

Hubungan Beban Kerja Dengan Efektivitas Kerja Pada Pegawai

The Relationship Between Workload and Work Effectiveness in Employees

Mokhammad Syaifunnawal

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: mokhammas.19211@mhs.unesa.ac.id

Meita Santi Budiani

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: xxxxx

Abstrak

Efektivitas Kerja berbicara tentang bagaimana cara seorang pegawai dapat mencapai tujuan, bekerja dengan kualitas dan kuantitas yang maksimal, tepat waktu dan akhirnya mencapai kepuasan kerja. Efektivitas dalam bekerja akan dipengaruhi oleh beban kerja yang ada, maksudnya adalah keberhasilan pegawai dalam mencapai target pekerjaannya hanya akan tercapai jika tidak ada beban kerja yang meningkat pada seorang pegawai. Beban kerja merupakan suatu usaha yang harus dikeluarkan untuk memenuhi keseluruhan permintaan tugas yang diberikan kepada pekerja. Beban kerja sebagai ukuran dari keterbatasan kemampuan atau kapasitas tubuh manusia yang dibutuhkan untuk melakukan kerja tertentu dan membagi beban kerja menjadi 2 (dua) yaitu beban kerja fisik dan beban kerja mental. Beban kerja yang diterima oleh seorang pekerja harus disesuaikan dengan kemampuannya karena jika dipaksakan untuk diberikan beban pekerjaan yang melebihi kapasitas fisik dan mental pekerja akan berdampak buruk, misalnya akan berakibat adanya kelelahan kerja dan gangguan terhadap kesehatan dari pekerja tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan beban kerja dengan efektivitas kerja pegawai di Instansi "X" Sidoarjo. Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Data dikumpulkan dengan cara langsung di lapangan oleh peneliti, dalam hal ini melalui kuesioner sebagai alat ukurnya yang kemudian datanya diolah dengan bantuan software IBM SPSS for Windows versi 22.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel beban kerja dan variabel efektivitas kerja dengan kekuatan hubungan kedua variabel dalam penelitian ini senilai 0,648 yang berarti kekuatan hubungan yang diantara beban kerja dengan efektivitas kerja. Dengan demikian, hipotesis skripsi ini yang menyatakan terdapat hubungan antara beban kerja dan efektivitas kerja pada pegawai di Instansi "X" diterima.

Kata kunci : Hubungan, beban kerja, efektivitas kerja pegawai

Abstract

Work Effectiveness talks about how an employee can achieve goals, work with maximum quality and quantity, on time and finally achieve job satisfaction. Effectiveness at work will be influenced by the existing workload, meaning that the success of employees in achieving their work targets will only be achieved if there is no increased workload on an employee. Workload is an effort that must be spent to fulfill the overall task requests given to workers. Workload is a measure of the limited ability or capacity of the human body needed to do certain work and divides the workload into 2 (two), namely physical workload and mental workload. The workload received by a worker must be adjusted to his abilities because if he is forced to be given a workload that exceeds the worker's physical and mental capacity, it will have a negative impact, for example, it will result in work fatigue and disruption to the health of the worker. This study aims to determine whether or not there is a relationship between

workload and employee effectiveness at "X" Sidoarjo Agency. This research method is quantitative research. Data were collected directly in the field by researchers, in this case through questionnaires as a measuring tool, which were then processed with the help of IBM SPSS for Windows version 22.0 software. The results showed that there was a significant relationship between the workload and work effectiveness variables with the strength of the relationship between the two variables in this study worth 0.648, which means the strength of the relationship between workload and work effectiveness. Thus, the hypothesis of this thesis which states that there is a relationship between workload and work effectiveness of employees at Agency "X" is accepted

Key word : Relationship, workload, work effectiveness. employees

Article History	 <p>This is an open access article under the CC-BY-SA license</p> <p>Copyright © 2022 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya</p>
<i>Submitted : 03-07-2023</i>	
<i>Final Revised : 04-07-2023</i>	
<i>Accepted : 04-07-2023</i>	

Memasuki masa yang dikenal dengan nama era globalisasi, dimana segala sesuatu dapat dikerjakan dan dilakukan dalam satu waktu, karena adanya globalisasi di berbagai bidang, mengakibatkan adanya persaingan bisnis yang semakin marak. Dalam hal ini, mengakibatkan adanya tuntutan bagi perusahaan atau instansi yang memperkerjakan pegawai untuk dapat mengikuti perkembangan serta mampu untuk tetap bertahan menghadapi kondisi pasar yang ada, khususnya dengan memperhatikan pegawainya. Pegawai yang tidak lain adalah sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan harus dimaksimalkan keberadaan dan fungsinya sehingga dapat memberikan nilai tambah bagi perusahaan, menjadi salah satu daya saing yang kuat bagi perusahaan. Sehingga perlu untuk mengatur dan membuat strategi tertentu untuk dapat mempertahankan posisi perusahaan pada eksistensinya dengan kinerja pegawai yang efektif.

Penelitian dalam skripsi ini dilatarbelakangi oleh beberapa fenomena yang terjadi dalam beban kerja karyawan yang bekerja di instansi "X" seperti yang telah peneliti dapati dari hasil wawancara kepada 5 (lima) orang pegawai di instansi "X" ialah (a). mengatakan bahwa di lingkup kerjanya terdapat penambahan pekerjaan diluar dari kesepakatan awal, sehingga membuat yang bersangkutan merasa kelelahan, sulit berkonsentrasi dan akhirnya pekerjaan yang diberikan kepadanya tidak dapat selesai dengan maksimal sesuai target yang diharapkan, (b). mengatakan bahwa yang bersangkutan sering tidak dapat pulang tepat waktu karena pekerjaan yang diberikan melebihi kemampuannya, (c). mengatakan bahwa yang bersangkutan mengalami tugas tambahan yang telah diberikan oleh atasan. Dimana tugas tersebut adalah diluar dari tugas pokok dari pegawai, (d). mengatakan bahwa yang bersangkutan hampir selalu merasa tertekan dengan adanya beban kerja tambahan karena membuat dirinya tidak selalu bisa pulang tepat waktu, (e). mengatakan bahwa yang bersangkutan diminta oleh atasannya untuk menyelesaikan tugas tambahan yang telah diberikan dengan tepat waktu diluar tugas pokok yang telah ditetapkan sebelumnya di awal perjanjian kerja dari setiap pegawai.

Dengan melihat hasil wawancara diatas, dapat disimpulkan bahwa ke 5 (lima) orang pegawai di instansi "X" mengalami beban kerja yang melebihi dari uraian tugas (job description) sebelumnya sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat beban kerja yang melebihi

pekerjaan pegawai di instansi tersebut yang berakibat ketidakefektifan kerja. Hal ini sejalan dengan teori dari Suwatno (2016) dan I Komang Budiasa (2021) yang menyebutkan bahwa pada dasarnya beban kerja memiliki beberapa dimensi yaitu jam kerja efektif maksudnya bahwa jika seorang pegawai tidak dapat bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan, artinya telah terjadi beban kerja. Latar belakang pendidikan dimana beban kerja yang diberikan didasari atas latar belakang pendidikan pegawainya. Maksudnya jenis pekerjaan yang diberikan kepada pegawai akan disesuaikan dengan tingkat pendidikan yang bersangkutan, dengan harapan tidak terjadi beban kerja karena kurangnya pengetahuan yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut. Jenis pekerjaan yang dimaksud ialah jenis pekerjaan yang diberikan kepada karyawan seharusnya disesuaikan dengan keahlian dari pegawai yang bersangkutan.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, perlu dipahami bahwa untuk mengukur keberhasilan yang dicapai organisasi atau perusahaan terhadap hal-hal yang berhubungan dengan beberapa program yang telah ditetapkan, sering digunakan efektivitas. Keberhasilan dalam pengelolaan sebuah organisasi atau perusahaan dapat dikatakan berhasil jika mampu melaksanakan sasaran dan tujuan yang ditetapkan sebelumnya dan memberi nilai guna bagi perusahaan itu sendiri. Cara untuk mengukur efektivitas tersebut dinilai dengan membandingkan pencapaian tujuan dari aktivitas yang dijalankan, bukan dari berapa jumlah biaya yang dibutuhkan dan dikeluarkan untuk pelaksanaan aktivitas dimaksud (Danim, 2014).

