ANALYSIS OF USE OF WORK TIME AND WORK LOADS ON THE EFFECTIVENESS OF WORK WITH WORK SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE IN PT VISIONLAND KARANGJATI SEMARANG DISTRICT

Wahyu Nur Prihatin[1)], Azis Fathoni, S.E.,M.M[2)]. Heru Sri Wulan, SE.,M.M[3)]
[1)]Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang
[2,3)] Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang.

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk menganlisis penggunaan waktu kerja dan beban kerja terhadap efektifitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di PT Visionland karangjati kabupaten semarang. Responden merupakan karyawan PT Visionland karangjati kabupaten semarang yang berjumlah 107 orang. Analisa data dilakuakn dengan menggunakan analisa jalur melalui program SPSS. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel penggunaan waktu kerja (X1)berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel efektivitas kerja (Y1). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung (-1,296) < 1,98304 dan nilai signifikansi 0,198 > 0,05. Selain itu pada uji analisis jalur menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan penggunaan waktu kerja maka akan diikuti penurunan efektivitas kerja sebesar -0,132.

Kata Kunci : Penggunaan Waktu Kerja, Beban Kerja , Kepuasan Kerja , Efektifitas Kerja.

ABSTRACTION

This study aims to analyze the use of work time and workload on work effectiveness with job satisfaction as an intervening variable at PT VisionlandKarangjati, Semarang Regency. Respondents were employees of PT VisionlandKarangjati, Semarang district, totaling 107 people. Data analysis was carried out using path analysis through the SPSS program. Based on the results of the study indicate that the variable use of work time (X1) has a negative and not significant effect on the work effectiveness variable (Y1). This is evidenced by the value of t arithmetic (-1,296) <1,98304 and significance value of 0.198> 0.05. In addition, in the path analysis test shows that every increase in use of work time will be followed by a decrease in work effectiveness of -0.132.

Keywords: Use of Working Time, Workload, Job Satisfaction, Work Effectiveness.

PENDAHULUAN

Pencapaian tujuan perusahaan dan keberlangsungan hidup perusahan dipengaruhi oleh manajemen yang tertib dan teratur. Manajemen yang tertib dan teratur dapat berupa manajemen karyawan dengan kinerja yang sesuai dengan target dari perusahaan. Di era globalisasi,banyak perusahaan yang memberikan perhatian khusus pada efisiensi dan efektifitas kerja agar sumber daya yang dimilki dapat digunakan secara optimal. PT.Visionland semarang memilki sumber daya manusia yang besar. Sebanyak 1056 karyawan yang terbagi di berbagai departemen yang berbeda.Namun pada beberapa fungsi sering terjadi keterlambatan-keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan di masing-masing departmen.Untuk itu diperlukan analisis dan pendekatan yang tepat untuk menganalisis beban kerja karyawan sehingga dapat mengoptimalkan pemakaian waktu kerja dan efektifitas sumber daya manusia yang ada.

PT. Visioland Kabupaten Semarang yang merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang ekspor import garmemt memilki beberapa departemen dalam menjalankan proses produksinya. Proses produksi pada departemen *sewing* merupakan proses utama dari beberapa operasi yang memerlukan operator dalam jumlah yang banyak. Setiap line mempunyai supervisor yang dalam hal ini menjadi pemimpin dalam tiap line untuk mengatur dan mengarahkan serta membantu tugas dari kelompok agar bekerja sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Maka, suatu organisasi baik besar ataupun kecil seperi dalam suatu line tentu memerlukan pemimpin-pemimpin yang dapat memberi kepuasan kerja bagi karyawan atau bawahanya.Pemimpin tidak dapat menanggap dirinya berdiri sendiri, karena dibelakangnya ada sekelompok orang yang harus diperhatikan.

Pada dasarnya setiap organisasi atau perusahaan yang didirikan mempunyai tujuan bahwa kelak kemudian hari akan mengalami pertumbuhan dan perkembangan yang pesat didalam ruang lingkup usahanya. Luas tempatnya tujuan tergantung dari besar kecilnya organisasi yang bersangkutan. Suatu organisasi atau perusahaan yang memiliki tujuan yang luas, jumlah kerjanya pun akan menjadi lebih banyak dan beragam. Dalam keadaan yang demikian, suatu organisasi atau perusahaan dituntut mampu menyediakan sejumlah pegawai sesuai dengan jenis dan beban kerja yang ada.Akan tetapi karyawan yang ada belumlah cukup sehingga perlu adanya pembagian kerja agar masing- masing karyawan memperoleh tugas sendiri-sendiri untuk dipertanggungjawabkan.

Pemerintah telah menggulirkan program reformasi birokrasi.Tujuan penting yang hendak dicapai dari program tersebut dalah menjadikan negara yang memiliki birokrasi yang bersih mampu, dan melayani, meningkatkan mutu pelayanan kepada masyarakat, meningkatakan mutu dari pelaksanaan kebijakan/program instansi, meningkatkan efisiensi (biaya dan waktu) dalam pelaksanan semua segi tugas organisasi.

Perusahaan Garment Visionland Karangjati Semarang yang diatur oleh undang-undang ketenagakerjaan, yaitu bab 1 pada pasal definisi umum no.14. Perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja/karyawan dan pengusaha atau majikan.Perjanjian tersebut berisi persyaratan kerja, hak dan kewajiban dari kedua belah pihak.Perjanjian kerja tidak dibuat dengan batas waktu, kecuali jenis pekerjaan yang terkait adalah sementara / musiman.Jika perjanjian berlaku untuk waktu tertentu, durasi tidak dapat lebih dari 2 tahun.Perjanjian jenis ini hanya dapat diperpanjang sebanyak satu kali, untuk periode tidak lebih dari 1 tahun.Waktu bekerja Pada umumnya, jam kerja di Indonesia adalah sebagai berikut: 40 jam / minggu, ini berarti 7 jam / hari selama 6 hari dalam seminggu, atau 8 jam / hari selama 5 hari seminggu.

Konsekuensi yang nyata dari reformasi birokrasi tersebut adalah institusi atau organisasi harus menunjukkan kinerja yang baik termasuk persoalan efiensi dan efektivitas kerja.Pengelolaan organisasi yang efektif dan efisien dapat dilakukan di seluruh bagian termsauk bidang pengembangan sumber daya manusia.

Perusahaan dalam industri *garment* sebagian besar banyak yang mengalami kerugian,banyak perusahaan hanya mengejar kuantitas produksi tanpa memperhatikan kualitas produksinya sehingga banyak menimbulkan kerugian. Misalnya harus melakukan proses perbaikan atau *re-work* dimana perusahaan harus mengeluarkan biaya yang sangat tinggi dalam menanganinya. Penyebab *re-work* dikarenakan adanya kualitas kerja yang masih diluar standar, seperti adanya salah potong, salah pinning, salah *direction* pada saat spreading, strike through dan buble pada saat proses fuse panel, hasil potong yang tidak presisi (*ragged cut*) dan salah dalam menggunakan material.

