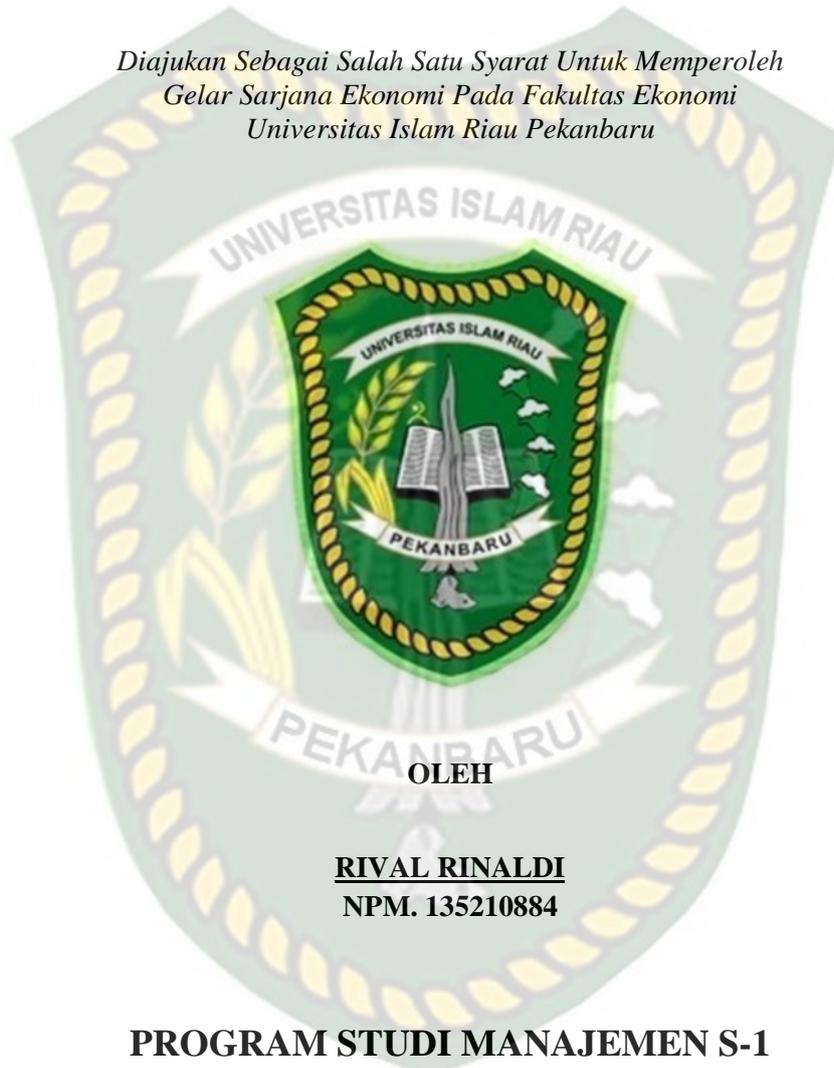


SKRIPSI

ANALISIS BEBAN KERJA KARYAWAN BAGIAN MEKANIK PADA PT. WAHANA WIRAWAN RIAU

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Riau Pekanbaru*



OLEH

RIVAL RINALDI
NPM. 135210884

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN S-1
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2019

ABSTRAK

ANALISIS BEBAN KERJA KARYAWAN BAGIAN MEKANIK PADA PT. WAHANA WIRAWAN RIAU

Oleh

RIVAL RINALDI

Beban kerja didasarkan pada pemanfaatan waktu kerjayang tersedia untuk melakukan serangkaian pekerjaan, yaitu dilihat dari aktivitas atau kegiatan yang dilakukan staf pada waktu kerja, baik kegiatan langsung, tidak langsung, dan kegiatan lain seperti kegiatan pribadi dan kegiatan tidak produktif. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimanakah beban kerja karyawan bagian mekanik pada PT. Wahana Wirawan Riau. Jenis penelitian adalah kuantitatif bersifat deskriptif. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan bagian mekanik di PT. Wahana Wirawan Riau Jl. Soekarno Hatta sebanyak 23 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara menggunakan metode sampel jenuh. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 23 orang. Teknik analisa data yang digunakan adalah menggunakan analisis deskriptif persentase. Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diketahui bahwa beban kerja karyawan bagian mekanik pada PT. Wahana Wirawan Riau berada pada kategori tinggi, beban kerja ini meliputi beban kerja fisik, beban kerja mental dan penggunaan waktu kerja yang tinggi yang di terima karyawan saat melaksanakan pekerjaanya.

Kata Kunci : Beban Kerja

ABSTRACT

EMPLOYEE EMPLOYEE LOAD ANALYSIS OF THE MECHANICAL PART IN. WAHANA WIRAWAN RIAU

By

RIVAL RINALDI

Workload is based on the use of available work time to do a series of work, which is seen from the activities or activities carried out by staff at work time, both direct, indirect activities, and other activities such as personal and unproductive activities. The purpose of this research is to find out and analyze how the workload of the mechanical part employees at PT. Wahana Wirawan Riau. This type of research is quantitative descriptive. The population in the study were all employees of the mechanical part at PT. Wahana Wirawan Riau Jl. Soekarno Hatta as many as 23 people. The sampling technique used in this study is to use the saturated sample method. The sample in this study were 23 people. Data analysis technique used is to use descriptive analysis of percentages. Based on the results of the above calculation, it is known that the workload of the mechanical part employees at PT. Wahana Wirawan Riau is in the high category, this workload includes physical workload, mental workload and the high use of work time received by employees when carrying out their work.

Keywords: Workload

KATA PENGANTAR

Segala puji milik Allah SWT, Tuhan semesta alam yang senantiasa melimpahkan segala rahmat, karunia dan petunjuk-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Beban Kerja Karyawan Bagian Mekanik Pada PT. Wahana Wirawan Riau”

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen (S1), Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Riau. Saya sebagai penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa dukungan, bimbingan, bantuan, serta do'a dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi. Pada kesempatan ini saya sebagai penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau Dra. Abrar M.Si, Akt
2. Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau Azmansyah, SE., M.Econ
3. Dosen pembimbing I Suyadi, SE., M.Si dan Pembimbing II Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Seluruh staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah memberikan ilmu kepada saya sebagai penulis.
5. Kedua Orang tua Ayahanda H. Zul Bakri dan Ibunda Hj. Harniati yang telah membesarkan dan membimbing kehidupanku dengan sentuhan kasih dan doa terbaik dalam setiap malamnya, ridhomi-lah yang selalu.

6. Sahabat-sahabat saya yang telah memberikan do'a, semangat dan motivasinya kepada saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Pihak-pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Saya sebagai penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, kritik dan saran sangat saya harapkan untuk kesempurnaan penelitian ini dimasa yang akan datang. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi bagi semua pihak yang membutuhkan.

Pekanbaru, Oktober 2019

Penulis,

RIVAL RINALDI

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan masalah	7
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
1.4 Sistematika Penulisan	8
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	10
2.1 Beban Kerja	10
2.1.1. Pengertian Beban Kerja	10
2.1.2. Sumber-sumber Beban Kerja.....	12
2.1.3. Jenis Beban Kerja	13
2.1.4. Beban Kerja Sebagai Faktor Situasional	14
2.1.5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	15
2.1.6. Pengukuran Beban Kerja	16
2.1.7. Dampak Beban Kerja Berlebih Terhadap Tenaga Kerja.....	17
2.1.8. Kelebihan Beban Kerja.....	19
2.1.9. Penghitungan Beban Kerja	19
2.1.10. Dimensi Beban Kerja.....	22
2.2 Penelitian Terdahulu	30
2.3 Kerangka Pemikiran	32
2.4 Hipotesis	33

BAB III METODE PENELITIAN	34
3.1 Lokasi Penelitian	34
3.2 Operasional Variabel Penelitian	34
3.3 Penentuan Populasi dan Sampel	35
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	35
3.5 Teknik Pengumpulan Data	36
3.6 Uji Kualitas Data	37
3.7 Teknik Analisis Data	38
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	40
4.1 Sejarah Singkat PT. Wahana Wirawan.....	40
4.2 Detail Perusahaan	43
4.3 Visi dan Misi Perusahaan	43
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
5.1 Identitas Responden.....	45
5.1.1. Jenis Kelamin.....	45
5.1.2. Tingkat Pendidikan	46
5.1.3. Responden Menurut Umur.....	46
5.2 Uji Instrumen Penelitian	47
5.2.1 Uji Validitas	47
5.2.2 Uji Reliabilitas	48
5.3 Analisis Deskriptif	48
5.3.1. Analisis Deskriptif Beban Kerja	48
5.4 Pembahasan	71
BAB VI PENUTUP	74
6.1 Kesimpulan	74
6.2 Saran	74
DAFTAR PUSTAKA	75

DAFTAR TABEL

Tabel	1.1	Jumlah Karyawan Bagian Mekanik PT. Wahana Wirawan Riau Tahun 2015-2017.....	5
Tabel	2.1	Penelitian Terdahulu.....	30
Tabel	3.1	Operasional Variabel.....	34
Tabel	5.1	Keadaan Responden di Tinjau dari Jenis Kelamin.....	45
Tabel	5.2	Keadaan Responden di Tinjau dari Tingkat Pendidikan.....	46
Tabel	5.3	Keadaan Responden di Tinjau dari Masa Kerja.....	46
Tabel	5.4	Uji Validitas Variabel Beban Kerja.....	47
Tabel	5.5	Hasil Output Uji Reliabilitas.....	48
Tabel	5.6	Rancangan Ruang Kerja.....	49
Tabel	5.7	Rancangan pekerjaan (termasuk peralatan dan prosedur kerja)..	51
Tabel	5.8	Kondisi Lingkungan Kerja (Ventilasi, Penerangan).....	53
Tabel	5.9	Tingkat Privasi Visual.....	54
Tabel	5.10	Pekerjaan Yang Berlebihan.....	56
Tabel	5.11	Sistem Pengawasan Yang buruk.....	58
Tabel	5.12	Adanya Kesenjangan Sosial.....	60
Tabel	5.13	Kurangnya Umpan Balik Prestasi.....	61
Tabel	5.14	Kurang Tepatnya Pemberian Wewenang Sesuai Dengan Tanggung Jawab Yang Diberikan.....	62
Tabel	5.15	Ketidakjelasan Peran.....	63
Tabel	5.16	Frustasi.....	65
Tabel	5.17	Perbedaan Nilai-nilai Instansi Dengan Nilai-Nilai Yang Dimiliki Pekerja.....	66
Tabel	5.18	Perubahan-Perubahan Dalam Segala Bentuk.....	67
Tabel	5.19	Perselisihan antar pribadi dan antar kelompok.....	68
Tabel	5.20	Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Beban Kerja.....	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	33
------------	--------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Angket Penelitian

Lampiran 2 : Tabulasi Data Uji Coba

Lampiran 3 : Uji Validitas Dan Reliabilitas

Lampiran 4 : Tabulasi Data Penelitian



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada hakikatnya merupakan aset utama dan bagian integral dari suatu organisasi maupun perusahaan. MSDM yang strategis memandang bahwa karyawan pada semua bidang pekerjaan dan tingkat apapun adalah baik secara structural maupun fungsional. Karyawan merupakan salah satu faktor produksi, oleh karena itu harus dimanfaatkan secara maksimal dan produktif. Tujuan suatu perusahaan tidak akan dapat terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih dan lengkap.

Keberhasilan sebuah perusahaan sangat ditentukan oleh pengetahuan, keterampilan, kerjasama dari beberapa karyawan. Dalam meningkatkan mutu hasil pekerjaan tidaklah ditekankan pada produk (barang maupun jasa) yang dihasilkan dan dipasarkan saja, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan organisasi yang terlibat, terutama bagaimana sebuah tim kerja, yang mampu menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional,

oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Ditinjau dari tingkat persaingan dunia perbankan yang begitu tinggi, sumber daya manusia selalu dituntut optimal dalam bekerja. Optimalisasi kerja merupakan pencapaian pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Beban kerja didasarkan pada pemanfaatan waktu kerjayang tersedia untuk melakukan serangkaian pekerjaan, yaitu dilihat dari aktivitas atau kegiatan yang dilakukan staf pada waktu kerja, baik kegiatan langsung, tidak langsung, dan kegiatan lain seperti kegiatan pribadi dan kegiatan tidak produktif (Ilyas, 2000 dalam Putra, 2012:2). Waktu kerja mempengaruhi beban kerja seorang karyawan itu sendiri. Waktu kerja ini dilihat dari kesesuaian dengan standar waktu kerja yang dikeluarkan UU No.13/2003, yaitu waktu normal per hari adalah delapan (8) jam (5 hari kerja) dan (7) jam (6 hari kerja). Menurut Ilyas, bila seorang staf bekerja di atas 80% dari waktu produktifnya, maka dikatakan beban kerjanya tinggi. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2008:57), kemampuan (ability) adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

Para pekerja selalu dituntut optimal dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya, tapi disisi lain pekerja mempunyai keterbatasan dalam beban kerja dan kemampuan kerja yang dibebankan, apabila karyawan diberikan beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki maka dampak dari kelebihan beban kerja akan berpengaruh terhadap kesehatan karyawan baik secara moral maupun fisik. Menurut Hariyono, dkk (2009:193) beban kerja yang

berlebihan dapat menyebabkan menurunnya moral dan motivasi perawat sehingga hal ini menjadi salah satu penyebab kelelahan kerja. Memang beban kerja yang berlebihan serta kemampuan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang telah dibebankan sangatlah berpengaruh terhadap motivasi kerja para karyawan. Namun pada kenyataannya apabila karyawan memandang semua pekerjaan yang dibebankan adalah tanggung jawab dalam bekerja, maka beban tersebut tidaklah dirasakan ketika karyawan menyelesaikan tugasnya. Hal ini didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dewi (2013:75) bahwa persepsi terhadap beban kerja yang positif yaitu menganggap bahwa beban kerja merupakan suatu tantangan kerja dan memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik lagi untuk dirinya sendiri maupun organisasinya.