Dengan adanya beberapa fenomena yang berhubungan dengan beban kerja yang definisinya adalah suatu usaha yang harus dilakukan guna memenuhi seluruh permintaan pekerjaan yang diberikan pada pekerja adalah definisi dari Beban kerja. Yang menjadi ukuran dari adanya keterbatasan kemampuan dari tubuh manusia yang diperlukan guna melakukan suatu pekerjaan tertentu digunakan beban kerjs sebagai ukurannya. Adapun Beban kerja itu sendiri terbagi menjadi 2 (dua) yaitu beban kerja mental dan beban kerja fisik. Beban kerja yang diterima oleh seorang pekerja harus disesuaikan dengan kemampuannya karena jika dipaksakan untuk diberikan beban pekerjaan yang melebihi kapasitas fisik dan mental pekerja akan berdampak buruk, misalnya akan berakibat pada timbulnya ketidak mampuan kerja serta halangan terhadap kesehatan dari seorang pegawai atau pekerja tersebut. (Purbasari & Purnomo, 2019) dan efektivitas kerja sebagai sejauh mana individu dalam melaksanakan tugas tepat dengan sasaran yang diinginkan oleh suatu perusahaan. (Steers, 1985), maka sebagaimana fenomena yang diuraikan diatas, dimana beban kerja dan efektivitas kerja merupakan dua hal penting yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi, maka peneliti akan meneliti mengenai kedua hal tersebut dengan membuat judul skripsi “Hubungan Beban Kerja dengan Efektivitas Kerja” dan kemudian menggunakan beban kerja dan efektivitas kerja menjadi 2 (dua) variabel yang akan diteliti yaitu Beban Kerja sebagai variabel “X” dan efektivitas kerja sebagai varibel “Y”.

Metode

Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif, menggunakan jenis korelasi, metode penelitian kuantitatif ini memiliki ciri-ciri yaitu pengumpulan dan analisisnya menggunakan angka, terdapat hipotesis yang analisis datanya menggunakan bantuan perhitungan statistika. Beban kerja merupakan suatu usaha yang harus dikeluarkan untuk memenuhi keseluruhan permintaan tugas yang diberikan kepada pekerja. Beban kerja sebagai ukuran dari keterbatasan kemampuan atau kapasitas tubuh manusia yang dibutuhkan untuk melakukan kerja tertentu dan membagi beban kerja menjadi 2 (dua) yaitu beban kerja fisik dan beban kerja mental. Beban

kerja yang diterima oleh seorang pekerja harus disesuaikan dengan kemampuannya karena jika dipaksakan untuk diberikan beban pekerjaan yang melebihi kapasitas fisik dan mental pekerja akan berdampak buruk, misalnya akan berakibat adanya kelelahan kerja dan gangguan terhadap kesehatan dari pekerja tersebut (Purbasari & Purnomo, 2019).

Variabel yang digunakan pada penelitian ini disajikan pada table berikut:

Tabel 1 Variabel Beban Kerja

Aspek Beban Kerja	Indikator
Kapasitas Fisik adalah kapasitas untuk melakukan pekerjaan yang berkaitan dengan fisik pegawai.	Adanya aktivitas fisik yang harus dilakukan saat bekerja Adanya suatu tindakan tertentu yang harus dilakukan saat bekerja, misalnya mengangkat, mendorong, menarik, dan sebagainya
Kapasitas Mental adalah kemampuan untuk memahami karakter dan konsekuensi dari tindakannya serta keputusannya atau pemahaman dan ingatan yang cukup untuk memahami secara umum situasi di mana seseorang menemukan dirinya dan sifat, tujuan, dan konsekuensi dari setiap tindakan yang dilakukan saat bekerja.	Adanya beberapa tempat yang harus didatangi untuk dapat menyelesaikan pekerjaan, misalnya harus ke gudang, ketempat arsip, ke kasir, dan sebagainya Berhubungan dengan pemahaman akan karakter seseorang dalam bekerja berkaitan dengan konsekuensi dari tindakan dalam bekerja Berkaitan dengan daya ingat (kemampuan mengingat) untuk menyelesaikan pekerjaan

