

ANALISIS HUBUNGAN BEBAN KERJA MENTAL DENGAN KINERJA KARYAWAN SMK BATIK 1 SURAKARTA

Septyani Kartikaningsih^{1*}, Nancy Oktyajati^{2*}, Sri Mayasari^{3*}

¹Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik Universitas Islam Batik Surakarta

Email: septyanikartika99@gmail.com

²Program Studi Teknik industri, Fakultas Teknologi Industri, Universitas Islam Indonesia

Email: oktyajati.nancy@gmail.com

³Program Studi Teknik industri, Fakultas Teknologi Industri, Universitas Islam Indonesia

Email: mayyassari@gmail.com

Abstract. This thesis discusses the relationship between the mental workload of employees at SMK Batik 1 Surakarta. The methodology used is quantitative research using survey method with total sampling, Subjective Workload Assessment (SWAT) technique, and sample method for several employees at SMK Batik 1 Surakarta. The sampling results show that most teachers perform non-productive activities during working hours that exceed the allowances provided. Physical stress is a more significant factor in the performance of employees in the administration of student payment receipts. On the other hand, the Mental Effort (E) factor interferes with performance in managing financial affairs, including paying tuition fees that must be carried out at the end of the semester. Based on the results of this workload research, it is expected that the company can divide tasks and allocate employees better.

Keywords: Workload, Mental Workload, Employee Performance, SWAT

I. PENDAHULUAN

Karena setiap orang memiliki kapasitas tenaga kerja yang berbeda, beban kerja yang dialami oleh setiap karyawan juga berbeda. Dua kategori utama beban kerja adalah beban kerja fisik (menggunakan energi fisik) dan beban kerja mental (menggunakan otak/pikiran)(Rizky, 2018). Tubuh manusia dibangun untuk mampu melakukan tugas-tugas kerja yang teratur. Kita dapat menggerakkan tubuh dan melakukan pekerjaan berkat adanya massa otot, yang membentuk kira-kira setengah dari berat tubuh. Bekerja menyiratkan bahwa tubuh akan menerima beban dari luar. Dengan kata lain, setiap karyawan adalah beban bagi individu yang terlibat.(Solichul Hadi A. Bakri, 2016).

Kesenjangan antara tingkat keterampilan pekerja dan kebutuhan pekerjaan dikenal sebagai beban kerja. Jika bakat seorang pekerja melebihi persyaratan pekerjaan, kebosanan akan muncul. Di sisi lain, akan terjadi kelelahan yang luar biasa jika bakat pekerja di bawah apa yang dibutuhkan oleh tugas itu.(Faritsy Al Zaqi & Suseno, 2015). Beban mental yang dimaksud adalah ketidaksesuaian antara tuntutan tugas (job requirement) dan kapasitas mental pekerja (aktivitas metakontroler). Karena korelasi yang relatif signifikan antara upaya mental dan ketidaktepatan yang dihasilkan, adalah mungkin untuk mengatakan bahwa upaya mental terkait dengan tingkat kinerja.(Ongi, 2015). Bahkan dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia dikaitkan dengan manajemen itu sendiri, menjadikannya komponen penting dari bisnis. Semua pilihan dan tindakan manajerial yang berdampak langsung pada tenaga kerja perusahaan dianggap sebagai bagian dari manajemen sumber daya manusia.(Wijayanti et al., 2019). Menyatakan bahwa kinerja mengacu pada pencapaian tujuan dan keberhasilan dalam melaksanakan tugas. Jika tujuan yang diinginkan dapat berhasil dicapai, kinerja mungkin dianggap baik dan berhasil.(Wijayanti et al., 2019).

Kinerja karyawan umumnya diposisikan sebagai variabel dependen dalam penelitian-penelitian empiris karena dipandang sebagai akibat atau dampak dari perilaku organisasi atau praktek-praktek sumber daya manusia bukan sebagai penyebab atau determinan(Sari, 2017). Mengacu pada uraian diatas, maka dapat diketahui masalah beban kerja mental yang dialami karyawan SMK Batik 1 Surakarta berbeda-beda terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu penulis menganggap penelitian “Analisis Hubungan Beban Kerja Mental Dengan Kinerja Karyawan SMK Batik 1 Surakarta” sangat penting untuk menjadi bahan evaluasi bagi karyawan dan perusahaan.

