

**ANALISIS DAN USULAN PERBAIKAN TERHADAP
BEBAN KERJA KARYAWAN PT INTI (PERSERO)
MENGUNAKAN METODE NASA-TLX**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna mencapai gelar
Sarjana dalam bidang ilmu Teknik Industri

Disusun oleh:

Nama : Adinda Mutiara
NPM : 6131901032



**PROGRAM STUDI SARJANA TEKNIK INDUSTRI
JURUSAN TEKNIK INDUSTRI
FAKULTAS TEKNOLOGI INDUSTRI
UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
BANDUNG
2024**

**FAKULTAS TEKNOLOGI INDUSTRI
UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
BANDUNG**



Nama : Adinda Mutiara
NPM : 6131901032
Program Studi : Sarjana Teknik Industri
Judul Skripsi : ANALISIS DAN USULAN PERBAIKAN TERHADAP
BEBAN KERJA KARYAWAN PT INTI (PERSERO)
MENGUNAKAN METODE NASA-TLX

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Bandung, 07 Februari 2024
**Ketua Program Studi Sarjana
Teknik Industri**

(Dr. Ceicalia Tesavrita, S.T., M.T.)

Pembimbing Tunggal

(Dr. Ir. Thedy Yogasara, S.T., M.EngSc)



PERNYATAAN TIDAK MENCONTEK ATAU MELAKUKAN PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Adinda Mutiara

NPM : 6131901032

dengan ini menyatakan bahwa Skripsi dengan Judul:

**ANALISIS DAN USULAN PERBAIKAN TERHADAP BEBAN KERJA KARYAWAN
PT INTI (PERSERO) DENGAN MENGGUNAKAN METODE NASA-TLX**

adalah hasil pekerjaan saya dan seluruh ide, pendapat atau materi dari sumber lain telah dikutip dengan cara penulisan referensi yang sesuai.

Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan jika pernyataan ini tidak sesuai dengan kenyataan, maka saya bersedia menanggung sanksi yang akan dikenakan kepada saya.

Bandung, 14-01-2024

Adinda Mutiara

NPM : 6131901032

ABSTRAK

PT INTI (Persero) merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang telekomunikasi. Saat ini perusahaan melakukan perubahan strategi dengan mengurangi jumlah karyawan yang menyebabkan meningkatnya tingkat stres karyawan dengan rata-rata peningkatan 7%, dua divisi yang memiliki karyawan dengan tingkat stres tinggi yaitu *Procurement & Material Management* (PMM) dan *Financial Planning & Analysis* (FPA). Penelitian ini bertujuan menganalisis beban kerja di kedua divisi tersebut untuk mengidentifikasi faktor yang memengaruhi dan tingkat beban kerja mental karyawan, serta memberikan rekomendasi perbaikan.

Pada penelitian, beban kerja mental diukur menggunakan kuesioner *National Aeronautics and Space Administration Task Load Index* (NASA-TLX) dan variabel lain yaitu usia, lama masa kerja, dan ketidaksesuaian pekerjaan. Terdapat 30 responden karyawan PMM dan FPA yang mengisi kuesioner tersebut. Kemudian hasil kuesioner diolah menggunakan metode NASA-TLX serta secara statistik menggunakan uji regresi linier berganda.

Hasil kuesioner menunjukkan bahwa rata-rata beban kerja mental karyawan pada divisi PMM dan FPA berada pada kategori tinggi sebesar 78,04 dengan rentang skor antara 48 hingga 97,33. Berdasarkan hasil uji, ketiga faktor yaitu usia pekerja, lama masa kerja dan ketidaksesuaian pekerjaan tidak memiliki pengaruh terhadap beban kerja mental karyawan sehingga menggunakan metode *fishbone diagram* untuk mencari faktor lain yang memengaruhi beban kerja mental karyawan. Usulan perbaikan yang diberikan yaitu membangun hubungan antar karyawan, melakukan perubahan lingkungan kerja dan melakukan evaluasi pekerjaan secara tim. Usulan ini dilakukan secara berkala dalam 6 bulan sekali sampai setahun sekali.

ABSTRACT

PT INTI (Persero) is a company engaged in telecommunications. Currently the company is making strategic changes by reducing the number of employees which causes an increase in employee stress levels with an average increase of 7%, two divisions that have employees with high stress levels are Procurement & Material Management (PMM) and Financial Planning & Analysis (FPA). This study aims to analyze the workload in these two divisions to identify influencing factors and the level of mental workload of employees, and provide recommendations for improvement.

In the study, mental workload was measured using the National Aeronautics and Space Administration Task Load Index (NASA-TLX) questionnaire and other variables namely age, length of service, and job incompatibility. There were 30 PMM and FPA employee respondents who filled out the questionnaire. Then the results of the questionnaire were processed using the NASA-TLX method and statistically using multiple linear regression tests.

The results showed that the average mental workload of employees in the PMM and FPA divisions is in the high category of 78.04 with a score range between 48 to 97.33. The results showed that the three factors of age, length of service and job incompatibility had no influence on employees' mental workload, so the fishbone diagram method was used to find other factors that affect employees' mental workload. Proposed improvements include building relationships between employees, making changes to the work environment and conducting team job evaluations. This proposal is carried out periodically in 6 months to once a year.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat rahmat dan karunia-Nya, laporan skripsi dengan judul “ ANALISIS DAN USULAN PERBAIKAN TERHADAP BEBAN KERJA KARYAWAN PT INTI (PERSERO) MENGGUNAKAN METODE NASA-TLX” dapat selesai dengan baik dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Laporan skripsi ini disusun dengan tujuan untuk memenuhi salah satu syarat lulus dari Program Studi Sarjana Teknik Industri Universitas Katolik Parahyangan.

Selama penulis melaksanakan penelitian, penulis menyadari bahwa dalam prosesnya terdapat berbagai dukungan, doa, serta bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Ir. Thedy Yogasara, S.T., M.Eng.Sc., selaku dosen pembimbing tunggal dalam penyusunan skripsi serta dosen wali penulis selama melakukan studi di Program Studi Sarjana Teknik Industri Universitas Katolik Parahyangan.
2. Kedua orang tua dan kakak-kakak penulis yang selalu memberikan doa, dukungan moril dan materi, motivasi dan perhatian kepada penulis hingga saat ini.
3. Ibu Ir. Clara Theresia, S.T., M.T. dan Ibu Ir. Yani Herawati, S.T., M.T. selaku penguji proposal yang telah memberikan kritik dan saran dalam penelitian skripsi.
4. Seluruh staf pengajar pada Program Studi Sarjana Teknik Industri Universitas Katolik Parahyangan yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama penulis melakukan studi.
5. Ibu Resna serta seluruh pihak PT INTI yang telah mengizinkan perusahaannya menjadi objek penelitian ini.
6. Klarisca, Nathania, Regina Ayu, Axiel, Andi, dan yang lainnya selaku teman-teman seperjuangan penulis selama masa perkuliahan di Universitas Katolik

Parahyangan yang selalu menemani, mendukung, menghibur serta mendoakan hingga penyusunan skripsi selesai.

7. Sahabat penulis, Eva, Shania, Malinda, Adinda Marcelvya, Aghnia yang memberikan doa, penghiburan dan semangat kepada penulis sampai saat ini.
8. Semua pihak lainnya yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dalam proses penelitian dan penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, penulis memohon maaf apabila terdapat kesalahan dalam penulisan baik yang disengaja maupun tidak sengaja. Oleh sebab itu, penulis menerima segala kritik dan saran yang dapat membantu dalam menyusun dan menyempurnakan penelitian ini sehingga laporan skripsi yang telah disusun ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan penelitian selanjutnya. Atas segala doa dan dukungan, penulis mengucapkan terima kasih.

