



PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA (STUDI PADA KARYAWAN OPERASIONAL PENGANGKUTAN SAMPAH DINAS KEBERSIHAN KOTA MATARAM)

Baiq Nurmalisa Dwinati¹, Surati², Lalu M. Furkan³

¹Magister Manajemen Universitas Mataram. E-mail : baiqnurmalisa@gmail.com

^{2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mataram

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Keywords : workload, compensation, performance of employees</p> <p>Kata kunci : Beban Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan.</p> <p>How to cite : Nurmalisa, B., Surati., Furqan, L. M., (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Operasional Pengangkutan Sampah Dinas Kebersihan Kota Mataram). JMM Unram, 8(1), 86 - 100</p> <p>DOI : 10.29303/jmm.v8i1.411</p>	<p>This reseach is aimed at analyzing the effect of workload and compensation on the performance of employees dealing with garbage issue in Mataram. This research is associative study. The data were colleted through stratified random sampling. The population is 172 employees working as garbage carrier in the District Agency of Sanitary of Mataram from which 63 contracted employees were selected as samples. The data were collected through interoview, questionnaires ad documentation. The data were analyzed and the hypothesis was tasted using Multiple Liniear Regressions. The research proved that workload had negative and significant effect on the performance of the employees and compensation had positive and significant effect on the performance of the employees. From the questionnaire distributed to respondents, it can be seen that the workload felt by the Mataram City Sanitation Department employees was moderate, and the compensation received is quite appropriate, and the performance achieved was classified as good. The finding showed that effect of workload on employee performance was negative and significant, and the effect of compensation on employee performance is positive and significant.</p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan yang menangani masalah sampah di Kota Mataram. Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian asosiatif. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah stratified random sampling. Populasi penelitian ini adalah karyawan pengangkutan sampah pada Dinas Kebersihan Kota Mataram yang berjumlah 172 dengan jumlah sampel 63 karyawan</p>

	<p>kontrak. Data dikumpulkan dengan teknik interview, angket dan dokumentasi. Teknik analisa data dan uji hipotesis menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Dari kuesioner yang disebarikan kepada responden, dapat diketahui bahwa beban kerja yang dirasakan oleh para karyawan Dinas Kebersihan Kota Mataram tergolong sedang, dan kompensasi yang diterima tergolong cukup sesuai, serta kinerja yang dicapai tergolong baik. Temuan penelitian ini memperlihatkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan adalah negatif dan signifikan, serta pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan.</p>
	<p><i>Copyright © 2018 JMM UNRAM. All rights reserved.</i></p>

1. PENDAHULUAN

Manusia merupakan salah satu sumber daya perusahaan yang tidak dapat digantikan oleh teknologi kerja, bagaimanapun baiknya perusahaan, lengkapnya sarana dan fasilitas kerja, semua tidak akan punya arti tanpa manusia yang mengatur, mengoperasikan dan memeliharanya (Robbins, 2003). Untuk dapat mengoptimalkan hasil kerja seorang karyawan, pihak organisasi harus mampu menyesuaikan batas kemampuan kerja seseorang dengan beban kerja yang diberikan. Terkait hal tersebut, MENPAN (1997) menyatakan bahwa beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Selanjutnya untuk meningkatkan kinerja para karyawan dalam sebuah organisasi, dapat dilakukan dengan memberikan imbalan/kompensasi yang sesuai dengan hasil kerja yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut. Berkaitan dengan kompensasi, Hasibuan (2006) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Untuk melihat fenomena tentang penerapan dari beban kerja, pemberian kompensasi, dan penilaian kinerja bagi karyawan ; peneliti dapat mengkaji pada organisasi pelayanan publik yakni pada lingkungan Dinas Kebersihan Kota Mataram. Langkah utama yang dilakukan oleh Dinas Kebersihan Kota Mataram untuk menjaga kebersihan di seluruh wilayah Kota Mataram adalah menyediakan tempat penampungan sementara yang ditempatkan hampir di setiap sudut kampung dan wilayah di Kota Mataram, yang selanjutnya akan diangkut menuju tempat pembuangan akhir secara rutin. Meskipun tempat pembuangan sampah sementara sudah disebar diberbagai tempat, namun ternyata masih banyak masyarakat yang membuang/menumpuk sampah di luar lokasi container/bak sampah. Hal ini dikarenakan volume sampah yang sudah tidak dapat ditampung lagi oleh container sebagai tempat penampungan sampah.