II. METODE PENELITIAN

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner (angket) yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Titin Ruliana, 2016). Penelitian ini dilakukan pada seluruh karyawan SMK Batik 1 Surakarta yang beralamat JL Slamet Riyadi Kleco Surakarta dari tanggal 2 Januari sampai dengan 1 Maret 2021. Penelitian dilaksanakan dengan membagikan 35 kuesioner sesuai dengan jumlah sampel yang ditentukan. Seluruh kuesioner terisi lengkap dan dapat diolah. Setiap tanggapan yang diberikan oleh responden terhadap setiap pertanyaan dalam kuesioner penelitian dilakukan analisis komparatif. Pendekatan paling sederhana untuk mengukur seberapa banyak upaya mental yang dikeluarkan karyawan ketika melaksanakan pekerjaan tertentu adalah melalui ukuran subjektif. Menanyakan perasaan orang tersebut tentang beban tugas yang dilakukan adalah cara yang biasanya digunakan. Jelaskan bahwa karyawan diminta untuk menilai beban kerja yang mereka hadapi pada pengukuran subjektif menggunakan skala yang berbentuk daftar frasa yang mewakili berbagai tingkat beban kerja. (Solichul Hadi A. Bakri, 2016).

Metode sampel kerja lebih akurat karena data dikumpulkan langsung di lokasi kerja, memungkinkan pengetahuan rinci tentang elemen perawatan yang diperiksa. Hubungan yang erat antara peneliti dan karyawan dapat menghasilkan instruksi yang lebih sederhana bagi pekerja untuk diikuti dan pengumpulan data yang kurang tepat, seperti ketika karyawan mengerahkan upaya yang berlebihan untuk menyelesaikan tugas.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Perhitungan Waktu Baku

Langkah-langkah berikut dilakukan untuk menghitung waktu standar:

- Putuskan berapa banyak kunjungan ke setiap pekerja akan dilakukan.
- Hitung jumlah pengamatan karyawan dan proporsi pengamatan produktif.
- Mendefinisikan durasi pengamatan dalam menit pengamatan.
- Menghitung jumlah pengamatan yang dihasilkan setiap hari sebagai akibat dari pembayaran uang sekolah siswa setiap hari.
- Perhitungan waktu siklus
- Menggunakan faktor koreksi untuk menghitung waktu standar.
- Memasukkan faktor akomodasi yang telah ditentukan ke dalam perhitungan waktu standar

Perhitungan karyawan bagian administrasi pembayaran spp :

- Kunjungan dilakukan ke dua karyawan

$$\text{Jumlah kunjungan} = 165 \times 2 = 330$$

- Jumlah total maupun proporsi pengamatan yang bermanfaat Jumlah pengamatan produktif total = 305

$$\text{Prosentase produktif} = \frac{305}{330} \times 100\% = 92,42\%$$

- Jumlah menit pengamatan yang dilakukan selama 5 hari
 - Jumlah menit yang dihabiskan untuk melakukan pengamatan selama lima hari
- $$\text{Jumlah menit pengamatan} = 7 \text{ jam} \times 5 \text{ hari} \times 60 \text{ menit} = 2100 \text{ menit}$$
- Jumlah pembayaran siswa setiap harinya dihasilkan selama pengamatan adalah 10 siswa
 - Selama pengamatan, 10 pembayaran siswa dihasilkan setiap hari.
 - Perhitungan waktu siklus

$$\text{Waktu siklus} = \frac{2100 \text{ menit} \times 0,9242}{10} = 194,08 \text{ menit}$$

- Menentukan waktu normal

$$\text{Waktu normal} = \frac{2100 \times 0,9242 \times 1,14}{10} = 221,25 \text{ menit}$$

- Menentukan waktu baku

$$\text{Waktu baku} = 221,13 \text{ menit} \times \frac{100\%}{100\% - 26\%} = 298,98 \text{ menit}$$

Perhitungan waktu Standar

Istilah "waktu standar" mengacu pada perbandingan antara jumlah jam kerja dan hari kerja biasa. Waktu standar adalah 298,82 menit per prosedur pembayaran tunggal, sedangkan jumlah jam kerja yang digunakan adalah 2100. Oleh karena itu, waktu standarnya adalah:

$$\text{Waktu standar} = \frac{2100}{298,98} = 7 \text{ per lima hari kerja dalam satu minggu}$$

