

**ANALISIS BEBAN KERJA KARYAWAN PADA PT.
DAMARANOM SEJAHTERA ABADI**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen

Oleh:

Rizky Raviady Pramarta

6032001104

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN

FAKULTAS EKONOMI

PROGRAM SARJANA MANAJEMEN

Terakreditasi Unggul oleh LAMEMBA No. 720/DE/A.5/AR.10/IX/2023

BANDUNG

2024

**ANALYSIS OF EMPLOYEE WORKLOAD AT PT.
DAMARANOM SEJAHTERA ABADI**



UNDERGRADUATE THESIS

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

By:

Rizky Raviady Pramarta

6032001104

PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY

FACULTY OF ECONOMICS

PROGRAM IN MANAGEMENT

Accredited by LAMEMBA No. 720/DE/A.5/AR.10/IX/2023

BANDUNG

2024

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN



ANALISIS BEBAN KERJA KARYAWAN PADA PT. DAMARANOM
SEJAHTERA ABADI

Oleh:

Rizky Raviady Pramarta

6032001104

PERSETUJUAN SKRIPSI

Bandung, Juli 2024

Ketua Program Sarjana Manajemen

(Katlea Fitriani, S.T., M.S.M., CIPM.)

Pembimbing Skripsi

(A Hadisoepadma, Drs, M.M)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama (*sesuai akte lahir*) : Rizky Raviady Pramarta
Tempat, tanggal lahir : Tangerang, 23 Mei 2002
NPM : 6032001104
Program studi : Manajemen
Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

ANALISIS BEBAN KERJA KARYAWAN PADA PT. DAMARANOM SEJAHTERA ABADI

Yang telah diselesaikan dibawah bimbingan : A. Hadisoepadma, Drs, M.M.

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

Bandung,

Dinyatakan tanggal : 4 Juli 2024

Pembuat pernyataan : Rizky Raviady Pramarta



(Rizky Raviady Pramarta)

ABSTRAK

Seiring berkembangnya organisasi, dengan berhasilnya target yang dicapai, tidak bisa dipungkiri jika beban kerja akan semakin banyak. Dengan itu mengelola beban kerja dengan baik menjadi salah satu cara agar performa karyawan tidak menurun. Dalam hal ini pekerja dari industri kreatif pun harus tetap menjaga performanya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis beban kerja mental karyawan yang berada di PT. Damaranom Sejahtera Abadi agar dapat mengetahui bagaimana kondisi beban kerja mental yang dialami karyawan PT. Damaranom Sejahtera Abadi.

Karyawan DSA Strategy, pada pengukurannya diukur secara subjektif berdasarkan kuesioner yang telah dikembangkan oleh *National Aerospace and Space Administration - Task Load Index* (NASA - TLX), lalu diwawancara juga kepada 6 responden untuk mendapatkan informasi tambahan untuk menggambarkan apa yang mereka alami. Terdapat 6 dimensi pada pengukuran ini yaitu; *Mental Demand, Physical Demand, Temporal Demand, Own Performance, Effort, Frustration*. Hasil penelitian menyatakan 5 karyawan memiliki beban kerja pada kategori tinggi dan 1 karyawan pada kategori agak tinggi. Diperoleh hasil bahwa dimensi yang menjadi penyumbang terbesar dalam pengaruh beban kerja mentalnya terhadap skor NASA - TLX adalah *Mental Demand* dan *Effort*. Dari hasil analisis dimensi *effort* menjadi faktor utama penyumbang skor pada responden komisaris, partnership director, sales acquisition. Pada responden Direktur dimensi *frustration* menjadi penyumbang utama pada besarnya skor. Dimensi *temporal demand* menjadi faktor utama penyumbang besarnya skor pada responden marketing & editor. Pada responden chief design officer dimensi *mental demand* merupakan penyumbang utama besarnya skor.

