

---

## Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Unit Pelaksana Teknis Rumah Sakit Pratama Kota Yogyakarta

Suliantoro  
Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta  
*suliantoro@amayogyakarta.ac.id*

---

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to examine the effect of workload on work productivity of non-health worker employees. There is an organization in management workload is into two, namely workload and high workload. Workload are some or a series of activities must be completed by an organization or holder of a within a certain period. Give the workloads effective organization can be aware of the extent to which employees can be given maximum workload and the extent to which its effect on productivity employee performance. It self Productivity were their mental attitude that melatar such employees to produce a better performance than yesterday. Productivity in the the last result obtained in a process. Increased productivity, can be achieved if the employee could understand exactly about factor increasing work productivity. Success Organization that employees can work well, and having high productivity to achieve the goals of the organization itself. In this research, the use writers the quantitative methods. After they won an minutely so the authors found , there are real impact between the workloads against work productivity in the hospital pratama the city of yogyakarta .*

**Keywords:** *Work Load, Labor Productivity*

---

### PENDAHULUAN

Suatu organisasi akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal penting keberhasilan berbagai aktivitas di sebuah organisasi dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana, sarana dan prasarana, melainkan tergantung pada aspek sumber daya manusia. Organisasi atau perusahaan pasti membutuhkan karyawan untuk menjalankan perusahaan. Rumah Sakit Pratama Kota Yogyakarta merupakan Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta, dan merupakan rumah sakit kelas D. Unit Pelaksana Teknis Rumah Sakit Pratama Kota Yogyakarta mempunyai fasilitas pelayanan kesehatan yaitu pelayanan Unit Gawat Darurat, layanan Poliklinik, layanan persalinan 24 jam, layanan bedah, layanan rawat inap, layanan penunjang. Unit Pelaksana Teknis Rumah Sakit Pratama Kota Yogyakarta mempunyai visi menjadi rumah sakit yang bermutu, terjangkau, berbudaya dan menjadi kebanggaan masyarakat kota Yogyakarta. Dilaksanakan dengan misi mengedepankan keamanan dan keselamatan pasien dan petugas dalam memberikan pelayanan. Meningkatkan sarana dan prasarana pelayanansesuai dengan standar. Mewujudkan menejemen rumah sakit yang unggul dan berbudaya.

Dalam manajemen sebuah organisasi terdapat beban kerja yang digolongkan menjadi dua yaitu, beban kerja yang tinggi dan beban kerja yang rendah. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Dhania, 2010:16). Memberikan beban kerja yang efektif organisasi dapat mengetahui sejauh mana karyawan dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap produktivitas kinerja karyawan itu sendiri.

Produktivitas adalah sikap mental yang melatar belakangi karyawan untuk menghasilkan performa kerja yang lebih baik dari kemarin. Produktivitas menyangkut masalah hasil akhir yang diperoleh didalam sebuah proses. Peningkatan produktivitas dapat terwujud, jika karyawan dapat memahami secara tepat tentang faktor penentu keberhasilan peningkatan produktivitas kerja. Organisasi mengharapkan karyawan dapat bekerja dengan baik, dan memiliki produktivitas yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi itu sendiri. Setiap organisasi menyadari bahwa untuk mencapai tujuan organisasi sangat tergantung pada kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka menarik untuk dilakukan penelitian tentang pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan non tenaga kesehatan.

## LANDASAN TEORI

### Beban Kerja

Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri No.12/2008 beban kerja adalah pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil antara volume kerja dan norma waktu. Menurut Dhania (2010:23) pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Sunyoto (2012:64) beban kerja adalah tuntutan yang terlalu banyak dan sebagainya. Menurut Koesomowidjojo (2017:22) beban kerja seseorang telah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Apabila sebagian besar karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah. Sebaliknya, jika karyawan bekerja dibawah standar maka beban kerja yang diemban berlebih. Sementara jika karyawan bekerja diatas standar, berarti estimasi standar yang ditetapkan lebih rendah dibanding kapasitas karyawan sendiri. Kebutuhan SDM dapat dihitung dengan mengidentifikasi seberapa banyak output organisasi pada devisi tertentu yang ingin dicapai. Kemudian hal itu diterjemahkan dalam bentuk lamanya (jam dan hari) karyawan yang diperlukan untuk mencapai output tersebut,

sehingga dapat diketahui pada jenis pekerjaan apa saja yang terjadi apakah negatif atau sesuai standar.

