



Pengaruh Beban Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Di Dinas Perdagangan Kota Bandung

Febrian Valentino¹, Widwi Handari Adji²

^{1,2}Politeknik Piksi Ganesha

¹febrianvalentino269@gmail.com, ²widwihandari@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received 30 September 2023

Received in revised form 2 Oktober 2023

Accepted 10 November 2023

Available online Desember 2023

ABSTRACT

The purpose of this paper is to analyze the effect of workload on the effectiveness of work work of employees of the Ministry of Trade. This research method is quantitative, with the number of samples taken as many as 31 in the city of Bandung. Data collection techniques use primary data generated from questionnaires that have been tested for validity, reliability, partial hypothesis (T), and coefficient of determination (R2). From the validity test table get the results of the analysis of both variables, namely; workload (x) and work effectiveness (Y) Obtain R-count values > R-Tables. According to the provisions, a variable is said to be valid if the value of R-Calculate > R-Table with a minimum of 0.5. From the reliability test table, the results of all variables have a greater value of Crobach's alpha > 0.6, which means that all variables can meet standard and realistic criteria. From the test table T get the workload sig value (X) $0.019 < 0.5$ and the calculated T value $2.495 > 1.69726$. This means that there is an effect of workload (X) on work effectiveness (Y). From the R2 test table, the value in the Adjusted R Square is 0.148, which means that the effect of workload (X) on work effectiveness (Y) in the trade service is 54.8%, while the remaining 45.2% is influenced by other variables

Keywords: Beban kerja, Efektivitas kerja.

Abstrak

Tujuan dari penulisan ini adalah untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap Efektivitas kerja kerja pegawai Kementerian Perdagangan. Metode penelitian ini bersifat kuantitatif, dengan jumlah sampel yang di ambil sebanyak 31. Teknik pengumpulan data menggunakan data primer yang di hasilkan dari kuesioner yang telah di uji validitas, reabilitas,hipotesis parsial (T), dan koefisien determinasi (R2).Dari tabel uji validitas mendapatkan hasil analisis dari kedua variabel yaitu; Beban Kerja (X) dan Efektivitas Kerja (Y) memperoleh nilai R-hitung > R-Tabel. Menurut ketentuan suatu variabel dikatakan valid apabila niali R-Hitung > R-Tabel dengan minimum 0,5. Dari tabel uji reliabilitas hasil seluruh variabel mempunyai nilai crobach's alpha lebih besar > 0,6 yang artinya seluruh variabel dapat memenuhi kriteria standart dan reliabel. Dari tabel uji T mendapatkan nilai sig Beban Kerja (X) $0,019 < 0,5$ dan nilai T hitung $2.495 > 1.69726$. Artinya terdapat pengaruh beban kerja (X) terhadap Efektivitas kerja (Y). Dari tabel uji R2 di dapatkan nilai pada Adjusted R Square sebesar 0,148 yang artinya pengaruh Beban Kerja (X) terhadap Efektivitas Kerja (Y) di dinas perdagangan sebesar 54,8% sedangkan sisanya 45,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci : Beban Kerja, Efektivitas Kerja

Received Agustus 30, 2023; Revised Oktober 2, 2023; Accepted November 10, 2023

*Corresponding author, e-mail address: febrianvalentino269@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Efektivitas kerja merupakan salah satu aset yang sangat penting bagi sebuah perusahaan. manusia dalam organisasi bisa disebut tenaga kerja organisasi, namun terkadang sering diabaikan sebagai aset berharga. Tenaga kerja merupakan satu-satunya aset yang tidak dapat ditiru dan digandakan oleh manusia lain karena pada hakekatnya setiap manusia adalah makhluk unik yang diciptakan oleh tuhan dengan mempunyai karakteristik yang berbeda-beda. Tenaga kerja terdiri dari individu-individu yang memiliki keterampilan, skil dalam bekerja, berwawasan pengetahuan, dan memiliki kemampuan dalam pekerjaan serta berkontribusi aktif dalam aspek ekonomi.