Berdasarkan hasil penelitian terdapat rekomendasi yang diberikan serta rekomendasi kepada setiap karyawan berdasarkan dimensi yang menjadi penyumbang besarnya skor NASA - TLX

Kata kunci: Analisis Beban Kerja, Beban Kerja, NASA - TLX, Industri Kreatif

ABSTRACT

As organizations grow and successfully achieve their targets, it is undeniable that the workload will increase. Managing the workload effectively becomes essential to ensure that employee performance does not decline. In this context, workers in the creative industry must also maintain their performance. This study aims to analyze the mental workload of employees at PT. Damaranom Sejahtera Abadi to understand the mental workload conditions experienced by the employees of PT. Damaranom Sejahtera Abadi.

The employees at DSA Strategy were measured subjectively based on a questionnaire developed by the National Aerospace and Space Administration - Task Load Index (NASA-TLX), and six respondents were interviewed to obtain additional information to describe what they experienced. There are six dimensions in this measurement: Mental Demand, Physical Demand, Temporal Demand, Own Performance, Effort, and Frustration. The results of the study indicated that five employees had a high workload, and one employee had a moderately high workload. The findings showed that the dimensions contributing the most to the mental workload score were Mental Demand and Effort. From the analysis, the Effort dimension was the primary factor contributing to the score for respondents in the roles of commissioner, partnership director, and sales acquisition. For the director respondent, the Frustration dimension was the main contributor to the high score. The Temporal Demand dimension was the main factor for the marketing & editor respondent, while the Mental Demand dimension was the primary contributor for the chief design officer respondent.

Based on the study results, recommendations were provided for the organization as well as for each employee, focusing on the dimensions that significantly contributed to their high NASA-TLX scores.

Keywords: Workload Analysis, Workload, NASA-TLX, Creative Industry

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan bimbingan-NYA penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “**ANALISIS BEBAN KERJA KARYAWAN PADA PT. DAMARANOM SEJAHTERA ABADI**” dengan baik dan lancar. Skripsi ini disusun sebagai syarat kelulusan Strata-1 Universitas Katolik Parahyangan Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen. Penulis menyadari, skripsi ini masih jauh dari kata sempurna namun berkat dukungan, bantuan, bimbingan dan doa dari banyak pihak, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Hal ini membuat penulis secara rendah hati dan rasa hormat untuk mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada:

1. Ayah dan Ibu Penulis yaitu Ayah Dodi Pramarta dan Ibu Viatirossa yang selalu memberikan dukungan doa, semangat, dan emosional kepada penulis dari awal hingga menyelesaikan proses penyusunan Skripsi
2. Kedua kakak Penulis yaitu, Alviady Ramadhan, dan Dhiah Syafitri yang selalu memberikan dukungan kepada penulis untuk selalu semangat dan tidak menyerah selama proses penyusunan skripsi.
3. Keponakan Penulis Halinka Aara Parasayu yang selalu menghibur.
4. Yoliandri Nur Sharky yang telah menemani
5. Ibu Katlea Fitriani, S.T., M.S.M., CIPM. Selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen.
6. Ibu Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si. selaku dosen wali yang memberikan arahan serta dukungan kepada penulis dari semester 1 sampai selesainya perkuliahan penulis.
7. Bapak A Hadisoepadma Drs, M.M. selaku dosen pembimbing yang telah senantiasa membimbing, memberi bantuan, masukan dan arahan untuk membangun penulisan skripsi ini.
8. Seluruh dosen pengajar dan *staff* Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan Bandung, yang telah senantiasa memberikan ilmu serta

pembelajaran yang bermanfaat kepada penulis selama menjalani proses perkuliahan.

9. Sahabat seperjuangan Skripsi Gustinar Dyah Savitri Septiari, Deandra Sarah, Sadewa Kuswandi, Muhammad Naufal Fadhiil Bima yang selalu membantu selama proses penyusunan skripsi ini.
10. Sahabat dekat di Manajemen UNPAR angkatan Stevanus Verdio, Bagus Ananta Abiyasa, Farhan Mazhari, Hikal Athallah Muzakki, Erick Jonathan, Antonius Vivaldi, Ardhi Osa, Zilham Iلمان, Bryan Joseph, Muharromy Gamma Rasyid, Miftahudin, Pablo Jeremy, Joel Jefferson, Rahagi. Yang telah menemani sejak dari awal perkuliahan
11. Seluruh keluarga Manajemen UNPAR angkatan 2020 yang telah berjuang bersama dari awal perkuliahan.
12. Kepada teman tropical Drago, Cesare, Syarief, Rafi, Jimmy, Hakam yang telah menemani penulis di kosan dalam penyelesaian skripsi
13. Seluruh teman-teman SMA penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Yang telah menemani penulis dalam penyelesaian skripsi
14. Pihak DSA Strategy yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk dapat melaksanakan penelitian dan memperoleh data.
15. Kepada teman-teman Penulis yang namanya tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah membantu dan memberikan dukungan ketika perkuliahan hingga penyusunan skripsi.

Dalam menyusun skripsi ini, saya sebagai penulis skripsi ini sadar akan kekurangan dan keterbatasan sehingga skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Penulis terbuka dengan segala bentuk kritik dan saran yang membangun. Akhir kata, penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan pihak yang membutuhkan.

Bandung, 3 Juli 2024

Rizky Raviady Pramarta

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama (*sesuai akte lahir*) : Rizky Raviady Pramarta
Tempat, tanggal lahir : Tangerang, 23 Mei 2002
NPM : 6032001104
Program studi : Manajemen
Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

ANALISIS BEBAN KERJA KARYAWAN PADA PT. DAMARANOM SEJAHTERA ABADI

Yang telah diselesaikan dibawah bimbingan : A. Hadisoepadma, Drs, M.M.

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

Bandung,

Dinyatakan tanggal : 4 Juli 2024

Pembuat pernyataan : Rizky Raviady Pramarta



(Rizky Raviady Pramarta)

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
PERNYATAAN	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat penelitian.....	7
1.5 Kerangka Pemikiran.....	8
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.2 Beban Kerja.....	11
2.2.1 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Beban Kerja	12
2.2.2 Pengukuran Beban Kerja.....	13
2.3 NASA - TLX.....	16
2.3.1 Dimensi NASA - TLX	16
2.3.2 Pemberian Bobot NASA - TLX.....	17
2.3.3 Pemberian Rating NASA - TLX	18
2.3.4 Perhitungan Nilai WWL (Weighted Workload)	21

2.3.5 Kategori Penilaian Beban Kerja.....	21
2.4 Penelitian Terdahulu	22
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	25
3.1 Metode dan Jenis penelitian	25
3.2 Jenis dan Sumber Data	25
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	26
3.3 Populasi Penelitian	27
3.4 Operasionalisasi Variabel dan Pertanyaan Wawancara	27
3.4.1 Operasional Variabel.....	28
3.4.2 Pertanyaan Wawancara	30
3.5 Alur Penelitian	33
3.6 Profil Responden.....	34
3.7 Objek Penelitian	34
3.7.1 Profil Perusahaan	34
3.7.3 Visi dan Misi DSA Strategy.....	35
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	36
4.1 Kondisi Beban Kerja Karyawan DSA Strategy Berdasarkan Perhitungan Menurut NASA - TLX.....	36
4.2 Analisis Beban Kerja Mental Karyawan DSA Strategy Berdasarkan Perhitungan NASA - TLX	42
4.2.1 Analisis Beban Kerja Mental Komisaris.....	42
4.2.2 Analisis Beban Kerja Mental Direktur.....	45
4.2.3 Analisis Beban Kerja Mental Partnership Director.....	48
4.2.4 Analisis Beban Kerja Mental Chief Design Officer	50
4.2.5 Analisis Beban Kerja Mental Marketing & Editor	53
4.2.6 Analisis Beban Kerja Mental Sales Acquisition	54

