

Pengukuran Beban Kerja Karyawan Pada Departemen Product PT. SNA

Measurement of Employee Workload in the Product Department of PT. SNA

Ferani Dwi Anggraini¹, M. Imron Mas'ud²

^{1,2}Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Yudharta Pasuruan

¹ferani.anggraini23@gmail.com, ²imron@yudharta.ac.id

Abstract

Competition in the business world in the era of the industrial revolution 5.0, makes it important for every individual to be required to be able to improve their quality and competence, so that they are able to become individuals who are ready to compete and compete in various sectors, especially the industrial sector. Of course the human role is needed for the progress of a company. Therefore, effective human resource management will affect productivity, quality of work, and the impact on the company. Improving productivity does not mean working harder, but working smarter, being able to work with fewer people, less money, less time. This study examined employees in the Product Department of PT. SNA using percentage descriptive analysis method through validity and reliability tests in the SPSS program. This study aims to measure employee workload because there are still workload problems, especially in the Product Department with the optimal number of employees. Workload that is too excessive will have an impact that is not good physically or psychologically and also on employee motivation. Through the validity test and reliability test, the workload of employees in the Product Department of PT. SNA is in the low category with a value level of 2786, because this value is in the interval 2646 – 3150, which means that the overall response of respondents to the variables from the workload of employees in the Product Department of PT. SNA is "Strongly Agree", this workload is felt only by a few people who according to him have workload in completing their work until the end of the shift.

Keywords: HRM, employee performance, workload.

Abstrak

Persaingan dunia usaha di era revolusi industri 5.0, menyebabkan pentingnya bagi setiap individu dituntut untuk dapat meningkatkan kualitas diri dan berkompeten, sehingga mampu menjadi individu yang siap berkompetisi dan bersaing di berbagai sektor, khususnya sektor industri. Tentu saja peran manusia sangat dibutuhkan demi kemajuan suatu perusahaan. Oleh sebab itu, manajemen sumber daya manusia yang efektif akan mempengaruhi produktivitas, kualitas kerja, dan dampaknya pada perusahaan. Memperbaiki produktivitas bukan berarti bekerja lebih berat, melainkan bekerja lebih smart, bisa bekerja dengan sedikit orang, sedikit uang, sedikit waktu. Penelitian ini meneliti karyawan pada Departemen Product PT. SNA dengan menggunakan metode analisis deskriptif persentase melalui uji validitas dan uji reliabilitas pada program SPSS. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur beban kerja karyawan dikarenakan masih adanya masalah beban kerja khususnya di Departemen Product dengan jumlah karyawan seoptimal mungkin. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik secara fisik maupun psikis dan juga terhadap motivasi kerja karyawan. Melalui uji validitas dan uji reliabilitas, Beban kerja karyawan Departemen Product PT. SNA berada pada kategori rendah dengan tingkat nilai 2786, karena nilai ini berada pada interval 2646 – 3150 yang artinya tanggapan responden secara keseluruhan terhadap variabel dari beban kerja karyawan Departemen Product PT. SNA adalah "Sangat Setuju", beban kerja ini dirasakan hanya oleh beberapa orang yang menurutnya memiliki beban kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya sampai akhir shift.

Kata kunci: MSDM, Kinerja Karyawan, Beban Kerja.

Pendahuluan

Persaingan dunia usaha di era revolusi industri 5.0, menyebabkan pentingnya bagi setiap individu dituntut untuk dapat meningkatkan kualitas diri dan berkompeten, sehingga mampu menjadi individu yang siap

berkompetisi dan bersaing di berbagai sektor, khususnya sektor industri. Tentu saja peran manusia sangat dibutuhkan demi kemajuan suatu perusahaan[1]. Oleh sebab itu, manajemen sumber daya manusia yang efektif akan mempengaruhi produktivitas, kualitas kerja, dan dampaknya pada perusahaan[2]. Memperbaiki produktivitas bukan berarti bekerja lebih berat, melainkan bekerja lebih smart, bisa bekerja dengan sedikit orang, sedikit uang, sedikit waktu[2]. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian penting dalam kelancaran kegiatan proses produksi pada suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia jika dikelola dengan tepat mampu mengoptimalkan kinerja suatu karyawan[3].