Perhitungan Beban Kerja

Jumlah pengamatan produktif dibagi jumlah pengamatan aktivitas kerja dua orang pekerja dalam menyelesaikan tugas mulai dari memproses pembayaran spp hingga membuat laporan menghasilkan persentase produktif pegawai administrasi pembayaran spp. Tingkat produktivitas ini sesuai dengan beban yang harus dilakukan karyawan, yang meliputi segala hal mulai dari membayar uang kuliah hingga menulis laporan. Pengamatan aktivitas tenaga kerja selama lima hari, sementara itu, lulus uji konsistensi data dan kecukupan data. Jadi, adalah mungkin untuk menghitung tingkat produktivitas segera. Rumus yang digunakan untuk menentukan persentase produktif adalah:

$$\text{Prosentase produktif} = \frac{305}{330} \times 100\% = 92,42\%$$

Prosentase produktif adalah 92,42 %. Oleh karena itu, 92,42% beban kerja untuk menyelesaikan pekerjaan pelayanan pada pembayaran spp.

Perhitungan Jumlah Tenaga Kerja yang diperlukan

Ada dua karyawan yang dipekerjakan oleh layanan pembayaran spp untuk menyelesaikan pekerjaan. Waktu standar dikalikan dua untuk menciptakan "jam kerja", yaitu 9,956 jam, atau 4,978 jam. SMK Batik 1 Surakarta menargetkan bisa menyelesaikan 110 siswa di setiap jurusan dalam sebulan, namun karena ada 9.956 "man hours", beban kerjanya setara dengan 1.095,16 man hours. Dalam sebulan, tenaga kerja menghabiskan 181,5 jam. Jika beban kerja untuk 1095,16 jam kerja dibagi dengan jumlah jam kerja dalam sebulan, hasilnya adalah 181,5 jam, yang sama dengan 6 pekerja. Oleh karena itu, diperlukan enam karyawan untuk pengelolaan pembayaran uang sekolah.

Analisa Waktu Baku

Total waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas pada kinerja standar dikenal sebagai waktu standar. Karyawan yang bekerja di bagian administrasi pembayaran dibayar dengan tarif reguler per jam 298,98 menit. Saat menghitung waktu standar, tunjangan 26 persen diterapkan untuk memastikan bahwa personel memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan tugas mereka. Keleluasaan yang diberikan dapat meningkatkan komitmen tenaga kerja untuk menyelesaikan tugas.

Produksi Standar

Perbandingan antara jumlah jam kerja yang dihabiskan dan waktu pemrosesan digunakan dalam perhitungan produksi konvensional. Waktu kerja yang digunakan selama observasi adalah 2100 menit, sedangkan waktu standar yang digunakan 298,98 menit.

Beban Kerja Tenaga Kerja Pada Saat Pembayaran Administrasi SPP

Persentase produktif sebesar 92,42 persen digunakan untuk menghitung beban kerja pegawai yang menangani administrasi pembayaran bulanan. Dalam hal penyusunan laporan, persentase produktif menunjukkan aktivitas pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan. Mengingat bahwa hari kerja rata-rata untuk karyawan adalah tujuh jam, temuan ini menunjukkan bahwa 92,42 persen dari total—atau 6,469 jam—digunakan untuk bekerja; sisa 0,530 jam hilang karena tidak ada pekerjaan yang ditampilkan. yang sukses. 6.469 jam kerja menunjukkan bahwa aktivitasnya terlalu sibuk dan kebutuhan pekerja akan waktu henti tidak terpenuhi, yang menghalangi mereka untuk memberikan pekerjaan terbaik mereka (Destha Joanda & Suhardi, 2017). Tujuh puluh lima persen waktu dihabiskan untuk bekerja, dan dua puluh lima persen dihabiskan untuk tidak melakukan apa-apa. Ketika produktivitas melebihi 75%, menjadi sulit bagi karyawan untuk melakukan tugasnya. Oleh karena itu beban kerja pekerja terlalu tinggi yaitu 92,42 persen, sehingga tidak mungkin mencapai target produksi.

Jumlah Tenaga Kerja yang diperlukan

Karena beban kerja yang berlebihan, pegawai yang menangani pembayaran spp tidak dapat memenuhi target waktu yang telah ditentukan. Area pembayaran spp memiliki dua karyawan yang tidak dapat melakukan tugas hingga batas waktu. Ini harus mengubah beban kerja menjadi "jam kerja" untuk menghitung tingkat staf yang dibutuhkan. SMK Batik 1 Surakarta diharapkan dapat menyelesaikan pembayaran 110 siswa dalam satu bulan, namun kebutuhan "jam kerja" adalah 9.956 jam tenaga kerja, sehingga beban kerja sama dengan 1095,16 jam tenaga kerja. Dalam sebulan, tenaga kerja menghabiskan 181,5 jam. Jika beban kerja untuk 1095,16 jam kerja dibagi dengan jumlah jam kerja dalam sebulan, hasilnya adalah 181,5 jam, yang sama dengan 6 pekerja. Oleh karena itu, bagian administrasi pembayaran spp membutuhkan 6 orang pegawai. Metode korelasi Pearson digunakan untuk melakukan uji validitas, jika nilai korelasi masing-masing indikator (r hitung) lebih besar dari r tabel, maka indikator atau item tersebut dinyatakan valid, sebaliknya jika r hitung lebih kecil dari r tabel atau memiliki nilai korelasi negatif, maka indikator atau item tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiono, 2015). Penggunaan program SPSS 20 memudahkan metode perhitungan analisis faktor dalam penelitian ini. Hasil uji validitas penelitian ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Hasil analisis faktor uji validitas

No	Indikator	r tabel	r hitung	Ket.
A	Variabel beban Kerja Mental			
	Beban Waktu			
1	Mendapatkan gangguan selama melakukan Pekerjaan	0.468	0.75	valid
2	Mengerjakan dua/lebih pekerjaan dalam waktu yang bersamaan	0.468	0.494	valid
	Beban Usaha Mental			
1	Mebutuhkan konsentrasi tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan	0.468	0.68	valid
2	Pekerjaan memerlukan keahlian khusus	0.468	0.492	valid
	Beban Tekanan Psikologis			
1	Merasa gelisah/bingung dalam melakukan Pekerjaan	0.468	0.022	tidak valid
2	Tingkat kompensasi yang didapat saat ini dapat mengurangi tekanan pekerjaan	0.468	0.56	valid
3	Tingkat kompensasi yang tinggi dapat mengurangi tekanan pekerjaan saya	0.468	-0.202	tidak valid

B	Variabel Kinerja Karyawan			
	Kualitas			
1	Melakukan pekerjaan dengan teliti	0.468	0.804	valid
2	Melakukan pekerjaan sesuai dengan Standar Operating Procedure (SOP) yang ada.	0.468	0.713	valid
3	Tingkat Kesalahan dari Waktu ke Waktu	0.468	0.6	valid
	Kuantitas			
1	Mengetahui target hasil yang ingin dicapai.	0.468	0.757	valid
2	Jumlah hasil kerja selalu mencapai sasaran.	0.468	0.467	valid

3	Memahami cara untuk mencapai hasil yang diinginkan	0.468	0.732	valid
Penggunaan Waktu dalam Bekerja				
1	Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	0.468	0.786	valid
2	Memiliki tingkat disiplin kehadiran yang tinggi.	0.468	0.711	valid
3	Tetap dapat menyelesaikan pekerjaan walaupun terganggu waktu cuti	0.468	0.598	valid
Kerjasama dalam Bekerja				
1	Memiliki kemampuan untuk berkerja dalam tim.	0.468	0.752	valid
2	Memiliki kesadaran untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi	0.468	0.752	valid

Dengan menggunakan metode Cronbach alpha reliabilitas kuesioner diuji. Jika skor Cronbach alpha instrumen lebih tinggi, itu dianggap dapat diandalkan. Jika koefisien reliabilitas pengukuran setidaknya 0,6, itu dianggap andal. Keandalan di bawah 0,6 buruk, lebih dari 0,8 baik, dan antara 0,7 dan 0,6 dapat ditoleransi. Penelitian yang sebenarnya kemudian akan menggunakan konstruk yang reliabel dapat dipercaya sebagai konstruk dalam penelitian yang sesungguhnya (Syamsuri, 2018). Hasil dari uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Reliabilitas Variabel Penelitian

No	variabel	Cronbach's Alpha
1	Beban Kerja mental	0.730
2	Kinerja karyawan	0.763

Dari Tabel 2 menunjukkan nilai ketergantungan yang tinggi, yang lebih besar dari 0,6 dari kedua variabel. Oleh karena itu, penelitian yang sebenarnya dapat menggunakan kedua variabel tersebut.

