

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA
INDIRECT LABOR KASUS DI PT TOYOTA MOTOR
MANUFACTURING INDONESIA KARAWANG**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Manajemen

Oleh:

Stella Neysha Yundra

2017120014

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN

FAKULTAS EKONOMI

PROGRAM SARJANA MANAJEMEN

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

BANDUNG

2021

**EFFECT OF WORKLOAD ON PERFORMANCE INDIRECT
LABOR A CASE AT PT TOYOTA MOTOR
MANUFACTURING INDONESIA KARAWANG**



UNDERGRADUATE THESIS

Submitted to complete a part of the requirements of
Bachelor's Degree in Management

By
Stella Neysha Yundra
2017120014

PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS
PROGRAM IN MANAGEMENT
Accredited by BAN-PT NO. 2011/SK/BAN-PT/Akred/S/VII/2018
BANDUNG
2021

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN



PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA
INDIRECT LABOR KASUS DI PT TOYOTA MOTOR
MANUFACTURING INDONESIA KARAWANG**

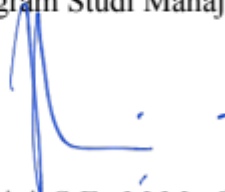
Oleh:

Stella Neysha Yundra

2017120014

Bandung, Juli 2021

Ketua Program Studi Manajemen,



(Dr. Istiharini, S.E., M.M., CMA.)

Pembimbing,



(Dr. Regina Deti Mulyo Harsono, S.E., M.M)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Stella Neysha Yundra
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 31 Juli 1999
NPM : 2017120014
Program Studi : Manajemen
Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KARYAWAN STUDI KASUS DI PT TOYOTA MOTOR MANUFACTURING INDONESIA KARAWANG

Yang telah diselesaikan dibawah bimbingan: **Dr. Regina Deti Mulyo Harsono,
S.E., M.M.**

MENYATAKAN

Adalah benar-benar karyatulis saya sendiri;

1. Apa pun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan 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 mana pun.

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 lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung,
Dinyatakan tanggal: Juli 2021
Pembuat pernyataan:



(Stella Neysha Yundra)

ABSTRAK

Kinerja pekerja sangat dibutuhkan untuk menunjang keberhasilan organisasi atau perusahaan. Kinerja pekerja merupakan hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dicapai pekerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu beban kerja. Dengan adanya pemberian beban kerja yang efektif, organisasi dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan untuk mengetahui sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja organisasi itu sendiri.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat beban kerja yang dimiliki *indirect labor* di PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia, mengetahui tingkat kinerja yang dimiliki *indirect labor* di PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia dan pengaruh beban kerja terhadap kinerja *indirect labor* di PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada 61 *indirect labor* di PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia dan menggunakan alat bantu dengan SPSS versi 28 untuk menganalisis dan mengolah data mengenai pengaruh variabel beban kerja dengan variabel kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini yaitu sebesar 82% populasi *indirect labor* PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia memiliki beban kerja yang tinggi, sebesar 84% populasi *indirect labor* PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia memiliki kinerja yang tinggi dan berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana, uji koefisien determinasi maka terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja *indirect labor* PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia dan variabel beban kerja (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 64,9%.

Kata kunci: Beban Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Employee performance is needed to support the success of an organization or company. Employee performance is the result of qualitative and quantitative work achieved by workers in carrying out their duties in accordance with the tasks assigned to them. One of the factors that affect performance is workload. With the provision of an effective workload, the organization can find out to what extent its employees can be given the maximum workload and to find out the extent of its influence on the performance of the organization itself.

This study aims to determine the level of workload owned by indirect labor at PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia, to determine the level of performance of indirect labor at PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia and the effect of workload on indirect labor performance at PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia.

This study uses quantitative research methods by distributing questionnaires to 61 indirect labor at PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia and using SPSS version 28 to analyze and process data regarding the effect of workload variables on employee performance variables.

The results of this study are that 82% of the indirect labor population of PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia has a high workload, 84% of the indirect labor population of PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia has high performance and based on the results of a simple linear regression test, the coefficient of determination test shows that there are the effect of workload on the indirect labor performance of PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia and the workload variable (X) simultaneously affects the performance variable (Y) of 64.9%.

