

**ANALISIS *FULL TIME EQUIVALENT* UNTUK MENENTUKAN
KEBUTUHAN TENAGA KERJA RISET OPTIMAL
(Studi Kasus Di CV JH Historis)**



TUGAS AKHIR

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Teknik Pada
Program Studi Teknik Industri Fakultas Teknik Universitas Tridianti
Palembang**

Disusun Oleh :

Oksa Novernandi

1802240004

**PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI
FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS TRIDINANTI
2023**

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini saya :

Nama : Oksa Novermandi

NPM : 1802240004

Program Studi : Teknik Industri

Fakultas : Teknik

Judul Tugas Akhir : ANALISIS FULL TIME EQUIVALENT UNTUK MENENTUKAN
KEBUTUHAN TENAGA KERJA RISET OPTIMAL
(Studi Kasus Di CV JH Historis)

Dengan Ini Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Tugas Akhir dengan judul tersebut diatas adalah murni hasil karya saya sendiri, bukan hasil plagiat, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah Tugas Akhir dan disebutkan sebagai bahan referensi serta dimasukkan dalam daftar pustaka
2. Apabila dikemudian hari penulis Tugas Akhir ini terbukti merupakan hasil plagiat atau Tugas Akhir karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan serta bersedia menerima sanksi hukum berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang "Sistem Pendidikan Nasional" pasal 70 yang berbunyi : Lulusan yang karya ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan gelar akademik profesi atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam pasal 25 ayat 2 (dua) terbukti merupakan jiplakan, dipidana dengan pidana penjara paling lama 2 tahun atau pidana denda paling banyak Rp. 200.000.000,- (Dua ratus juta rupiah).

Demikian surat pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan dari pihak siapapun.



Palembang, Oktober 2023

Oksa Novermandi

HALAMAN PERSETUJUAN

TUGAS AKHIR

ANALISIS *FULL TIME EQUIVALENT* UNTUK MENENTUKAN

KEBUTUHAN TENAGA KERJA RISET OPTIMAL

(Studi Kasus Di CV JH Historis)

OLEH :
Oksa Novernandi
1802240004

Mengetahui,
Ketua Program Studi Teknik industri



Faizah Suryani, S.T., M.T

Diperiksa dan Disetujui Oleh :
Dosen Pembimbing I ,



HJ.Selvia Aprilyanti, S.T.,M.T
Dosen Pembimbing II



H.Azhari, S.T.,M.M

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Teknik



Ir. Zulharnaini Fatoni, M. T., M.M

ABSTAK

CV JH Historis merupakan perusahaan mesin bubut yang memproduksi berbagai jenis produk sesuai dengan permintaan customernya, diantaranya spare parts yang berbentuk lingkaran misalnya mur, baut, roda gigi, poros, tromol, gear kecil, as, roll dan masih banyak lainnya. Meningkatnya permintaan konsumen CV JH Historis harus mampu menyelesaikan project sesuai dengan timeline yang telah ditetapkan, tujuan dari penelitian ini Menghitung beban kerja yang diterima oleh tenaga kerja CV JH Historis., Melakukan analisa beban kerja waktu dan mental yang diterima oleh tenaga kerja serta menghitung jumlah tenaga kerja optimal di CV JH Historis dan Memberikan rekomendasi perbaikan yang dapat dilakukan untuk memperbaiki kondisi beban kerja di CV JH Historis. Dalam penelitian ini dilakukan perhitungan beban kerja waktu dan mental yang diterima oleh tenaga kerja riset di CV JH Historis yang merupakan kantor dengan jumlah rata-rata jam lembur terbanyak di antara kantor lainnya, tujuannya ialah untuk menentukan jumlah tenaga kerja optimal. Hasil Analisis beban kerja waktu dapat diketahui seluruh tenaga kerja riset CV JH Historis CV JH Historis yang berjumlah 8 orang, semua member memiliki kategori beban kerja overload sesuai hasil perhitungan FTE. analisis beban mental dapat diketahui jumlah tenaga kerja riset CV JH Historis yang memiliki kategori beban kerja mental besar berjumlah 3 orang dengan posisi sebagai Supervisor Work Shop dan Operator Mesin Bubut 5 dan Production Support. Sebanyak 4 orang tenaga kerja riset yang memiliki kategori beban kerja mental cukup besar dengan posisi sebagai Operator Mesin Bubut. Selanjutnya ada 1 orang tenaga kerja riset yang memiliki kategori beban kerja mental agak besar dengan posisi sebagai Operator Mesin Bubut. Dan terakhir ada 1 orang tenaga kerja riset yang memiliki kategori beban kerja mental kecil dengan posisi sebagai Administrasi. Rekomendasi perbaikan yang dapat dilakukan untuk memperbaiki kondisi beban kerja tenaga kerja riset CV JH Historis sistem perekrutan tenaga kerja riset yang digunakan dalam menentukan komposisi tenaga kerja riset menggunakan sistem kontrak (outsourcing) berdasarkan project base hal ini bertujuan agar dapat disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan, yaitu jika saat project riset sedang tinggi dapat melakukan rekrutmen namun jika jadwal project riset sedang tidak sibuk para tenaga kerja kontrak ini dapat diberhentikan untuk sementara waktu dan Memberikan pelatihan skill manajemen proyek terutama mengenai manajemen waktu kepada seluruh tenaga kerja riset agar setiap manpower dapat meningkatkan kinerja dan produktifitasnya sehingga dapat memberikan kontribusi terbaiknya bagi perusahaan

