

## HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI STIKES GRIYA HUSADA SUMBAWA

**Didi Rafi Sanjani<sup>1</sup>, Desy Fadilah Adina Putri<sup>2</sup>, Haedar Putra<sup>3</sup>**  
<sup>1,2,3</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan STIKES Griya Husada Sumbawa  
e-mail: [didirafisanjanistikeshs@gmail.com](mailto:didirafisanjanistikeshs@gmail.com)

---

### ABSTRAK

Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dapat memicu munculnya stress sehingga dapat menimbulkan penyakit fisik dan psikologis yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. produktivitas sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. produktivitas kerja mempengaruhi efektivitas dan efisiensi kerja pegawai sehingga para pegawai mampu produktif dalam melaksanakan pekerjaannya secara kualitas maupun kuantitas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan beban kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKES) Griya Husada Sumbawa. Metode yang digunakan yaitu deskriptif korelasi dengan pendekatan cross sectional. Jumlah sampel sebanyak 11 responden dengan teknik pengambilan sample yaitu total sampling. Waktu penelitian yang dilakukan pada bulan Juni - Juli 2020. Data yang didapatkan dianalisis dengan SPSS versi 16.00 menggunakan uji analisis korelasi momen pearson. Berdasarkan hasil dari analisis korelasi menunjukkan tidak ada hubungan beban kerja dengan produktivitas kerja dengan nilai signifikansi 0,297 yang mana > nilai  $\alpha$  (0,005). Hal ini mengindikasikan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak yang artinya tidak ada hubungan beban kerja dengan produktivitas kerja pegawai STIKES Griya Husada Sumbawa. Oleh karena itu diharapkan ada evaluasi pegawai dalam rangka peningkatan produktivitas kerja demi menjaga kualitas mutu kinerja pegawai STIKES Griya Husada Sumbawa.

---

**Kata Kunci:** Beban kerja dan produktivitas kerja

---

### ABSTRAC

Workload is a number of processes or activities that must be completed by a worker within a certain period of time. Workload can trigger stress so that it can cause physical and psychological illnesses that can affect work productivity. productivity greatly affects employee performance in carrying out their duties. Work productivity affects the effectiveness and efficiency of employee work so that employees are able to be productive in carrying out their work in quality and quantity. This study aims to determine the relationship between workload and work productivity of employees of the Griya Husada Sumbawa College of Health (STIKES). The method used is descriptive correlation with cross sectional approach. The number of samples was 11 respondents with a sampling technique that is total sampling. The time of the research was conducted in June - July 2020. The data obtained were analyzed by SPSS version 16.00 using the Pearson moment correlation analysis test. Based on the results of the correlation analysis, it shows that there is no relationship between workload and work productivity with a significance value of 0.297 which is >  $\alpha$  (0.005). This indicates that  $H_0$  is accepted and  $H_1$  is rejected, which means that there is no relationship between workload and work productivity of STIKES Griya Husada Sumbawa employees. Therefore, it is hoped that there will be an evaluation of employees in order to increase work productivity in order to maintain the quality of performance of the employees of STIKES Griya Husada Sumbawa.

---

**Keywords:** *Workload and work productivity*

---

## **A. PENDAHULUAN**

Dalam struktur pegawai Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Griya Husada Sumbawa memiliki tugas pokok dan tanggung jawab dalam menyelesaikan produktivitas kerja yang harus sesuai dengan prosedur menjadi beban dalam bekerja. Selain itu, beban kerja mempengaruhi produktivitas kinerja seseorang, menjalankan tuntutan tugas merupakan salah satu bagian dari aspek beban kerja, jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari tuntutan pekerjaan maka akan muncul perasaan bosan, sebaliknya jika kemampuan lebih rendah dari pada tuntutan pekerja maka akan muncul kelelahan yang berlebih.

Beban kerja yang terlalu tinggi merupakan salah satu sumber stress, dimana stress dapat menimbulkan penyakit fisik dan psikologis yang pada akhirnya dapat mengganggu produktivitas kerja dan berdasarkan kasus penelitian terdahulu yang dilakukan beberapa peneliti, yakni; Adityawarman, Sanin, dan Sinaga (2015); Astianto (2014); menunjukkan bahwa beban kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil observasi

menunjukkan bahwa terdapat sebagian pegawai memiliki pekerjaan tambahan, misalnya wakil ketua merangkap operator dosen-mahasiswa. Selain itu, terdapat bagian structural yang tidak sesuai dengan kompetensi jabatannya atau belum memiliki sertifikat pelatihan. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan beban kerja dengan produktivitas kerja pegawai STIKES Griya Husada Sumbawa.

### **1. Pengertian Beban Kerja**

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu Sunarso (2010). Kesimpulan beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu (Munandar, 2010 dalam Oktaviani, 2017).