Keywords: Workload, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti haturkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas bimbingan, kasih dan penyertaan-Nya dari penulisan awal hingga penyelesaian tugas akhir skripsi ini. Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Katolik Parahyangan Bandung. Peneliti menyadari bahwa selama masa penulisan skripsi ini masih ada kekurangan. Peneliti mengucapkan terima kasih atas kritik dan saran yang membangun untuk membuat skripsi ini bisa selesai dengan baik. Selain itu, peneliti juga memperoleh banyak dukungan, doa dan motivasi dari berbagai pihak. Maka dari itu, peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak tersebut yaitu

1. Kedua orangtua penulis, Chimanyundra dan Mery yang sudah membesarkan penulis hingga saat ini dan selalu mendukung dalam bentuk fisik atau doa bagi penulis. Terima kasih khususnya atas kepercayaan papa dan mama, yang menjadi alasan kuat bagi penulis untuk ada sampai pada tahap ini. Semoga di masa depan penulis dapat membuat papa dan mama bangga dan bahagia. Tuhan berkati papa dan mama.
2. Kakak penulis, Esthe Evan yang selalu memberikan semangat dan setia membantu dalam penulisan skripsi ini. Semoga semua rencana kedepan dilancarkan dan Tuhan berkati ko.
3. Keluarga besar peneliti yang memberikan doa, motivasi dan semangat bagi penulis untuk penyelesaian skripsi. Tuhan memberkati selalu.
4. Ibu Dr. Regina Deti Mulyo Harsono, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing skripsi penulis yang sangat sabar dalam membimbing penulis dan telah memberikan masukan, motivasi kepada penulis dalam penyelesaian skripsi. Terima kasih ibu untuk bimbingan dan semua bantuan ibu selama masa perkuliahan. Semoga ibu dan keluarga selalu sehat dan bahagia. Tuhan memberkati bu.
5. Ibu Irsanti Hasyim, S.E., M.S.M., M.Eng., selaku dosen wali penulis yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis selama masa perkuliahan. Tuhan memberkati bu.

6. Ibu Dr, Budiana Gomulia Dra., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan. Tuhan memberkati bu.
7. Ibu Dr. Istiharini, S.E., M.M., CMA., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan. Tuhan memberkati bu.
8. Seluruh dosen staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan untuk semua ilmu yang telah diberikan selama penulis menjadi mahasiswa. Tuhan memberkati.
9. Seluruh staf Tata Usaha Universitas Katolik Parahyangan yang telah membantu dalam penulisan skripsi. Tuhan memberkati.
10. Jovita, Nico, Margaretha, Galang dan Alvin, selaku teman penulis sejak SMA yang selalu membantu dan memberikan semangat kepada penulis saat merasa frustrasi sehingga bisa saling *sharing*. Semoga kita bisa sukses bersama dan Tuhan memberkati kalian.
11. Seluruh dosen penguji skripsi yang telah menyediakan waktu dan tenaganya dalam proses pengujian skripsi penulis. Tuhan memberkati; dan
12. Semua teman-teman dan pihak lain yang penulis tidak bisa sebutkan satu per satu. Terimakasih dan Tuhan memberkati.
13. *Last but not least, I wanna thank me, for believing in me, for doing all this hard work, for having no days off, for never quitting, for just being me at all times.*

Akhir kata, penulis meminta maaf apabila terdapat kesalahan atau kekurangan pada skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat berguna bagi para pembaca dan bisa menjadi referensi.

Bandung, 16 Juli 2021

Stella Neysha Yundra

DAFTAR ISI

| | |
|----------------------------------------------------------|------|
| ABSTRAK | i |
| <i>ABSTRACT</i> | ii |
| KATA PENGANTAR | iii |
| DAFTAR ISI | v |
| DAFTAR GAMBAR | vii |
| DAFTAR TABEL | viii |
| DAFTAR LAMPIRAN | x |
| BAB 1 PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1. Latar Belakang | 1 |
| 1.2. Rumusan Masalah | 5 |
| 1.3. Tujuan Penelitian | 5 |
| 1.4. Kegunaan Penelitian | 5 |
| 1.5. Kerangka Pemikiran | 6 |
| BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA | 10 |
| 2.1. Beban Kerja | 10 |
| 2.1.1. Pengertian Beban Kerja | 10 |
| 2.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja | 10 |
| 2.1.3. Indikator Beban Kerja | 11 |
| 2.1.4. Dampak Beban Kerja | 12 |
| 2.1.5. Pengukuran Beban Kerja | 12 |
| 2.2. Kinerja | 13 |
| 2.2.1. Pengertian Kinerja | 13 |
| 2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja | 14 |
| 2.2.3. Indikator-Indikator Kinerja | 15 |
| 2.3. Indirect Labor | 16 |
| 2.3.1. Pengertian Indirect Labor | 16 |
| BAB 3 METODE DAN OBJEK PENELITIAN | 17 |
| 3.1. Metode Penelitian | 17 |
| 3.1.1. Metode yang Digunakan | 17 |
| 3.1.2. Jenis dan Sumber Data | 17 |
| 3.1.3. Teknik Pengumpulan Data | 18 |
| 3.1.4. Populasi Penelitian | 19 |
| 3.1.5. Teknik Pengambilan Sampel | 19 |
| 3.1.6. Teknik Sampling | 20 |
| 3.2. Operasionalisasi Variabel | 20 |
| 3.2.1. Operasional Variabel Beban Kerja | 21 |
| 3.2.2. Operasional Variabel Kinerja Karyawan | 22 |
| 3.3 Uji Pengolahan Data | 24 |
| 3.3.1. Uji Validitas | 24 |
| 3.3.2. Uji Reliabilitas | 26 |