Berdasarkan perihal di atas, pada dasarnya dampak beban kerja itu sendiri bersumber pada persepsi individu masing-masing, terkadang terdapat individu yang semakin tertantang dengan beban kerja yang besar sehingga motivasi untuk menyelesaikan suatu tugas sangat besar dan individu yang demikian tidak merasakan beban berlebihan dalam pekerjaannya akan tetapi merasakan semangat, passion dan merasakan gelora dalam bekerja.

Pengaruh karyawan dalam perkembangan perusahaan sangat besar, perlunya penataan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan kerja karyawan sangat dibutuhkan perusahaan untuk menjaga kerja yang optimal dan menghindari penurunan motivasi yang dilakukan karyawan. Beban kerja yang meningkat akan berpengaruh pada penurunan kemampuan kerja karyawan akibatnya kualitas kerja karyawan sangat rendah dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Hal ini mengacu

pada penelitian sebelumnya yang dilakukan Nasution (2012:23) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap peningkatan kemampuan auditor dalam mendeteksi gejala-gejala kecurangan dikarenakan beban kerja yang berlebihan. Tapi jika pengelolaan beban kerja yang baik dan pembagian job description yang disesuaikan dengan kemampuan kerja karyawan serta diimbangi berupa pengetahuan dan keterampilan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan maka beban kerja yang dirasakan bisa diminimalisir karena adanya kecepatan dan kecakapan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

PT. Wahana Wirawan Riau adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang penjualan mobil, perawatan, perbaikan dan penyediaan suku cadang yang manajemennya ditandatangani penuh oleh PT. Wahana Wirawan Riau berkembang pesat karena memberikan berbagai pelayanan yang memudahkan bagi calon pembeli maupun pengguna kendaraan. Selain itu PT. Wahana Wirawan Riau memiliki beberapa cabang di Pekanbaru. Seperti yang kita ketahui, perusahaan PT. Wahana Wirawan Riau terlihat sudah mampu menjaga keberlangsungan hidup suatu perusahaan dan bersaing dengan perusahaan lainnya. Hal ini dapat terlihat bahwa yang telah menjadikan PT. Wahana Wirawan Riau sebagai main dealer di Indonesia adalah sumber daya manusia yang mampu bekerja secara cekatan dan profesional.

Penelitian ini meneliti karyawan bagian mekanik. Hal ini dikarenakan banyaknya masalah beban kerja khususnya di bidang mekanik. Berikut adalah jumlah karyawan bagian mekanik di PT. Wahana Wirawan Riau.

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Bagian Mekanik PT. Wahana Wirawan Riau Tahun 2015-2017

No	Tahun	Jumlah Karyawan
1	2015	20
2	2016	26
3	2017	23
4	2018	23

Sumber: PT. Wahana Wirawan Riau, 2018

Berdasarkan wawancara dengan salah satu karyawan bagian mekanik menjelaskan bahwa pekerjaan yang ditekuninya terkadang memiliki pekerjaan yang sangat banyak, sehingga dia merasa terbebani dengan pekerjaan yang ada. Untuk durasi waktu kerja PT. Wahana Wirawan Riau memang sudah menyesuaikan dengan apa yang dikeluarkan oleh perusahaan akan tetapi dalam praktiknya, jam kerja yang diberikan melebihi apa yang sudah ditetapkan oleh pihak perusahaan. Dalam survei yang telah dilakukan peneliti, sebagaimana dijelaskan salah satu staf kepala mekanik PT. Wahana Wirawan Riau menjelaskan bahwa beliau menyelesaikan tugasnya hingga sampai dengan jam 8.00 malam dan pada hari libur harus masuk untuk menyelesaikan tugas yang belum terselesaikan, padahal jam kerja dari perusahaan tersebut pukul 08.00-17.00 wib dengan waktu libur 1 hari yaitu minggu. Selain itu, meskipun karyawan pulang hingga jam 8 malam, pihak kantor tidak menghitungnya sebagai lemburan karena menurut perusahaan itu adalah tanggung jawab karyawan yang harus menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi jika karyawan bekerja pada hari libur nasional seperti idul fitri, idul adha, natal dan lainnya maka akan dihitung sebagai lemburan dan mendapatkan kompensasi. Hal yang sama pun diutarakan oleh Rian salah satu karyawan mekanik bahwa dirinya sering kelelahan ataupun pegal-pegal setelah

bekerja karena besarnya beban kerja ditambah dengan lamanya durasi waktu kerja jika ada mobil yang belum terselesaikan.

Selain itu permintaan konsumen yang meminta untuk menyelesaikan servis mobil dilaksanakan pada hari itu juga. Sedangkan karyawan sudah memberitahu bahwa tidak dapat diselesaikan pada hari itu, namun konsumen tetap ingin diselesaikan. Hal ini mengakibatkan beban kerja karyawan semakin bertambah.

Target yang dilakukan setiap perusahaan bisa jadi sebagai salah satu faktor penyebab beban kerja itu sendiri seperti halnya target pelayanan perbaikan mobil dalam satu bulan. Penyelesaian mobil dalam satu bulan rata-rata ditargetkan sebanyak 600 mobil. Berarti dalam 1 hari karyawan harus menyelesaikan sekurang-kurangnya 23 mobil. Sedangkan karyawan bekerja dalam satu bulan sebanyak 26 hari. Sehingga karyawan harus bekerja ekstra untuk mencapai target dalam perbaikan dan service mobil.

Besarnya beban kerja maupun kemampuan kerja yang dimiliki oleh para karyawan PT. Wahana Wirawan Riau akan berdampak juga pada kesehatan tubuh itu sendiri hingga hilangnya motivasi kerja. Dan jika beban kerja yang terlalu sedikit bisa berakibat kebosanan dan kejenuhan pada karyawan. Sedangkan, apabila kemampuan yang dimiliki karyawan itu rendah maka bisa berdampak pada penyelesaian tugas yang dibebankan sehingga waktu yang dibutuhkan semakin lama serta menambah beban kerja pekerjaannya. Tapi berdasarkan hasil survey awal yang peneliti lakukan terhadap beberapa responden karyawan PT. Wahana Wirawan Riau yang sering mengeluhkan besarnya beban yang mereka

terima dalam bekerja, mereka menyatakan bahwa beban kerja yang dijalani memang sangat berat dan melelahkan akan tetapi motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan masih ada meskipun tidak terlalu besar karena ada beberapa faktor antara lain yaitu kebiasaan, niat, tanggung jawab dan kenikmatan dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “**Analisis Beban Kerja Karyawan Bagian Mekanik Pada PT. Wahana Wirawan Riau**”.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka dapat dirumuskan yaitu: Bagaimanakah beban kerja karyawan bagian mekanik pada PT. Wahana Wirawan Riau?

1.3. Tujuan dan Manfaat

1.3.1. Tujuan

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimanakah beban kerja karyawan bagian mekanik pada PT. Wahana Wirawan Riau.

1.3.2. Manfaat

1. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi pemimpin perusahaan untuk mengurangi beban kerja karyawan.

2. Bagi Peneliti

Salah satu bahan pengetahuan ilmu pengetahuan khususnya di bidang MSDM.

3. Bagi Pihak Lain

Dapat dijadikan referensi bagi mahasiswa lain yang akan melakukan penelitian dengan permasalahan yang sama dimasa yang akan datang.

1.4. Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui secara garis besar penyusunan skripsi ini, maka penulis membagi dalam 6 (enam) bab seperti di bawah ini:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pertama dari penulisan skripsi ini, yang antara lain berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, manfaat dan tujuan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Dalam hal ini penulis akan menyajikan beberapa teori yang melandasi pembahasan skripsi hipotesis dan variabel penelitian.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini berisi lokasi penelitian, jenis dan sumber data, tehnik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV: GAMBARAN UMUM PENELITIAN

Dalam hsl ini akan di bahas tentang sejarah singkat PT. Wahana Wirawan Riau.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan membahas mengenai beban kerja karyawan bagian mekanik pada PT. Wahana Wirawan Riau.

BAB VI: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab penutup yang berisi tentang kesimpulan dan saran yang di peroleh dari bab-bab sebelumnya.



BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Beban Kerja

Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih.

2.1.1 Pengertian Beban Kerja

Pengertian beban kerja sering ditafsirkan sebagai suatu hal yang memberatkan atau menekan bagi kehidupan seseorang. Pengertian beban kerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah kemampuan (kesanggupan, kecakapan) yang dimiliki untuk menyelesaikan masalah, sehingga dengan kemampuan yang dimiliki akan dapat berfungsi dan memproduksi secara proporsional sesuai dengan tugas dan fungsi yang dimiliki.

Beban kerja identik dengan tekanan atau penekan sehingga beban kerja sama halnya dengan suatu tekanan yang timbul dimana seseorang melakukan pekerjaannya. Gibson dan Ivancevich (dalam Andina 2010:18), menjelaskan:

“Tekanan sebagai tanggapan yang dapat menyesuaikan diri, yang dipengaruhi oleh perbedaan individual dan atau proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap tindakan ekstern (lingkungan, situasi,

peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik terhadap seseorang”.

Menurut Sugiyanto (dalam Suwatno dan Priansa, 2018:251) mengatakan bahwa secara konseptual beban kerja dapat ditinjau dari selisih energy yang tersedia pada setiap pekerjaan dengan energy yang diperlukan untuk mengerjakan suatu tugas dengan sukses.

Menurut Sutarto (2012 : 122), beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing pejabat atau karyawan hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan adanya pejabat atau karyawan yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada pejabat atau karyawan yang sedikit beban kerjanya sehingga nampak terlalu banyak menganggur.

Beban kerja adalah beban yang ditanggung tenaga kerja yang sesuai dengan jenis pekerjaannya ditunjukkan oleh Suma'mur dalam Tarwaka (2015). Menurut Schultz dan Shultz (dalam Suwatno dan Priansa, 2018:251) menjelaskan bahwa beban kerja di tempat kerja bukan saja menyangkut kelebihan pekerjaan, tetapi termasuk pula yang setara/ sama atau sebaliknya kekurangan atau terlalu rendah/kecil pekerjaan.

Beban kerja adalah istilah yang mulai dikenal sejak tahun 1970-an. Banyak ahli yang telah mengemukakan definisi beban kerja sehingga terdapat beberapa definisi yang berbeda mengenai beban kerja. Ia merupakan suatu konsep

yang multi-definisi, sehingga sulit diperoleh satu kesimpulan saja mengenai definisi yang tepat (Cain, dalam Nurdin, 2011)

Menurut Menpan (Dhini Rama Dhanita, 2010:16) sebagai berikut :
“Pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu”.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari seseorang yang memiliki kemampuan dan kewenangan melakukan tindakan penunjang medis berdasarkan ilmu yang dimilikinya dalam jangka waktu tertentu.

2.1.2 Sumber-sumber Beban Kerja

Menurut Carayon dan Alvarado (dalam Prawitasari, 2009) model sistem kerja yang dapat digunakan dalam menjelaskan sumber-sumber beban kerja dan keterikatan antar dimensi dalam beban kerja. Adapun sistem kerja tersebut terdiri dari 5 elemen, antara lain:

1. Individu karyawan
2. Variasi tugas yang harus dilaksanakan
3. Penggunaan alat-alat dan teknologi yang bervariasi
4. Lingkungan fisik
5. Kondisi khusus organisasi (manajemen perusahaan, kerja tim, komunikasi dengan atasan dan sesama karyawan).

Carayon dan Alvarado (dalam Prawitasari, 2009) menyatakan beban kerja fisik biasanya akan berhubungan dengan tugas-tugas dan karakteristik fisik dari

tugas. Dapat dikatakan bahwa faktor-faktor organisasi dan aspek lingkungan kerja lainnya dapat mempengaruhi beban kerja.

2.1.3 Jenis Beban Kerja

Beban kerja meliputi 2 jenis, sebagaimana dikemukakan oleh Munandar (2004) ada 2 jenis beban kerja, yaitu :

1. Beban kerja kuantitatif

Beban berlebih secara fisik ataupun mental, yaitu individu harus melakukan terlalu banyak hal dalam pekerjaannya dan dapat memungkinkan menjadi sumber stres pekerjaan. Unsur lain yang menimbulkan beban kerja kuantitatif ini adalah desakan waktu. Pada saat atau kondisi tertentu waktu akhir (dead line) dapat menjadi stimulus untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik, namun apabila tekanan waktu tersebut menimbulkan banyak kesalahan dalam pekerjaan atau menyebabkan gangguan kesehatan pada individu, maka ini mencerminkan adanya beban kerja berlebih kuantitatif.

2. Beban kerja kualitatif

Beban kerja kualitatif adalah pada individu akibat tuntutan pekerjaan yang lebih tinggi dari batas kemampuan kognitif dan teknis individu. Pada batasan tertentu, beban kerja tersebut menyebabkan pekerjaan menjadi tidak produktif dan menjadi destruktif bagi individu pekerja. Bila berkelanjutan akan timbul kelelahan mental dan dapat tampil dalam bentuk reaksi emosional dan psikomotor secara patologis.

2.1.4 Beban Kerja Sebagai Faktor Situasional

Sugiyanto (dalam Andina, 2010:19) mengatakan bahwa “secara konseptual beban kerja dapat ditinjau dari selisih energi yang tersedia pada setiap pekerjaan dengan energi yang diperlukan untuk mengerjakan suatu tugas dengan sukses.” Hal ini berarti beban kerja dapat diubah-ubah, yaitu dinaikkan atau diturunkan, dengan cara mengatur penggunaan energi. Sehingga dapat dikatakan bahwa faktor tugas diberikan disini termasuk faktor situasional.