Beban kerja masuk di dalam target produksi perusahaan, namun beban kerja yang diberikan dari perusahaan tidak sebanding dengan waktu kerja yang diberikan. Sehingga beban kerja atau target yang ingin di capai saat itu tidak bisa dipenuhi saat itu juga sehingg terjadi molor waktu kerja dan harus mengganti kekurangan target di lain hari, serta para karyawan juga melakukan kegiatan non produktif saat jam kerja sedang berlangsung itu mempengaruhi efektifitas serta keterlambatan-keterlambatan para karyawan dalam menyelesaikan targetnya.

PT. Visionland Karangjati Kabupaten Semarang sebuah perusahaan memiliki unit-unit kerja.Tiap kerja memilki karyawan dalam jumlah tertentu. Hasil observasi penulis, ditemukan kondisi dimana intensits tugas atau pekerjaan tidak selalu tetap akan tetapi berfluktuasi (kadang tinggi, kadang rendah) alokasi jumlah karyawan pada unit kerja akan terkait dengan beban kerja unit tersebut secara efisiensi kerja maupun kualitas pelayanan akan terkait dengan beban kerja yang dipikul oleh karyawan. Kondisi beban kerja yang berlebih walau dianggap efisien (karena sumber digunakan secara optimal) akan bisa memperburuk kualitas pelayanan. Sebaliknya kerja yang rendah.

Perusahaan untuk menjaga kelangsungan hidup perlu adanya efektifitas kerja, karena efektifitas kerja berkaitan dengan adanya akibat yang dikehendaki, maksudnya bahwa pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan harus menghasilkan sesuatu tujuan yaitu hasil yang optimal.Adapun efektifitas itu sendiri banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor, adalah penggunaan waktu dan beban kerja.Namun dengan adanya penggunaan waktu dan beban kerja belumlah cukup tanpa adanya manusia sebagai pengelona aktifitas kerja yang merupakan sumber daya terpenting disamping sumber lainya.Berkaitan dengan unsur manusia yang sangat menentukan keberhasilan organisasi.

Selama ini manajemen di PT. Visionland Karangjati Kabupaten Semarang di dalam menempatkan atau mengalokasikan karyawan pada unit-unit kerja tidak melalui analisis yang mendalam.Akibat dari hal ini adalah beberapa karyawan pada satu waktu dalam kondisi santai (beban kerja rendah) sedangkan karyawan di unit kerja lain pada kondisi sibuk (beban kerja tinggi). Dari survey awal terhadap beberapa karyawan diantaranya mengeluhkan beban tugas yang banyak.Jika kondisi ini tidak diperbaiki segera akan memberikan efek sosiologis maupun psikologis yang tidak baik bagi karyawan dan terdapat perbedaan kualitas pelayanan antara unit kerja. Secara keseluruhan sumber daya organisasi tidak diberdayakan secara optimal.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui penggunaan waktu kerja dan beban kerja karyawan di unit kerja PT. Visionland Karangjati Kabupaten Semarang.Melalui pengukuran beban kerja natinya karyawan dapat bekerja optimala sesuai kemampuan atau kapasitasnya.Pada sisi lain pihak manajemen akan dapat memanfaatkan informasi dari penelitian ini di dalam mengunakan dan mengalokasikan sumber daya manusis secara optimal. Penelitian ini tentang bagaimana penggunaan waktu kerja terhadap beban kerja yang di terima oleh seorang pekerja / karyawan dalam jangka waktu tertentu untuk mendaptakan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi.

Rumusan Masalah

Perumusan masalah pada penelitian ini adalah

1. Bagimana pengaruh penggunaan waktu terhadap kepuasan kerja PTVisioland Karangjati Kabupaten Semarang ?
2. Bagaimanakah pengaruh Beban kerja terhadap Kepuasan Kerja PTVisionland Karangjati Kabupaten Semarang ?
3. Bagaimana Penggunaan Waktu Kerja terhadap Efektifitas kerja PTVisionland Kabupaten Semarang ?
4. Bagaimana Pengaruh Beban Kerja terhadap Efektifitas Kerja PT Visioland Karangjati Kabupaten Semarang ?
5. Bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Efektifitas Kerja PTVisioland Karangjati Kabupaten Semarang ?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh penggunaan waktu terhadap Motivasi Kerja PT. Visionland Karangjati Kabupaten Semarang.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap Kepuasan Kerja PT. Visionland Karangjati Kabupaten Semarang.
3. Untuk Mengetahui Penggunaaan Waktu Kerja terhadap Efektifitas Kerja PT Visioland Karangjati Kabupaten Semarang.
4. Untuk Mengetahui Beban Kerja terhadap Efektifitas Kerja PT Visioland Karangjati Kabupaten Semarang.

5. Untuk Mengetahui Kepuasan Kerja terhadap Efektifitas Kerja PT Visioland Karangjati Kabupaten Semarang.

TINJAUAN PUSTAKA

Efektifitas Kerja

Kata efektif berasal dari kata bahasa inggris yaitu *effective* yang berarti berhasil atau sesuatu yang dilakukan berhahasil dengan baik. Kamus ilmiah populer mendefenisikan efektifitas sebagai ketetapan penggunaan, hasil guna atau menunjang tujuan. "*effect"* merupakan perilaku atau reaksi dari seseorang yang sedang di amati. Individu yang sedang diamati kemungkinan besar akan bereaksi dengan cara yang tidak umum karena mereka merasa diamati atau turut serta dalam suatu eksperimen (Jhon, Robert, Michel 2005).

Secara etimologis, kata efektif sering diartikan sebagai mencapai sasaran yang diinginkan (*producing desired result)*,berdampak menyenangkan *(having apleasing effect)*, bersifat aktual,nyata (*actual dan real)* (Khairul Umam 2010).

Sedangkan menurut Adi Gunawan dalam kamus Besar Bahasa Indonesia (2003) yang menjelaskan bahwa efektifias lebih bermakna pada hasil guna, yaitu hasil dari suatu kegiatan terhadap pelaksanaan kegiatan.

Stephen P. Robbins dalam bukunya Teori Organisasi mengemukakan keefektifan didefinisikan sebagai sejuah mana sebuah organisasi mewujudkan tujuan-tujuannya. Kefektifan adalah ketetapan sasaran dari suatu proses yang berlangsung untuk tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Hendyat Soetopo 2012).

Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi/tenaga uang, teknologi, Bahan baku di maksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Efektifitas yakni perbandingan produktivitas dengan target, rencana ataupun suatu tolak ukur (Falih Suahedi 2010).