Kinerja karyawan pada umumnya merupakan tolak ukur yang digunakan oleh perusahaan di dalam melakukan penilaian terhadap karyawannya[4]. Karyawan yang memiliki kinerja sesuai dengan standar atau bahkan melebihinya dapat diberikan penghargaan atau sebaliknya, bagi yang belum dapat mencapai standar yang ditentukan dapat dikenakan konsekuensi[5]. Kinerja para karyawan dalam suatu perusahaan memberikan kontribusi yang sangat signifikan terhadap kinerja perusahaannya[5]. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental[6]. Beban kerja merupakan salah satu unsur yang diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi selain unsur beban tambahan akibat lingkungan kerja dan kapasitas kerja. Beban kerja adalah banyaknya tuntutan kerja dan target kerja yang harus diselesaikan yang menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress[7]. Beban kerja karyawan yang berlebihan akan menghambat kinerja karyawan karena tidak mengalami keseimbangan[8]. Beban kerja ialah besaran tanggungjawab yang diemban oleh seseorang yang diukur dari pengalihan antara ukuran kerja yang ada dengan lama masa kerja yang diberikan pada seseorang diposisi atau departemen tertentu pada sebuah entitas[9]. Dari kutipan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pengertian beban kerja adalah tanggung jawab kerja oleh setiap karyawan dalam menyelesaikan target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Penelitian ini meneliti karyawan pada Departemen Product PT. SNA. Hal ini dikarenakan masih adanya masalah beban kerja khususnya di Departemen Product dengan jumlah karyawan seoptimal mungkin. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik secara fisik maupun psikis dan juga terhadap motivasi kerja karyawan. Namun kenyataannya, apabila karyawan menganggap semua pekerjaan yang dibebankan adalah tanggung jawab dalam bekerja, maka beban tersebut tidak akan dirasakan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya[10]. Pada dasarnya, dampak beban kerja itu merupakan persepsi individu masing-masing, terkadang ada individu yang semakin tertantang dengan beban kerja yang besar, sehingga motivasi dalam menyelesaikan tugas sangat besar dan tidak merasakan beban berlebihan dalam pekerjaannya[11].

Alasan penelitian pada Departemen Product PT. SNA adalah dikarenakan PT. SNA merupakan salah satu suplier tembakau yang mendominasi market share perdagangan tembakau di Indonesia dengan dibuktikan kerjasamanya bersama Perusahaan Philip Morris dan PT. HM Sampoerna dan masih banyak lagi perusahaan rokok lainnya yang menjadi customer PT. SNA, dikutip dari website (<https://dinsos.bojonegorokab.go.id>, 2016). Selain itu merupakan salah satu dari beberapa perusahaan tembakau yang masih membuka pembelian tembakau di bulan masa akhir panen tembakau, yaitu Bulan September 2022. Dikutip dari (<https://radarmadura.jawapos.com>, 2022) mengatakan bahwa empat perusahaan rokok menghentikan pembelian tembakau petani sejak September. Salah satu alasan keempat pabrik tersebut berhenti melakukan pembelian tembakau karena harga tembakau terlalu mahal. Selain itu, tembakau yang masuk pabrik dinilai tidak sesuai dengan yang diinginkan dan kebutuhan. Hal itu diketahui berdasar laporan yang diterima Dinas Perindustrian dan Perdagangan (Disperindag) Pamekasan. Keempatnya adalah PT Wismilak, PT Sukun, PT Grendel, dan CV Daun Emas. Hal tersebut tidak diragukan lagi dengan manajemen PT. SNA yang ada di dalamnya. Sehingga PT. SNA dapat menjadi wadah untuk belajar di dalam dunia Industri, khususnya manajemen pergudangan yang ada pada Departemen Product dalam mengatur segala kebutuhan untuk proses produksi. Mulai dari kebutuhan

persiapan bahan baku, kebutuhan tempat penyimpanan sementara bahan baku yang akan masuk proses, dan pengaturan jumlah karyawannya yang optimal dengan jobdesk yang cukup maksimal.

Metode Penelitian

Penelitian ini meneliti beban kerja karyawan pada Departemen Product PT. SNA dengan menggunakan metode analisis deskriptif persentase. Penelitian ini dilaksanakan di PT. SNA Jl. Surabaya – Malang Km.59 Purwosari, Pasuruan, Jawa Timur 67162. Adapun Waktu pelaksanaan selama 1 bulan terhitung mulai tanggal 01 September 2022 sampai dengan 30 September 2022. Tahapan penelitian pada Departemen Product PT. SNA diawali dengan observasi mengenai sejarah perusahaan yang dipandu oleh Supervisor Departemen Product, setelah itu menemukan permasalahan yang ada pada Departemen Product, selanjutnya memperoleh data-data internal perusahaan sesuai informasi Supervisor Departemen Product, melakukan penyebaran kuesioner kepada karyawan Departemen Product dan yang terakhir mengolah data dari kuesioner yang telah disebar.

Jenis dan Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data yaitu data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer dihasilkan dalam penelitian ini seperti Kondisi Perusahaan meliputi sejarah perusahaan, struktur organisasi dan data internal lainnya. Data Sekunder merupakan data yang telah diolah oleh pihak lain di luar penelitian ini, merupakan hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan yang bekerja di PT. SNA khususnya Departemen Product untuk memperoleh tanggapan responden terhadap atribut-atribut penelitian yang akan diuji.