### **2. Jenis-Jenis Beban Kerja**

Munandar (2010) mengemukakan bahwa ada 2 (dua) jenis beban kerja, yaitu:

- 1) Beban kerja kuantitatif, meliputi :
  - a) Harus melaksanakan

- pekerjaan secara ketat selama jam kerja.
- b) Banyaknya pekerjaan dan ragamnya pekerjaan yang harus dikerjakan.
  - c) Kontak langsung pegawai secara terus menerus selama jam kerja.
  - d) Rasio pegawai dan peserta
- 2) Beban kerja kualitatif, meliputi :
- a) pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan tidak mampu mengimbangi sulitnya pekerjaan
  - b) tanggung jawab yang tinggi
  - c) harapan manajer terhadap kualitas kerja yang optimal tuntutan pekerjaan terhadap hasil kerja.

### 3. Dampak Beban Kerja

Menurut Susanto dalam Ambarwati (2014) menyatakan bahwa beban kerja yang dapat menimbulkan stres terbagi menjadi dua :

- 1) *Role overload* terjadi ketika tuntutan-tuntutan melebihi kapasitas dari seorang manajer atau karyawan untuk memenuhi tuntutan tersebut secara memadai.
- 2) *Role underload* adalah pekerjaan dimana tuntutan-tuntutan yang dihadapi di bawah kapasitas yang dimiliki seorang karyawan. Beban kerja yang terlalu sedikit juga dapat menyebabkan stres kerja.

Hal ini dikarenakan beban kerja yang terlalu sedikit di mana pekerjaan yang terjadi karena pengulangan gerak akan menimbulkan kebosanan, rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja.

### 4. Pengukuran Beban Kerja

Dapat dilakukan dengan dua cara yaitu pengukuran secara subyektif dan pengukuran secara obyektif. Pengukuran beban kerja mental secara subyektif dapat dilakukan dengan

metode NASA-TLX. Metode NASA-TLX merupakan metode dengan pengukuran subyektif beban kerja mental berdasarkan persepsi responden dengan berdasarkan enam faktor yaitu kebutuhan mental, kebutuhan fisik, kebutuhan waktu, performansi, tingkat frustrasi, dan tingkat usaha. Sedangkan pengukuran secara obyektif dapat dilakukan dengan melakukan pengukuran secara fisiologis diantaranya melalui denyut jantung.

#### **5. Indikator Beban Kerja**

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

- 1) Target Yang Harus Dicapai  
Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk mendesain, mencetak, dan finishing. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
- 2) Kondisi Pekerjaan  
Mencakup tentang bagaimana pandangan

yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang dan kerusakan pada mesin produksi, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

#### **3) Standar Pekerjaan**

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

#### **6. Produktivitas kerja**

Produktivitas kerja karyawan menurut Gaol (2014) merupakan prestasi karyawan di lingkungan kerjanya. Dari sisi lain produktivitas kerja merupakan pemanfaatan atau penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Produktivitas yang tinggi merupakan cerminan pegawai yang merasa puas akan pekerjaannya dan akan memenuhi semua kewajibannya sebagai pegawai. Wartana (2011) mendefinisikan produktivitas kerja sebagai kemampuan

seseorang untuk menghasilkan sesuatu dari tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Produktivitas kerja menurut Sunyoto (2015) secara teknis merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan.

## 7. Pengukuran Produktivitas kerja

Tabel 2.2 pengukuran produktivitas kerja.

No	Skor	Nilai
1.	>65%	Tinggi
2.	56-65%	Sedang
3.	<56%	Rendah

## 8. Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas kerja

Beban kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Beberapa penelitian menunjukkan pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Adityawarman, Sanin, dan Sinaga (2015) menunjukkan beban kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi beban kerja karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawannya.

Penelitian yang dilakukan Astianto (2014) juga menunjukkan adanya implikasi positif dari variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan adanya beban kerja yang meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Penelitian terdahulu mengenai beban kerja terhadap produktivitas kerja menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Hendri (2016) menunjukkan tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara beban kerja dan produktivitas kerja.

## B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif korelasi dengan pendekatan *cross sectional*. Menurut Notoatmodjo (2012) *cross sectional* adalah suatu penelitian untuk mempelajari suatu dinamika korelasi antara faktor-faktor risiko dengan efek dan dengan suatu pendekatan, observasi ataupun pengumpulan data pada suatu saat tertentu (*point time approach*). Penelitian ini akan dilakukan di STIKES Griya Husada Sumbawa. Waktu Penelitian akan dilakukan bulan April-Juli 2020. Teknik pengambilan

sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2014), bahwa: “teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel yang diteliti sebanyak 11 pegawai STIKES Griya Husada Sumbawa.