Terdapat beberapa indikator efektifitas kerja. Menurut Hasibuan (2013),Efektifitas merupakan suatu keadaan keberhasilan kerja yang sempurnaa sesuai dengan rencana yang telah di tetapkan. Supaya dapat menjamin suatu keberhasilan usaha dalam meningkatkan efektifitas kerja karyawan dalam suatu organisasi perlunya pengaruh dari struktur organisasi sehingga dapat menimbulkan kuantitas kerja, kualitas kerja, dan pemanfaatan waktu Indikator untuk mengukur efektifitas kerja secara individual ada beberapa indikator yaitu (Robbins 2006) :

1. Kuantitas Kerja
   Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Hal ini dapat dillihat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialaminya selama bekerja. Setiap perusahaan selalu berusaha supaya efektifitas kerja dari karyawannya dapat ditingkatkan. Oleh karena itu, suatu perusahaan selalu berusaha agar setiap karyawannya memilki moral kerja yang tinggi.
2. Kualitas Kerja
   Kualitas kerja merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan berupa hasil kerja dalam bentuk kerapian,ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan didalam mengerjakan pekerjaan.
3. Pemanfaatan Waktu
   Setiap karyawan harus dapat menggunakan waktu seefisien mungkin,terutama dengan cara datang tepat waktu ke kantor dan berusaha untuk menyelesaikan tugas sebaik-baiknya dengan memanfaatkan waktu selama penggunaan masa kerja yang di sesuaikan dengan kebijakan perusahaan.
4. Peningkatan kualitas sumber daya manusia
   Diperlukan guna mewujudkan hasil yang diharapkan oleh setiap perusahaan. Setiap karyawan sudah sepatutnya diarahkan untuk lebih meningkatkan efektifitas kerja mereka melalui berbagai tahapan usaha secara maksimal. Sehingga dengan demikian pemanfaatan sumber daya manusia akan lebih berpotensi dan lebih mendukung keberhasilan pencapaian di dalam perusahaan.

Kepuasan Kerja

Manusia dalam hidup mempunyai kebutuhan mendasar yang tidak mungkin dapat dihilangkan, karena kebutuhan tersebut mendasari perilaku seseorang. Jika seseorang dalam bekerja merasa kebutuhannya sudah terpenuhi, maka akan timbul kepuasan bekerja dalam diri mereka. Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam salah satu organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain-lain, atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi. Untuk lebih jelasnya akan dikemukakan beberapa definisi kepuasan kerja.

Menurut Handoko (2000) bahwa : Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan

mereka. Menurut Hariandja (2000) bahwa : Kepuasan Kerja adalah sejuah mana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau Dimensi atau tugas-tugas dalan pekerjaan. Menurut yang dikutip oleh Mangkunegara (2001) adalah kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyonkog atau tidak menyokong pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Indikator – Indikator Kepuasan Kerja

Tolak ukur kepuasan kerja yang mutlak sulit untuk dicari karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Adapun indikator-indikator kepuasan kerja menurut hasibuan (2001) antara lain:

1. Kesetiaan
   Penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya,jabatannya,dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab.
2. Kemampuan
   Penilai menilai hasil kerja baik kulaitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerajaannya.
3. Kejujuran
   Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.
4. Kreatifitas
   Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjannya,sehingga akan dapat bekerja lebih baik.
5. Kepemimpinan
   Penilai menilai kemampuan untuk memimpin,mempunyai pribadi yang kuat,dihormati,berwibawa dan dapat memotivasi orang lain atau bawahanya untuk bekerja secara efektif.
6. Tingkat Gaji
   Penilai menilai jumlah gaji yang diberikan perusahaan dan diterima karyawan harus sesuai dengan apa yang karyawan berikan kepada perusahaan agar mereka merasa puas.
7. Kompensasi Tidak Langsung
   Penilai menilai pemberian balas jasa yang memadai dan layak kepada para karyawan atas kontribusi mereka membantu perusahaan mencapai tujuannya. Pemberian balas jasa atau imbalan atas tenaga waktu,pikiran serta prestasi yang telah diberikan seseorang kepada perusahaan.
8. Lingkungan Kerja
   Penilai menilai lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

Pengertian Waktu Kerja

Waktu kerja merupakan waktu yang ditetapkan untuk melaksanakan pekerjaan,yang dapat dilakukan pada siang,sore dan malam hari. Waktu kerja adalah penggunaan tenaga dan penggunaan organ tubuh secara terorganisasi dalam waktu tertentu. Semakin lama waktu kerja yang dimiliki oleh seorang tenaga kerja maka akan menambha berat beban kerja yang diterimanya dan sebaliknya jika waktu yang digunakan oleh tenaga kerja itu dibawah waktu kerja sebenarnya maka akan megurangi beban kerja. Suma'mur (2009) menyatakan bahwa aspek terpenting dalam hal waktu kerja meliputi,lamanya seseorang mampu bekerja dengan baik,hubungan antara waktu kerja dan istirahat,dan waktu bekerja menurut periode waktu (Pagi,Sore,dan malam hari).

Menurut Wignjosoebroto (2003), waktu standar secara definitive dinyatakan sebagai waktu yang dibutuhkan oleh seorang pekerja yang memilki tingkat kemampuan rata-rata untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Waktu standar tersebut sudah mencakup kelonggaran waktu (*allownce time)* yang diberikan dengan memperhatikan situasi dan kondisi yang harus diselesaikan.

Lamanya seseorang bekerja secara normal dalam sehari umumnya 8 jam,sisanya 16 jam lagi dipergunakan untuk kehidupan dalam keluarga dan masyarakat, istirahat, tidur dan lain-lain. Memperpanjang waktu kerja lebih dari kemampuan,biasanya tidak disertai efektifitas dan produktifitas kerja yang optimal,bahkan biasanya terlihat penurunan kualitas. Bekerja dalam waktu yang berkepanjangan,timbul kecenderungan terjadi kelelahan,gangguan kesehatan,penyakit dan kecelakaan kerja serta ketidakpuasan dalam bekerja. Dalam seminggu,seseorang umumnya dapat bekerja dengan baik selama 40 jam (Rizahirfan,2008)

Menurut Pasal 77 Ayat 1 UU Republik Indonesia No 13 tahun 2003 tentang, setiap

pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja meliputi, 7 jam dala sehari dan 40 jam seminggu untuk 6 hari kerja,atau 8 jam sehari dan 40 jam seminggu untuk 5 hari kerja. Ketentuan ini tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu,wajib membayar upah kerja lembur. Selanjutnya pasal 79 ayat 1 , setiap pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja. Waktu istirahat dan cuti meliputi,istirahat antara jam kerja sekurang-kurangnya setengah jam, setelah bekerjaselama 4 (empat) Jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja, istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam seminggu, dan cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 hari kerja,setelah pekerja yang bersangkutan bekerja selama 12 bulan secara terus-menerus.

