

The Effect Of Workload And Time Management On Employee Work Effectiveness At Perumda Tirta Hidayah, Bengkulu City

Pengaruh Beban Kerja Dan Manajemen Waktu Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Di Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu

Elis Lestari ¹⁾; Eti Arini ²⁾

¹⁾Study Program of Management, Faculty of Economic, Universitas Muhammadiyah Bengkulu

²⁾ Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Muhammadiyah Bengkulu

Email: ¹⁾ Elis3164@gmail.com ; ²⁾ Etiarini@umb.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [15 Maret 2024]

Revised [11 Mei 2024]

Accepted [25 Mei 2024]

KEYWORDS

Workload, Time Management, Work Effectiveness

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan penelitian mengetahui pengaruh beban kerja dan manajemen waktu terhadap efektivitas kerja karyawan. Penelitian dilaksanakan di Kantor Pusat Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Tirta Hidayah Kota Bengkulu dari bulan November-Desember 2023. Responden adalah pegawai di kantor pusat sebanyak 154 orang, didapat responden yang berpartisipasi setelah pengumpulan data melalui kuesioner sebanyak 125 orang. Analisis data menggunakan model regresi linier berganda. Hasil penelitian didapat bahwa beban kerja dan efektivitas kerja berpengaruh negatif. Hal ini menjelaskan bahwa kenaikan beban akan diikuti penurunan efektivitas kerja. Manajemen waktu dan efektivitas kerja berpengaruh positif. Hal ini menjelaskan bahwa kenaikan manajemen waktu akan diikuti kenaikan efektivitas kerja. Beban kerja dan manajemen waktu terhadap efektivitas kerja adalah signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa kenaikan beban kerja dan manajemen waktu juga akan diikuti kenaikan maupun penurunan efektivitas kerja.

ABSTRACT

The aim of the research is to determine the effect of workload and time management on employee work effectiveness. The research was carried out at the Head Office of the Regional Public Company (Perumda) Tirta Hidayah, Bengkulu City from November-December 2023. Respondents were 154 employees at the head office, it was found that 125 respondents participated after data collection via questionnaires. Data analysis uses multiple linear regression models. The research results showed that workload and work effectiveness had a negative effect. This explains that an increase in load will be followed by a decrease in work effectiveness. Time management and work effectiveness have a positive effect. This explains that an increase in time management will be followed by an increase in work effectiveness. Workload and time management on work effectiveness are significant. This explains that an increase in workload and time management will also be accompanied by an increase or decrease in work effectiveness.

PENDAHULUAN

Pengembangan SDM merupakan hal penting dalam menciptakan efektivitas kerja dan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Dengan mengembangkan SDM secara efektif, perusahaan dapat memastikan bahwa mereka memiliki tim yang terampil, terampil, dan termotivasi untuk mencapai tujuan bisnis mereka dengan baik. Efektivitas kerja adalah ukuran seberapa baik sebuah organisasi atau individu mencapai hasil yang diinginkan. Dalam bisnis, efektivitas kerja sering kali diukur dalam hal pencapaian tujuan bisnis, seperti peningkatan penjualan, profitabilitas, kepuasan pelanggan, dan sebagainya (Arika, 2021).

Efektivitas kerja dipengaruhi berbagai faktor, diantaranya faktor beban kerja. Menurut Munandar (2011), beban kerja tanggung jawab individu, tim, organisasi dalam periode waktu tertentu. Ini bisa mencakup berbagai elemen, seperti jumlah proyek yang harus diselesaikan, volume pekerjaan yang harus ditangani, atau tingkat kompleksitas tugas yang harus diatasi. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat mengakibatkan stres, kelelahan, dan penurunan produktivitas (Vanchapo, 2020).

Beban kerja setiap bagian di Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu sebagai objek penelitian tidak merata. Hal ini diketahui observasi awal yang mengidentifikasi bahwa beban kerja di Bagian Distribusi paling tinggi, karyawan harus lembur sampai malam untuk memperbaiki kebocoran pipa yang terjadi hampir setiap hari, kemudian di Bagian Pengolahan menggunakan shif kerja mengontrol air yang diolah supaya kualitasnya tetap terjaga. Kemudian para pencatat meter kadang harus membaca meter air pelanggan melebihi kapasitas yang ditugaskan. Di lain sisi, teridentifikasi bagian yang memiliki beban kerja sangat rendah seperti di Bagian Pengendalian Kehilangan Air (PKA), Sub Bagian Dokumentasi Teknik, Bagian Sistem Pengendalian Intern (SPI) dan lainnya. Mencapai efektivitas kerja yang optimal,

perusahaan perlu mencari keseimbangan yang tepat dalam memberikan beban kerja kepada karyawan. Pemberian tugas yang sesuai dengan keterampilan dan kapasitas karyawan, bersama dengan dukungan dan pengakuan, dapat meningkatkan efektivitas kerja secara keseluruhan.