Tujuan perubahan ini agar karyawan mempunyai penghayatan bahwa telah terjadi kesesuaian antara tuntutan dan kemampuan. Beban kerja yang dirasakan seorang karyawan dapat merupakan sumber stres. Sumber stres itu sendiri merupakan faktor penekan yang mempunyai potensi menciptakan stres. Faktor-faktor penekan menghasilkan kondisi-kondisi yang menuntut manusia memberikan energi atau perhatian yang lebih. Faktor penekan adalah beban yang dirasakan karyawan atas pekerjaannya atau beban yang ditimbulkan dan pekerjaannya yang dirasakan oleh pekerja.

Menurut Cohen (dalam Andina, 2010:19) dalam penelitiannya yang diberikan pada sejumlah orang mengenai faktor-faktor penekan. Faktor-faktor yang diberikan antara lain berupa suara bising, kejutan listrik, hambatan-hambatan dalam pekerjaan, birokrasi dan tugas-tugas yang diberikan. Diperoleh hasil bahwa orang-orang dalam penelitian tersebut kurang efektif dalam menjalankan tugas-tugas yang membutuhkan ketelitian dan konsentrasi, toleransi terhadap frustrasi dan kemampuan untuk mengamati gangguan persepsi, mereka menunjukkan penurunan kepekaan terhadap orang lain dan bertambah perilaku agresif.

2.1.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Rodahl dan Manuaba (dalam Prihatini, 2007) menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut :

1. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerjaan, seperti:
 - a. Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan.
 - b. Organisasi kerja seperti lamanya waktu kerja, waktu isitirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
 - c. Lingkungan kerja adalah lingkungan fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.
2. Faktor internal

Merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara obyektif maupun subyektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

Menurut Nitisemito (2010) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah sebagai berikut:

1. Keterampilan
2. Pengalaman
3. Pendidikan
4. Lingkungan
5. Kompetensi
6. Peralatan
7. Tim kerja

2.1.6 Pengukuran Beban Kerja

Pengukuran beban kerja dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu satu tahun (Peraturan Menteri Dalam Negeri dalam Muskamal, 2010).

Pengukuran beban kerja dapat dilakukan dalam berbagai prosedur, namun O'Donnell & Eggemeier (dalam Muskamal, 2010) telah menggolongkan secara garis besar ada tiga kategori pengukuran beban kerja. Tiga kategori tersebut yaitu:

1. Pengukuran subjektif, yakni pengukuran yang didasarkan kepada penilaian dan pelaporan oleh pekerja terhadap beban kerja yang dirasakannya dalam menyelesaikan suatu tugas. Pengukuran jenis ini pada umumnya menggunakan skala penilaian (*rating scale*).
2. Pengukuran kinerja, yaitu pengukuran yang diperoleh melalui pengamatan terhadap aspek-aspek perilaku/ aktivitas yang ditampilkan oleh pekerja. Salah satu jenis dalam pengukuran kinerja adalah pengukuran yang diukur

berdasarkan waktu. Pengukuran kinerja dengan menggunakan waktu merupakan suatu metode untuk mengetahui waktu penyelesaian suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja yang memiliki kualifikasi tertentu, di dalam suasana kerja yang telah ditentukan serta dikerjakan dengan suatu tempo kerja tertentu (Whitmore, 1987).

3. Pengukuran fisiologis, yaitu pengukuran yang mengukur tingkat beban kerja dengan mengetahui beberapa aspek dari respon fisiologis pekerja sewaktu menyelesaikan suatu tugas/ pekerja tertentu. Pengukuran yang dilakukan biasanya pada refleks pupil, pergerakan mata, aktivitas otot dan respon-respon tubuh lainnya.

2.1.7 Dampak Beban Kerja Berlebih Terhadap Tenaga Kerja

1. Penurunan Berat Badan

Beban kerja yang terlalu berat tanpa kecukupan gizi sering penurunan drastis berat badan yang bersangkutan. Ukuran berat badan seseorang umumnya tergantung dari keseimbangan antara asupan zat gizi dengan penggunaan zat gizi atau aktivitasnya. Beban kerja berlebih, mempunyai pengaruh yang tidak baik terhadap pekerja, karena itu kebutuhan akan zat gizi seorang tenaga kerja, harus sesuai dengan berat ringannya beban kerja yang diterimanya, seperti beban kerja berlebih, akan membutuhkan sumber energi yang lebih banyak (Munandar, 2011).

2. Timbulnya Stres Pekerjaan

Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stres, karena kebutuhan untuk bekerja dengan jumlah jam yang sangat banyak, baik secara fisik maupun mental, sehingga merupakan sumber stres pekerjaan.

3. Penyakit Akibat Kerja

Akibat beban kerja yang terlalu berat dapat mengakibatkan pekerja menderita gangguan kesehatan atau penyakit akibat kerja. Menurut Suciani (dalam Prihatini 2007), menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan keluhan Low Back Pain yang dialami pramu kamar. Menurut Sihombing (2010) bekerja dapat berdampak buruk terhadap kesehatannya, terutama bagi pekerja berat, karena status kesehatan pekerja sangat berhubungan dengan pekerjaannya.

4. Kelelahan Kerja

Kelelahan merupakan suatu mekanisme perlindungan tubuh, agar tubuh terhindar dari kerusakan lebih lanjut, semuanya berakibat kepada penurunan daya kerja. Kelelahan diartikan sebagai proses menurunnya efisiensi, performance kerja, dan berkurangnya kekuatan atau ketahanan fisik tubuh untuk terus melanjutkan kegiatan yang harus dilakukan (Suma'mur, 2009). Semakin berat beban kerja atau semakin lama waktu kerja seseorang maka akan timbul kelelahan kerja. Beban kerja berlebih dapat menimbulkan kelelahan. Hal ini didukung oleh penelitian Febriani (2010) ada pengaruh beban kerja terhadap kelelahan kerja pada pekerja jasa kuli angkut di pasar Klewer Surakarta. Kelelahan dapat dikurangi bahkan ditiadakan dengan

pendekatan berbagai cara, dengan pengelolaan waktu bekerja dan lingkungan tempat kerja. Banyak hal dapat dicapai dengan menerapkan jam kerja dan waktu istirahat sesuai dengan ketentuan yang berlaku, pengaturan cuti yang tepat, penyelenggaraan tempat istirahat yang memperhatikan kesegaran fisik dan keharmonisan mental-psikologis. Pemanfaatan masa libur, rekreasi, kecukupan gizi, penerapan ergonomik yang bertalian dengan perlengkapan dan peralatan kerja, adalah merupakan upaya yang sangat membantu mencegah timbulnya kelelahan.

2.1.8 Kelebihan Beban Kerja

Menurut French dan Caplan, 1973 (dalam Irwady, 2010), kelebihan beban kerja (beban kerja berat) yang dirasakan oleh karyawan :

- a. Harus melaksanakan pelayanan secara ketat selama jam kerja.
- b. Terlalu banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan.
- c. Kurangnya tenaga karyawan
- d. Pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki tidak mampu mengimbangi sulitnya pekerjaan.
- e. Harapan pimpinan terhadap pelayanan yang berkualitas.
- f. Setiap saat dihadapkan pada pengambilan keputusan yang tepat.
- g. Tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan tugas.

2.1.9 Penghitungan Beban Kerja

Menurut Nursalam (2011), ada tiga cara yang dapat digunakan untuk menghitung beban kerja secara personel antara lain sebagai berikut.

1. *Work Sampling*

Teknik ini dikembangkan pada dunia industri untuk melihat beban kerja yang dipangku oleh personel pada suatu unit, bidang maupun jenis tenaga tertentu.

Pada metode *work sampling* dapat diamati hal-hal spesifik tentang pekerjaan antara lain:

- a. Aktivitas apa yang sedang dilakukan personel pada waktu jam kerja
- b. Apakah aktivitas personel berkaitan dengan fungsi dan tugasnya pada waktu jam kerja
- c. Proporsi waktu kerja yang digunakan untuk kegiatan produktif atau tidak produktif
- d. Pola beban kerja personel dikaitkan dengan waktu dan jadwal jam kerja.

Untuk mengetahui hal-hal tersebut perlu dilakukan survei tentang kerja personel dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Menentukan jenis personel yang akan di survei
- b. Bila jumlah personel banyak perlu dilakukan pemilihan sampel sebagai subjek personel yang akan diamati dengan menggunakan metode *simple random sampling* untuk mendapatkan sampel yang representatif
- c. Membuat formulir kegiatan karyawan yang dapat diklasifikasikan sebagai kegiatan produktif dan tidak produktif dapat juga dikategorikan sebagai kegiatan langsung dan tidak langsung
- d. Melatih pelaksana peneliti tentang cara pengamatan kerja dengan menggunakan *work sampling*

- e. Pengamatan kegiatan personel dilakukan dengan interval 2-15 menit tergantung karakteristik pekerjaan yang dilakukan.

Pada teknik *work sampling* kita akan mendapatkan ribuan pengamatan kegiatan personel yang kita amati. Karena besarnya jumlah pengamatan kegiatan penelitian akan didapatkan sebaran normal sampel pengamatan kegiatan penelitian. Artinya data cukup besar dengan sebaran sehingga dapat dianalisis dengan baik. Jumlah pengamatan dapat dihitung.

2. *Time And Motion Study*

Pada teknik ini kita mengamati dan mengikuti dengan cermat tentang kegiatan yang dilakukan oleh personel yang sedang kita amati. Melalui teknik ini akan didapatkan beban kerja personel dan kualitas kerjanya. Langkah-langkah melakukan teknik ini yaitu:

- a. Menentukan personel yang akan diamati untuk menjadi sampel dengan metode *purposive sampling*
- b. Membuat formulir daftar kegiatan yang akan dilakukan oleh setiap personel
- c. Daftar kegiatan tersebut kemudian diklasifikasikan seberapa banyak personel yang melakukan kegiatan tersebut secara baik dan rutin selama dilakukan pengamatan
- d. Menghitung waktu objektif yang diperlukan oleh personel dalam melakukan kegiatan-kegiatan yang dilakukan.

3. *Daily Log*

Daily log atau pencatatan kegiatan sendiri merupakan bentuk sederhana *work sampling* yaitu pencatatan dilakukan sendiri oleh personel yang diamati. Pencatatan meliputi kegiatan yang dilakukan dan waktu yang diperlukan untuk melakukan kegiatan tersebut. Penggunaan ini tergantung kerjasama dan kejujuran dari personel yang diamati. Pendekatan ini relatif lebih sederhana dan biaya yang murah. Peneliti biasa membuat pedoman dan formulir isian yang dapat dipelajari sendiri oleh informan. Sebelum dilakukan pencatatan kegiatan peneliti menjelaskan tujuan dan cara pengisian formulir kepada subjek personal yang diteliti, tekankan pada personel yang diteliti yang terpenting adalah jenis kegiatan, waktu dan lama kegiatan, sedangkan informasi personel tetap menjadi rahasia dan tidak akan dicantumkan pada laporan penelitian. Menuliskan secara rinci kegiatan dan waktu yang diperlukan merupakan kunci keberhasilan dari pengamatan dengan *daily log*.

2.1.10 Dimensi Beban Kerja

Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan / unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu (Utomo, 2008).

Menurut Sugiyanto (dalam Suwatno dan Priansa, 2018:251) mengatakan bahwa secara konseptual beban kerja dapat ditinjau dari selisih energy yang tersedia pada setiap pekerjaan dengan energy yang diperlukan untuk mengerjakan suatu tugas dengan sukses.

Menurut Suwatno dan Priansa (2018:251) beban kerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor lingkungan fisik dan faktor lingkungan psikis. Untuk lebih jelasnya dapat diuraikan berikut:

1. Faktor lingkungan fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan pekerja itu sendiri. Kondisi-kondisi fisik dilingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kenyataan kerja yang meliputi :

a. Rancangan ruang kerja (*work space design*)

Meliputi kesesuaian pengaturan susunan kursi, meja dan fasilitas kantor lainnya. Hal ini berpengaruh cukup besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan. Jika kenyamanan kerja karyawan tidak terpenuhi, atau tidak sesuai dengan harapan karyawan, akibatnya akan menimbulkan ketidakpuasan.

b. Rancangan pekerjaan (termasuk peralatan dan prosedur kerja)

Meliputi peralatan kerja dan prosedur atau metode kerja. Peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan dan hasil kerja.

Masalah-masalah juga akan muncul jika prosedur kerja tidak dirancang dengan baik. Prosedur dan metode kerja lebih sering ditentukan sebelumnya oleh pihak perusahaan sehingga karyawan mau tidak mau harus menjalankan dan mengikuti prosedur yang telah ada.

c. Kondisi lingkungan kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan

dalam kerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

d. Tingkat *visual privacy* serta *acoustical privacy*

Pekerjaan-pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberikan privasi bagi karyawannya. Konsep dan privasi dapat diartikan sebagai "keleluasaan pribadi" terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Tidak adanya keleluasaan pribadi dapat menimbulkan ketidaknyamanan dan ketidakpuasan karyawan.

Visual privacy berhubungan dengan faktor penglihatan, sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran. Biasanya *acoustical privacy* lebih besar pengaruhnya daripada *visual privacy*.