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 3.3.3. Teknik Analisis Data | 27 |
| 3.3.4. Uji Regresi Linear Sederhana | 27 |
| 3.3.5. Analisis Koefisien Determinasi (R ²) | 28 |
| 3.4. Objek Penelitian | 28 |
| 3.4.1. Sejarah Singkat Perusahaan | 28 |
| 3.4.2. Visi dan Misi | 29 |
| 3.4.3. Alur Proses Produksi Divisi Assy Painting PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia Karawang | 30 |
| 3.4.4. Struktur Organisasi | 31 |
| BAB 4 HASIL DAN ANALISIS PEMBAHASAN | 32 |
| 4.1 Analisa Deskriptif Karakteristik Responden | 32 |
| 4.1.1 Jenis Kelamin | 32 |
| 4.1.2 Usia | 33 |
| 4.1.3 Pendidikan Terakhir | 33 |
| 4.1.4 Lama Bekerja | 34 |
| 4.2 Analisa Deskriptif Kategori Variabel | 34 |
| 4.2.1 Analisa Beban Kerja | 35 |
| 4.2.2 Analisa Kinerja Karyawan | 40 |
| 4.3 Uji Normalitas | 55 |
| 4.3.1 Pengujian Regresi linear Sederhana | 57 |
| 4.3.2 Uji Koefisien Determinasi | 58 |
| BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN | 60 |
| 5.1 Kesimpulan | 60 |
| 5.2 Saran | 61 |
| DAFTAR PUSTAKA | 62 |
| LAMPIRAN | 66 |
| RIWAYAT HIDUP PENULIS | 73 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|-------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| Gambar 1. 1 Kerangka Pemikiran | 9 |
| Gambar 3. 1 Alur Proses Produksi..... | 30 |
| Gambar 3. 2 Struktur Organisasi..... | Error! Bookmark not defined. |
| Gambar 4. 1 Grafik Histogram Normalitas Data | 55 |
| Gambar 4. 2 Grafik P-Plot Normalitas Data | 55 |
| Gambar 4. 3 Kolmogorov-Smirnov Test | 57 |
| Gambar 4. 4 Perhitungan Regresi linear Sederhana..... | 58 |
| Gambar 4. 5 Perhitungan Koefisien Determinasi | 58 |