Efektivitas kerja juga dipengaruhi oleh manajemen waktu. Manajemen waktu adalah faktor kunci yang dapat sangat mempengaruhi efektivitas kerja. Bagaimana seseorang mengatur dan menggunakan waktu mereka dalam menjalankan tugas-tugas mereka dapat memiliki dampak signifikan pada produktivitas dan pencapaian tujuan (Haynes, 2020). Manajemen waktu yang baik memungkinkan seseorang untuk mengidentifikasi dan menetapkan prioritas dengan baik. Dengan menentukan tugas-tugas yang paling penting dan mendesak, seseorang dapat fokus pada pekerjaan yang paling berdampak dan meninggalkan tugas-tugas yang kurang penting.

Membagi waktu secara efisien antara berbagai tugas dan proyek adalah keterampilan penting dalam manajemen waktu. Ini memungkinkan seseorang untuk mengalokasikan waktu yang tepat untuk setiap tugas tanpa kelebihan atau kekurangan. Begitu juga dengan pemanfaatan alat bantu seperti kalender, aplikasi manajemen waktu, atau teknologi produktivitas lainnya dapat membantu seseorang mengatur jadwal, mengingatkan tenggat waktu, dan mengelola waktu dengan lebih efektif (Danang, 2015).

Fenomena manajemen waktu karyawan Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu belum dapat dikelola dengan baik. Adanya karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal, ketersediaan bahan kimia pengolahan yang sering terlambat, pemasangan baru yang lama, dan ketidaktahuan karyawan atas prioritas kerja jangka pendek dan jangka panjang di sub bagian mengindikasikan pengelolaan manajemen waktu yang kurang baik. Manajemen waktu yang baik dapat memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan efektivitas kerja. Menerapkan prinsip-prinsip manajemen waktu dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efektif.

Keefektifan dalam pekerjaan tidak selalu mudah dicapai oleh karyawan. Ada beberapa tantangan yang dapat menghalangi atau mengganggu kemampuan karyawan untuk bekerja dengan efektif. Begitu juga dengan Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu, fenomenanya bahwa dengan karyawan sebanyak 310 tentu memiliki karakteristik dan tingkat keefektifan kerja yang berbeda.

Observasi awal peneliti dengan mewawancarai Tya selaku staf layanan pelanggan didapat informasi bahwa penyelesaian pengaduan diakui sering tidak tepat waktu, terutama dikomplain pelanggan dan pemasangan baru. Komplain pelanggan yang sudah dilaporkan jauh hari, baru ditindaklanjuti satu minggu kemudian. Itu pun kadang tidak selesai pada saat itu juga. Begitu pun pemasangan ledeng baru, dimana waktu standar pemasangan selama 7 hari kerja, nyatanya baru dipasang lebih dari 1 bulan sejak pembayaran. Hal ini merupakan salah satu indikasi ketidakefektifan kerja yang berdampak kepada layanan.

LANDASAN TEORI

Efektivitas Kerja

Jones dan Barlett (2017) mendefinisikan manajemen waktu sebagai kemampuan untuk memprioritaskan, menjadwalkan dan melaksanakan tanggung jawab individu demi kepuasan individu tersebut. Siagian (2016) menjelaskan efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat waktu yang telah ditentukan, artinya pelaksanaan suatu pekerjaan dinilai baik atau tidak sangat tergantung pada penyelesaian tugas tersebut, bagaimana cara melaksanakan dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu.

