

**ANALISIS BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI KANTOR DESA SUNGAI BAKAU KECIL KABUPATEN
MEMPAWAH**

Siti Nurdiana¹, Farhil Husaini²

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi,
Universitas Nahdlatul Ulama Kalimantan Barat

²PGMI FITK Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

sitinurdiana5566@gmail.com, farhilhusaini212@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of workload and compensation on the performance of employees of the village office of Sungai Bakau Kecil, mempawah district. The method of analysis used in this research is a qualitative method using a descriptive approach. The data collection techniques used are interviews and observations. The results showed that excessive workload caused by a lack of assertiveness from village leaders in enforcing work standards and unstable compensation caused a decrease in employee performance. For this reason, the village needs to increase assertiveness in employee supervision and management, consistent enforcement of rules, transparency in the distribution of tasks, and attention to employee welfare. Providing fair rewards and appropriate compensation will help improve employee motivation and performance, and create a more productive and harmonious work environment.

Keywords: Workload, Compensation and Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai kantor desa sungai bakau kecil kabupaten mempawah. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan observasi. Hasil penelitian menunjukkan pemberian beban kerja yang berlebihan yang disebabkan oleh kurangnya ketegasan dari pimpinan desa dalam menegakkan standar pekerjaan dan pemberian kompensasi yang tidak stabil menyebabkan penurunan kinerja pegawai. Untuk itu, Desa perlu meningkatkan ketegasan dalam pengawasan dan manajemen pegawai, penegakan aturan yang konsisten, transparansi dalam pembagian tugas, serta perhatian pada kesejahteraan pegawai. Pemberian penghargaan yang adil dan kompensasi yang sesuai akan membantu meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis.

Kata Kunci: Beban Kerja, Kompensasi dan Kinerja Pegawai

A. Pendahuluan

Organisasi seringkali menghadapi tekanan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi, seraya menjaga kesejahteraan dan kepuasan

pegawai. Beban kerja yang diberikan kepada pegawai menjadi faktor kunci dalam menentukan sejauh mana mereka dapat memberikan kontribusi yang berarti terhadap organisasi. Dalam konteks ini, tidak hanya volume tugas yang perlu dipertimbangkan, tetapi juga kompleksitasnya, termasuk tingkat tanggung jawab, waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas, dan faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi produktivitas.

Menurut (Sutikno, 2020) Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pemberian beban kerja yang efektif, instansi dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja instansi itu sendiri, karena beban kerja sangat penting bagi sebuah instansi (Asriani et al., 2018). Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan ketidakmampuan untuk menjalankan tugas dengan efisien. Di sisi lain, beban kerja yang terlalu ringan dapat menyebabkan ketidakpuasan dan kurangnya motivasi (Nabawi, 2019).

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi stres kerja dan kinerja karyawan diantaranya pembagian tugas yang berlebihan, tekanan dan sikap pimpinan terhadap target kerja yang kurang adil dan tidak wajar (Budiasa, 2021). Sikap pimpinan yang kurang adil dan tidak wajar terhadap target kerja dapat memperburuk situasi. Ketika karyawan merasa bahwa mereka diperlakukan secara tidak adil, misalnya, target yang ditetapkan terlalu tinggi tanpa mempertimbangkan beban kerja yang realistis atau kompetensi individu, motivasi mereka untuk bekerja keras dan berkontribusi secara positif bisa menurun.

Selain beban kerja, kompensasi juga merupakan faktor yang signifikan dalam menentukan motivasi dan kinerja pegawai. Kompensasi mengacu kepada gaji atau imbalan yang diterima karyawan dari organisasi atau perusahaan untuk layanan atau pekerjaan yang sudah diberikan karyawan bagi instansi. Menurut (Onsardi, 2018) Kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi yang adil dan memadai dapat meningkatkan

kepuasan kerja dan loyalitas pegawai. Namun, jika kompensasi dianggap tidak memadai atau tidak sebanding dengan tugas yang diemban, dapat menyebabkan ketidakpuasan, bahkan berpotensi mengurangi kinerja pegawai.

