

**ANALISIS BEBAN KERJA KARYAWAN DIVISI *HUMAN RESOURCE*
AND GENERAL AFFAIR (HRGA) HONDA JAKARTA CENTER**



SKRIPSI

**Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana
Manajemen**

Oleh:

Muthia Fauzia

2016120185

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN

FAKULTAS EKONOMI

PROGRAM STUDI SARJANA MANAJEMEN

(Terakreditasi berdasarkan keputusan BAN-PT

No. 2011/SK/BAN-PT/Akred/S/VII/2018)

BANDUNG

2021

**WORKLOAD ANALYSIS ON HUMAN RESOURCE AND GENERAL
AFFAIR (HRGA) DIVISION'S EMPLOYEES AT HONDA JAKARTA
CENTER**



UNDERGRADUATE THESIS

**Submitted to complete part of requirements for Bachelor's Degree
Management**

By:

Muthia Fauzia

2016120185

PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY

FACULTY OF ECONOMY

MANAGEMENT DEPARTMENT

(Accredited based on Decree of BAN-PT

No. 2011/SK/BAN-PT/Akred/S/VII/2018)

BANDUNG

2021

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI SARJANA MANAJEMEN**



**ANALISIS BEBAN KERJA KARYAWAN DIVISI *HUMAN RESOURCE*
*AND GENERAL AFFAIR (HRGA) HONDA JAKARTA CENTER***

Oleh:

Muthia Fauzia

2016120185

PERSETUJUAN SKRIPSI

Bandung, Februari 2021

Ketua Program Sarjana Manajemen,

Dr. Istiharini, CMA

Pembimbing Skripsi Utama

Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si.

Ko-Pembimbing

Angela Teressia, S.IP., M.M

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama (*sesuai akte lahir*) : Muthia Fauzia
Tempat, Tanggal Lahir : Bandung, 2 Maret 1998
NPM : 2016120185
Progam studi : Manajemen
Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:
Analisis Beban Kerja Karyawan Divisi *Human Resource and General Affair*
(HRGA) Honda Jakarta Center

Yang telah diselesaikan di bawah bimbingan : Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si.
dan Angela Teressia, S.IP., M.M.

Adalah benar-benar karya tulis saya sendiri:

1. Apapun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut, plagiat (*Plagiarism*) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak keserjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan oleh pihak manapun.

Pasal 25 Ayat (2) UU No. 20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya.

Pasal 70 Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana perkara paling alam dua tahun dan/atau denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung,
Dinyatakan tanggal: 1 Februari
2021

Pembuat pernyataan: Muthia Fauzia



Muthia Fauzia

ABSTRAK

Seiring dengan berjalannya waktu dan meningkatnya penggunaan teknologi, banyak perusahaan di Indonesia yang kemudian melakukan proses transformasi dalam operasional perusahaan, salah satunya adalah proses transformasi yang dilakukan oleh manajemen Honda Jakarta Center terhadap pengelolaan sumber daya manusianya. Tentunya sebelum perusahaan dapat lebih jauh mengembangkan teknologi dalam operasionalnya, diperlukan sebuah analisis terhadap beban kerja individu yang terlibat di dalam organisasinya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis beban kerja mental karyawan yang ada di Honda Jakarta Center, khususnya pada divisi *Human Resource and General Affair* (HRGA) agar dapat mengetahui bagaimana kondisi beban kerja mental yang dialami karyawan divisi HRGA di tengah proses transformasi tersebut.

Divisi HRGA ini diukur secara subjektif berdasarkan kuesioner yang telah dikembangkan oleh *National Aerospace and Space Administration – Task Load Index* (NASA – TLX). Hasil penelitian menyatakan rata-rata beban kerja mental karyawan divisi HRGA dengan metode NASA – TLX berada pada kategori Tinggi dengan nilai skor rata-rata sebesar 55,88 dengan mayoritas sebanyak 11 karyawan yang memiliki beban kerja mental yang Tinggi. Selain itu, diperoleh hasil bahwa dimensi yang paling memberikan pengaruh besar terhadap skor NASA – TLX karyawan adalah *Mental Demand* dan *Effort*.