Menurut Wignjosoebroto (2006), pada garis besarnya teknik-teknik pengukuran waktu kerja dibagi menjadi dua,yaitu:

1. Pengukuran Waktu kerja secara langsung. Pengukuran dilakukan secaralangsung di tempat dimana pekerjaan yang diukur sedang berlangsung.
2. Pengukuran waktu kerja secara tidak langsung. Pengukuran dilakukan tanpapengamat harus berada di tempat pekerjaan yang diukur sedang berlangsung.
3. Efektifitas dan efisiensi Waktu dalam kerja.

Beban Kerja

Pengertian beban kerja menurut suwatno (2011) adalah sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan,teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi.

Menurut Suwanto 2011 Dalam mengukur variabel beban kerja digunakan indikator-indikator sebagai berikut :

1. Jam Kerja Efektif.
2. Latar Belakang Pendidikan.
3. Jenis Pekerjaan Yang diberikan.

Beban kerja menunjukkan intensitas suatu tugas atau pekerjaan. Perubahan beban kerja akan cenderung merubah tingkatan tekanan (*stress*),tepatnya mempengaruhi kinerja karyawan (Shah,2011). Beban kerja merupakan konsekuensi dari pelaksanaan aktivitas yang diberikan kepada seseorang /pekerja (Simanjutak, 2010). Beban kerja merujuk kepada parameter waktu. Artinya adalah persentase penggunaan waktu kerja efektif yang digunakan pekerja selama jam kerjanya. Beban kerja merupakan faktor penting dalam menetapkan kebijakan MSDM didalam sistem, misalnya perencanaan kebutuhan karyawan. (Niebel,2002).

Beban kerja tidak hanya menghitung waktu untuk kerja produktif tetapi juga termasuk aspek menusia seperti kelelehan, kebutuhan ptribdai, dan hambatan yang tidak bisa dihindari. Faktor ini dimanakan *allowance* (Barnes, 2011).

Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat terjadi dalam tiga kondisi.Pertama, beban kerja sesuai standar.Kedua, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*).Ketiga, beban kerja yang terlalu rendah *(under capacity*).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 produktivitas yang sama sehingga terjadi inefisiensi biaya. Sebaliknya jika terjadi kekurangan tenaga kerja atau banyaknya pekerjaan dengan jumlah karaywan yang dipekerjakan sedikit, dapat menyebabkan keletihan fisik maupun psikologis bagi karyawan.Akhirnya karyawan pun menjadi tidak produktif karena terlalu lelah.

Pengertian Beban Kerja Menurut Suwanto (2011) adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi / pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan,teknik analisis beban kerja,teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi.

Setiap pekerjaan merupakan beban bagi yang bersangkutan.bebantersebut dapat berupa beban fisik maupun beban menta.(Tarwaka, 2004). Everly dan girdano (dalam munandar 200) menyatakan bahwa beban kerja adalah keadaan dimana para pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu

Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Tarwaka (2004) Faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah:

Faktor eksternal

Faktor eksternal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja.Aspek beban kerja eksternal sering disebut sebagai stressor yang termasuk beban kerja eksternal adalah:

1. Tugas –Tugas (Tasks)
   Tugas ada yang berupa fisik seperti,tata ruang kerja,stasiun kerja,alat dan sarana kerja,kondisi kerja,sikap kerja dan alat bantu kerja.tugas juga ada yang bersifat mental seperti,kompleksitas pekerjaan dan tanggungjawab terhadap pekerjaan.
2. Organisasi Kerja
   Organisasi kerja yang mempengaruhi beban kerja misalnya,lamanya waktu kerja,waktu istirahat,kerja bergilir,sistem pengupahan,kerja malam,tugas dan wewenang.
3. Lingkungan Kerja
   Lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi beban kerja adalah yang termasuk dalm beban kerja adalah tambahan akibat lingkungan kerja. Misalnya saja lingkungan kerja fisik (penerangan, kebisingan, getaran mekanis), lingkungan kerja kimiawi (debu,gas pencemar udara),lingkungan kerja biologis (bakteri,virus dan parasit) dan lingkungan kerja psikologis (penepatan tenaga kerja).

Faktor Internal

Faktor internal dari beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal.reaksi tersebut dikenal dengan strain.secara ringkas faktor internal meliputi:

1. Faktor somatis : yaitu jenis kelamin,umur,ukuran tubuh,kondisikesehatan,status gizi.
2. Faktor Psikis yaitu motivasi, persepsi ,kepercayaan ,keinginan, serta kepuasan.

Manuaba, (2000) Menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut;

1. Faktor Eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja seperti:
   a) Tugas-tugas yang dilakukan bersifat fisik seperti stasiun kerja,tata ruang,tempat kerja,kondisi kerja,sikp kerja sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan,tingkat kesulitan pekerjaan,pelatihan dan pendidikan yang di peroleh,tanggungjawab pekerjaan.
   b) Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistempengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
   c) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik,lingkungan kimiawi,lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.ketiga aspek ini disebut wring stesor.
2. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain,berat ringannya strain dapat di nilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi somatis (Jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan) Faktor psikis (Motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan

Hipotesa Penelitian

Hipotesa Penelitian ini adalah :

1. Waktu Kerja Berpengaruh Terhadap Efektifitas Kerja.

   Waktu Kerja Menurut Wignjosoebroto (2003), waktu standar secara definitive dinyatakan sebegai waktu yang dibutuhkan oleh seorang pekerja yang memiliki tingkat kemampuan rata-rata untuk menyelesaikan suatu pekerjaaan. Waktu standar tersebut sudah mencakup kelonggaran waktu *(allowance time)*yang diberikan dengan memperhatikan situasi dan kondisi yang harus diselesaikan.

   Efektifitas Kerja Kata efektif berasal dari kata bahasa inggris yaitu *effective*yang berarti berhasil atau sesuatu yang dilakukan berhasil dengan baik.Kamus ilmiah popular mendefinisikan efektifitas sebagai ketetapan penggunaan, hasil guna atau menunjang tujuan. Effect merupakan perilaku atau reaksi dari seseoarang yang sedang di amati. Individu yang sedang diamati kemungkinana besar akan bereaksi dengan cara yang tidak umum karena mereka merasa diamati atau turut serta dalam suatu eksperimen (Jhon, Robert, Michel 2005).

   H1 : Waktu kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektifitas Kerja.
2. Beban kerja berpengaruh terhadap Efektifitas Kerja.

   Beban Kerja merupakan konsekuensi dari pelaksanaan aktivitas yang diberikan kepada

seseorang / pekerja (Simanjutak, 2010). Efektifitas Kerja Kata efektif berasal dari kata bahasa inggris yaitu *effective*yang berarti berhasil atau sesuatu yang dilakukan berhasil dengan baik.Kamus ilmiah popular mendefinisikan efektifitas sebagai ketetapan penggunaan, hasil guna atau menunjang tujuan. Effect merupakan perilaku atau reaksi dari seseoarang yang sedang di amati. Individu yang sedang diamati kemungkinana besar akan bereaksi dengan cara yang tidak umum karena mereka merasa diamati atau turut serta dalam suatu eksperimen (Jhon, Robert, Michel 2005).