Sebagian besar pegawai yang dimiliki oleh Dinas Kebersihan Kota Mataram merupakan karyawan kontrak. Kompensasi yang diterima oleh karyawan kontrak tentu saja lebih kecil

jika dibandingkan dengan karyawan Dinas Kebersihan Kota Mataram yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil. Terlebih lagi hampir keseluruhan pegawai pengangkutan sampah yang ada di Dinas Kebersihan Kota Mataram diisi oleh karyawan kontrak. Kompensasi yang diterima oleh karyawan kontrak pada Dinas Kebersihan Kota Mataram hanya berupa honor harian untuk tenaga kontrak, yaitu sebesar Rp. 40,000,- per hari atau sebesar Rp. 1.200.000,- per bulan.

Beberapa riset tentang hubungan dan pengaruh dari beban kerja terhadap kinerja karyawan diantaranya : Kusuma dan Soesatyo (2014) menemukan hasil yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan pengaruh tersebut dimaknai apabila beban kerja pada karyawan menurun maka kinerja karyawan akan semakin meningkat dan dapat terjadi sebaliknya. Peneliti lain yang menghasilkan temuan yang berbeda dengan sebelumnya adalah Astianto dan Suprihhadi (2014) yang menemukan hasil bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut dimaknai bahwa meskipun tugas yang diberikan kepada karyawan terlalu berlebihan namun karyawan tetap merasa senang dengan pekerjaannya. Perbedaan hasil penelitian tersebut tentang arah hubungan antar variabel; dapat terjadi karena lokasi/objek penelitian yang berbeda, metode pengumpulan data yang berbeda, kemungkinan juga indikator variabel berbeda serta alat analisis yang berbeda.

Beberapa riset tentang hubungan dan pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja karyawan diantaranya : Nurcahyani dan Adyani (2012) menemukan hasil penelitian bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi ini dilakukan pada karyawan PT Sosro Pabrik Bali. Temuan yang berbeda dengan peneliti di atas adalah Afrita, dkk. (2014) menemukan hasil penelitian bahwa kompensasi terbukti berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini di lakukan pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Pusat Makassar . Perbedaan hasil penelitian tersebut tentang signifikansi pengaruh antar variabel; dapat juga terjadi karena lokasi/objek penelitian yang berbeda, metode pengumpulan data yang berbeda, dan pengukuran variabel terutama indikatornya berbeda serta alat analisis yang berbeda (ada yang menggunakan Alat Analisis Regresi, SEM, PLS, dan lainnya).

2. TINJAUAN TEORI

2.1. Kinerja Karyawan

Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan cara kerja karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu. Kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non-fisik/non-material (Nawawi, 2005). Sedangkan menurut Wirawan (2009) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Dengan begitu kinerja seorang karyawan dapat digunakan sebagai indikator untuk bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer terhadap karyawan tersebut. Hasibuan (2006) menyatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia di dalam organisasi yang memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Mangkuprawira,dkk. (2007) juga menyatakan bahwa penilaian kinerja yang dilakukan dalam suatu organisasi haruslah mengikuti standar kinerja yang ditetapkan, dimana pengukuran kinerja tersebut memberikan umpan balik yang positif kepada para pegawai. Menurut Dessler (2008), penilaian kinerja adalah suatu prosedur yang mengaitkan pengaturan standar kerja, mengukur kinerja terkini dari karyawan yang dibandingkan dengan standar yang ditetapkan dan memberi timbal balik pada karyawan dengan tujuan untuk memotivasi karyawan dan menghilangkan kinerja yang buruk atau melanjutkan kinerja yang sudah baik.

Soedjono (2005) menyebutkan 6 (enam) kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu yakni :

- a. Kualitas, yaitu hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
- b. Kuantitas, yaitu jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu, yaitu dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
- d. Efektivitas, yaitu pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.
- e. Kemandirian, yaitu dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan daripihak lain.
- f. Komitmen kerja, yaitu komitmen kerja antara pegawai dengan organisasinya dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasinya.

2.2. BebanKerja

Untuk melakukan suatu pekerjaan secara baik maka perkeja membutuhkan informasi tertentu mengenai hak dan kewajibannya dalam bekerja sehingga pekerja bisa berbuat atau tidak berbuat sesuatu. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan beban kerja yang proposional. Menurut DEPKES RI, (2003:3) beban kerja adalah beban yang diterima pekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya, seperti mengangkat, berlari dan lain-lain. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya. Beban tersebut dapat berupa fisik, mental atau sosial. Pernyataan tersebut sejalan dengan keputusan yang dikeluarkan oleh pemerintah, di mana menurut KEPMENPAN No. 75/2004, beban kerja adalah sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satu satuan waktu tertentu. Sedangkan pengertian beban kerja menurut PERMENDAGRI No.12/2008, Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Menurut Tawarka (2011) Beban Kerja subjektif (*Subjective Workload Assesment Technique-SWAT*) dalam metode SWAT performasi kerja manusia terdiri dari tiga (3) dimensi ukuran beban kerja yang dihubungkan dengan formasi, yaitu :

- a) Beban waktu (*time load*) menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas atau kerja.
- b) Beban Usaha mental (*mental effort load*) yaitu berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
- c) Beban tekanan psikologis (*psychological stress load*) yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan,kebingungan dan frustrasi.