DAFTAR TABEL

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 1. 1 Jumlah Absensi Indirect Labor | 4 |
| Tabel 3. 1 Operasional Variabel Beban Kerja | 21 |
| Tabel 3. 2 Operasional Variabel Kinerja Karyawan | 23 |
| Tabel 3. 3 Operasional Variabel Kinerja Karyawan (Lanjutan) | 24 |
| Tabel 3. 4 Hasil Analisa Validitas..... | 24 |
| Tabel 3. 5 Hasil Uji Reliabilitas..... | 26 |
| Tabel 3. 6 Pembobotan Skal Likert..... | 27 |
| Tabel 4. 1 Perbandingan Jenis Kelamin Responden | 32 |
| Tabel 4. 2 Perbandingan Usia Responden | 33 |
| Tabel 4. 3 Perbandingan Pendidikan Terakhir Responden | 33 |
| Tabel 4. 4 Perbandingan Lama Bekerja Responden | 34 |
| Tabel 4. 5 Saya butuh banyak waktu untuk merencanakan tugas yang akan dilakukan | 35 |
| Tabel 4. 6 Saya sering menggunakan keterampilan berpikir dalam pekerjaan saya... 36 | |
| Tabel 4. 7 Saya menggunakan tingkat ketelitian yang tinggi dalam pekerjaan saya.. 37 | |
| Tabel 4. 8 Saya merasa nyaman dengan pekerjaan yang saya lakukan | 38 |
| Tabel 4. 9 Saya menemukan risiko yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan | 38 |
| Tabel 4. 10 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Beban Kerja | 39 |
| Tabel 4. 11 Saya bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target..... | 40 |
| Tabel 4. 12 Saya bersedia menerima tugas lain/tambahan | 41 |
| Tabel 4. 13 Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal sesuai prosedur 42 | |
| Tabel 4. 14 Saya dapat bertanggung jawab atas kondisi peralatan dan perlengkapan kerja..... | 42 |
| Tabel 4. 15 Saya memiliki pengetahuan yang baik terhadap pekerjaan yang dilakukan | 43 |
| Tabel 4. 16 Saya memiliki keahlian khusus untuk mendukung pekerjaan yang saya lakukan | 44 |
| Tabel 4. 17 Saya memahami pekerjaan yang sedang dilakukan..... | 45 |
| Tabel 4. 18 Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja saya untuk menyelesaikan pekerjaan | 45 |
| Tabel 4. 19 Saya bisa berkoordinasi antar unit kerja/divisi | 46 |
| Tabel 4. 20 Saya mendukung sesama rekan kerja..... | 47 |
| Tabel 4. 21 Saya hadir ditempat kerja tepat waktu | 47 |
| Tabel 4. 22 Saya percaya bisa menyelesaikan pekerjaan..... | 48 |
| Tabel 4. 23 Saya dapat diandalkan dalam menyelesaikan masalah | 49 |
| Tabel 4. 24 Saya bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru..... | 49 |
| Tabel 4. 25 Saya bertanggung jawab untuk memperbaiki kesalahan dalam pekerjaan saya..... | 50 |
| Tabel 4. 26 Saya berani mengkritik dan menyarankan sesuatu untuk kemajuan perusahaan..... | 51 |
| Tabel 4. 27 Saya jujur dalam bekerja..... | 51 |
| Tabel 4. 28 Saya ramah terhadap lingkungan sekitar | 52 |
| Tabel 4. 29 Saya melakukan pekerjaan saya dengan teliti..... | 53 |

Tabel 4. 30 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan 54

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Lampiran 1 Kuesioner Penelitian..... | 66 |
| Lampiran 2 Rekapitulasi Data Kuesioner Penelitian..... | 68 |
| Lampiran 3 Output SPSS Reliabilitas..... | 70 |
| Lampiran 4 Output SPSS Uji Regresi Linear Sederhana & Uji Koefisien Determinasi..... | 71 |

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kinerja karyawan saat ini sangat dibutuhkan agar dapat menunjang keberhasilan organisasi atau perusahaan. Kinerja pekerja merupakan hasil kerja yang bersifat kuantitatif dan kualitatif yang pekerja capai dalam melakukan tugas mereka yang disesuaikan dengan tugas yang dibebankan kepada mereka (Mangkunegara 2005:44) sehingga kinerja karyawan menjadi hal yang utama bagi organisasi bisnis. Selanjutnya, yang perlu diberikan perhatian oleh perusahaan yaitu faktor SDM (sumber daya manusia). Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting dalam membuat perusahaan unik dan memiliki keunggulan kompetitif. Hal tersebut menjadi suatu faktor yang harus diberikan perhatian, karena sumber daya manusia merupakan roda operasional perusahaan (Chatzkel, 2004).

Pengertian sumber daya manusia yakni sebagai individu yang memberikan keahlian, tenaga, usaha, serta kreativitas untuk melakukan pengelolaan aset yang dimiliki organisasi secara bersama-sama. Dengan tidak adanya sumber daya manusia yang merupakan pengelola sistem, tentunya tujuan suatu organisasi tak akan bisa tercapai. Sumber daya manusia dengan kinerja yang kompeten di mana keberhasilan organisasi dapat ditunjang. Di sisi lain, buruknya sumber daya manusia dengan tidak kompetennya kinerja mereka yang merupakan masalah yang kompetitif di mana bisa merugikan perusahaan (Potu, 2013), sehingga setiap organisasi diberikan tuntutan agar daya manusia bisa dioptimalkan dan dikelola.