Beban kerja karyawan Departemen Product PT. SNA dihitung menggunakan metode analisis deskriptif persentase dan program yang digunakan adalah SPSS dalam perhitungannya. Metode Analisis Deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antarfenomena yang diselidiki[12]. Selanjutnya, untuk menganalisis beban kerja karyawan menggunakan rumus[3] $P = F/N \times 100\%$. Dimana F adalah Frekuensi yang sedang dicari persentasenya, N adalah *Number of Cases* (jumlah frekuensi/banyaknya individu), dan P adalah Angka persentase, sedangkan angka 100% merupakan bilangan mutlak. Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan lima skala likert yang dijadikan dasar sebagai penilaian terhadap jawaban dari kuesioner yang kemudian dikelompokkan dan dijumlahkan menjadi total skor individual. Kuesioner dalam penelitian ini, responden diminta untuk mengisi jawaban dimana ada 5 kategori tanggapan berdasarkan kuesioner pengukuran beban kerja yaitu Skor 5 (Sangat Setuju), Skor 4 (Setuju), Skor 3 (Cukup Setuju), Skor 2 (Tidak Setuju), Skor 1 (Sangat Tidak Setuju). Pengukuran beban kerja tersebut dilakukan menggunakan software SPSS 24.

Hasil dan Pembahasan

Secara umum, beban kerja dapat dihitung dengan rumus $BK = TWB/TWK \times 100\%$ [13] dengan keterangan dimana BK adalah Beban kerja perhari, TWB adalah Total waktu baku dengan satuan menit, dan TWK adalah Total waktu kerja dengan satuan menit. Setelah dihitung beban kerja pada masing-masing karyawan, maka ditentukan hasil beban kerja menggunakan norma (*normal* (100%)/*underload* (<100%)/*overload* (>100%).

Pengukuran beban kerja pada Departemen Product PT. SNA saat ini masih memperhitungkan dari perhitungan manual berdasarkan pada lapangan. Perhitungan tersebut dihitung berdasarkan absensi karyawan dan jumlah karyawan yang melakukan pelanggaran sehingga dianggap tidak mampu

melaksanakan pekerjaan sesuai target perhitungan dan mengakibatkan pekerjaan tersebut dilimpahkan kepada karyawan lain untuk membantu melaksanakan pekerjaan tersebut.

Dari hal tersebut masih belum akurat apakah karyawan yang sering absen atau sering melanggar memang benar-benar merasakan beban kerja yang berlebihan atau karena faktor lain. Oleh sebab itu, pada penelitian ini peneliti akan mengukur beban kerja sesuai dengan pendapat setiap karyawan pada Departemen Product PT. SNA.

Dalam memperoleh data, peneliti menyebarkan kuesioner kepada 42 karyawan Departemen Product di PT. SNA meliputi jenis kelamin, pendidikan terakhir, umur dan masa kerja.

Jenis Kelamin

Dilihat dari jenis kelamin responden, persentase terbesar adalah laki-laki yaitu sebesar 71.4% dan perempuan 28.6%. Artinya pekerja pada Departemen Product PT. SNA sebagian besar adalah laki-laki. Karena pekerjaan pada gudang lebih banyak tertuju kepada laki-laki. Perempuan hanya sebagai input data.

Tabel 1 Keadaan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	30	71.4%
2	Perempuan	12	28.6%
	Jumlah	42	100%

Tingkat Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian, bahwa persentase karyawan Departemen Product PT. SNA tingkat pendidikannya adalah SMA/SMK sebesar 100% (42 orang).

Tabel 2 Keadaan Responden Dari Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMA/SMK	42	100%
2	Diploma	0	0%
3	S1	0	0%
4	S2	0	0%
5	S3	0	0%
	Jumlah	42	100%

Responden Menurut Umur

Berdasarkan hasil pada lapangan, umur minimal karyawan pada Departemen Product PT. SNA adalah pada rentang usia 18 – 28 tahun, umur rata-rata karyawan adalah pada rentang usia 18 – 28 Tahun sebanyak 24 orang atau 57.1%, sedangkan umur tertinggi adalah > 50 Tahun sebanyak 2 orang atau 4.8%.

Tabel 3 Keadaan Responden Menurut Usia

No	Rentang Usia	Frekuensi	Persentase
1	18 – 28 Tahun	24	57.1%
2	29 – 39 Tahun	13	31%
3	40 – 50 Tahun	3	7.1%
4	> 50 Tahun	2	4.8%
	Jumlah	42	100%

Masa Kerja

Berdasarkan data hasil penelitian di lapangan, menunjukkan bahwa rata-rata masa kerja karyawan Departemen Product PT. SNA < 3 Tahun atau 38.1%, hal ini berarti karyawan Departemen Product PT.

SNA adalah dominan karyawan yang masih terhitung karyawan baru. Sedangkan karyawan dengan masa kerja terlama > 10 Tahun sebanyak 11 orang atau 26.2% dan merupakan karyawan-karyawan senior mulai awal-awal Departemen Product pada PT. SNA berdiri.