Tabel 2 Variabel Efektivitas Kerja

Dimensi Efektivitas Kerja	Indikator
Kemampuan menyesuaikan diri maksudnya setiap orang yang masuk ke dalam organisasi harus dapat menyesuaikan diri dengan orang yang ada di dalamnya maupun dengan pekerjaan yang ada dalam organisasi tersebut sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.	Kemampuan menyesuaikan diri secara emosional Kemampuan menyesuaikan diri dalam bekerjasama dengan tim Kemampuan menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang diberikan
Prestasi kerja yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu yang dimiliki yang bersangkutan dalam bekerja	Keberhasilan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan (berkaitan dengan kecakapan dalam bekerja). Pengalaman selama bekerja di organisasi atau perusahaan Kesungguhan dan ketepatan waktu selama bekerja di organisasi atau perusahaan.
Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya di dalam suatu organisasi atau perusahaan, misalnya memiliki sikap emosional yang menyenangkan atau mencintai pekerjaannya dan dengan berbagai aspek seperti hasil kerja yang dicapai dan perasaan nyaman dengan pekerjaan yang diberikan baik dalam peran individu dalam suatu organisasi atau perusahaan tersebut serta situasi pekerjaan dan lingkungan tempat bekerja.	Kepuasan terhadap pekerjaan Kepuasan terhadap keadaan tempat kerja Kepuasan terhadap kompensasi atau gaji yang diberikan organisasi atau perusahaan

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai yang bekerja di instansi “X” yang berjumlah 100 orang. Adapun jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 30 untuk try out dan 70 responden untuk penelitian

Pengumpulan data

Pada tahap ini data akan diolah dan digunakan sedemikian rupa sehingga dapat menyimpulkan kebenaran-kebenaran yang dapat dipakai untuk menjawab persoalan-persoalan yang telah diajukan dalam penelitian. Analisa kuantitatif akan memberikan gambaran sistematik mengenai isi suatu dokumen dalam suatu penelitian. Dokumen tersebut diteliti isinya, kemudian diklarifikasi menurut kriteria atau pola tertentu, dan dianalisa atau dinilai. Biasanya penyelidikan serupa menitikberatkan pengumpulan data pada data yang dikuantifikasi. (Surakhmad, 2016).

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan angket dan wawancara. Angket dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 70 orang responden yang bekerja di instansi “X” dan akan diolah menggunakan program pengolahan data SPSS Versi 22 melalui perhitungan dengan skala likert, sedangkan wawancara dilakukan kepada 5 (lima) orang pegawai yang bekerja di instansi “X”.

Analisis data

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah berupa analisis deskriptif, yaitu suatu teknik untuk mengungkapkan dan memaparkan pendapat dari responden berdasarkan jawaban dari instrumen penelitian yang telah diajukan dan dilakukan oleh peneliti. Dari data yang telah terkumpul kemudian dilakukan analisis data secara deskriptif yaitu dengan cara memaparkan secara objektif dan sistematis sesuai dengan situasi yang ada di lapangan.

Untuk pengolahan data dilakukan dengan bantuan program statistik versi 22 dengan melakukan uji validitas dan uji reliabilitas. (Sugiyono, 2015). Pengujian ini digunakan untuk menguji daftar pertanyaan untuk melihat pertanyaan dalam kuesioner yang diisi responden sudah layak atau belum yang digunakan untuk mengambil data yakni uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas dan uji hipotesis.

Hasil

Penelitian ini melibatkan 70 orang pegawai yang bekerja di instansi “X”. Data yang terkumpul selanjutnya diolah dengan memakai IBM SPSS 22.0 for windows, dalam rangka mendapat hasil descriptive statistics dari data yang sudah terkumpul. Pada variabel beban kerja dihasilkan nilai rendah sebesar 49, nilai tertinggi sebesar 83, mean 76,57 dan standar deviasi sebesar 4,474 dan pada variabel efektivitas kerja dihasilkan nilai terendah sebesar 109, nilai tertinggi sebesar 155, rata-rata 137,49 dan standar deviasi senilai sebesar 10,945.

Tabel 3 Hasil Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
BEBAN_KERJA	70	26	54	47.23	3.258
EFEKTIVITAS_KERJA	70	116	153	138.70	9.640
Valid N (listwise)	70				

Hasil uji normalitas pada tabel di bawah diketahui bahwa setiap variabel nilai signifikansinya bernilai 0,200 maka ditarik kesimpulan dimana variabel beban kerja dan efektivitas kerjasudah berdistribusi normal.