Bandung, 8 Januari 2024

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	iii
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	I-1
I.1 Latar Belakang Masalah	I-1
I.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah.....	I-7
I.3 Batasan Masalah dan Asumsi Penelitian	I-15
I.4 Tujuan Penelitian	I-15
I.5 Manfaat Penelitian	I-16
I.6 Metodologi Penelitian.....	I-16
I.7 Sistematika Penulisan.....	I-19
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	II-1
II.1 Stres	II-1
II.3 Beban Kerja	II-4
II.2.1 Beban Kerja Fisik	II-5
II.2.2 Beban Kerja Mental.....	II-5
II.2.3 Pemanfaatan Waktu	II-6
II.4 NASA-TLX	II-6
II.5 Uji Statistika Deskriptif	II-9
II.6 Uji <i>Outlier</i>	II-10
II.7 Uji Normalitas	II-10
II.8 Analisis Regresi Linear Berganda	II-11

II.9 <i>Fishbone Diagram</i>	II-11
BAB III PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA	III-1
III.1 Profil Karyawan.....	III-1
III.2 NASA-TLX	III-4
III.3 Pengolahan Data NASA-TLX.....	III-5
III.4 Uji Statistika Deskriptif	III-8
III.5 Uji <i>Outlier</i>	III-11
III.6 Uji Kenormalan Data.....	III-12
III.7 Uji Korelasi.....	III-14
III.8 <i>Fishbone Diagram</i>	III-17
III.9 Rekomendasi Perbaikan	III-19
BAB IV ANALISIS	IV-1
IV.1 Analisis Beban Kerja Mental Karyawan Divisi PMM & FPA	IV-1
IV.2 Analisis Hubungan Variabel Independen Dengan Dependen	IV-3
IV.3 Analisis Perbaikan	IV-6
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	V-1
V.1 Kesimpulan.....	V-1
V.2 Saran.....	V-3
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
RIWAYAT HIDUP PENULIS	

DAFTAR GAMBAR

Gambar I.1 Laju Pertumbuhan PDB Tahun 2020-2023	I-2
Gambar I.2 Tingkat Stres Karyawan Pada Tahun 2022 & 2023.....	I-6
Gambar I.3 Produktivitas Karyawan.....	I-7
Gambar I.4 Struktur Organisasi PT INTI (Persero).....	I-8
Gambar I.5 Model Konseptual Penelitian	I-13
Gambar I.6 Metodologi Penelitian	I-17
Gambar II.1 <i>Inverted-U theory</i>	II-1
Gambar II.2 <i>Fishbone Diagram</i>	II-12
Gambar III.1 Persentase Jabatan Karyawan.....	III-2
Gambar III.2 Persentase Lama Masa Kerja Karyawan.....	III-2
Gambar III.3 Persentase Ketidaksesuaian Pekerjaan	III-3
Gambar III.4 Skor NASA-TLX Berdasarkan Usia	III-9
Gambar III.5 Skor WWL NASA-TLX Berdasarkan Lama Masa Kerja	III-10
Gambar III.6 Rata-Rata Skor WWL NASA-TLX Berdasarkan Ketidaksesuaian Pekerjaan	III-11
Gambar III.7 Hasil Pengujian Outlier Data Skor WWL dan Data Usia Karyawan.	III-12
Gambar III.8 <i>Fishbone Diagram</i>	III-18
Gambar III.9 Lingkungan Kerja Saat Ini	III-22

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Persentase Tingkat Stres Pada Juni 2023	I-5
Tabel I.2 Persentase Tingkat Stres Karyawan Tahun 2022 Sebelum Penerapan Strategi Baru	I-5
Tabel I.3 Jumlah Karyawan yang Mengalami Tingkat Stres Tertentu Berdasarkan Divisi	I-9
Tabel I.4 Jumlah Karyawan dengan Kategori Tingkat Stres Berdasarkan Usia	I-12
Tabel I.5 Jumlah Karyawan dengan Kategori Tingkat Stres Berdasarkan Lama Masa Kerja.....	I-12
Tabel I.6 Definisi Operasional Variabel.....	I-14
Tabel II.1 Indikator Beban Mental NASA-TLX.....	II-8
Tabel II.2 Kategori Beban Kerja NASA-TLX	II-9
Tabel III.1 Contoh Respon Ketidaksesuaian Pekerjaan.....	III-3
Tabel III.2 Rekapitulasi Dimensi (Tally) NASA-TLX	III-5
Tabel III.3 Rekapitulasi Dimensi (rating) NASA-TLX.....	III-5
Tabel III.4 Rekapitulasi Frekuensi (Tally) Responden Pertama.....	III-6
Tabel III.5 Nilai Rating Responden Pertama.....	III-7
Tabel III.6 Hasil Perhitungan Skor WWL Responden Pertama	III-7
Tabel III.7 Rekapitulasi Interpretasi NASA-TLX Keseluruhan Karyawan.....	III-8
Tabel III.8 Hasil Uji Statistika Deskriptif Skor NASA-TLX.....	III-9
Tabel III.9 Hasil Coefficients.....	III-15
Tabel III.10 Model Summary	III-16
Tabel III.11 Hasil ANOVA.....	III-16
Tabel III.12 Nilai Residual	III-17

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A KUESIONER PENELITIAN

LAMPIRAN B REKAPITULASI HASIL KUESIONER

LAMPIRAN C REKAPITULASI DATA NASA-TLX

LAMPIRAN D REKAPITULASI HASIL PERHITUNGAN TALLY

LAMPIRAN E REKAPITULASI HASIL PERHITUNGAN RATING

LAMPIRAN F REKAPITULASI HASIL PERHITUNGAN SKOR NASA-TLX

BAB I

PENDAHULUAN

Pada bab ini, dibahas secara garis besar mengenai penelitian yang dilakukan yaitu mengenai analisis beban kerja karyawan pada PT INTI. Bab ini terdiri dari tujuh sub bab, yaitu latar belakang yang menjelaskan arah dari penelitian, lalu penjabaran identifikasi masalah dan menarik beberapa rumusan masalah berdasarkan identifikasi yang sebelumnya dilakukan. Kemudian dibahas juga mengenai batasan dan asumsi yang digunakan pada penelitian ini, tujuan dan manfaat yang ingin dicapai, metodologi penelitian, dan sistematika penulisan dari penelitian.