H2 : Beban Kerja Berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Efektifitas kerja

3. Waktu Kerja berpengaruh terhadap efektifitas kerja.

Waktu kerja Menurut Husen (2009), dalam konteks penjadwalan terdapat perbedaan antara waktu *(time)*dan kurun waktu *(duration).* Bila waktu menyatakan siang / malam ,sedangkan kurun waktu atau durasi menunjukan lamanya waktu yang dibutuhkan dalam melakukan suatu kegiatan, seperti lamanya waktu kerja dalam satu hari adalah 8 jam. Menentukan durasi atau kegiatan biasanya dilandasi volume pekerjaan dan produktivitas kelompok pekerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Efektifitas kerja Secara Etimologis, kata efektif sering diartikan sebagai mencapai sasaran yang diinginkan *(producing desired result),* berdampak menyenangkan *(having apleasing effect),* bersifat actual,nyata*(actual dan real)* (Khairul Umam 2010)

H3 : Waktu kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap efektifitas kerja.

4. Beban kerja berpengaruh terhadap efektifitas kerja.

Beban kerja tidak hanya menghitung waktu untuk kerja produktif tetapi juga termasuk aspek manusia seperti kelelahan, kebutuhan pribadi, dan hambatan yang tidak bisa dihindari ,Faktor ini dinamakan *allowance* (Barnes,2011).

Efektifitas Kerja Kata efektif berasal dari kata bahasa inggris yaitu *effective*yang berarti berhasil atau sesuatu yang dilakukan berhasil dengan baik.Kamus ilmiah popular mendefinisikan efektifitas sebagai ketetapan penggunaan, hasil guna atau menunjang tujuan. Effect merupakan perilaku atau reaksi dari seseoarang yang sedang di amati. Individu yang sedang diamati kemungkinana besar akan bereaksi dengan cara yang tidak umum karena mereka merasa diamati atau turut serta dalam suatu eksperimen (Jhon, Robert, Michel 2005).

H4 : beban kerja berpengaruh negaif dan tidak signifkan terhadap efektifitas kerja.

5. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap efektifitas kerja.

Kepuasan Kerja Menurut yang dikutip oleh Mangkunegara (2001) Adalah kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyonkog atau tidak menyokong pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya

Efektifitas Kerja Kata efektif berasal dari kata bahasa inggris yaitu *effective*yang berarti berhasil atau sesuatu yang dilakukan berhasil dengan baik.Kamus ilmiah popular mendefinisikan efektifitas sebagai ketetapan penggunaan, hasil guna atau menunjang tujuan. Effect merupakan perilaku atau reaksi dari seseoarang yang sedang di amati. Individu yang sedang diamati kemungkinana besar akan bereaksi dengan cara yang tidak umum karena mereka merasa diamati atau turut serta dalam suatu eksperimen (Jhon, Robert, Michel 2005).

H5 : Kepuasan Kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini berbentukdeskriptif survey dengan analisis kuantitatif. Penelitian tidak dilakukan terhadp seluruh objek yang diteliti, hanya mengambil sebagaian dari populsi tersebut (sampel).

Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Vision Land SemarangJl. Raya Semarang - Soekarno Hatta Km. 26, Karangjati, Bergas, Karangjati, Semarang, Jawa Tengah.

Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah karyawan di PT. Vision Land Semarang yang bekerja pada bagian Helper (Sewing). Unit-unit tersebut dipilih menjadi objek penelitian karena intensitas pelayanan terhadap pengguna produk yang dikeluarkan oleh PT. Vision Land yang relative lebih tinggi dibanding unit lain

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan dari kelompok orang-orang, peristiwa dan hal- hal yang menjadi obyek penelitian yang memiliki standar-standar tertentu dari ciri-ciri yang yang telah ditetapkan sebelumnya.(Sugiyono, 2016) 2000) Berdasarkan penjelasan di atas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai pada bagaian Helper (Sewing) di PT. Visioland Kabupaten Semarang yang berjumlah 1056 karyawan.Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan unit Cutting sebanyak 255 Bagian Sewing 655dan Helper 146.

Adapun Rincian Karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1

No	Departemen	Jumlah Karyawan
1.	Unit Cutting	255
2.	Unit Sewing	655
3.	Unit Helper	146

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimilki oleh populasi tersebut (Sugiyono ,2007). Untuk menentukan jumah sampel yang digunakan rumus slovin (Simamora 2002) Sebagai berikut:

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

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e^2 = Tingkat presentasi toleransi ketidaktelitian

Dalam penelitian ii akan digunakan nilai e = 10% artinya tingkat toleransi untuk ketidakpastian sebesar 10% tingkat kepercayaan yang diharapkan dari penelitian adalah 90%.

$n = \frac{N}{1 + N \times e^2} = \frac{1056}{1+1056 \times 10^{\%2}} = \frac{1056}{1+105601} = 106,67$

Dibulatkan menjadi 107.

Sumber Data

Sumber data terbagi menjadi dua yaitu data primer dan datasekunder.Dalam penelitian ini menggunkan sumber data yaitu : Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada. Contoh data sekunder misalnya catatan atau dokumentasi perusahaan berupa absensi ,gaji ,laporan keuangan publikasi perusahaan ,laporan pemerintah,data yang diperoleh dari majalah,dan lain sebagainya.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian,teknik pengumpulan data merupakan faktor penting demi keberhasilan penelitian.hal ini berkaitan dengan bagimana cara mengumpulkan data ,siapa sumbernya,dan apa alat yang di gunakan.jenis sumber data adalah mengenai dari mana data diperoleh.apakah data di peroleh dari sumber langsung (data primer atau data diperoleh dari sumber tidak langsung (data sekunder)

Metode pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data.metode menunjuk suatu cara sehingga dapat diperlihatkan penggunaanya melalui angket, wawancara, pengamatan, tes, dokumentasi dan sebagainya.

Dalam pelaksanaan penelitian ini,teknik pengumpulan data yang dilakuakan adalah :

1. Teknik Kuesioner

   Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analis mempelajari sikap-sikap,keyakinan,perilaku,dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada. Dengan menggunakan kuesioner, analisis berupaya mengukur apa yang ditemukan dalam wawancara, selain itu juga untuk menentukan seberapa luas atau terbatasnya sentiment yang diekspresikan dalam suatu wawancara. Penggunaan Kuesioner tepat bila :

   1. Responden (orang yang merespons atau menjawab pertanyaan) saling berjauhan.
   2. Melibatkan sejumlah orang didalam proyek sistem, dan berguna bila mengetahui berapa proporsi suatu kelompok tertentu yang menyetujui atau tidak menyetujui suatu fitur khusus dari sistem yang diajukan.
   3. Melakukan Studi untuk mengetahui sesuatu dan ingin mencari seluruh pendapat sebelum proyek sistem diberi petunjuk-petunjuk tertentu.
   4. Ingin yakin bahwa masalah-masalah dalam sistem yang ada bisa diidentifikasi dan dibicarakan dalam wawancara tindak lanjut.