4.3 Hasil Penelitian	56
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN.....	58
5.1 Kesimpulan	58
5.1 Saran.....	59
DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN.....	64
RIWAYAT HIDUP PENULIS.....	107

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Keterlambatan pada proyek acara A Q1 2024	5
Tabel 2.1 Pemberian Bobot.....	17
Tabel 2.2 Pemberian Rating.....	19
Tabel 2.3 Interpretasi Skor NASA - TLX.....	21
Tabel 2.4 Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel	28
Tabel 3.2 Pertanyaan Wawancara	30
Tabel 3.3 Jumlah Responden	34
Tabel 3.4 Profil Responden.....	34
Tabel 4.1 Hasil pembobotan NASA - TLX dari setiap karyawan	36
Tabel 4.2 Hasil Pemberian Rating NASA - TLX dari Setiap Karyawan.....	37
Tabel 4.3 Hasil Perhitungan WWL dari Setiap Karyawan	38
Tabel 4.4 Interpretasi Skor NASA - TLX.....	39
Tabel 4.5 Rekap Kontribusi Nilai Dimensi pada Skor NASA - TLX.....	40
Tabel 4.6 Rekap Rata-Rata Rating Dimensi Dari Responden	41
Tabel 4.7 Hasil Perhitungan NASA - TLX Komisaris	42
Tabel 4.8 Hasil Perhitungan NASA - TLX Direktur	45
Tabel 4.9 Hasil Perhitungan NASA - TLX Partnership Director	48
Tabel 4.10 Hasil Perhitungan NASA - TLX Chief Design Officer	50
Tabel 4.11 Hasil Perhitungan NASA - TLX Marketing & Editor	53
Tabel 4.12 Hasil Perhitungan NASA - TLX Sales Acquisition.....	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Proyek Yang Bekerja Sama Dengan DSA Strategy	3
Gambar 1.2 alasan dari responden	6
Gambar 4.1 <i>Mind Map</i> Kesimpulan.....	56

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner penelitian NASA - TLX paper based	64
Lampiran 2 Kuesioner google form	69
Lampiran 3 Data mentah perhitungan NASA - TLX.....	76
Lampiran 4 Hasil Wawancara.....	77

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi ini persaingan sangatlah ketat, dengan perkembangan yang semakin pesat, sumber daya manusia memiliki peran penting agar menjadi kunci agar perusahaan mencapai tujuan perusahaan yang ingin dicapai. Untuk mencapai tujuan perusahaan, perusahaan pun juga harus dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik. Hal ini dilakukan agar SDM dapat mendorong pertumbuhan dan kinerja organisasi agar dapat menghasilkan profit yang maksimal bagi perusahaan. Pada persaingan industri yang semakin ketat ini, perusahaan juga perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Seperti yang dikatakan Majibul Hakim & Rudi Fanani (2019) karyawan merupakan ujung tombak dalam kemajuan perusahaan, karena itu kemajuan dan kemunduran suatu perusahaan tergantung juga pada karyawan.

Seiring berkembangnya organisasi, dengan berhasilnya target yang dicapai, proyek yang bekerja sama semakin banyak, tidak bisa dipungkiri jika beban kerja akan semakin banyak. Dengan itu mengelola beban kerja dengan baik menjadi salah satu cara agar performa karyawan tidak menurun. Dalam hal ini pekerja dari industri kreatif pun harus tetap menjaga performanya. Karena salah satu sektor industri kreatif yang sedang berkembang yaitu industri pada festival musik, hal ini dengan terdapatnya festival musik dan konser musik. Tercatat menurut data dari SipalingKonser.com sepanjang januari hingga juli ditahun 2023 sudah terdapat 63 konser yang digelar di seluruh Indonesia. Sedangkan pada tahun sebelumnya dikatakan oleh ketua dari Asosiasi Promotor Musik Indonesia (APMI) selama tahun 2022 penuh terdapat 100 konser yang digelar. Dimana secara rata-rata per bulannya pada tahun 2023 memiliki angka lebih tinggi dari tahun sebelumnya. Pertunjukan musik ini merupakan salah satu produk konsumsi dari industri musik. Terdapat tiga aktivitas utama dalam proses konsumsi musik menurut buku Ekonomi Kreatif: Rencana Pengembangan Musik