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	9.16839375
	Most Extreme Differences	
Absolute	Positive	.138
	Negative	-.138
	Test Statistic	.138
Asymp. Sig. (2-tailed)		.002 ^c

Setelah melakukan uji normalitas dilanjutkan dengan uji hipotesis. Uji hipotesis dilakukan setelah selesai melakukan uji asumsi yang bertujuan untuk mengetahui bahwa data dari hasil pengukuran memiliki asumsi parametrik menggunakan korelasi product moment untuk menjawab hipotesis penelitian (Bluman, 2007).

Berdasarkan uji hipotesis variabel beban kerja dan efektivitas kerjakerja pada tabel diatas diperoleh hasil uji korelasi product moment Sig (2- tailed) sebesar 0,000 yang berarti kurang dari 0,05. Variabel dapat dikatakan memiliki suatu hubungan apabila nilai signifikansinya.

Tabel 5 Hasil Uji Korelasi

		BEBAN_ KERJA	EFEKTIVITAS_ KERJA
BEBAN_ KERJA	Pearson Correlation	1	.309**
	Sig. (2-tailed)		.009
	N	70	70
EFEKTIVITAS_ KE RJA	Pearson Correlation	.309**	1
	Sig. (2-tailed)	.009	
	N	70	70

Koefisien korelasi 0,309 yang berarti nilai interval korelasi dalam penelitian ini berada pada rentang 0,20-0,399 yang disimpulkan mempunyai tingkat korelasi dengan signifikansi yang tinggi, dimana hasil nilai koefisien r memperlihatkan terdapat arah hubungan positif, dan dianggap semakin tinggi skor beban kerja semakin tinggi efektivitas kerja. Hubungan positif disini dapat terjadi karena ternyata dengan adanya beban kerja yang tinggi menyebabkan tingginya biaya lembur yang dikeluarkan oleh instansi, adanya persepsi yang bernilai positif pada beberapa pegawai mengenai adanya beban kerja pada mereka, atau ternyata ada pegawai yang memiliki persepsi yang positif terhadap adanya beban kerja yang berlebihan karena adanya uang lembur yang dapat diperoleh sebagai tambahan. Hal-hal inilah yang menyebabkan hubungan yang terjadi antara beban kerja dengan efektifitas kerja yang harusnya berbanding terbalik menjadi berbanding lurus (bernilai positif).

Pembahasan

Setelah melakukan uji hipotesis untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara beban kerja dengan efektivitas kerja pada pegawai di Perusahaan "X" Sidoarjo. Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh dan diujikan pada 70 pegawai di Perusahaan "X" dengan bantuan software IBM SPSS for Windows versi 22.0. didapatkan nilai signifikansi sebesar 0.000 yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel beban kerja dengan variabel efektivitas kerja.

Kekuatan hubungan kedua variabel dalam penelitian ini diukur dengan uji korelasi memakai product moment menggunakan SPSS 22.0 for windows yang menghasilkan korelasi senilai 0,309 yang berarti kekuatan hubungan yang rendah sesuai pedoman interval hubungan rentang 0,20-0,399. Nilai korelasi sebesar 0,309 berarti terdapat korelasi yang tinggi diantara beban kerja dengan efektivitas kerja yaitu sebesar 0,309 sehingga terdapat hal lain yang membuat tidak adanya korelasi dari beban kerja dan efektivitas kerja yaitu sebesar 0,691 yaitu seperti beban kerja yang melebihi kapasitas fisik dan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian, hipotesis skripsi ini yang menyatakan terdapat hubungan antara beban kerja dan 49 efektivitas kerja pada pegawai di Instansi "X" diterima.