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawan yang dapat membantu mewujudkan tujuan perusahaan. Sebuah perusahaan tentunya membutuhkan karyawan yang berdedikasi tinggi, serta bekerja efektif dan efisien karena dengan memiliki karyawan yang kompeten akan memberikan efek positif bagi perusahaan dalam lingkungan yang kompetitif dan dinamis. Faktor yang dapat mempengaruhi Efektivitas kerja karyawan salah satunya yaitu beban kerja yang diberikan oleh perusahaan, tanggung jawab dan tekanan yang harus dihadapi karyawan dalam menjalannya pekerjaan. Beban kerja adalah pekerjaan yang harus dilakukan karyawan dalam waktu tertentu. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan stres kerja baik fisik maupun psikis dan reaksi-reaksi emosional dapat mempengaruhi kesehatan karyawan sehingga efektivitas kerja terganggu dan mempengaruhi kesejahteraan dalam bekerja. Oleh karena itu, perusahaan harus lebih memperhatikan beban kerja yang diberikan agar karyawan dapat optimal dalam bekerja.

Dinas Perdagangan yang terletak di Jl. Cipamokolan, Kec. Rancasari, Kota Bandung, Jawa Barat 40292 merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pengoordinasian penyelenggaraan urusan perdagangan. Dinas Perdagangan tentunya sangat memerlukan karyawan yang kompeten sehingga produktivitas perusahaan meningkat. Tidak dapat dihiraukan jika beban yang diberikan perusahaan Dinas Perdagangan besar maupun kecil dapat mempengaruhi efektivitas karyawan dalam bekerja. Dari uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengambil penelitian "**Pengaruh Beban Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Di Dinas Perdagangan Kota Bandung**".

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1.1 Beban Kerja

Beban kerja, menurut Alfian (2017:88), didefinisikan sebagai serangkaian tugas atau tugas yang harus dipenuhi oleh suatu bagian organisasi atau individu yang memegang posisi tertentu dalam waktu yang ditentukan. Sebaliknya, beban kerja, menurut Vanchapo (2020:1), mencakup kumpulan tugas atau proses yang harus dilakukan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu (Rayhan dkk., 2022). Menurut para pakar, beban kerja adalah kebutuhan untuk menyelesaikan tugas tertentu dalam jangka waktu tertentu.. Artadi (2015), faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah sebagai berikut, Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal.[1].Berikut beberapa indikator beban kerja menurut Munandar (2014: 23), 1.Beban Fisik, 2.Beban Mental, 3.Beban Waktu.[2]

2.1.2 Efektivitas kerja karyawan

Efektivitas kerja adalah kemampuan seseorang atau sekelompok karyawan untuk mencapai tujuan pekerjaan dengan efisien dan hasil yang memuaskan agar mencapai tujuan yang diinginkan oleh pihak terkait.

Judge dan Ferris (2020): Efektivitas kerja adalah kemampuan individu untuk mencapai tujuan dan hasil yang diinginkan dalam konteks pekerjaan mereka. Efektivitas kerja dapat diukur melalui pencapaian target, produktivitas, kualitas hasil kerja, dan kontribusi positif terhadap organisasi.[3]. Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Priansa pada tahun 2013 dan disebutkan oleh Rahadian pada tahun 2016, efektivitas kerja adalah kondisi atau kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas dengan cara yang memungkinkan mereka untuk mencapai hasil yang diinginkan. Rahman (2017) mendefinisikan efektivitas kerja sebagai keadaan yang menggambarkan sejauh mana tujuan yang telah direncanakan dapat dicapai.[4] Dalam setiap proses pelaksanaan aktivitas organisasi diarahkan terhadap pencapaian tujuan. Tercapainya tujuan merupakan akhir dari proses penyelenggaraan organisasi yang telah dilaksanakan. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai sasaran-sasarannya juga dapat digambarkan sebagai tingkat efisiensiEfektivitas kerja adalah pencapaian yang sukses terhadap tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Selain itu, efektivitas diukur berdasarkan seberapa baik keluaran kebijakan dapat mencapai tujuan atau sasaran yang diinginkan

tanpa mempertimbangkan tenaga, waktu, biaya, pikiran, dan alat yang telah ditetapkan.[5]. Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan

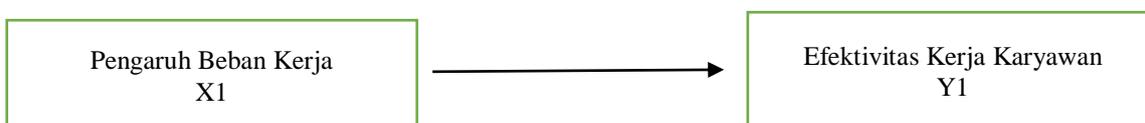
Hackman dan Oldham (2020): Efektivitas kerja adalah tingkat keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan mereka sesuai dengan standar yang ditetapkan. Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, kecepatan dalam menyelesaikan tugas, dan kemampuan untuk memenuhi harapan kerja.[6]

Morrison (2021): Efektivitas kerja adalah kemampuan individu untuk menghasilkan hasil kerja yang diinginkan dengan cara yang efisien dan efektif. Efektivitas kerja melibatkan pencapaian tujuan, penggunaan sumber daya secara optimal, kualitas kerja yang tinggi, dan kontribusi yang berarti terhadap organisasi.[7]

Berikut beberapa indikator Efektivitas kerja karyawan; a. Penjadwalan yang telah dibuat (tepat waktu) b. Prestasi yang dicapai dalam pekerjaan (sesuai sasaran)

3. KERANGKA PEMIKIRAN

Kerangka berfikir dinyatakan dalam bentuk sederhana dan dapat di harapkan menggambarkan isi penelitian dan indentifikasi, Sehingga sumber data dan pengolahannya terarah. Berikut merupakan gambaran kerangka berfikir penelitian yang akan di lakukan peneliti



Gambar 1. Kerangka berfikir

Hipotesis Penelitian

Ho : Beban Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan

Ha : Beban Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan

4. METODOLOGI PENELITIAN

Menurut (sugiyono, 2015) Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positipismi digunakan untuk meneliti pada populasi sampel tertentu . [8].Angket biasanya berisi pertanyaan-pertanyaan terstruktur yang terkait dengan variabel-variabel penelitian, dan data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan teknik statistik peneliti melakukan perlakuan pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, Penelitian ini dilakukan pada karyawan dinas perdagangan.Teknik analisis menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji parsial(T), dan koefisien determinasi(R2).Variabel independent dalam penelitian ini ialah pengaruh beban kerja terhadap varibel dependen Efektivitas kerja.Populais yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan dinas perdagangan, jumlah sampel yang digunakan sebanyak 31 responden. Purposive sampling adalah pendekatan pengambilan sampel di mana sampel dipilih berdasarkan pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria penelitian.

5. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji validitas

Tabel 1 .Uji Validitas

Beban Kerja (X)				
Variabel	Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel 5%	Keterangan
Beban Kerja (X)	XP1	0,673	0,355	Valid
	XP2	0,640	0,355	Valid
	XP3	0,618	0,355	Valid
	XP4	0,751	0,355	Valid
	XP5	0,619	0,355	Valid
	XP6	0,732	0,355	Valid
	XP7	0,789	0,355	Valid
	XP8	0,743	0,355	Valid
	XP9	0,744	0,355	Valid
	XP10	0,67	0,355	Valid
Efektifitas Kerja (Y)				
Variabel	Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel 5%	Keterangan
Efektifitas Kerja (Y)	YP1	0,531	0,355	Valid
	YP2	0,631	0,355	Valid
	YP3	0,521	0,355	Valid
	YP4	0,683	0,355	Valid
	YP5	0,643	0,355	Valid
	YP6	0,479	0,355	Valid
	YP7	0,510	0,355	Valid
	YP8	0,653	0,355	Valid
	YP9	0,550	0,355	Valid
	YP10	0,581	0,355	Valid

Sumber data : data yang di olah penulis menggunakan SPSS V.25,2023

Hasil analisis dari kedua faktor-tingkat beban kerja (X) dan efektivitas kerja (Y) didapat dari data yang tercantum dalam tabel pertama di atas. Nilai R-hitung lebih besar daripada nilai R-tabel. Menurut ketentuan suatu variabel dikatakan valid apabila nilai R-Hitung > R-Tabel dengan minimum 0,5. Artinya bahwa antar item indikator diatas dapat dikatakan valid karna memenuhi ketentuan.

