



## Similarity Report

### Metadata

Name of the organization

**Universitas Muhammadiyah Sidoarjo**

Title

**Nadya Chaerunisa Winandri-Jurnal-UMSIDA Rev Sidang**

Author(s)

Coordinator






**perpustakaan umsidairta**

Organizational unit

**Perpustakaan**

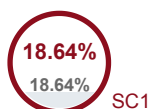
### Alerts

In this section, you can find information regarding text modifications that may aim at temper with the analysis results. Invisible to the person evaluating the content of the document on a printout or in a file, they influence the phrases compared during text analysis (by causing intended misspellings) to conceal borrowings as well as to falsify values in the Similarity Report. It should be assessed whether the modifications are intentional or not.

Characters from another alphabet		0
Spreads		0
Micro spaces		0
Hidden characters		0
Paraphrases (SmartMarks)		41

### Record of similarities

SCs indicate the percentage of the number of words found in other texts compared to the total number of words in the analysed document. Please note that high coefficient values do not automatically mean plagiarism. The report must be analyzed by an authorized person.

**25**

The phrase length for the SC 2

**5805**

Length in words

**37853**

Length in characters

### Active lists of similarities

This list of sources below contains sources from various databases. The color of the text indicates in which source it was found. These sources and Similarity Coefficient values do not reflect direct plagiarism. It is necessary to open each source, analyze the content and correctness of the source crediting.

#### The 10 longest fragments

Color of the text

NO	TITLE OR SOURCE URL (DATABASE)	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	<a href="https://ijesty.org/index.php/ijesty/%20article/view/608">https://ijesty.org/index.php/ijesty/%20article/view/608</a>	91 1.57 %
2	<a href="https://ojs.stttexmaco.ac.id/index.php/infotex/article/view/118">https://ojs.stttexmaco.ac.id/index.php/infotex/article/view/118</a>	43 0.74 %
3	<a href="https://ijesty.org/index.php/ijesty/article/view/780">https://ijesty.org/index.php/ijesty/article/view/780</a>	41 0.71 %
4	<a href="https://ijesty.org/index.php/ijesty/%20article/view/608">https://ijesty.org/index.php/ijesty/%20article/view/608</a>	39 0.67 %
5	<a href="http://e-journal.unipma.ac.id/index.php/Kaizen/article/view/16332/0">http://e-journal.unipma.ac.id/index.php/Kaizen/article/view/16332/0</a>	39 0.67 %

6	The Effect of Factors Affecting Workload on Employee Performance (Study on Employees of Sales Department PT XYZ West Java) Febri Mardianti;	38 0.65 %
7	<a href="https://seminar.mediainformasipkn.id/index.php/Prosiding/article/view/80">https://seminar.mediainformasipkn.id/index.php/Prosiding/article/view/80</a>	37 0.64 %
8	<a href="https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/2360/16682/24851">https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/2360/16682/24851</a>	31 0.53 %
9	The Effect of Factors Affecting Workload on Employee Performance (Study on Employees of Sales Department PT XYZ West Java) Febri Mardianti;	31 0.53 %
10	The Effect of Factors Affecting Workload on Employee Performance (Study on Employees of Sales Department PT XYZ West Java) Febri Mardianti;	29 0.50 %

from RefBooks database (3.07 %)



NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
----	-------	---------------------------------------

**Source: Paperity**

1	The Effect of Factors Affecting Workload on Employee Performance (Study on Employees of Sales Department PT XYZ West Java) Febri Mardianti;	111 (4) 1.91 %
2	Hubungan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Wira Karya Jaya) Dwi Yasmita, Enjang Suherman;	19 (1) 0.33 %
3	PENILAIAN BEBAN KERJA MENTAL OPERATOR PRODUKSI PT XYZ DENGAN METODE DRAWS Khoiri Halwa Annisa, Trisnanto Yoggi Aldi;	17 (2) 0.29 %
4	Analisis Beban Kerja Fisik dan Mental Menggunakan Metode CVL dan DRAWS Harahap Uun Novalia, Nuar Andrian, Utama Denny Waladi;	8 (1) 0.14 %
5	SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENERIMAAN INSTRUKTUR FITNESS MENERAPKAN METODE ADDITIVE RATIO ASSESSMENT (ARAS) (STUDI KASUS : VIZTA GYM MEDAN) Mesran Mesran,Hasmi Mentari Ananda, Berto Nadeak;	7 (1) 0.12 %
6	PEMILIHAN KEPLING TELADAN MENERAPKAN METODE RANK ORDER CENTROID (ROC) DAN METODE ADDITIVE RATIO ASSESSMENT (ARAS) DI KECAMATAN MEDAN AREA Kennedi Tampubolon, Muhammad Syahrizal,Liza Handayani;	6 (1) 0.10 %
7	Workload Measurement Using the Cardiovascular Load Method and Defense Research Agency Workload Scale Sayuti Muhammad, Akmal Syarifah,Dicky Kurniawan;	5 (1) 0.09 %
8	Analisis Pada Proses 3d Printer Terhadap Pengujian Tarik Menggunakan Filamen Pla Pro Subkhan Subkhan, Zaldy Sirwansyah Suzen,Riskullah Dirga Trisaplin;	5 (1) 0.09 %

from the home database (0.00 %)



NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
----	-------	---------------------------------------

from the Database Exchange Program (0.00 %)



NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
----	-------	---------------------------------------

from the Internet (15.57 %)



NO	SOURCE URL	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
----	------------	---------------------------------------

1	<a href="https://ijesty.org/index.php/ijesty/%20article/view/608">https://ijesty.org/index.php/ijesty/%20article/view/608</a>	137 (3) 2.36 %
2	<a href="http://repo.undiksha.ac.id/13749/10/1918011022-LAMPIRAN.pdf">http://repo.undiksha.ac.id/13749/10/1918011022-LAMPIRAN.pdf</a>	107 (15) 1.84 %
3	<a href="https://journal.ilmudata.co.id/index.php/ijmst/article/download/275/78">https://journal.ilmudata.co.id/index.php/ijmst/article/download/275/78</a>	83 (7) 1.43 %
4	<a href="https://journal.unimal.ac.id/miej/article/download/411/303">https://journal.unimal.ac.id/miej/article/download/411/303</a>	56 (5) 0.96 %
5	<a href="http://e-journal.unipma.ac.id/index.php/Kaizen/article/view/16332/0">http://e-journal.unipma.ac.id/index.php/Kaizen/article/view/16332/0</a>	48 (2) 0.83 %
6	<a href="https://napa.westernweathergroup.com/e8cf29e78a1b45cf9bbead44456649b4">https://napa.westernweathergroup.com/e8cf29e78a1b45cf9bbead44456649b4</a>	44 (5) 0.76 %
7	<a href="https://ojs.stttxmaco.ac.id/index.php/infotex/article/view/118">https://ojs.stttxmaco.ac.id/index.php/infotex/article/view/118</a>	43 (1) 0.74 %
8	<a href="https://ijesty.org/index.php/ijesty/article/view/780">https://ijesty.org/index.php/ijesty/article/view/780</a>	41 (1) 0.71 %
9	<a href="http://eprints.stta.ac.id/1226/3/18020063_DAFTAR%20PUSTAKA.pdf">http://eprints.stta.ac.id/1226/3/18020063_DAFTAR%20PUSTAKA.pdf</a>	39 (3) 0.67 %
10	<a href="https://eprints.ums.ac.id/77384/10/NASKAH%20PUBLIKASI.pdf">https://eprints.ums.ac.id/77384/10/NASKAH%20PUBLIKASI.pdf</a>	39 (3) 0.67 %
11	<a href="https://seminar.mediainformasipkn.id/index.php/Prosiding/article/view/80">https://seminar.mediainformasipkn.id/index.php/Prosiding/article/view/80</a>	37 (1) 0.64 %
12	<a href="https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/2360/16682/24851">https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/2360/16682/24851</a>	31 (1) 0.53 %
13	<a href="https://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/sitekin/article/view/32896">https://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/sitekin/article/view/32896</a>	27 (1) 0.47 %
14	<a href="https://repository.ummat.ac.id/2411/3/BAB%205.pdf">https://repository.ummat.ac.id/2411/3/BAB%205.pdf</a>	20 (2) 0.34 %
15	<a href="https://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/pasti/article/download/28366/9149">https://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/pasti/article/download/28366/9149</a>	19 (1) 0.33 %
16	<a href="https://core.ac.uk/download/pdf/84789368.pdf">https://core.ac.uk/download/pdf/84789368.pdf</a>	18 (2) 0.31 %
17	<a href="https://www.academia.edu/103868890/Analysis_Of_Physical_And_Mental_Workload_Using_Nasa_Tlx_And_Cvl_Methods_In_Umkm_Berkah_Toys">https://www.academia.edu/103868890/Analysis_Of_Physical_And_Mental_Workload_Using_Nasa_Tlx_And_Cvl_Methods_In_Umkm_Berkah_Toys</a>	18 (1) 0.31 %
18	<a href="https://journal.umg.ac.id/index.php/manajerial/article/download/8124/4469/">https://journal.umg.ac.id/index.php/manajerial/article/download/8124/4469/</a>	18 (2) 0.31 %
19	<a href="http://repository.unissula.ac.id/31939/1/Teknik%20Industri_31601900064_fullpdf.pdf">http://repository.unissula.ac.id/31939/1/Teknik%20Industri_31601900064_fullpdf.pdf</a>	18 (2) 0.31 %
20	<a href="https://eprints.umm.ac.id/id/eprint/8626/1/PENDAHULUAN.pdf">https://eprints.umm.ac.id/id/eprint/8626/1/PENDAHULUAN.pdf</a>	16 (2) 0.28 %
21	<a href="http://repository.unpas.ac.id/26766/2/jurnal.TA%20Mulki%20Sulaiman%2008.10082.docx">http://repository.unpas.ac.id/26766/2/jurnal.TA%20Mulki%20Sulaiman%2008.10082.docx</a>	14 (1) 0.24 %
22	<a href="https://www.slideshare.net/cit-cit/ss-70848594">https://www.slideshare.net/cit-cit/ss-70848594</a>	11 (2) 0.19 %
23	<a href="http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/27488/2.%20HALAMAN%20JUDUL.pdf?sequence=2">http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/27488/2.%20HALAMAN%20JUDUL.pdf?sequence=2</a>	10 (1) 0.17 %
24	<a href="https://repository.ummat.ac.id/3992/3/BAB%20V-LAMPIRAN.pdf">https://repository.ummat.ac.id/3992/3/BAB%20V-LAMPIRAN.pdf</a>	5 (1) 0.09 %
25	<a href="http://4ua.co.ua/psychology/yb3ad68b5c43a89421306d37_0.html">http://4ua.co.ua/psychology/yb3ad68b5c43a89421306d37_0.html</a>	5 (1) 0.09 %

## List of accepted fragments (no accepted fragments)

NO	CONTENTS	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
----	----------	---------------------------------------

**Abstract.** The marketing division of XYZ Company experienced a decrease in product demand by 1.20 tons or around 37% from the previous year. This happened because of the many complaints between the targets that must be achieved and the work of reports or reports needed. While the marketing employees themselves who are also direct workers in the field with various areas there is a lack of communication which is mostly done by telephone or online. Thus resulting in mental workload experienced by employees. This research aims to find out the mental workload on the productivity of marketing division employees of XYZ Company based on existing aspects using the DRAWS ( **Defense Research Agency Workload Scale**) method. The DRAWS method is used to measure employee mental workload based on four variables: **Input Demand (ID)**, **Central Demand (CD)**, **Output Demand (OD)**, and Time Pressure (TP). And the results obtained 92% of employees experience overload and the remaining 8% experience optimalload. With these results it is recommended to make workload adjustments and improve work facilities to support employee performance.

Keywords - workload, productivity, marketing division, DRAWS, overload

Abstrak. Divisi marketing Perusahaan XYZ mengalami penurunan permintaan produk sebesar 1.20 ton atau sekitar 37% dari tahun sebelumnya. Hal ini terjadi karena banyaknya keluhan antara target yang harus dicapai dengan pengerjaan laporan atau report yang dibutuhkan. Sedangkan karyawan marketing sendiri yang juga pekerja langsung ke lapangan dengan berbagai area terjadi kurangnya komunikasi yang lebih banyak dilakukan secara terfon atau online. Sehingga mengakibatkan beban kerja mental dialami oleh karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk diketahuinya beban pekerjaan mental terhadap produktivitas karyawan divisi marketing Perusahaan XYZ didasarkan pada aspek yang ada **dengan menggunakan metode DRAWS (Defence Research Agency Workload Scale)**. Metode DRAWS digunakan untuk mengukur beban kerja mental karyawan berdasarkan empat variabel: **Input Demand (ID)**, **Central Demand (CD)**, **Output Demand (OD)**, dan **Time Pressure (TP)**. Dan didapatkan hasil 92% karyawan mengalami overload dan sisanya 8% mengalami optimalload. Dengan hasil tersebut disarankan untuk melakukan penyesuaian beban kerja dan meningkatkan fasilitas kerja guna mendukung kinerja karyawan.

Kata Kunci - beban kerja; produktivitas; divisi marketing; DRAWS; overload

## I. PENDAHULUAN

Dalam masa dimana globalisasi sedang berlangsung, industri selalu berkembang dimana menjadikan perusahaan menjadi lebih kompetitif. Karena banyaknya persaingan pada industri produksi terutama yang beroperasi dalam sektor barang konsumsi cepat habis menjadikan perusahaan harus lebih ekstra dalam mencapai tujuan perusahaan. Tantangan bagi perusahaan untuk menjalankan peran dengan baik supaya bisa mencapai sasaran serta adanya peningkatan produktivitas [1].

Divisi marketing pada Perusahaan XYZ memiliki peran yang sangat krusial untuk meningkatkan penjualan dan berjalannya bisnis pada perusahaan tersebut [1]. Terjadi penurunan permintaan produk dengan penurunan sebesar 1.20 ton atau sekitar 37% dari tahun sebelumnya. Penurunan ini diakibatkan dari berbagai faktor. Selain dari faktor eksternal yakni adanya kompetitor dipengaruhi juga oleh faktor internal yakni beban kerja yang cukup membebani untuk karyawan marketing. Hal ini terjadi karena banyaknya keluhan antara target yang harus dicapai dengan pengerjaan laporan atau report yang dibutuhkan. Dimana karyawan marketing yang sekaligus pekerja langsung di lapangan seringkali komunikasi dengan atasan hanya melalui telfon ataupun online dan juga pertemuan untuk diskusi lebih banyak secara online dibanding offline. Di sisi lain perusahaan mengupayakan adanya pertemuan diskusi yang memungkinkan dua bulan sekali. Adanya pengarahan, refreshment, dan tes untuk karyawan marketing setiap bulan menjadi usaha perusahaan dalam peningkatan produktivitas karyawan marketing. Namun, untuk pengarahan, refreshment, dan tes untuk karyawan oleh perusahaan lebih banyak dilakukan secara online. Oleh sebab itu, karyawan dipaksa untuk paham dan cerdas dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan hanya memahami secara online. Beban usaha mental yang dialami divisi marketing cukup membebani dengan pekerjaan yang membutuhkan effort cukup

tinggi dikarenakan jika karyawan tidak memenuhi target yang ditentukan mendapatkan dampak pada insentif yang diterima oleh karyawan sebagaimana akan mempengaruhi produktivitas yang akan sangat berpengaruh pada jenjang karirnya dan juga berdampak pada kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan satu dari beberapa faktor yang menjadi pengaruh tingkat keberhasilan dalam suatu organisasi ataupun entitas usaha. Performansi karyawan yakni produktivitas kerja berdasarkan kualitas atau jumlah yang diukur oleh karyawan dalam menuntaskan kewajibannya sebagaimana tanggungjawab yang diberikan. Untuk meningkatkan performansi karyawan dapat dilakukan dengan cara memeriksa intensitas beban kerja yang diterima oleh karyawan. Penentuan kesesuaian beban kerja karyawan dengan standar kerja perusahaan bergantung pada jenis pekerjaan yang mereka lakukan [2]. Beban pekerjaan dengan porsi yang sedikit diartikan terjadinya jumlah tenaga kerja yang berlebih dan menyebabkan kebosanan pada karyawan serta perusahaan harus membayar gaji lebih tinggi kepada karyawan dengan produktivitas yang serupa, sehingga mengakibatkan pemborosan biaya. Melainkan apabila jumlah tenaga kerja yang ada tidak memadai untuk menangani pekerjaan yang ada, karyawan akan mengalami kelelahan fisik atau psikologis, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan produktivitas mereka [3].

Beban kerja dapat ditimbulkan berdasarkan adanya tanggung jawab, keahlian, sikap, dan pandangan, serta dampak dari kondisi lingkungan kerja atau environment. Beban pekerjaan dapat dikategorikan secara sifat yakni mental dan

fisik. Sebagaimana mestinya beban pekerjaan yang diterima sebanding baik secara kemampuan mental dan kemampuan fisik dari pekerja tersebut [1]. Parameter pembebanan yang satu dengan yang lain berbeda. Pengupayaan dari pembebanan yang didapat diperoleh secara maksimal. Dengan tingkat yang sangat tinggi, beban pekerjaan mengakibatkan pengeluaran energi yang besar yakni pada saat visit outlet yang dilakukan oleh karyawan marketing, baik dalam aspek fisik maupun mental yang berujung pada kelelahan fisik dimana pada saat visit outlet dengan bersepeda motor pada siang terik ataupun kehujanan dan stres dengan banyaknya report serta target bahkan KPI yang harus dipenuhi. Kesenjangan diantara tuntutan mental pekerjaan dengan kemampuan mental personal dapat diidentifikasi melalui pengukuran beban kerja mental [4].

Penafsiran ini dapat ditentukan dengan memanfaatkan pendekatan pengukuran subjektif dimana pendekatan ini memanfaatkan penilaian pribadi pekerja untuk menilai beban kerja mental. Ini adalah cara yang paling sederhana untuk memperkirakan beban kerja mental dalam pekerjaan tertentu. Pendekatan subjektif ini menawarkan beberapa keuntungan dalam mengukur beban kerja mental yakni tingkat validitasnya tinggi, penggunaannya sederhana, mudah dipahami oleh responden, dan tidak memerlukan biaya yang signifikan. Selain itu, metode ini tidak mengganggu pekerjaan responden karena dapat diterapkan setelah tugas selesai [2].

Dengan demikian, pada penelitian ini dilakukan pendekatan DRAWS (Defence Research Agency Workload Scale) yang merupakan salah satu dari pendekatan subjektif. Dan dalam penggunaannya DRAWS menggunakan empat skala subjektif yang diambil dari konteks pemrosesan informasi. Diantaranya input yakni beban kerja yang berkaitan dengan persepsi, central yakni beban kerja yang terkait dengan penafsiran informasi dan pengambilan keputusan untuk bertindak, output yakni beban kerja yang berkaitan dengan tindakan nyata, dan tekanan waktu yakni untuk bertindak cepat [5]. Dimana persepsi, pemrosesan informasi, pengambilan keputusan, dan tekanan untuk bertindak cepat ini menunjukkan penekanan kuat dalam mengukur beban kerja mental. Metode DRAWS pernah dipergunakan sebelumnya untuk mengukur beban kerja mental dan didapatkan hasil 65.38% karyawan dalam kategori overload serta indikator Central Demand (CD) tertinggi dengan rata-rata 64.32 bahwa sebagian besar karyawan **merasakan beban mental yang tinggi saat menafsirkan informasi dan membuat keputusan**. Bahwa dari penelitian yang dilakukan oleh (Halwa dan Yoggi, 2023) menunjukkan bahwa beban kerja mental yang tinggi di PERUSAHAAN XYZ berpotensi menyebabkan kesalahan dalam proses produksi dan perlu adanya evaluasi serta perbaikan dalam manajemen beban kerja [6]. Penelitian serupa juga pernah dilakukan oleh (Yoggi, dkk, 2024) untuk menganalisis beban kerja mental pada bagian finishing PERUSAHAAN SWA I dimana didapatkan hasil bahwa beban kerja yang dialami memiliki nilai rata-rata sebesar 68.56%, nilai tersebut di atas 60% yang mengindikasikan bahwa beban kerja dikategorikan overload dengan dimensi Time Pressure sebesar 43%. Dari hasil tersebut bahwa operator mengalami tekanan kerja yang tinggi, yang dapat berdampak negatif pada produktivitas dan kesehatan mereka [7]. Dan penelitian lain yang menggunakan metode DRAWS dilakukan oleh (Adelino, dkk, 2024) dalam **mengetahui Tingkat beban kerja mental yang terasa oleh karyawan berdasarkan proses produksi dan shift kerja didapatkan** hasil beban kerja mental sebesar 77.4% yang termasuk ke dalam kategori overload dan karyawan mengalami beban kerja mental yang tinggi [8].

Dalam mengukur beban pekerjaan mental digunakan pendekatan DRAWS dikarenakan pengukuran workload mental secara subjektif bertujuan diketahuinya beban pekerjaan mental terhadap produktivitas karyawan divisi marketing Perusahaan XYZ didasarkan pada aspek yang ada dengan memberikan rekomendasi kepada perusahaan untuk menangani terjadinya penurunan dengan optimalisasi dan penyesuaian beban kerja dan peningkatan produktivitas dengan meminimalisir beban kerja karyawan marketing.

Page | 3

## II. METODE

Pada penelitian ini diawali dengan pendahulua, selanjutnya terdapat rumusan masalah dan tujuan yang akan dicapai. Kemudian, dilakukan pengambilan dan pengelolaan data yang mencakup perhitungan pengukuran beban kerja dengan langkah-langkah sebagai berikut :

### A. Waktu dan Tempat Penelitian

Kajian ini dilakukan secara observasi pada divisi marketing Perusahaan XYZ. Dengan waktu fleksible dalam rentang hari tertentu. Objek penelitian dilakukan dengan pengamatan stres kerja mental di divisi marketing. ini dilaksanakan secara kuesioner sebagai alat ukur dalam kajian guna pengumpulan data yang akan diproses dan ditelaah. Dimana dilakukan kuesioner secara online yakni dengan google form.

### B. Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan guna data yang didapat sesuai dengan tujuan mengukur beban kerja mental terhadap produktivitas karyawan divisi marketing. Pengumpulan data ini akan diolah dan dianalisa. Dimana penulisan mengumpulkan data dengan cara :

a. Studi pustaka merupakan metode untuk mengumpulkan data yang dilangsungkan dengan cara mempelajari dan memahami berbagai teori yang ada dalam literatur yang relevan dengan penelitian diantaranya jurnal, buku, catatan penelitian terpisah guna mendukung penelitian ini [9].

b. Studi lapangan yakni dilakukan dengan dua cara :

- Observasi lapangan yakni kegiatan yang dilakukan secara informal untuk mengetahui keluhan-keluhan nyata yang ada dari divisi marketing Perusahaan XYZ [10].

- Teknik pengambilan sampel adalah **metode pengumpulan data untuk menentukan data mana yang akan digunakan dalam penelitian**.

### C. Alur Penelitian

**Gambar 1. Diagram Alir Penelitian Mulai Identifikasi Masalah**

## Studi Lapangan

### Pengumpulan Data

Pengolahan Data

Menggunakan Metode DRAWS

Perumusan Masalah

Studi Pustaka

Analisa dan Pembahasan

Kesimpulan dan Saran

Selesai

Rekomendasi

4 | Page

Gambar 2 Parameter Rating Penilaian Beban Kerja

Sesuai dengan diagram alir di atas bahwa penelitian dilakukan dengan diawali identifikasi kemudian penentuan atau perumusan masalah dan dilakukan pengumpulan serta pengolahan data sebagai berikut :

#### 1. Identifikasi Masalah

Dilakukannya identifikasi masalah dan perumusan masalah guna mengetahui beban kerja terhadap produktivitas dari divisi marketing baik dengan studi pustaka maupun studi lapangan.

#### 2. Pengumpulan Data

Nonprobability sampling merupakan teknik pengambilan sampel dimana tidak memberi kesempatan atau keuntungan yang sama bagi setiap individu atau anggota populasi yang akan terpilih menjadi sampel. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampling jenuh yakni teknik penetapan sampel dimana seluruh anggota populasi ditetapkan sebagai sampel. Ini sering terjadi ketika populasi relatif kecil, sekitar 30 orang, atau bila peneliti menggeneralisasi dengan masalah yang sangat sempit. Kata lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana seluruh anggota populasi diambil sebagai sampel. Dalam penelitian ini, semua karyawan yang jumlahnya 24

orang dijadikan sebagai sampel [11].

Setelah ditentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian sebanyak populasi atau 24 karyawan.

Selanjutnya penentuan kuesioner yang dibagi ke dalam metode DRAWS. Metode ini dilakukan dengan teknik penilaian beban kerja multidimensional yang menyertakan responden yang perlu dimintai tanggapannya mengenai kajian dengan perspektif individu dengan serangkaian pertanyaan yang melibatkan empat variabel berbeda guna mendapatkan skor keseluruhan beban kerja. Empat variable yang dimaksud yakni, Input Demand (ID), Central Demand (CD), Output Demand (OD), Time Pressure (TP) [12]. Kuesioner yang dibagikan bertujuan

untuk pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian. Setelah dilakukannya pengisian kuesioner oleh sampel dilakukan penarikan dan perapian kuesioner agar didapatkan data yang hendak dilampirkan lebih jelas dan dapat disimpulkan. Definisi dalam setiap variabel beban kerja dalam pengamatan dengan metode DRAWS ditampilkan sebagaimana tabel berikut [13]:

Tabel 1 Definisi Variabel Beban Kerja Metode DRAWS

No Variabel Definisi

##### 1 Input Demand (ID)

Input demand, berkaitan melalui kebutuhan untuk mendapatkan informasi dari sumber luar yang diperhatikan.

##### 2 Central Demand (CD)

Central demand, berhubungan dengan kebutuhan untuk menafsirkan informasi, proses mental, dan pengambilan keputusan mengenai tindakan yang harus diambil terkait dengan tugas.

##### 3 Output Demand (OD)

Output demand, berkaitan dengan kebutuhan untuk melakukan tindakan aktual dalam menyelesaikan suatu tugas.

##### 4 Time Pressure (TP)

Time pressure, mengacu pada tuntutan yang terkait dengan batasan waktu yang mempengaruhi cara operator melaksanakan tugas.

Dalam pengisian kuesioner dilakukan dengan skala 0-100% sebagaimana parameter rating penilaian beban kerja berikut [14]:

Page | 5

Tingkat penilaian yang digunakan untuk menilai beban kerja dibagi menjadi beberapa kategori penting diantaranya [15]:

Tabel 2 Tingkat Penilaian Beban Kerja Metode DRAWS

Score Keterangan 0% - 20% Very Low 20,1% - 40% Low 40,1% - 60% Medium 60,1% - 80% High 80,1% - 100% Very High

Tabel 3 Rekapitulasi Penilaian Beban Kerja dengan Metode DRAWS

#### 3. Pengolahan Data

Pengolahan data untuk menghitung beban kerja mental dengan penggunaan metode DRAWS [8]:

a. Pengukuran nilai rating beban kerja

Variabel DRAWS=

jumlah skor variabel

jumlah aktivitas variabel

NAMA

JENIS

KELAMIN

USIA

(Tahun)

AREA Input Demand (ID)

Central Demand

(CD)

Output Demand

(OD)

Time Pressure (TP) Total

Responden 1 P 33 Madura 100 100 80 100 80 80 60 80 100 60 80 80 1000

Responden 2 L 35 Sidoarjo 100 100 60 80 80 60 100 80 100 40 100 100 1000

Responden 3 P 38 Gresik 100 100 100 100 80 80 80 100 60 80 60 1020

Responden 4 L 33 Lamongan 80 80 60 60 60 80 60 80 80 100 80 80 900

Responden 5 P 45 Kediri 20 20 80 100 60 100 100 100 60 100 100 940

Responden 6 L 33 Jember 100 100 40 60 60 60 80 80 60 60 60 60 820

Responden 7 L 31 Madiun 80 80 80 60 60 80 80 80 100 100 100 100 1000

Responden 8

P 59

Surabaya

Barat

100 100 100 100 100 100 100 100 100 100 100 100 1200

Responden 9 L 44 Mojokerto 80 80 80 80 80 80 80 80 80 80 80 80 960

Responden 10 P 39 Pasuruan 60 40 60 80 100 20 40 60 80 100 100 100 840

Responden 11

L 45

Malang

Selatan

100 100 100 100 100 100 100 100 100 100 100 100 1200

Responden 12 P 33 Malang Kota 80 80 80 80 80 80 80 80 100 100 100 100 1040

Responden 13 P 44 Pacitan 60 60 60 60 60 60 60 60 60 60 60 60 720

Responden 14 L 28 Situbondo 80 80 80 20 80 80 80 80 20 20 20 720

Responden 15 L 43 Surabaya Kota 60 60 60 80 60 60 60 60 60 60 60 60 740

Responden 16 P 33 Blitar 100 80 100 100 100 100 100 60 100 100 100 100 1140

Responden 17 L 30 Tuban 20 40 20 40 40 80 20 20 60 40 40 40 460

Responden 18 P 45 Ponorogo 100 80 100 80 80 100 80 100 100 100 100 1120

Responden 19 L 34 Tulungagung 60 40 60 80 60 80 40 80 40 40 80 80 740

Responden 20 L 35 Ngawi 100 40 100 100 40 40 40 100 40 40 40 780

Responden 21 L 46 Lumajang 100 100 100 100 100 100 100 100 100 100 100 100 1200

Responden 22 L 32 Probolinggo 40 100 80 100 100 80 80 100 80 80 100 100 1040

Responden 23 L 33 Bojonegoro 100 40 40 20 40 60 80 80 60 60 80 80 740

Responden 24 P 31 Banyuwangi 80 80 100 100 100 100 100 100 100 100 100 100 1160

Total 1900 1780 1820 1880 1800 1860 1800 1940 1940 1800 1960 2000 22480

6 | Page

b. Pembobotan beban kerja

Rata-rata bobot kepentingan=

hasil bobot

jumlah responden

c. Penilaian skor beban kerja mental

Nilai beban kerja mental = penilaian (rating) x bobot

d. Hasil Penelitian

Hasil yang didapatkan dari penilaian dengan pendekatan DRAWS yakni intensitas tekanan mental yang dihadapi karyawan. Nilai beban kerja mental diantaranya [16]:

Tabel 4 Nilai Beban Kerja Mental Karyawan

Score Deskripsi Keterangan

≤40% Underload

Beban kerja mental yang

terasa minim, efek yang  
timbul sedikit.  
40%≤60% Optimalload  
Beban kerja mental yang  
terasa cukup, efek yang timbul  
banyak.  
>60% Overload  
Beban kerja mental yang  
terasa maksimal, efek yang  
timbul sangat banyak.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah didapatkan rekapitulasi dadilakukan pengolahan data dengan método DRAWS sebagai berikut :

#### 1. Pengukuran Nilai Rating Beban Kerja

Langkah awal yang dilakukan dalam melakukan penentuan skor beban kerja menggunakan metode

DRAWS dimulai dari memberi penilaian untuk setiap aktivitas per variabel. Nilai ini diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada karyawan marketing dengan pemilihan pada kuesioner menggunakan skala 0-100%

sesuai dengan Gambar 1. Yang kemudian dihitung rata-rata sesuai masing-masing variabel. Pengukuran nilai

rating **beban kerja terhadap variabel DRAWS sebagai berikut :**

**Tabel 5 Pengukuran Nilai Rating Beban Kerja Terhadap Variabel DRAWS**

**NAMA**

**Input**

**Demand**

**(ID)**

**Central**

**Demand**

**(CD)**

**Output**

**Demand**

**(OD)**

**Time**

**Pressure**

**(TP)**

**Total**

Responden 1 93 87 80 73 333

Responden 2 87 73 93 80 333

Responden 3 100 87 87 67 340

Responden 4 73 67 73 87 300

Responden 5 40 87 87 100 313

Responden 6 80 60 73 60 273

Responden 7 80 67 87 100 333

Responden 8 100 100 100 100 400

Responden 9 80 80 80 80 320

Responden 10 53 67 60 100 280

Page | 7

Lanjutan Tabel 5 Pengukuran Nilai Rating Beban Kerja Terhadap Variabel DRAWS

**NAMA**

**Input**

**Demand**

**(ID)**

**Central**

**Demand**

**(CD)**

**Output**

**Demand**

**(OD)**

**Time**

**Pressure**

**(TP)**

**Total**

Responden 11 100 100 100 100 400

Responden 12 80 80 87 100 347

Responden 13 60 60 60 60 240

Responden 14 80 60 80 20 240



Responden 15 60 67 60 60 247  
 Responden 16 93 100 87 100 380  
 Responden 17 27 53 33 40 153  
 Responden 18 93 87 93 100 373  
 Responden 19 53 73 53 67 247  
 Responden 20 80 60 60 60 260  
 Responden 21 100 100 100 100 400  
 Responden 22 73 93 87 93 347  
 Responden 23 60 40 73 73 247  
 Responden 24 87 100 100 100 387  
 Rata-rata 76 77 79 80 312

Misal :

Sasa Yulianti : ID =

jumlah skor variabel

jumlah aktivitas variable

=

100+100+80

3

= 93

CD =

jumlah skor variabel

jumlah aktivitas variabel

=

100+80+80

3

= 87

OD =

jumlah skor variabel

jumlah aktivitas variabel

=

60+80+100

3

= 80

TP =

jumlah skor variabel

jumlah aktivitas variabel

=

60+80+80

3

= 73

Berdasarkan pengukuran di atas, didapatkan hasil yang didapatkan pada langkah ini yakni rata-rata dari responden atau karyawan marketing yakni Input Demand (ID) sebesar 76, Central Demand (CD) sebesar 77, Output Demand (OD) sebesar 79, dan Time Pressure (TP) sebesar 80. Berdasarkan Tingkat Penilaian Beban Kerja Metode DRAWS (Maryati, 2019) bahwa nilai sebesar 76, 77, 79, dan 80 termasuk ke dalam tingkat penilaian High dengan rentang 60.1% - 80%. Hasil dari pengukuran beban kerja ini yang selanjutnya akan dilakukan perhitungan dengan hasil pembobotan beban kerja serta skor beban kerja, sehingga dapat ditentukan bahwa beban kerja underload, optimalload, ataupun overload.

## 2. Pembobotan Skor Beban Kerja

Setelah diukur beban kerja menggunakan kuesioner, kemudian dilakukan pengolahan atau pembobotan rating beban kerja. Seberapa penting suatu beban kerja menyesuaikan dengan seberapa pengaruhnya pekerjaan tersebut. Kuesioner rating meliputi variabel dari metode DRAWS yang memiliki ketentuan 4 variabel harus memiliki total penjumlahan 100%. Kemudian dilakukan penilaian rata-rata dari keseluruhan data. Pembobotan rating pada penilaian variabel beban kerja sebagai berikut :

Tabel 6 Pembobotan pada Penilaian Variabel Beban Kerja

NAMA

Input Demand (ID) Central Demand (CD) Output Demand (OD) Time Pressure (TP) Jumlah

(%).

Responden 1 28 26 24 22 100

Responden 2 26 22 28 24 100

Responden 3 29 25 25 20 100

Responden 4 24 22 24 29 100

Responden 5 13 28 28 32 100

Responden 6 29 22 27 22 100

Responden 7 24 20 26 30 100

Lanjutan Tabel 6 Pembobotan pada Penilaian Variabel Beban Kerja

NAMA

Input

Demand

(ID)

Central

Demand

(CD)

Output

Demand

(OD)

Time

Pressure

(TP)

Jumlah

(%)

Responden 8 25 25 25 25 100

Responden 9 25 25 25 25 100

Responden 10 19 24 21 36 100

Responden 11 25 25 25 25 100

Responden 12 23 23 25 29 100

Responden 13 25 25 25 25 100

Responden 14 33 25 33 9 100

Responden 15 24 27 24 24 100

Responden 16 25 26 23 26 100

Responden 17 17 35 22 26 100

Responden 18 25 23 25 27 100

Responden 19 22 30 22 27 100

Responden 20 31 23 23 23 100

Responden 21 25 25 25 25 100

Responden 22 21 27 25 27 100

Responden 23 24 16 30 30 100

Responden 24 22 26 26 26 100

Rata-rata 24 25 25 26 100

Misal :

Sasa Yulianti : ID =

skor parsial

skor total

=

93

= 28

CD =

skor parsial

skor total

=

87

= 26

OD =

skor parsial

skor total

=

80

= 24

TP =

skor parsial

skor total

=

73

= 22

Berdasarkan hasil dari pembobotan pada variabel beban kerja didapatkan **rata-rata Input Demand (ID)**

**sebesar 24, Central Demand (CD) sebesar 25, Output Demand (OD) sebesar 25, dan Time Pressure (TP) sebesar**

26. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa rata-rata tertinggi ada pada Time Pressure (TP) sebesar 26 yang

menunjukkan bahwa tuntutan yang terkait dengan batasan waktu yang mempengaruhi cara operator melaksanakan tugas menjadi pengaruh yang sangat tinggi dalam pembobotan beban kerja dan rata-rata terendah dari pembobotan beban kerja yakni pada Input Demand (ID) sebesar 24 menunjukkan bahwa melalui kebutuhan untuk mendapatkan informasi dari sumber luar yang diperhatikan juga menjadi pengaruh tetapi tidak sebesar pembobotan pada Time Pressure.

### 3. Penilaian Skor Beban Kerja Mental

Kemudian setelah didapatkan nilai rating beban kerja dan pembobotan dilakukan langkah akhir yakni dengan penilaian skor beban kerja mental. Hal ini didapatkan dari perkalian antara hasil skor beban kerja dengan pembobotan. Adapun hasil penilaian beban kerja mental dengan metode DRAWS sebagai berikut :

Tabel 7 Hasil Penilaian Beban Kerja Mental dengan Metode DRAWS

NAMA

Pengukurang Nilai Rating

Beban Kerja

Pembobotan Skor Beban

Kerja Skor

(%)

ID CD OD TP ID CD OD TP

Responden 1 93 87 80 73 28 26 24 22 84.0

Responden 2 87 73 93 80 26 22 28 24 84.0

Responden 3 100 87 87 67 29 25 25 20 86.7

Page | 9

Lanjutan Tabel 7 Hasil Penilaian Beban Kerja Mental dengan Metode DRAWS

NAMA

Pengukurang Nilai Rating

Beban Kerja

Pembobotan Skor Beban

Kerja Skor

(%)

ID CD OD TP ID CD OD TP

Responden 4 73 67 73 87 24 22 24 29 75.7

Responden 5 40 87 87 100 13 28 28 32 85.0

Responden 6 80 60 73 60 29 22 27 22 69.4

Responden 7 80 67 87 100 24 20 26 30 85.1

Responden 8 100 100 100 100 25 25 25 25 100.0

Responden 9 80 80 80 80 25 25 25 25 80.0

Responden 10 53 67 60 100 19 24 21 36 74.6

Responden 11 100 100 100 100 25 25 25 25 100.0

Responden 12 80 80 87 100 23 23 25 29 87.4

Responden 13 60 60 60 60 25 25 25 25 60.0

Responden 14 80 60 80 20 33 25 33 9 70.0

Responden 15 60 67 60 60 24 27 24 24 61.8

Responden 16 93 100 87 100 25 26 23 26 95.3

Responden 17 27 53 33 40 17 35 22 26 40.9

Responden 18 93 87 93 100 25 23 25 27 93.6

Responden 19 53 73 53 67 22 30 22 27 62.9

Responden 20 80 60 60 60 31 23 23 23 66.2

Responden 21 100 100 100 100 25 25 25 25 100.0

Responden 22 73 93 87 93 21 27 25 27 87.4

Responden 23 60 40 73 73 24 16 30 30 64.7

Responden 24 87 100 100 100 22 26 26 26 97.0

Rata-rata 76 77 79 80 24 25 25 26 79.7

Misal :

Sasa Yulianti :

a. Scoring terhadap variable DRAWS

Score = penilaian (rating) x pembobotan

= 93 x 28

= 2613

**b. Total score**

**Total score =**

**ID + CD + OD + TP**

**100**

=

2613 + 2253 + 1920 + 1613

100

=

8400

100

= 84%

Dari hasil perhitungan skor beban kerja mental dengan método DRAWS kemudian dikategorikan sesuai dengan Tabel 8 sebagai berikut :

Tabel 8 Kategori Beban Kerja Mental

NAMA

Pengukurang Nilai Rating

Beban Kerja

Pembobotan Skor Beban

Kerja Skor

(%)

Kategori

**Beban Kerja**

**ID CD OD TP ID CD OD TP**

Responden 1 93 87 80 73 28 26 24 22 84.0 Overload

Responden 2 87 73 93 80 26 22 28 24 84.0 Overload

Responden 3 100 87 87 67 29 25 25 20 86.7 Overload

10 | Page

Lanjutan Tabel 8 Kategori Beban Kerja Mental

NAMA

Pengukurang Nilai Rating

Beban Kerja

Pembobotan Skor Beban

Kerja Skor

(%)

Kategori

Beban

Kerja ID CD OD TP ID CD OD TP

Responden 4 73 67 73 87 24 22 24 29 75.7 Overload

Responden 5 40 87 87 100 13 28 28 32 85.0 Overload

Responden 6 80 60 73 60 29 22 27 22 69.4 Overload

Responden 7 80 67 87 100 24 20 26 30 85.1 Overload

Responden 8 100 100 100 100 25 25 25 25 100.0 Overload

Responden 9 80 80 80 80 25 25 25 25 80.0 Overload

Responden 10 53 67 60 100 19 24 21 36 74.6 Overload

Responden 11 100 100 100 100 25 25 25 25 100.0 Overload

Responden 12 80 80 87 100 23 23 25 29 87.4 Overload

Responden 13 60 60 60 60 25 25 25 25 60.0 Optimalload

Responden 14 80 60 80 20 33 25 33 9 70.0 Overload

Responden 15 60 67 60 60 24 27 24 24 61.8 Overload

Responden 16 93 100 87 100 25 26 23 26 95.3 Overload

Responden 17 27 53 33 40 17 35 22 26 40.9 Optimalload

Responden 18 93 87 93 100 25 23 25 27 93.6 Overload

Responden 19 53 73 53 67 22 30 22 27 62.9 Overload

Responden 20 80 60 60 60 31 23 23 23 66.2 Overload

Responden 21 100 100 100 100 25 25 25 25 100.0 Overload

Responden 22 73 93 87 93 21 27 25 27 87.4 Overload

Responden 23 60 40 73 73 24 16 30 30 64.7 Overload

Responden 24 87 100 100 100 22 26 26 26 97.0 Overload

Rata-rata 76 77 79 80 24 25 25 26 79.7 Overload

Hasil yang diperoleh dari perhitungan penilaian beban kerja dengan metodo DRAWS didapatkan hasil dari ke-24 responden memiliki nilai terkecil sebesar 40.9% dan nilai terbesar sebesar 100% serta ra-rata sebesar 79.7%. Dapat dilihat pada Tabel 4 diketahui bahwa nilai terkecil termasuk dalam kategori optimalload serta nilai terbesar dan rata-rata termasuk dalam kategori overload. Dimana dapat diketahui sebagaimana Tabel 4 bahwa dengan nilai terkecil sebesar 40.9% menunjukkan bahwa beban kerja mental yang terasa cukup, efek yang timbul banyak. Sedangkan nilai terbesar 100% dan rata-rata 79.7% menunjukkan bahwa beban kerja mental yang terasa maksimal, efek yang timbul sangat banyak.

#### 4. Hasil Penelitian

Dari keseluruhan langkah mulai dari pembuatan, pengisian kuesioner hingga pengolahan menggunakan metode DRAWS didapatkan presentase hasilnya sebagai berikut :

Gambar 3 Diagram Presentase Hasil Beban Kerja dengan Metode DRAWS

92%

8%

Presentase Hasil Beban Kerja dengan Metode

DRAWS

Overload Optimalload

Page | 11

Gambar 4 Fishbone Diagram

Berdasarkan diagram di atas dapat dilihat bahwa sebesar 92% dari total 24 responden mengalami overload menunjukkan bahwa beban kerja mental yang terasa maksimal, efek yang timbul sangat banyak dan sekitar 8% mengalami optimalload menunjukkan bahwa beban kerja mental yang terasa cukup, efek yang timbul banyak. Adanya karyawan dengan beban kerja optimalload dan overload terjadi karena beberapa faktor diantaranya jenis kelamin, usia, dan area yang coverage. Dimana pada karyawan yang mengalami optimalload salah satunya karyawan cukup muda dengan ambisi dan motivasi kerja yang tinggi dan satu diantaranya memiliki motivasi kerja tinggi dengan area atau coverage tidak sebanyak dibanding dengan karyawan yang mengalami overload. Sehingga, beban kerja karyawan menjadi salah satu penyebab karyawan marketing tidak produktif dimana terjadi penurunan permintaan produk sebesar 77% dari tahun sebelumnya. Hal ini disebabkan sebesar 92% karyawan mengalami overload dan dapat dilihat pada Tabel 8 bahwa Time Pressure (TP) menjadi salah satu variabel tertinggi dalam pembobotan beban kerja. Dapat diketahui bahwa pemenuhan target yang kian naik, penyelesaian tugas atau laporan serta report dengan deadline singkat, dan tekanan waktu yang dapat mempengaruhi kualitas layanan terhadap pelanggan menjadi penyebab tertinggi terjadinya penurunan permintaan produk.

##### 4.1 Rekomendasi

Dari Diagram Fishbone terlampir dapat diketahui bahwa terjadi penurunan permintaan produk disebabkan beberapa faktor baik dari Man yakni adanya beban kerja tinggi dan stres karyawan. Kemudian pada Metode yakni strategi pemasaran kurang efektif dan komunikasi internal kurang baik. Selanjutnya pada Material dimana harga kurang kompetitif dan distribusi kurang tepat. Pada Machine yakni sistem informasi dan alat pemasaran yang perlu ditingkatkan. Ada juga Measurement yakni analisis data dan target penjualan yang kian naik. Sampai Environment yakni adanya persaingan yang ketat dan perubahan cuaca yang mengganggu rantai pasok. Namun, dari beberapa faktor tersebut, **sumber daya manusia merupakan penggerak organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Karyawan termasuk kedalam komponen terpenting yang dimiliki oleh perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidup, mengembangkan, kemampuan bersaing dan menghasilkan keuntungan. Di zaman ini persaingan usaha semakin lama semakin ketat dengan menuntut Perusahaan menghasilkan barang atau jasa dengan kualitas terbaik. Penurunan permintaan produk yang**

**disebabkan realisasi penjualan yang dicapai tidak sesuai dengan target yang ditetapkan. Kinerja dari karyawan merupakan hasil dari proses kerja dalam sebuah organisasi. Cara mendapatkan hasil kinerja karyawan diperlukan penilaian untuk mengetahui sejauh mana dan sebesar apa kinerja yang dikerjakan karyawan. Beban kerja menjadi faktor penting dalam kinerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi beban kerja mencerminkan margin antara jumlah kekuatan fisik dan atau berfikir yang diperlukan untuk menangani tugas dan sumber daya (misalnya, waktu) yang tersedia untuk digunakan untuk menyelesaikan tugas.**

Alternatif yang dapat dilakukan dan diterapkan dari hal tersebut yakni dapat menyesuaikan beban kerja mental terutama terkait Time Pressure karyawan terhadap kapasitas kerja dari diri karyawan baik dari kemampuan karyawan marketing. Kemudian, dapat dilakukan penyesuaian jam kerja dimana lebih terjadwal kembali mengenai visit outlet serta pengerjaan laporan. Dikarenakan visit outlet yang juga harus menyesuaikan jadwal instansi terkait, sehingga dilakukan penyesuaian terhadap tuntutan laporan atau report. Selain itu, perusahaan dapat lebih memotivasi karyawan untuk bertanggungjawab atas pekerjaannya sebaik mungkin tanpa adanya pressure yang berlebih. Peningkatan fasilitas seperti laptop dan tidak hanya tablet yang memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan akan membuat bekerja secara optimal. Serta adanya briefing dan SOP yang jelas sangat berguna dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam pencapaian target.

12 | Page

#### VII. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil perhitungan penilaian skor beban kerja mental dengan metode DRAWS didapatkan hasil pada Tabel 8 bahwa nilai terkecil sebesar 40.9% dan nilai terbesar sebesar 100% serta rata-rata sebesar 79.7%. Dimana pada Tabel 4 diketahui bahwa nilai terkecil termasuk dalam kategori optimalload serta nilai terbesar dan rata-rata termasuk dalam kategori overload. Bahwa dengan rata-rata sebesar 79.7% dapat dikategorikan overload. Sehingga, beban kerja karyawan menjadi salah satu penyebab karyawan marketing tidak produktif dimana terjadi penurunan

permintaan produk sebesar 77% dari tahun sebelumnya.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih diucapkan kepada Allah SWT dan Nabi junjungannya Muhammad SAW. Kepada orang tua yang selalu mendukung dan mendoakan. **Last but not least kepada diri** sendir, **apresiasi sebesar-besarnya kepada diri sendiri karena telah menyelesaikan apa yang telah dimulai** meski banyak diterpa badai senantiasa menikmati prosesnya. **Semoga Karya Tulis Ilmiah ini dapat bermanfaat bagi penulis dan** pembaca.

## REFERENSI

- [1] **E. Worldailmi, A. Prabaswari, and Rojab Bagus Widianto, “Analisis Beban Kerja Mental pada Marketing Menggunakan Metode NASA-TLX (Studi Kasus di Perusahaan XSMK),” Teknoin, vol. 28, no. 01, pp. 30–36, 2023, doi: 10.20885/teknoin.vol28.iss1.art4.**
- [2] **H. Destrada Siahaan and D. Pramestari, “ Analisis Beban Kerja Menggunakan Metode Rating Scale Mental Effort (Rsme) Dan Modified Cooper Harper (Mch) Di Pt. Bank X,” J. IKRA-ITH Teknol., vol. 5, no. 2, pp. 6–16, 2021.**
- [3] **M. K. Alfindo and B. I. Putra, “ Analysis Of Physical And Mental Workload Using Nasa-Tlx And Cvl Methods In Umkm Berkah Toys,” Procedia Eng. Life Sci., vol. 3, 2023, doi: 10.21070/pels.v3i0.1367.**
- [4] **A. Yasmin, A. A. Karim, and S. R. Rizalmi, “Analisis Beban Kerja Mental Dengan Metode Nasa-Tlx Di Pt. Pertamina Hulu Sanga Sanga,” J. Ind. Innov. Saf. Eng., vol. 1, no. 1, pp. 33–42, 2023, doi: 10.35718/jinseng.v1i1.751.**
- [5] **J. . Hart, G dan Maio, Awareness and Workload Measures for SAFOR, no. October. Moffet Field, California: Ames Research Center, 1999.**
- [6] **H. A. Khoiri, “Penilaian Beban Kerja Mental Operator Produksi,” vol. 06, no. 01, pp. 24–33, 2023.**
- [7] **H. A. K. Yoggi Aldi Trisnanto, Aloysius Tommy Hendrawan, “ANALISIS BEBAN KERJA MENTAL OPERATOR PRODUKSI TERHADAP PRODUKTIVITAS PT SWA I DENGAN METODE DRAWS PENDAHULUAN ( INTRODUCTION ) BAHAN DAN METODE ( MATERIALS AND METHODS ) Tahapan Penelitian,” J. REKAVASI, vol. 12, no. 1, pp. 1–8, 2024.**
- [8] **M. I. Adelino, B. Harma, and B. Afrianda, “Evaluasi Beban Kerja Mental Karyawan Dengan Menggunakan Metode DRAWS dan RSME,” Indones. J. Multidiscip. Soc. Technol., vol. 2, no. 1, pp. 26–31, 2024, doi: 10.31004/ijmst.v2i1.275.**
- [9] **M. N. Adlini, A. H. Dinda, S. Yulinda, O. Chotimah, and S. J. Merliyana, “Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka,” Edumaspul J. Pendidik., vol. 6, no. 1, pp. 974–980, 2022, doi: 10.33487/edumaspul.v6i1.3394.**
- [10] **D. Triadi et al., “Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Abad 21 Di Sman 1 Pulang Pisau Improvement of Human Resource Competence in the Face of the 21St Century At Sman 1 Pulang Pisau,” INTEGRITAS J. Pengabd., vol. 6, no. 2, pp. 418–430, 2022.**
- [11] **Sugiyono, Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta, Bandung, 2020.**
- [12] **T. R. Annisa, E. Achiraeniwati, and Y. S. Rejeki, “Pengukuran Beban Kerja Mental pada Stasiun Kerja Housing Menggunakan Metode DRAWS (Studi Kasus : PT . Solarens Ledindo),” Pros. Tek. Ind., vol. 5, no. 2, pp. 302– 307, 2019.**
- [13] **C. I. Erliana and S. Mawaddah, “Analisis Pengukuran Beban Kerja Supervisor Dan Fireman PT Perta Arun Gas Menggunakan Metode Defence Research Agency Workload Scale,” Ind. Eng. J., vol. 8, no. 2, 2019, doi: 10.53912/iejm.v8i2.411.**
- [14] **R. Maryati, “Analisis Beban Kerja Mental Dengan Menggunakan Metode Defence Research Agency Workload Scale (DRAWS) (Studi Kasus: Restu Konveksi, Tegalsari, Karanganyar),” Progr. Stud. Tek. Ind. Fak. Tek. Univ. Muhammadiyah Surakarta, pp. 1–12, 2019.**
- [15] **M. Y. Syafei, B. Primanintyo, and S. Syaefuddin, “Pengukuran Beban Kerja Pada Managerial Level Dan Supervisory Level Dengan Menggunakan Metode Defence Research Agency Workload Scale (DRAWS) (Studi Kasus Di Departemen UHT PT. Ultrajaya Milk Industry & Trading Co, Tbk ),” J. Rekayasa Sist. Ind., vol. 5, no. 2, p. 69, 2016, doi: 10.26593/jrsi.v5i2.2214.69-78.**
- [16] **F. A. Karim, E. Suhendar, and P. Suharmanto, “Pengukuran Beban Kerja Karyawan Dengan Metode Defence Research Agency Workload Scale dan Full Time Equivalent di PT Raja Ampat Indotim,” J. Teknol. dan Manaj., vol. 20, no. 2, pp. 109–118, 2022, doi: 10.52330/jtm.v20i2.58.**