2. Faktor lingkungan psikis

Lingkungan psikis ditempat kerja dapat berdampak positif maupun negatif. Faktor lingkungan psikis merupakan hal-hal yang menyangkut hubungan sosial dan keorganisasian. Beberapa kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang meliputi :

a. Pekerjaan yang berlebihan (*work overload*)

Pada umumnya pekerjaan yang berlebihan, ataupun waktu yang terbatas atau mendesak dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, merupakan hal yang menekan dan dapat menimbulkan ketegangan (*tension*). Pekerjaan yang berlebihan belum tentu menimbulkan stres, sehingga pekerja belum tentu pula merasa kurang aman dalam menghadapi pekerjaannya. Waktu yang terbatas juga tidak cukup untuk menimbulkan stres, apabila tugas

yang diselesaikan hanya sedikit.

b. Sistem pengawasan yang buruk (*poor quality of supervisory*)

Sistem pengawasan yang tidak efisien atau buruk, dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya. Seperti ketidakstabilan suasana politik, kurangnya umpan balik prestasi kerja dan kurang pemberian wewenang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

c. Suasana politik yang tidak aman (*Insecure political climate*)

Ketidakstabilan suasana politik dapat terjadi di lingkungan kerja maupun di lingkungan lebih luas lagi. Misalnya karena situasi politik, terjadi devaluasi disuatu negara, sehingga menimbulkan ketidakstabilan, perusahaan-perusahaan yang ada di negara tersebut sekaligus mempengaruhi orang-orang yang bekerja disana.

d. Kurangnya umpan balik prestasi (*insufficient performance feedback*)

Sistem pengawasan yang buruk atau kurangnya umpan balik prestasi kerja dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja. Umpan balik prestasi kerja misalnya adalah promosi. Promosi yang lambat adalah kegagalan manifestasi diri sesuai keinginan dalam pengembangan karir. Promosi terlalu cepat yaitu pekerjaan yang diberikan terlalu tinggi sehingga berada diluar kemampuan dan tanggung jawab seseorang yang memperoleh promosi tersebut.

e. Kurang tepatnya pemberian wewenang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (*inadequate authority to match responsibilities*)

Akibat pengawasan yang buruk akan menimbulkan efek pada pemberian

wewenang yang tidak sesuai dengan tanggung jawab yang dituntut pekerja. Pekerja yang tanggung jawabnya besar dari wewenang yang diberikan akan mudah mengalami perasaan tidak sesuai akhirnya menimbulkan ketidakpuasan.

f. Ketidakjelasan Peran (*role ambiguity*)

Ketidakjelasan peran dapat berarti pula ketidaksesuaian antara status kerja dengan aspek-aspek lain dalam kehidupan.

g. Frustrasi (*frustration*)

Frustrasi sebagai kelanjutan dari konflik, dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan organisasi tidak sesuai dengan harapan karyawan. Hal ini akan menimbulkan ketidakpuasan yang apabila berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi.

h. Perbedaan nilai-nilai instansi dengan nilai-nilai yang dimiliki pekerja (*differences between company's and employees value*)

Kebijakan organisasi/instansi kadang-kadang sering bertolak belakang dengan diri pekerja. Hal ini merupakan sesuatu yang wajar karena pada dasarnya perusahaan lebih berorientasi pada keuntungan. Sedangkan karyawan menuntut upah yang tinggi, kesejahteraan serta adanya jaminan kerja yang memuaskan.

i. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk (*change of any type*)

Perubahan-perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja. Perubahan menuntut penyesuaian diri

agar terjadi kestabilan. Perubahan lingkungan kerja dapat berupa perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, pergantian pemimpin maupun perubahan kebijakan politik organisasi

- j. Perselisihan antar pribadi dan antar kelompok (*interpersonal and intergroup conflict*)

Perselisihan dapat terjadi apabila dua pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan bentuk ini disebut “perselisihan semu”. Perselisihan juga terjadi akibat adanya perbedaan tujuan antara nilai-nilai yang dianut dua belah pihak. Dampak negatif perselisihan adalah terjadinya gangguan dalam komunikasi, kekompakan dan kerjasama. Sedangkan manfaatnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan ditempat kerja antara lain: persaingan, ketergantungan pada tugas, ketidakjelasan dalam pembagian wewenang, masalah status dan perbedaan individu (Keith Davis dalam Andina, 2010:20)

Menurut Munandar (2011:381-384), mengklasifikasikan beban kerja kedalam faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan sebagai berikut :

- a. Tuntutan Fisik.

Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal disamping dampaknya terhadap kinerja karyawan, kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja. Kondisi fisik pekerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi faal dan psikologi seseorang.

Dalam hal ini bahwa kondisi kesehatan karyawan harus tetap dalam keadaan sehat saat melakukan pekerjaan, selain istirahat yang cukup juga dengan dukungan sarana tempat kerja yang nyaman dan memadai.

b. Tuntutan tugas

Kerja sampai malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi para karyawan akibat dari beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Beban kerja dapat dibedakan menjadi dua katagori yaitu :

- a. Beban kerja terlalu banyak atau sedikit kuantitatif yang timbul akibat dari tugas
- b. Tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu.
- c. Beban kerja berlebihan/terlalu sedikit kualitatif yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melaksanakan suatu tugas atau melaksanakan tugas tidak menggunakan keterampilan dan atau potensi dari tenaga kerja
- d. Beban kerja terlalu sedikit dapat menyebabkan kurang adanya rangsangan akan mengarah kesemangat dan motivasi yang rendah untuk kerja, karena karyawan akan merasa bahwa dia tidak maju maju dan merasa tidak berdaya untuk memperlihatkan bakat dan keterampilannya (Sutherland & Cooper) dalam Munandar, 2011:387)

Di samping itu dinyatakan pula, bahwa jumlah waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan adalah sama dengan jumlah keempat (4) waktu berikut :

1. Waktu yang sungguh-sungguh digunakan untuk bekerja, yakni waktu digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).
2. Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang tidak langsung berhubungan dengan produksi (bukan lingkaran atau *non-cyclical time*).
3. Waktu untuk menghilangkan kelelahan (*fatigue time*).
4. Waktu untuk keperluan pribadi (*personal time*).

Oleh karena itu jumlah orang yang diperlukan untuk menyelesaikan jabatan atau pekerjaan sama dengan jumlah waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dibagi dengan waktu yang diberikan kepada satu orang. Namun demikian, untuk menentukan jumlah orang yang diperlukan secara lebih tepat, maka jumlah tersebut perlu ditambah melalui analisis beban kerja karyawan.

Sedangkan menurut Tarwaka (2015:131) pengukuran kerja bisa dilakukan melalui pengukuran kerja mental secara subjektif (*Subjective Methode*) salah satunya menggunakan teknik Beban Kerja Subjektif (*Subjective Workload Assesment technique-SWAT*) dalam metode SWAT performasi kerja manusia terdiri dari tiga dimensi ukuran beban kerja yang dihubungkan dengan performasi, yaitu :

1. Beban waktu (*time load*)

Menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas atau kerja.

2. Beban usaha mental (*mental effort load*)

Banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

3. Beban tekanan Psikologis (*psychological stress load*)

Menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan, dan frustrasi.

Berdasarkan definisi-definisi di atas terlihat bahwa pengertian beban kerja terkait dengan 4 (empat) aspek yaitu:

1. Aspek tugas-tugas yang harus dikerjakan.
2. Aspek seorang atau sekelompok orang yang mengerjakan tugas-tugas tersebut.
3. Aspek waktu yang digunakan untuk mengerjakan tugas-tugas tersebut.
4. Aspek keadaan/kondisi normal pada saat tugas-tugas tersebut dikerjakan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Untuk memperkuat analisis dan kesimpulan yang akan dibuat dalam penelitian ini maka penulis menggunakan beberapa penelitian terdahulu.

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No.	Penulis	Judul	Variabel	Hasil penelitian
1	Linanda Eka Anggraeni, Rony Prabowo (2015)	Analisis beban kerja untuk menentukan jumlah karyawan optimal (Studi kasus PT Sanjayatama Lestari Surabaya)	Beban Kerja	Pada bagian Adhoc rata-rata beban kerja sebelum dilakukan penelitian adalah 12.367,372 jam / tahun dengan jumlah karyawan yang optimal adalah 6 orang. Pada bagian HRD dan Trainer rata-rata beban kerja adalah 7452,393 jam / tahun dengan jumlah karyawan yang optimal adalah 4 orang. Pada bagian

				Umum rata-rata beban kerja adalah 15.938,237 jam / tahun dengan jumlah karyawan optimal adalah 8 orang.
2	Muhammad Ade Rafian dan Ahmad Muhsin (2017)	Analisis beban kerja mekanik pada departemen plant dengan metode work sampling (studi kasus pada PT XYZ)	Beban kerja	PT XYZ Nusantara membutuhkan pengukuran waktu kerja untuk mengetahui waktu baku dan tingkat produktivitas yang dihasilkan oleh mekanik bagian workshop, khususnya pada bagian service sebuah equipment. Untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi, akan digunakan metode work sampling. Metode work sampling merupakan pengukuran kerja dengan pengamatan untuk menilai aktivitas kerja mesin ataupun tenaga kerja.
3.	Bambang Hermawan, dkk (2017)	Sikap, beban kerja dan kelelahan kerja pada pekerja pabrik produksi aluminium di Yogyakarta	Beban Kerja	Sikap kerja, beban kerja, usia, masa kerja dan durasi tidur memengaruhi kelelahan kerja. Sementara, status gizi dan kebiasaan merokok tidak berpengaruh terhadap

				kelelahan kerja. Perlu ada pengaturan beban kerja pada setiap unit produksi dan memberikan waktu istirahat yang lebih khususnya pada unit peleburan, cetak kering dan cetak basah.
--	--	--	--	--

2.3. Kerangka Pemikiran

Bahwa beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing pejabat atau pegawai hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan adanya pejabat atau pegawai yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada pejabat atau pegawai yang sedikit beban kerjanya sehingga nampak terlalu banyak menganggur. Berikut adalah kerangka pemikiran penelitian pada analisis beban kerja karyawan:



Sumber: Suwatno dan Priansa (2018:251)

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih diuji secara empiris. Dari perumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori dan telah dijelaskan diatas, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut: Diduga beban kerja karyawan bagian mekanik di PT. Wahana Wirawan Riau masih belum sesuai dengan prosedur. Karena jam kerja di perusahaan dilaksanakan belum sesuai dengan SOP. Sehingga mengakibatkan adanya beban kerja yang tinggi.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Penulis mengambil lokasi penelitian di PT. Wahana Wirawan Riau Jl. Soekarno Hatta. Waktu penelitian akan dilaksanakan setelah proposal ini diseminarkan dan telah mendapat surat izin riset dari kampus untuk melakukan penelitian

3.2. Operasional Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah beban kerja yaitu skor yang dilihat dari dimensi beban kerja.

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Beban kerja secara konseptual beban kerja dapat ditinjau dari selisih energy yang tersedia pada setiap pekerjaan dengan energy yang diperlukan untuk mengerjakan suatu tugas dengan sukses (Menurut Sugiyanto, dalam Suwatno dan Priansa, 2018:251)	Lingkungan Fisik	a. Rancangan ruang kerja b. Rancangan pekerjaan (termasuk peralatan dan prosedur kerja) c. Kondisi lingkungan kerja (ventilasi, penerangan) d. Tingkat privasi visual	Ordinal
	Lingkungan Psikis	a. Pekerjaan yang berlebihan b. Sistem pengawasan yang buruk c. Adanya kesenjangan sosial d. Kurangnya umpan balik prestasi e. Kurang tepatnya pemberian wewenang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan f. Ketidakjelasan Peran g. Frustrasi h. Perbedaan nilai-nilai instansi	

		<p>dengan nilai-nilai yang dimiliki pekerja</p> <p>i. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk</p> <p>j. Perselisihan antar pribadi dan antar kelompok</p> <p>Suwatno dan Priansa (2018:251)</p>	
--	--	---	--

3.3. Penentuan Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2013:115) merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan bagian mekanik di PT. Wahana Wirawan Riau Jl. Soekarno Hatta sebanyak 23 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara menggunakan metode sampel jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 23 orang.

3.4. Jenis dan Sumber Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1. Data Primer.

Data primer merupakan data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara), data primer dihasilkan dalam penelitian ini merupakan hasil dari wawancara atau menyebarkan kuesioner kepada karyawan yang bekerja di PT. Wahana Wirawan Riau untuk memperoleh tanggapan responden terhadap atribut-atribut penelitian yang akan diuji.

2. Data Sekunder

Data yang telah diolah pihak lain diluar penelitian ini, yaitu yang berkenaan dengan gambaran umum PT. Wahana Wirawan Riau, meliputi sejarah dan perkembangan singkat struktur organisasi.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Angket (kuesioner).

Angket adalah merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2013:199). Angket berisi pertanyaan dan pernyataan mengenai karakteristik responden, pengalaman responden, beban kerja karyawan di PT. Wahana Wirawan Riau.

2. Wawancara

Teknik wawancara ini dipergunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil (Sugiyono, 2013:194). Pada penelitian ini adalah pihak PT. Wahana Wirawan Riau memperoleh data mengenai beban kerja PT. Wahana Wirawan Riau. Dokumentasi Teknik

dokumentasi ini dipergunakan untuk memperoleh data dari pihak organisasi khususnya mengetahui keadaan organisasi.

3.6. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. (Duwi Priyatno, 2009 : 119) uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur, yaitu dengan menggunakan Coefficient Correlation Pearson dalam SPSS 25. Jika nilai signifikansi (P Value) > 0,05, maka tidak terjadi hubungan yang signifikan. Sedangkan, apabila nilai signifikansi (P Value) < 0,05, maka terjadi pengaruh yang signifikan.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi dan kehandalan alat ukur, apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali. Uji Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach Alpha*, dan nilainya dapat dilihat pada hasil pengolahan menggunakan program SPSS 17 pada tabel *reliability statistics* pada kolom *cronbach's alpha*.