Menurut Putra (2012:22) dalam penelitian ini indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi dari indikator beban kerja 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

## Produktivitas Kerja

Menurut Blecher dalam Sedarmayanti (2011:253) produktivitas ialah hubungan antara keluaran/hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat diartikan dengan membagi keluaran dengan masukan. Menaikan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan menghasilkan lebih banyak keluaran/*output* lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu. Menurut Sedarmayanti (2011:254) produktivitas adalah rasio keluaran barang dan jasa dibagi masukan/sumber daya yang digunakan untuk memproduksi barang atau jasa yang dapat diperbaiki dengan meningkatkan keluaran, menurunkan masukan/keduanya.

Menurut Sunyoto (2012:64) beban kerja adalah tuntutan yang terlalu banyak dan sebagainya. Menurut Koesomowidjojo (2017:22) beban kerja seseorang telah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Apabila sebagian besar karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah. Sebaliknya, jika karyawan bekerja dibawah standar maka beban kerja yang diemban berlebih. Sementara jika karyawan bekerja diatas standar, berarti estimasi standar yang ditetapkan lebih rendah dibanding kapasitas karyawan sendiri. Kebutuhan SDM dapat dihitung dengan mengidentifikasikan seberapa banyak *output* organisasi pada devisi tertentu yang ingin dicapai. Kemudian hal itu diterjemahkan dalam

bentuk lamanya (jam dan hari) karyawan yang diperlukan untuk mencapai output tersebut, sehingga dapat diketahui pada jenis pekerjaan apa saja yang terjadi apakah negatif atau sesuai standar.

Menurut Sinungan (2018:23) pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda, yaitu:

1. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan atau hanya menengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
2. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan, tugas, seksi dan proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
3. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan sebagai sarana untuk memutuskan hasil pada sasaran atau tujuan.

### **Penelitian terdahulu**

Berikut adalah hasil penelitian terdahulu terkait dengan penelitian yang sedang dilakukan saat ini, yaitu :

Berdasarkan hasil penelitian dengan judul Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang, Klaten (Dani Praditya, 2016) dapat diketahui bahwa beban kerja berpengaruh negative dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja secara parsial. Penelitian lain yang berjudul Pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture (Indriyani, 2015) menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture.

### **Hipotesis**

Hipotesis juga bisa dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawabannya empirik. Maka hipotesis dalam penelitian di atas adalah:

- Ha : Ada pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Non Tenaga Kesehatan
- Ho : Tidak ada pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Tenaga Non Kesehatan

### **METODE PENELITIAN**

## Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode kuantitatif. Dapat dijelaskan bahwa metode kuantitatif jenis metode yang menekankan pada analisis data-data yang berhubungan dengan numerik atau angka yang dikelola dengan metode statistika yang nantinya akan menjadi suatu data *output* yang telah matang atau siap untuk digunakan.

## Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini karyawan di Unit Pelaksana Teknis Rumah Sakit Pratama Kota Yogyakarta yang berjumlah 57 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik *probability sampling* yaitu *proportionate strati fiedrandom sampling* dengan menggunakan rumus Slovin.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

dimana:

n = jumlah elemen/anggota sampel

N = jumlah elemen/anggota populasi

e = error level (tingkat kesalahan) (catatan: umumnya digunakan 1% atau 0,01; 5% atau 0,05; dan 10% atau 0,1) (catatan dapat dipilih oleh peneliti).