Menurut Sterrs (2017), efektivitas biasa dilakukan untuk mengukur sejauh mana kelompok atau organisasi efektif dalam mencapai suatu tujuan. Sedangkan efektivitas kerja adalah tingkatan sejauh mana seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas pokoknya untuk mencapai sasaran yang diinginkan. Istilah efektivitas sering digunakan dalam lingkungan organisasi atau perusahaan untuk menggambarkan tepat atau tidaknya sasaran yang dipilih perusahaan tersebut. Efektivitas tersebut dapat dilihat dari manfaat atau keuntungan dari sesuatu yang dipilih untuk kepentingan organisasi atau perusahaan.

Menurut Hasibuan (2017), efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut Tampubolon (2015) menyatakan bahwa efektivitas adalah pencapaian sasaran yang telah disepakati secara bersama, serta tingkat pencapaian sasaran itu menunjukkan tingkat efektivitas.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja merupakan suatu ukuran dalam penyelesaian pencapaian kerja yang sudah ditentukan sesuai dengan prosedur dan tujuan perusahaan atau organisasi, serta kemampuan untuk melaksanakan aktivitas-aktivitas yang telah ditetapkan suatu lembaga untuk mencapai tujuan serta meraih keberhasilan yang maksimal.

Beban Kerja

Tarwaka (2021) mengemukakan bahwa beban kerja adalah suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja. Menurut Munandar (2011), beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Sedangkan menurut Danang (2015), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Alfian (2017), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Vanchapo (2020) beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang terlalu berat dapat menimbulkan permasalahan bagi para karyawan dalam menjalankan rutinitas kerja.

Manajemen Waktu

Manajemen berasal dari kata to manage yang berarti mengatur (mengelola). Manajemen adalah suatu proses penyelenggaraan berbagai kegiatan dalam rangka penerapan tujuan dan sebagai kemampuan atau keterampilan orang yang menduduki jabatan manajerial untuk memperoleh sesuatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain (Feriyanto & Triana, 2019). Secara umum, manajemen didefinisikan sebagai kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh hasil dalam rangka mencapai tujuan tertentu melalui atau dengan cara menggerakkan orang lain (Sopiatin, 2020).

Secara terminologi, definisi manajemen dikemukakan oleh para ahli dengan redaksi yang berbeda-beda. Menurut Jahari dan Syarbini (2017), manajemen adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pelaksanaan, dan pengawasan, dengan memanfaatkan baik ilmu maupun seni, agar dapat menyelesaikan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Macan (2020) mendeskripsikan manajemen waktu sebagai pengelolaan waktu dimana individu menetapkan terlebih dahulu kebutuhan dan keinginan kemudian menyusunnya berdasarkan segi urutan kepentingan. Maksudnya bahwa terdapat aktivitas khusus yaitu penetapan tujuan untuk mencapai kebutuhan dan keinginan dengan memprioritaskan tugas yang perlu diselesaikan. Tugas yang sepenuhnya penting kemudian dicocokkan dengan waktu dan sumber yang tersedia melalui perencanaan, penjadwalan, pembuatan daftar pengorganisasian dan pendekatan terhadap tugas.

METODE PENELITIAN

Penelitian jenis kuantitatif ini dilaksanakan di Kantor Pusat Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Tirta Hidayah Kota Bengkulu selama satu bulan, mulai bulan November-Desember 2023. Populasi adalah seluruh pegawai Kantor Pusat Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu berjumlah 154 orang. Alasan pengambil kantor pusat karena faktor lokasi yang dapat dijangkau, sedangkan kantor cabang lokasinya ada yang berada di luar kota. Dengan demikian, dengan teknik sensus maka sampling penelitian adalah seluruh karyawan yang berada di kantor pusat Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu berjumlah 154 orang.

Tabel 1. Populasi Penelitian

Bagian	Kantor Pusat
Sistem Pengendalian Intern	6
Umum	23
Keuangan	24
Hubungan Langganan	50
Perencana Teknik	22
Pengendalian Kehilangan Air	9
AMDK Hidayah Water	16
Satpam	4
Jumlah	154

Sumber: Perumda Tirta Hidayah, November 2023

Teknik pengumpulan data melalui kuesioner, dokumentasi dan pengamatan. Kuesioner sebagai instrumen dilakukan uji coba terhadap 20 karyawan di Cabang Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu, validitas item efektivitas kerja antara 0,555-0,828, validitas variabel beban kerja antara 0,750-0,944 dan variabel manajemen waktu antara 0,669-0,813 sehingga seluruh item dinyatakan valid. Untuk reliabilitas instrumen efektivitas kerja 0,886 beban kerja 0,895 dan manajemen waktu 0,920. Dengan demikian masing-masing variabel dinyatakan handal sebagai alat ukur. Analisis dilakukan secara statistik dengan bantuan alat pengolahan data statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pengembalian Kuesioner dan Karakteristik Responden

Pengumpulan data dengan cara membagikan langsung kuesioner kepada responden. Selain itu, beberapa kuesioner ada yang ditinggal kemudian diambil lagi satu minggu kemudian. Tabel 2 berikut distribusi pengembalian kuesioner.