Tidak bisa dilepaskan manajemen SDM ini dari faktor karyawan serta diharapkan dapat unggul dan dapat memberikan kontribusi terbaik dalam pencapaian tujuan organisasi. Aset yang utama pada suatu organisasi dan mempunyai peran yang strategis pada organisasi, yakni sebagai perencana, pengendali, serta pemikir pada kegiatan organisasi disebut karyawan (Hasibuan, 2001), dan setiap karyawan diharapkan menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja bukanlah karakteristik pribadi seperti kemampuan maupun bakat, namun manifestasi yang berasal dari kemampuan

dan bakat itu sendiri. Selain itu, diukur dalam suatu jangka waktu berdasarkan kesepakatan maupun persyaratan sebelumnya.

Terdapat beberapa faktor yang memberikan pengaruh pada kinerja yaitu motivasi kerja, kemampuan, tugas yang tepat dan faktor lainnya (Siagian, 2002). Tugas yang tepat adalah salah satu beban kerja, dan beban kerja yakni pikulan beban pekerja supaya menyelesaikan pekerjaan. Beban kerja dipengaruhi oleh faktor eksternal, meliputi organisasi kerja, lingkungan kerja, serta tugas fisik; faktor internal meliputi motivasi, persepsi, keinginan, dan kepuasan (Irvianti dan Verina, 2015). Sangat penting sekali beban kerja untuk organisasi dikarenakan dengan efektifnya beban kerja yang diberikan, organisasi bisa memahami sejauh mana maksimalnya beban kerja yang bisa diberikan pada karyawan serta memahami dampaknya pada kinerja organisasi tersebut.

PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur. Toyota Motor Manufacturing Indonesia merupakan salah satu basis ekspor dan produksi pada kawasan Asia Pasifik yang melakukan produksi mesin, mobil, komponen serta *jig* dan *dies*. Setelah adanya pandemi, PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia Karawang memberlakukan sistem WFH (work from home) untuk beberapa divisi sehingga perusahaan ingin mengoptimalkan produktivitas karyawan yang melakukan WFH dilihat dari beban kerjanya.

Selanjutnya, peneliti juga akan merujuk pada beberapa penelitian terdahulu untuk membantu peneliti untuk membantu konsep mengenai beban kerja dan membantu peneliti untuk mengetahui kebaruan dari penelitian yang akan dilaksanakan. Penelitian ini bertujuan agar dapat mengetahui pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja *indirect labor* sehingga bisa mengoptimalkan *indirect labor* dalam situasi pandemi.

Dalam penelitian Dini Arimbi Carollina dan Rusda Irawati (2017), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja secara internal dan eksternal dapat memberikan pengaruh secara simultan pada kinerja seorang karyawan operator. Hal tersebut sesuai dengan nilai dalam hasil Uji F. Selain itu, penelitian yang dilakukan Rizal Nabawi (2019), hasil penelitian tersebut disebutkan bahwa adanya pengaruh signifikan dan positif antara variabel kepuasan, beban, serta lingkungan kerja, terhadap

kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat di Kabupaten Aceh Tamiang.

Penelitian tersebut dipilih oleh peneliti karena dianggap sangat relevan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti. Meskipun mempunyai kesamaan tentang beban kerja pada bagian produksi tetapi peneliti berfokus pada mengoptimalkan *indirect labor* tipe T dan E. *Indirect labor* adalah tenaga kerja yang tidak berkaitan secara langsung tetapi mampu mempercepat proses produksi, meskipun tidak bersentuhan langsung dengan kegiatan produksi. Di PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia Karawang terdapat dua tipe *indirect labor* yaitu tipe T dan E. *Indirect labor* tipe T berfokus pada proses produksi menjadi *project support* dan *back-up trainer* seperti melakukan *new model launch*, *model change* dan *capacity up* sedangkan *indirect labor* tipe E berfokus pada proses produksi *production support* dan *admin* seperti melakukan *production management* dan *engineering* sehingga dalam penelitian ini, penulis berfokus pada *indirect labor* tipe T dan E karena dimasa pandemi dengan adanya sistem WFH sehingga perusahaan harus mengurangi jumlah karyawan yang bekerja di pabrik.

Penulis melakukan *preliminary research* yaitu dengan menyebarkan kuesioner kepada 20 responden *indirect labor* di PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia Karawang yang bertujuan untuk mengetahui kondisi beban kerja yang dirasakan oleh *indirect labor* di PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia Karawang. Didapatkan hasil bahwa 14 dari 20 responden memiliki beban kerja yang tinggi yang dilihat dari indikator beban waktu, beban usaha mental dan beban tekanan psikologis dengan menggunakan metode SWAT (*Subjective Workload Assesment Technique*) yang pertama kali dikembangkan oleh Gary Reid dan Thomas E. Ngyren (1988). Selain itu, berdasarkan wawancara dengan salah satu *manager* PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia Karawang, mengatakan bahwa dengan adanya *work from home* (WFH) yang dilakukan oleh beberapa karyawan yang menyebabkan kinerja menjadi kurang optimal atau kurang efektif. Hal tersebut didasarkan dengan adanya data absensi mengenai karyawan yang tidak masuk kerja sebagai berikut

Tabel 1. 1

Jumlah Absensi *Indirect Labor*

| Tahun 2021 | Karyawan Tidak Masuk Kerja |
|--------------------------|----------------------------|
| | Februari-April |
| <i>Indirect Labor 1</i> | 1 |
| <i>Indirect Labor 4</i> | 3 |
| <i>Indirect Labor 6</i> | 1 |
| <i>Indirect Labor 9</i> | 1 |
| <i>Indirect Labor 12</i> | 3 |
| <i>Indirect Labor 15</i> | 2 |
| <i>Indirect Labor 21</i> | 2 |
| <i>Indirect Labor 24</i> | 2 |
| <i>Indirect Labor 39</i> | 1 |
| <i>Indirect Labor 49</i> | 2 |
| <i>Indirect Labor 55</i> | 1 |
| <i>Indirect Labor 60</i> | 1 |
| Jumlah | 20 |

Sumber: PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia Karawang

Menurut data diatas, dibulan Februari sampai April 2021 berjumlah 12 *indirect labor* yang bolos dan perusahaan tidak mendapat informasi apapun dari yang bersangkutan. Hal tersebut mengakibatkan adanya pelimpahan beban kerja, di mana *indirect labor* itu sendiri yang harusnya menanggung beban kerja tersebut. Pelimpahan beban kerja ini menyebabkan ketidakmerataan beban kerja pada *indirect labor* di PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia Karawang.

Berdasarkan data dari bagian produksi, penelitian ini ingin melihat hubungan antara beban kerja pada kinerja pekerjaan karyawan, diukur baik dalam hal kualitas output dan output kuantitatif. Dari penelitian ini, metode yang dipakai yaitu metode SWAT (*Subjective Workload Assesment Technique*) karena telah sesuai untuk melakukan analisis beban kerja para *indirect labor* PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia Karawang. Menurut Gary Reid dan Thomas E. Ngyren (1988), SWAT merupakan melakukan analisis beban kerja yang dihadapi oleh individu-individu yang perlu melaksanakan kegiatan, serta beban kerja mental dan fisik akan berubah karena

permintaan yang meningkat untuk tindakan yang bersifat subjektif yang bisa dipakai pada lingkungan yang nyata. Dengan diterapkannya metode *Subjective Workload Assesment Technique* diharapkan dapat terjadi peningkatan efisiensi kerja karyawan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang sudah dijelaskan diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat beban kerja yang dimiliki *indirect labor* di PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia Karawang saat pandemi COVID-19?
2. Bagaimana tingkat kinerja yang dimiliki *indirect labor* di PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia Karawang saat pandemi COVID-19?
3. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja *indirect labor* di PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia Karawang saat pandemi COVID-19?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penulis melakukan penelitian terhadap PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia Karawang adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui tingkat beban kerja yang dimiliki *indirect labor* di PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia Karawang saat pandemi COVID-19.
2. Mengetahui tingkat kinerja yang dimiliki *indirect labor* di PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia Karawang saat pandemi COVID-19.
3. Mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja yang dimiliki *indirect labor* di PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia Karawang saat pandemi COVID-19.

1.4. Kegunaan Penelitian

Dengan melaksanakan penelitian ini, penulis memiliki harapan agar hasilnya bisa bermanfaat bagi:

1. Bagi Penulis

Penulis dapat mempelajari serta menambah wawasan serta mengetahui bagaimana penerapan ilmu manajemen insani pada masalah yang ada dan sedang terjadi di lapangan serta mengetahui apa dampak yang terjadi mengenai beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara praktik sehingga penulis dapat mengimplementasikan teori yang telah didapatkan selama perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa memberi masukan kepada perusahaan agar perusahaan memahami pentingnya beban kerja supaya mendapatkan seberapa besar beban kerja dari seorang karyawan dan suatu pekerjaan (jabatan) secara keseluruhan sesuai dengan standar kinerja yang ada atau tidak, yang secara tidak langsung berpengaruh terhadap keberlangsungan perusahaan dalam mencapai tujuan sehingga pihak perusahaan bisa mengoptimalkan indirect labor saat pandemi COVID-19.