Menurut Sekaran (1992) dalam Duwi Priyatno, (2009 : 172) reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik.

3.7. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif yaitu suatu analisa yang berusaha memberikan gambaran terperinci mengenai beban kerja karyawan di PT. Wahana Wirawan Riau berdasarkan kenyataan di lapangan dan hasilnya akan disajikan dalam bentuk tabel yang dilengkapi dengan menguraikan serta mengaitkan dengan teori dengan pesentase rata-rata kemudian ditarik suatu kesimpulan (Arikunto, 2010: 79).

Berdasarkan data yang telah diperoleh melalui angket makan teknik pengelolaan data atau analisis data yang dipergunakan adalah data kuantitatif dan kualitatif. Hasil pengolahan data, disajikan dalam bentuk tabel untuk mempresentasikan hasil analisis dengan menggunakan teknik deskriptif kualitatif. Dalam melakukan analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik analisis statistik deskriptif. Sugiyono (2013:207) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Selanjutnya, untuk menganalisis beban kerja karyawan menggunakan rumus yang dikemukakan oleh Sudijono (2010:246), yaitu:

$$p = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

f = Frekuensi yang sedang dicari persentasenya

N = *Number of Cases* (jumlah frekuensi/banyaknya individu)

P = Angka *persentase*

100% = Bilangan Tetap

Dalam menentukan kriteria penilaian tentang hasil penelitian beban kerja karyawan, maka dilakukan pengelompokan atas 4 kriteria penilaian yaitu Sangat Tinggi, Tinggi, Sedang dan Rendah. Adapun kriteria menurut Suharsimi Arikunto (2010) persentase tersebut yaitu sebagai berikut:

- a) 76% - 100% tergolong sangat tinggi (ST)
- b) 56% – 75% tergolong tinggi (T)
- c) 41% – 55% tergolong sedang (SD)
- d) 40% kebawah tergolong rendah (R)

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat PT. Wahana Wirawan

PT. Wahana Wirawan sebagai pemegang Agen Tunggal Nissan merupakan salah satu cabang perusahaan yang bergerak di bidang retail otomotif di Indonesia, yaitu PT. Nissan Motor Indonesia yang berdiri sejak tahun 2001 pada saat Nissan Motor Ltd bergabung dengan Renault (perusahaan mobil ternama asal Prancis). Sebenarnya Nissan memperkenalkan diri di Indonesia sejak tahun 60-an ketika nama Nissan masih memakai Datsun. Krisis global pada tahun 1998, Nissan mengalami krisis di seluruh dunia termasuk Indonesia. Krisis menjadikan Nissan membangun aliansi dengan Renault dan mengembangkan produksi mereka bersama untuk memperbaiki keadaan kedua perusahaan tersebut. Pada tahun 2000 Nissan-Renault mencanangkan program jangka panjang yang dilaksanakan oleh semua cabang Nissan-Renault di seluruh dunia.

Di era 60-an Nissan pertama kali masuk secara resmi ke Indonesia pada tahun 1969 dengan nama Datsun melalui Agen Tunggal PT Indokaya yang didirikan oleh H. Abdul Wahab Affan bersama dengan saudara-saudaranya. Jenis kendaraan yang diproduksi pada tahun itu adalah *pick up*, *multi purpose* (jip) dan sedan dengan produksi rata-rata 750 unit/bln yang dipasarkan di kota-kota terbesar di Indonesia.

Kemudian pada tahun 1974 PT Indokaya memproduksi Datsun Sena yang penggunaan kandungan lokalnya mencapai 75% guna memenuhi anjuran

pemerintah untuk menjalankan program lokalisasi bagi kendaraan roda empat. Produksi yang dihasilkan rata-rata 250 unit per bulan.

Pada tanggal 14 April 1981, keagenan tunggal Datsun dipegang oleh PT Wahana Wirawan. Produksi awalnya adalah *Multi Purpose Vehicle* (Jeep Nissan Patrol 2800cc 4WD) dan sedan Nissan Laurel, Sunny dan Stanza (khusus untuk taksi). PT. Wahana Wirawan selain menjual kendaraan Nissan kepada umum, juga memasarkan kendaraan taksi di seluruh Indonesia. Pada tahun 1984 dibentuk perusahaan baru bernama PT Nayaka Wirawan yang berfungsi sebagai *Sale Distributor* sedangkan PT Wahana Wirawan sendiri tetap sebagai pemegang Agen Tunggal Nissan di Indonesia. Akhir tahun 1986, PT Nayaka Wirawan dijual kepada Indomobil Group dan tahun 1989 PT Nayaka Wirawan dibubarkan dan selanjutnya didirikan PT Indocitra Buana pada 23 November 1989.

Pada era 90 daerah pemasaran Nissan meliputi Jakarta, Bandung, Semarang, Surabaya untuk sedan dan jeep. Pada tahun 1989 kendaraan yang dipasarkan adalah jenis sedan seperti Nissan Sentra dan Cefiro. Nissan Sunny dijual khusus untuk taksi menggantikan Nissan Stanza. Dengan perjalanan waktu terjadi perubahan model, yaitu Nissan Sentra diganti dengan Nissan Genesis. Pada saat itu, Nissan belum memiliki *assembling plant* sendiri, unit-unit CKD masih di assembling di Volvo ISMAC yang berlokasi di Ancol, tetapi mengingat kapasitas penjualannya meningkat, yaitu rata-rata 400 unit per bulan, Indomobil bekerjasama dengan Marubeni dan Nissan Motor Co. Jepang memutuskan untuk mendirikan assembly plant sendiri dengan nama ISMAC Nissan Manufacturing atau disingkat INM di Cikampek Jawa Barat. Perusahaan ini bersama-sama

dengan Nissan Motor Co. Jepang merencanakan mendirikan *manufacturing engine* dipakai di dalam negeri dan diekspor kembali ke Jepang.

Mengingat kapasitas produksinya yang tinggi, maka selain kendaraan Nissan, INM juga memproduksi Kendaraan merk lainnya seperti Volvo, SsangYong, VW dan lain-lain. Untuk pemasaran Nissan di Indonesia, PT. Indocitra Buana mengangkat beberapa penyalur dan bengkel Nissan di beberapa kota di seluruh Indonesia. Pada 26 Agustus 1997 dengan tujuan untuk mengembangkan bisnis retailer di Nissan Group, didirikanlah PT Indomobil Trada Nasional atau disingkat dengan PT INTAN. Meskipun secara hukum perusahaan tersebut telah didirikan semenjak tahun 1997, namun karena kondisi krisis ekonomi yang melanda Indonesia secara umum, PT Indomobil Trada Nasional baru aktif beroperasi pada Januari 2000.

Pada 1 November 1999, PT Indobuana Autoraya resmi bergabung dengan Nissan Group. Pendirian PT Indobuana Autoraya melengkapi struktur perusahaan dalam group Nissan Ssangyong menjadi sebagai berikut:

- a. PT Wahana Wirawan sebagai Agen Tunggal dan Pemegang Merk Nissan
- b. PT Indocitra Buana sebagai Sole Distributor Merk Nissan
- c. PT Indomobil Trada Nasional sebagai Sales Operation (Retailer) PT Indobuana Autoraya sebagai Agen Tunggal dan Pemegang Merk SsangYong.

Namun kerjasama ini berakhir setelah pihak Nissan Jepang menjadi pemegang saham mayoritas dan pengelolaan bisnis SsangYong dijalankan oleh Indomobil Volvo pada Oktober 2001. Saat ini PT Indomobil Trada Nasional

mengkhususkan diri pada jenis usaha perdagangan kendaraan bermotor baik *New Cars* maupun *Used Cars*,

Accessories Shop, maupun bengkel perwakilan Nissan. Dan saat ini, struktur perusahaan Nissan adalah sebagai berikut PT. Nissan Motor Indonesia sebagai Agen Tunggal dan Pemegang Merk Nissan:

- a) PT. Nissan Motor Distributor Indonesia sebagai Sole Distributor Merk Nissan
- b) PT. Wahana Wirawan sebagai Sales Operation (Join Penyalur)
- c) PT. Indomobil Trada Nasional sebagai Sales Operation (Retailer)
- d) PT. Auto Euro Indonesia sebagai Agen Tunggal dan Pemegang Merk Renault.

4.2 Detail Perusahaan

PT. Wahana Wirawan Riau Pekanbaru terletak di Jalan Sukarno Hataa, Pekanbaru 18115. PT Wahana Wirawan didirikan pada sekitar tahun 2009.

PT. Wahana Wirawan Pekanbaru mempunyai 3 kelompok usaha, yaitu:

- a. *Sales* : memasarkan atau menjual kendaraan merek Nissan
- b. *Service*: menjual jasa reparasi kendaraan merek Nissan
- c. *Sparepart*: menjual suku cadang untuk kendaraan merek Nissan

4.3 Visi dan Misi Perusahaan

4.3.1. Visi

Menjadi perusahaan retail otomotif yang handal kompeten dalam hal KUALITAS PELAYANAN dan KEPEDULIAN TERHADAP PELANGGAN di Indonesia

4.2.1. Misi

1. Misi Renault Group:

- a. Untuk bertahan dan tetap menjaga keberadaan di pasar otomotif Indonesia
- b. Untuk menyediakan tingkat maksimum kualitas, pelayanan, dan perhatian pada pelanggan dalam usaha untuk mempertahankan citra merek Renault
- c. Untuk mendidik pelanggan Indonesia mengenai pentingnya keamanan otomotif

2. Misi Nissan Group:

- a. Menjual produk Nissan di Indonesia melalui cabang dengan tingkat kepuasan pelanggan yang tinggi
- b. Meningkatkan kualitas Karyawan, Organisasi dan Teknologi Informasi
- c. Menumbuhkembangkan semangat Profit dan Harmoni

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden

Data yang dimuat tentang identitas responden dalam hasil penelitian sebanyak 23 karyawan, meliputi: kelompok jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, sebagai berikut:

5.1.1. Jenis Kelamin

Sebaran responden menurut jenis kelamin dapat dilihat dalam tabel 5.1.

Berikut:

Tabel 5.1

Keadaan Responden di Tinjau dari Jenis Kelamin

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	23	100
Perempuan	0	0
Jumlah	23	100

Sumber: Olahan data 2019

Dilihat dari jenis kelamin responden, persentase terbesar adalah laki-laki yaitu sebesar 23 (100%), dan perempuan tidak ada. Artinya pekerja di PT. Wahana Wirawan Riau sebagai mekanik adalah laki-laki. Karena pekerjaan sebagai mekanik sangat berat sehingga tidak ada perempuan yang bekerja sebagai mekanik.

5.1.2 Tingkat Pendidikan

Pada tabel 5.2 dibawah ini menunjukkan pendidikan terakhir responden:

Tabel 5.2

Keadaan Responden di Tinjau dari Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
Tamatan SLTP	2	8.70
Tamatan SLTA	20	86.96
Tamatan Akademis /D3	1	4.35
Jumlah	23	100

Sumber: Olahan data 2019

Pendidikan terendah karyawan PT. Wahana Wirawan Riau adalah tamatan SLTP dan pendidikan akademis D3. Berdasarkan hasil penelitian persentase terbesar karyawan memiliki tingkat pendidikan SLTA yaitu sebesar 20 (86.96%), kemudian disusul dengan tingkat pendidikan D3 yang berjumlah 1 (4.35%).

5.1 3 Responden Menurut Umur

Setelah dilakukan penelitian dilapangan, pada tabel 5.3 dibawah ini dapat diketahui umur para responden atau sampel dalam penelitian ini:

Tabel 5.3

Keadaan Responden di Tinjau dari Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
< 20 tahun	13	56.52
21 – 30 tahun	7	30.43
> 31 tahun	3	13.04
Jumlah	23	100

Sumber: Olahan data 2019

Berdasarkan hasil lapangan umur minimal karyawan pada PT. Wahana Wirawan Riau adalah < 20 tahun, sedangkan umur yang tertinggi adalah 31 tahun, rata-rata umur karyawan adalah < 20 tahun sebanyak 13 orang atau 56.52%.

5.2 Uji Instrumen Penelitian

5.2.1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang menunjukkan seberapa besar item-item pernyataan mewakili konsep atau variabel yang diukur. Untuk menentukan validitas suatu pernyataan digunakan program computer SPSS 20 for windows. Hasil uji validitas masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut.

Berdasarkan uji validitas terhadap beban kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.4
Uji Validitas Variabel Beban Kerja

Nomor Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	0.551	0.413	valid
2	0.653	0.413	valid
3	0.755	0.413	valid
4	0.425	0.413	valid
5	0.562	0.413	valid
6	0.522	0.413	valid
7	0.656	0.413	valid
8	0.541	0.413	valid
9	0.627	0.413	valid
10	0.536	0.413	valid
11	0.551	0.413	valid
12	0.638	0.413	valid
13	0.631	0.413	valid
14	0.448	0.413	valid

Sumber: data hasil olahan 2019

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai r_{hitung} masing-masing item pertanyaan lebih besar dari r_{tabel} 0,413. Dengan demikian disimpulkan bahwa masing-masing item pernyataan pada variabel beban kerja valid artinya kuisioner sah untuk digunakan.

5.2.2. Uji Reliabilitas

Suatu kuisioner dikatakan reliable (andal) jika jawaban seseorang terhadap pernyataan yang ada dalam kuisioner tersebut adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk menentukan keandalan suatu pernyataan digunakan program computer SPSS 20 for windows, hingga diperoleh nilai *Cronbach Alpha* untuk tiap variabel penelitian. Hasil dari uji dapat dikatakan reliable apabila cronbach alpha $> 0,60$. Hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 5.5
Hasil Output Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Beban Kerja	0,750	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* dari variabel motivasi lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan variabel reliable yang berarti bahwa kuisioner sudah dapat digunakan dalam penelitian.

5.3 Analisis Deskriptif

Data yang disajikan ini berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan di PT. Wahana Wirawan Riau. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan data tentang analisis beban kerja karyawan PT. Wahana Wirawan Riau dianalisis sebagai berikut:

5.3.1 Analisis Deskriptif Beban Kerja

Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari seseorang yang memiliki kemampuan dan kewenangan melakukan tindakan penunjang medis

berdasarkan ilmu yang dimilikinya dalam jangka waktu tertentu. Indikator beban kerja adalah lingkungan fisik dan lingkungan psikis. Berdasarkan data yang diperoleh dari responden tentang beban kerja yang didapatkan dari karyawan PT. Wahana Wirawan Riau dapat dilihat pada uraian berikut:

1. Lingkungan Fisik

a. Rancangan ruang kerja

Ruang kerja merupakan tempat atau ruangan yang digunakan untuk bekerja. Kenyamanan ruang kerja adalah hal utama yang harus diperhatikan. Bila suatu tempat mampu memberikan kenyamanan, maka seseorang akan sangat betah untuk berlama-lama di ruangan tersebut. Hal ini juga akan mendukung mood baik untuk bekerja.

Pendapat responden dalam hal ini disajikan pada tabel 5. 6 berikut:

Tabel 5.6
Rancangan Ruang Kerja

Kriteria	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	14	60.87
Setuju	6	26.09
Kurang Seruju	-	-
Tidak Setuju	3	13.04
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	23	100.00

Sumber : Data olahan 2019

Karyawan akan bekerja dengan maksimal jika memiliki ruang kerja yang nyaman, bersih dan tertata dengan baik. Hasil penelitian persentase terbesar berada pada kategori sangat setuju sebanyak 14 karyawan atau 60.87%. Artinya banyak karyawan senang ketika memiliki ruang kerja yang nyaman dan terancang dengan baik dan benar. Akan tetapi masih ada 3 orang karyawan atau 13.04%

yang menjelaskan bahwa ditempat kerja belum ada rancangan ruang kerja yang nyaman bagi mereka sehingga dapat mengganggu pekerjaan.

Syarat utama suatu ruangan nyaman untuk ditempati adalah ruangan tersebut merupakan ruangan yang sehat. Maksudnya ruang tersebut harus memiliki sirkulasi udara yang baik, pencahayaan yang cukup (terang), tata letak yang teratur dan warna yang nyaman untuk dipandang. Untuk menciptakan suatu ruangan yang sempurna seperti yang diharapkan oleh pengguna ruang, maka sebuah ruangan perlu direncanakan pendesain interiornya.

Bekerja atau berkantor di rumah telah menjadi tren di masa kini. Banyak orang memilih untuk berkantor di rumah demi efisiensi waktu. Dengan bekerja di rumah mereka berharap tidak perlu membuang waktu untuk perjalanan pulang-pergi kantor, sehingga dapat meluangkan waktu lebih banyak bersama keluarga. Oleh karena itu, memiliki sebuah ruang kerja pribadi menjadi pilihan bagi orang-orang yang bekerja di rumah.

Sesuai dengan fungsinya yaitu sebagai ruang untuk bekerja, sebuah ruang kerja perlu didesain dengan tepat agar nyaman digunakan. Faktor kenyamanan ini sangat penting. Dengan ruang kerja yang nyaman, dapat bekerja dengan optimal. Desain ruang kerja yang tepat sangat dibutuhkan.

b. Rancangan pekerjaan (termasuk peralatan dan prosedur kerja)

Pekerjaan yang akan dikerjakan harus memiliki rancangan agar selesai pada waktunya. Pekerjaan diartikan sebagai aktivitas untuk mengkaji, mempelajari, mengumpulkan, mencatat, dan menganalisis ruang lingkup suatu pekerjaan secara sistematis dan sistemik.

Pendapat responden dalam hal ini disajikan pada tabel 5. 7 berikut:

Tabel 5.7

Rancangan pekerjaan (termasuk peralatan dan prosedur kerja)

Kriteria	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	9	39.13
Setuju	11	47.83
Kurang Setuju	2	8.70
Tidak Setuju	1	4.35
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	23	100.00

Sumber : Data olahan 2019

Tabel di atas menjelaskan bahwa karyawan memiliki rancangan pekerjaan (termasuk peralatan dan prosedur kerja). Hal ini terlihat dari hasil jawaban responden tertinggi menunjukkan setuju yaitu sebanyak 11 karyawan atau 47.83%. Artinya karyawan bekerja untuk menyelesaikan pekerjaan dengan merencanakan peralatan dan apa yang akan dikerjakannya.

Mendesain Pekerjaan Pengertian Desain Pekerjaan: keputusan dan tindakan manajerial yang menghususkan ke dalam cakupan dan memenuhi kebutuhan organisasi serta kebutuhan sosial dan pribadi pemegang pekerjaan. Tujuannya yaitu mengatur pekerjaan-pekerjaan yang dibutuhkan organisasi, peralatan-peralatan dan hubungan sosial serta perilaku. Elemen-elemen desain pekerjaan :

1. Elemen organisasi
2. Elemen lingkungan
3. Elemen keperilakuan analisis pekerjaan

Cara mendesain pekerjaan:

1. Menvariasikan keterampilan
2. Mengidentifikasi tugas
3. Mensignifikansi tugas-tugas
4. Otonomi pekerjaan
5. Memberikan umpan balik terhadap pekerjaan sendiri
6. Memberikan umpan balik terhadap agen-agen.

Faktor penghambat desain pekerjaan:

1. sering terjadi konflik antara kebutuhan dan keinginan kelompok karyawan dengan berbagai persyaratan desain pekerjaan.
2. Sifat unik karyawan dapat menimbulkan berbagai macam tanggapan dalam wujud sikap, kegiatan fisik dan produktivitas dalam pelaksanaan pekerjaan.
3. Perubahan lingkungan, organisasional dan perilaku karyawan membuat desain pekerjaan, ketepatan pendekatan pengembangan standar kerja dan bentuk-bentuk perilaku karyawan perlu dipertanyakan.

Masalah-masalah jug akan muncul jika prosedur kerja tidak dirancang dengan baik. Prosedur dan metode kerja lebih sering ditentukan sebelumnya oleh pihak instansi sehingga pegawai mau tidak mau harus menjalankan dan mengikuti prosedur yang telah ada. Birokrasi yang panjang dan berbelit-belit dalam pengurusan surat-surat izin atau dinas merupakan salah satu penyebab ketidakpuasan.

c. Kondisi lingkungan kerja (ventilasi, penerangan)

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri

Pendapat responden dalam hal ini disajikan pada tabel 5. 8 berikut:

Tabel 5.8
Kondisi Lingkungan Kerja (Ventilasi, Penerangan)

Kriteria	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	11	47.83
Setuju	7	30.43
Kurang Setuju	5	21.74
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	23	100.00

Sumber : Data olahan 2019

Tabel di atas menjelaskan bahwa perusahaan memiliki kondisi lingkungan kerja (ventilasi, penerangan). Hal ini terlihat dari hasil jawaban responden tertinggi menunjukkan sangat setuju yaitu sebanyak 11 karyawan atau 47.83%. Hal ini terlihat dari banyaknya karyawan yang merasakan adanya penerangan di tempat kerja yang memadai untuk bekerja. Selain itu adanya ventilasi di tempat kerja untuk sirkulasi udara sehingga ruangan kerja tidak pengap.

Sebuah ruangan kerja yang memiliki sirkulasi artinya ruangan tersebut tidak pengap, bebas terhadap aroma tidak sedap dan udara dari luar dapat masuk kedalam ruangan. Ruangan yang pencahayaannya cukup maksudnya ruangan mendapat sinar yang baik pada siang maupun malam hari. Sebaiknya ruangan kerja memiliki jendela yang besar dan banyak, dan pencahayaan lampu yang terang (bila ruangan tersebut juga digunakan pada malam hari).

Kondisi kerja adalah serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Yang dimaksud disini adalah kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik. Meliputi segala sesuatu yang ada di lingkungan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja, serta keselamatan dan keamanan kerja, temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebersihan dan lain-lain.

d. Tingkat privasi visual

Privasi (*privacy*) adalah suatu kemampuan satu atau sekelompok individu untuk menutup atau melindungi kehidupan dan urusan personalnya dari publik atau untuk mengontrol arus informasi dan interaksi baik secara visual, audial, maupun alfaktori.

Pendapat responden dalam hal ini disajikan pada tabel 5. 9 berikut:

Tabel 5.9
Tingkat Privasi Visual

Kriteria	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	17	73.91
Setuju	4	17.39
Kurang Setuju	2	8.70
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	23	100.00

Sumber : Data olahan 2019

Tabel di atas menjelaskan bahwa karyawan membutuhkan tingkat privasi visual. Hal ini terlihat dari hasil jawaban responden tertinggi menunjukkan sangat setuju yaitu sebanyak 17 karyawan atau 73.91%. Hal ini terlihat dari karyawan

yang membutuhkan tepat yang tidak bercampur dengan karyawna lainnya. Karena setiap pekerjaan di perusahaan membutuhkan privasi.

Pekerjaan-pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberikan pribvasi bagi pegawainya. Konsep dari privasi dapat diartikan sebagai keluaran pribadi terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya.

Privasi dalam kelompok individu seperti keahlian yang diterapkan dalam suatu perusahaan, database market perusahaan, keuangan perusahaan, klien perusahaan, ide perusahaan dan strategi perusahaan.

Privasi menjadi suatu hal yang penting dan bersifat sensitif. Privasi dikatakan penting karena dengan privasi, individu atau suatu kelompok dapat menghargai dan menghormati dalam kehidupan sosial. Privasi menjadi acuan dalam mengatur sesuatu agar mempertimbangkan segala keputusan dengan bijak, menjaga reputasi atau sudut pandang orang lain dalam menilai individu atau suatu kelompok, menjaga batasan tersendiri atau ruang pribadi, menjadi salah satu faktor pembentuk kepercayaan individu atau suatu kelompok, dan sebagai instropeksi diri dari ruang pribadi yang dimiliki. Privasi dikatakan sensitif seperti menyangkut tentang ras, agama, orientasi seksual, atau kesehatan. Melanggar privasi berarti melanggar kode etik yang semestinya. Menyimpang dari batas-batas yang telah ada akan memicu suatu masalah.

Misalnya dengan menyimpan password file dengan teliti, menghindari mengirim pesan pribadi menggunakan email kantor, dan mematikan komputer sebelum pulang, tidak membawa perkara rumah tangga dalam ruang lingkup

kerja, tidak menceritakan masalah keuangan rumah tangga di kantor, tidak mempublikasikan seluruh harta kekayaan di tempat kerja, dll. Kita harus memahami penggunaan batas ruang dan waktu. Jangan sampai kita justru membuat hal yang dapat merugikan diri sendiri dan orang lain.

2. Lingkungan Psikis

a. Pekerjaan yang berlebihan

Karyawan yang bekerja dengan memiliki pekerjaan yang berlebihan akan mempengaruhi beban kerja karyawan itu sendiri. Banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dan harus tepat pada waktunya. Pendapat responden dalam hal ini disajikan pada tabel 5. 10 berikut:

Tabel 5.10
Pekerjaan Yang Berlebihan

Kriteria	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	14	60.87
Setuju	4	17.39
Kurang Setuju	3	13.04
Tidak Setuju	2	8.70
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	23	100.00

Sumber : Data olahan 2019

Karyawan dalam bekerja memiliki pekerjaan yang berlebihan. Hasil penelitian persentase terbesar berada pada kategori sangat setuju sebanyak 14 karyawan atau 60.87%. Artinya karyawan memiliki pekerjaan yang sangat banyak. Sehingga harus lembur dari jam yang sudah ditentukan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Beban kerja akan semakin banyak saat menjelang akhir tahun atau tutup buku. Kita seringkali tinggal lebih lama di kantor sebelum masa liburan panjang. Hal ini terasa normal karena semua orang melakukan hal yang sama, mulai dari

atasan hingga rekan kerja yang masih junior. Tidak ada yang mengeluh karena semua orang begadang bersama-sama di kantor.

Bekerja itu penting, namun jangan sampai aktivitas kerja yang dilakukan berdampak buruk pada kesehatan Anda dalam jangka panjang. Masalah kesehatan saat bekerja secara berlebihan meliputi masalah kesehatan mental dan juga kesehatan fisik seperti obesitas. Berlebihan saat bekerja akan membuat hubungan Anda dengan teman dan keluarga akan menjauh. Pekerjaan yang berlebihan akan membuat Anda kesulitan untuk bangun di pagi hari, terlalu bergantung pada kopi, dan sangat sulit berkonsentrasi.

b. Sistem pengawasan yang buruk

Pengawasan adalah proses yang sistematis dalam menetapkan standar kerja atau ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan tersebut. Pengawasan berfungsi untuk menetapkan apakah telah terjadi suatu penyimpangan dalam sebuah pekerjaan, serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan atau pemerintahan telah digunakan seefektif dan seefisien mungkin guna mencapai tujuan dari proyek perusahaan atau pemerintahan. Pengawasan adalah proses untuk memastikan bahwa segala aktifitas yang terlaksana sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Pendapat responden dalam hal ini disajikan pada tabel 5. 11 berikut:

Tabel 5.11
Sistem Pengawasan Yang Buruk

Kriteria	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	11	47.83
Setuju	9	39.13
Kurang Setuju	2	8.70
Tidak Setuju	1	4.35
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	23	100.00

Sumber : Data olahan 2019

Karyawan dalam bekerja membutuhkan pengawasan yang dilakukan pimpinan. Akan tetapi sistem pengawasan di kantor masih buruk. Hasil penelitian persentase terbesar berada pada kategori sangat setuju sebanyak 11 karyawan atau 47.83%. Artinya perusahaan memiliki sistem pengawasan yang buruk karena masih ada beberapa karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Pengawasan pada dasarnya diarahkan sepenuhnya untuk menghindari adanya kemungkinan penyelewengan atau penyimpangan atas tujuan yang akan dicapai. melalui pengawasan diharapkan dapat membantu melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan secara efektif dan efisien. Bahkan, melalui pengawasan tercipta suatu aktivitas yang berkaitan erat dengan penentuan atau evaluasi mengenai sejauhmana pelaksanaan kerja sudah dilaksanakan. Pengawasan juga dapat mendeteksi sejauhmana kebijakan pimpinan dijalankan dan sampai sejauhmana penyimpangan yang terjadi dalam pelaksanaan kerja tersebut.

Pengawasan adalah semua aktivitas yang dilaksanakan oleh pihak manajer dalam upaya memastikan bahwa hasil aktual sesuai dengan hasil yang direncanakan. Pengawasan merupakan fungsi yang menjamin bahwa kegiatan-kegiatan dapat memberikan hasil seperti yang diinginkan”. Sedangkan menurut

Komaruddin. Pengawasan adalah berhubungan dengan perbandingan antara pelaksana aktual rencana, dan awal Unk langkah perbaikan terhadap penyimpangan dan rencana yang berarti.

Pengawasan adalah suatu upaya yang sistematis untuk menetapkan kinerja standar pada perencanaan untuk merancang sistem umpan balik informasi, untuk membandingkan kinerja aktual dengan standar yang telah ditentukan, untuk menetapkan apakah telah terjadi suatu penyimpangan tersebut, serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan atau pemerintahan telah digunakan seefektif dan seefisien mungkin guna mencapai tujuan perusahaan atau pemerintahan. Dari beberapa pendapat tersebut diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengawasan merupakan hal penting dalam menjalankan suatu perencanaan. Dengan adanya pengawasan maka perencanaan yang diharapkan oleh manajemen dapat terpenuhi dan berjalan dengan baik.

c. Adanya kesenjangan sosial

Adanya kesenjangan sosial adalah suatu keadaan maupun kondisi yang tidak seimbang dalam kehidupan sosial masyarakat, baik individu maupun kelompok, yang dimana sering terjadi ketidakstabilan ataupun ketidaksetaraan distribusi hal-hal yang akan dianggap penting dalam suatu masyarakat. Pendapat responden dalam hal ini disajikan pada tabel 5. 12 berikut:

Tabel 5.12
Adanya Kesenjangan Sosial

Kriteria	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	20	86.96
Setuju	1	4.35
Kurang Setuju	2	8.70
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	23	100.00

Sumber : Data olahan 2019

Karyawan dalam bekerja membutuhkan suasana yang damai agar terhindar dari kesalah pahaman. Hasil penelitian persentase terbesar berada pada kategori sangat setuju sebanyak 20 karyawan atau 86.96%. Artinya karyawan merasa adanya adanya kesenjangan sosial. Artinya pimpinan membeda-bedakan antara pekerja bawahan dengan pekerja yang kantoran. Hal ini mengakibatkan para pekerja seperti di bengkel merasa kurang diperhatikan karena adanya kesenjangan sosial tersebut.

Kesenjangan di Indonesia sangatlah besar. Kesenjangan sosial sendiri adalah suatu keadaan ketidakseimbangan sosial yang ada dalam masyarakat yang menjadikan suatu perbedaan yang sangat mencolok. Kesenjangan sosial di Indonesia sangatlah terlihat, karena hanya segelintir orang yang menikmati kekayaan (kaya) dan banyak yang tidak hidup sejahtera (miskin). Faktor yang menyebabkan terjadinya kesenjangan sosial ini di antaranya adalah kemiskinan dan kurangnya lapangan pekerjaan. Meningkatnya jumlah penduduk yang tidak dibarengi dengan tersedianya lapangan kerja yang memadai, mengakibatkan jumlah pengangguran semakin banyak. Karena kurangnya lapangan pekerjaan, maka memicu ketidakseimbangan yang ada di Indonesia.

d. Kurangnya umpan balik prestasi

Karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik di perusahaan tidak mendapatkan apa-apa dari perusahaan. Pendapat responden dalam hal ini disajikan pada tabel 5. 13 berikut:

Tabel 5.13
Kurangnya Umpan Balik Prestasi

Kriteria	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	16	69.57
Setuju	-	-
Kurang Setuju	1	4.35
Tidak Setuju	5	21.74
Sangat Tidak Setuju	1	4.35
Jumlah	23	100.00

Sumber : Data olahan 2019

Karyawan dalam bekerja memiliki keinginan memiliki timbal balik dari perusahaan jika dalam bekerja memiliki prestasi kerja yang cukup membanggakan. Hasil penelitian persentase terbesar berada pada kategori sangat setuju sebanyak 16 karyawan atau 69.57%. Artinya banyak karyawan yang merasa walaupun memiliki prestasi kerja baik akan tetapi perusahaan tidak memberikan apa-apa atau tanda terima kasih kepada karyawan.

Dalam dunia kerja, kinerja merupakan tolok ukur kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Kinerja seorang karyawan dikatakan baik jika karyawan tersebut memberikan hasil kerja maksimal sesuai standar yang telah ditetapkan atau standar yang telah disepakati bersama. Penilaian kinerja karyawan perusahaan, yang biasanya dituangkan dalam bentuk form penilaian kerja karyawan, adalah bentuk evaluasi kinerja karyawan. Evaluasi kinerja merupakan bagian esensial dari manajemen. Khususnya manajemen Sumberdaya Manusia

(SDM). Evaluasi kinerja pada dasarnya dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kadar profesionalisme personel (fasilitator) serta bagaimana fasilitator menjalankan tugas dan fungsinya sebagai agen pemberdaya dan agen perubahan.

e. Kurang Tepatnya Pemberian Wewenang Sesuai Dengan Tanggung Jawab Yang Diberikan

Akibat pengawasan yang buruk akan menimbulkan efek pada pemberian wewenang yang tidak sesuai dengan tanggung jawab yang dituntut pekerja. Pekerja yang tanggung jawabnya besar dari wewenang yang diberikan akan mudah mengalami perasaan tidak sesuai akhirnya menimbulkan ketidakpuasan. Pendapat responden dalam hal ini disajikan pada tabel 5. 14 berikut:

Tabel 5.14
Kurang Tepatnya Pemberian Wewenang Sesuai Dengan Tanggung Jawab Yang Diberikan

Kriteria	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	19	82.61
Setuju	1	4.35
Kurang Setuju	2	8.70
Tidak Setuju	1	4.35
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	23	100.00

Sumber : Data olahan 2019

Karyawan merasa perusahaan kurang tepatnya pemberian wewenang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Hasil penelitian persentase terbesar berada pada kategori sangat setuju sebanyak 19 karyawan atau 82.61%. Artinya perusahaan sering memberikan pekerjaan kepada karyawan yang tidak dapat diberikan wewenang.

Sebagai seorang manajer sebuah perusahaan atau organisasi dituntut kemampuannya untuk mengelola perusahaan ataupun organisasi dengan baik agar tujuan dapat tercapai secara efektif. Untuk mewujudkannya diperlukan kemampuan dalam mendelegasikan wewenang kepada setiap organ di perusahaan atau organisasi. Wewenang (authority) adalah hak untuk melakukan sesuatu atau memerintah orang lain untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu agar tercapai tujuan tertentu. Wewenang ini merupakan hasil delegasi atau pelimpahan wewenang dari posisi atasan ke bawahan dalam organisasi.

Bila seorang atasan tidak mau mendelegasikan wewenang, maka sesungguhnya organisasi itu tidak butuh siapa-siapa selain dia sendiri. Bila atasan menghadapi banyak pekerjaan yang tak dapat dilaksanakan oleh satu orang, maka ia perlu melakukan delegasi. Pendelegasian juga dilakukan agar manajer dapat mengembangkan bawahan sehingga lebih memperkuat organisasi, terutama di saat terjadi perubahan susunan manajemen.

f. Ketidakjelasan Peran

Ketidakjelasan peran adalah tidak adanya informasi yang memadai yang diperlukan seseorang untuk menjalankan perannya dengan cara yang memuaskan.

Pendapat responden dalam hal ini disajikan pada tabel 5. 15 berikut:

Tabel 5.15
Ketidakjelasan Peran

Kriteria	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	20	86.96
Setuju	1	4.35
Kurang Setuju	1	4.35
Tidak Setuju	1	4.35
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	23	100.00

Sumber : Data olahan 2019

Karyawan merasa tidak adanya kejelasan peran di perusahaannya. Hasil penelitian persentase terbesar berada pada kategori sangat setuju sebanyak 20 karyawan atau 86.96%. Artinya banyak karyawan yang tidak memiliki kejelasan peran.

Ketidakjelasan peran mengacu pada kurangnya kejelasan mengenai harapan-harapan pekerjaan, metoda-metoda untuk memenuhi harapan-harapan yang dikenal, dan/atau konsekuensi dari kinerja atau peranan tertentu. Individu yang mengalami ketidakjelasan peran akan mengalami kecemasan, menjadi lebih tidak puas, dan melakukan pekerjaan dengan kurang efektif dibandingkan individu lain sehingga menurunkan kinerja mereka. Ketidakjelasan peran yang tinggi dapat mengurangi kepercayaan diri seseorang dalam kemampuannya untuk bekerja dengan efektif.

Ketidakjelasan peran muncul karena tidak cukupnya informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan dengan cara yang memuaskan. Kondisi ini terjadi karena kadangkala klien juga meminta layanan lain yang dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Di sini timbul konflik antara tugas yang diemban oleh KAP dan permintaan yang disampaikan klien sehingga mempengaruhi kinerja auditor. Penelitian pada auditor Korea menunjukkan bahwa tekanan ekonomi membuat auditor tidak terlalu memperhatikan konflik peran—agar dapat memperoleh klien—dan kadang-kadang mereka mengorbankan etika profesional, sehingga dalam bekerja mereka cenderung berkompromi dengan motif ekonomi.

g. Frustrasi

Banyaknya pekerjaan membuat karyawan merasa frustrasi terhadap pekerjaan yang dijalankan. Pendapat responden dalam hal ini disajikan pada tabel 5.16 berikut:

Tabel 5.16
Frustrasi

Kriteria	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	19	82.61
Setuju	2	8.70
Kurang Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	2	8.70
Jumlah	23	100.00

Sumber : Data olahan 2019

Banyak pekerjaan membuat karyawan merasa frustrasi dengan beban yang diberikan oleh atasan. Hasil penelitian persentase terbesar berada pada kategori sangat setuju sebanyak 19 karyawan atau 82.61%. Artinya banyak karyawan yang merasa frustrasi pada pekerjaan yang diberikan. Karena pekerjaan satu belum terselesaikan ada pekerjaan baru yang diberikan dan harus selesai pada waktunya.

Seorang karyawan atau pekerja mengalami frustrasi ketika bekerja rasanya sudah bukan merupakan hal yang aneh lagi. Meskipun idealnya, rasa frustrasi karena pekerjaan sebaiknya harus dihindari untuk bisa merasa bahagia berada di kantor. Hal lain yang membuat sebaiknya Anda menghindari rasa frustrasi ini tentu juga demi menghindari stress yang sering kali dialami karena frustrasi.

Bila sebelumnya sudah ada beberapa cara untuk menghilangkan stres dan frustrasi, berikut ini justru akan dibahas apa saja yang sebenarnya bisa menyebabkan frustrasi ketika bekerja. Meski sebenarnya ada banyak sekali hal

yang mengundang rasa frustrasi ini, namun 3 hal berikut dipercaya paling mungkin untuk menimbulkan rasa stres dan frustrasi di kantor.

h. Perbedaan nilai-nilai instansi dengan nilai-nilai yang dimiliki pekerja

Kebijakan organisasi/instansi kadang-kadang sering bertolak belakang dengan diri pekerja. Hal ini merupakan sesuatu yang wajar, karena pada dasarnya perusahaan lebih berorientasi pada keuntungan. Sedangkan pegawai menuntut upah yang tinggi, kesejahteraan serta adanya jaminan kerja yang memuaskan. Pendapat responden dalam hal ini disajikan pada tabel 5. 17 berikut:

Tabel 5.17
Perbedaan nilai-nilai instansi dengan nilai-nilai yang dimiliki pekerja

Kriteria	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	22	95.65
Setuju	1	4.35
Kurang Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	23	100.00

Sumber : Data olahan 2019

Karyawan merasa memiliki perbedaan nilai-nilai instansi dengan nilai-nilai yang dimiliki pekerja. Hasil penelitian persentase terbesar berada pada kategori sangat setuju sebanyak 22 karyawan atau 95.65%. Artinya nilai yang didapat diwaktu sekolah akan berbeda dengan penilaian di tempat kerja. Karena diinstansi mendapatkan nilai baik belum tentu mendapatkan prestasi yang baik saat bekerja.

i. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk

Perubahan dalam dunia kerja semakin tak terbendung. Tuntutan produktivitas yang tinggi dan gaya hidup dalam bekerja yang terus berubah

menuntut siapa pun untuk siap berubah. Pendapat responden dalam hal ini disajikan pada tabel 5. 18 berikut:

Tabel 5.18
Perubahan-Perubahan Dalam Segala Bentuk

Kriteria	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	20	86.96
Setuju	2	8.70
Kurang Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	4.35
Jumlah	23	100.00

Sumber : Data olahan 2019

Karyawan merasa memiliki perubahan-perubahan dalam segala bentuk. Hasil penelitian persentase terbesar berada pada kategori sangat setuju sebanyak 20 karyawan atau 86.96%. Artinya karyawan merasa ada perubahan setelah bekerja. Perubahan tersebut dari berbagai bentuk dari pekerjaan, fisik dan lain-lain.

Dulu, bekerja di kantor adalah sebuah keharusan. Namun seiring majunya teknologi komunikasi, bekerja bisa dilakukan di manapun. Karyawan bisa bekerja di rumah, rapat di sebuah kafe yang nyaman, sampai melakukan *teleconference* dengan klien dari luar negeri. Artinya, dengan perubahan gaya bekerja seperti ini, siapa pun dituntut untuk bisa berimprovisasi agar tetap menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Perubahan semacam inilah yang akan terus mengemuka di seluruh dunia. Tentu saja, masih ada perubahan-perubahan lain yang akan terjadi, namun sudah bisa “dibaca” arah perubahan tersebut. Nah, untuk bisa memenangkan persaingan

di dunia kerja masa depan, ada hal yang harus Anda ketahui dan pelajari agar siap menghadapi tantangan tersebut. Berikut ini beberapa faktor tersebut.

j. Perselisihan antar pribadi dan antar kelompok

Perselisihan dapat terjadi apabila dia pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan bentuk ini disebut perselisihan semu. Perselisihan juga terjadi akibat adanya perbedaan tujuan antara nilai-nilai yang dianut oleh dua belah pihak. Dampak negatif perselisihan adalah terjadinya gangguan dalam komunikasi, kekompakan dan kerjasama. Sedangkan manfaatnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja antara lain: persaingan, ketergantungan pada tugas, ketidakjelasan dalam pembagian wewenang, masalah status dan perbedaan individu. Pendapat responden dalam hal ini disajikan pada tabel 5. 19 berikut:

Tabel 5.19
Perselisihan antar pribadi dan antar kelompok

Kriteria	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	19	82.61
Setuju	-	-
Kurang Setuju	2	8.70
Tidak Setuju	2	8.70
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	23	100.00

Sumber : Data olahan 2019

Karyawan merasa memiliki perselisihan antar pribadi dan antar kelompok. Hasil penelitian persentase terbesar berada pada kategori sangat setuju sebanyak 19 karyawan atau 82.61%. Artinya karyawan memiliki perselisihan dengan teman sepekerjaan taupun dengan karyawan dari divisi lain. Akan tetapi yang lebih sering dengan sesama devisi, karena masalah pekerjaan.

Adapun rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel beban kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.20
Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Beban Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban					Jumlah
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Rancangan ruang kerja di perusahaan sudah maksimal	14	6	0	3	0	100
	Bobot Nilai	70	24	0	6	0	
2	Perusahaan menyediakan peralatan kerja yang dibutuhkan semua karyawan	9	11	2	1	0	97
	Bobot Nilai	45	44	6	2	0	
3	Kondisi didalam lingkungan kerja memiliki penerangan yang cukup	11	7	5	0	0	98
	Bobot Nilai	55	28	15	0	0	
4	Perusahaan memiliki tempat privasi untuk membahas masalah pekerjaan	17	4	2	0	0	107
	Bobot Nilai	85	16	6	0	0	
5	Perusahaan memberikan pekerjaan yang berlebihan terhadap karyawan	14	4	3	2	0	99
	Bobot Nilai	70	16	9	4	0	
6	Perusahaan memiliki sistem pengawasan yang buruk	11	9	2	1	0	99
	Bobot Nilai	55	36	6	2	0	
7	Di dalam perusahaan ada kesenjangan sosial	20	1	2	0	0	110
	Bobot Nilai	100	4	6	0	0	
8	Kurang adanya umpan balik prestasi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan	16	0	1	5	1	94
	Bobot Nilai	80	0	3	10	1	
9	Perusahaan kurang tepat dalam memberikan wewenang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan	19	1	2	1	0	107
	Bobot Nilai	95	4	6	2	0	
10	Adanya ketidakjelasan peran di dalam perusahaan	20	1	1	1	0	109
	Bobot Nilai	100	4	3	2	0	

11	Pekerjaan yang berlebihan membuat karyawan frustrasi	19	2	0	0	2	105
	Bobot Nilai	95	8	0	0	2	
12	Adanya perbedaan nilai-nilai instansi dengan nilai-nilai yang dimiliki pekerja	22	1	0	0	0	114
	Bobot Nilai	110	4	0	0	0	
13	Perusahaan memiliki perubahan-perubahan di segala bentuk setiap tahunnya	20	2	0	0	1	109
	Bobot Nilai	100	8	0	0	1	
14	Adanya perselisihan antar pribadi dan antar kelompok di perusahaan	19	0	2	2	0	105
	Bobot Nilai	95	0	6	4	0	
Jumlah Bobot							1453

Sumber: Data Olahan, 2019

Data responden yang di olah dalam penelitian ini adalah sebanyak 23 orang. Pada setiap item pernyataan mengenai beban kerja, nilai jawaban terkecil adalah 1 dan jawaban terbesar adalah 5.

Berdasarkan dari rekapitulasi tanggapan responden pada tabel 5.16 dapat dilihat jumlah bobot total sebesar 1.453. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

$$\text{Nilai maksimal} = 14 \times 5 \times 23 = 1.610$$

$$\text{Nilai minimal} = 14 \times 1 \times 23 = 38$$

$$\frac{\text{Skor maksimal} - \text{skor minimal}}{\text{item}} = \frac{1610 - 38}{5} = 314,4$$

Selanjutnya untuk mengetahui tingkat rekapitulasi beban kerja karyawan bagian mekanik pada PT. Wahana Wirawan Riau maka dapat ditentukan berdasarkan interval di bawah ini:

- Sangat Setuju = 1295,6 – 1.610
- Setuju = 981,2 – 1295,6

- Cukup Setuju = 666,8 – 981,2
- Tidak Setuju = 352,5 – 666,8
- Sangat Tidak Setuju = 38 – 352,4

Dari data tabel 5.20 di atas, memperlihatkan jumlah bobot nilai yang didapat yaitu sebesar 1.453 karena berada pada interval 1.295,6 – 1.610 yang artinya tanggapan responden secara keseluruhan terhadap variabel dari beban kerja karyawan bagian mekanik pada PT. Wahana Wirawan Riau adalah “Sangat Setuju”. Berdasarkan tanggapan responden dari pernyataan skor tertinggi terdapat pada tanggapan tentang setiap karyawan memiliki beban kerja karyawan bagian mekanik pada PT. Wahana Wirawan Riau dengan jumlah skor 38, sedangkan skor terendah terdapat pada interval 38 – 352,4 yaitu “Sangat Tidak Setuju”.

5.4 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa beban kerja pada karyawan bagian mekanik pada PT. Wahana Wirawan Riau adalah sangat tinggi. Hal ini dikarenakan jumlah bobot nilai yang didapat dari jawaban angket yaitu sebesar 1.453 karena berada pada interval 1.295,6 – 1.610 Berdasarkan tanggapan responden dari pernyataan skor tertinggi terdapat pada tanggapan tentang setiap karyawan memiliki beban kerja karyawan bagian mekanik pada PT. Wahana Wirawan Riau dengan jumlah skor 38, sedangkan skor terendah terdapat pada interval 38 – 352,4 yaitu “Sangat Tidak Setuju”.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa dalam menjalani aktivitas pekerjaan seorang karyawan produksi, sebagian besar dipengaruhi oleh adanya

beban kerja yang menjadi tuntutan kerja mereka dan desakan bagi mereka. Hal yang mendasari adalah banyaknya dan sulitnya beban kerja pekerjaan yang dihadapi karyawan membuat perasaannya menjadi tertekan (Mangkunegara, 2000).

Mangkuprawira (2003) menyatakan jika karyawan bekerja di bawah standar, dapat diartikan bahwa estimasi standar yang ditetapkan lebih tinggi dibanding kapasitas karyawan itu sendiri sehingga beban kerja yang diemban terasa berlebih. Pedoman kerja inilah yang menjadi dasar dalam penghitungan beban kerja.

Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya. Dari segi ergonomi setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia menerima beban tersebut. Beban dapat berupa beban fisik dan beban mental. Beban kerja fisik berupa beratnya pekerjaan, seperti mengangkat, merawat, mendorong. Sedangkan beban kerja mental dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu dengan individu yang lainnya (Manuaba, 2000). Beban kerja yang diterima oleh karyawan produksi JTV berupa beban kerja fisik maupun mental. Pada saat melakukan syuting produksi program, mereka diharuskan membuat alur cerita dan juga mempersiapkan peralatan pendukung acara tersebut seperti kursi, meja, maupun alat pendukung lainnya.

Beban kerja juga dibedakan menjadi beban kerja kuantitatif maupun beban kerja kualitatif. Beban kerja kuantitatif adalah beban kerja yang timbul akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak atau terlalu sedikit diberikan kepada tenaga kerja

untuk diselesaikan dalam waktu tertentu. Sedangkan beban kerja kualitatif adalah beban kerja yang timbul jika seseorang merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas, atau tugas tidak menggunakan keterampilan dan/atau potensi dari tenaga kerja (Munandar, 2004). Melihat hasil uji analisis hubungan antara beban kerja dengan stres kerja diketahui beban kerja memiliki sumbangan efektif sebesar 86,8%. Beban kerja disini dapat berupa beban kerja kuantitatif maupun kualitatif.

Telah dijelaskan sebelumnya bahwa banyaknya dan sulitnya beban kerja pekerjaan yang dihadapi karyawan membuat perasaannya menjadi tertekan (Mangkunegara, 2000). Perasaan tertekan disini merupakan indikasi adanya stres kerja. Stres kerja adalah respon individu pada suatu pekerjaan yang dihubungkan dengan lingkungan. Stres sebagai reaksi dari organisme yang dapat berupa fisiologis, psikologis, maupun perilaku.

Hal ini mendukung pendapat Muhammad Ade Rafian dan Ahmad Muhsin (2017) yang mengatakan bahwa PT XYZ Nusantara membutuhkan pengukuran waktu kerja untuk mengetahui waktu baku dan tingkat produktivitas yang dihasilkan oleh mekanik bagian workshop, khususnya pada bagian service sebuah *equipment*. Untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi, akan digunakan metode work sampling. Metode work sampling merupakan pengukuran kerja dengan pengamatan untuk menilai aktivitas kerja mesin ataupun tenaga kerja.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan interpretasi pada bab sebelumnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Beban kerja karyawan bagian mekanik pada PT. Wahana Wirawan Riau berada pada kategori sangat tinggi, beban kerja ini meliputi beban kerja fisik, beban kerja mental dan penggunaan waktu kerja yang tinggi yang di terima karyawan saat melaksanakan pekerjaannya.

6.2.Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka penulis dapat mengemukakan beberapa saran:

1. Dengan melihat tingginya beban kerja yang diterima karyawan PT. Wahana Wirawan Riau terutama pada beban kerja fisik dan penggunaan waktu kerja yang tinggi perlu adanya penambahan karyawan untuk mengurangi tingginya beban kerja tersebut dan perlu adanya pembatasan waktu kerja dengan berkurangnya beban kerja yang diterima karyawan akan berdampak pada kinerja karyawan yang meningkat
2. Disarankan kepada para karyawan untuk lebih meningkatkan kerjanya agar mendapatkan hasil yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bambang Hermawan, dkk. 2017. *Sikap, Beban Kerja dan Kelelahan Kerja pada Pekerja Pabrik Produksi Aluminium di Yogyakarta. Jurnal*
- Dewi, Irawatie Ary. 2013. *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Beban Kerja dengan Komitmen Organisasi Karyawan Divisi Pelaksana Produksi PT> Solo Kawistara Garmino*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Duwi Priyatno, 2009. *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*. Yogyakarta: Andi
- Hariyono, dkk. 2009. *Hubungan Antara Beban Kerja, Stres Kerja dan Tingkat Konflik dengan Kelelahan Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI Kota Yogyakarta*. ISSN:1978-0575, Vol. 3 No. 3
- Linanda Eka Anggraeni, Rony Prabowo. 2015. *Analisis Beban Kerja Untuk Menentukan Jumlah Karyawan Optimal (Studi Kasus PT Sanjayatama Lestari Sirabaya)*. *Jurnal*
- Muhammad Ade Rafian dan Ahmad Muhsin. 2017. *Analisis Beban Kerja Mekanik pada Departemen Plant Dengan Metode Work Sampling (Studi Kasus pada PT XYZ)*
- Munandar. 2011. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UT
- Nasution. 2012. *Metode Research*. Jakarta: Bumi Aksara
- Permendagri No. 12/2008. *Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen dalam Negeri dan Pemerintah Daerah*. <http://ebookbrowse.com/permendagri-no-12-tahun-2008-tentang-pedoman-analisis-beban-kerja-dilingkungan-depdagri-pemda-pdf-d327286472> Diakses tanggal 20 November 2018
- Prawitasari, 2009. *Psikologi Klinis: Pengantar Terapan Mikro & Makro*. Jakarta: Erlangga
- Putra, A. S. 2012. *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok*. Skripsi .Institut Pertanian Bogor
- Sudijono, Anas. 2010. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sutarto. 2012. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana

Sihombing, Dedi, Adelina, Risma, Apriyanto. 2010. Analisis Pengaruh Shift Kerja Terhadap Beban Kerja Mental dengan Metode Subjective Eworkload Assesmenta Technique (SWAT). Yogyakarta : Institut Sains & Teknologi AKPRIND.

Suma'mur, 2009. *Hiegiene Perusahaan dan Keselamatan Kerja*, Jakarta: CV. Sagung

Suwanto dan Priansa, D.J. 2018. *Manajemen SDM dalam Organisasi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta

Tarwaka. 2015. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja, manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Pres

Undang-undang Tentang Ketenagakerjaan. UU No. 13 Tahun 2003