Untuk mendapatkan hasil kinerja yang optimal, sumber daya manusia harus dikelola dan di *manage* sebaik mungkin, sehingga sumber daya manusia dalam sebuah organisasi merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya dan mendapatkan hasil yang maksimal. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi semestinya mampu menunjukkan kinerja yang luar biasa, karena manusia merupakan elemen kunci. Meskipun berbagai faktor yang diperlukan sudah tersedia, suatu organisasi tidak akan bisa beroperasi tanpa peran manusia. Manusia berperan sebagai penggerak utama dan penentu arah dari suatu organisasi, oleh karena itu, penting untuk memberikan panduan yang positif agar dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan (Asriani Dkk, 2018).

Setiap individu tentu mengharapkan memiliki tim sumber daya manusia yang profesional, setia, penuh dedikasi, dan memiliki jaminan

kesejahteraan. Kesadaran akan pentingnya sumber daya manusia sebagai aset utama yang menggerakkan organisasi membuat pengembangan sumber daya manusia menjadi prioritas utama. Oleh karena itu, organisasi perlu mencari cara untuk meningkatkan kemampuan karyawan mereka agar dapat secara bersama-sama mendorong kemajuan organisasi dan mencapai tujuan Bersama (Ferrania Paramitadewi, 2017).

Kantor Desa Sungai Bakau Kecil Mempawah sering kali menghadapi tantangan anggaran yang terbatas, yang mengharuskan mereka untuk beroperasi dengan sumber daya yang minim. Selain itu, jumlah pegawai di Kantor Desa yang tak jarang terbatas, yang dapat menghasilkan beban kerja yang berat bagi staf yang ada. Mereka harus menghadapi tekanan untuk menyelesaikan beragam tugas yang sering kali memiliki tenggat waktu yang ketat.

Kantor Desa bukan hanya sekadar lembaga administratif, tetapi juga merupakan lembaga yang secara langsung berinteraksi dengan penduduk desa dalam menyediakan berbagai layanan yang berhubungan dengan administrasi, perizinan, dan

pembangunan desa. Kantor Desa menjadi garda terdepan dalam memastikan pelayanan publik yang berkualitas, berdampak pada kesejahteraan masyarakat, serta mendukung pembangunan dan kemajuan desa itu sendiri. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai di Kantor Desa menjadi suatu aspek yang sangat krusial dalam memastikan berjalannya tugas-tugas pemerintahan dengan baik.

Kinerja pegawai kantor desa sangat mempengaruhi kualitas layanan publik dan perkembangan desa. Ketika beban kerja seimbang dengan kompensasi, pegawai cenderung lebih puas dan termotivasi. Namun, ketidakseimbangan antara beban kerja dan kompensasi dapat menurunkan kinerja. Menemukan keseimbangan ini penting untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas, karena pegawai yang merasa dihargai akan bekerja lebih efektif.

Berdasarkan fenomena masalah yang terjadi di kantor desa sungai bakau kecil kabupaten mempawah, maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul “Analisis Beban Kerja

Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Sungai Bakau Kecil Kabupaten Mempawah”.

B. Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif deskriptif. Metode penelitian kualitatif sering disebut metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah. Menurut (Sugiyono, 2022)

metode penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan pada makna dari pada generalisasi.

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Desa yang beralamat di Jalan Raya Senggiring No. 02 Desa Sungai Bakau Kecil, Kecamatan Mempawah Timur, Kabupaten Mempawah Kode pos 78951. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan informan kunci yaitu perangkat desa.

