

Pengaruh beban kerja terhadap produktifitas kerja pegawai pada ulp rayon woha

Adit Triyadin¹, Muhammad Yusuf^{2*}
Prodi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE), Bima.
Email: adit.neuby@gmail.com¹⁾
*Email: yusufzm.stiebima@gmail.com²⁾

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap Produktifitas Kerja Pegawai pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Bima. Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif, dengan sampel 40 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala pengukuran Likert. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, korelasi sederhana, uji determinasi dan uji t (dua pihak). Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa Beban Kerja mempunyai pengaruh terhadap Produktifitas Kerja Pegawai pada ULP Rayon Woha Kabupaten Bima, dimana nilai t hitung sebesar 6,628 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,024 ($6,628 > 2,024$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Kata Kunci : Beban kerja; produktifitas kerja pegawai

The effect of workload on employee productivity at Ulp Rayon Woha

Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of Workload on Employee Work Productivity in the Housing and Settlement Areas of Bima Regency. This type of research is associative, with a sample of 40 respondents. The sampling technique used was purposive sampling. Data collection using a questionnaire with a Likert measurement scale. Data analysis methods used are validity test, reliability test, simple linear regression, simple correlation, determination test and t test (two parties). The results of this study concluded that the Workload has an influence on Employee Work Productivity in Wima Rayon ULP Bima Regency, where the t value of 6.628 is greater than the t table value of 2.024 ($6.628 > 2.024$) with a significance value of 0.000 less than 0.05 ($0,000 < 0,05$).

Keywords: *Workload; employee work productivity*

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawannya memiliki kemampuan produktivitas yang tinggi, tujuannya adalah untuk mendapatkan profit yang harus didukung oleh kemampuan optimal karyawan tersebut. Dimana perusahaan harus memiliki orang-orang yang produktif untuk mengelola perusahaan dengan baik. Untuk memiliki orang-orang yang produktif perusahaan melakukan pelatihan-pelatihan khusus untuk para karyawannya. Perusahaan harus mempunyai kemampuan untuk menggunakan sumber-sumber secara optimal dan menciptakan sistem kerja yang maksimal akan tinggi rendahnya produktivitas karyawan. Peranan manajemen sangat strategis untuk meningkatkan produktivitas, yaitu dengan mengkombinasikan dan mendayakan semua sarana dan prasarana, menerapkan fungsi-fungsi manajemen menciptakan sistem kerja dan pembagian kerja, menempatkan orang yang tepat, serta menciptakan kondisi dan lingkungan kerja aman dan nyaman, Sehingga menciptakan pekerjaan yang optimal dan produktif.

Beban kerja adalah suatu tugas yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dengan menggunakan ketrampilan dan potensi dari karyawan dan pada waktu tertentu. Beban kerja muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. Sedangkan produktifitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai antara output dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan input. Dengan kata lain produktivitas memiliki dua dimensi. Dimensi yang pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan kualitas, kuantitas, dan waktu. Yang kedua yaitu, efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan *input dengan realisasi penggunaannya* atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

ULP Rayon Woha Kabupaten Bima merupakan salah satu badan usaha milik negara yang bergerak dibidang penyediaan listrik bagi masyarakat yang ada di wilayah/regional Kabupaten Bima. Mengingat beratnya pekerjaan yang dijalani oleh pegawai di ULP Rayon Woha, maka sudah tentu beban kerja yang di emban oleh pegawai bisa dibilang banyak dan berat pula. Banyaknya keluhan pelanggan dan tugas perbaikan listrik yang dilakukan pegawai, menjadi tantangan dan beban tersendiri untuk dikerjakan oleh para pegawai. Selain itu produktifitas kerja pegawai akan menjadi evaluasi tersendiri dari pimpinan, sehingga nantinya pegawai yang memiliki produktifitas kerja tinggi biasanya akan mendapat bonus dari perusahaan baik berupa reward/penghargaan maupun kenaikan jabatan.