Analisis univariat Penelitian analisis *univariate* adalah analisa yang dilakukan menganalisis tiap variabel dari hasil penelitian. Analisa univariat berfungsi untuk meringkas kumpulan data hasil pengukuran sedemikian rupa sehingga kumpulan data tersebut berubah menjadi informasi yang berguna. peringkasan tersebut dapat berupa ukuran statistik, tabel, grafik. Analisa univariat dilakukan masing-masing variabel yang diteliti.

Analisis bivariate adalah analisis secara simultan dari dua variabel. Hal ini biasanya dilakukan untuk melihat apakah satu variabel, seperti jenis kelamin, adalah terkait dengan variabel lain, mungkin sikap terhadap pria maupun wanita kesetaraan. Analisis bivariate terdiri atas metode-metode statistik inferensial yang

digunakan untuk menganalisis data dua variabel penelitian. Penelitian terhadap dua variabel biasanya mempunyai tujuan untuk mendiskripsikan distribusi data, menguji perbedaan dan mengukur hubungan antara dua variabel yang diteliti. Sehingga analisis yang digunakan adalah analisis bivariate.

## C. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Analisis Univariat

Karakteristik Responden  
**Tabel 1 Distribusi frekuensi responden berdasarkan umur, jenis kelamin, pendidikan, dan masa kerja.**

No	Karakteristik Responden	Frek	Perse ntasi (%)
1	Umur		
	20-29	6	55
	30-39	4	36
	>40	1	9
2	Jenis kelamin		
	L	4	40
	P	7	70
3	Pendidikan		
	Sarjana	3	27
	Magister	8	73
4	Masa Kerja		
	> 10 T	0	0
	< 10 T	11	100

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan

karakteristik responden yaitu umur, jenis kelamin, pendidikan, dan masa kerja. Responden yang berumur antara 20-29 berjumlah 6 orang (55%), responden yang umur 30-39 berjumlah 4 orang (36%), dan responden yang berumur >40 berjumlah 1 orang (9%). Responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 4 orang (40%), sedangkan yang

perempuan berjumlah 7 orang (70%). Responden dengan pendidikan Sarjana berjumlah 3 orang (27%), dan responden yang magister berjumlah 8 orang (43%). Responden dalam masa kerja > 10 tahun berjumlah 0, dan responden yang masa kerjanya < 10 tahun berjumlah 11 orang (100%).

**Table 2 hasil frekuensi Beban Kerja**

Beban kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	5	45.5	45.5	45.5
	agak tinggi	6	54.5	54.5	100.0
	Total	11	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa dari 11 responden yang memiliki beban kerja dalam kategori sedang berjumlah 5 orang (45,5%),

sedangkan responden yang memiliki beban kerja agak tinggi berjumlah 6 orang (54,5%).

**Table 3 hasil frekuensi produktivitas**

Produktivitas					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	11	100.0	100.0	100.0

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa dari 11 responden memiliki kategori rendah

(100%) dari 3 kategori diantaranya (rendah, sedang, dan berat).

**Table 4 hasil deskriptif statistik**

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Beban kerja	2.55	.522	11
Produktivitas	2.91	.302	11

Berdasarkan tabel diatas nilai tengah pada beban kerja terdapat (2,55) yang standar deviasi (522), dan produktivitas nilai tengahnya berjumlah (2,91) yang standar deviasi (302) yang respondennya berjumlah 11 orang.

## 2. Analisis Bivariat

Analisis bivariate dalam penelitian ini mengenai hasil uji statistic spss versi 16 dengan uji korelasi pearson mencari hubungan beban kerja dengan produktivitas kerja STIKES Griya Husada Sumbawa.

**Table 5 hasil korelasi dari beban kerja dengan produktivitas kerja**

<b>Correlations</b>		
	Beban kerja	Produktivitas
Beban kerja Pearson Correlation	1	.346
Sig. (2-tailed)		.297
N	11	11
Produktivitas Pearson Correlation	.346	1
Sig. (2-tailed)	.297	
N	11	11

Berdasarkan hasil dari table korelasi di atas menunjukkan hasil hubungan beban kerja dengan produktivitas kerja sebesar sig 0,297 yang mana  $> \alpha = 0,005$ . Hal ini mengindikasikan bahwa  $H_0$  diterima yang artinya tidak ada hubungan beban kerja dengan produktivitas kerja.

### **3. Hubungan Beban Kerja dengan Produktivitas Kerja Pegawai Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Griya Husada Sumbawa.**

Berdasarkan tabel 2 hasil frekuensi beban kerja menunjukkan mayoritas memiliki beban kerja dengan kategori agak

tinggi (54,5%). Pegawai yang memiliki beban kerja berat dapat berpengaruh pada kondisi fisik dan psikis seseorang, semakin cepat pekerjaan yang harus diselesaikan, maka semakin tinggi tingkat beban kerja yang dialami (Yurasti, 2015). Jumlah beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit merupakan pembangkit stres. Tenaga kependidikan harus mengerjakan pekerjaan dengan jumlah beban yang bervariasi tergantung jenis bangsal. Kecepatan dalam melakukan pekerjaan berkaitan dengan waktu yang tersedia. Tenaga kependidikan dituntut untuk bekerja dengan

cepat. Semakin cepat pekerjaan harus diselesaikan, semakin tinggi tingkat beban kerja.