Tabel 2 Tingkat Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Penyebaran kuesioner	154	100
Kuesioner dikembalikan dan dapat diolah	125	81,17
Kuesioner tidak kembali	29	18,83

Kuesioner tidak kembali karena responden mengatakan tidak mengetahui keberadaan kuesioner tersebut, ada yang tercecer dan ada yang tinggal di rumah. Berikut dijelaskan karakteristik sebanyak 125 responden yang telah berpartisipasi.

Tabel 3. Karakteristik Responden

Identitas	Frekuensi	Persentase (%)
Usia		
18-30 tahun	22	17,6
31-50 tahun	95	76,0
> 50 tahun	8	6,4
Jenis Kelamin		
Laki-laki	109	87,2
Perempuan	6	12,8
Pendidikan Terakhir		
SMA	45	36,0
Diploma	4	3,2
S1	5	60,0
S2	1	0,8
Masa Kerja		
1-5 tahun	11	8,8
6-10 tahun	74	59,2
> 10 tahun	40	32,0
Jabatan		
Kepala Bagian	2	1,6
Kepala Sub Bagian	8	6,4
Staf	115	92,0
Total	125	100

Sumber: Data Diolah (2024)

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian statistik dalam memvalidasi asumsi yang mendasari analisis regresi.

Tabel 4. Hasil Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas	Asymp. Sig. (2-tailed)		Keterangan
Efektivitas Kerja	0,092		Data Normal
Beban Kerja	0,081		Data Normal
Manajemen Waktu	0,078		Data Normal
Uji multikolinearitas	Tolerance	VIF	
Beban Kerja	1,000	1,000	Non Multikolinearitas
Manajemen Waktu	1,000	1,000	Non Multikolinearitas
Uji Heteroskedastisitas	Signifikansi		
Beban Kerja	0,692		Non heteroskedastisitas
Manajemen Waktu	0,132		Non heteroskedastisitas

Tabel 4 diketahui nilai variabel efektivitas kerja, beban kerja dan manajemen memiliki data normal, bebas multikolinearitas dan gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,345	2,315		11,379	0,000
	Beban kerja	-0,230	0,061	-0,308	-3,783	0,000
	Manajemen waktu	0,226	0,061	0,304	3,731	0,000

Sumber: Data Diolah (2024)

Tabel 5 didapat persamaan $Y = 26,345 - 0,230 (X_1) + 0,226 (X_2)$. Nilai Konstanta 26,345 mempunyai makna bahwa efektivitas kerja akan tetap sebesar 26,345 bila beban kerja dan manajemen waktu sama konstan. Kemudian koefisien beban -0,230 mempunyai makna bahwa penurunan beban kerja satu satuan akan diikuti penurunan efektivitas kerja sebesar -0,230. Variabel beban kerja menghasilkan nilai negatif karena beban kerja yang tinggi akan menyebabkan rendahnya efektivitas kerja. Artinya semakin tinggi tanggapan responden terhadap beban kerja, maka tanggapan terhadap efektivitas kerja akan semakin rendah, dan sebaliknya. Koefisien manajemen waktu sebesar 0,226 mempunyai makna bahwa kenaikan manajemen waktu satu satuan akan diikuti kenaikan efektivitas kerja sebesar 0,226. Hasil ini menunjukkan arah pengaruh positif,

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,437	0,191	0,177	2,42097

Sumber: Data Diolah (2024)

Nilai R^2 sebesar 0,191, ini berarti 19,1% variabilitas efektivitas kerja dapat dijelaskan oleh beban kerja dan manajemen waktu, sementara 80,9% sisanya mungkin kontribusi variabel yang tidak diuji pada model ini.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 7. Hasil Uji t

Model		t	Sig.
1	(Constant)	11,379	0,000
	Beban kerja	-3,783	0,000
	Manajemen waktu	3,731	0,000

Sumber: Data Diolah (2024)

Diketahui nilai t_{tabel} pada tingkat signifikan 0,05 adalah 1,978. Dengan demikian variabel beban kerja yaitu $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($-3,783 \geq 1,978$), artinya pengaruh beban kerja dan efektivitas adalah negatif.