3. Bagi Pembaca

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat sebagai referensi mengenai beban kerja dan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Selain itu, bisa menambahkan wawasan bagi mahasiswa/i Universitas Katolik Parahyangan, terutama dalam bekerja dan juga bidang manajemen insani.

1.5. Kerangka Pemikiran

Kinerja adalah realisasi hasil kerja pribadi dalam organisasi. Pengevaluasian kinerja dapat dilakukan dengan melakukan perbandingan antara pekerjaan individu dan tujuan yang telah ditentukan. Karyawan yang memiliki kinerja yang bagus bisa memberikan bantuan pada perusahaan tujuan yang sudah ditetapkan perusahaan dapat tercapai dan memungkinkan perusahaan memperoleh SDM yang terbaik saat proses pencarian karyawan. Pentingnya kinerja bagi suatu organisasi antara lain 1. Tingginya kinerja pasti bisa mengurangi ketidakhadiran atau tidak bisa bekerja dikarenakan malas 2. Karyawan dengan kinerja yang tinggi, pekerjaan yang ditugaskan atau ditugaskan kepada mereka akan selesai dalam waktu yang lebih singkat, 3. Kinerja tinggi, organisasi diuntungkan dari kerusakan yang lebih sedikit, karena semakin tidak puas

dengan pekerjaan, semakin besar tingkat kerusakan, semakin rendah antusiasme untuk bekerja, 4. Tingginya kinerja otomatis membuat senangnya karyawan saat melakukan pekerjaan yang menyebabkan karyawan sering tidak berpindah tempat kerja. 5. Tingginya kinerja bisa menurunkan angka kecelakaan dikarenakan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi cenderung bekerja secara teliti dan sungguh-sungguh agar dapat bekerja secara baik (Tohadi, 2002).

Pada penelitian ini memakai pengukuran kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Faustino Cardoso Gomes (2003) dalam Stefanie Santoso (2018) antara lain:

1. *Quantity of Work*, yaitu menyelesaikan jumlah pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.
2. *Quality of Work*, yaitu pencapaian kualitas kerja pada karyawan menurut persyaratan dan kesesuaian keterampilan.
3. *Job Knowledge*, yaitu pemahaman karyawan mengenai keterampilan dan pekerjaan yang diperlukan oleh perusahaan.
4. *Cooperation*, yaitu kesediaan karyawan agar melakukan kerja sama dengan rekan kerja atau orang lain dalam organisasi.
5. *Dependility*, yaitu dipercaya dalam hal kehadiran, pekerjaan diselesaikan tepat waktu, baik dan benar, serta selalu menyelesaikan tanggung jawab.
6. *Initiative*, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas – tugas baru dan tanggung jawab bertambah.
7. *Personal Qualities*, yaitu mengenai kepribadian, kepemimpinan, keramahan dan integritas pribadi.

Luz-Eugenia Fuenzalida (2004) mempelajari dampak beban kerja terhadap kinerja karyawan, dan didapatkan bahwa tingkat beban kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan (beban kerja sangat tinggi, sedang, atau sangat rendah). Sebenarnya beban kerja bisa disesuaikan dengan meningkatkan (rendah ke sedang) atau menurunkan (tinggi ke sedang).

Sekelompok atau beberapa aktivitas yang perlu diselesaikan oleh suatu unit pemilik jabatan atau organisasi pada jangka waktu yang telah ditentukan disebut beban

kerja (Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara 1997:46). Pengukuran beban kerja bisa memakai metode SWAT (*Subjective Workload Assesment Technique*), yang dipakai untuk melakukan analisis pada beban kerja yang orang-orang hadapi di mana diharuskan melaksanakan kegiatan, termasuk beban kerja mental dan fisik yang berubah serta dihasilkan karena peningkatan permintaan untuk mengukur secara subjektif pada lingkungan nyata (Gary Reid dan Thomas E. Ngyren, 1988). SWAT akan menampilkan gambaran mengenai sistem kerja sebagai model multi-dimensional dari beban kerja, antara lain:

1. Beban waktu (*Time Load*), yaitu penggunaan jumlah waktu dapat digunakan untuk merencanakan, memantau, dan melaksanakan tugas (beban waktu tinggi, sedang, dan rendah).
2. Beban usaha mental (*Mental effort load*), yaitu menghitung perkiraan seberapa banyak beban mental yang dibutuhkan pada rencana dalam menyelesaikan tugas tertentu (beban mental tinggi, sedang, dan rendah).
3. Beban tekanan psikologis (*Psychological stress load*), yaitu melakukan pengukuran tingkat risiko, kebingungan, serta frustrasi terkait dengan pelaksanaan tugas (beban tekanan psikologis tinggi, sedang, dan rendah).