Indikator yang mempengaruhi beban kerja dalam penelitian Aminah Soleman (Jurnal Arika, 2011 : 85) adalah sebagai berikut :

- a. Tugas
Meliputi tugas bersifat fisik seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, sikap kerja. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan sebagainya.
- b. Organisasi Kerja
Meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya.
- c. Lingkungan Kerja.
Lingkungan kerja ini dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

2.3. Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Sistem kompensasi membantu dalam memberi penguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi. Sebagian besar masyarakat khususnya karyawan menganggap kompensasi sangat penting, sebab besarnya kompensasi bagi mereka mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Hariandja (2002) mendefinisikan kompensasi sebagai keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain. Hasibuan (2006) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian balas jasa yang tidak sesuai akan menyebabkan karyawan merasakan ketidakpuasan dalam bekerja dan memiliki kecenderungan untuk keluar dari perusahaan. Sejalan dengan pernyataan di atas, Dessler (2008) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan yang muncul dari pekerjaan mereka.

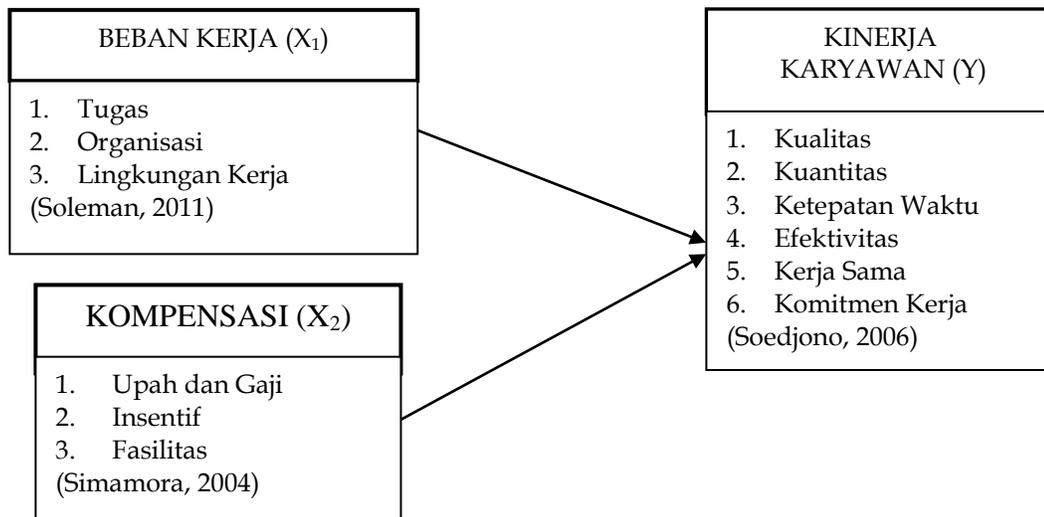
Indikator kompensasi yang dikembangkan oleh Simamora (2004) adalah sebagai berikut:

- 1) Upah atau Gaji
Merupakan suatu penerimaan sebagai kompensasi finansial langsung dari perusahaan kepada karyawan pada suatu pekerjaan atau jasa tertentu yang diberikan umumnya berlaku tarif mingguan atau bulanan.
- 2) Insentif
Merupakan tambahan kompensasi diatas atau di luar upah atau gaji yang diberikan oleh perusahaan.
- 3) Tunjangan
Merupakan program-program yang diberikan untuk tambahan penghasilan bagi karyawan, seperti tunjangan makan, tunjangan hari tua, tunjangan hari raya dan lain-lain.
- 4) Fasilitas
Merupakan bentuk tambahan kompensasi non finansial dari perusahaan. Pada umumnya fasilitas diberikan karena karyawan telah bekerja sesuai dengan tujuan dan tanggung jawab yang dibebankan.