Nasional (2015) yaitu produk musik fisik, produk musik digital, dan produk musik pertunjukan. Pada model bisnis di subsektor industri kreatif ini diselenggarakan oleh penyelenggara acara atau disebut dengan promotor musik. Promotor menjalankan produk ini menurut Badan Ekonomi Kreatif adanya beberapa pelaku utama untuk penyelenggaraan acara yaitu; *Event organizer*, *Venue*, Selain itu terdapat *Booking agency*, Penjual tiket, *vendor*, serta perusahaan pemberi dana sponsor.

Dengan adanya pelaku utama tersebut terdapat ekosistem pada diselenggarakannya pertunjukan musik, DSA Strategy melihat adanya peluang bisnis untuk menjadi pelaku utama yang sudah diuraikan. Yang menyediakan kebutuhan promotor untuk diselenggarakannya acara. Salah satunya adalah dengan adanya *agency* seperti penyediaan *Event organizing*, *Sponsorship*, dan *event consultant*. *Agency* ini menyediakan *people power* untuk mengatur jalannya konser atau pertunjukan musik, selain itu juga dapat membantu dalam hal pendanaan dengan bekerja sama dengan perusahaan *sponsorship*, lalu juga adanya konsultan untuk jalannya acara, dimana promotor bekerja sama untuk dapat mengidentifikasi masalah serta mencari solusi. Seiring perkembangan industri kreatif ini menjadikan adanya persaingan pada pelaku-pelaku utama pada pertunjukan musik. Dalam persaingan ini perusahaan yang bergerak dibidang pelaku utama tersebut pun juga harus tetap menjaga bahkan meningkatkan untuk mendapatkan target yang diinginkan oleh perusahaan. PT Damaranom Sejahtera Abadi atau disebut juga DSA Strategy, merupakan perusahaan yang berjalan dibidang tersebut.

DSA Strategy ini pada model bisnisnya untuk sekarang lebih berfokus pada salah satu pelaku utama industri konser dan festival musik yaitu dengan menghubungkan perusahaan dana sponsorship kepada promotor. Di tahun ini DSA Strategy ingin mengembangkan model bisnisnya lainnya yang tidak bisa disebutkan oleh penulis. Pemimpin dari DSA Strategy ini sudah memimpin selama 2 tahun lebih, karena juga perusahaan ini baru aktif selama 2 tahun lebih.

Penulis mewawancarai pemilik sekaligus pemimpin dari DSA Strategy dengan pertanyaan tidak terstruktur. Pada target yang dicapai walaupun sebenarnya target perusahaan tersebut dinilai cukup baik untuk perusahaan baru, tetapi pemimpin dari DSA Strategy ini ingin menjaga performa dari perusahaan, dan ingin ditingkatkan. Ditemukan bahwasannya pemimpin dari DSA Strategy ini memiliki keresahan dikarenakan performa dari karyawannya yang mengalami penurunan di kuartal 1, tahun 2024 ini. Didapati bawahannya mengalami performa kerja yang menurun didasari dengan penurunan pada kerjaan mingguannya yang tidak memenuhi target, selain itu pengumpulan kerjaan yang selalu tidak sesuai waktu. Hal ini menjadi perhatian dari pemimpin sekaligus pemilik dari DSA Strategy untuk meningkatkan lagi performa karyawannya karena pada tahun 2024 ini akan mengalami banyaknya proyek yang bekerja sama dengan perusahaan.