Berdasarkan hasil penelitian terdapat tiga rekomendasi usulan terhadap pihak manajemen perusahaan yang berfokus pada analisis jabatan bagi para karyawan di divisi HRGA termasuk dengan *job description* dan terkait dengan proses komunikasi. Serta, terdapat empat rekomendasi usulan terhadap 11 responden dengan skor NASA – TLX berkategori tinggi berdasarkan dimensi yang memengaruhi besaran skornya.

Kata kunci: Analisis Beban Kerja, Beban Kerja, NASA – TLX

ABSTRACT

As time goes on and the increasing use of technology, many companies in Indonesia start to carry out a transformation process in company operations. One of them is the transformation process carried out by the management of the Honda Jakarta Center in managing their human resources. Of course, before the company can further develop technology in its operations, it requires an analysis of the workload of individuals involved in the organization. This study aimed to analyze the mental workload of employees at the Honda Jakarta Center, especially in the Human Resource and General Affairs (HRGA) division, in order to find out how the mental workload conditions experienced by HRGA division employees in the middle of the transformation process.

The HRGA division was measured subjectively based on a questionnaire developed by the National Aerospace and Space Administration - Task Load Index (NASA - TLX). The results show that the average mental workload of HRGA division employees, using the NASA - TLX method, is in the High category with an average score of 55.88, with the majority of 11 employees having high mental workloads. In addition, the results show that the dimensions with the greatest influence on the employees' NASA - TLX scores are Mental Demand and Effort.

Based on the results, three recommendations for company management focus on job analysis for employees in the HRGA division, including job descriptions and related communication processes. Also, there are four recommendations for 11 respondents with high NASA - TLX scores based on the dimensions that affect the score's amount.

Keywords: workload analysis, workload, NASA - TLX

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Allah SWT atas rahmat dan ridha-Nya lah penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul “**Analisis Beban Kerja Karyawan Divisi *Human Resource and General Affair (HRGA) Honda Jakarta Center***”. Proses pengerjaan skripsi ini tidak akan berjalan dengan lancar tanpa adanya dukungan dari pihak-pihak yang senantiasa memberikan bantuan bagi penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini, untuk itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Orang tua; ayahanda Ir. Mudatsir, ibunda Ida Nursidah, S.H. dan adik tercinta Mafaza Azkiya yang selalu memberikan semangat, mendukung, dan mendoakan penulis selama masa perkuliahan hingga pengerjaan skripsi, baik memberikan dukungan moril maupun materil sehingga penulis dapat menyelesaikan studi strata satu dengan lancar.
2. Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si. dan Angela Teressia, S.IP., M.M. selaku dosen pembimbing yang penulis hormati dan telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, nasihat, masukan, dan motivasi selama pengerjaan skripsi, serta sudah dengan sabar membimbing penulis dalam membuat penelitian yang baik dan benar.
3. Ibu Dr. Istiharini, CMA selaku Ketua Program Studi Manajemen yang telah memberikan segala bimbingan dan dukungan kepada penulis selama menjalankan kegiatan perkuliahan di Universitas Katolik Parahyangan.
4. Ibu Elaine V. B. K., S.E., M.A. selaku dosen wali yang telah memberikan segala bimbingan dan dukungan kepada penulis selama menjalankan kegiatan perkuliahan di Universitas Katolik Parahyangan.
5. Seluruh dosen pengajar, staf tata usaha, staf di perpustakaan, staf di laboratorium komputer, dan seluruh pekarya yang berada di Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan Bandung yang telah banyak membantu penulis selama proses pembelajaran di kampus.
6. Mochamad Revki Baharudin El Khoury, selaku *partner* yang selalu memberikan berbagai dukungan, nasihat, kritik, saran, motivasi serta

menjadi inspirasi bagi penulis sejak masa bersekolah hingga saat ini. Thank you for always be there and be my best partner ever, Revki.