3. KERANGKA KONSEPTUAL

Berdasarkan latar belakang dan uraian teori di atas, maka dapat digambarkan kerangka konseptual dari penelitian ini sebagai berikut :

Gambar 1.
Kerangka Konseptual Penelitian



4. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif yang hubungannya bersifat kausal atau sebab akibat. Dalam penelitian ini, metode asosiatif digunakan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebersihan Kota Mataram

Karena objek pada penelitian ini adalah kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh beban kerja dan kompensasi, maka yang dijadikan populasi adalah seluruh karyawan operasional yang berstatus kontrak pada Dinas Kebersihan Kota Mataram. Berdasarkan kriteria-kriteria yang telah ditentukan, sebanyak 172 orang karyawan sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan metode stratified random sampling. Jumlah populasi dalam penelitian yang ini adalah sebanyak 172 orang karyawan yang terbagi menjadi 8 (delapan) posisi pekerjaan pada bagian pengelolaan sampah dengan porsi karyawan atau berdasar alat pengangkutan yang berbeda-beda. Dalam penelitian yang ini batas toleransi (e) yang digunakan adalah sebesar 10 % (0,1). Dengan demikian ditemukan jumlah sampel yang akan digunakan adalah sebanyak 63 orang

Alat pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, dan selanjutnya kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari Tarwakka (dalam Hariyati, 2011), Simamora (2004), dan Soedjono (2005) disesuaikan dengan teori yang digunakan dalam penelitian ini serta dikembangkan sesuai dengan kebutuhan, situasi dan kondisi pada lokasi penelitian.

Analisis data dan pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan pendekatan Regresi Linier Berganda dengan menggunakan *software* SPSS Versi 16.0. Analisis regresi linier

berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

5. ANALISIS DATA DAN INTERPRETASI

5.1. Analisis Data

a. Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Kebersihan Kota Mataram di mana sebagai respondennya adalah karyawan yang berjumlah 63 orang. Hasil pengisian kuesioner menunjukkan terdapat beberapa karakteristik responden yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Responden Penelitian

No	Identitas Diri	Distribusi Responden	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Usia	25 - 35	16	25,53
		36 - 45	29	46,03
		46 - 55	18	28,44
2.	Pendidikan Terakhir	SD	9	14,28
		SMP	17	26,98
		SMA	37	58,74
3.	Masa Kerja	≤ 6	25	39,68
		7 - 15	14	22,22
		16 - 23	16	25,39
		24 - 30	5	7,93
		≥ 30	3	4,78

Sumber: Data primer, diolah.

Berdasarkan rentang usia, kelompok usia 36 - 45 tahun memiliki frekuensi terbesar yaitu 29 orang atau 46,03 %. Berdasarkan pendidikan terakhir yang dimiliki oleh responden, jenjang pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) memiliki frekuensi terbesar yaitu 37 orang atau 58,74 %. Berdasarkan masa kerja responden, kelompok masa kerja ≤ 6 tahun memiliki frekuensi terbesar yaitu 25 orang atau 39,68 %.

b. Variabel Penelitian

1) Beban Kerja

Dari hasil pengisian kuesioner, diperoleh pula gambaran kondisi atas masing-masing variabel yang ada pada Dinas Kebersihan Kota Mataram. Untuk variabel beban kerja, terdiri atas 9 item pertanyaan/pernyataan yang diajukan dalam kuesioner. Skor rata-rata dan kategori atas masing-masing item disajikan pada tabel berikut :

Tabel 2. Nilai Rata-rata Skor dan Kategori Variabel Beban Kerja

No.	Indikator Beban Kerja	Rata-Rata	Kategori
	Tugas		
X _{1.1}	Kesesuaian volume pekerjaan dengan kemampuan karyawan	2,76	Sedang
X _{1.2}	Ketersediaan dan kelayakan fasilitas kerja	2,70	Sedang
X _{1.3}	Kondisi medan tempat kerja	2,63	Sedang
	Organisasi		
X _{1.4}	Kesesuaian waktu dengan banyak sampah yang harus dikelola	2,67	Sedang
X _{1.5}	Kecukupan waktu istirahat yang diberikan	2,65	Sedang
X _{1.6}	Kesesuaian jumlah personil atau anggota dalam satu tim	2,67	Sedang
	Lingkungan Kerja		
X _{1.7}	Kondisi tugas yang beresiko (seperti limbah, sampah berbahaya)	2,63	Sedang
X _{1.8}	Kondisi tugas yang aman dari gangguan orang atau masyarakat	2,63	Sedang
X _{1.9}	Kondisi tugas yang beresiko kecelakaan	2,65	Sedang
	Jumlah	23,99	
	Rata-Rata	2,67	Sedang

Sumber : Data Primer Diolah

Pada tabel di atas terlihat respon 63 orang responden terhadap variable beban kerja karyawan yang ada pada Dinas Kebersihan Kota Mataram. Dilihat dari total skor, rata-rata, dan kriterianya, variabel beban kerja pada Dinas Kebersihan Kota Mataram termasuk dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa responden menilai bahwa beban kerja yang diberikan oleh Dinas Kebersihan Kota Mataram bisa diselesaikan dengan cukup baik.