Namun berdasarkan hasil observasi awal peneliti maka ditemukan permasalahan yang ada pada ULP Rayon Woha Kabupaten Bima antara lain tuntutan tugas yang terlalu banyak, tuntutan peran yang tidak jelas, tekanan atau desakan waktu, beban kerja yang sulit dan berlebih, serta jumlah tenaga kerja yang kurang membuat pegawai sering kerja lembur

Tinjauan pustaka

Beban kerja

Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu (Sutrisno, 2016). Bahwa beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja (Sedarmayanti, 2012).

Menurut Hasibuan (2016) Beban kerja adalah suatu tugas yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dengan menggunakan ketrampilan dan potensi dari karyawan dan pada waktu tertentu.

Dalam penelitian ini indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi dari indikator beban kerja yang dikemukakan oleh Hasibuan (2016), yang meliputi antara lain:

Target yang dicapai adalah sejumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan;

Kondisi Pekerjaan adalah keadaan atau situasi dari pekerjaan, baik itu berupa berat ringannya pekerjaan, mudah atau sulitnya pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai; dan

Standar Pekerjaan adalah suatu keadaan yang menjadi tolak ukur keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, baik itu diukur dari lamanya waktu penyelesaian ataupun kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang dihasilkan.

Produktifitas kerja pegawai

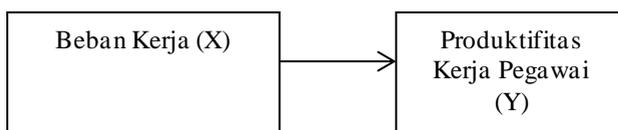
Produktivitas memiliki arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai antara *output* dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan *input*. Dengan kata lain produktivitas memiliki dua dimensi. Dimensi yang pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan kualitas, kuantitas, dan waktu. Yang kedua yaitu, efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan *input* dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan (Mangkunegara, 2016).

Pengaruh beban kerja terhadap produktifitas kerja pegawai

Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya inefisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja. Kelebihan ini menyebabkan organisasi harus menggaji jumlah karyawan lebih banyak dengan produktifitas yang sama sehingga dengan jumlah karyawan yang dipekerjakan sedikit, dapat menyebabkan keletihan fisik maupun psikologis bagi karyawan. Akhirnya karyawan pun menjadi tidak produktif karena terlalu lelah (Robbins, 2012).

Kerangka pikir

Untuk memberikan gambaran tentang penelitian ini maka penulis menyajikan dalam bentuk kerangka pikir, yaitu sebuah bagan yang berisi tentang arah hubungan antara variabel penelitian seperti berikut ini :



METODE

Dalam penelitian ini digunakan jenis penelitian Asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dan mempunyai tingkat yang lebih bila di bandingkan dengan penelitian deskriptif dan komparatif (Sugiyono 2016).

Instrumen penelitian yang digunakan yaitu Kuisisioner yang berisi sejumlah pertanyaan dengan pengukuran skala likert.

Populasi yang digunakan yaitu keseluruhan pegawai pada ULP Rayon Woha Kabupaten Bima sebanyak 54 orang

Sampel penelitian adalah pegawai pada ULP Rayon Woha Kabupaten Bima sebanyak 40 orang. Teknik sampling yang digunakan *purposive sampling*

Penelitian ini dilakukan di ULP Rayon Woha Kabupaten Bima.

Waktu penelitian ini dilakukan selama dua bulan yaitu dari bulan desember 2019 sampai bulan januari 2020.

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu (1) observasi, (2) kuisisioner, (3) wawancara

Jenis Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu data yang dapat dihitung atau diukur dengan angka, dalam hal ini data tentang beban kerja dan produktifitas kerja pegawai yang diperoleh dari tabulasi jawaban responden pada saat penyebaran kuisisioner.