7. Nichlaus Hizkia Albright Lewerissa, selaku teman seperjuangan yang sangat berjasa bagi penulis, sejak penulis memilih topik skripsi hingga menyelesaikan skripsi ini serta telah dengan sabarnya mendengarkan cerita a – z dari penulis mengenai skripsi dan hal lainnya. Thank you so much, Kia!

8. Devini Hendraviertyani, selaku pembimbing penulis semasa Magang Manajemen Semester Pendek 2019 di Kantor Cabang Utama bank **bjb** Bandung yang menjadi inspirasi bagi penulis untuk mengangkat skripsi dengan tema “Analisis Beban Kerja”.

9. Sita Nur Annisa Iskandar, yang merupakan teman seperjuangan penulis sejak masa bersekolah di sekolah menengah pertama hingga saat ini yang selalu menemani dan membantu penulis dalam menyelesaikan studi hingga saat ini. Sita emang teman diskusi yang paling terbaik sejak dulu sampe sekarang!

10. Aghnia Faza Anshari, Maria Nadya, Parrhesia Salsabila Nibras, dan Widni Agusya Saksono Dewi, selaku teman dekat penulis yang senantiasa selalu menemani dan tempat curahan hati penulis sekaligus *partner-in-crime* penulis selama masa perkuliahan di Universitas Katolik Parahyangan. Tidak bisa membayangkan hari-hari perkuliahanku seperti apa kalau engga kenal kalian. Terima kasih, para perempuan hebat!

11. Galvin Fikri Sabari, Eric Sulthan Fawwaz Laksana, Annisa Martina Firdausa, dan Siti Triani Rakhmirianti, selaku teman penulis sejak masa bersekolah hingga saat ini. Terima kasih telah menjadi teman yang baik dan menerima penulis menjadi bagian dari kalian sejak masa berseragam putih – biru (dan putih – abu) hingga saat ini. Terima kasih, para Katlong!

12. Shabrina S. Ismawan, yang menjadi teman curhat dan kakak *online* yang membantu penulis untuk menemukan dirinya sendiri selama penulisan skripsi ini. Terima kasih banyak, kak Shab! Berterima kasih sekali – dua kali memang tidak pernah cukup rasanya...

13. Gusti Ayu Ismayanti dan Cantika Puspa Karuniaputri, selaku teman baik penulis dan menjadi inspirasi sejak masa berseragam putih – biru hingga saat ini. Para perempuan hebat di bidang STEM favoritku sejak SMP. Terima kasih!

14. Tidak lupa, terima kasih kepada diriku sendiri yang telah bertahan sekuat tenaga untuk tetap hidup hingga saat ini, melewati berbagai hal yang mungkin berat untuk dipikul sendirian. Terima kasih.

Akhir kata, semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmatnya kepada semua pihak yang memberikan bantuan, doa serta dukungan kepada penulis dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat untuk kita semua.

Bandung, Januari 2021

Muthia Fauzia

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Kegunaan Penelitian	5
1.5 Kerangka Pemikiran	6
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.2 Beban Kerja	11
2.2.1 Beban Kerja Fisik	12
2.2.2 Beban Kerja Mental.....	13
2.2.3 Pengukuran Beban Kerja	14
2.2.4 Analisis Beban Kerja (Workload Analysis)	15
2.3 NASA – TLX	16
2.3.1 Dimensi NASA-TLX	17
2.3.2 Pemberian Bobot NASA – TLX	18
2.3.3 Pemberian Rating NASA – TLX.....	19
2.3.4 Perhitungan Nilai WWL (Weighted WorkLoad)	20
2.3.5 Kategori Penilaian Beban Kerja	21
2.4 Penelitian Terdahulu	22
BAB III. METODE DAN OBJEK PENELITIAN	24
3.1 Metode dan Jenis Penelitian	24
3.1.1 Jenis dan Sumber Data	25
3.1.2 Teknik Pengumpulan Data	25
3.1.3 Operasionalisasi Variabel.....	27
3.2 Alur Penelitian	29
3.3 Objek Penelitian	30