Untuk pengukuran beban kerja dilakukan dengan menggunakan skala yang mencakup beberapa aspek yaitu kapasitas fisik dan kapasitas mental yang masing-masing diuraikan ke dalam beberapa indikator dan item sebagaimana teori beban kerja yang disampaikan oleh Purbasari & Purnomo, 2019 yang menyatakan bahwa beban kerja merupakan suatu usaha yang harus dikeluarkan untuk memenuhi keseluruhan permintaan tugas yang diberikan kepada pekerja. Beban kerja sebagai ukuran dari keterbatasan kemampuan atau kapasitas tubuh manusia yang dibutuhkan untuk melakukan kerja tertentu dan membagi beban kerja menjadi 2 (dua) yaitu beban kerja fisik dan beban kerja mental. Beban kerja yang diterima oleh seorang pekerja harus disesuaikan dengan kemampuannya karena jika dipaksakan untuk diberikan beban pekerjaan yang melebihi kapasitas fisik dan mental pekerja akan berdampak buruk, misalnya akan berakibat adanya kelelahan kerja dan gangguan terhadap kesehatan dari pekerja tersebut. Beberapa aspek tersebut kemudian dijabarkan dalam definisi operasional dalam kuesioner skripsi ini yaitu beban kerja yang diterima oleh seorang pekerja harus disesuaikan dengan kemampuannya yaitu tidak melebihi kapasitas fisik dan mental pekerja. Adapun aspek yang berhubungan dengan kapasitas fisik adalah aktivitas fisik yang berhubungan dengan cara bekerja seorang pegawai sedangkan aspek yang berhubungan dengan kapasitas mental misalnya berkaitan dengan tekanan waktu yang dirasakan selama bekerja, seberapa besar tingkat kepuasan dengan pekerjaan, rasa frustrasi serta seberapa puas dengan jenis pekerjaan dan hasil dari pekerjaan itu.

Sedangkan untuk efektivitas kerja yang adalah sejauh mana individu dalam melaksanakan tugas tepat dengan sasaran yang diinginkan oleh suatu perusahaan sebagaimana pendapat dari Steers (1985). Dikatakan efektif jika tercapainya tujuan dari suatu perusahaan, ketepatan waktu, dan aktif di perusahaan. Steers juga menyatakan bahwa terdapat tiga aspek dalam efektivitas kerja yaitu kemampuan menyesuaikan diri, prestasi kerja, dan kepuasan kerja yang dijadikan aspek dalam kuesioner skripsi ini.

Sehubungan dengan hasil hipotesis tersebut diatas sebagaimana arti pengelolaan sebuah organisasi atau perusahaan yang baik menurut pendapat dari Danim (2014) bahwa keberhasilan pengelolaan sebuah organisasi dikatakan berhasil apabila sasaran atau tujuan yang ditetapkan

mampu dilaksanakan dan memberikan kegunaan bagi perusahaan tersebut. Adanya efektifitas kerja yang baik, diharapkan mampu untuk dapat menjamin adanya percepatan, kelancaran dalam pekerjaan. (Zaini, Z., 2019).

Sehubungan dengan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan yaitu Penelitian yang dilakukan oleh Febriyanti (2013) yang berjudul Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kinerja Pada Karyawan Balai Perumahan Kelas I Jakarta Selatan (Bapas) Di Jakarta Timur, penelitian tersebut diatas, memiliki persamaan dengan penelitian ini yaitu untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan atau korelasi antara dua variabel yang salah satunya adalah beban kerja, merupakan penelitian kuantitatif dengan rancangan deskriptif korelasional yang bertujuan untuk menggambarkan fenomena dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen dan menganalisis bagaimana hubungan antara kedua variabel tersebut dengan hasil penelitian. Dengan Hasil penelitian terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan kinerja pegawai.

Dengan melihat penelitian yang telah dilakukan diatas, terutama dengan adanya beban kerja sebagai variabel penelitian yang mempengaruhi kinerja dan efektivitas kerja pegawai maka dapat dikatakan bahwa beban kerja dan efektivitas kerja merupakan dua hal penting yang dapat mempengaruhi keberhasilan instansi.

Kesimpulan

Setelah melakukan uji hipotesis untuk mengetahui ada atau tidaknyahubungan antara beban kerja dengan efektivitas kerja padapegawaidi Perusahaan “X” Sidoarjo.Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh dan diujikan pada 70 pegawai di Perusahaan “X” dengan bantuan software IBM SPSS forWindows versi 22.0. didapatkan nilai signifikansi sebesar 0.000 yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel beban kerjadan variabel efektivitas kerja.