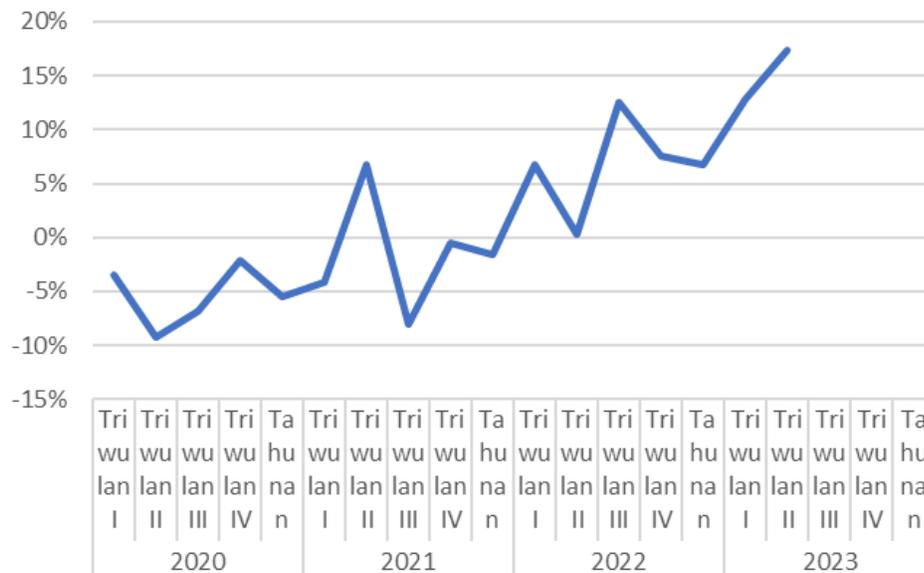
I.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan pada sektor industri di Indonesia semakin meningkat seiring berjalannya waktu. Hal ini menyebabkan munculnya persaingan bisnis pada sektor tersebut, salah satunya pada sektor industri manufaktur. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2022), perusahaan yang bergerak pada sektor industri manufaktur skala menengah dan besar telah berjumlah 29.000 usaha atau perusahaan.

Pertumbuhan ini nyatanya memberikan dampak yang signifikan pada sektor perekonomian. Berdasarkan Kementerian Perindustrian (2023), industri manufaktur sampai saat ini masih menjadi pendorong utama dalam perekonomian Indonesia dengan pencapaiannya pada Produk Domestik Bruto (PDB) sebesar 16,30% pada triwulan II tahun 2023. Pertumbuhan terbesar terjadi pada sektor industri seperti barang logam, optik, elektronik, dan peralatan listrik yang tumbuh mencapai 17,32%, seperti digambarkan pada Gambar I.1.

Dengan pencapaian yang cukup besar ini, menurut Kementerian Perindustrian (2023), pemerintah melakukan percepatan pertumbuhan dengan menargetkan pada sektor industri manufaktur sebesar 9% sampai dengan 10% pada tahun 2037. Berdasarkan target serta jumlah perusahaan yang ada saat ini, menjadikan persaingan antar perusahaan lebih tinggi sehingga perusahaan harus mampu

berkompetisi agar dapat tetap bertahan. Berangkat dari hal tersebut, terdapat beberapa faktor yang dapat dilakukan oleh perusahaan, salah satunya yaitu meningkatkan produktivitas. Dengan meningkatnya produktivitas, maka perusahaan dapat mencapai tujuan dan target perusahaan, serta dapat meningkatkan daya saing dan juga keuntungan bagi perusahaan. Dalam meningkatkan produktivitas, terdapat beberapa hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan salah satunya dengan menjaga kinerja kerja karyawan.



Gambar I.1 Laju Pertumbuhan PDB Tahun 2020-2023
(Sumber: Badan Pusat Statistik Indonesia, 2023)

Terdapat penelitian oleh Rohman & Ichsan (2021) mengenai hubungan tingkat stres dengan kinerja karyawan. Pada penelitian tersebut, ditemukan bahwa karyawan yang mengalami stres dan beban kerja yang meningkat disebabkan target penjualan yang tidak tercapai. Penelitian ini memberikan hasil yang menyatakan bahwa tingkat stres kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki hubungan positif secara signifikan dengan kinerja karyawan, dimana semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan oleh karyawan maka kinerja yang dihasilkan semakin rendah. Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan tingkat stres karyawan untuk menjaga

kinerja karyawan tetap baik dan dapat menghasilkan kualitas kerja yang baik juga bagi perusahaan.

Menurut Lady et al. (2017), stres kerja merupakan sebuah bentuk respon secara psikologis yang muncul karena adanya tekanan atau tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan. Tuntutan pekerjaan ini dapat dalam bentuk fisik, lingkungan, atau situasi yang dapat mengganggu aktivitas pekerjaan setiap karyawan. Terdapat dampak psikologis dari stres kerja ini, seperti adanya kecenderungan seseorang mudah emosi atau emosi yang tidak terkontrol, frustrasi, kecemasan, mudah panik, dan gugup. Selain itu, kondisi tersebut juga dapat memicu timbulnya depresi, kehilangan tingkat kepercayaan diri, dan hilangnya gairah hidup.

Gallup Inc. (2022) melakukan pengukuran tingkat stres kepada 122.000 pekerja yang berada di 160 negara dengan pertanyaan “Apakah Anda sering merasa stres di hari-hari kemarin?”. Dengan pertanyaan tersebut, sebanyak 44% pekerja di seluruh dunia menjawab “ya” yang mengartikan karyawan merasa stres kerja. Berdasarkan jumlah respon pekerja di Indonesia yang mengisi survey tersebut, terdapat 21% karyawan di Indonesia mengalami stres kerja. Hal tersebut juga terjadi pada karyawan salah satu perusahaan besar di Bandung, yaitu PT INTI.

PT Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) atau PT INTI merupakan perusahaan yang telah berdiri sejak tahun 1974, dan memiliki kantor utama yang berada di Kota Bandung. Perusahaan ini bergerak pada bidang peralatan telekomunikasi yang kemudian berkembang memproduksi produk lain dan melakukan ekspansi bisnis pada *system integrator* dan digital. Produk yang telah dihasilkan oleh perusahaan saat ini yaitu mulai dari CCTV, *Smart reader*, *Laptop*, TV, *Wifi*, jaringan serat optik dan *Set top box* (STB). Selain itu, terdapat produk lain yang dikembangkan oleh PT INTI seperti Pembangkit Listrik Tenaga Mikro Hidro (PLTMH), INTI GAS, dan Pembangkit Listrik Tenaga Surya (PLTS). Dengan produk yang ada, PT INTI hanya bergerak pada pasar dalam negeri, namun PT INTI memperluas partner kerja dengan beberapa mancanegara.

PT INTI memiliki karyawan berjumlah 151 orang dengan karyawan kontrak sebanyak 39 orang. Jumlah karyawan tersebut terbagi kedalam 14 divisi dengan 5 diantaranya merupakan posisi komisaris dan direktur. Saat ini perusahaan sedang

gencar mengejar target penjualan yang belum tercapai dalam beberapa tahun ini. Walaupun tahun ini belum sepenuhnya berjalan tetapi berdasarkan informasi yang diterima, perusahaan meyakini bahwa target tersebut tidak dapat dicapai berdasarkan dengan historis dari tahun-tahun sebelumnya. Namun perusahaan saat ini sedang mengupayakan untuk dapat mencapai target tersebut dengan melakukan peningkatan penjualan produk. Karena hal tersebut, saat ini perusahaan sedang melakukan sebuah tindakan untuk meningkatkan produktivitas penjualan dengan melakukan perubahan strategi.

Strategi yang diterapkan oleh perusahaan yaitu strategi 3B, dimana strategi ini terdiri dari 3 konsep yaitu *Build* (proses mengembangkan kompetensi internal), *Borrow (partnership)*, dan *Buy* (akuisisi dengan konsiderasi *value proposition*). Harapan perusahaan dari penerapan strategi ini adalah partner eksternal mampu memberikan sebuah gagasan baru atau menciptakan pengetahuan baru yang dapat mengembangkan bisnis perusahaan menjadi lebih kuat dan menguntungkan, serta dapat membantu dalam peningkatan target penjualan pada perusahaan. Dalam penerapan strategi ini, partner eksternal menggantikan karyawan tetap pada beberapa posisi tertentu di perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan melakukan pengurangan pada jumlah kebutuhan karyawan tetap.

Namun hal ini nyatanya tidak berjalan dengan baik, sehingga perusahaan memberikan pekerjaan tersebut kepada karyawan tetap. Hal ini menyebabkan meningkatnya tingkat stres pada karyawan tetap yang cukup tinggi. Sejak tahun 2022, perusahaan mulai memperhatikan faktor psikologis karyawan dengan melakukan survey mengenai tingkat stres kepada karyawan dengan menggunakan beberapa faktor yang didasari oleh Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Terdapat enam kategori didalamnya yaitu ketaksaan peran, konflik peran, beban berlebih kuantitatif, beban berlebih kualitatif, pengembangan karir, dan tanggung jawab terhadap orang lain. Survey dilakukan oleh perusahaan secara rutin setiap satu tahun sekali pada pertengahan tahun, Tabel I.1 merupakan persentase tingkat stres karyawan untuk setiap kategori pada bulan Juni 2023 yang diisi oleh 122 karyawan perusahaan.

Tabel I.1 Persentase Tingkat Stres Pada Juni 2023

Kategori	Tingkat stress		
	Ringan	Sedang	Tinggi
Ketaksaan Peran	11%	82%	7%
Konflik Peran	9%	85%	6%
Beban Berlebih Kuantitatif	9%	78%	13%
Beban Berlebih Kualitatif	10%	84%	6%
Pengembangan Karir	11%	84%	5%
Tanggung Jawab terhadap Orang Lain	12%	79%	9%

(Sumber: Data Perusahaan)

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan oleh perusahaan, rata-rata karyawan mengalami tingkat stres pada level sedang, hal ini dapat dilihat pada Tabel I.1 dimana persentase terbesar pada setiap kategori ada pada level sedang. Lalu pada Tabel I.1 juga dapat diketahui bahwa terdapat beberapa karyawan merasakan tingkat stres yang tinggi pada kategori beban berlebih kuantitatif yang memiliki persentase paling besar yaitu sebesar 13%. Perubahan strategi ini nyatanya memberikan dampak adanya kenaikan tingkat stres dari karyawan, hal ini dapat dilihat dari hasil survey yang dilakukan sebelum adanya penerapan strategi tersebut pada tahun 2022. Data hasil survey ini dapat dilihat pada Tabel I.2.

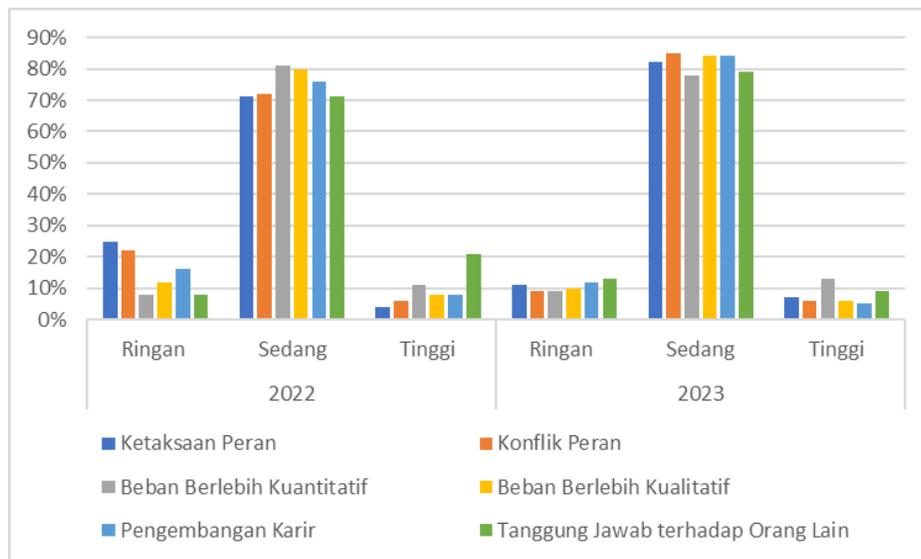
Tabel I.2 Persentase Tingkat Stres Karyawan Tahun 2022 Sebelum Penerapan Strategi Baru

Kategori	2022		
	Ringan	Sedang	Tinggi
Ketaksaan Peran	25%	71%	4%
Konflik Peran	22%	72%	6%
Beban Berlebih Kuantitatif	8%	81%	11%
Beban Berlebih Kualitatif	12%	80%	8%
Pengembangan Karir	16%	76%	8%
Tanggung Jawab terhadap Orang Lain	8%	71%	21%

Sumber: Data Perusahaan

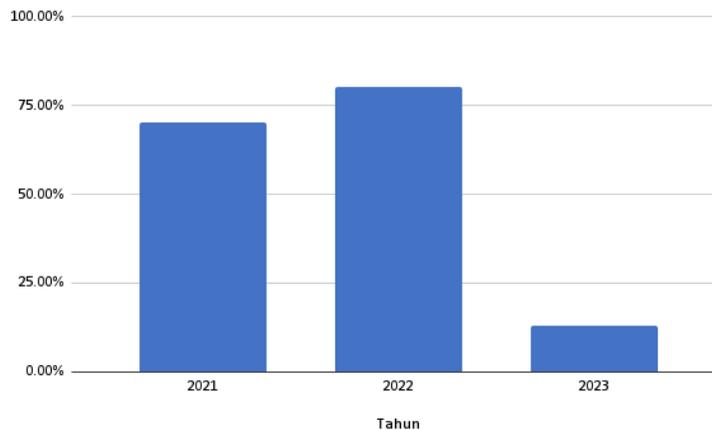
Dapat dilihat pada Tabel I.2, tingkat stres karyawan pada tahun 2022 rata-rata berada pada tingkat stres level sedang. Namun apabila dibandingkan dengan persentase pada Tabel I.1, terdapat kenaikan persentase di beberapa kategori pada tingkat stres level sedang dan tinggi walaupun nyatanya kenaikan ini tidak secara

signifikan namun kenaikan presentase cukup besar. Hal tersebut salah satunya dapat dilihat pada kategori ketaksaan peran dan konflik peran, terdapat kenaikan persentase pada level tinggi dan sedang. Peningkatan tersebut yaitu persentase pada tingkat stres ringan dengan kategori ketaksaan peran pada tahun 2022 sebesar 25%, kategori tersebut mengalami penurunan pada tahun 2023 menjadi 11% namun meningkat pada tingkat stres sedang menjadi 82% dan tingkat stres tinggi menjadi 7%. Peningkatan dan penurunan tingkat stres dari tahun 2022 ke tahun 2023 digambarkan dalam bentuk grafik pada Gambar I.2.



Gambar I.2 Tingkat Stres Karyawan PT INTI Pada Tahun 2022 & 2023
(Sumber: Data Perusahaan)

Perusahaan memandang adanya peningkatan tingkat stres pada karyawan tetap ini kurang baik, karena peningkatan tersebut diiringi dengan adanya penurunan dan tidak tercapainya target produktivitas karyawan yang dapat dilihat pada Gambar I.3. Selain itu adanya pengurangan karyawan tetap, menyebabkan adanya hasil pekerjaan yang tidak sesuai dan pekerjaan yang tertunda atau tidak selesai pada target waktu yang telah ditentukan sebelumnya sehingga dapat memberikan dampak pada aktivitas perusahaan salah satunya seperti tertundanya proses produksi.