Sumber Data dalam penelitian ini adalah primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden di lokasi/objek penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas

Tabel 1. Hasil uji validitas variabel beban kerja (x)

| Pernyataan | rhitung | Standar | Ket |
|------------|---------|---------|-------|
| Item 1 | 0,596 | 0,300 | Valid |
| Item 2 | 0,590 | 0,300 | Valid |
| Item 3 | 0,362 | 0,300 | Valid |

| Pernyataan | hitung | Standar | Ket |
|------------|--------|---------|-------|
| Item 4 | 0,515 | 0,300 | Valid |
| Item 5 | 0,590 | 0,300 | Valid |
| Item 6 | 0,442 | 0,300 | Valid |
| Item 7 | 0,337 | 0,300 | Valid |
| Item 8 | 0,560 | 0,300 | Valid |
| Item 9 | 0,673 | 0,300 | Valid |
| Item 10 | 0,636 | 0,300 | Valid |

Tabel 2. Hasil uji validitas variabel produktifitas kerja pegawai (Y)

| Pernyataan | hitung | Standar | Ket |
|------------|--------|---------|-------|
| Item 1 | 0,644 | 0,300 | Valid |
| Item 2 | 0,626 | 0,300 | Valid |
| Item 3 | 0,665 | 0,300 | Valid |
| Item 4 | 0,660 | 0,300 | Valid |
| Item 5 | 0,633 | 0,300 | Valid |
| Item 6 | 0,593 | 0,300 | Valid |
| Item 7 | 0,803 | 0,300 | Valid |
| Item 8 | 0,675 | 0,300 | Valid |
| Item 9 | 0,662 | 0,300 | Valid |
| Item 10 | 0,730 | 0,300 | Valid |

Berdasarkan tabel 1 dan tabel 2 di atas, hasil pengujian validitas terhadap variabel Beban Kerja (X) dan Produktifitas Kerja Pegawai (Y) dapat dikatakan semua item pernyataan yang diajukan adalah valid karena berada diatas standar validitas yaitu $\geq 0,300$

Uji reliabilitas

Tabel 3. Hasil uji reliabilitas

| Variabel | Cronbach's alpha | Standar | Ket |
|-----------------------------|------------------|---------|----------|
| Beban kerja | 0,705 | 0,6 | Reliabel |
| Produktifitas kerja pegawai | 0,859 | 0,6 | Reliabel |

Hasil uji reliabilitas terhadap item pernyataan pada variabel Beban Kerja (X) dan Produktifitas Kerja Pegawai (Y) menyatakan bahwa nilai *cronbach's Alpha* yang didapat sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,6 artinya semua item pernyataan dari kuisioner dinyatakan reliabel atau akurat untuk digunakan dalam perhitungan penelitian.

Regresi linier sederhana

Tabel 4. *Coefficients* untuk regresi sederhana
coefficients^a

| model | unstandardized coefficients | |
|---------------|-----------------------------|------------|
| | b | std. error |
| 1 (constant) | 7,554 | 5,378 |
| 1 beban kerja | ,823 | ,124 |

a. Dependent variable: produktifitas kerja pegawai

Dari hasil olah data diatas dengan SPSS maka dapat dimasukkan dalam persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 7,554 + 0,823X$$

Dari persamaan regresi linier sederhana tersebut dapat dijelaskan bahwa :

Y = nilai variabel Produktifitas Kerja Pegawai

a = Konstanta atau bila harga X = 0 maka nilai variabel Produktifitas Kerja Pegawai adalah sebesar 7,554

b = koefisien regresi Beban Kerja, bila dinaikkan sebesar 1 kriteria maka Produktifitas Kerja Pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,823

x = variabel Beban Kerja

Korelasi sederhana

Tabel 5. Model *Summary* untuk korelasi sederhana

| Model summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R square | Adjusted R square | Std. error of the estimate |
| 1 | ,732 ^a | ,536 | ,524 | 2,16032 |

a. Predictors: (constant), beban kerja

Dari hasil tersebut dapat diperoleh nilai korelasi sederhana adalah sebesar 0,732. Hasil tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh antara Beban kerja pegawai terhadap Produktifitas Kerja Pegawai.

Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti pada tabel berikut:

Tabel 6. Pembanding tingkat pengaruh koefisien korelasi

| Interval koefisien | Tingkat pengaruh |
|--------------------|------------------|
| 0,00 – 0,199 | Sangat rendah |
| 0,20 – 0,399 | Rendah |
| 0,40 – 0,599 | Sedang |
| 0,60 – 0,799 | Kuat |
| 0,80 – 1,000 | Sangat kuat |

Jadi pengaruh Beban Kerja terhadap Produktifitas Kerja Pegawai sebesar 0,732 berada pada interval 0,60 – 0,799 dengan tingkat pengaruh kuat.