Gambar 1.1 Proyek Yang Bekerja Sama Dengan DSA Strategy



Sumber: data internal olahan penulis

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis kepada pemilik sekaligus pemimpin dari DSA Strategy didapati bahwa target yang dicapai walaupun sebenarnya target perusahaan dinilai cukup baik untuk perusahaan baru. Jika dilihat dari Gambar 1.1 Pada tahun pertama perusahaan tidak mencapai target dari hasil wawancara dikarenakan masih dalam masa beradaptasi dengan faktor eksternal maupun internal, dalam hal ini adalah pekerjaan di dunia agency ini. Selain itu pada tahun 2022 merupakan tahun pertama DSA Strategy aktif dalam bidang ini. Pada tahun kedua setelah beradaptasi, dan menjaga relasi kepada klien-klien. Hasilnya selama setahun penuh itu mencapai target proyek yang ingin dicapai pada tahun tersebut. Dengan mendapatkan kepercayaan dari brand dan promotor dari pencapaian tahun sebelumnya. Pada tahun 2024 ini promotor dan brand mempercayai DSA Strategy untuk bekerja sama untuk berjalannya proyek, hal ini menjadikan juga DSA Strategy mencapai target dengan proyek yang jauh melebihi target pada kuartal pertama ini. Di tahun 2024, bisa menjadikan akan mendapatkan proyek yang jauh melebihi target untuk setahun penuh yang sedang berjalan ini. Namun pada pencapaian target ini menjadikan adanya penumpukan pekerjaan pada tahun 2024 ini. pekerjaan yang didapatkan sama dengan tahun sebelumnya, dan bisa saja akan terdapat penumpukan pekerjaan yang bertambah. Namun disisi lain ini juga menjadi perhatian karena dengan banyaknya proyek yang dikerjakan, menjadikan adanya penambahan pada pekerjaan yang akan dilakukan pada setahun penuh. Proyek yang bekerja sama dengan DSA Strategy pun berskala festival, yang dimana membutuhkan waktu yang cukup panjang untuk setiap terlaksanakannya acara. Untuk terlaksanakannya acara perlunya persiapan dengan waktu 3 sampai 6 bulan, tergantung dengan skala besarnya festival tersebut. Yang dimana pada tahun ini setelah mendapatkan proyek, karyawannya pun harus mencari klien untuk *sponsorship* kepada proyek-proyek yang sedang bekerja sama. Selain itu adanya proyek yang bekerja sama untuk mendesain keseluruhan acaranya, dari *key visual* hingga *marketing* pada acara tersebut. Sehingga adanya proyek yang memiliki beban kerja yang berbeda-beda

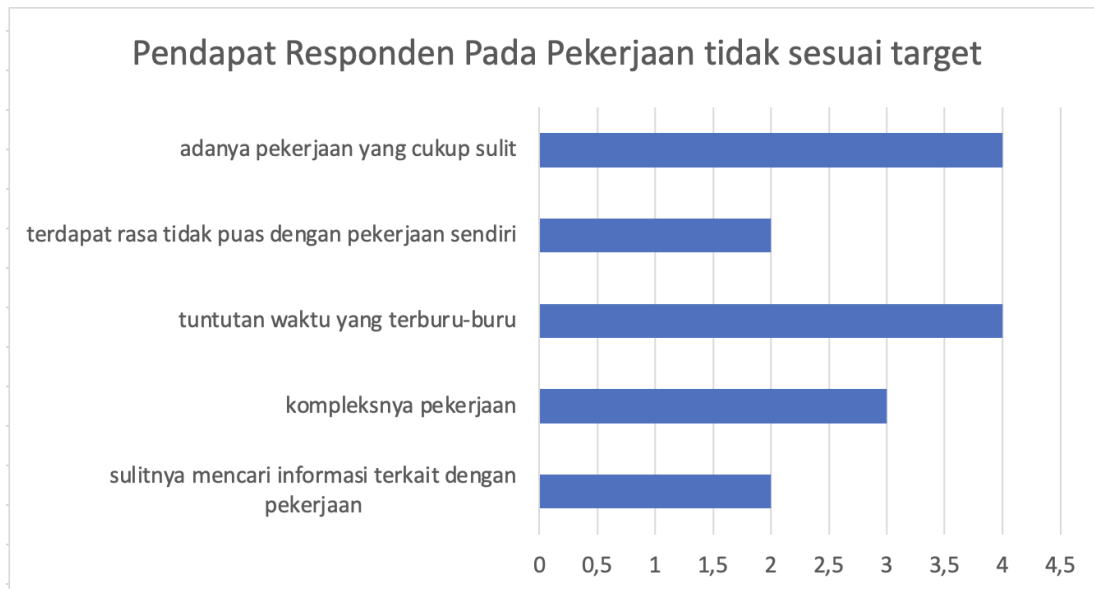
Tabel 1.1 Keterlambatan pada proyek acara A Q1 2024