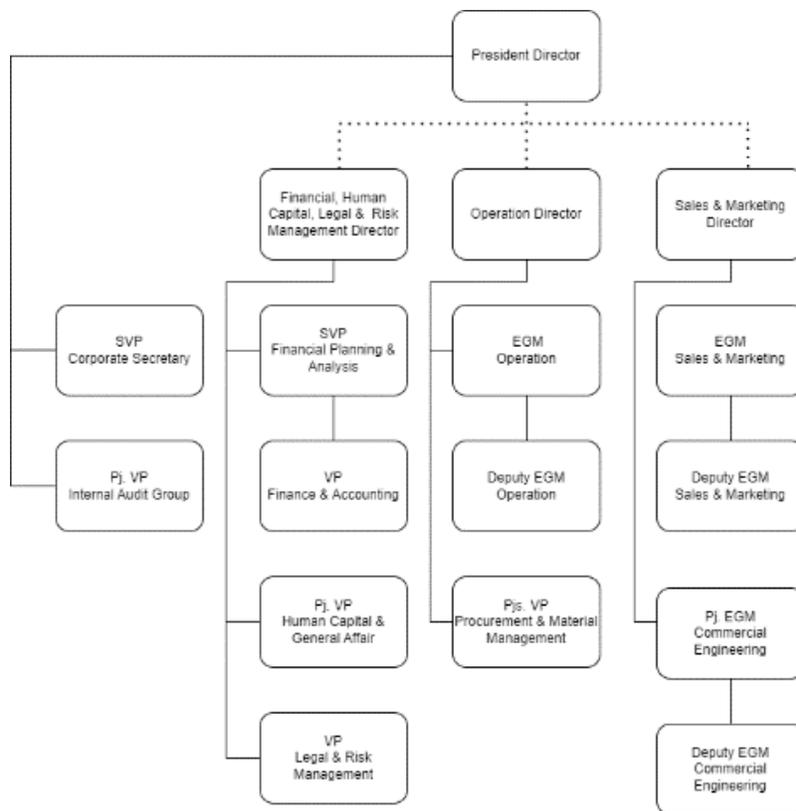
Gambar I.3 Produktivitas Karyawan PT INTI
(Sumber: Data Perusahaan)

Produktivitas ini dihitung berdasarkan hasil pekerjaan yang diperoleh oleh karyawan. Tidak tercapainya target produktivitas pada tahun 2023 ini cukup jauh apabila dibandingkan dengan tahun sebelumnya, dimana sampai bulan September 2023 target produktivitas belum mencapai 25% dari target yang ditetapkan oleh perusahaan pada tahun 2023. Hal tersebut dapat terjadi karena adanya pengurangan jumlah karyawan yang menyebabkan mengerjakan pada proses penjualan dan produksi lebih lambat dibandingkan sebelumnya. Dengan meningkatnya tingkat stres serta produktivitas karyawan yang tidak mencapai target, perusahaan perlu melakukan tindakan untuk mengatasi permasalahan ini. Maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai tingkat stres dan produktivitas karyawan pada PT INTI untuk mengetahui akar permasalahannya serta faktor-faktor yang memengaruhinya, untuk selanjutnya diberikan rekomendasi perbaikan.

I.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang pada sub bab sebelumnya, perlu dilakukan pengidentifikasian mengenai permasalahan yang ada pada perusahaan PT INTI yaitu meningkatnya tingkat stres yang dimiliki oleh karyawan. Masalah ini menyebabkan kinerja karyawan yang kurang baik dan tingkat stres ini juga memengaruhi tingkat produktivitas perusahaan. Pengidentifikasian masalah ini dilakukan dengan

melakukan wawancara dengan karyawan, melakukan observasi langsung dan melakukan studi literatur dari penelitian yang sudah dilakukan oleh perusahaan sebelumnya. PT INTI saat ini memiliki sembilan divisi yang bergerak secara sinergis yang terdiri dari divisi *Finance & Planning Analysis, Commercial Engineering, Corporate Secretary, Human Capital & General Affair, Internal Audit, Legal & Risk Management, Operation, Procurement & Material Management, dan Sales & Marketing*. Kesembilan divisi ini digambarkan melalui bagan pada Gambar I.4.



Gambar I.4 Struktur Organisasi PT INTI (Persero)
 (Sumber: <https://www.inti.co.id>)

Wawancara dilakukan untuk mengetahui lebih lanjut mengenai permasalahan yang ada dengan memberikan beberapa pertanyaan terkait penelitian ini. Wawancara pertama dilakukan dengan memberikan pertanyaan mengenai tingkat stres yang dialami oleh karyawan, dimana wawancara dilakukan kepada staf *Human Capital and*

General Affair (HCGA). Berdasarkan hasil wawancara kepada staf HCGA, hasil survey menunjukkan bahwa tingkat stres yang dialami oleh karyawan saat ini berada dalam level sedang yang dapat dilihat pada bagian sebelumnya yaitu pada Tabel I.1. Selain itu, terdapat beberapa karyawan yang merasakan tingkat stres yang tinggi pada kategori beban berlebih kuantitatif.

Setelah melihat hasil survey tersebut, kemudian dilakukan wawancara lanjutan dengan menanyakan faktor yang dapat memengaruhi beban kerja tersebut. Menurut staf HCGA lain, terdapat beberapa karyawan yang sudah mulai mengeluh mengenai beban kerja yang dimiliki cukup besar. Seperti dapat dilihat pada Tabel I.1, persentase terbesar pada tingkat stres level tinggi yaitu kategori beban kerja berlebih. Beban kerja berlebih kuantitatif merupakan beban kerja yang dirasa terlalu banyak untuk dikerjakan oleh karyawan, lalu karyawan juga tidak memiliki cukup waktu untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut. Lalu berdasarkan data hasil survey, didapati bahwa divisi yang mengalami tingkat stres level tinggi pada kategori beban berlebih kuantitatif yaitu *Commercial Engineering, Operation, Financial Planning & Analysis, Sales & Marketing, dan Procurement & Material Management*. Hasil tersebut digambarkan pada Tabel I.3.

Tabel I.3 Jumlah Karyawan yang Mengalami Tingkat Stres Tertentu Berdasarkan Divisi

Divisi	Tingkat stres		
	Ringan	Sedang	Tinggi
Commercial Engineering	3	26	3
Corporate Secretary	3	5	0
Financial Planning & Analysis	1	8	2
Human Capital & General Affair	2	9	0
Internal Audit	0	6	0
Legal & Risk Management	0	6	0
Operation	4	29	1
Procurement & Material Management	0	8	2
Sales & Marketing	0	9	1

(Sumber: Data Perusahaan)

Kemudian dilakukan wawancara kembali pada staf HCGA mengenai faktor yang memengaruhi tingkat stres ini. Berdasarkan hasil wawancara, perusahaan

melakukan program pengurangan jumlah kebutuhan karyawan tetap untuk meningkatkan produktivitas yang mana program ini dilakukan dengan tidak mempertimbangkan jumlah beban kerja yang dimiliki setiap karyawannya. Lalu staf HCGA juga mengklaim bahwa saat ini beberapa karyawan mendapat beban kerja yang berlebih karena karyawan mendapatkan *double jobdesc*, atau dengan kata lain satu karyawan mengerjakan 2 beban kerja sekaligus, yang mana seharusnya dikerjakan oleh 2 karyawan.