Begitu juga dengan variabel manajemen waktu dengan perbandingan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($3,731 \geq 1,978$), artinya pengaruh manajemen dan efektivitas adalah positif.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	168,496	2	84,248	34,374	,000b
	Residual	715,056	122	5,861		
	Total	883,552	124			

Sumber: Data Diolah (2024)

Dengan demikian nilai F_{hitung} $34,374 \geq F_{hitung}$ $19,488$ artinya beban kerja dan manajemen waktu signifikan mempengaruhi efektivitas kerja karyawan Perumda Tirta Hidayah Hasil ini mendukung Nugraha, et al. (2021). Efektivitas kerja karyawan Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu secara keseluruhan tergolong tinggi. Namun demikian, beban kerja dan manajemen waktu merupakan variabel diantara variabel lainnya yang mempengaruhi efektivitas kerja.

Pembahasan

Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 182 individu yang terdiri dari 91 individu Gen Z dan 91 Gen M yang menjalani tes untuk mengetahui pengaruh *soft skill* dan *hard skill* terhadap kesiapan kerja (Studi Komparasi Gen Z dan Gen M) di Kota Bengkulu. Temuan penelitian dan pengolahan data mentah terhadap Gen Z dan Gen M di Kota Bengkulu didasarkan pada penyebaran kuesioner kepada individu tersebut.

Berdasarkan sebaran gender Gen Z dan Gen M di Kota Bengkulu, terdapat 32 perempuan dan 59 laki-laki pada Gen Z, serta 55 perempuan dan 36 laki-laki pada Gen M. Berdasarkan latar belakang pendidikan, penelitian ini fokus pada siswa SMA/K. untuk sampel Gen Z dan siswa untuk sampel Gen M.

Berdasarkan jawaban responden, variabel Kesiapan Kerja termasuk dalam kelompok "baik". Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa baik *hard skill* maupun *soft skill* dapat membantu orang menjadi lebih siap kerja. Selain itu, Gen Z dan Gen M dapat mengembangkan kemampuan beradaptasi yang luar biasa dengan mencapai keseimbangan antara kemampuan keras dan lunak, yang akan membantu mereka bersiap menghadapi dunia kerja. Jawaban responden terhadap variabel *soft skill* juga termasuk dalam kategori positif. Hal ini mungkin disebabkan oleh fakta bahwa sebagian besar responden masih baru dalam bidang tersebut atau menyadari betapa pentingnya *soft skill* baik dalam konteks sosial maupun profesional, karena hal ini akan memengaruhi cara seseorang menyesuaikan diri dengan lingkungan barunya dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja mereka. Terkait dengan variabel *hard skill*, jawaban responden masuk dalam kelompok positif juga. Hal ini dimungkinkan karena *hard skill* yang kuat menunjukkan kemahiran seseorang pada sektor yang dikuasainya, sehingga akan memudahkan lapangan kerja di masa depan.

Pengaruh Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja

Temuan uji regresi berganda di atas menunjukkan bahwa *soft skill* berpengaruh terhadap kesiapan kerja (perbandingan Gen Z dan Gen M) di Kota Bengkulu. Hal ini terlihat dari koefisien β (Gen M) sebesar 0,573 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien Gen Z sebesar 0,563. Oleh karena itu H1 diterima, artinya pengaruh *Soft Skill* terhadap Kesiapan Kerja (Studi Banding Gen Z dan Gen M) di Kota Bengkulu mempunyai hubungan yang positif dan signifikan. Temuan investigasi ini menunjukkan bahwa Generasi Z dan Generasi M Kota Bengkulu lebih siap menghadapi dunia kerja jika semakin banyak *soft skill* yang mereka miliki.

Temuan penelitian Setiawati, Desi, (2021) sejalan dengan penelitian ini. Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa variabel dependen dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel *Soft Skill* dan *Hard Skill* yang masing-masing beroperasi secara parsial. Berdasarkan hasil pengujian, kesiapan kerja dipengaruhi secara positif namun tidak signifikan oleh *soft skill*. sehingga pernyataan H_a bahwa variabel Kesiapan Kerja (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh dimensi *Soft Skill* (X1) (Ratuela et al., 2022).