Variable beban kerja

Tiga variabel digunakan untuk mengukur variabel beban kerja dalam penelitian ini: beban waktu, beban usaha mental, dan beban ketegangan psikologis. (Hardani et al., 2017). Tabel distribusi frekuensi untuk setiap indikasi dalam tiga dimensi, yang dapat dilihat pada tabel studi di bawah ini, menggambarkan bagaimana persepsi responden terhadap setiap indikator:

Dimensi beban waktu

Tabel distribusi frekuensi di bawah ini menunjukkan bagaimana persepsi responden terhadap aspek pengaruh lingkungan.

Tabel 3. Jawaban Responden untuk Dimensi Beban Waktu Memiliki waktu Luang yang Sedikit

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	12	47,1
Sedang	16	47
Tinggi	2	5,9
TOTAL	34	100

Tabel 3 menunjukkan bahwa sebanyak 12 responden (47,1%) memberikan tanggapan rendah, 16 responden (47%) memberikan tanggapan sedang, dan 2 responden (5,9%) memberikan tanggapan tinggi. Ada lebih banyak responden daripada mereka yang mengatakan ada risiko tinggi untuk indikasi ini. Oleh karena itu, aman untuk mengatakan bahwa suasana kerja sangat menguntungkan.

Dimensi Beban Usaha Mental

Tabel distribusi frekuensi berikut ini menunjukkan bagaimana responden mempersepsikan aspek karakteristik organisasi.

Tabel 4. Jawaban Responden untuk Dimensi Beban Usaha Mental Konsentrasi Tinggi dalam Menyelesaikan Pekerjaan

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	0	0
Sedang	29	85,3
Tinggi	5	14,7
TOTAL	34	100

Tabel 4 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap indikator-indikator tersebut memerlukan perhatian yang intensif agar dapat melakukan pekerjaan yang menghasilkan kesepakatan. Perhatian yang tinggi diperlukan untuk tugas yang dilakukan oleh staf SMK Batik 1 Surakarta, seperti menyiapkan laporan keuangan yang direncanakan. Proses pembayaran tunai di akhir bulan bisa memakan waktu cukup lama, jadi kami membutuhkan konsentrasi yang besar, kata seorang karyawan dalam wawancara pribadi. Akibatnya, tanggapan responden pada dasarnya konsisten; 29 responden (85,3 persen) memilih "sedang", sedangkan 5 responden (14,7 persen) memilih "tinggi".

Dimensi Beban Tekanan Psikologis

Bagan distribusi frekuensi berikut menunjukkan bagaimana responden menilai atribut Beban Tekanan Psikologis.

Tabel 5. Jawaban Responden Untuk Dimensi Beban Tekanan Psikologis Tingkat Pendapatan Saat Ini Dapat Mengurangi Tekanan Pekerjaan

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	6	17,6
Sedang	21	61,8
Tinggi	7	20,6
TOTAL	34	100

Tabel 5 menunjukkan bahwa kemungkinan besar indikator kerja akan menghasilkan kesepakatan. Terlihat dari jumlah responden, sebanyak 21 peserta (61,8 persen) memilih opsi "sedang", disusul 7 responden (20,6 persen) yang memilih "tinggi". Tanggapan rendah diberikan oleh enam responden terakhir (masing-masing 8,8%). Tugas utama yang terlibat termasuk mencapai kesepakatan dan membuat garis waktu untuk pelaksanaan ujian semester, serta kapan siswa akan membayar tagihan terakhir mereka dan menerima kartu ujian mereka. Resiko pekerjaan sangat tinggi karena terikat erat dengan kelanjutan kegiatan semester.

Variabel Kinerja Karyawan

Dalam studi ini, empat faktor kinerja karyawan—kualitas, kuantitas, penggunaan waktu di tempat kerja, dan kerja sama di tempat kerja—diukur. Variabel kinerja karyawan, seperti halnya variabel stres kerja, mencerminkan penilaian responden terhadap setiap indikator pada empat dimensi yang tercantum dalam tabel distribusi frekuensi. Selain itu, hasil wawancara dengan seorang pekerja yang menjabat langsung di bawah kepala sekolah SMK Batik 1 Surakarta termasuk dalam penilaian kinerja pribadi karyawan tersebut. (Tiogana & Hartono, 2020).