No	Pekerjaan	Durasi keterlambatan	Dampak Keterlambatan
1.	Idea Pitching Deck acara A untuk brand K	+ 2 hari	Mundurnya pengiriman proposal kepada brand K untuk acara A yang berdampak pada sponsorship acara A
2.	Riset brand K, L, M	+ 1 hari	Mundurnya pembuatan Idea Pitching Deck acara A.
3.	Idea Pitching Deck acara A untuk brand L	+ 1 hari	Mundurnya pengiriman proposal kepada brand L untuk acara A yang berdampak pada sponsorship acara A

Sumber: data perusahaan diolah penulis

Pada hasil wawancara selain itu bahwasannya pada kuartal 1 tahun 2024 ini terdapat penurunan pada performa pekerjaan dari karyawan DSA Strategy. Ini ditandai dengan banyaknya pekerjaan yang tidak sesuai *deadline* sehingga banyak pekerjaan yang terlambat. Seperti pada tabel 1.1 salah satu proyek acara A, pada pekerjaannya terdapat keterlambatan yang berdampak kepada promotor acara tersebut. Hal ini menjadi perhatian pemilik sekaligus pemimpin dari DSA Strategy karena tahun 2024 ini perjalanannya masih panjang dan sangat bisa untuk perusahaan ini berkembang dengan sangat pesat, ditandai juga adanya kesempatan yang besar di awal tahun 2024 ini. Dengan pekerjaan yang terlambat ini akan berpengaruh kepada proyek yang sedang bekerja sama.

Gambar 1.2 alasan dari responden



Sumber: Olahan Penulis

Namun disisi lain penulis juga perlu mengetahui penyebab apa yang bisa terjadinya tidak tercapainya target yang diberikan oleh atasannya ini. Dari hasil wawancara kepada 5 karyawannya mengatakan bahwasannya pada awal tahun ini, walaupun memang mencapai target untuk proyek bahkan melebihi, namun mereka merasakan beban kerja yang berlebih sehingga pekerjaan yang belum selesai pun, ditambah lagi dengan pekerjaan-pekerjaan yang baru. Dengan adanya beban kerja dengan kapasitas yang lebih dari tahun sebelum-sebelumnya. Pekerjaan yang didapatkan juga menjadi lebih banyak. Selain itu kompleksitas dan kesulitan dari pekerjaan yang didapatkan juga yang dirasakan cukup tinggi karena harus membuat ide-ide agar klien dapat tertarik dengan apa yang ditawarkan. Selain itu terdapat tuntutan waktu yang mepet dari setiap pekerjaan yang diberikan. Hal itu lah yang menjadikan alasan dari karyawan DSA Strategy. Dari hasil preliminary research dan teori yang sudah ada, Penulis tertarik untuk meneliti mengenai "Analisis Beban Kerja Karyawan Pada PT Damaranom Sejahtera Abadi"

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan, penulis merumuskan masalah penelitian adalah:

1. Bagaimana kondisi beban kerja setiap karyawan di DSA Strategy berdasarkan perhitungan metode NASA - TLX?
2. Bagaimana analisis beban kerja setiap karyawan di DSA Strategy berdasarkan hasil perhitungan NASA - TLX?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Mengetahui kondisi beban kerja di DSA Strategy berdasarkan perhitungan metode NASA - TLX
2. Mengetahui serta mengkaji analisis beban kerja karyawan di DSA Strategy berdasarkan hasil perhitungan NASA - TLX

1.4 Manfaat penelitian

Hasil dari penelitian diharapkan dapat bermanfaat baik bagi perusahaan, selain itu bagi penulis, dan pihak lain. Manfaat penelitian ini yaitu:

1. Bagi perusahaan (DSA Strategy)
Penulis berhadap penelitian ini dapat berguna bagi perusahaan sebagai masukan dalam upaya meningkatkan serta memperhatikan kinerja karyawan di DSA Strategy
2. Bagi penulis
penulis berhadap agar menambah wawasan penulis mengenai wawasan penulis mengenai analisis beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dan mengaplikasikan ilmu *human resource* yang sudah didapatkan
3. Bagi pembaca
penulis berhadap penelitian ini dapat menambah wawasan mengenai analisis beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dan menjadi referensi atau pembanding dalam melakukan penelitian lain

1.5 Kerangka Pemikiran

Tercapainya tujuan perusahaan membutuhkan manajemen sumber daya manusia yang baik seperti yang didefinisikan oleh Mathis & Jackson (2010) “*managing people as human resource is essential in organization of all size and types*” dengan itu manusia disini menjadi aset sumber daya manusia yang menjadikan “perekat” untuk menyatukan aset lainnya dan memandu untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Menurut Koesomowidjojo (2017) beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Dalam hal ini beban kerja melingkupi pengeralahan sumber daya, bukan hanya persoalan tugas atau pekerjaan saja.

Menurut Hart & Staveland (1988) NASA - TLX merupakan metode yang bisa digunakan untuk menganalisis beban kerja mental dengan menggunakan metode *subjective operator measures*. Sandra G. Hart dan Lowell E. Staveland mengembangkan kuesioner ini. Kuesioner ini dirancang berdasarkan kebutuhan pengukuran yang subjektif agar lebih mudah dipahami, namun lebih sensitif kepada pengukuran beban kerja mental pada pekerja.

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

1. Tuntutan Mental (*Mental Demand*): Berkaitan dengan seberapa besar aktivitas mental dan perseptual yang dibutuhkan pada karyawan untuk melakukan pekerjaannya, apakah pekerjaan tersebut mudah atau sulit, sederhana atau kompleks, longgar atau ketat.
2. Tuntutan Fisik (*Physical Demand*): Berkaitan dengan seberapa besar aktivitas fisik yang dibutuhkan pada pekerjaan tersebut, apakah pekerjaan tersebut membutuhkan tenaga yang besar.

3. Tuntutan Waktu (*Temporal Demand*): Berkaitan dengan seberapa besar tekanan waktu yang dirasakan selama pekerjaan atau elemen pekerjaan berlangsung, Apakah pekerjaan tersebut perlahan dan santai, atau cepat dan melelahkan.
4. Kinerja (*Performance*): Berkaitan dengan seberapa besar keberhasilan terhadap pekerjaan tersebut dan termasuk dengan kepuasannya terhadap hasil kerjanya sendiri.
5. Tingkat Usaha (*Effort*): Berkaitan dengan seberapa besar usaha yang dikeluarkan secara mental dan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai level performansi, apakah memiliki perasaan tertekan, cemas, dan stress yang dirasakan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.
6. Tingkat Frustrasi (*Frustration Level*): berkaitan dengan seberapa besar rasa tidak aman, ketidaknyamanan, putus asa, tersinggung, dan terganggu di bandingkan dengan perasaan aman, nyaman, puas, cocok, dan kepuasan diri yang berkaitan pada beban kerja dan pekerjaannya.