Dampak positif beban kerja pada tekanan beban kerja dan kinerja karyawan bisa memiliki dampak positif, yang mengarah pada kinerja yang meningkat (Artadi, 2015). Beban kerja memiliki dampak yang positif pada kinerja, dan tingginya beban kerja membuat evaluasi kinerja yang dilaksanakan oleh atasan adalah penting dikarenakan berhubungan pada kinerja dan besarnya bonus yang akan didapatkan oleh karyawan (Syed Saad Hussain Shah, 2011).

Penurunan atau peningkatan beban kerja secara mendadak akan mengakibatkan penurunan kinerja, tetapi harap dicatat bahwa peningkatan kurva beban kerja yang tiba-tiba lebih sensitif dan dapat berdampak buruk pada kinerja yang dimiliki karyawan. Dengan secara berkala melakukan peningkatan beban kerja, mengevaluasinya bersama dengan kinerja karyawan, serta menentukannya berdasarkan

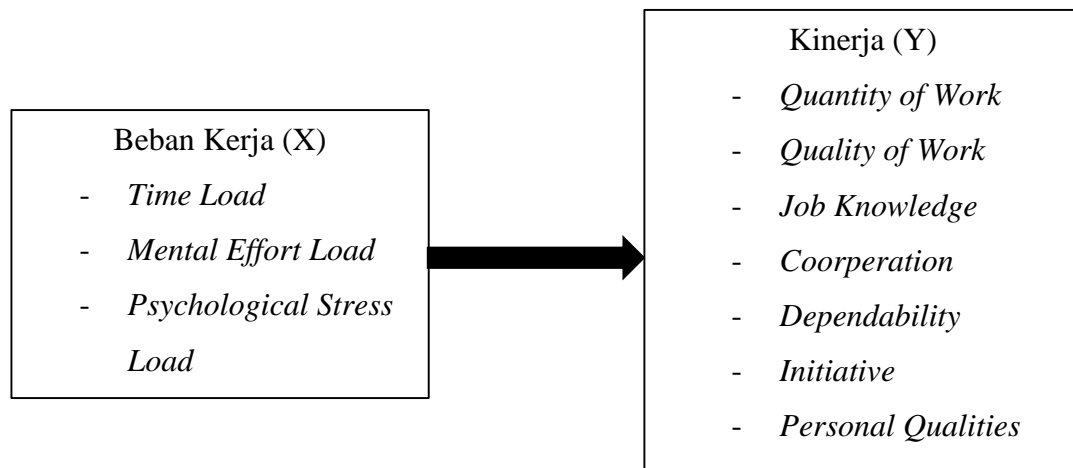
minat dan kemampuan karyawan. Tetapi hal itu tidak menghalangi tujuan dan prioritas organisasi (Musau P, 2008).

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Yudha Adityawarman, Bunasori Sanim dan Bonar M Sinaga (2015) menunjukkan hubungan antara kinerja dan beban kerja yang menunjukkan hubungan antara kebutuhan variabel dan peran organisasi adalah yang tertinggi, serta hubungan antara kebutuhan pekerjaan dan variabel organisasi adalah yang terendah. Pengaruh beban kerja secara signifikan dan positif pada kinerja karyawan.

Berdasarkan teori-teori pendukung terhadap 2 variabel tersebut, maka peneliti menjelaskan bahwa beban kerja (X) yang sebagai indikator memiliki pengaruh yang bersifat signifikan pada kinerja (Y). Penelitian ini dilaksanakan agar bisa mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja dengan menggunakan kerangka pikir yang telah dikonsepsi sehingga alur pemikiran dapat dipermudah dalam penelitian ini:

Gambar 1. 1

Kerangka Pemikiran



Sumber: Pengolahan data oleh penulis

Berikut hipotesis yang telah dirumuskan berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₁: Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.