2) Kompensasi

Dari hasil pengisian kuesioner, diperoleh pula gambaran kondisi atas masing-masing variable yang ada pada Dinas Kebersihan Kota Mataram. Untuk variable kompensasi, terdiri atas 9 item pertanyaan/ pernyataan yang diajukan dalam kuesioner. Skor rata-rata dan kategori atas masing-masing item disajikan pada table berikut :

Tabel 3. Nilai Rata-rata Skor dan Kategori Variabel Kompensasi

No.	Indikator Kompensasi	Rata-Rata	Kategori
	Upah dan Gaji		
X _{2.1}	Kesesuaian upah dengan beban kerja	3.30	Cukup Sesuai
X _{2.2}	Kesesuaian upah dengan biaya hidup	3.35	Cukup Sesuai
X _{2.3}	Kesesuaian upah dengan peraturan pemerintah	3.27	Cukup Sesuai
	Insentif		
X _{2.4}	Kesesuaian Insentif yang diterima dari lembaga	3.35	Cukup Sesuai
X _{2.5}	Pemberian insentif secara rutin	3.29	Cukup Sesuai
X _{2.6}	Kesesuaian besaran isentif yang diterima	3.29	Cukup Sesuai

Fasilitas			
X _{2.7}	Kesesuaian ketersediaan fasilitas untuk kesejahteraan karyawan	3.22	Cukup Sesuai
X _{2.8}	Ketersediaan dan kelayakan fasilitas kerja	3.16	Cukup Sesuai
X _{2.9}	Pemenuhan fasilitas kebutuhan karyawan	3.25	Cukup Sesuai
Jumlah		29,48	
Rata-Rata		3.2	Cukup Sesuai

Sumber : Data Primer Diolah

Pada tabel di atas terlihat respon 63 orang responden terhadap variabel kompensasi yang diberikan oleh Dinas Kebersihan Kota Mataram. Dihat dari total skor, rata-rata, dan kriterianya, variable kompensasi yang diberikan oleh Dinas Kebersihan Kota Mataram termasuk dalam kategori cukup sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa responden menilai bahwa kompensasi yang diberikan oleh pihak Dinas Kebersihan Kota Mataram masih bisa diterima dengan cukup sesuai.

3) Kinerja Karyawan

Dari hasil pengisian kuesioner, diperoleh pula gambaran kondisi atas masing-masing variable yang ada pada Dinas Kebersihan Kota Mataram. Untuk variable kinerja karyawan, terdiri atas 6 item pertanyaan/pernyataan yang diajukan dalam kuesioner. Skor rata-rata dan kategori atas masing-masing item disajikan pada table berikut :

Tabel 4. Nilai Rata-rata Skor dan Kategori Variabel Kinerja Karyawan

NO	Indikator Kinerja	Rata-Rata	Kategori
Y ₁	Kualitas pekerjaan yang dihasilkan	3.60	Baik
Y ₂	Jumlah pencapaian target pekerjaan	3.51	Baik
Y ₃	Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan	3.56	Baik
Y ₄	Efektivitas cara kerja yang digunakan	3.46	Baik
Y ₅	Kerjasama dengan tim atau rekan kerja	3.40	Baik
Y ₆	Komitmen karyawan dalam menyelesaikan tugas	3.40	Baik
Jumlah		20,92	
Rata-Rata		3.49	Baik

Pada tabel di atas terlihat respon 63 orang responden terhadap variabel kinerja yang dicapai oleh karyawan Dinas Kebersihan Kota Mataram. Di lihat dari total skor, rata-rata, dan kriterianya, variabel kinerja yang dicapai oleh karyawan Dinas Kebersihan Kota Mataram termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa responden menilai bahwa standar kinerja yang ditetapkan oleh Dinas Kebersihan Kota Mataram masih bisa dipenuhi oleh karyawan dengan baik.

c. Regresi Linier Berganda

Selanjutnya akan dijelaskan hasil analisis regresi linier berganda, yang digunakan untuk mengetahui besar pengaruh variabel bebas yaitu beban kerja dan kompensasi yang disimbolkan dengan X₁ dan X₂ terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan yang disimbolkan dengan Y. Berdasarkan perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 16.0, diperoleh hasil pada table sebagai berikut :

Table 5. Koefisien Regresi di Variabel Beban Kerja dan Kompensasi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	3.971	3.835	
Beban Kerja	-.300	.071	-.453
Kompensasi	.335	.076	.476