2. Teknik Wawancara

   Wawancara merupakan proses pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan kepada narasumber untuk dijawab secara

lisan,dibantu dengan kuisioner dan panduan wawancara.

Uji Keseragaman Data

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak.uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal,interval,ataupun rasio.

Menurut Imam Ghozali (2013) tujuan dari uji normalitas adalah sebagai berikut: "uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistibusi normal atau tidak.Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid dan statistik parametric tidak dapat digunakan".

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2012) Uji Multikolinearitas bertujun untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen).Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen.pengujian multikolinearitas dilihat dari besaran VIF *(Variance InflationFactor)*dan *Tolerance*. *Tolerance* mengukur variabel independen lainnya.jadi nilai *tolerance*yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena VIF = 1/*Tolerance).* Nilai *cutoff* yang umum dipakai menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance*> 0,01 atau sama dengan nilai VIF < 10.

Uji Heteroskedastistas

Uji heterskedastistas digunakan untuk engetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastistas yaitu ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.Heteroskedastistas merupakan salah satu faktor yang menyebabkan model regresi linier sederhana tidak efisien dan akurat,juga mengakibatkan penggunaan metode kemungkinan maksimum dalam mengestimasi parameter (koefisien) regresi atau terganggu.

Cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot pada *scatterplot* antara SPRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah yang teah diprediksi dan sumbu X residual yang telah di *standardize.* Jika ada pola tertentu,seperti titik yang membentuk pola yang teratur(Bergelombang, menyebar kemudian menyempit), maka hal tersebut menunjukkan adanya heteoskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas,serta titiktitik meyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak ada heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorlasi digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi,maka dinamakan ada masalah autokorelasi. Secara sederhana adalah bahwa analisis regresi adalah untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat,jadi tidak boleh terjadi korelasi antara observasi dengan data observasi sebelumnya.uji autokorelasi hanya dilakukan pada data *time series*(runtut waktu) dan tidak perlu dilakukan data cross section seperti pada kuesioner dimana pengukuran semua variabel dilakukan secara serempak pada saat bersamaan.

Menilai *Goodnes of fit* suatu Model

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2012) Koefisien determinasi R^2 merupakan Alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable dependen.nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu.nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-vriabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

Uji Pengaruh Parsial (t)

Uji parsial atau disebut juga uji t dalam analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui apakah variaebl bebas (X) secara parsial (sendiri-sendiri/masing-masing variabel) Berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).namun jika yang ingin diketahui adalah pengaruh variabel bebas (X) secara brsama-sama (simultan) terhadap variabel terikat (Y) Maka hal ini disebut dengan uji F.

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur ini merupakan perluasan atau kepanjangan dari regresi Berganda yang digunakan untuk menaksir hubungan kausalitas (sebab-akibat) antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya,serta menguji besarnya sumbangan atau konstribusi masing-masing variabel eksogen

terhadap variabel Endogen (Ghozali 2006,Riduan dan kuncoro 2011 dikutip oleh sunjoyo dkk, 2013)

Dalam pengujian hubungan kausal tersebut yang didasarkan pada teori yang menyatakan bahwa variabel yang dikaji memiliki hubungan secara kasual.analisis jalur bukan ditunjukkan untuk menurunkan teori kausal,melainkan dalam pnggunaanya harus didasarkan pada teori yang menyatakan bahwa hubungan antar variabel tersebut bersifat kausal.dengan demikian,kuat lemahnya teori yang digunakan dalam menggambarkan hubungan kausal tersebut menentukan dalam penyusunan diagram jalur dan mempengaruhi hasil dari analisis serta pengimplementasian secara keilmuan (widiyanto,2013).

ANALISA & PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Pengujian normalitas pada penelitian ini akan dilakukan dua tahapyaitu tahap pertama menguji normalitas data setiap variabel individu dan tahap kedua menguji normalitas data residual regresi berganda yaitu residual 1 (RES_1) yaitu regresi X1, X2 terhadap Y1 dan residual 2 (RES_2) yaitu regresi X1, X2 terhadap Y2.

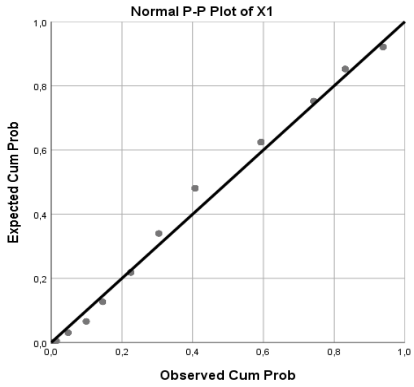
Tabel 4.5
Uji *Kolmogorov-Smirnov*Per Variabel
Uji *Kolmogorov-Smirnov*Per Variabel

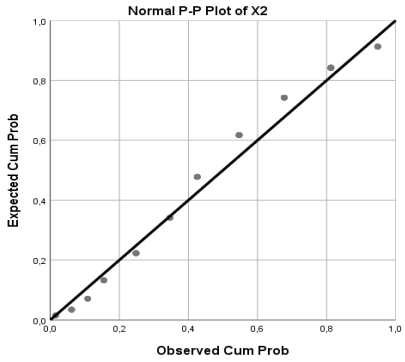
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		X1	X2	Y1	Y2
N		107	107	107	107
Normal Parameters[a,b]	Mean	11,1308	11,1589	14,9720	25,9252
	Std. Deviation	2,74062	2,83226	3,19923	5,95375
Most Extreme Differences	Absolute	,154	,149	,120	,094
	Positive	,079	,088	,077	,064
	Negative	-,154	-,149	-,120	-,094
Test Statistic		,154	,149	,120	,094
Asymp. Sig. (2-tailed)		,086[c]	,297[c]	,051[c]	,172[c]
a. Test distribution is Normal.					
b. Calculated from data.					
c. Lilliefors Significance Correction.					

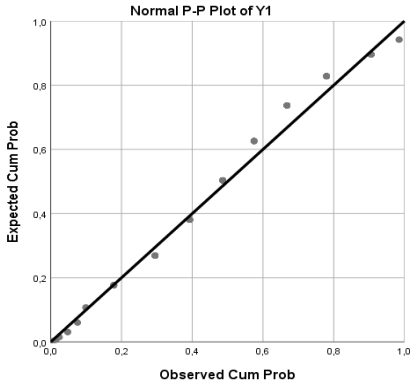
Sumber: data primer diolah, 2018.