Dengan jumlah beban pekerjaan yang berlebih ini, membuat banyak karyawan tidak memiliki cukup waktu untuk melakukan pekerjaannya sehingga perlu melanjutkan pekerjaan melebihi dari jam kerja yang seharusnya atau lembur. *Double jobdesc* ini dibagi dengan tanpa adanya surat kerja atau perubahan yang tertulis pada *job description* sehingga beberapa karyawan merasa adanya ketidakjelasan mengenai pekerjaan yang perlu kerjakan. Selain itu, beberapa pekerjaan yang diberikan kepada karyawan memang tidak dikuasai oleh karyawan tersebut sehingga cukup sulit dalam menjalankannya. Dengan sulitnya pekerjaan yang yang harus dilakukan, karyawan menjadi merasa stres dan merasa beban pekerjaannya cukup besar.

Setelah melakukan wawancara dengan staf HCGA, kemudian dilanjutkan dengan melakukan wawancara pada beberapa divisi yaitu divisi *Legal & Risk Management*, *Finance & Planning Analysis*, dan divisi *Procurement & Material Management* untuk mengetahui beban kerja yang dirasakan oleh karyawan. Wawancara dilakukan dengan mengajukan beberapa pertanyaan mengenai beban kerja yang dirasakan dan bagaimana pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan. Wawancara ini dilakukan kepada staf dari masing-masing divisi.

Berdasarkan hasil wawancara pada divisi *Legal & Risk Management* dan *Finance & Planning Analysis*, karyawan merasa pekerjaan yang diberikan cukup banyak setiap harinya dengan target penyelesaian yang bersamaan. Lalu pada divisi *Procurement & Material Management* karyawan merasakan beban kerja yang sangat besar, dimana beban kerja yang dialami oleh karyawan seperti pekerjaan yang menumpuk dengan tekanan atasan yang terus menerus setiap harinya. Hal ini juga

menyebabkan beberapa karyawan merasa tidak mampu mengerjakan pekerjaannya, merasa kesulitan dalam mengontrol emosi, dan mulai merasa tertekan dan gelisah.

Selain itu didapatkan informasi bahwa pada divisi *Procurement & Material Management* memang terdapat beberapa posisi yang tidak terisi oleh siapapun sehingga pekerjaan yang dimiliki oleh posisi tersebut dikerjakan oleh karyawan lain yang mengakibatkan beban kerja yang dirasakan sangat besar. Kemudian terdapat tekanan dari atasan serta partner eksternal yang dialami oleh karyawan sehingga hal tersebut membuat karyawan merasa beban kerja yang diberikan ini membuatnya lelah dan stres.

Dengan hasil kuesioner serta wawancara yang telah dilakukan, perlu adanya penelitian lebih lanjut terkait beban kerja mental yang dirasakan oleh karyawan. Penelitian hanya dilakukan pada divisi *Procurement & Material Management* dan *Financial Planning & Analysis* karena tiga divisi lainnya yaitu *Commercial Engineering*, *Operation*, dan *Sales & Marketing* termasuk dalam divisi yang tidak dapat diakses pada penelitian ini. Penelitian terhadap beban kerja dilakukan dengan menggunakan metode NASA-TLX untuk menghitung beban kerja karyawan pada kedua divisi tersebut. Menghitung beban menggunakan NASA-TLX ini bertujuan untuk dapat menganalisis beban kerja mental yang dihadapi oleh karyawan dalam melakukan berbagai aktivitas pada pekerjaannya.

Menurut Hart & Staveland (1988), metode NASA-TLX mudah untuk digunakan dan memiliki tingkat sensitivitas tinggi pada pengukuran beban kerja apabila dibandingkan dengan metode lain seperti SWAT. Selain itu, dengan menggunakan metode ini, penelitian tidak mengganggu karyawan dan mudah untuk dipahami responden. Metode ini juga memiliki kelengkapan informasi karena terdapat enam elemen yang dianalisis, yaitu dimensi *Mental Demand*, *Frustration*, *Physical Demand*, *Temporal Demand*, *Own Performance*, dan *Effort*.

Selanjutnya, dilakukan juga penelitian mengenai faktor yang dapat memengaruhi beban kerja karyawan. Dalam menentukan faktor ini terdapat beberapa hal yang diperhatikan yaitu hasil wawancara dengan staf, data hasil survey yang dilakukan oleh perusahaan, serta studi literatur yang tepat. Pertama, berdasarkan hasil wawancara dengan staf, didapatkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat

memengaruhi beban kerja mental ini yaitu pekerjaan yang menumpuk, tidak sesuainya pekerjaan dengan kemampuan karyawan, ketidakjelasan pekerjaan, lingkungan pekerjaan secara fisik dan mental, adanya konflik peran dan waktu dalam mengerjakan pekerjaan yang tidak cukup atau sesuai.

Kedua yaitu dilihat berdasarkan data hasil survey. Berdasarkan hasil survey, terdapat beberapa hal yang dapat menjadi faktor yang memengaruhi beban kerja mental. Pertama yaitu faktor usia dimana apabila dilihat berdasarkan kategori usia yang lebih dari 50 tahun dan umur 30 tahun-an ini memiliki tingkat stres yang sedang dan tinggi dengan kategori beban kerja yang dapat dilihat pada Tabel I.4.

Tabel I.4 Jumlah Karyawan dengan Kategori Tingkat Stres Berdasarkan Usia

Kelompok Usia	Tingkat Stres		
	Ringan	Sedang	Tinggi
21-30	3	25	2
31-40	2	52	5
41-45	1	6	0
>50	7	24	1

(Sumber: Data Perusahaan)

Selain faktor usia, lama masa kerja ini menjadi sebuah faktor yang dapat memengaruhi tingkat stres pada beban kerja. Hal ini karena karyawan di hampir seluruh lama masa kerja memiliki tingkat stres yang tinggi, namun terdapat masa kerja yang memiliki jumlah karyawan dengan tingkat stres tinggi yang cukup banyak yaitu pada *range* waktu kurang dari 5 tahun dan 5 sampai 15 tahun. Data ini dapat dilihat pada Tabel I.5.

Tabel I.5 Jumlah Karyawan dengan Kategori Tingkat Stres Berdasarkan Lama Masa Kerja

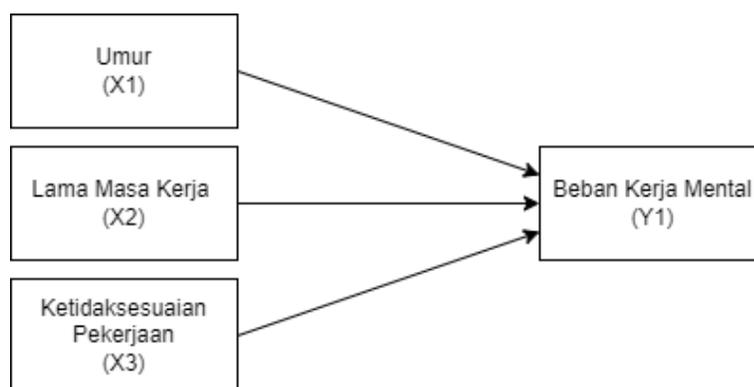
Lama Kerja	Tingkat Stres		
	Ringan	Sedang	Tinggi
<5	8	44	5
5-15	4	37	6
16-25	0	55	1
26-35	0	2	3

(Sumber: Data Perusahaan)

Ketiga yaitu melakukan studi literatur. Menurut Soleman (2011), terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi beban kerja yaitu faktor kepuasan kerja,

organisasi kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Namun menurut Tarwaka (2015), beban kerja dapat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal ini merupakan faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti tugas yang perlu dikerjakan oleh karyawan, kondisi kerja karyawan secara fisik dengan kondisi lingkungan dan secara mental dengan melihat hubungan antar karyawan, lama waktu kerja, dan waktu istirahat. Kemudian faktor internal, yaitu yang berasal dari dalam tubuh karyawan itu sendiri, biasanya hal ini muncul menjadi sebuah reaksi tubuh terhadap faktor eksternal. Faktor internal tersebut seperti, kecepatan dalam membuat keputusan dan tingkat konsentrasi.