3.3.1	Sejarah Honda Jakarta Center	30
3.3.2	Visi dan Misi Honda Jakarta Center.....	31
3.3.3	Tempat dan Waktu Penelitian	32
3.4	Profil Responden Penelitian.....	32
BAB IV.	HASIL DAN PEMBAHASAN	38
4.1	Kondisi Beban Kerja Karyawan Divisi HRGA Honda Jakarta Center Berdasarkan Perhitungan Beban Kerja Menurut NASA - TLX	38
4.2	Analisis Beban Kerja Mental Karyawan Divisi Human Resource and General Affair Honda Jakarta Center Berdasarkan Hasil Perhitungan NASA - TLX	46
4.2.1	Analisis Beban Kerja Mental Human Resource Development (HRD) Assistant Manager	47
4.2.2	Analisis Beban Kerja Mental General Affair (GA) Chief.....	49
4.2.3	Analisis Beban Kerja Mental Komandan Regu (Danru) Security.....	51
4.2.4	Analisis Beban Kerja Mental Staff Human Resource – Hubungan Industrial	53
4.2.5	Analisis Beban Kerja Mental Staff General Affair – Building Maintenance	54
4.2.6	Analisis Beban Kerja Mental Talent Management Staff.....	55
4.2.7	Analisis Beban Kerja Mental Staff General Affair (GA) - Infrastructure and Inventory Control	55
4.2.8	Analisis Beban Kerja Mental Staff Maintenance	56
4.2.9	Analisis Beban Kerja Mental Security	57
4.2.10	Analisis Beban Kerja Mental Driver.....	58
4.2.11	Analisis Beban Kerja Mental Office Boy	60
4.2.12	Analisis Hasil Penelitian terhadap Situasi Pandemi COVID-19	60
BAB V.	KESIMPULAN DAN SARAN.....	63
5.1	Kesimpulan.....	63
5.2	Saran	64
DAFTAR PUSTAKA		67
LAMPIRAN		70
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian Daring (Google Form)		70
Lampiran 2. Data Mentah Perhitungan NASA – TLX		76
Lampiran 3. Kuesioner NASA – TLX (Paper-based)		78
Lampiran 4. Struktur Organisasi Honda Jakarta Center		83
Lampiran 5. Struktur Organisasi Divisi HRGA Honda Jakarta Center		84
Lampiran 6. Verbatim Wawancara		85
RIWAYAT HIDUP		102

DAFTAR TABEL

Tabel II.1 Lembar Pemberian Bobot.....	18
Tabel II.2 Indikator Skala Peringkat	19
Tabel II.3 Interpretasi Skor NASA – TLX.....	22
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel	28
Tabel III.2 Profil Responden Penelitian.....	33
Tabel IV.1 Hasil pembobotan NASA – TLX dari setiap karyawan	38
Tabel IV.2 Data Pemberian Rating NASA – TLX Karyawan HRGA Honda Jakarta Center.....	39
Tabel IV.3 Hasil Perhitungan WWL Karyawan Divisi HRGA Honda Jakarta Center	41
Tabel IV.4 Interpretasi Skor NASA – TLX Karyawan Divisi Human Resource and General Affair Honda Jakarta Center	42
Tabel IV.5 Rekapitulasi Tingkat Beban Kerja Mental NASA – TLX Karyawan Divisi Human Resource and General Affair Honda Jakarta Center	43
Tabel IV.6 Rekapitulasi Kontribusi Nilai Dimensi terhadap Skor NASA – TLX	44
Tabel IV.7 Rekapitulasi dan Rerata Rating Dimensi dari Responden.....	45

