

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Beban Kerja merupakan keadaan dimana banyak atau sedikit tugas yang diberikan kepada karyawan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kumpulan tugas-tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu (*Workload*). Beban kerja memiliki hubungan dengan prestasi kerja. Jika beban kerja terlalu berlebihan akan menyebabkan kelelahan fisik atau mental serta reaksi-reaksi emosional. Pengukuran beban kerja sebagai teknik mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja. (Widyasti dkk, 2021).

Di dunia industri yang semakin maju ini membuat para pelaku industri baik industri jasa maupun manufaktur semakin kompetitif dalam bersaing, dalam persaingan tersebut perusahaan harus bisa mengatur sistem manajemennya dengan baik agar tidak tertinggal oleh pesaing kompetitor, begitu pula dengan UKM yang ada di Indonesia juga perlu memperhatikan hal-hal tersebut. Pada masa globalisasi saat ini perusahaan-perusahaan memberikan perhatian khusus pada efisiensi, efektifitas dan produktifitas. Hal ini dapat dipenuhi apabila perusahaan perusahaan melakukan pengaturan terhadap jadwal penyelesaian permintaan dengan sebaik-baiknya. Salah satu faktor yang berpengaruh agar pesanan dapat diselesaikan adalah tenaga kerja yang terlibat langsung didalam proses bagian produksi. Oleh sebab itu dilakukan pengukuran beban kerja bagian produksi untuk tercapainya produktifitas karyawan yang optimum. Beban kerja merupakan fisik ialah pekerjaan yang banyak menggunakan otot dan fisik manusia sebagai sumber tenaga. Pengukurannya dilakukan secara objektif. (Dewi, 2018).

UKM Cahaya Perabot merupakan usaha yang bergerak di bidang mebel produksi lemari yang berlokasi di Jl. Aru No. 29 RT 03/RW V Lubuk Begalung-Padang. Berdasarkan hasil pengamatan sekilas dan wawancara menunjukkan bahwa beban kerja di proses produksi belum merata, hal ini ditandai dengan adanya karyawan memiliki pekerjaan yang menumpuk dan juga karyawan mempunyai keluhan kelelahan dalam mengerjakan pekerjaannya, dan hal ini

menunjukkan bahwa beban kerja masing-masing karyawan belum optimal. Karyawan dengan beban kerja yang berlebihan akan cenderung lebih cepat bosan dan lelah berlebihan dalam bekerja, sehingga cenderung tidak produktif. Produktif atau tidak produktif seorang karyawan tergantung dari beban kerjanya. Untuk itu pihak UKM harus memperhatikan beban kerja yang akan diberikan kepada karyawannya agar tercapai produktivitas karyawan yang optimal.

Dari hasil pengamatan dan wawancara yang dilakukan terhadap pekerja diketahui bahwa UKM Cahaya Perabot memiliki kendala dalam proses produksi, dimana permintaan tidak terpenuhi akibat tingginya tingkat beban kerja, hal ini dapat dilihat dari adanya pekerjaan berlebihan yang dialami oleh pekerja. Berikut ini adalah tabel permintaan produksi tahun 2022.

Tabel 1.1 Data Permintaan dan Produksi di UKM Cahaya Perabot

No	Bulan	Permintaan	Produksi
1	Juni	13	9
2	Juli	10	8
3	Agustus	14	10
4	September	9	8
5	Oktober	12	8

(Sumber : UKM Cahaya Perabot, 2022)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa permintaan tidak dapat terpenuhi karena tingginya beban kerja baik fisik maupun mental. Berikut adalah tabel data keluhan yang dialami oleh pekerja.

Tabel 1.2 Data Keluhan Pekerja di UKM Cahaya Perabot

No	Nama Pekerja	Stasiun Kerja	Keluhan
1	Idris	pemotongan	Perasaan lesu, tidak konsentrasi, kelelahan berlebihan
2	Asep	ketam, pengecatan	Sakit pada bagian leher, kelelahan berlebihan, kehilangan semangat
3	Irwan	Perakitan	Kehilangan gairah bekerja, pusing, respon lambat
4	Agus	Serut, penghalusan	Kelelahan berlebihan, sakit pada bahu

(Sumber : UKM Cahaya Perabot, 2022)

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan di UKM Cahaya Perabot mengalami beban kerja baik fisik maupun mental. Menurut Budaya dan muhsin (2018) beban kerja fisik yang baik sebaiknya mendekati 100% atau dalam kondisi normal. Jika beban kerja yang diterima oleh pekerja melebihi 100%, artinya beban kerja terlalu tinggi dan tingginya beban kerja fisik terlihat dari keluhan seperti kelelahan berlebihan, sakit pada bagian leher, sakit pada bahu dan perasaan lesu hal ini yang disebabkan dari aktivitas pekerja seperti mengangkat beban, menurunkan beban, memindahkan dan sebagainya. Menurut Amir (2019) beban kerja mental terkadang menimbulkan kepanikan, kebingungan dan merasa sulit dalam mempertimbangkan sesuatu, dan beban kerja mental ini dapat terlihat dari keluhan seperti tidak konsentrasi, kehilangan semangat, respon yang lambat, dan kehilangan gairah bekerja. Beban kerja mental ialah pekerjaan pekerjaan yang mengandalkan otak dalam penyelesaiannya. Apabila dilakukan terlalu lama maka dapat menimbulkan stress/lelah mental (Erliana dkk, 2019).

Dalam penerapan metode *Work Load Analysis* (WLA) yang dilakukan terhadap penelitian terdahulu, dimana penelitian ini didasarkan karena beban kerja pada masing- masing karyawan belum optimal di PT. RSI. Hasil penelitian ini beban kerja bagian 1 50% menjadi 70%, dan bagian 2 dari 51% menjadi 68%, bagian 3 56% menjadi 75%, kemudian bagian 4 masih tetap menjadi 71%. Beban kerja bagian 4 tetap optimal (Darsini dkk 2021). Dalam penelitian sebelumnya menggunakan metode *Work Load Analysis* (WLA), dimana penelitian ini menentukan jumlah pekerja yang optimal di PT Toa Galva Industries dan menghasilkan hasil pertimbangan untuk menentukan jumlah karyawan. Hasil dari penelitian ini adalah penambahan untuk operator *widding* sebanyak 1 orang beban kerja 160%, operator solder 1 orang beban kerja 170%, operator lem 1 orang beban kerja 158%, operator cek 1 orang beban kerja 157%. Setelah penambahan operator beban kerja *widding* menjadi 80%, beban kerja solder 85%, operator lem 79%, operator cek 75,5% (Budiono dan Usman, 2020). Pada penelitian di CV. Jaya Perkasa Teknik, dengan metode *Work Load Analysis* (WLA), untuk memenuhi permintaan konsumen yang dimana sebelumnya belum terpenuhi karena disebabkan oleh tingginya tingkat beban kerja yang dialami pekerja. Hasil

dari penelitian ini didapatkan jumlah pekerja 5 orang memiliki beban kerja 108,12%, yang termasuk dalam beban kerja berlebihan, usulan penambahan beban kerja untuk meningkatkan produktivitas pekerja (Putra dkk, 2020).

Pada penelitian sebelumnya tentang beban kerja fisik dan mental dengan menggunakan metode *Task Load Index* (NASA TLX) dan *Work Load Analysis* (WLA) di PT X, didapatkan hasil bahwa divisi *welding* mengalami beban kerja yang berlebihan yaitu sebesar 108%. Usulan perbaikan penambahan tenaga kerja, penempatan *job description* berdasarkan faktor usia, alat bantu suhu ruangan, pemberian music, pengembangan departemen, dan menerapkan kebijakan rekreasi (Alfonso dkk, 2022). Pada penelitian sebelumnya di PT INDOJT menggunakan metode *Work Load Analysis* (WLA). Hasil penelitian ini didapatkan bahwa beban kerja *Quality control* Tower 1 adalah sebesar 119%, supervisor tower 2 135%, dan supervisor tower 3 124%. Usulan agar mendapatkan hasil yang optimal adalah melakukan penambahan 1 tenaga kerja pada masing-masing tower 1, 2, dan 3 (Hermanto dan Widiyarini, 2020).

Pada penelitian sebelumnya mengenai analisis beban kerja menggunakan metode *Work Load Analysis* (WLA), hasil penelitian ini adalah beban kerja di bagian pemasak, pemotongan, percetakan, dan pengemasan 2 mengalami beban kerja yang berlebihan (Suryaningrat dkk, 2021). Kemudian pada penelitian sebelumnya mengenai analisis beban kerja menggunakan metode *Work Load Analysis* (WLA), yang bertujuan untuk mengetahui beban kerja dan produktifitas pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hasil penelitian ini di dapatkan bahwa beberapa pekerja memiliki beban kerja yang tidak merata, sementara ini analisa pada *warehouse feeder* tergolong tinggi yaitu sebesar 102%. Usulan perbaikan jumlah tenaga kerja pada saat jam lembur (Sari dkk, 2018).

Pada penelitian sebelumnya tentang beban kerja menggunakan metode *Work Load Analysis* (WLA), hasil penelitian menunjukkan bahwa efisiensi diatas 80%, dua departemen memiliki tingkat efisiensi tinggi diatas 120%, usulan diperlukan tambahan personel (Astika dkk, 2021). Pada penelitian sebelumnya tentang beban kerja dengan menggunakan metode *Work Load Analysis* (WLA) dan *NASA-TLX*, diketahui bahwa dari 25 posisi yang diamati, menunjukkan posisi

pekerjaan yang memiliki karakteristik strategis sebagian besar memiliki mental yang sangat tinggi beban kerja, sedangkan jabatan yang bersifat operasional sebagian besar memiliki beban kerja fisik yang tinggi (Widiasih dan Nuha, 2019).

Pada penelitian sebelumnya tentang beban kerja yang dialami oleh karyawan menggunakan metode *Work Load Analysis* yang dilakukan di PT XYZ. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 9 pekerja memiliki kelebihan beban kerja yaitu sebesar 161%. Usulan perbaikan menambah 6 pekerja untuk beban kerja yang paling tinggi (Ahmad dan Winandari, 2019). Kemudian penelitian sebelumnya mengenai analisis beban kerja menggunakan metode *Work Load Analysis*, diaman hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja yang diterima 5 operator tinggi yaitu diatas 100%. Usulan menambah 2 pekerja lagi untuk mengurangi beban kerja, operator di pengemasan direkomendasikan 7 orang (Sari dkk, 2018).

Selanjutnya penelitian sebelumnya tentang beban kerja menggunakan metode *Defence Research Agency Workload Scale* (DRAWS) dan *Modified Cooper Harper* (MCH)), dimana didapatkan hasil penelitian yang menunjukkan beban kerja 68,33% (*overload*). Usulan perbaikan sisten kerja, lingkungan kerja agar proses produksi berjalan optimal (Susanto dkk, 2020). Kemudian penelitian sebelumnya tentang beban kerja menggunakan *Defence Research Agency Workload Scale* (DRAWS) dan MCH, didapatkan hasi yang berdasarkan metode DRAWS didapatkan perbandingan beban kerja yang berbeda-beda setiap shiftnya yaitu shift 1 60,47%, shift 2 64,61% dan shift 3 70,32% (*Overload*) dan berdasarkan metode MCH didapatkan hasil 6 aktivitas yang tergolong *overload*. Perbaikan sistem kerja shift menjadi linta-san, penambahan personil, juga perbaikan kondisi lingkungan kerja dirasa perlu sebagai usulan per-baikun guna menghasilkan proses produksi yang lebih baik (Widyasti dkk, 2021).

Pada penelitian sebelumnya tentang pengukuran beban kerja menggunakan *Defence Research Agency Workload Scale* (DRAWS). Penelitian dengan metode DRAWS diketahui rata-rata skor beban kerja yang diperoleh untuk *Supervisor* sebesar 52,80 % (pada kategori beban kerja *optimal load*), dengan sebaran beban kerja fisik sebesar 47,81% dan beban kerja mental sebesar 49,52%. Dengan

demikian, beban kerja mental yang dirasakan oleh *Supervisor* lebih besar dari beban kerja fisiknya begitu juga yang dirasakan oleh personel *fireman* dimana lebih didominasi oleh beban kerja mental (Erliana dan Mawaddah, 2019). Pada penelitian sebelumnya tentang pengukuran beban kerja menggunakan *Defence Research Agency Workload Scale* (DRAWS), didapatkan hasil penelitian yang menunjukkan tingkat kompleksitas pekerjaan dan aktivitas pekerjaan dibawah tekanan dapat menyebabkan beban kerja menjadi tinggi yang pada akhirnya dapat mengakibatkan kecelakaan kerja. Selain itu, dari hasil penilaian beban kerja dengan metode DRAWS, nilai tertinggi terdapat pada variabel *Central Demand* (CD) yaitu sebesar 80,5%. Ini berarti bahwa Operator merasa aktivitas pekerjaan pada variabel CD lebih besar jika dibandingkan dengan aktivitas pekerjaan pada variabel lain (Hartomo dkk, 2019).

Pada penelitian sebelumnya tentang beban kerja yang menggunakan metode *Full Time Equivalent* (FTE) dan *Work Load Analysis* (WLA), diketahui berdasarkan metode *Work Load Analysis* tidak perlu penambahan tenaga kerja pada divisi pencetak struk dan kasir, namun perlu penambahan tenaga kerja pada divisi pengambil barang sebanyak 3 orang (Bakhtiar dkk, 2021). Pada penelitian sebelumnya mengenai analisis beban kerja menggunakan metode *Work Load Analysis* (WLA), didapatkan hasil bahwa puskesmas tampo kekurangan dua dokter umum, dan puskesmas wapunto kekurangan satu dokter umum. Puskesmas tampo dan wapunto di kabupaten muna membutuhkan tambahan dokter umum di upaya memberikan pelayanan yang optimal khususnya di bidang preventif, promotif, kuratif dan rehabilitatif kepada masyarakat (Akbar dan Ahmad, 2020).

Pada penelitian sebelumnya tentang beban kerja menggunakan metode *Work Load Analysis* (WLA), diketahui bahwa terdapat 4 pekerja yang melebihi batas normal, yaitu operator 1 sebesar 124%, operator 4 sebesar 116%, operator 5 sebesar 112%, dan operator 7 sebesar 111%. Perhitungan tenaga kerja optimal dengan menggunakan metode *Workforce Analysis* menunjukkan bahwa pekerja pabrik tahu X disarankan untuk menambah 4 orang pada setiap stasiun kerja dengan kelebihan stasiun kerja (Meisya dkk, 2020). kemudian penelitian sebelumnya tentang beban kerja menggunakan metode *Work Load Analysis*

(WLA) dan *Macroergonomic Analysis and Design* (MEAD), Menunjukkan nilai beban kerja setelah dilakukan penelitian dengan menggunakan metode *work load analysis* (WLA), didapatkan hasil beban kerja pada tahap komponen sebesar 0,52 dan tahap proses lini sebesar 0,51 yang artinya dari tahapan proses produksi masing-masing dinyatakan mendapat beban (Havish dan Putra, 2022).

Pada penelitian sebelumnya menggunakan metode *Work Load Analysis* (WLA), Menunjukkan bahwa waktu kerja tersedia bagi dokter umum adalah 78.180 menit/tahun. Standar beban kerja untuk kegiatan pokoknya sebesar 17.373,34 untuk pelayanan medik, 9.984,67 untuk pelayanan tindakan lanjutan/khusus, dan 7.474,19 untuk pembuatan rujukan. Standar tugas penunjangnya adalah sebesar 1,96. Hasil penghitungan dengan metode analisis beban kerja kesehatan didapatkan terdapat kekurangan tenaga sebesar 3 dokter umum (Vivian dkk, 2022).

Berdasarkan pembahasan jurnal dan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa metode *Work Load Analysis* (WLA), dan *Defence Research Agency Workload Scale* (DRAWS) sangat berperan penting dalam menangani permasalahan terkait beban kerja fisik dan mental. Sesuai dengan tujuan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis yaitu evaluasi beban kerja fisik dan mental di UKM Cahaya Perabot, sehingga kita dapat mengetahui tingkat beban karyawan dan adanya perbaikan yang dilakukan setelah penelitian ini.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara yang dilakukan terhadap karyawan di UKM Cahaya Perabot maka identifikasi masalah yang dapat memicu beban kerja adalah sebagai berikut :

1. Permintaan tidak terpenuhi akibat tingginya tingkat beban kerja.
2. Pekerjaan yang dilakukan melebihi batas.

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan bagian produksi UKM Cahaya Perabot.

2. Pengukuran nilai beban kerja dilakukan dengan metode *Work Load Analysis* (WLA) yang digunakan untuk mengukur beban kerja fisik.
3. Pengukuran nilai beban kerja dilakukan dengan metode *Defence Research Agency Workload Scale* (DRAWS) yang digunakan untuk mengukur beban kerja mental.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, rumusan masalah yang didapat adalah :

1. Bagaimana agar karyawan tidak mengalami beban kerja fisik yang berlebihan dalam bekerja dengan cara mengukur beban kerja menggunakan *Work Load Analysis* (WLA) ?
2. Bagaimana cara agar karyawan tidak mengalami beban kerja mental yang berlebihan dalam bekerja dengan cara mengukur beban kerja menggunakan *Defence Research Agency Workload Scale* (DRAWS) ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tujuan penelitian dan pengembangan ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menghindari beban kerja fisik yang dialami oleh karyawan dalam bekerja dengan cara mengukur beban kerja menggunakan *Work Load Analysis* (WLA).
2. Untuk menghindari beban kerja mental yang dialami oleh karyawan dalam bekerja dengan cara mengukur beban kerja menggunakan *Defence Research Agency Workload Scale* (DRAWS).

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis
 - a. Menambah wawasan mahasiswa dalam menganalisis beban kerja dan mengetahui faktor penyebab beban kerja belum merata.
2. Bagi Perusahaan
 - a. Untuk memberikan saran perbaikan sistem kerja di bagian proses produksi UKM Cahaya Perabot.

3. Bagi kampus
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah referensi sebagai bahan penelitian lanjutan yang lebih mendalam pada masa yang akan datang.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan acuan, kajian, referensi, informasi perbandingan dan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya.
4. Bagi ilmu pengetahuan
 - a. Menjadi masukan kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian tentang beban kerja dan faktor penyebab beban kerja fisik dan mental menggunakan metode *Work Load Analysis* (WLA) dan *Defence Research Agency Workload Scale* (DRAWS).

1.7 **Sistematika Penulisan**

Dalam penulisan tugas akhir ini, terdapat aturan atau sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada ini memberikan gambaran umum tentang latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini membahas tentang mengenai dasar teori yang digunakan dalam pengolahan dan penyusunan laporan tugas akhir. Teori ini yang digunakan berhubungan dengan ergonomi, beban kerja, metode beban kerja, metode *Work Load Analysis* (WLA) dan *Defence Research Agency Workload Scale* (DRAWS).

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini membahas mengenai tahapan-tahapan yang telah terstruktur sehingga dapat disusun menjadi laporan tugas akhir. Tahapan yang dilakukan berhubungan dengan objek penelitian yaitu jenis penelitian, waktu dan tempat penelitian, data dan sumber data, dan bagan alir penelitian

BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Bab ini membahas mengenai pengumpulan data dari karyawan UKM Cahaya Perabot, skor total beban kerja dan kategori beban kerja.

BAB V ANALISIS

Pada bab ini berisikan tentang, analisis faktor yang mempengaruhi beban kerja, analisis tingkatan beban kerja, analisis beban kerja keseluruhan dan analisis penyebab terjadinya beban kerja.

BAB VI PENUTUP

Bab ini membahas mengenai garis besar hasil yang diperoleh dari penelitian yang telah dilakukan. Serta didapat solusi perbaikan mengenai penanganan atas penelitian beban kerja.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN