

BAB V.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan untuk menjawab rumusan masalah penelitian ini serta terdapat saran yang berguna bagi kegiatan penelitian selanjutnya.

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang didapatkan setelah melakukan pengumpulan, pengolahan, dan analisis terhadap beban kerja karyawan divisi *Human Resource and General Affair (HRGA)* Honda Jakarta Center adalah sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil pengukuran beban kerja pada karyawan divisi *Human Resource and General Affair (HRGA)* Honda Jakarta Center dengan menggunakan metode NASA – TLX diperoleh data bahwa mayoritas karyawan memiliki beban kerja yang Tinggi. Beban kerja dengan nilai tertinggi sebesar 66,67 dari posisi Danru (Komandan Regu) *Security* sedangkan nilai beban kerja mental terendah sebesar 41,33 dengan kategori Agak Tinggi dari posisi *Chief General Affair (GA)*.
2. Berdasarkan hasil pengukuran beban kerja pada setiap karyawan divisi *Human Resource and General Affair (HRGA)* Honda Jakarta Center diperoleh informasi bahwa dimensi yang memberikan pengaruh besar terhadap skor NASA – TLX karyawan adalah *Mental Demand* dan *Effort*. *Mental Demand* berkaitan dengan aktivitas secara mental dan perseptual yang dikeluarkan atau yang dibutuhkan oleh seseorang untuk dan selama menyelesaikan pekerjaannya, sedangkan *Effort* berkaitan dengan kecemasan, perasaan tertekan, dan rasa *stress* yang dialami oleh seseorang ketika atau selama mengerjakan pekerjaannya.

5.2 Saran

Berikut adalah saran yang diberikan untuk pihak manajemen perusahaan Honda Jakarta Center dan bagi penelitian selanjutnya.

Saran bagi manajemen perusahaan Honda Jakarta Center:

- a. Melakukan analisa jabatan di divisi HRGA. Pelaksanaan analisa jabatan ini dibutuhkan seiring dengan proses transformasi yang dilakukan oleh perusahaan dalam tujuannya yang menjadikan HR sebagai *strategic partner*.

Job Analysis atau analisa jabatan dilakukan dalam tiga keadaan dalam organisasi: (1) ketika organisasi baru didirikan dan sebuah analisis jabatan dilakukan untuk pertama kalinya; (2) ketika sebuah pekerjaan baru dibuat; dan (3) ketika pekerjaan dalam suatu organisasi berubah secara signifikan sebagai hasil dari penerapan teknologi baru, metode baru, prosedur baru ataupun sistem baru.

Pekerjaan juga berubah ketika adanya penekanan pada kerja tim dalam organisasi, pemberdayaan karyawan, atau intervensi manajerial lainnya seperti sistem manajemen mutu. Analisa jabatan paling sering dilakukan karena adanya perubahan dari sifat pekerjaan. Seperti yang telah diketahui sebelumnya, bahwa saat ini Honda Jakarta Center sedang melakukan transformasi dan adanya transisi manual ke otomatisasi. Selain itu, narasumber menuturkan bahwa pada 2021 akan adanya regenerasi dalam divisi HRGA; situasi dimana salah seorang karyawan yang pensiun dini dan ada pula yang mutasi, juga adanya rencana jumlah anggota divisi HR sendiri yang akan lebih *simple* dengan empat orang dari yang sebelumnya ada lima hingga enam orang.

Selain itu, analisa jabatan ini juga sebagai salah satu alat bantu bagi HRGA untuk melakukan *mapping talent* sebagai bentuk pengelolaan talenta dalam perusahaan, hal ini seiring dengan rencana narasumber dimana pada tahun 2021 HRGA akan lebih mengembangkan dirinya ke arah manajemen talenta dan juga sebagai *strategic partner*.

- b. Mengevaluasi kembali *job description* atau tugas dan tanggung jawab dari tiap-tiap posisi dan jabatan karyawan yang ada di divisi *Human Resource and General Affair* Honda Jakarta Center. Hal ini di perlukan sebab adanya rencana untuk regenerasi di divisi HR serta ditemukannya fakta bahwa mayoritas karyawan memiliki nilai beban kerja mental yang tinggi dan juga nilai rerata dimensi *Mental Demand* dan *Effort* yang tinggi bagi 14 responden. Seperti misalnya pada jabatan *Danru Security* yang memiliki skor NASA-TLX tertinggi, perlu adanya evaluasi kembali atas tugas dan tanggung jawabnya apakah memang tugas dan tanggung jawabnya terlalu banyak atau terlalu besar sehingga memunculkan nilai dimensi *Effort* yang tinggi.
- c. Meningkatkan kembali proses komunikasi yang ada, bukan hanya komunikasi antar divisi tetapi internal dalam divisi HRGA. Peningkatan proses komunikasi ini bisa dengan membuat agenda *mentoring*, sosialisasi, dan melakukan pendekatan yang lebih personal (seperti konseling atau dalam bentuk lainnya yang lebih *casual*) terhadap masing-masing karyawan untuk menggali lebih dalam aspirasi ataupun permasalahan yang mungkin dihadapi oleh para karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan *HR Assistant Manager*, narasumber menyatakan bahwa saat ini mereka berfokus pada jaringan/koordinasi antar anggota tim dengan melibatkan para *leader* yang nantinya dibantu dengan serikat pekerja yang bertujuan menjalin hubungan industrial yang lebih terpadu.
- d. Mempertahankan nilai skor beban kerja yang sudah relatif baik. Berdasarkan hasil analisis, dapat terlihat bahwa kondisi beban kerja mental karyawan divisi HRGA berada pada kategori Agak Tinggi dan Tinggi, walaupun memang didominasi dengan kategori Tinggi sebanyak 78% tetapi nilai skor masih ada pada ambang batas wajar. Akan lebih baik jika perusahaan juga bisa melakukan analisis beban kerja dengan menggunakan NASA-TLX kembali secara periodikal.

Rekomendasi penanganan kepada 11 responden dengan skor NASA – TLX berkategori Tinggi berdasarkan dimensi yang memengaruhi besaran skornya:

- a. Untuk responden dengan dimensi *Mental Demand* yang tinggi: Mengatur kembali skala prioritas atas tugas dan tanggung jawab yang diemban.
- b. Untuk responden dengan dimensi *Physical Demand* yang tinggi: Memanfaatkan waktu senggang untuk beristirahat yang cukup sebelum kembali bekerja
- c. Untuk responden dengan dimensi *Temporal Demand* yang tinggi: Mengatur kembali skala prioritas dan juga manajemen waktu untuk menyelesaikan dan/atau mengerjakan tugas tersebut
- d. Untuk responden dengan dimensi *Effort* yang tinggi: Melakukan konseling kepada atasan atau kepada rekan sesama mengenai kecemasan dan perasaan lainnya yang dialami selama bekerja.

Saran bagi penelitian selanjutnya.

- a. Lakukan penelitian beban kerja secara mendetail; akan lebih baik jika dibantu dengan observasi dan wawancara mendalam kepada setiap responden atau narasumber lainnya.
- b. Penelitian akan lebih baik jika dilakukan secara serentak terhadap beberapa divisi; hal ini berguna untuk membandingkan beban kerja mental antar divisi dalam satu perusahaan yang sama dan hasil yang tentunya akan lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Adityawarman, Y., Sanim, B., & Sinaga, B. M. (2015). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 6(1), 34. <https://doi.org/10.29244/jmo.v6i1.12182>
- Azwar, I. R., & Siswanto. (2015). Beban Kerja, Implikasinya Terhadap Motivasi Kerja Dengan Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Bank Umkm. *Jurnal Keuangan Dan Perbankan*, 19(3), 475–487. <https://doi.org/10.26905/jkdp.v19i3.45>
- Beardwell, J., & Thompson, A. (2017). *Human Resource Management : A temporary approach*.
- Brandt, F. (1985). *Davis and Newstrom: Human Behavior at Work : Organizational Behavior*. Singapore: McGraw-Hill.
- Cain, B. (2007). A Review of the Mental Workload Literature. *Defense Research and Development Canada Toronto*.
- Febrilliandika, B., & Nasution, A. E. (2020). Pengukuran Beban Kerja Mental Kuliah Daring Mahasiswa Teknik Industri Usu Dengan Metode Nasa-Tlx. *Seminar Dan Konferensi Nasional IDEC 2020*, (November), 1–7.
- Febriyanti, B. M., & Faslah, R. (2013). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kinerja Pada Karyawan Balai Perumahan Kelas I Jakarta Selatan (Bapas) Di Jakarta Timur. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 1(2), 104. <https://doi.org/10.21009/jpeb.001.2.7>
- Fisher, C. D., & Noble, C. S. (2004). A within-person examination of correlates of performance and emotions while working. *Human Performance*, 17(2), 145–168. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1702_2
- Fitriani, R. C. A. (2019). Analisis Beban Kerja Mental Unit Human Capital Pt Xyz Menggunakan Metode Nasa-Tlx.
- Hancock, P. A., & Meshkati, N. (1988). *Advances in Psychology: Human Mental Workload. Persepsi Masyarakat Terhadap Perawatan Ortodontik Yang Dilakukan Oleh Pihak Non Profesional* (Vol. 52).
- Hart, S. G., & Staveland, L. E. (1988). Development of NASA-TLX. *Human Mental Workload. Advances in Psychology*, (52), 139–183.
- Hidayat, T. F., Pujangkoro, S., Industri, D. T., Teknik, F., Utara, U. S., Almamater, J., & Usu, K. (2013). Pengukuran Beban Kerja Perawat Menggunakan Metode Nasa-Tlx Di Rumah Sakit Xyz. *Jurnal Teknik Industri USU*, 2(1), 42–47.
- Irvianti, L. S. D., & Verina, R. E. (2015). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta. *Binus Business Review*, 6(1), 117.

<https://doi.org/10.21512/bbr.v6i1.995>

- Mondy, R. W. D., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management, Global Edition. IOSR Journal of Business and Management Ver. I*. Retrieved from <http://80.82.78.13/get.php?md5=1e50ce6ce17857b2fc907fce76c60f57&key=D0JLX65VTU0MIMFO&mirr=1>
- Nazir, M. (2013). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(6), 255108.
- Prasista, B. A., Yuniarta, G. A., & Wahyuni, M. A. (2017). Analisis Efektivitas Dan Dampak Rangkap Jabatan Dalam Peningkatan Kinerja Organisasi Pada Pt . Harta Ajeg. *Akuntansi Program SI*, 8(2), 1–10.
- Rahdiana, N., Hakim, A., & Sukarman. (2021). Pengukuran Beban Kerja Mental Bagian Marketing PT. Pindo Deli di Masa Covid-19 dengan Metode NASA TLX. *Jurnal Sistem Teknik Industri*, 23(1), 9–21. <https://doi.org/10.32734/jsti.v23i1.4873>
- Rizqiansyah, M. Z. A. (2017). Hubungan Antara Beban Kerja Fisik dan Beban Kerja Mental Berbasis Ergonomi Terhadap Tingkat Kejenuhan Kerja pada Karyawan PT Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Surabaya Gempol. *Jurnal Sains Psikologi*, 6(1), 37–42. Retrieved from <http://journal2.um.ac.id/index.php/JSPsi/article/view/980>
- Rosadi, G. A. Z. (2014). *HUBUNGAN BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA DENGAN INTENSI BERHENTI BEKERJA KARYAWAN CONTACT CENTER GARUDA INDONESIA*. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (Seventh). Chichester: John Wiley & Sons. Retrieved from www.wileypluslearningspace.com
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Ke-3)*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simanjuntak, R. A. (2010). Analisis Beban Kerja Mental dengan Metoda NASA - TASK LOAD INDEX. *Jurnal Teknologi Technoscientia*, 78–86.
- Sumual, T. E. M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Surabaya: CV R. A. De Rozarie.
- Widyanti, A., Johnson, A., & Waard, D. De. (2010). Pengukuran Beban Kerja Mental Dalam Searching Task Dengan Metode Rating Scale Mental Effort (Rsme). *J@ti Undip: Jurnal Teknik Industri*, 5(1), 1–6. <https://doi.org/10.12777/jati.5.1.1-6>