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil output pada Tabel di atas menunjukkan koefisien regresi dan dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 3,971 - 0,300 X_1 + 0,335 X_2 + e$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa koefisien regresi variabel beban kerja (X_1) memiliki tanda negative sedangkan variabel kompensasi (X_2) memiliki tanda positif. Hal ini menunjukkan adanya indikasi hubungan yang tidak searah antara variabel beban kerja (X_1) dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y), sedangkan variabel kompensasi (X_2) memiliki indikasi hubungan yang searah dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) pada Dinas Kebersihan Kota Mataram. Berikut penjelasan mengenai masing masing koefisien variabel bebas yaitu beban kerja dan kompensasi :

- a. Nilai konstanta (α) sebesar 3,971 artinya jika nilai koefisien variabel bebas yaitu beban kerja dan kompensasi yang bernilai 0, maka kinerja karyawan akan memiliki nilai positif sebesar 3,971.
- b. Koefisien Beban Kerja (X_1) bernilai negatif yakni sebesar -0,300 yang berarti bahwa variabel beban kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang negatif, yaitu apabila beban kerja (X_1) semakin ringan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat atau berubah sebesar 0,300, dan sebaliknya jika beban kerja semakin berat, maka kinerja karyawan (Y) akan menurun sebesar 0,300.
- c. Koefisien Kompensasi (X_2) bernilai positif yakni sebesar 0,335 yang berarti bahwa variabel kompensasi (X_2) mempunyai pengaruh yang positif yaitu jika kompensasi (X_2) yang diterima karyawan semakin banyak /sesuai, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat atau berubah sebesar 0,335, dan sebaliknya jika kompensasi (X_2) yang diterima karyawan semakin tidak sesuai dengan yang diharapkan maka kinerja karyawan (Y) akan menurun sebesar 0,335.

Untuk uji hipotesa, digunakan uji parsial atau uji t, yaitu untuk mengetahui bermakna atau tidaknya pengaruh variabel bebas yang terdiri dari beban kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasil pengujian alat analisis SPSS versi 16.0, dapat diketahui hasil uji (t) pada tabel berikut :

**Tabel 6. Hasil Uji t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.971	3.835		4.425	.000
Beban Kerja	-.300	.071	-.453	-4.199	.000
Kompensasi	.335	.076	.476	4.417	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer Diolah

a) Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan

Hipotesis yang dibuat sebelumnya menyatakan bahwa :

- Ho = pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan adalah negatif tidak signifikan, jika beban kerja semakin berat maka kinerja karyawan semakin tinggi.
- Ha = pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan adalah negatif signifikan, jika beban kerja semakin berat, maka kinerja karyawan akan semakin kurang baik.

Berdasarkan tabel di atas, secara berturut-turut bahwa koefisien regresi dari beban kerja sebesar -0,300 , nilai thitung sebesar -4,199 dengan nilai t tabel sebesar 2,00030 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dapat dinyatakan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan adalah negatif dan signifikan. Hal tersebut berarti bahwa jika beban kerja yang dihadapi karyawan semakin berat maka kinerja karyawan akan menjadi kurang baik, sebaliknya jika beban kerja yang dihadapi karyawan rendah maka kinerja karyawan akan menjadi baik.

b) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis yang dibuat sebelumnya menyatakan bahwa :

- Ho = pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan, jika kompensasi karyawan sesuai maka kinerja karyawan akan baik.
- Ha = pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah positif signifikan, jika kompensasi karyawan dirasa tidak sesuai, maka kinerja karyawan menjadi kurang baik.

Berdasarkan tabel 20, secara berturut-turut bahwa koefisien regresi dari kompensasi sebesar 0,335 , nilai thitung sebesar 4,417 dengan nilai t tabel sebesar 2,00030 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dari data tersebut dapat dinyatakan bahwa pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan. Pernyataan tersebut dapat dimaknai bahwa jika kompensasi yang diterima karyawan dirasakan semakin sesuai dengan harapan, maka kinerja karyawan akan semakin baik, sebaliknya jika kompensasi yang di terima karyawan semakin tidak sesuai dengan harapan karyawan, maka kinerja karyawan semakin buruk

Analisis determinasi berganda digunakan untuk menghitung seberapa besar variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu beban kerja (X₁) dan kompensasi (X₂). Berikut hasil uji analisis determinasi berganda menggunakan *SPSS versi 16.0*.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.891 ^a	.794	.787	1.756

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R = 0,891. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara variabel beban kerja (X₁) dan kompensasi (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Dinas Kebersihan Kota Mataram. Pada tabel di atas nilai R diketahui sebesar 0,891, maka koefisien determinasi (R square) sebesar $0,891 \times 0,891 = 0,794$ berarti kemampuan variabel bebas yaitu beban kerja (X₁) dan kompensasi (X₂) dalam menjelaskan varian dari variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 79,4 %. Berarti terdapat 20,6 % (100 % - 79,4 %) variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi kerja, kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan.

5.2. Interpretasi

Berdasarkan hasil analisis menggunakan *SPSS versi 16.0*, maka pada sub bab ini akan dibahas hasil perhitungan yang telah dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kebersihan Kota Mataram.

- 1) Hasil analisis menunjukkan beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebersihan Kota Mataram. Hal ini artinya meningkatnya beban kerja yang diberikan oleh Dinas Kebersihan Kota Mataram kepada karyawan akan mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan tersebut. Dan sebaliknya, semakin rendah beban kerja yang diberikan oleh Dinas Kebersihan Kota Mataram kepada karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Adityawarman, dkk (2015) dan Soesatyo (2014). Dilihat dari hasil jawaban responden terhadap kuesioner yang diajukan menunjukkan bahwa karyawan dapat menerima seluruh indikator yang dijadikan sebagai tolak ukur atas variable beban kerja yang diberikan oleh Dinas Kebersihan Kota Mataram. Indikator yang digunakan antara lain :
 - a. Besarnya beban kerja yang bersifat fisik seperti beban kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medan kerja.
 - b. Besarnya beban kerja yang terdiri dari lamanya waktu kerja, waktu istirahat, dan kerja sama tim (pembagian tugas).
 - c. Kondisi lingkungan tempat kerja yang meliputi kesehatan, keselamatan dan keamanan.
- 2) Selanjutnya hasil analisis juga menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebersihan Kota Mataram. Hal ini artinya meningkatnya kompensasi yang diberikan oleh Dinas Kebersihan Kota Mataram kepada karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Dan sebaliknya, semakin rendah kompensasi yang diberikan oleh Dinas Kebersihan Kota Mataram kepada karyawan dapat mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Zulkiram, Yunus, dan Amri, (2013),

Cahya (2016), Lestariningsih, dkk. (2012), dan Hameed, dkk., (2014).Dilihat dari hasil jawaban responden terhadap kuesioner yang diajukan menunjukkan bahwa karyawan dapat menerima seluruh indicator yang dijadikan sebagai tolak ukur atas variable kompensasi yang diberikan oleh Dinas Kebersihan Kota Mataram. Indikator yang digunakan antara lain :

- a. Penerimaan sebagai kompensasi finansial langsung dari Dinas.
- b. Tambahan kompensasi diatas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh Dinas.
- c. Fasilitas tambahan di luar gaji atau upah, seperti kendaraan, tempat parkir, kantin, dan musolla.

6. IMPLIKASI TEORITIS

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan sekaligus pengaruh yang kuat baik antara beban kerja terhadap kinerja karyawan, maupun kompensasi terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan merupakan bentuk balas jasa yang diterima oleh karyawan atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus pandai dalam menentukan besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan dengan mempertimbangkan berbagai aspek, baik dari segi karyawan maupun dari segi perusahaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh hubungan yang positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, yang artinya kompensasi berjalan lurus dengan kinerja karyawan. Semakin tinggi kompensasi yang diterima oleh karyawan, maka semakin tinggi pula motivasinya dalam bekerja dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja yang dicapai. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah kompensasi yang diterima oleh karyawan, maka semakin rendah pula motivasinya dalam bekerja dan pada akhirnya akan menurunkan kinerja yang dicapai. Selain dari pada itu, penetapan jumlah kompensasi yang diberikan harus mempertimbangkan beberapa faktor, antara lain : Faktor Pemerintah, Penawaran Bersama Antara Perusahaan dan Pegawai, Standar dan Biaya Hidup Pegawai, Ukuran Perbandingan Upah, Permintaan dan Persediaan, Kemampuan Membayar.