Uji reabilitas

Tabel 2. Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha Based Standardized Item	Kriteria Standart	Kategori
Beban Kerja (X)	831	$\geq 0,6$	Reliabel
Efektifitas Kerja (Y)	659	$\geq 0,6$	Reliabel

Sumber data : data yang di olah penulis menggunakan SPSS V.25,2023

Dari tabel dua diatas hasil seluruh variabel mempunyai nilai *crobach's alpha* lebih besar > 0,6 yang artinya seluruh variabel dapat memenuhi kriteria standart dan reliabel.

4.3 Uji hipotesis data

Uji T

Tabel 3. Uji Parsial (T)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
		B		Beta		
1	(Constant)	27.866	4.488		6.209	.000
	Beban kerja	.292	.117	.420	2.495	.019

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber data : data yang di olah penulis menggunakan SPSS V.25,2023

Dari tabel tiga di atas mendapatkan nilai sig beban kerja (X) $0,019 < 0,5$ dan nilai T hitung $2.495 > 1.69726$. Artinya terdapat pengaruh beban kerja (X) terhadap Efektivitas kerja (Y).

Uji determinasi (R2)

Tabel 4. Uji koefisien determinasi (R2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.420 ^a	.177	.548	3.752

a. Predictors: (Constant), Beban kerja

Sumber data : data yang di olah penulis menggunakan SPSS V.25,2023

Dari tabel empat di atas di dapatkan nilai pada Adjusted R Square sebesar 0,548 yang artinya pengaruh beban kerja (X) terhadap Efektivitas kerja (Y) di dinas perdagangan sebesar 54,8% sedangkan sisanya 45,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

6. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di dinas perdagangan, maka dapat disimpulkan :

- Dari tabel uji validitas Dari tabel satu di atas mendapatkan hasil analisis Hasil analisis dari kedua faktor tingkat beban kerja (X) dan efektivitas kerja (Y) didapat dari data yang tercantum dalam tabel pertama di atas. Nilai R-hitung lebih besar dari pada nilai R-tabel. Menurut ketentuan suatu variabel dikatakan valid apabila nilai R-Hitung $>$ R-Tabel dengan minimum 0,5. Artinya bahwa antar item indikator diatas dapat dikatakan valid karna memenuhi ketentuan. Dalam kata lain dapat disimpulkan bahwa beban kerja mempengaruhi Efektivitas kerja karyawan.
- Berdasarkan uji reabilitas, hasil seluruh variabel mempunyai nilai *crobach's alpha* lebih besar $>$ 0,6 yang artinya seluruh variabel dapat memenuhi kriteria standart dan reliabel, dapat disimpulkan beban kerja yang di berikan berpengaruh terhadap Efektivitas kerja karyawan.
- Dari uji T, mendapatkan nilai sig beban kerja (X) $0,019 < 0,5$ dan nilai T hitung $2.495 > 1.69726$. Artinya terdapat pengaruh beban kerja yang tinggi terhadap Efektivitas kerja.
- Dari uji determinasi (R2) di dapatkan, nilai pada Adjusted R Square sebesar 0,148 yang artinya pengaruh beban kerja terhadap Efektivitas kerja dinas perdagangan sebesar 54,8% sedangkan sisanya 45,2% dipengaruhi oleh variabel lain jadi dapat disimpulkan bahwa pengaruh beban kerja memiliki hubungan yang kuat dengan Efektivitas kerja karyawan.

SARAN

a) Bagi Peneliti

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan dan referensi untuk menunjang dan melakukan penelitian selanjutnya dengan mempertimbangkan variabel lain diluar variabel yang sudah ada dalam penelitian ini.

b) Bagi Instansi

Bagi instansi dinas perdagangan diharapkan mempertahankan dan meningkatkan Efektivitas kerja karyawan saat ini. Efektivitas kerja yang baik maka akan sangat berpengaruh pada citra instansi yang positif di mata masyarakat, dan bagi masa depan perusahaan yang baik. .