Sumber data dalam penelitian ini yakni: a. Data primer, data yang diperoleh langsung dari narasumber melalui pengamatan atau penelitian di lokasi lapangan. Dalam penelitian ini data primer diperoleh melalui wawancara kepada informan yang terkait dengan bahasan peneliti yang dilengkapi dengan catatan tertulis serta menggunakan alat bantu rekam seperti *handphone* dll. b. Data sekunder, informasi yang didapat oleh peneliti dari sumber yang sudah ada seperti informasi yang diserahkan kantor desa sungai bakau kecil. Data sekunder lain yang digunakan bersumber dari buku, jurnal, laporan tahunan, dan dokumen lain yang menunjang penelitian

Metode perolehan data yang dipakai dalam penelitian ini: a. Observasi, pengamatan secara langsung terhadap aktivitas keseharian, lingkungan dan sarana kerja yang berhubungan dengan penelitian ini. b. Wawancara, Pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan wawancara langsung pada pihak instansi, terutama pimpinan dan pegawai tentang berbagai informasi atau data sebagai masukan yang diperlukan. c. Dokumen, metode yang digunakan

untuk mengakulasi data sekunder dari bermacam sumber. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, karya-karya monumental dari seseorang. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif (Sugiyono, 2022).

C.Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kasi Pelayanan menunjukkan bahwa meskipun beban kerja yang dihadapi berat, pegawai tetap berkomitmen tinggi untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat desa, menyadari pentingnya peran mereka sebagai pelayan masyarakat, meskipun sering kali harus mengorbankan kepentingan pribadi. Dalam wawancaranya beliau mengatakan “Sebagai pelayan desa, kami dihadapkan pada beban kerja yang berat dan menuntut, bekerja fulltime bahkan di luar jam kantor resmi (08.00-15.00). Meski pekerjaan sering kali melibatkan situasi darurat dan melampaui jam kerja, kami tetap berkomitmen memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat, termasuk pada malam hari atau hari libur.

Dengan dukungan dan perhatian yang tepat, kami berharap dapat terus meningkatkan kualitas pelayanan kepada Masyarakat desa”.

Ketidaksesuaian antara tugas yang seharusnya dan pekerjaan yang dilakukan oleh Kaur Umum dan Tata Usaha di Kantor Desa berdampak negatif pada kinerja pegawai. Beban kerja yang tidak sesuai dengan tugas dan fungsi yang telah diatur oleh pemerintah Kabupaten Mempawah menciptakan ketidakadilan dan ketidakefisienan, yang pada akhirnya meningkatkan tekanan dan stres, serta menurunkan motivasi dan produktivitas pegawai. Sebagaimana disampaikan oleh Kaur TU & Umum menyampaikan bahwa “setiap jabatan yang ada di desa di desa selain kepala dusun itu mempunyai tugas dan fungsi masing-masing, karna tugas dan fungsi itu tidak berjalan dengan baik oleh kepala desa waktu itu menjabat. Selama saya menjabat sebagai Kaur Umum dan Tata Usaha, saya mengalami ketidaksesuaian tugas dan fungsi yang seharusnya dengan pekerjaan yang sebenarnya dilakukan. Selain menangani administrasi umum seperti surat-menyurat dan arsip, saya juga mengurus keuangan, membantu bendahara, serta

mengerjakan tugas yang seharusnya menjadi tanggung jawab Kaur Keuangan dan Kasi Kesejahteraan. Pekerjaan tambahan ini menciptakan ketidakadilan, karena meskipun gaji dan hak kami sama, beban kerja tidak merata. Ketidaksesuaian ini berdampak negatif pada kinerja saya dan menimbulkan ketidakefisienan di kantor desa.

Kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan karena gaji pokok yang seharusnya dibayarkan setiap bulan terkadang tidak konsisten, dengan alasan dana belum cair. Sementara itu, tanggung jawab pekerjaan tetap berjalan. Beliau juga mengungkapkan, hal ini telah terjadi sejak tahun-tahun sebelumnya, di mana dana gaji dari bulan Januari hingga April tidak keluar tepat waktu. Gaji biasanya kembali normal mulai dari bulan Mei hingga Desember. Kasi pelayanan mengungkapkan bahwa masalah ini bukanlah hal baru, melainkan telah terjadi sejak beberapa tahun terakhir. Pada awal tahun, dari bulan Januari hingga April, dana gaji sering kali tidak keluar tepat waktu. Situasi ini sangat menyulitkan pegawai, terutama bagi mereka yang sudah berkeluarga yang bergantung pada gaji bulanan untuk

memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Hal ini juga diungkapkan oleh staf kasi pemerintahan yang mengatakan bahwa “menurut saya pemberian kompensasi sudah sesuai dengan pekerjaan saya, hanya saja pemberian gaji ini tidak konsisten, tidak menentu kapan dibayarkan. Kita disini gak setiap tanggal 30 atau tanggal 1 gajian, tidak menentu meskipun harusnya kita gajian setiap bulan. Kadang saya dapat gaji itu 2 sampai 3 bulan baru gajian dan itu dibayar full, dibayar semua selama 3 bulan itu. Kadang saya juga mengeluh sih karena kan kita disini kerja pastinya karena gaji, kalo udah kayak gini, seakan kita dipaksa kerja tapi kita ga dibayar ya meskipun saat gajian dibayar semua gaji itu, Cuma kan kita disini punya kebutuhan pastinya yang harus di penuhi, kalo udah waktunya gajian tapi gaji keluar itu suka pusing”.

Ketidakpastian dalam pembayaran gaji di kantor desa menyebabkan pegawai kesulitan merencanakan keuangan dan menimbulkan ketidaknyamanan. Gaji yang seharusnya dibayarkan setiap bulan sering tertunda hingga 2-3 bulan. Meskipun gaji akhirnya dibayarkan penuh, ketidakpastian ini mengganggu dan menimbulkan

kebingungan serta kekhawatiran bagi pegawai. Setiap orang memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi tepat waktu, dan ketidakpastian dalam pembayaran gaji sering kali membuat pegawai merasa tertekan. Rasanya seperti dipaksa bekerja tanpa bayaran yang pasti, meskipun pada akhirnya gaji tersebut dibayarkan. Situasi ini membuat pegawai merasa pusing dan stres, terutama ketika sudah saatnya menerima gaji tetapi pembayaran masih tertunda. Ketidakpastian ini juga mempengaruhi semangat dan motivasi kerja kami. Rasanya sulit untuk tetap fokus dan bersemangat ketika ada ketidakpastian tentang kapan gaji akan dibayarkan.

Selain itu, ada faktor lain yang menimbulkan kecemburuan terkait pemberian kompensasi. Misalnya, meskipun beliau datang tepat waktu, beberapa staf lain datang terlambat atau hanya masuk dua kali dalam seminggu, tetapi tetap menerima gaji penuh. Contoh lain, meskipun beliau mengerjakan tugas sekretaris, kasi kesejahteraan, dan kasi keuangan, gaji yang diterima tetaplah sesuai dengan jabatannya sebagai Kaur Tata Usaha. dalam wawancaranya beliau menyampaikan, "Saya pernah berbicara dengan Kaur Keuangan,

bahwa kita masuk atau tidak, gaji tetap sama. Kamu masuk seminggu dua kali, tetapi gajimu tetap sama, tolonglah adil di sini. Kaur Keuangan jarang masuk, dan saya pernah menyampaikan bahwa saya kesal karena kecemburuan itu. Saya masuk lima hari seminggu, tetapi gaji tetap sama dengan yang hanya masuk dua kali. Kita sama-sama perangkat desa, masing-masing sudah punya tugas, tetapi ada staf yang jarang masuk, datang siang, dan tetap menerima gaji yang sama. padahal kita sama-sama perangkat desa udah punya tugas masing-masing. kadang saya punya pikiran begini, orang lain tidak masuk kasi tidak masuk, masuknya agak siang, terus gaji yang diterima sama. Padahal jarang masuk, kerjaan juga sudah saya yang bantu *handle*. Termasuk pekerjaan Sekretaris Desa, seperti pembuatan penginputan laporan padahal sekretaris desanya ada, terkadang saya merasa ini tidak sesuai dengan beban kerja, dengan tupoksi. Kita masuk tidak masuk same saja, gaji yang diterima tetap segitu". Situasi ini mencerminkan kurangnya tindakan tegas terhadap pegawai yang tidak disiplin, sehingga menimbulkan rasa ketidakadilan bagi pegawai yang bekerja dengan rajin.