Perhitungan untuk penyebaran kuesionernya sebagai berikut:

$$n = \frac{67}{1 + 67 (0.05)^2}$$

$$n = \frac{67}{1,1675}$$

$$n = 57,387 = 57$$

## Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data yang akan dikelola, penulis menggunakan teknik pengumpan data dengan cara Kuesioner (Angket), Teknik Pengamatan/*Observasi*, Studi Pustaka.

## Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi berganda, dan olah data menggunakan program SPSS.

## HASIL PENELITIAN

**Analisis Uji Normalitas**

Uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan metode atau model-model pengujian yang lain. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Dikatakan normal jika nilai  $P > 0,05$  maka data berdistribusi normal, jika nilai  $P < 0,05$  maka data berdistribusi tidak normal. Uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 1 sebagai berikut:

**Tabel 1. Uji Normalitas**

Sumber		Beban Kerja (X)	Produktivitas Kerja (Y)
N		57	57
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	34.46	38.25
	Std. Deviation	3.737	3.714
Most Extreme Differences	Absolute	.120	.106
	Positive	.103	.065
	Negative	-.120	-.106
Kolmogorov-Smirnov Z		.909	.797
Asymp. Sig. (2-tailed)		.381	.550

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari hasil uji normalitas yang penulis lakukan seperti tabel di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai sig atau nilai P variabel beban kerja = 0,0381 > 0,05 dan nilai P untuk variabel produktivitas kerja = 0,0550 > 0,05, sehingga distribusi datanya dinyatakan normal.

**Uji Kualitas Instrumen**

Selanjutnya instrumen yang digunakan untuk mengukur tingkat tercapainya tujuan maka instrumen harus diuji kualitasnya. Berikut adalah hasil uji kualitas instrument menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Mengukur validitas dapat dilakukan dengan cara melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel.

**Tabel 2. Uji Validitas**

No	Variabel	Butir Pernyataan	r hituung	r tabel	Cronbach Alpha
1.	Beban Kerja (X)	P1	0,391	0,2609	0,762
		P2	0,396	0,2609	
		P3	0,465	0,2609	
		P4	0,417	0,2609	

	P5	0,445	0,2609		
	P6	0,379	0,2609		
	P7	0,444	0,2609		
	P8	0,500	0,2609		
	P9	0,424	0,2609		
	P10	0,495	0,2609		
2.	Produktivitas Kerja (Y)	P1	0,585	0,2609	0,813
		P2	0,607	0,2609	
		P3	0,361	0,2609	
		P4	0,376	0,2609	
		P5	0,485	0,2609	
		P6	0,617	0,2609	
		P7	0,538	0,2609	
		P8	0,511	0,2609	
		P9	0,472	0,2609	
		P10	0,460	0,2609	

Dari hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa seluruh  $r_{hitung}$  lebih besar bila dibandingkan  $r_{tabel} = 0,2609$ , sehingga butir pernyataan instrumen penelitian dikatakan valid. Selanjutnya uji reliabilitas dapat dilakukan dengan membandingkan nilai  $alpha$  hitung dengan nilai standar = 0,60. Jika nilai  $alpha$  hitung  $> 0,60$  maka konstruk pertanyaan adalah *reliable*, sedangkan jika  $alpha$  hitung  $< 0,60$  maka konstruk pertanyaan tidak *reliable*.