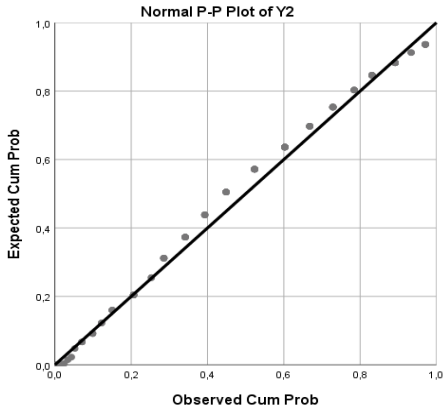
Berdasarkan pada tabel 4.5 dapat dilihat bahwa masing-masing variabel mempunyai nilai probabilitas(Asymp.Sig.) lebih dari 0,05 yang mengindikasikan bahwa setiap variabel penelitian terdistribusi normal. Selain itu untuk melakukan uji normalitas penulis juga menggunakan metode uji P-P Plot untuk mengetahui normalitas data penelitian.

Diagram 4.1
Uji P-P PlotPer Variabel









Berdasarkan diagram 4.1 diketahui bahwa masing-masing variabel mempunyai distribusi data yang normal. Hal ini dapat dilihat dari sebaran data pada keempat grafik variabel yang terlihat mengikuti garis diagonal yang mengindikasikan data normal.

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas yang telah dilakukan pada data penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.7.

Tabel 4.7
Hasil Uji Multikolinearitas Variabel X1, X2 terhadap Y1

Coefficients[a]			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	,791	1,264
	X2	,791	1,264
a. Dependent Variable: Y1			

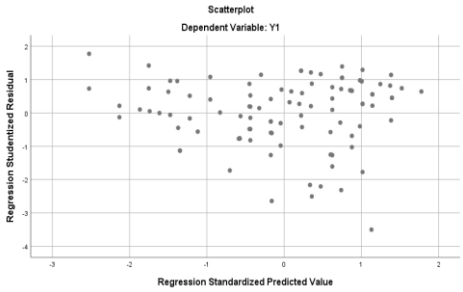
Sumber: data primer diolah, 2018.

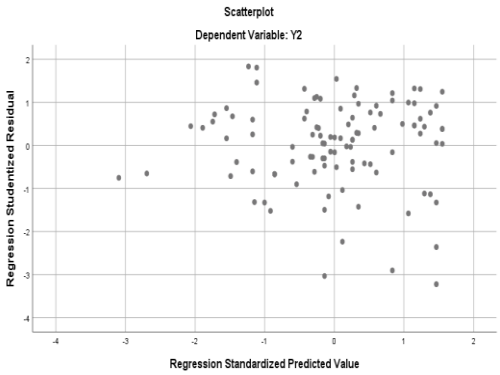
Berdasarkan uji Multikolinieritas yang dilakukan terhadap variabel Penggunaan Waktu Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Efektivitas Kerja (Y1) diperoleh data bahwa masing-masing variabel independen memiliki nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10 menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas pada penelitian dilakukan dengan menggunakan uji scatterplot seperti yang ditunjukkan pada diagram 4.3.

Diagram 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Scatterplot





Berdasarkan hasil uji scatterplot diketahui bahwa masing-masing diagram menunjukkan pola yang tidak jelas, dengan sebaran titik-titik berada di atas dan di bawah garis 0. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Berdasarkan hasil uji runtest pada data residual penelitian ditemukan

hasil sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Autokorelasi dengan *Runtest*

Runs Test		
	RES_1	RES_2
Test Value[a]	,60681	,96704
Cases < Test Value	53	53
Cases >= Test Value	54	54
Total Cases	107	107
Number of Runs	43	45
Z	-2,233	-1,845
Asymp. Sig. (2-tailed)	,096	,065
a. Median		

Sumber: data primer diolah, 2018.

Hasil uji run test pada kedua variabel residual ditemukan hasil bahwa nilai Asymp.Sig menunjukkan nilai di atas 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis nol diterima sehingga keputusan yang diambil adalah data penelitian yang ada bersifat *random* / acak dan tidak terjadi autokorelasi.

Goodness of fit

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 4.10
Koefisien Determinasi Dengan Variabel Dependen Y1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,380[a]	,145	,128	2,98705

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: data primer diolah, 2018.

Berdasarkan analisis linier berganda pada tabel 4.10 diperoleh koefisien determinasi Adjusted R2 sebesar 0,128 pada variabel terikat efektivitas kerja (Y1). Hal ini berarti persentase pengaruh penggunaan waktu kerja (X1) dan beban kerja (X2) terhadap efektivitas kerja (Y1) sebesar 12,8%, sedang sisanya 87,2% dipengaruhi oleh variabel lain. Pada tabel 4.11 diperoleh koefisien determinan Adjusted R2 sebesar 0,22untuk variabel terikat kepuasan kerja (Y2). Hal ini berarti persentase pengaruh penggunaan waktu kerja (X1) dan beban kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y2)sebesar 22% sedangkan 88% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Uji Parsial (t)

Tabel 4.14
Uji Parsial terhadap variabel dependen Y1

Coefficients[a]			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	8,174	,000
	X1	-1,296	,198
	X2	4,141	,000
a. Dependent Variable: Y1			

Sumber: data primer diolah, 2018.

Berdasarkan hasil uji parsial yang telah dilakukan pada tabel 4.14 dan tabel 4.15 maka dapat diketahui:

1. Nilai t tabel yaitu = (0,05/2; 107-2-1) → (0,025; 104) = 1,98304
2. Variabel penggunaan waktu kerja (X1) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel efektivitas kerja (Y1). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung (-1,296)<1,98304 dan nilai signifikansi 0,198 > 0,05.
3. Variabel beban kerja (x2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel efektivitas kerja (y1). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung (4,141) > 1,98304 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05.
4. Variabel penggunaan waktu kerja (x1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (y2). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung (2,364) > 1,98304 dan nilai signifikansi sebesar 0,020 < 0,05.
5. Variabel beban kerja (x2) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (y2). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar (-1,326) < 1,98304 dan nilai signifikansi sebesar 0,188> 0,05.
6. Variabel efektivitas kerja (y1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (y1). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 4,753 > 11,98304 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05.

Path Analysis

Dalam penelitian ini untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (*Path analysis*). Analisis jalur pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Analisis Pengaruh Penggunaan Waktu Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Efektivitas Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,380[a]	,145	,128	2,98705

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Tabel 4.16 menunjukkan bahwa nilai R^2 sebesar 0,145 dan kemudian akan digunakan untuk perhitungan nilai e_1 yang merupakan varian variabel efektivitas kerja yang tidak dijelaskan oleh penggunaan waktu kerja dan beban kerja. Besarnya:

e1 = $\sqrt{(1 - R2)}$ = $\sqrt{(1 - 0{,}145)}$ = $\sqrt{0{,}855}$= 0,925

Setelah dilakukan perhitungan persamaan maka kemudian diambil pernyataan:

1. Setiap terjadi peningkatan penggunaan waktu kerja maka akan diikuti penurunan efektivitas kerja sebesar -0,132.
2. Peningkatan beban kerja akan meningkatkan efektivitas kerja sebesar 0,422.
3. Peningkatan penggunaan waktu kerja akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,234.
4. Peningkatan beban kerja akan menurunkan kepuasan kerja sebesar -0,141.
5. Peningkatan efektivitas kerja akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,449.