Uji determinasi

$$\begin{aligned}
 D &= r^2 \times 100\% \\
 &= 0,536 \times 100\% \\
 &= 53,6\%
 \end{aligned}$$

Jadi terdapat korelasi antara Beban Kerja terhadap Produktifitas Kerja Pegawai yang besarnya pengaruh ini dapat dinyatakan secara kualitatif dengan pengujian koefisien determinasi lalu diperoleh nilai Koefisien Determinasi sebesar 53,6%, artinya pengaruh Beban Kerja cukup besar, sedangkan sisanya 46,4% dipengaruhi oleh faktor lain namun faktor tersebut tidak diteliti dalam penelitian ini misalnya faktor disiplin, iklim organisasi, stres kerja dan lain-lain.

Uji t (dua pihak)

Tabel 7. *Coefficients* untuk uji t

| Coefficients ^a | | | |
|---------------------------|-------------|-------|------|
| Model | | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 1,405 | ,168 |
| | Beban Kerja | 6,628 | ,000 |

a. Dependent variable: produktifitas kerja pegawai

Berdasarkan hasil output SPSS diatas maka diperoleh nilai uji t sebesar 6,628 dan nilai sig sebesar 0,000 selanjutnya akan dibandingkan dengan t tabel untuk dk = n – 2 = 40 – 2 = 38 dan taraf kesalahan 5% uji dua pihak maka diperoleh nilai t tabel sebesar 2,024.

Ketentuan :

Bila t hitung lebih kecil dari t tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak begitu pula sebaliknya bila t hitung lebih besar dari t tabel maka H_a diterima dan H_0 ditolak; dan
Lalu bila Sig < 0,05 maka dinyatakan signifikan dan bila Sig > 0,05 maka dinyatakan tidak signifikan.

Hipotesis statistik

H_0 ; $\beta = 0$, tidak terdapat pengaruh beban kerja terhadap produktifitas kerja pegawai pada ulp rayon woha; dan

H_a ; $\beta \neq 0$, terdapat pengaruh beban kerja terhadap produktifitas kerja pegawai pada ulp rayon woha

Dari hasil SPSS ditemukan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($6,628 > 2,024$) maka **H_a diterima dan H_0 ditolak**. Dengan kata lain Hipotesis alternatif yang berbunyi terdapat pengaruh beban kerja terhadap produktifitas kerja pegawai pada ULP Rayon Woha dapat diterima.

Kemudian nilai Sig dari output SPSS sebesar 0,000 ternyata lebih kecil dari 0,05 (Sig $0,000 < 0,05$) maka dinyatakan pengaruhnya adalah signifikan.

SIMPULAN

Tingkat pengaruh Beban Kerja terhadap Produktifitas Kerja Pegawai pada ULP Rayon Woha Kabupaten Bima adalah kuat, hal ini diperoleh dari nilai korelasi sederhana pada output SPSS yaitu hanya sebesar 0,732 berada pada interval 0,60 – 0,799.

Uji determinasi diperoleh sebesar 53,6%, artinya pengaruh Beban Kerja cukup besar, sedangkan sisanya 46,4% dipengaruhi oleh faktor lain namun tidak diteliti dalam penelitian ini.

Beban Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Produktifitas Kerja Pegawai pada ULP Rayon Woha Kabupaten Bima, dimana nilai t hitung sebesar 6,628 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,024 ($6,628 > 2,024$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat
- Ghozali. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Azwar, Saifuddin. 2016. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi, Jakarta : Penerbit PT Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Robbins, P. Stephen dan Timothy, A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Media Group
- Musdalifah, Dayu. 2017. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Room Attendant Di Ktm Resort Batam Kepulauan Riau*. JOM FISIP, 4 (2) : 1-21.
- Saefullah, Encep.,Listiawati dan Amalia, Asti Nur. 2017. *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Jurnal Akademika, 15 (2) : 117-122