DAFTAR GAMBAR

Gambar III.1 Alur Penelitian.....	29
Gambar III.2 Struktur Organisasi Honda Jakarta Center dan Divisi Human Resource and General Affair.....	34
Gambar III.3 Komposisi Karyawan Divisi HRGA berdasarkan Posisi dan Jabatan	35
Gambar III.4 Komposisi Karyawan Divisi HRGA berdasarkan Jenis Kelamin...	36
Gambar III.5 Komposisi Karyawan HRGA berdasarkan Range Usia.....	37
Gambar III.6 Komposisi Karyawan HRGA berdasarkan Lama Kerja	37

BAB I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian penting dalam organisasi, bahkan ada pula yang berpendapat bahwa sumber daya manusia adalah salah satu aset utama, karena tanpa adanya sumber daya manusia suatu organisasi tidak dapat bergerak sebagaimana mestinya. Di samping itu, perlu pengelolaan secara tepat melalui manajemen sumber daya manusia agar aset utama dapat menempati posisi yang sesuai dengan kemampuan fisik dan mental mereka.

Manusia sebagai makhluk individu dan sosial memiliki tingkat kemampuan fisik dan mental yang berbeda-beda, sehingga manajemen yang tepat sangat diperlukan untuk mengelola sumber daya manusia agar memiliki kualitas yang mumpuni. Dengan kualitas yang mumpuni, sumber daya manusia memiliki daya saing yang tinggi dan peluang untuk mencapai keberhasilan organisasi juga akan semakin besar. Kualitas yang sesuai untuk menunjang keberhasilan sebuah organisasi, tentu tidak lepas dari kemampuan individu sebagai bagian dari organisasi tersebut.

Kemampuan individu setiap orang bisa dilihat dari dua hal yaitu fisik dan mental. Dari segi fisik berkaitan dengan kemampuan individu dalam bekerja menggunakan anggota badan atau tubuhnya. Sedangkan dari segi mental berkaitan dengan kemampuan mental dan perseptual individu tersebut dalam menghadapi situasi pekerjaan atau dengan pekerjaannya sendiri. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi untuk mengelola dan memperlakukan masing-masing individu secara tepat. Seperti yang telah dilakukan oleh salah satu perusahaan di Jakarta, PT IMORA Motor.

PT IMORA Motor atau yang lebih dikenal dengan nama Honda Jakarta Center merupakan salah satu *main dealer* mobil Honda yang ada di Indonesia. Honda Jakarta Center menjadi *main dealer* bagi seluruh *dealer* Honda yang

berada di Kawasan Jabodetabek (Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, dan Bekasi). Salah satu divisi di Honda Jakarta Center pada penelitian ini adalah Divisi *Human Resource and General Affair* (HRGA). Divisi *Human Resource and General Affair* (HRGA) merupakan salah satu dari divisi yang ada pada Honda Jakarta Center yang memiliki peran dan tanggung jawab yang besar sehingga memungkinkan adanya beban kerja khususnya beban kerja secara mental yang cukup berat pada karyawannya.

Sejak tahun 2018, manajemen Honda Jakarta Center melakukan transformasi atau perubahan, salah satunya adalah perubahan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi Honda Jakarta Center. Transformasi yang dilakukan adalah dengan menjadikan divisi *Human Resource and General Affair* (HRGA) menjadi sebagai *strategic partner*. Transformasi ini dilakukan oleh Honda Jakarta Center dan didampingi oleh sebuah konsultan manajemen sumber daya manusia.