### Uji Hipotesis

Hasil pengujian pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3. Hasil Analisis Regresi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.617	3.041		3.162	.003
Beban Kerja (X)	.768	.083	.781	9.259	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Dalam tabel 3 anova pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikansi dengan ketentuan, jika  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, jika angka  $sig > 0,05$  maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak. Dari hasil table 3 di atas nilai signifikansinya adalah .000<sup>a</sup>, dimana .000<sup>a</sup>  $< 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian, Ada pengaruh yang nyata antara beban kerja terhadap produktivitas kerja di Rumah Sakit Pratama Kota Yogyakarta. Model persamaan regresi linier sederhana yang didapat dari hasil olah data adalah  $Y = 9,617 + 0,768X$ , dapat dijelaskan

peningkatan produktivitas kerja sebesar 0,768 akibat kenaikan beban kerja. Apabila beban kerja tidak ada maka produktivitas kerja konstan atau tetap sebesar 9,617. Nilai variabel beban kerja X naik sebesar 0,768 akibat adanya pengaruh konstanta koefisien produktivitas kerja sebesar 9,617. Sehingga Ada pengaruh yang nyata antara beban kerja terhadap produktivitas kerja.

**Tabel 4. Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.781 <sup>a</sup>	.609	.602	2.332

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X)

Dari hasil pengolahan data di atas bahwa nilai R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,609 atau 60,9%. Besarnya pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja adalah 60,9%. Sedangkan sisanya 39,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi ini.

## Pembahasan

Berdasarkan Tabel 3 hasil analisis regresi, hipotesis dapat diterima karena nilai signifikansinya di bawah 0,05. Dapat dijelaskan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan Praditya (2016) yang menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja secara parsial. Selain itu hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan Indriyani (2015) yang menunjukkan bahwa beban kerja dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture.

## KESIMPULAN

Dari pembahasan di atas dapat ditarik kesimpulan yaitu terdapat pengaruh yang signifikan beban kerja terhadap produktivitas kerja di Rumah Sakit Pratama Kota Yogyakarta. Selain itu, besar nilai R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,609 atau 60,9%.

Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah bahwa beban kerja yang intensitasnya tinggi disarankan jika adanya penambahan pegawai baru yang diperlukan, di usahakan sesuai dengan hasil analisis dan perhitungan jumlah pegawai berdasarkan beban kerja agar bisa mencapai produktivitas kerja yang lebih baik dan memuaskan.

Selain itu, dapat melakukan penetapan tenaga kerja yang sesuai dengan keahlian karena dapat menunjang terselesainya suatu pekerjaan di instansi tersebut dengan hasil yang lebih produktivitas. Penetapan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan untuk suatu pekerjaan hendaknya

diperhitungkan secara cermat dengan menggunakan analisis beban kerja, agar tenaga kerja yang diterima sesuai dengan volume pekerjaan.

Selanjutnya dapat memperhatikan persyaratan jabatan yang dipenuhi, tahap-tahap Seleksi yang cukup baik dan penempatan tenaga kerja yang tepat, maka perlu lebih meningkatkan pelaksanaan seleksi dan penempatan tenaga kerja dengan lebih efektif yaitu dengan melaksanakan seleksi dan penempatan tenaga kerja secara ketat dan sesuai dengan bidangnya.

---

## DAFTAR PUSTAKA

- Danang, Sunyoto, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Buku Seru.
- Dhania, Dhini Rama., 2010 “*Pengaruh Stres kerja, Beban kerja terhadap Kepuasan kerja*”, Jurnal Psikologi.
- Hamzah, 2014, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Jakarta.
- Indriyani, Safitri. 2015, “*Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Paradise*”, Island Furniture, Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Koesmowidjojo, Suci. 2017, *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*, Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Manuaba, 2000, *Hubungan Beban Kerja dan Kapasitas Kerja*, Jakarta.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor.12 Tahun 2008 Tentang Beban Kerja.
- Praditya, Dani Setiawan, 2016 “ *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT.Macanan Jaya Cemerlang Klaten*”, Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Putra, Achmad Syukriansyah, 2012 “*Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT.WOM Finance Cabang Depok*”, Jurnal Studi Manajemen Indonesia
- Sedarmayanti, 2011, *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan Serta Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan*, Bandung.
- Sinungan,Muchdarsyah, 2018, *Produktivitas apa dan Bagaimana*,Jakarta.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor.44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit.