

## Penilaian Beban Kerja Karyawan Unit Mikro Bank Menggunakan Metode NASA TLX

Novi Aris Sasongko<sup>1</sup>, Ade Sri Mariawati<sup>2</sup>, Ani Umyati<sup>3</sup>

<sup>1, 2, 3</sup> Jurusan Teknik Industri Universitas Sultan Ageng Tirtayasa  
[noviari89@gmail.com](mailto:noviari89@gmail.com)<sup>1</sup>, [adesri77@gmail.com](mailto:adesri77@gmail.com)<sup>2</sup>, [anie\\_oe@yahoo.com](mailto:anie_oe@yahoo.com)<sup>3</sup>

### ABSTRAK

Unit Mikro kredit merupakan lembaga keuangan yang sedang berkembang dan memerlukan Sumber daya manusia yang mampu memberikan kinerja yang baik. Kegiatan yang saat ini berjalan adalah penyediaan dana usaha untuk para pedagang kecil menengah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui skor beban kerja pada setiap level jabatan dan mengetahui faktor-faktor yang paling mempengaruhi level jabatan terhadap beban kerja yang dialami oleh karyawan di setiap unit mikro kredit. Penelitian ini dilaksanakan di 3 (tiga) unit mikro bank antara lain unit mikro Bank BRI, unit Mikro BJB dan Unit Mikro Bukopin. Subyek penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada dalam unit tersebut. Beban kerja yang di ukur adalah beban kerja mental. Beban kerja mental diukur dengan menggunakan metode NASA TLX. Metode ini memuat enam indikator yaitu kebutuhan mental, kebutuhan fisik, kebutuhan waktu, performansi, usaha, tingkat frustrasi. berdasarkan hasil analisis NASA TLX, karyawan yang menerima beban mental tertinggi ada pada 1 level jabatan yang sama yaitu, Branch manager, kepala unit dan manager unit dengan masing masing memperoleh nilai beban kerja sebesar 82.00 ; 82.67 dan 80.33 yang termasuk dalam kategori beban kerja sangat tinggi.

Kata Kunci : beban kerja, NASA-TLX, Ergonomi

### ABSTRACT

Unit Micro credit is a financial institution that is growing and requires human resources capable of providing good performance. Activities that are currently running is the provision of operating funds for small traders menengah. Penelitian aims to determine the workload scores for each level of the hierarchy and determine the factors that most influence the position of the workload levels experienced by employees in each unit of micro-credit. This research carried on in three (3) units of micro-banks include Bank BRI micro units, units and unit Micro Micro BJB Bukopin. The subjects of this study were all existing employees in the unit. The workload is measured is the mental workload. Mental workload was measured using NASA TLX method. This method includes six indicators of mental demand, physical demand, temporal demand, performance, Effort, Level frustrating. based on the analysis of NASA TLX, employees who received the highest mental burden is on one level the same position, namely, Branch manager, head of the unit and the unit manager with each gain value workload of 82.00; 82.67 and 80.33 are included in the category of very high workload.

Keywords: workload, NASA-TLX, Ergonomic.

### PENDAHULUAN

Pada suatu perusahaan umumnya baik yang bergerak di bidang manufaktur ataupun jasa, pegawai atau karyawan merupakan salah satu aset dari perusahaan. dimana mereka memiliki potensi untuk memberikan *income* atau keuntungan kepada perusahaan. Akan tetapi potensi-potensi ini terkadang tidak didukung oleh sebuah sistem yang memadai, baik itu berupa sarana maupun aturan baku didalamnya. Hal ini terjadi di dunia perbankan sektor mikro. Unit Mikro kredit merupakan perusahaan yang sedang dalam tahap berkembang dan memerlukan Sumber daya manusia yang mampu memberikan kinerja yang baik. Kegiatan yang saat ini berjalan adalah penyediaan dana usaha untuk para pedagang kecil menengah. Unit mikro krdit memiliki struktur organisasi yang telah dirancang sebaik mungkin oleh perusahaan. Dimana dalam struktur organisasi, terlihat level jabatan-jabatan yang ada pada perusahaan

tersebut. Setiap pekerjaan pada masing-masing jabatan yang mempunyai tingkat beban kerja yang berbeda-beda. Beban kerja yang tinggi akan berdampak pada produktivitas pekerja. Beban kerja dapat didefinisikan sebagai perbedaan antara kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang berlebih. Psikologi beban kerja adalah beban yang dialami atau yang diterima oleh seseorang pada saat ia melakukan pekerjaan. Banyak faktor yang mempengaruhi perubahan psikologi beban kerja, faktor tersebut dapat berasal dari dalam diri pekerja atau luar diri pekerja seperti daya inget jangka pendek, kelelahan kerja, kelelahan secara umum dan rasa bosan.

Dari sudut pandang ergonomi, setiap beban kerja diterima oleh seseorang harus sesuai atau seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan

kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut. Ada dua faktor yang mempengaruhi Beban kerja, yaitu Beban kerja oleh karena faktor eksternal dan beban kerja oleh karena factor internal. Faktor eksternal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja. Yang termasuk beban kerja eksternal adalah tugas (*task*) itu sendiri, organisasi dan lingkungan kerja, ketiga aspek ini sering disebut sebagai *stressor*. Faktor internal beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut dikenal sebagai *strain*. Berat ringannya *strain* dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Penilaian secara objektif, yaitu melalui perubahan reaksi fisiologis. Sedangkan penilaian subjektif dapat dilakukan secara subjektif berkaitan erat dengan harapan, keinginan, kepuasan dan lain-lain. Secara lebih ringkas faktor internal meliputi; faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan dan lain-lain).

Berat ringannya beban kerja yang diterima oleh seorang tenaga kerja dapat digunakan untuk penentuan berapa lama seorang tenaga kerja dapat melakukan aktivitas pekerjaannya sesuai dengan kemampuan atau kapasitas kerja yang bersangkutan. Semakin berat beban kerja maka semakin pendek waktu kerja seseorang untuk bekerja tanpa kelelahan dan gangguan fisiologis yang berarti atau sebaliknya. Salah satu kebutuhan utama dalam pergerakan otot adalah kebutuhan akan oksigen yang dibawa oleh darah ke otot untuk pembakaran zat dalam menghasilkan energi. Sehingga jumlah oksigen yang dipergunakan oleh tubuh untuk bekerja merupakan salah satu indikator pembebanan selama bekerja. Dengan demikian setiap aktivitas pekerjaan memerlukan energi yang dihasilkan dari proses pembakaran. Semakin berat pekerjaan yang dilakukan maka akan semakin besar pula energi yang dikeluarkan. Berdasarkan hal tersebut maka besarnya jumlah kebutuhan kalori dapat digunakan sebagai petunjuk untuk menentukan berat ringannya beban kerja. Berkaitan hal tersebut, menurut Kepmennaker (1999), menetapkan kategori beban kerja menurut kebutuhan kalori sebagai berikut :

1. Beban kerja ringan: 100 – 200 kilo kalori / jam
2. Beban kerja sedang: > 200 – 350 kilo kalori / jam
3. Beban kerja berat: > 350 – 500 kilo kalori / jam

Konsumsi energi merupakan faktor utama dan tolak ukur yang dipakai sebagai penentu besar atau ringannya kerja fisik dilaksanakan. Proses Metabolisme merupakan fasa yang penting sebagai penghasil energi yang diperlukan untuk kerja fisik. Besarnya energi yang dihasilkan/dikonsumsi dinyatakan dalam satuan kilo kalori (Kcal). Untuk kegiatan dengan klasifikasi ringan (berjalan, berdiri/duduk, berpakaian) memerlukan tambahan kalori kerja 600-700Kcal/24 jam. Standar untuk energi Kerja 5.2 Kcal/menit adalah energi maksimum yang

diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan fisik sedang secara terus-menerus.

Uraian jabatan adalah suatu catatan yang sistematis tentang tugas dan tanggung jawab suatu jabatan tertentu, yang ditulis berdasarkan fakta-fakta yang ada. Sebuah jabatan adalah sekelompok tugas, kewajiban dan tanggung jawab, yang sebagai suatu keseluruhan dipandang sebagai pekerjaan yang sudah biasa bagi seorang karyawan. Suatu jabatan dapat mencakup banyak posisi, karena suatu posisi adalah serangkaian tugas yang dilaksanakan oleh seorang pegawai sendiri. Dalam melakukan pekerjaan secara efisien tidak hanya bergantung kepada kemampuan atau keterampilan tetapi juga dipengaruhi oleh penguasaan prosedur kerja, uraian kerja (job description) yang jelas. Peralatan kerja yang tepat atau sesuai lingkungan kerja, dan sebagainya. Semuanya ini dicakup dalam satu istilah yakni cara kerja yang ergonomis.

Aspek lain dari psikologi kerja ini yang sering menjadi masalah kesehatan kerja adalah stres. Stres terjadi pada hampir semua pekerja, baik tingkat pimpinan maupun pelaksana. Memang di tempat kerja, lebih-lebih tempat kerja yang lingkungannya tidak baik, sangat potensial untuk menimbulkan stres bagi karyawannya. Stres di lingkungan kerja memang tidak dapat dihindarkan, yang dapat dilakukan adalah bagaimana mengelola, mengatasi atau mencegah terjadinya stres tersebut sehingga tidak mengganggu pekerjaan. Untuk dapat mengelola stres, pertama sekali yang perlu dilakukan adalah mengidentifikasi sumber atau penyebab stres atau stressor.

Pengaruh stres kerja ada yang menguntungkan maupun merugikan bagi perusahaan. Namun pada taraf tertentu pengaruh yang menguntungkan perusahaan diharapkan akan rmemacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Reaksi terhadap stres dapat merupakan reaksi bersifat psikis maupun fisik. Biasanya pekerja atau karyawan yang stres akan menunjukkan perubahan perilaku. Perubahan perilaku terjadi pada din manusia sebagai usaha mengatasi stres.

Beban kerja dibagi menjadi dua yaitu beban kerja fisik dan beban kerja mental. penilaian beban kerja fisik dapat dilakukan dengan dua metode secara objektif, yaitu metode penilaian langsung dan metode tidak langsung. Metode pengukuran langsung yaitu dengan mengukur energi yang dikeluarkan melalui asupan oksigen selama bekerja. Meskipun metode dengan menggunakan asupan oksigen lebih akurat, namun hanya dapat mengukur untuk waktu kerja yang singkat dan diperlukan peralatan yang cukup mahal. Sedangkan metode pengukuran tidak langsung adalah dengan menghitung denyut nadi selama kerja. Selain beban kerja fisik, beban kerja yang bersifat mental harus pula dinilai. Namun demikian penilaian beban kerja mental tidaklah semudah menilai beban kerja fisik. Pekerjaan yang bersifat mental sulit diukur melalui perubahan fungsi faal tubuh. Secara fisiologis,

aktivitas mental terlihat sebagai suatu jenis pekerjaan yang ringan sehingga kebutuhan kalori untuk aktivitas mental juga lebih rendah. Pada hal secara moral dan tanggung jawab, aktivitas mental jelas lebih berat dibandingkan dengan aktivitas fisik, karena lebih melibatkan kerja otak (*white-collar*) dari pada kerja otot (*blue-collar*).

**METODE PENELITIAN**

Pengukuran beban kerja dapat dilakukan dengan beberapa cara, yaitu pengukuran beban psikologi secara objektif, pengukuran beban kerja secara pemilihan tugas, pengukuran beban psikologi secara subjektif. NASA TLX (National Aeronautics And Space Administration Task Load Index) merupakan salah satu pengukuran beban kerja mental yang paling sering digunakan yang merupakan suatu prosedur penilaian multidimensional yang memberikan kuantifikasi beban kerja berdasarkan bobot rating yang terdiri dari 6 sub skala, yaitu *Mental Demand*, *Temporaly Demand*, *Physical Demand*, *Performance*, *Frustration*, *Effort*. Penelitian ini menggunakan metode NASA TLX karena metode ini memiliki kelebihan diantaranya adalah validitas yang tinggi, mudah diterima, kesederhanaan dan kemudahan dalam melakukan metode. Langkah-langkah untuk melakukan pengukuran dengan menggunakan metode NASA TLX :

1. Pada proses ini responden diminta untuk melingkari salah satu dari dua indikator yang dirasakan lebih dominan menimbulkan beban kerja mental terhadap pekerjaan tersebut. Kuesioner yang diberikan berbentuk perbandingan berpasangan yang terdiri dari 15 kuesioner perbandingan berpasangan. Dari dua kuesioner ini dihitung jumlah *tally* dari setiap indikator yang dirasakan paling berpengaruh. Jumlah *tally* menjadi bobot untuk tiap indikator beban mental.
2. Pemberian Rating  
 Pada proses ini responden diminta memberikan rating pada setiap indikator beban mental. Rating yang diberikan adalah subjektif tergantung pada beban mental yang dirasakan oleh responden. Untuk mendapatkan skor beban mental NASA TLX, bobot rating untuk setiap indicator dikalikan kemudian dijumlahkan dan dibagi 15 (jumlah perbandingan berpasangan).

$$Skor = \frac{\sum (bobot\ rating)}{15}$$

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Langkah pertama yang diisi oleh responden yaitu indikator beban kerja mental, dimana indikator beban mental terdiri dari 6 indikator yaitu *Mental Demand* (MD), *Physical Demand* (PD), *Temporal Demand* (TD), *Effort* (EF), *Performance* (OP), dan *Frustration Level* (FR). Langkah selanjutnya adalah

pembobotan, pada proses ini responden diminta untuk melingkari salah satu dari dua indikator yang dirasakan lebih dominan menimbulkan beban kerja mental terhadap pekerjaan tersebut. Pembobotan ini terdiri dari 15 kuisisioner perbandingan berpasangan. Dari kuisisioner ini dihitung jumlah *tally* dari setiap indikator yang dirasakan paling berpengaruh. Jumlah *tally* menjadi bobot untuk tiap indikator beban mental. Berikut merupakan hasil pilihan dari Karyawan Eti Meliana berdasarkan indikator yang dibandingkan berpasangan.

Tabel 2. Pembobotan beban kerja mental

Kategori	Tally	Nilai
MD	III	3
PD	I	1
TD	II	2
OP	IIII	5
EF	IIII	4
FR	-	0
<b>Jumlah</b>		15

Setelah langkah pembobotan, maka tahap selanjutnya adalah peratingan. Pada tahap ini responden diminta untuk memberikan rating pada setiap indikator beban kerja mental, dimana nilai rating tersebut merupakan nilai subjektif yang dirasakan oleh responden. Dari hasil yang didapatkan pada tahap satu dan dua maka, dapat dihasilkan nilai skor beban mental operator Eti Meliana, yaitu sebagai berikut

Tabel 3. Beban Kerja Mental

Kategori	Rating	Nilai Bobot	Nilai
MD	80	3	240
PD	30	1	30
TD	75	2	150
OP	80	5	400
FR	80	0	0
EF	85	4	340
<b>Total</b>		15	1160

Dari hasil perhitungan beban kerja mental diatas dengan kuisisioner NASA TLX yang telah diisi oleh operator Eti Meliana dapat diketahui bahwa skor beban kerja mental adalah sebesar 77,33. Nilai tersebut menyatakan bahwa beban yang dialami oleh operator tersebut dalam melakukan pekerjaannya termasuk

dalam kategori tinggi karena berada pada rentang 61 - 80

Dari hasil pengolahan data skor beban kerja mental didapatkan hasil skor beban kerja dari masing-masing pekerja sesuai dengan level jabatan. Berikut merupakan hasil perhitungan beban kerja mental pada masing-masing jabatan di unit mikro Bank BRI, Bank BJB dan unit mikro Bank Bukopin :

Tabel 4. Hasil Pembobotan Pada Unit Mikro Bank BRI

Jabatan	Bobot Nasa TLX						Total
	MD	PD	TD	OP	FR	EF	
Kepala Unit	3	1	4	2	1	4	15
Teller Unit	3	1	3	4	1	3	15
Teller Teras	3	0	4	5	1	2	15
Mantri 1	3	1	4	1	2	4	15
Mantri 2	2	4	1	4	1	3	15
Mantri3	2	3	2	3	3	2	15
Collector	4	3	2	4	1	1	15
Credit Analist	2	1	4	4	1	3	15

Tabel 5. Hasil Peratingan Pada Unit Mikro Bank BRI

Jabatan	Peratingan						Jumlah	Skor
	MD	PD	TD	OP	FR	EF		
Kepala Unit	255	55	340	160	80	340	1230	82
Teller Unit	285	70	210	360	65	210	1200	80
Teller Teras	90	0	120	450	30	50	740	49.33
Mantri 1	210	70	320	65	160	300	1125	75
Mantri 2	160	280	70	360	70	270	1210	80.67
Mantri 3	180	255	140	270	210	160	1215	81
Collector	240	210	120	320	60	80	1030	68.67
Credit Analist	150	40	160	340	70	120	880	58.67

Tabel 6. Skor Beban Kerja Mental Unit Mikro Bank BRI

Jabatan	Skor Beban Kerja Mental	Klasifikasi Beban Kerja
Kepala Unit	82	Sangat tinggi
Teller Unit	80	tinggi
Teller Teras	49.33	sedang
Mantri 1	75	tinggi
Mantri 2	80.67	Sangat tinggi
Mantri 3	81	Sangat tinggi
Collector	68.67	tinggi
Credit Analist	58.67	Sedang

Berdasarkan skor beban kerja mental yang didapat dari Tabel 4.28 dapat diketahui bahwa hampir semua skor beban kerja pada masing-masing level

jabatan termasuk dalam klasifikasi tinggi. Pada pekerja Bagian Kepala Unit, Account Officer (Mantri) 2, Account Officer (Mantri) 3 memperoleh skor beban kerja mental sebesar 82.00 , 80.67 , 81.00 sehingga nilai tersebut termasuk dalam klasifikasi beban kerja Sangat tinggi. pada jabatan Teller Unit, Account Officer 1, Collector, memperoleh skor beban kerja mental sebesar 80.00 , 75.00 dan 68.67 nilai tersebut termasuk dalam klasifikasi beban kerja mental tinggi. Pada jabatan Credit analist dan Teller teras memperoleh skor beban kerja mental sebesar 49.33 dan 58.67 nilai tersebut termasuk dalam klasifikasi beban kerja sedang.

Tabel 7. Pembobotan Unit Mikro Bank BJB

Jabatan	Bobot Nasa TLX						Total
	MD	PD	TD	OP	FR	EF	
Branch Manager	2	2	1	5	1	4	15
Supervisi Operasional	3	1	2	5	0	4	15
Teller	4	2	2	3	4	0	15
Account Officer 1	3	1	4	2	0	5	15
Account Officer 2	3	1	4	2	0	5	15
Account Officer 3	3	3	2	3	4	0	15
Collector 1	3	2	3	2	1	4	15
Credit Analist	3	1	3	3	2	3	15

Tabel 8. Peratingan Unit Mikro Bank BJB

Jabatan	Peratingan						Jumlah	Skor
	MD	PD	TD	OP	FR	EF		
Branch Manager	180	180	80	350	90	360	1240	82.67
Supervisi Operasional	270	50	160	400	0	280	1160	77.33
Teller	380	190	60	180	80	0	890	59.33
Account Officer 1	240	45	300	170	0	450	1205	80.33
Account Officer 2	240	50	320	160	0	400	1170	78
Account Officer 3	225	180	160	270	280	0	1115	74.33
Collector 1	240	140	120	90	60	340	990	66
Credit Analist	240	80	240	210	130	270	1170	78

Tabel 9. Skor Beban kerja Mental Unit Mikro BJB

Jabatan	Skor Beban Kerja Mental	Klasifikasi Beban Kerja
<i>Branch Manager</i>	82.67	Sangat tinggi
Supervisi Operasional	77.33	Tinggi
<i>Teller</i>	59.33	Sedang
<i>Account Officer 1</i>	80.33	Sangat tinggi
<i>Account Officer 2</i>	78	Tinggi
<i>Account Officer 3</i>	74.33	Tinggi
Collector	66	Tinggi
<i>Credit Analyst</i>	78	Tinggi

Berdasarkan skor beban kerja mental yang didapat dari Tabel 4.29 dapat diketahui bahwa hampir semua skor beban kerja pada masing-masing level jabatan termasuk dalam klasifikasi tinggi. Pada pekerja Bagian *Branch Manager* dan *Account Officer 1* memperoleh skor beban kerja mental sebesar 82,67 dan 80,33 sehingga nilai tersebut termasuk dalam klasifikasi beban kerja Sangat tinggi. pada jabatan Supervisi Operasional, *Account Officer 2*, *Account Officer 3*, *Collector*, dan *Credit Analyst* memperoleh skor beban kerja mental sebesar 77.33 , 78.00 , 74.33 , 66.00 dan 78.00 nilai tersebut termasuk dalam klasifikasi beban kerja mental tinggi. Pada jabatan *Teller* memperoleh skor beban kerja mental sebesar 59.33 nilai tersebut termasuk dalam klasifikasi beban kerja sedang.

Tabel 10. Hasil Pembobotan Unit Mikro Bank Bukopin

Jabatan	Nilai Bobot Nasa TLX						
	MD	PD	TD	OP	FR	EF	Total
Manager Unit	2	1	4	2	1	5	15
Kor Operasional	3	1	2	5	0	4	15
<i>Teller</i>	2	0	2	4	2	5	15
<i>Account Officer 1</i>	0	2	2	3	4	4	15
<i>Account Officer 2</i>	0	1	2	3	5	4	15
<i>Collector 1</i>	1	1	2	4	2	5	15
Collector 2	2	1	3	4	0	5	15
<i>Credit Support</i>	2	2	4	4	1	2	15

Tabel 11. Hasil Peratingan Unit Mikro Bank Bukopin

Jabatan	Deskripsi						Jumlah	Skor
	MD	PD	TD	OP	FR	EF		
Manager Unit	180	50	340	160	75	400	1205	80.33
Kor Operasional	240	30	150	400	0	340	1160	77.33
<i>Teller</i>	80	0	80	320	100	200	780	52
<i>Account Officer 1</i>	0	150	170	180	360	320	1180	78.67
<i>Account Officer 2</i>	0	80	160	150	375	360	1125	75
<i>Collector 1</i>	75	85	160	280	180	400	1180	78.67
Collector 2	80	90	270	240	0	400	1080	72
<i>Credit Support</i>	160	100	120	320	70	80	850	56.67

Tabel 12 Skor Beban Kerja Mental Unit Mikro Bank Bukopin

Jabatan	Skor Beban Kerja Mental	Klasifikasi Beban Kerja
Manager Unit	80.33	Sangat Tinggi
Kor Operasional	77.33	Tinggi
<i>Teller</i>	52	Sedang
<i>Account Officer 1</i>	78.67	Tinggi
<i>Account Officer 2</i>	75	Tinggi
<i>Collector 1</i>	78.67	Tinggi
Collector 2	72	Tinggi
<i>Credit Support</i>	56.67	Sedang

Berdasarkan skor beban kerja mental yang didapat dari Tabel 4.13 dapat diketahui bahwa hampir semua skor beban kerja pada masing-masing level jabatan termasuk dalam klasifikasi tinggi. Pada pekerja Bagian *Manager Unit* memperoleh skor beban kerja mental sebesar 80,33 sehingga nilai tersebut termasuk dalam klasifikasi beban kerja Sangat tinggi. pada jabatan Koordinator Operasional, *Account Officer 1*, *Account Officer 2*, *Collector 1*, dan *Collector 2* memperoleh skor beban kerja mental sebesar 77.33 , 78.67 , 75.00 , 78.67 dan 72.00 nilai tersebut termasuk dalam klasifikasi beban kerja mental tinggi. Pada jabatan *Credit Support* dan *Teller* memperoleh skor beban kerja mental sebesar 56,67 dan 52.00 nilai tersebut termasuk dalam klasifikasi beban kerja sedang.

### KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka dapat diuraikan beberapa kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan pengumpulan, pengolahan data dan analisa berdasarkan penelitian mengenai “Penilaian Beban Kerja karyawan unit mikro menggunakan metode NASA TLX”. Adapun kesimpulan yang didapat Dari Tabel diatas dapat

diketahui masing masing skor beban kerja dan faktor yang paling mempengaruhi tingginya beban kerja mental di setiap jabatan. Skor beban kerja mental yang paling tinggi dengan level jabatan yang sama di masing masing unit adalah Kepala unit (BRI) dengan skor beban kerja 82,00 dengan faktor yang paling mempengaruhinya adalah *temporal demand* dan *effort*, lalu *Branch Manager* (BJB) dengan skor beban kerja 82,67 dengan faktor yang paling mempengaruhi adalah *Effort* dan *Manager Unit* (Bukopin) skor beban kerja 80,33 dengan faktor yang paling mempengaruhi adalah *effort*. Dan diharapkan perusahaan dapat memberikan beban kerja yang merata di setiap level jabatannya

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Adelina Risma. 2010. Analisis Beban Kerja Mental Dengan Metoda Nasa-Task Load Index, Jurnal Ilmiah, Volume 5, hal. 78-84

Numiarto, E. 2008. *Ergonomi (Konsep Dasar dan Aplikasinya)*. Penerbit Guna Widya. Surabaya.

Peter Knauth, HP (1988). *The Design of Shift Systems, International Journal of Industrial Ergonomics 3*, pp. 77-81.

Pheasant S. 1991. *Ergonomic works and Health*. London Macmillan Press.

Pulat B.M, David C. Alexanders. 1991. *Industrial Ergonomics, Case Study*. McGraw- Hill.Inc.

Sutalaksana, iftikar z, dkk; Teknik Perancangan Sistem Kerja 2; 2006, Fakultas Institut Teknologi Bandung

Usman Jaelani. 2009. Pengaruh Qaulity Of Work Life Terhadap Semangat Kerja Di Pertamina Eksplorasi Dan Produksi Rantau,Universitas Terbuka Jakarta, hal. 40-92