Berdasarkan tabel 3 hasil frekuensi produktivitas kerja menunjukkan mayoritas masuk kategori rendah (100%). Produktivitas yang tinggi merupakan cerminan pegawai yang merasa puas akan pekerjaannya dan akan memenuhi semua kewajibannya sebagai pegawai (Gaol, 2014). Teori tersebut berbanding terbalik dengan hasil penelitian dan perlu kajian lebih mengenai alasan tersebut, seperti halnya motivasi kerja, kemampuan kerja, efisiensi kerja, dan pengalaman kerja karyawan. Wartana (2011) mendefinisikan produktivitas kerja sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan sesuatu dari tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan adanya evaluasi kinerja tenaga pendidikan oleh pimpinan agar dapat meningaktakan

produktivitas kerja karyawannya.

Berdasarkan tabel 5 bahwa hasil korelasi dari beban kerja dengan produktivitas kerja menunjukkan tidak ada hubungan beban kerja dengan produktivitas kerja Pegawai Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Griya Husada Sumbawa. Hal ini dikarenakan beban kerja tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kurniawan dkk (2016) menunjukkan tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara beban kerja dan produktivitas kerja, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Afia dan Ranu (2013) menunjukkan beban kerja secara parsial berkontribusi positif terhadap produktivitas kerja.

#### **D. SIMPULAN**

Dari hasil penelitian yang dilakukan didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Karakteristik pegawai mayoritas dari umur 20-29 sebesar 55%, dalam karakteristik jenis

kelamin mayoritas perempuan yang berjumlah 7 (70%) Sedangkan karakteristik pendidikan, pegawai magister berjumlah 8 (73%), dan 11 orang pegawai masih dikatakan baru karena masa kerja <10 tahun.

2. Kategori beban kerja pegawai sebagian sedang berjumlah 5 Orang (45,5%) dan sebagian agak tinggi berjumlah 6 orang (54,5%).
3. Produktivitas kerja pegawai yang berada di STIKES Griya Husada berjumlah 11 orang (100%) yang masuk dalam kategori rendah
4. Tidak ada hubungan antara Beban Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Griya Husada Sumbawa 2020.

### Saran

#### a. Institusi

Berdasarkan hasil penelitian ini agar dapat memberikan tugas yang sesuai dengan standar pekerjaan pegawai sehingga pegawai dalam mengerjakan tugasnya

dapat bekerja dengan semaksimal mungkin.

#### b. Peneliti selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya agar diharapkan meneliti dengan menghubungkan faktor-faktor yang lain serta menambah jumlah responden.

### E. DAFTAR PUSTAKA

Adityawarman, dkk 2015, Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Krekot', *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 4, (1).

Ambarwati, D. 2014. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Perawat Igd Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating. Diponegoro: Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas.

Anita, dkk 2013, 'Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh', *Jurnal Manajemen*

- Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 2, (1).
- Astianto, Anggit, dan Heru Suprihhadi, 2014, 'Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya', *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, 3, (7).
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bachmid, N. A dan Ogi, E dan Sumarauw, J. 2017. Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 5 (2).
- Fathimahhayati, L.D dkk. 2018. Analisis Beban Kerja Mental Pada Operator A Ir Traffic Controller (Atc) Dengan Metode Subjektif Dan Objektif. *Jurnal ilmiah bidang teknologi, ANGKASA*. 11 (1)
- Fernández, J. dan Gustot, T., 2013. Management of bacterial infections in cirrhosis. *Journal of Hepatology*
- Fianti, A. 2017. pengaruh beban kerja, konflik peran terhadap stress kerja dan implikasinya pada produktivitas kerja pegawai badan penelitian dan pengembangan kementerian pertahanan. universitas pembangunan nasional veteran Jakarta.
- Fraenkel, J. L., Wallen, N. E., & Hyun, H. H. 2012. *How to design and evaluate research in education eighth edition*. New York : Mc Graw Hill.
- Gaol, J. L.. 2014. *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta
- Haitze J. de Vries Michiel F. Reneman Johan W. Groothoff. Jan H. B. Geertzen Sandra Brouwer. 2013. Self-reported Work Ability and Work Performance in Workers with Chronic Nonspecific Musculoskeletal Pain
- Kurniawan, H. M. M. 2016. Pengaruh Reward, Punishment, Beban

Kerja, dan Pelatihan  
Terhadap  
Produktivitas Kerja

Karyawan. *Journal of  
Management*, 2 (2).