Proses transformasi ini dilakukan dengan salah satunya adalah penerapan *Human Resource Information System* (HRIS) atau sistem manajemen sumber daya manusia yang berbasis teknologi informasi. Penerapan HRIS ini bertujuan untuk mengurangi pekerjaan HR yang semula bersifat administratif menjadi pekerjaan yang lebih strategis. Adapun dari hasil wawancara dengan *HR Assistant Manager* Honda Jakarta Center mengatakan bahwa ada tiga hal perubahan lainnya dalam divisi HRGA, yaitu:

- 1) Menerapkan *growth mindset* kepada tiap-tiap individu yang ada dalam divisi HRGA, hal ini mengubah *mindset* HRGA yang semula berperan administratif personalia menjadi sebuah *internal consultant* bagi perusahaan;
- 2) Pada 2021, HR akan lebih mengembangkan dirinya ke arah manajemen talenta: pengelolaan yang mampu memetakan karyawan sesuai dengan kemampuan pribadi mereka;
- 3) Regenerasi dalam tim HR, hal ini dikarenakan adanya salah seorang karyawan yang pensiun dini, ada pula yang di mutasi. Menurut

narasumber, hal ini dilakukan untuk mengurangi gap kompetensi yang cocok dengan divisi HRGA saat ini ditengah transformasi.

Berdasarkan struktur divisinya, divisi HRGA memiliki kekosongan jabatan pada posisi HR&GA Manager, GA Assistant Manager, dan HRD Chief. Tetapi ditemukan adanya dua orang yang mengisi jabatan sebagai GA Chief. Menurut Prasista, Yuniarta, & Wahyuni (2017), walaupun rangkap jabatan terkesan akan menghambat kinerja perusahaan, selama perusahaan mampu mengelola semua pekerjaan yang harus dilakukan oleh pegawai maka rangkap jabatan ini akan menguntungkan bagi perusahaan, akan tetapi jika manajemen tidak mampu mengatasi rangkap jabatan ini dengan baik maka rangkap jabatan ini dapat menimbulkan dampak yang negatif bagi perusahaan.

Kegiatan operasional organisasi bisa berjalan dengan lancar melalui pemberlakuan sistem *staffing* atau dalam kata lain, menugaskan dan menempatkan SDM untuk bekerja sesuai dengan kemampuan dan pengetahuannya, pada suatu fungsi manajemen tertentu. Orang yang tepat untuk posisi yang tepat, kalimat ini sangat sederhana namun dampaknya sangat besar. Penempatan SDM sesuai dengan kapasitasnya akan mempengaruhi proses pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien, sehingga suatu pekerjaan bisa diselesaikan dengan tepat waktu. Selain dengan pelaksanaan *staffing*, organisasi juga perlu membagi secara rata dan adil beban kerjanya kepada para anggotanya. Hal ini dilakukan agar organisasi dapat terus menjaga produktivitasnya.

Perhitungan beban kerja dalam sebuah perusahaan sangat penting. Paramitadewi (2017) mengatakan bahwa beban kerja sangat penting bagi perusahaan, dengan pemberian beban kerja yang efektif, organisasi dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja organisasi itu sendiri. Beban kerja merupakan sejumlah kegiatan, waktu, dan energi yang harus dikeluarkan seseorang baik fisik maupun mental dengan memberikan kemampuan kerja mereka untuk memenuhi tugas yang diberikan. Menurut Azwar & Siswanto (2015) walaupun perusahaan menuntut para karyawan

untuk optimal dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya, tetapi disisi lain karyawan juga memiliki 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 mempengaruhi kesehatan karyawan secara moral dan fisik. Rizqiansyah (2017) mengatakan bahwa *job description* yang berlebih karena terbatasnya jumlah karyawan merupakan indikasi adanya beban kerja fisik yang berlebih. Sedangkan persepsi terhadap ketidaksesuaian kerja dan lingkungan kerja yang menimbulkan stress merupakan indikasi adanya beban kerja mental yang berlebih.