Ucapan Terima Kasih

Terima kasih pada tuhan yang maha esa, terima kasih pada dinas perdagangan, Terima kasih pada orang tua yang terus memberikan dukungan yang tulus dan ikhlas, teman-teman yang selalu memberikan semangat, dan terima kasih pada penulis yang telah berjuang dengan maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

Jurnal

- [1] F. R. Tjibrata, B. Lumanaw, dan L. Dotulang O.H, “The Influence Of Workload And Workplace Of The Performance Of An Employee Of PT. Sabar Ganda Manado,” *J. EMBA*, vol. 5 No.2, no. Juni, hal. 1570–1580, 2017, [Daring]. Tersedia pada: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/F.R.Tjiabrat>
- [2] N. Nurhasanah, J. Jufrizen, dan Z. Tupti, “Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening,” *Jesya (Jurnal Ekon. Syariah)*, vol. 5, no. 1, hal. 245–261, 2022, doi: 10.36778/jesya.v5i1.618.
- [3] A. C. Lakoy, “The Effect Of Communication, Teamwork, And Creativity On The Employees Performance In Hotel Aryaduta Manado,” *Emba*, vol. 3, no. 3, hal. 981–991, 2015.
- [4] M. Rayhan, * A., dan A. Mustofa, “PENGARUH BEBAN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT WIEDA SEJAHTERA,” *J. Adm. Prof.*, vol. 3, no. 1, hal. 26–37, 2022, doi: 10.32722/jap.v3i1.4868.
- [5] R. Ali dan F. Alimuddin, “63-Article Text-270-3-10-20220331,” vol. 8, no. 2, hal. 113–126, 2021.
- [6] M. Astutik dan S. Priantono, “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja Dengan Variabel Moderator Budaya Kerja Pada Badan Keswadayaan Masyarakat (BKM) di Kota Probolinggo,” *J. Manaj.*, vol. 17, no. 1, hal. 81–97, 2020, doi: 10.25170/jm.v17i1.1296.
- [7] Y. K. Sari, D. Juandi, M. Tamur, dan A. M. G. Adem, “Meta-Analysis: Mengevaluasi Efektivitas Problem Based Learning Pada Kemampuan Pemahaman Matematis Siswa,” *J. Honai Math*, vol. 4, no. 1, hal. 1–18, 2021, doi: 10.30862/jhm.v4i1.144.
- [8] I. Imron, “Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang,” *Indones. J. Softw. Eng.*, vol. 5, no. 1, hal. 19–28, 2019, doi: 10.31294/ijse.v5i1.5861.
- [1] F. R. Tjibrata, B. Lumanaw, dan L. Dotulang O.H, “The Influence Of Workload And Workplace Of The Performance Of An Employee Of PT. Sabar Ganda Manado,” *J. EMBA*, vol. 5 No.2, no. Juni, hal. 1570–1580, 2017, [Daring]. Tersedia pada: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/F.R.Tjiabrat>
- [2] N. Nurhasanah, J. Jufrizen, dan Z. Tupti, “Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening,” *Jesya (Jurnal Ekon. Syariah)*, vol. 5, no. 1, hal. 245–261, 2022, doi: 10.36778/jesya.v5i1.618.
- [3] A. C. Lakoy, “The Effect Of Communication, Teamwork, And Creativity On The Employees Performance In Hotel Aryaduta Manado,” *Emba*, vol. 3, no. 3, hal. 981–991, 2015.
- [4] M. Rayhan, * A., dan A. Mustofa, “PENGARUH BEBAN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT WIEDA SEJAHTERA,” *J. Adm. Prof.*, vol. 3, no. 1, hal. 26–37, 2022, doi: 10.32722/jap.v3i1.4868.
- [5] R. Ali dan F. Alimuddin, “63-Article Text-270-3-10-20220331,” vol. 8, no. 2, hal. 113–126, 2021.
- [6] M. Astutik dan S. Priantono, “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja Dengan Variabel Moderator Budaya Kerja Pada Badan Keswadayaan Masyarakat (BKM) di Kota Probolinggo,” *J. Manaj.*, vol. 17, no. 1, hal. 81–97, 2020, doi: 10.25170/jm.v17i1.1296.
- [7] Y. K. Sari, D. Juandi, M. Tamur, dan A. M. G. Adem, “Meta-Analysis: Mengevaluasi Efektivitas Problem Based Learning Pada Kemampuan Pemahaman Matematis Siswa,” *J. Honai Math*, vol. 4, no. 1, hal. 1–18, 2021, doi: 10.30862/jhm.v4i1.144.
- [8] I. Imron, “Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode

Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang,” *Indones. J. Softw. Eng.*, vol. 5, no. 1, hal. 19–28, 2019, doi: 10.31294/ijse.v5i1.5861.