Selain itu, menurut Gibson (2009) faktor yang dapat memengaruhi beban kerja karyawan dalam menangani suatu pekerjaan yaitu kebisingan, konflik peran, jadwal kerja, temperatur, dan waktu penyelesaian. Kemudian keahlian dari karyawan dan tingkat kelelahan karyawan bisa memengaruhi beban kerja dari karyawan tersebut. Berdasarkan wawancara dengan karyawan, data perusahaan dan studi literatur, didapatkan tiga faktor yang dapat memengaruhi beban kerja karyawan, yaitu umur, lama masa kerja, dan ketidaksesuaian pekerjaan. Ketiga faktor ini dipilih, karena merupakan faktor yang muncul dari hasil wawancara dan data perusahaan serta telah diuji pada beberapa penelitian. Gambar 1.5 merupakan model konseptual penelitian yang digunakan.



Gambar 1.5 Model Konseptual Penelitian

Faktor-faktor tersebut diteliti dengan menggunakan teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan skor dari penggunaan metode NASA-TLX. Definisi operasional variabel yang dapat dilihat pada Tabel I.6.

Tabel I.6 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Alat Ukur	Skala Ukur	Aspek Pengukuran
Beban Kerja Mental (Y1)	Beban kerja mental yang dirasakan karyawan; Perbedaan antara kapasitas kerja karyawan dan tuntutan pekerjaan.	NASA-TLX	Rasio	Skor NASA-TLX
Umur (X1)	Umur dari pekerja	Kuesioner	Rasio	Umur
Lama Masa Kerja (X2)	Seberapa lama karyawan sudah bekerja pada perusahaan.	Kuesioner	Nominal	Lama masa kerja karyawan terbagi menjadi dua, < 5 tahun dan >5 tahun.
Ketidaksesuaian Pekerjaan (X3)	Ketidaksesuaian pekerjaan yang diberikan dengan <i>jobdesc</i> yang ada.	Kuesioner	Nominal	Pekerjaan yang dikerjakan sesuai atau tidak

Setelah dilakukan identifikasi masalah, selanjutnya dilakukan perumusan masalah. Perumusan masalah ini disusun dengan tujuan untuk memfokuskan penelitian agar pemberian solusi dapat menjawab permasalahan dalam penelitian ini. Berdasarkan identifikasi masalah serta latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka ditarik beberapa rumusan masalah sebagai berikut.

1. Bagaimana beban kerja mental karyawan pada divisi *Procurement & Material Management* (PMM) dan *Financial Planning & Analysis* (FPA) PT INTI?
2. Bagaimana pengaruh umur, lama masa kerja, dan ketidaksesuaian pekerjaan terhadap beban kerja mental karyawan divisi PMM dan FPA PT INTI?

3. Bagaimana usulan perbaikan yang dapat mengatasi permasalahan beban kerja karyawan pada divisi PMM dan FPA PT INTI?

I.3 Batasan Masalah dan Asumsi Penelitian

Pada bagian ini dijelaskan mengenai pembatasan masalah dan asumsi yang digunakan dalam penelitian ini. Penentuan batasan dan asumsi ini dilakukan untuk membatasi ruang lingkup permasalahan yang akan dibahas. Selain itu, agar penelitian lebih terfokus sehingga penyelesaian masalah dapat tepat sasaran pada permasalahan yang ada. Berikut batasan masalah yang digunakan dalam penelitian ini.

1. Penelitian hanya dilakukan sampai tahap usulan solusi dan tidak sampai tahap penerapan solusi.
2. Penelitian hanya dilakukan pada divisi *Procurement & Material Management* (PMM) dan *Financial Planning & Analysis* (FPA).

Adapun asumsi yang digunakan dalam penelitian ini adalah tidak ada penambahan ataupun pengurangan jumlah karyawan, tidak adanya perubahan struktur organisasi, tidak adanya perubahan *job description* karyawan, tidak ada perubahan pada insentif karyawan, dan tidak ada perubahan lingkungan kerja selama penelitian berlangsung.

I.4 Tujuan Penelitian

Terdapat tujuan yang ingin dicapai dari kegiatan penelitian pada PT INTI. Tujuan ini disusun untuk menjawab rumusan masalah yang telah dibahas sebelumnya. Berikut merupakan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini.

1. Mengukur beban kerja mental yang dialami oleh karyawan pada divisi *Procurement & Material Management* (PMM) dan *Financial Planning & Analysis* (FPA) PT INTI.
2. Mengidentifikasi pengaruh umur, lama masa kerja dan ketidaksesuaian pekerjaan terhadap beban kerja mental karyawan divisi PMM dan FPA PT INTI.

3. Memberikan usulan yang tepat untuk menangani permasalahan beban kerja karyawan pada divisi PMM dan FPA PT INTI.

I.5 Manfaat Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, terdapat manfaat yang diperoleh. Berikut merupakan manfaat dari penelitian.

1. Dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas dengan memberikan usulan perbaikan terkait beban kerja karyawan.
2. Dapat membantu perusahaan dalam menganalisis faktor yang dapat memengaruhi beban kerja
3. Dapat menjadi referensi untuk penelitian lanjutan mengenai beban kerja karyawan pada PT INTI.

I.6 Metodologi Penelitian

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa tahapan yang dilakukan. Tahapan-tahapan ini disebut sebagai metodologi penelitian, yang selanjutnya menjadi pedoman penelitian agar penelitian yang dilakukan lebih terstruktur. Metodologi penelitian ini divisualisasikan dalam bentuk *flowchart* seperti pada Gambar I.6.

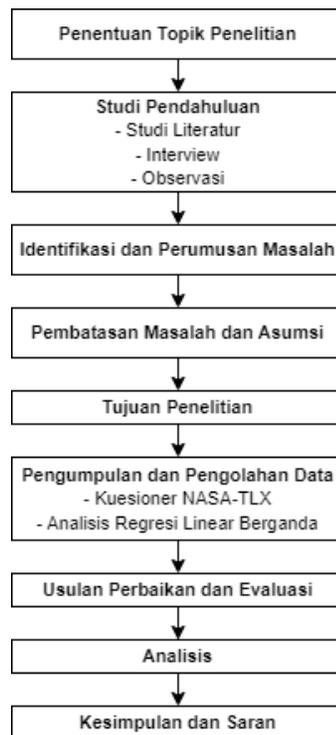
1. Penentuan Topik Penelitian

Langkah pertama yang dilakukan yaitu penentuan topik permasalahan yang dibahas dalam penelitian. Topik permasalahan didapatkan berdasarkan observasi dan wawancara. Dalam penelitian ini, ditemukan permasalahan tingginya tingkat stres dan beban kerja yang dimiliki oleh karyawan PT INTI. Oleh karena itu, topik yang dibahas adalah analisis dan usulan perbaikan terhadap beban kerja karyawan PT INTI (PERSERO).