Dimensi Kualitas

Tabel distribusi frekuensi berikut menunjukkan bagaimana responden menilai dimensi kualitas.

Tabel 6. Jawaban Responden untuk Dimensi Kualitas Melakukan pekerjaan dengan Teliti

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	0	0
Sedang	25	73,5
Tinggi	9	26,5
TOTAL	34	100

Tabel 6 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap indikator ini menghasilkan setuju. Hingga 25 responden (73,5%) merespons dengan cukup. Hasil ini menunjukkan bahwa staf di SMK Batik 1 Surakarta melaksanakan tugasnya dengan tekun. Hal ini terkait dengan temuan tanggapan responden terhadap tanda-tanda bahwa pekerja perlu memperhatikan pekerjaannya dengan baik, hingga 88 persen responden menyatakan setuju. Sedangkan akurasi akan meningkat seiring dengan naiknya tingkat konsentrasi.

Dimensi Kuantitas

Tabel distribusi frekuensi berikut menunjukkan bagaimana responden menilai dimensi kuantitas.

Tabel 7. Jawaban Responden Untuk Dimensi Kuantitas Mengetahui Target hasil yang ingin dicapai

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	9	26,5
Sedang	23	67,6
Tinggi	2	5,9
TOTAL	34	100

Dari tabel di atas 23 responden (67,6%) yang memberikan jawaban menjawab cukup. Karena upaya pelatihan terus-menerus perusahaan, kesalahan telah berkurang. Data internal yayasan batik yang melakukan workshop dan pelatihan mendalam untuk meningkatkan kemampuan personel menjadi buktinya. Target peningkatan keterampilan ditetapkan sebesar 32% dalam statistik penilaian kinerja awal tahun 2021. Skor penilaian kemajuan keterampilan 39 persen dalam penggunaan sebenarnya.

Dimensi Penggunaan Waktu dalam Bekerja

Bagan distribusi frekuensi berikut ini menunjukkan bagaimana responden mempersepsikan berbagai aspek konsumsi waktu di tempat kerja.

Tabel 8. Jawaban Responden Untuk Dimensi Penggunaan Waktu dalam Bekerja Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	6	17,6
Sedang	24	70,6
Tinggi	4	11,8
TOTAL	34	100

Berdasarkan tabel di atas, 24 responden (70,6 persen) menunjukkan bahwa ada bahaya sedang karyawan tidak menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Empat responden (11,8 persen) berisiko tinggi. Hal ini disebabkan, sebagaimana telah disampaikan pada bab pertama, masih terdapat kesalahan dalam proses penyelesaian kegiatan semester dan pembayaran administrasi yang merupakan sebagian besar pekerjaan mereka.

Variable Kerjasama Dalam Bekerja

Teori *Multiple Resource* berpendapat bahwa ketika seseorang melakukan dua atau lebih pekerjaan, itu menghasilkan beban kerja yang berlebihan karena manusia memiliki keterbatasan dalam hal memproses informasi dari berbagai sumber. Namun, ketika seorang pekerja hanya melakukan satu tugas, dia tidak memiliki beban berat yang menurunkan tingkat konsentrasinya (Raldina Asdyanti, 2012).

Dimensi Kerjasama dalam bekerja

Tabel distribusi frekuensi di bawah ini menunjukkan bagaimana perasaan responden tentang berbagai aspek kerjasama di tempat kerja.

Tabel 9. Jawaban Responden Untuk Dimensi Penggunaan Waktu dalam Bekerja Memiliki Tingkat Disiplin Tinggi

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	2	5,9
Sedang	9	26,5
Tinggi	23	67,6
TOTAL	34	100

Tabel 9 bahwa karyawan memiliki tingkat disiplin kehadiran yang tinggi, 23 responden (67,6%) memberikan tanggapan berisiko tinggi, sedangkan 9 responden memberikan tanggapan berisiko sedang (26,5 persen). Hal ini dikuatkan oleh data kehadiran dari tempat kerja, yang menunjukkan bahwa, sesuai dengan kebijakan perusahaan, rata-rata karyawan bekerja 8 jam sehari. Meskipun aturan tersebut menetapkan bahwa jam kerja adalah dari pukul 07.00 hingga 18.00, waktu fleksibel sekarang berlaku, memungkinkan karyawan untuk mengubah jam kerja mereka selama ada 8 jam dalam sehari.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan permasalahan dan tujuan penelitian, hasil pengolahan dan analisis data dapat diringkas sebagai berikut:

Penelitian yang melihat hubungan antara beban kerja mental dengan kinerja pekerja di SMK Batik 1 Surakarta ini menemukan hubungan yang substansial antara keduanya, dengan hubungan yang cukup kuat menuju ke arah bawah. Respon terhadap variabel beban kerja oleh responden menunjukkan beban kerja yang relatif sedang, namun tanggapan terhadap variabel kinerja termasuk dalam kategori tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tenaga kerja SMK Batik 1 Surakarta memiliki beban kerja yang ringan dan memberikan hasil kerja yang berkualitas.