Terdapat beberapa metode untuk menghitung beban kerja mental, seperti *Subjective Workload Assessment Technique (SWAT)*, *National Aeronautics and Space Administration Task Load Index (NASA – TLX)*, *Modified Cooper Harper Scaling*, *Multidescrptor Scale*, dan *Rating Scale Mental Effort (RSME)*. Menurut Hancock dan Meshkati (1988) yang dikutip dalam Widyanti, Johnson, & Waard (2010) dari beberapa metode tersebut, metode yang paling banyak digunakan dan terbukti memberikan hasil yang baik adalah NASA – TLX. Hal ini karena metode NASA – TLX ini menggunakan enam dimensi dalam pengukurannya. Berdasarkan skor beban kerja yang dihasilkan, dapat diketahui bagaimana beban kerja secara mental yang dialami oleh karyawan selama bekerja, sehingga dapat dilakukan perbaikan pada sistem kerja jika diperlukan.

Berdasarkan pemaparan diatas, penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul “**Analisis Beban Kerja Karyawan Divisi *Human Resource and General Affairs (HRGA) Honda Jakarta Center***”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi beban kerja karyawan Divisi *Human Resource and General Affair (HRGA) Honda Jakarta Center* berdasarkan perhitungan metode NASA – TLX?

2. Bagaimana analisis beban kerja karyawan Divisi *Human Resource and General Affair* (HRGA) Honda Jakarta Center berdasarkan hasil perhitungan NASA – TLX?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui kondisi beban kerja karyawan Divisi *Human Resource and General Affair* Honda Jakarta Center berdasarkan perhitungan metode NASA – TLX;
2. Untuk mengetahui dan mengkaji analisis beban kerja karyawan Divisi *Human Resource and General Affair* Honda Jakarta Center berdasarkan hasil perhitungan NASA – TLX.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian “**Analisis Beban Kerja Karyawan Divisi *Human Resource and General Affairs* Honda Jakarta Center**” diharapkan dapat membawa kegunaan atau manfaat baik untuk diri sendiri maupun untuk kalangan masyarakat luas. Adapun kegunaan penelitian ini sebagai berikut.

- Bagi penulis:

Memperluas dan memperdalam ilmu serta wawasan mengenai beban kerja dan kinerja karyawan, baik dalam sudut pandang keilmuan maupun sudut pandang personal penulis. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bekal bagi penulis untuk masa yang akan datang terkait dengan manajemen sumber daya manusia.

- Bagi perusahaan:

Perusahaan dapat menggunakan hasil penelitian sebagai gambaran maupun masukan mengenai keadaan karyawan, sistem kerja, serta kinerja karyawan di Divisi *Human Resource and General Affair* pada khususnya. Selain itu, hasil penelitian juga dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk terus berusaha meningkatkan dan

mengembangkan potensi karyawan serta sistem kerja yang ada dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

- Bagi pihak lainnya:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi maupun acuan bagi pihak lainnya untuk melakukan penelitian yang lebih lanjut mengenai beban kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, penulis berharap dengan adanya hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan pihak lainnya mengenai bagaimana beban kerja dan kinerja karyawan saling terkait dan mempengaruhi dalam lingkungan kerja yang sebenarnya.

1.5 Kerangka Pemikiran

Pada dasarnya, setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang terampil dan kompeten. Oleh sebab itu, dibutuhkan suatu manajemen atas sumber daya manusia yang strategis dan mampu berintegrasi dengan tujuan perusahaan secara menyeluruh. Manajemen sumber daya manusia didefinisikan oleh Mondy & Martocchio (2016) sebagai *“a utilization of individuals to achieve organizational objectives”*. Menurut Beardwell & Thompson (2017), manajemen sumber daya manusia mengacu pada sekelompok kebijakan yang digunakan untuk mengatur pekerjaan dalam hubungan ketenagakerjaan.