Pembahasan

Setelah hasil wawancara tersebut diolah dan disajikan dalam bentuk deskriptif kualitatif, selanjutnya hasil wawancara yang didapatkan ketika di lapangan akan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis data. Berikut ini merupakan analisis hasil penelitian, yaitu:

Penelitian dan wawancara menunjukkan bahwa ketidaksesuaian antara tugas dan fungsi pegawai di Kantor Desa Sungai Bakau Kecil disebabkan oleh kurangnya motivasi dan pengawasan dari pimpinan desa. Kepala Desa sering kali hanya fokus pada penyelesaian laporan bulanan tanpa mempertimbangkan kesesuaian tugas dengan jabatan dan kompetensi pegawai. Hal ini menyebabkan ketidakefisienan, penurunan motivasi, dan kinerja yang rendah, terutama karena beban kerja tidak dibagi secara adil. Beban kerja yang tinggi atau tidak proporsional mengakibatkan stres, kelelahan, dan ketidakpuasan, serta mempengaruhi keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan pegawai. Kurangnya ketegasan pimpinan dalam menetapkan tugas dan memberikan kompensasi yang adil juga memicu kecemburuan dan ketidakpuasan di

kalangan pegawai, yang pada akhirnya menghambat kinerja organisasi secara keseluruhan.

Beban kerja yang berlebihan ini tidak hanya menambah tekanan dan stres, tetapi juga menurunkan motivasi dan produktivitas. Sebagaimana disampaikan dalam penelitian (Budiasa, 2021) Beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi stres kerja dan kinerja karyawan diantaranya pembagian tugas yang berlebihan, tekanan dan sikap pimpinan terhadap target kerja yang kurang adil dan tidak wajar. Sikap pimpinan yang kurang adil dan tidak wajar terhadap target kerja dapat memperburuk situasi. Ketika karyawan merasa bahwa mereka diperlakukan secara tidak adil, misalnya, target yang ditetapkan terlalu tinggi tanpa mempertimbangkan beban kerja yang realistis atau kompetensi individu, motivasi mereka untuk bekerja keras dan berkontribusi secara positif bisa menurun. Ketidakadilan ini juga bisa menimbulkan perasaan tidak dihargai dan merusak kepercayaan antara karyawan dan pimpinan.

Pemberian beban kerja yang tidak sesuai dengan jabatan tentu akan menurunkan produktivitas kerja para pegawai. Bagaimana

meningkatkan kinerja pegawai jika pemberian beban kerja tidak sesuai, meskipun semua staf sudah mempunyai tanggung jawab masing-masing. Menurut (Asriani et al., 2018) upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai diantaranya perhatian terhadap beban kerja, baik fisik maupun mental. Untuk mencapai kinerja optimal, instansi harus memperhatikan kondisi sumber daya manusianya, karena tubuh manusia dirancang untuk menjalankan aktivitas sehari-hari dengan massa otot yang membentuk lebih dari separuh berat tubuh. Baiknya instansi lebih memperhatikan beban kerja yang diemban oleh para pegawainya dan memastikan bahwa pegawainya berada dalam kondisi fisik yang baik untuk bekerja. Hal ini mencakup perhatian pada kesehatan, kebugaran, dan keseimbangan kerja-hidup mereka. Karena jika pegawai merasa terlalu terbebani oleh pekerjaan yang tidak sesuai dengan tanggung jawab mereka, hal ini dapat menyebabkan kelelahan dan stres berlebihan. Akibatnya, produktivitas kerja pegawai akan menurun secara signifikan.

Ketidakjelasan dalam pembagian tugas dan tanggung jawab membuat pegawai harus

menangani pekerjaan yang seharusnya berada di luar lingkup jabatan mereka. Ini menyebabkan beban kerja yang tidak proporsional dan menciptakan tekanan yang berlebihan. Pegawai yang terus-menerus dihadapkan pada situasi di mana mereka harus melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan peran mereka akan mengalami kelelahan fisik dan mental. Stres yang berkepanjangan ini tidak hanya mempengaruhi kinerja individu tetapi juga berdampak negatif pada produktivitas dan efisiensi organisasi secara keseluruhan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian (Maharani & Budianto, 2019) yang mengatakan bahwa dampak negatif dari meningkatnya beban kerja adalah kemungkinan timbul emosi perawat yang tidak sesuai dengan harapan pasien. Beban kerja yang berlebihan ini sangat berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kesehatan dan tentu saja berpengaruh terhadap produktivitas perawat. Perawat merasakan, bahwa jumlah perawat yang ada tidak sebanding dengan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan. Kondisi ini dapat memicu munculnya stres kerja, karena semua pasien rawat inap perlu mendapatkan pelayanan yang

efektif dan efisien sehingga permasalahan yang dihadapi pasien segera terselesaikan.

Kompensasi yang harusnya memiliki dampak yang positif berbanding terbalik dengan realita yang didapat, karena ketidakstabilan pembayaran gaji pegawai. Karyawan menghadapi situasi di mana gaji sering kali tidak dibayarkan tepat waktu dengan alasan dana belum cair. Masalah ini terutama terjadi pada periode Januari hingga April, sedangkan pembayaran gaji biasanya kembali normal mulai dari Mei hingga Desember. Pegawai mengalami ketidakpastian dalam hal keuangan pribadi karena tidak menerima gaji secara konsisten. Hal ini dapat menyebabkan kesulitan dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari dan merencanakan keuangan jangka panjang. Ketidakstabilan pembayaran ini tidak hanya mengganggu kesejahteraan finansial pegawai, tetapi juga berdampak signifikan pada moral dan semangat kerja mereka. Pegawai yang tidak menerima gaji tepat waktu mungkin merasa tidak dihargai dan diabaikan oleh organisasi mereka. Hal ini dapat menyebabkan penurunan motivasi dan produktivitas, karena pegawai merasa usaha mereka tidak

mendapatkan imbalan yang sesuai. Ketidakpastian finansial juga dapat mempengaruhi kesehatan mental pegawai, menyebabkan stres dan kecemasan yang berkepanjangan. Stres finansial yang terus-menerus bisa mengurangi fokus dan efisiensi kerja, sehingga berdampak negatif pada kinerja keseluruhan organisasi.

Setiap orang memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi tepat waktu, dan ketidakpastian dalam pembayaran gaji sering membuat pegawai merasa tertekan. Meskipun pada akhirnya gaji dibayarkan, situasi ini terasa seperti bekerja tanpa jaminan pembayaran yang pasti. Pegawai merasa pusing dan stres, terutama ketika waktu penerimaan gaji tiba tetapi pembayaran masih tertunda. Ketidakpastian ini juga mempengaruhi semangat dan motivasi kerja. Sulit untuk tetap fokus dan bersemangat ketika ada ketidakjelasan mengenai kapan gaji akan dibayarkan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Rochmawati & Wardianto, 2020) yang menyatakan bahwa contoh kecil yang sering kita ketahui dalam kehidupan sehari-hari di lingkungan kerja adalah masalah stress, dimana stress dalam pekerjaan ini bisa disebabkan oleh berbagai hal, misalnya kecilnya gaji

yang diterima (kompensasi), frustrasi, kecemasan, tanggung jawab, beban kerja, lingkungan kerja, iklim organisasi dsb. Sehingga hal itu menyebabkan ketidakseimbangan antara kondisi fisik, psikis, maupun sikap pada seseorang yang akhirnya dapat memicu timbulnya berbagai masalah didalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan, terutama akan berimbas pada perilaku produktif kerja karyawan.