Pegawai yang bekerja di bagian administrasi pembayaran spp seringkali menghasilkan pekerjaan dalam waktu tujuh per lima hari kerja. Administrasi pembayaran spp menyumbang 92,42 persen dari beban karyawan, dan dibutuhkan 6 staf. Pihak manajemen yayasan harus memberikan perhatian yang cukup besar agar dapat menyeimbangkan beban kerja dengan menambah pegawai pada bagian administrasi pembayaran spp mengingat beban yang dihadapi pegawai bagian administrasi pembayaran spp terlalu berat. Produktivitas tenaga kerja harus dipantau oleh manajemen agar muncul etos kerja. Karena administrasi pembayaran akan menentukan keberhasilan, pekerja yang terlibat dalam kegiatan industri harus lebih profesional.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprianto, T., & Rahman, Z. M. (2020). *EVALUASI BEBAN KERJA MENTAL MAHASISWA TINGKAT. 08(02)*, 20–25.
- Destha Joanda, A., & Suhardi, D. B. (2017). Analisis Postur Kerja dengan Metode REBA untuk Mengurangi Resiko Cedera pada Operator Mesin Binding di PT. Solo Murni Boyolali. *Seminar*

Dan Konferensi Nasional IDEC, 2579–6429.

- Faritsy Al Zaqi, A., & Suseno. (2015). Peningkatan produktivitas perusahaan dengan menggunakan metode. *Jurnal Teknik Industri, 10*(2), 103–116.
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2017). Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. In *Journal of Chemical Information and Modeling*.
- Ongi, A. (2015). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. NUSA HALMAHERA MINERALS DI KAB. HALMAHERA UTARA. *Jurnal Administrasi Publik UNSRAT*.
- Raldina Asdyanti. (2012). *Analisis hubungan..., Raldina Asdyanti, FISIP UI, 2012.*
- Rizky, I. (2018). *Analisis Pengukuran Beban Kerja Mental dan Fisik dengan Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Nasa Task Load Index (Nasa – TLX) pada Departemen Manufaktur di PT . Petnesia Resindo. 8*(2), 105–114.
- Sari, P. (2017). *PENGUKURAN BEBAN KERJA KARYAWAN MENGGUNAKAN METODE NASA-TLX DI PT . TRANKA KABEL Ratih Ikha Permata Sari Program Studi Teknik Industri , FTMIPA Universitas Indraprasta PGRI , Jakarta Email : ratih.ikha@gmail.com. 9*(3), 223–231.
- Solichul Hadi A. Bakri, T. (2016). Sarana Kerja Yang Tidak Ergonomis Meningkatkan Keluhan Muskuloskeletal Pada Pekerja Garmen Di Bali. *UNIBA*.
- Sugiono. (2015). Metode Penelitian Tindakan (Action Research). *Prosiding Seminar Nasional Jurusan PGSD FIP UNP Tahun 2015*.
- Syamsuri, A. R. (2018). *Analisis Budaya Kaizen dan Keterlibatan Kerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Intervening terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Empiris pada PT . Gloria Jaya Sejahtera Medan). 9*(2), 171–179.
- Tiogana, V., & Hartono, N. (2020). Analisis Postur Kerja dengan Menggunakan REBA dan RULA di PT X. *Journal of Integrated System, 3*(1), 9–25. <https://doi.org/10.28932/jis.v3i1.2463>
- Titin Ruliana, N. (2016). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN KUTAI BARAT. *Ekonomia*.
- Wijayanti, P., Sugiyono, H. A., Mm, S. T., Marlyana, N., & Mt, S. T. (2019). *Analisis pengukuran beban kerja dengan Metode REBA dan Nasa-TLX di Departemen Quality Control PT. Seidensticker Indonesia. 480–488.*