Pengaruh Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja

Hasil analisis regresi di atas menunjukkan bahwa *hard skill* berpengaruh terhadap kesiapan kerja di Kota Bengkulu (perbandingan Gen Z dan Gen M). Koefisien β Gen Z dan Gen M menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengaruh *Hard Skill* Terhadap Kesiapan Kerja (Studi



Banding Gen Z dan Gen M) di Kota Bengkulu, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ untuk Gen Z dan $0,407$ untuk Gen M. Hasil ini mendukung penerimaan H1.

Penelitian ini mendukung temuan Ratuella et al., (2022) hasil pengujian menunjukkan bahwa Hard Skill mempunyai pengaruh yang cukup positif terhadap Kesiapan Kerja sehingga menimbulkan penolakan terhadap Ho yang menyatakan bahwa dimensi Hard Skill (X2) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Kesiapan Kerja (Y). Dengan demikian, kesiapan kerja (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh komponen hard skill (X2). Indikator-indikator tersebut akan mempengaruhi Kesiapan Kerja untuk setiap penyesuaian yang dilakukan pada Hard Skill. Temuan uji t menunjukkan bahwa hard skill mempunyai dampak positif dan substansial terhadap persiapan lulusan sekolah menengah atas untuk memasuki dunia kerja. Dengan demikian, teori pertama dapat dikatakan benar. (Setiawati, Desi, 2021)

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Beban kerja dan efektivitas kerja berpengaruh negatif. Hal ini menjelaskan bahwa kenaikan beban akan diikuti penurunan efektivitas kerja.
2. Manajemen waktu dan efektivitas kerja berpengaruh positif. Hal ini menjelaskan bahwa kenaikan manajemen waktu akan diikuti kenaikan efektivitas kerja.
3. Beban kerja dan manajemen waktu dan efektivitas kerja adalah signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa kenaikan beban kerja dan manajemen waktu juga akan diikuti kenaikan maupun penurunan efektivitas kerja

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Beban kerja, supaya perusahaan menerapkan SOP yang telah dibuat sehingga karyawan memiliki beban kerja yang merata disetiap bagian.
2. Manajemen waktu, supaya karyawan dapat manage waktunya sehingga lebih efektif dalam menyelesaikan pekerjaan, misalnya penggunaan buku agenda atau sarana reminder yang lain sebagai pengingat pekerjaan sehingga tidak ada pekerjaan yang tertinggal.
3. Efektivitas kerja, supaya karyawan dapat meningkatkan daya tahan kerja, misalnya dapat menyelesaikan beberapa pekerjaan dalam waktu bersamaan. Peneliti selanjutnya, supaya mengkaji pada objek yang berbeda misal pada perusahaan disektor perbankan dan sektor lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisti, P., 2022. *Hubungan Antara Manajemen Waktu dengan Efektivitas Kerja pada Pegawai Perusahaan Umum Pembangunan Perumahan Nasional Regional 1 Medan Helvetia Sumatra Utara*. Skripsi Psikologi: Universitas Medan Area.
- Arika, 2021. *Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita.
- Danang, S., 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Haynes, M. E., 2020. *Time Management*. Jakarta: Indeks.
- Kholisa, N., 2012. Hubungan manajemen waktu dengan efektivitas kerja karyawan. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 1(1), pp. 56-60.
- Mangkunegara, A. P., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Munandar, A. S., 2011. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Nawal, M. S. & Budiani, M. S., 2023. Hubungan Beban Kerja dengan Efektivitas Kerja Pada Pegawai. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(2), pp. 575-583.
- Nugraha, P. S., Kirana, K. C. & Subiyanto, E. D., 2021. Pengaruh beban kerja dan time management terhadap efektivitas kerja selama work from home (wfh) saat pandemi covid-19 dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen*, 13(4), pp. 676-683.

- Rayhan, M., 2021. *Pengaruh Beban Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT Wieda Sejahtera*. Skripsi Administrasi Bisnis Terapan: Politeknik Negeri Jakarta.
- Vanchapo, A. R., 2020. *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Pasuruan: Qiara Media.