Tabel 4 Keadaan Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1	< 3 Tahun	16	38.1%
2	3 – 6 Tahun	9	21.4%
3	7 – 10 Tahun	6	14.3%
4	> 10 Tahun	11	26.2%
	Jumlah	42	100%

Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut[14].

Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi masing-masing item dengan total skor masing-masing variabel, yaitu membandingkan nilai korelasi r hitung dengan r tabel[15]. Kriteria penilainnya yaitu Variabel dikatakan valid jika r hitung positif dan r hitung > r tabel untuk $\alpha = 5\%$, kemudian Variabel dikatakan tidak valid jika r hitung negatif dan r hitung < r table. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan program SPSS 24 for Windows. Hasil uji validitas pada masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel berikut ini. Berdasarkan uji validitas terhadap beban kerja dapat dilihat pada Tabel 5 berikut ini

Tabel 5 Uji Validitas Variabel Beban Kerja

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	0.8283	0.312	Valid
2	0.8439	0.312	Valid
3	0.8172	0.312	Valid
4	0.8975	0.312	Valid
5	0.8320	0.312	Valid
6	0.7241	0.312	Valid
7	0.7848	0.312	Valid
8	0.8258	0.312	Valid
9	0.7743	0.312	Valid
10	0.8375	0.312	Valid
11	0.7788	0.312	Valid
12	0.8487	0.312	Valid
13	0.8081	0.312	Valid
14	0.8777	0.312	Valid
15	0.8089	0.312	Valid

Berdasarkan Tabel 3.5 di atas, dapat diketahui nilai r hitung masing-masing pernyataan lebih besar dari r tabel yang nilainya 0.312. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa masing-masing pernyataan pada variabel beban kerja valid, artinya kuesioner sah untuk digunakan. Untuk menentukan nilai r tabel bisa dilihat pada Lampiran 9 r tabel. Untuk menentukan nilai r hitung dilihat pada program SPSS yang telah kita jalankan pada kolom Corrected item-Total Correlation bisa dilihat pada Lampiran 10. Kemudian membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk pernyataan valid/tidak valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan tingkat ketelitian, ketepatan atau keakuratan yang menunjukkan pada instrumen pengukuran. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *cronbach' alpha* pada output SPSS bisa dilihat pada Lampiran 10. Batasan nilai dalam uji ini adalah 0.6. Jika nilai reliabilitas kurang dari 0.6, maka nilainya kurang baik[15]. Untuk menentukan keandalan suatu pernyataan digunakan program SPSS 24 for Windows pada perhitungan penelitian ini. Hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut pada Tabel 6.

Tabel 6 Hasil Output Uji Reliabilitas

Variabel	Conbach' Alpha	Kriteria	Keterangan
Beban Kerja	0.774	0.6	Reliabel

Berdasarkan Tabel 6 di atas, diketahui bahwa nilai cronbach' alpha dari variabel Beban Kerja lebih besar dari kriteria 0.6, maka dapat disimpulkan variabel reliable yang artinya kuesioner sudah dapat digunakan dalam penelitian.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan penggambaran situasi objek penelitian, memaparkan hasil jawaban responden. Data yang disajikan merupakan hasil penelitian yang dilakukan pada Departemen Product PT. SNA. Data ini diperlukan untuk mengukur beban kerja karyawan Departemen Product PT. SNA. Berdasarkan data yang diperoleh dari responden tentang beban kerja yang didapatkan dari karyawan Departemen Product PT. SNA dapat dilihat pada uraian berikut.

Karyawan Departemen Product selalu menaati peraturan yang telah ditetapkan perusahaan

Berdasarkan tanggapan responden tentang menaati peraturan dari 42 orang karyawan, 21 orang atau 50% mengatakan sangat setuju, 19 orang atau 45.2% mengatakan setuju, dan 2 orang atau 4.8% mengatakan cukup setuju. Dari hasil tanggapan menjelaskan bahwa karyawan sudah menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 7 Pernyataan Menaati Peraturan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	21	50%
2	Setuju	19	45.2%
3	Cukup Setuju	2	4.8%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total		42	

Karyawan selalu menerapkan K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) dalam melaksanakan pekerjaan

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang penerapan K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) dari 42 orang karyawan, 24 orang atau 57.1% mengatakan sangat setuju, 17 orang atau 40.5% mengatakan setuju, dan 1 orang atau 2.4% mengatakan cukup setuju. Dari hasil tanggapan menjelaskan bahwa karyawan telah menerapkan K3 dalam melaksanakan pekerjaannya.

Tabel 8 Pernyataan Menerapkan K3

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	24	57.1%
2	Setuju	17	40.5%
3	Cukup Setuju	1	2.4%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total			42

Karyawan selalu menginformasikan semua pekerjaan yang telah dilakukan kepada shift berikutnya

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang menginformasikan semua pekerjaan yang telah dilakukan kepada shift berikutnya dari 42 orang karyawan, 23 orang atau 54.8% mengatakan sangat setuju, 18 orang atau 42.9% mengatakan setuju dan 1 orang atau 2.4% mengatakan cukup setuju. Dari hasil tanggapan menjelaskan bahwa karyawan Departemen Product telah melakukan serah terima dan menjelaskan semua informasi pekerjaan pada hari itu kepada shift berikutnya untuk dilanjutkan maupun untuk diteruskan kembali ke shift selanjutnya.