Peneliti juga menemukan adanya kecemburuan terhadap pemberian kompensasi yang disebabkan oleh pemberian beban kerja yang tidak sesuai dengan tupoksi. Kecemburuan terjadi akibat tidak adanya kedisiplinan pegawai yang membuat pegawai lain merasa tidak adil, meskipun waktu kerja sudah ditetapkan, masih ada pegawai lain yang tidak patuh terhadap peraturan yang telah ditetapkan, sedangkan ketika penerimaan gaji, semua mendapatkan gaji full. Kecemburuan dan rasa tidak adil bisa menimbulkan konflik dan ketegangan di antara mereka. Pegawai yang merasa diperlakukan tidak adil mungkin merasa enggan untuk bekerja sama dan saling membantu, yang pada akhirnya dapat mengganggu kerja sama tim dan

kinerja organisasi secara keseluruhan. Pemberian kompensasi ini berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja dapat membantu organisasi mempertahankan karyawan yang berkualitas. Karyawan yang merasa puas dengan kompensasi mereka akan lebih cenderung untuk tetap bertahan dalam organisasi dan mengembangkan karier mereka di sana. Hal ini tidak hanya menghemat biaya yang terkait dengan rekrutmen dan pelatihan karyawan baru tetapi juga mempertahankan pengetahuan dan keterampilan yang berharga dalam organisasi. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memperhatikan aspek keadilan dalam pemberian kompensasi dan memastikan bahwa karyawan merasa dihargai dan diperlakukan dengan adil.

Pemberian kompensasi tidak saja menguntungkan karyawan, akan tetapi juga tidak kalah penting akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga pencapaian tujuan perusahaan akan semakin maksimal. Nitisemito dalam (Arifudin, 2019) mengatakan Masalah kompensasi bukan hanya penting karena

dorongan utama seorang menjadi karyawan, tetapi masalah kompensasi ini penting juga karena kompensasi yang diberikan ini besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja para karyawan. Dengan demikian setiap perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat, sehingga dapat menopang tercapainya tujuan perusahaan secara lebih efektif dan lebih efisien.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan sebelumnya, maka dapat ditarik Kesimpulan bahwa beban kerja dan kompensasi yang diberikan oleh kantor Desa Sungai Bakau Kecil berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawainya. Hal ini disebabkan oleh:

1. Pemberian beban kerja yang berlebih menyebabkan stres dan kelelahan dan menurunkan produktivitas kerja pegawai
2. Ketidakstabilan pembayaran gaji, di mana gaji sering kali tidak dibayarkan tepat waktu dengan alasan dana belum cair, yang mana hal ini menyebabkan pegawai kesulitan dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari

dan merencanakan keuangan jangka panjang.

kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Global Media (PT.GM) Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184–190.
- Asriani, D., BL, M., & Abdullah, I. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas tenaga Kerja kota Makassar*. 2(2), 58–69.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia. E-Book Edisi Pertama, Pena Persada, Indonesia* (M. Dr. Ni Kadek Suryani, SE, SIKom (ed.); Issue July). CV. Pena Persada.
- Ferrania Paramitadewi, K. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *Jurnal Manajemen Unud*, 6(6), 3370–3397.
- Maharani, R., & Budianto, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam. *Management Review*, 3(2), 327–332.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Onsardi. (2018). Loyalitas Karyawan pada Universitas swasta di Kota Bengkulu. *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)*, 2(1), 2597–5234.
- Rochmawati, N., & Wardianto, M. (2020). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Perilaku Produktif Ditinjau dari Pemberian Kompensasi yang Standar. *Jurnal Psikologi: Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan*, 7(1), 56–71.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, CV.
- Sutikno, M. (2020). Pengaruh Beban kerja dan Kompensasi terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Konferensi Ilmiah Mahasiswa Unissula (kimu)* 3, 1–23.