Cao dan Yu (2007) dalam Adityawarman, Sanim, & Sinaga (2015), sumber daya manusia mengacu pada kemampuan pekerja yang mempromosikan pembangunan ekonomi dan sosial secara keseluruhan, termasuk kemampuan kerja intelektual dan kerja fisik. Sedarmayanti (2009) dalam Sumual (2017) melihat manajemen sumber daya manusia dari sisi aktivitas yang dilaksanakan, bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik yang menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen. Manajemen sumber daya manusia berpusat pada pengelolaan pekerjaan dan pengelolaan atas pekerja yang melakukan pekerjaan tersebut.

O'donnell dan Eggemeir (2008) dalam Febriyanti & Faslah (2013), berpendapat "*the term workload refers to that portion of the operator's limited capacity actually required to perform a particular task*". Beban kerja ini kemudian dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu, beban kerja sebagai tuntutan fisik dan beban kerja sebagai tuntutan tugas. Beban kerja sebagai tuntutan fisik berarti kondisi kerja mempengaruhi prestasi kerja yang optimal, kesehatan mental seorang pekerja. Kondisi fisik yang baik mendukung seseorang untuk tetap bekerja secara optimal dalam melaksanakan tugasnya.

Beban kerja fisik adalah kondisi kerja pada seorang pekerja yang menuntut kebutuhan fisik untuk dapat terus bekerja secara optimal. Pada beban kerja fisik, beban yang diberikan cenderung mengarah terhadap faktor lingkungan yang mempengaruhi operator dalam bekerja. Beban kerja mental adalah kondisi kerja dimana otak memproses informasi yang diterimanya. Menurut Young (2008) dikutip dari Rosadi (2014), beban kerja mental variabel penting yang dapat digunakan untuk memahami performansi pekerja. Besar beban mental yang ditanggung dapat dinilai dari selisih antara tuntutan beban kerja dari suatu tugas dengan kapasitas maksimum beban mental seseorang dalam kondisi termotivasi.

Menurut Hart & Staveland (1988) NASA - TLX adalah sebuah metode yang dapat digunakan untuk menganalisis beban kerja mental dengan menggunakan metode *subjective operator measures*. Kuesioner ini dikembangkan oleh Sandra G. Hart dari NASA-Ames Research Center dan Lowell E. Staveland dari San Jose State University pada tahun 1981. NASA-TLX adalah kuesioner yang dirancang berdasarkan kebutuhan pengukuran subjektif yang lebih mudah untuk dipahami namun lebih sensitif pada pengukuran beban kerja mental pada pekerja.

Pada pengukuran beban kerja dengan menggunakan kuesioner ini, terdapat enam dimensi yang dapat digunakan untuk menilai beban kerja mental dari subjek yang diteliti. Berikut ini merupakan enam dimensi tersebut.

- 1) *Mental Demand* (tuntutan mental): Berkaitan dengan seberapa besar aktivitas mental dan perseptual yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaan tersebut, apakah pekerjaan tersebut mudah atau sulit, sederhana atau rumit, longgar atau ketat.
- 2) *Physical Demand* (tuntutan fisik): Berkaitan dengan seberapa besar aktivitas fisik yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tersebut, apakah pekerjaan tersebut membutuhkan tenaga yang besar, membutuhkan gerakan yang luas atau membutuhkan langkah kaki yang cepat.
- 3) *Temporal Demand* (tuntutan waktu): Berkaitan dengan jumlah tekanan yang diterima karyawan mengenai waktu kerja maupun waktu istirahat selama bekerja atau terlepas dari pekerjaan.
- 4) *Performance* (kinerja): Berkaitan dengan seberapa besar keberhasilan seseorang terhadap pekerjaannya termasuk dengan kepuasannya terhadap hasil kerjanya sendiri.
- 5) *Effort* (usaha): Berkaitan dengan kecemasan, perasaan tertekan, dan stress yang dirasakan oleh seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.
- 6) *Frustration Level* (tingkat frustrasi): Berkaitan dengan seberapa besar rasa ketidaknyamanan yang seorang karyawan rasakan dibandingkan rasa kenyamanannya berkaitan dengan beban kerja dan pekerjaannya itu sendiri.