Tabel 9 Pernyataan Serah Terima/Informasi

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	23	54.8%
2	Setuju	18	42.9%
3	Cukup Setuju	1	2.4%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total			42

Karyawan selalu melaksanakan program 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) pada saat di area kerja

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai pelaksanaan program 5R pada saat di area kerja dari 42 orang karyawan, 22 orang atau 52.4% mengatakan sangat setuju, 19 orang atau 45.2% mengatakan setuju, dan 1 orang atau 2.4 % mengatakan cukup setuju. Dari hasil tanggapan menjelaskan bahwa karyawan Departemen Product telah melaksanakan program 5R yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 10 Pernyataan Melaksanakan Program

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	22	52.4%
2	Setuju	19	45.2%
3	Cukup Setuju	1	2.4%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total			42

Peralatan bekerja yang digunakan pada Departemen Product telah memenuhi fungsinya sebagai support dalam bekerja

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang peralatan bekerja yang digunakan dalam bekerja dari 42 orang karyawan, 18 orang atau 42.9% mengatakan sangat setuju, 22 orang atau 52.4% mengatakan setuju, dan 2 orang atau 4.8% mengatakan cukup setuju. Dari hasil tanggapan menjelaskan bahwa peralatan bekerja yang digunakan pada Departemen Product telah memenuhi fungsinya sebagai support dalam bekerja, hal ini menunjukkan bahwa peralatan sudah menunjang karyawan dalam setiap aktivitas pekerjaan.

Tabel 11 Pernyataan Tentang Peralatan Bekerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	18	42.9%
2	Setuju	22	52.4%
3	Cukup Setuju	2	4.8%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total			42

Karyawan mampu meng-handle tugasnya sendiri sampai akhir shift

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang karyawan mampu meng-handle tugasnya sendiri sampai akhir shift dari 42 orang karyawan, 14 orang atau 33.3% mengatakan sangat setuju, 23 orang atau 54.8% mengatakan setuju, 4 orang atau 9.5% mengatakan cukup setuju, dan 1 orang atau 2.4% mengatakan tidak setuju. Hasil tanggapan menjelaskan bahwa karyawan Departemen Product rata-rata mampu meng-handle pekerjaannya masing-masing sampai akhir shift, hanya ada beberapa orang yang masih terbebaskan dalam menjalankan pekerjaannya. Departemen Product harus mengatasi hal ini agar semua karyawannya mampu menghandle tugasnya masing-masing sampai akhir shift.

Tabel 12 Pernyataan Mampu Meng-handle Tugasnya Sendiri

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	14	33.3%
2	Setuju	23	54.8%
3	Cukup Setuju	4	9.5%
4	Tidak Setuju	1	2.4%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total			42

Kondisi lingkungan tempat kerja pada Departemen Product sangat nyaman

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang kondisi lingkungan tempat kerja Departemen Product pada 42 orang karyawan, 18 orang atau 42.9% mengatakan sangat setuju, 19 orang atau 45.2% mengatakan setuju, dan 5 orang atau 11.9% mengatakan cukup setuju. Hasil tanggapan menjelaskan bahwa Departemen Product memiliki kondisi lingkungan kerja yang nyaman seperti ventilasi udara agar ruangan tidak pengap, penerangan yang memadai dan keamanan yang terjaga.

Tabel 13 Kondisi Lingkungan Tempat Kerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	18	42.9%
2	Setuju	19	45.2%
3	Cukup Setuju	5	11.9%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total			42

Tata letak penempatan palet tembakau pada Buffer Stock sangat mudah dalam pengambilan dan pencarian untuk kebutuhan proses kerja

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang tata letak penempatan palet tembakau pada 42 orang karyawan, 17 orang atau 40.5% mengatakan sangat setuju, 19 orang atau 45.2% mengatakan setuju, dan 6 orang atau 14.3% mengatakan cukup setuju. Hasil tanggapan menjelaskan bahwa tata letak penempatan palet tembakau pada Buffer Stock sangat mudah dalam pengambilan dan pencarian untuk kebutuhan proses, sehingga karyawan tidak kebingungan pada saat palet keluar masuk dan data antara sistem dan fisik juga sesuai.

Tabel 14 Letak Penempatan Palet Tembakau

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	18	42.9%
2	Setuju	19	45.2%
3	Cukup Setuju	5	11.9%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total			42

Supervisor memberikan pekerjaan sesuai jobdesk dan tanggungjawab

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang supervisor dalam memberikan pekerjaan sesuai jobdesk masing-masing pada 42 orang karyawan, 17 orang atau 40.5% mengatakan sangat setuju, 22 orang atau 52.4% mengatakan setuju dan 3 orang atau 7.1% mengatakan cukup setuju. Hasil tanggapan menjelaskan bahwa supervisor telah memberikan jobdesk sesuai bagian dan tanggungjawab karyawan masing-masing.

Tabel 15 Pernyataan Supervisor Memberikan Pekerjaan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	17	40.5%
2	Setuju	22	52.4%
3	Cukup Setuju	3	7.1%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total			42

Leader telah melaksanakan perannya dalam mengawasi dan mengontrol pekerjaan karyawan dan bertanggung jawab kepada Supervisor/Grader

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang peran Leader dalam mengawasi dan mengontrol pekerjaan karyawan pada 42 orang karyawan, 19 orang atau 45.2% mengatakan sangat setuju dan 23 orang atau 54.8% mengatakan setuju. Hasil tanggapan menjelaskan bahwa leader telah menjalankan jobdesknya untuk mengawasi dan mengontrol pekerjaan karyawan Departemen Product dan kemudian bertanggungjawab kepada Supervisor/Grader sehingga pekerjaan dalam tiap shift dapat berjalan lancar.

Tabel 16 Pernyataan Peran Leader

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	19	45.2%
2	Setuju	23	54.8%
3	Cukup Setuju	0	0%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total			42

Operator Forklift pada Departemen Product selalu melakukan perawatan forklift secara teratur

Berdasarkan hasil tanggapan 42 orang responden mengenai operator forklift selalu melakukan perawatan forklift secara teratur, 21 orang atau 50% mengatakan sangat setuju dan 21 orang atau 50% mengatakan setuju. Hasil tanggapan menjelaskan bahwa operator forklift benar-benar melakukan perawatan forklift secara teratur yang merupakan tugas dan tanggungjawab masing-masing operator forklift pada Departemen Product.

Tabel 17 Operator Forklift Melakukan Perawatan Forklift

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	21	50%
2	Setuju	21	50%
3	Cukup Setuju	0	0%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total			42

Karyawan selalu menggunakan APD (Alat Pelindung Diri) di tempat kerja

Berdasarkan hasil tanggapan 42 orang responden tentang karyawan selalu menggunakan APD (Alat Pelindung Diri) di tempat kerja, 22 orang atau 52.4% mengatakan sangat setuju dan 20 orang atau 47.6% mengatakan setuju. Hasil tanggapan menjelaskan bahwa karyawan Departemen Product selalu menggunakan APD saat bekerja dengan tujuan menjaga keselamatan diri masing-masing karyawan.

Tabel 18 Pernyataan Penggunaan APD

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	22	52.4%
2	Setuju	20	47.6%
3	Cukup Setuju	0	0%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total			42

Karyawan selalu melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien

Berdasarkan hasil tanggapan 42 orang responden tentang karyawan melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien, 18 orang atau 42.9% mengatakan sangat setuju, 23 orang atau 54.8% mengatakan setuju dan 1 orang atau 2.4% mengatakan cukup setuju. Hasil tanggapan menjelaskan bahwa karyawan selalu melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien sehingga pekerjaan yang dilaksanakan tidak banyak waktu menunggu.

Tabel 19 Pernyataan Karyawan Dalam Melaksanakan Kerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	18	42.9%
2	Setuju	23	54.8%
3	Cukup Setuju	1	2.4%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total			42

Karyawan selalu memahami Sistem pendukung pada Departemen Product dan telah berjalan dengan baik yang dioperasikan oleh Data Entry

Berdasarkan hasil tanggapan 42 orang responden mengenai karyawan memahami sistem pendukung yang telah berjalan dan dioperasikan oleh Data Entry, 22 orang atau 52.4% mengatakan sangat setuju, 19 orang atau 45.2% mengatakan setuju dan 1 orang atau 2.4% mengatakan cukup setuju. Hasil tanggapan menjelaskan bahwa karyawan telah memahami semua tentang sistem yang ada pada Departemen Product untuk menunjang dan membantu dalam proses kerja yang merupakan jobdesk dari data entry dalam input data pada sistem.

Tabel 20 Pernyataan Sistem Pendukung Input Data

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	22	52.4%
2	Setuju	19	45.2%
3	Cukup Setuju	1	2.4%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total			42

Karyawan mengerti Metode dan cara kerja pada Departemen Product selalu mengikuti perkembangan teknologi dan selalu ada pembaharuan

Berdasarkan hasil tanggapan 42 orang responden tentang karyawan mengerti metode dan cara kerja departemen product yang selalu mengikuti perkembangan teknologi dan selalu ada pembaharuan, 19 orang atau 45.2% mengatakan sangat setuju dan 23 orang atau 54.8% mengatakan setuju. Hasil tanggapan menjelaskan bahwa karyawan Departemen Product benar-benar telah mengerti metode dan cara kerja yang ditetapkan oleh perusahaan memang selalu mengikuti perkembangan teknologi dan selalu ada pembaharuan sehingga metode dan cara kerja yang dilakukan tidak dengan cara manualisasi, hampir semuanya menggunakan teknologi terbaru.

Tabel 21 Pernyataan Metode dan Cara Kerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	19	45.2%
2	Setuju	23	54.8%
3	Cukup Setuju	0	0%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total			42

Adapun rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel beban kerja dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 22 Rekapitulasi Tanggapan Responden

No	Pertanyaan	Jawaban					Jml
		SS	S	CS	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1	Saya sebagai karyawan Departemen Product selalu menaati peraturan yang telah ditetapkan perusahaan	21	19	2	0	0	187
	Bobot Nilai	105	76	6	0	0	

2	Saya selalu menerapkan K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) dalam melaksanakan pekerjaan	24	17	1	0	0	
	Bobot Nilai	120	68	3	0	0	191
3	Saya selalu menginformasikan semua pekerjaan yang telah saya lakukan kepada shift berikutnya	23	18	1	0	0	
	Bobot Nilai	115	72	3	0	0	190
4	Saya selalu melaksanakan program 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) pada saat di area kerja	22	19	1	0	0	
	Bobot Nilai	110	76	3	0	0	189
5	Peralatan bekerja yang saya gunakan pada Departemen Product telah memenuhi fungsinya sebagai support dalam bekerja	18	22	2	0	0	
	Bobot Nilai	90	88	6	0	0	184
6	Saya mampu meng- <i>handle</i> tugas saya sendiri sampai akhir shift	14	23	4	1	0	
	Bobot Nilai	70	92	12	2	0	176
7	Kondisi lingkungan tempat kerja saya pada Departemen Product sangat nyaman	18	19	5	0	0	
	Bobot Nilai	90	76	15	0	0	181
8	Tata letak penempatan palet tembakau pada Buffer Stock sangat mudah dalam pengambilan dan pencarian untuk kebutuhan proses kerja saya	17	19	6	0	0	
	Bobot Nilai	85	76	18	0	0	179
9	Supervisor memberikan pekerjaan sesuai jobdesk dan tanggungjawab saya sebagai karyawan	17	22	3	0	0	
	Bobot Nilai	85	88	9	0	0	182
10	Leader telah melaksanakan perannya dalam mengawasi dan mengontrol pekerjaan saya sebagai karyawan dan bertanggung jawab kepada Supervisor/Grader	19	23	0	0	0	
	Bobot Nilai	95	92	0	0	0	187
11	Operator Forklift pada Departemen Product selalu melakukan perawatan forklift secara teratur	21	21	0	0	0	
	Bobot Nilai	105	84	0	0	0	189
12	Saya selalu menggunakan APD (Alat Pelindung Diri) di tempat kerja	22	20	0	0	0	

	Bobot Nilai	110	80	0	0	0	190
13	Saya selalu melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien	18	23	1	0	0	
	Bobot Nilai	90	92	3	0	0	185
14	Saya memahami Sistem pendukung pada Departemen Product dan telah berjalan dengan baik yang dioperasikan oleh Data Entry	22	19	1	0	0	
	Bobot Nilai	110	76	3	0	0	189
15	Saya mengerti Metode dan cara kerja pada Departemen Product selalu mengikuti perkembangan teknologi dan selalu ada pembaharuan	19	23	0	0	0	
	Bobot Nilai	95	92	0	0	0	187
Jumlah Bobot							2786

Data responden yang diolah dalam penelitian ini adalah sebanyak 42 orang responden. Pada setiap item tanggapan mengenai beban kerja, nilai jawaban terkecil adalah 1 dan jawaban terbesar adalah 5.

Berdasarkan dari rekapitulasi tanggapan responden pada Tabel 3.22 dapat dilihat jumlah bobot total sebesar 2786. Adapun nilai tertinggi dan nilai terendah adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\text{Nilai maksimal} &= \text{item} \times \text{nilai tertinggi} \times \text{jml responden} \\ &= 15 \times 5 \times 42 = 3150\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Nilai minimal} &= \text{item} \times \text{nilai terendah} \times \text{jml responden} \\ &= 15 \times 1 \times 42 = 630\end{aligned}$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{Skor maksimal} - \text{skor minimal}}{5} = \frac{3150 - 630}{5} = 504$$

$$\frac{\text{Skor}}{5}$$

Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi beban kerja karyawan Departemen Product PT. SNA maka ditentukan berdasarkan interval di bawah ini:

$$\text{Sangat Setuju} = 2646 - 3150$$

$$\text{Setuju} = 2142 - 2646$$

$$\text{Cukup Setuju} = 1638 - 2142$$

$$\text{Tidak Setuju} = 1134 - 1638$$

$$\text{Sangat Tidak Setuju} = 630 - 1134$$

Dari Tabel 22 di atas, memperlihatkan jumlah bobot nilai yang didapat yaitu sebesar 2786, karena nilai ini berada pada interval 2646 – 3150 yang artinya tanggapan responden secara keseluruhan terhadap variabel dari beban kerja karyawan Departemen Product PT. SNA adalah “Sangat Setuju”. Hal ini merupakan bahwa beban kerja yang tidak berat dan karyawan mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Berdasarkan tanggapan responden dari pernyataan skor tertinggi sebesar 191 tentang setiap karyawan selalu menerapkan K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) dalam melaksanakan pekerjaan, sementara nilai skor terendah sebesar 176 tentang karyawan mampu meng-handle tugasnya sendiri sampai akhir shift.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pengukuran pada bab sebelumnya dapat diambil kesimpulan bahwa Beban kerja karyawan Departemen Product PT. SNA berada pada kategori rendah dengan tingkat nilai 2786, karena nilai ini berada pada interval 2646 – 3150 yang artinya tanggapan responden secara keseluruhan terhadap variabel dari beban kerja karyawan Departemen Product PT. SNA adalah “Sangat Setuju”, beban kerja ini dirasakan hanya oleh beberapa orang yang menurutnya memiliki beban kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya sampai akhir shift. Sehingga jobdesk setiap karyawan pada Departemen Product PT. SNA sudah sesuai dengan tanggungjawabnya dan bisa dilaksanakan oleh setiap bagiannya masing-masing.

Daftar Rujukan

- [1] M. I. Masud and A. Wahid, “Model pengembangan pengelolaan hasil tangkap ikan masyarakat pesisir kabupaten Pasuruan melalui pendekatan linear programming dan business model canvas dalam industri 4.0,” *Agronomix*, vol. 11, no. 1, pp. 115–124, 2020, doi: 10.35891/agx.v11i1.1672.
- [2] M. I. Mas’ud, “Pengukuran Produktivitas dengan Pendekatan Rasio Output Input di UD . X,” *Semin. Nas. Teknol. Ind. Berkelanjutan II (SENASTITAN II)*, vol. 05, no. 1, pp. 305–310, 2022, doi: <http://doi.org/10.25273/kaizen.v5i1.12215>.
- [3] R. Rinaldi, “Analisis Beban Kerja Karyawan Bagian Mekanik Pada Pt. Wahana Wirawan Riau,” 2019.
- [4] M. Hermansyah and M. I. Mas’ud, “Penentuan Menu Makanan Dalam Pemenuhan Kebutuhan Kalori Buruh Pabrik Dengan Analisis Detak Jantung,” *J. Rekayasa Sist. Ind.*, vol. 7, no. 1, p. 11, 2018, doi:

10.26593/jrsi.v7i1.2371.11-20.

- [5] W. Widjaja, “Analisis Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang Memengaruhinya: Studi Kasus di PT X,” *J. Perspekt.*, vol. 19, no. 1, pp. 32–40, 2021, doi: 10.31294/jp.v19i1.9527.
- [6] D. Asriani, “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar,” 2018.
- [7] Ramadhi, “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Work Family Conflict Terhadap Burnout,” *e-journal Andalas*, vol. 1, no. 5, pp. 1235–1248, 2021, doi: <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i5.601>.
- [8] T. R. P. Henani, “PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN,” 2018.
- [9] F. Fernando and J. Simanjuntak, “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Indo Batam Ekatama,” 2021.
- [10] D. Kristanto, P. Naryoto, H. Ipmawan, A. W. Kuncoro, K. Hendrawan, and I. Solehati, “PENGARUH PENGAWASAN KERJA , BEBAN KERJA , DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Stitching di PT . Mangul Jaya Bekasi),” vol. 3, no. 1, 2023, doi: <https://jurnal.yudharta.ac.id/v2/index.php/jkie/article/view/2055/1522>.
- [11] D. W. Nirmala, “Employees PT . Forward With Santoso Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT . Maju Bersama Santoso,” vol. 4, no. January, pp. 852–859, 2023, doi: <https://doi.org/10.37385/msej.v4i2.1481>.
- [12] Y. Diana, “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintan Lagoon Resort,” *J. Manaj. Tools*, vol. 53, no. 9, pp. 193–205, 2019.
- [13] H. Arifin, “Penerapan Metode Analisis Beban Kerja untuk Meningkatkan Produktivitas di Bagian Case Assy Up di PT. Yamaha Indonesia,” *Teknoin*, vol. 26, no. 2, pp. 83–95, 2020, doi: 10.20885/teknoin.vol26.iss2.art1.
- [14] D. Hendro Ramadhan, “Analisis Beban Kerja Psikologis pada Pegawai Restoran Wwingstop dengan Metode NASA-TLX,” *J. PASTI*, vol. XII, no. 2, pp. 195–208, 2020.
- [15] D. Ramadani, “PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. RAVINDO PUTRA MANDIRI DI DURI,” 2021.