2. Studi Pendahuluan

Studi pendahuluan ini dilakukan dengan mengunjungi perusahaan yang menjadi objek dari penelitian ini. Pertama dilakukan observasi awal untuk mengetahui permasalahan yang sedang terjadi saat ini pada perusahaan yang kemudian dilanjutkan dengan melakukan wawancara dengan karyawan perusahaan. Selain itu, dilakukan studi dokumentasi perusahaan dengan membaca beberapa data informasi

yang memiliki hubungan dengan permasalahan yang ada. Kemudian dilakukan studi literatur untuk menguatkan permasalahan yang dibahas pada penelitian ini.



Gambar I. 6 Metodologi Penelitian

3. Identifikasi dan Perumusan Masalah

Setelah melakukan studi pendahuluan, kemudian penelitian dilanjutkan dengan mengidentifikasi permasalahan yang ada pada perusahaan. Tujuan identifikasi masalah yaitu untuk dapat mengetahui akar masalah. Lalu dilakukan perumusan masalah yang telah disesuaikan dengan akar masalah. Rumusan masalah tersebut yaitu bagaimana beban kerja mental karyawan, apa saja faktor yang dapat memengaruhi beban kerja mental karyawan berdasarkan hasil wawancara karyawan dan data perusahaan serta bagaimana usulan perbaikan yang dapat mengatasi permasalahan beban kerja mental karyawan pada divisi *Procurement & Material Management* (PMM) dan *Financial Planning & Analysis* (FPA).

4. Pembatasan Masalah dan Asumsi

Pada tahap ini, dilakukan penetapan batasan masalah serta asumsi dengan tujuan untuk mempersempit ruang lingkup pembahasan pada penelitian ini. Lalu dengan memberikan batasan ini, penelitian dapat lebih terfokus pada permasalahan yang dibahas. Hal ini agar dapat memberikan solusi yang tepat bagi perusahaan.

5. Tujuan Penelitian

Pada bagian ini, disusun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini yaitu dapat mengetahui beban kerja karyawan serta mengidentifikasi faktor yang dapat memengaruhi beban kerja yang dimiliki oleh karyawan pada divisi *Procurement & Material Management (PMM)* dan *Financial Planning & Analysis (FPA)*. Selain itu dapat memberikan usulan bagi perusahaan dalam menyelesaikan permasalahan yang ada.

6. Pengumpulan dan Pengolahan Data

Setelah melakukan identifikasi masalah dan menentukan batasan serta asumsi, kemudian dilanjutkan dengan melakukan pengambilan data yang dapat mendukung penelitian. Data tersebut berkaitan dengan faktor-faktor yang dapat memengaruhi beban kerja pada karyawan, dan beban kerja mental yang dimiliki oleh karyawan. Faktor beban kerja ini diukur dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan pada divisi *Procurement & Material Management (PMM)* dan *Financial Planning & Analysis (FPA)*. Sedangkan beban kerja mental diukur dengan menggunakan metode NASA-TLX. Pengolahan data dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda sebagai metode untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

7. Usulan Perbaikan dan Evaluasi

Pada bagian ini disusun usulan perbaikan yang disesuaikan dengan hasil pengolahan data yang dilakukan. Kemudian dilanjutkan dengan mengevaluasi usulan yang diberikan dengan melihat perbandingan dari kondisi sebelumnya. Evaluasi dan usulan perbaikan ini kemudian dilanjutkan dengan analisis.

8. Analisis

Bagian analisis membahas mengenai hasil penelitian dari pengolahan data yang telah dilakukan. Selain itu, dilakukan analisis mengenai usulan yang telah

diberikan pada bagian sebelumnya. Kemudian dianalisis secara keseluruhan dari penelitian yang sudah dilakukan seperti apa yang menjadi kelebihan serta kekurangan pada penelitian ini.

9. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan dan saran disusun berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan. Kesimpulan dibuat sesuai dengan rumusan masalah yang mana menjadi jawaban dari rumusan masalah tersebut. Lalu saran disusun sebagai masukan tambahan kepada perusahaan maupun pada penelitian selanjutnya agar dapat memberikan hasil yang lebih baik.

I.7 Sistematika Penulisan

Pada bagian ini akan dijelaskan secara garis besar mengenai penelitian yang dilakukan. Penelitian ini akan dibagi menjadi lima bab. Lima bab tersebut terdiri dari pendahuluan, tinjauan pustaka, pengumpulan dan pengolahan data, analisis, serta kesimpulan dan saran. Berikut merupakan penjabaran dari masing-masing bab.

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini membahas secara garis besar mengenai penelitian yang dilakukan yaitu mengenai analisis beban kerja karyawan pada PT INTI. Bab ini terdiri dari tujuh sub bab, yaitu latar belakang yang menjelaskan arah dari penelitian, lalu penjabaran identifikasi masalah dan menarik beberapa rumusan masalah berdasarkan dengan identifikasi yang sebelumnya dilakukan. Kemudian dibahas juga mengenai batasan dan asumsi yang digunakan pada penelitian ini, tujuan dan manfaat yang ingin dicapai dari penelitian ini, metodologi penelitian, dan sistematika penulisan dari penelitian.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Pada bagian ini dijelaskan mengenai teori dan pengetahuan yang relevan untuk mendukung permasalahan yang ada. Terdapat 8 studi literatur yang digunakan pada penelitian ini, ketiga diantaranya merupakan studi literatur mengenai stres, beban kerja, dan NASA-TLX. Lalu terdapat 5 studi literatur lainnya yaitu mengenai uji

statistika seperti uji statistika deskriptif, uji outlier, uji normal, dan analisis regresi linear berganda.

BAB 3 PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Bab ini membahas mengenai metode pengumpulan dan pengolahan data yang sudah dilakukan. Pengumpulan data ini dilakukan dengan menggunakan metode kuesioner NASA-TLX. Berdasarkan hasil kuesioner NASA-TLX, kemudian dilanjutkan dengan melakukan beberapa uji statistik untuk mengetahui faktor yang dapat memengaruhi beban kerja mental karyawan. Uji statistik yang digunakan pada pengolahan data yaitu uji statistika deskriptif, uji outlier, uji normal, dan analisis regresi linear berganda. Setelah melakukan pengumpulan dan pengolahan data kemudian disusun beberapa rekomendasi usulan bagi perusahaan.

BAB 4 ANALISIS

Bab ini menguraikan analisis mengenai hasil pengumpulan dan pengolahan data pada bab sebelumnya. Analisis dilakukan terhadap beban kerja mental karyawan pada divisi *Procurement & Material Management* (PMM) dan *Financial Planning & Analysis* (FPA), analisis mengenai faktor yang memengaruhi beban kerja mental karyawan pada kedua divisi tersebut, dan analisis dari usulan yang telah diberikan pada bab sebelumnya. Hasil dari analisis ini diharapkan dapat menjawab rumusan masalah pada penelitian ini.

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai kesimpulan dan saran. Penjelasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya akan menjadi acuan dari subbab kesimpulan dan saran. Kesimpulan yang diberikan menjawab tujuan dari praktikum yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya. Sementara saran diberikan untuk penelitian selanjutnya agar dapat berjalan dengan lebih baik.