Kekuatan hubungan kedua variabel dalam penelitian ini diukur dengan uji korelasi memakai product moment menggunakan SPSS 22.0 for windows yang menghasilkan korelasi senilai 0,309 yang berarti kekuatan hubungan yang rendah sesuai pedoman interval hubungan rentang 0,20-0,399. Nilai korelasi sebesar 0,309 berarti terdapat korelasi yang tinggi diantara beban kerja dengan efektivitas kerja yaitu sebesar 0,309 sehingga terdapat hal lain yang membuat tidak adanya korelasi dari beban kerja dan efektivitas kerja yaitu sebesar 0,691 yaitu seperti beban kerja yang melebihi kapasitas fisik dan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian, hipotesis skripsi ini yang menyatakan terdapat hubungan antara beban kerja dan efektivitas kerja pada pegawai di Instansi “X” diterima.

Saran

Saran bagi perusahaan agar lebih memperhatikan pemberian beban kerja kepada pegawai yang adalah suatu usaha yang harus dilakukan untuk pemenuhanseluruh tugas yang dibebankan kepada pekerja. Beban kerja sebagai standar dari ketidakmampuan atau kapasitas tubuh manusia yang diperlukan untuk melakukan kerja tertentu, dengan tetap harus memperhatikan antata beban kerja fisik dan beban kerja mentalkarena jika dipaksakan untuk diberikan beban pekerjaan yang melebihi kapasitas fisik dan mental pekerja akan berdampak buruk bagi pekerja dan perusahaan itu sendiri karena ketidaktercapaiannya target pekerjaan yang telah ditetapkan. Selain itu perlu diperhatikan mengenai 54 efektivitas kerja yang berkaitan dengan pencapaian individu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang

telah ditentukan oleh suatu perusahaan dan untuk mencapai keberhasilan maksimal bagi perusahaan tersebut. Dengan memperhatikan aspek efektifitas kerja yaitu kemampuan menyesuaikan diri, prestasi kerja, dan kepuasan kerja

Untuk peneliti selanjutnya agar diperhatikan mengenai keterbatasan penelitian pada skripsi ini yaitu adanya beberapa pegawai yang menjadi sampel penelitian, dimana mereka bekerja di lapangan sehingga memerlukan waktu yang lebih lama dalam pengambilan data, jumlah sampel yang tidak terlalu banyak, serta pengisian kuesioner yang seharusnya diisi dengan cermat dan sungguh-sungguh. Beberapa hal tersebut menyebabkan nilai korelasi antara kedua variabel dalam skripsi ini yang seharusnya berbanding terbalik dan memiliki nilai negatif, menjadi berbanding lurus dan bernilai positif. Dengan demikian maka beberapa hal yang menjadi kelemahan dalam penelitian ini harap dapat dijadikan pertimbangan dalam pembuatan skripsi selanjutnya dengan variabel yang sama, walaupun dilakukan di tempat yang berbeda.

Daftar Pustaka

- Bluman, Allan G. 2009. *Elementary Statistics*. Higher Education
- Danim, Sudarwan, 2014. *Motivasi kepemimpinan dan efektivitas kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Febriyanti, B. M., & Faslah, R. (2013). Hubungan Antara Beban Kerja dengan Kinerja pada Karyawan Balai Perumahan Kelas I Jakarta Selatan (Bapas) di Jakarta Timur. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPED)*, 1(2), 104-116.
- I Komang Budiassa. 2021. *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bali: CV. Pena Persada Bali.
- Purbasari, A., & Purnomo, A. J. 2019. Penilaian Beban Fisik Pada Proses Assembly Manual. *Jurnal Sigma Teknik Universitas Riau Kepulauan*, Vol. 2(1), 123–130
- Steers, Richard. 1985. *Efektivitas Organisasi Kaidah Peri Laku (ALih Bahasa Magdalena)*. Jakarta: Erlangga
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kualitatif, Kualitas dan R&D)*. Bandung: Alfabeta
- Surakhmad, Winarno. 2016. *Pengantar Penelitian Ilmiah*. Bandung : Tarsito.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Zaini, Z., & Agustian, R. 2019. Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas I Jakarta Utara. *Transparansi Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 2(1), 109–115ss