Selain itu, penelitian ini menunjukkan hasil pengaruh hubungan yang negative antara beban kerja terhadap kinerja karyawan, yang artinya beban kerja berjalan terbalik dengan kinerja karyawan. Semakin tinggi beban kerja yang diberikan kepada karyawan, maka motivasinya dalam bekerja akan rendah, dan pada akhirnya akan menurunkan tingkat kinerja yang dicapai. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah beban kerja yang diberikan kepada karyawan, maka motivasinya dalam bekerja akan semakin tinggi, dan pada akhirnya akan meningkatkan hasil kinerja yang dicapai. Namun begitu, tidak selamanya hukum tersebut berlaku, menurut Manuaba dalam Marizki, dkk. (2014), selain beban kerja yang berlebihan, bagi sebagian individu, beban kerja yang terlalu rendah juga dapat menimbulkan stres. Oleh karena itu, untuk dapat mencapai kinerja yang optimal, karyawan harus dibebankan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

7. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada karyawan Dinas Kebersihan Kota Mataram, diketahui bahwa beban kerja yang dirasakan oleh para karyawan Dinas Kebersihan Kota Mataram dinyatakan dalam kategori sedang. Kemudian kompensasi yang diterima masih

dikategorikan cukup sesuai. Selanjutnya kinerja karyawan berdasarkan penilaian atasan menunjukkan bahwa kinerja karyawan tergolong baik. Berdasarkan hasil analisis dapat dinyatakan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan adalah negatif dan signifikan. Hal ini berarti bahwa jika beban kerja karyawan semakin berat maka kinerja karyawan akan menjadi kurang baik, sebaliknya jika beban kerja yang dihadapi karyawan semakin ringan maka kinerja karyawan akan menjadi baik. Dari data tersebut dapat dinyatakan juga bahwa pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan. Pernyataan tersebut dapat dimaknai bahwa jika kompensasi yang diterima karyawan dirasakan semakin sesuai dengan harapan, maka kinerja karyawan akan semakin baik, sebaliknya jika kompensasi yang diterima karyawan semakin tidak sesuai dengan harapan karyawan, maka kinerja karyawan semakin buruk.

Atas dasar hasil penelitian di atas, disimpulkan bahwa karyawan Dinas Kebersihan Kota Mataram lebih dominan menjadikan kompensasi sebagai dorongan utama dalam memenuhi standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan agar dapat memberikan kompensasi yang sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada karyawan, sehingga karyawan memiliki motivasi yang kuat dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya. Selain itu, sangat penting bagi perusahaan untuk melakukan analisis beban kerja agar dapat disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, sehingga produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan dapat lebih optimal.

Daftar Pustaka

- Adityawarman, Y., Sanim, B., dan Sinaga, B.M., (2015), "Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Krekot", *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, Vol. VI, No. 1, Hal. 34-44.
- Anonim, (2011), *Pedoman Umum Penyusunan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil*, Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 19 Tahun 2011, Jakarta.
- Cahya, R.D., (2016), *Pengaruh Kompensasi, Iklim Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Penjaskes SMP Di Bandar Lampung*, Tesis, Bandar Lampung : Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung.
- Dessler, G., (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh, Jilid 1, Jakarta :Indeks.
- Hameed, A., Ramzan, M., Zubair, H.M.K., Ali, G., dan Arslan, M., (2014), "Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan)", *International Journal of Business and Social Science*, No. 2, Vol. 5, Hal. 302-309
- Hariandja, M.T.E., (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, (2006), *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Jakarta : Bumi Aksara.
- Lestariningsih, M., Sitohang, F.M., dan Triyonowati, (2012), "Pengaruh Kompensasi, Komitmen Karyawan, Lingkungan Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD.Sinar Abadi Di Sidoarjo", *Jurnal Akuntansi, Manajemen Bisnis dan Sektor Publik (JAMBSP)*, Vol. 8, No. 3, Hal. 315-337.
- Mangkuprawira, Syafri, dan Vitalaya, A., (2007), *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, Bogor: Galia Indonesia
- Mathis, dan Jackson, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Jakarta: Salemba Empat.

- Nawawi, H., (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Cetakan Ke-4, Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Robbins, S.P., (2006), *Perilaku Organisasi*, Edisi Ke-10, Jakarta : Indeks Kelompok Gramedia.
- , (2003), *Perilaku Organisasi*, Edisi Ke-9, Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Simamora, H., (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan Kesembilan, Yogyakarta : Penerbit YKPN.
- Sinungan, M., (2003), *Produktivitas : Apa dan Bagaimana*, Bandung : Mandar Maju.
- Soedjono, (2005), "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya", *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 7, No. 1, Surabaya : STIESIA.
- Soleman, A. (2011). "Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka)". *Jurnal Arika*, Vol. 05 No. 02 (Agustus 2011). ISSN:1978-1105.
- Tarwaka, (2011), *Ergonomi Industri, Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi Di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Wirawan, (2009), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Salemba Empat.
- Zulkiram, Y., M., dan Amri, (2013), "Pengaruh Iklim Organisasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Lembaga Pemasarakatan Kelas Ila Banda Aceh", *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, Vol. 2, No. 1, Hal. 128-137.