Interpretasi Atau Pembahasan Hasil Pengaruh Penggunaan Waktu Kerja Terhadap Efektivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel penggunaan waktu kerja (X1) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel efektivitas kerja (Y1). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung (-1,296)< 1,98304 dan nilai signifikansi 0,198 > 0,05. Selain itu pada uji analisis jalur menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan penggunaan waktu kerja maka akan diikuti penurunan efektivitas kerja sebesar -0,132.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Efektivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja (x2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel efektivitas kerja (y1). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung (4,141) > 1,98304 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Selain itu peningkatan beban kerja akan meningkatkan efektivitas kerja sebesar 0,422.

Pengaruh Penggunaan Waktu Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwapenggunaan waktu kerja (x1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (y2). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung (2,364) > 1,98304 dan nilai signifikansi sebesar 0,020 < 0,05. Selain itu Peningkatan penggunaan waktu kerja akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,234.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwabeban kerja (x2) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (y2). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar (-1,326) < 1,98304 dan nilai signifikansi sebesar 0,188 > 0,05. Selain itu Peningkatan beban kerja akan menurunkan kepuasan kerja sebesar -0,141.

Pengaruh Efektivitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwaefektivitas kerja (y1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (y2). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 4,753 > 11,98304 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Selain itu peningkatan efektivitas kerja akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,449.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka simpulan daripenelitian ini sabagai berikut:

1. Variabel penggunaan waktu kerja (X1) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel efektivitas kerja PT Vision Land. Hal ini menunjukkan apabila penggunaan waktu kerja meningkat maka akan menurunkan efektivitas kerja karyawan.
2. Variabel Beban Kerja (x2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Efektivitas Kerja PT Vision Land. Hal ini menunjukkan apabila beban kerja bertambah maka akan meningkatkan efektivitas kerja karyawan
3. Variabel Penggunaan Waktu Kerja (x1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (y2) PT Vision Land. Hal ini menunjukkan apabila penggunaan waktu kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
4. Variabel Beban Kerja (x2) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y2) PT Vision Land. Hal ini menunjukkan apabila beban kerja meningkat maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan.
5. Variabel Efektivitas Kerja (y1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (y2) PT Vision Land. Hal ini menunjukkan apabila efektifitas kerja karyawan maka akan meningkatkan kepuasan kerja.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan hasil yang telah didapat maka saran penelitian yang dapat diterapkan adalah:

1. Perusahaan PT Vision Land diharapkan agar dapat meninjau kembali kebijakan perusahaan tentang alokasi penggunaan waktu kerja karyawan dan beban kerja yang dilimpahkan agar tidak memberikan dampak negatif terhadap efektivitas kerja dan kepuasan kerja.
2. Untuk peneliti selanjutnya yang ingin mengangkat tema penelitian yang sama agar lebih meningkatkan kualitas penelitian dengan

membahas lebih jauh penelitian dengan metode yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Anwar, Syamsul. (2016). Analisis Penggunaan Waktu Kerja Dan Beban Kerja Karyawan Dengan Pendekatan Sampling Pekerjaa Di Pt X.

Ellyzar, Nova. (2017). Pengaruh mutasi kerja,beban kerja dan konflik interpersonal terhadap stress kerja serta dampaknya terhadap kinerja pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Aceh.

Barnes. (2011). *Analisis Beban Kerja Penenuan Beban Kerja Pada Front Office PAN Back Pengukuran Produktifitas Berdasarkan Beban*, Ghalia ilmu, Bandung.

Gunawan, Adi. (2003). *Pengertian Efektifitas*. 113.

Hariandja. (2000). *Teori-Teori Manajemen Dan Organisasi.*

Hasibuan. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia* ,edsi revisi, bumi aksara, jakarta. 105

Husen. (2009). *Manajemen Proyekan Penjadwalan Dan Pegadilan Proyek* penerbit andi yogyakara.

Irfan, Rizah. (2008). *Manajemen Internal Dengan Tim Peneliti P3D1*, Jakarta.

Kusdi, S. (2010). *Teori-Teori Manajemen Dan Organisasi.*

Michel, J. R. (2005). *Perilaku Dan Manajemen Organisasi* (Alih Bahasa Gina Gania), Edisi Tujuh, Erlangga. 27.

Niebel. (2002). Methods, standars, and Work Design, Mc Graw. Analisis Penggunaan waktu kerja dan beban kerja dengan pendekatan sampling pekerjan di pt x.

Pasal 77 Ayat 1 UU Republik Indonesia Nomor1 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. (n.d.).

Robbins. (2006). Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja Dan Konflik Interpersonal Terhadap Stress Kerja Serta Dampaknya Pada Efektifitas Pegawai BPKP Pewakilaan Provinsi Aceh, 260.

Sabrini.ainul. (2013). Pengukuran Beban Kerja karyawan dengan menggunakan metode SWAT (Subjektive Worload Assement Technique) dan Work Sampling di PT XYZ.

Schein. (2010). Budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan.

Shah. (2011). Pengertian beban kerja. Analisis penggunaan waktu kerja dan beban kerja karyawan dengan pendekatan sampling pekerjaan di PT X.

Simanjuntak. (2010). Analisis Beban kerja dengan metode workload Analyisis jakarta. Analisis penggunaan waktu kerja dan beban kerja karyawan dengan pendekatan sampling pekerjaan di pt x.

Soetopo, Hendayat. (2012). *Perilaku organisasi, Teori dan Praktik* di bidang, Bandung. 51.

Suahedi, Falih. (2010). *Perkembangan pratik ilmu administrasi negara*. 108.

Suma'mur. (2009). *Waktu Kerja Dan Beban Kerja*,andi,yogyakarta.

Sunarso. (2010). *Teori-Teori Manajemen Dan Organisasi.*

Suwanto. (2011). Pengaruh Mutasi Kerja , Beban Kerj, Dan Konflik Interpersonal Terhadap Stress Kerja Serta Dampaknya Pada Efektifitas Pegawai Bpkp Perwakilan Provinsi Aceh.

Utomo, Sandi. (2017). The Analysis Of Employee Quantity Needs In PT Best Logistic Service.

Umam, Khairul. (2010). *Perilaku Organisasi.* Cetakan 1 CV Pustaka setia Bandung. 229

Wignjosoebroto. (2003). *Teknik Tata Cara Kerja*, Departemen teknik, guna widya, surabaya.