Kata Kunci: Full Time Equivalent Dan Tenaga Kerja Riset Optimal

ABSTRACT

CV JH Historis is a lathe machine company that produces various types of products according to customer requests, including circular spare parts such as nuts, bolts, gears, shafts, drums, small gears, axles, rolls and many others. The increasing demand of CV JH Historis consumers must be able to complete the project according to the predetermined timeline. The aim of this research is to calculate the workload received by the CV JH Historis workforce. Analyze the time and mental workload received by the workforce and calculate the number of employees. optimal work at CV JH Historis and providing recommendations for improvements that can be made to improve workload conditions at CV JH Historis. In this research, the time and mental workload received by research workers at CV JH Historis, which is the office with the highest average number of overtime hours among other offices, was calculated. The aim was to determine the optimal number of workers. From the results of the time workload analysis, it can be seen that the entire research workforce of CV JH Historis, CV JH Historis, totaling 8 people, all members have an overload workload category according to the results of the FTE calculation. From the mental load analysis, it can be seen that the number of CV JH Historical research workers who have a large mental workload category is 3 people with positions as Work Shop Supervisor and Lathe 5 Machine Operator and Production Support. A total of 4 research workers have a fairly large mental workload in the position of Lathe Machine Operators. Furthermore, there is 1 research worker who has a relatively large mental workload category in the position of Lathe Machine Operator. And finally there is 1 research worker who has a small mental workload category with the position of Administration. Recommendations for improvements that can be made to improve the workload conditions of research workers CV JH Historical research workforce recruitment system used in determining the composition of research workers using This contract system (outsourcing) based on a project basis aims to be able to suit the company's needs, that is, if the research project is high, recruitment can be carried out, but if the research project schedule is not busy, the contract workers can be laid off temporarily and provide skills training. project management, especially regarding time management for all research workers so that each manpower can improve their performance and productivity so that they can make their best contribution to the company

Keywords: Full Time Equivalent and Optimal Research Workforce

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat melaksanakan penulisan proposal tugas akhir serta dapat menyelesaikan Tugas Akhir tepat waktu dan tanpa adanya halangan yang berarti dan tidak lupa juga penulis sampaikan kepada junjungan Nabi Besar Nabi Muhammad SAW serta keluarga, kerabat, sahabat, serta para pengikutnya hingga akhir zaman.

Tugas Akhir ini diajukan untuk memenuhi syarat untuk memperoleh gelar sarjana Teknik pada Program Studi Teknik Industri Fakultas Teknik Universitas Tridinanti Palembang. Penulis menyadari bahwa Tugas Akhir ini masih jauh dari kata sempurna, karena keterbatasan kemampuan yang ada. Kendati demikian penulis telah berusaha sekuat tenaga untuk mengadakan pengumpulan data, mengolah data, dan menganalisis data, hingga akhirnya menyusunnya ke dalam bentuk seperti ini. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran dengan memberi pengarahan menuju perbaikan kedepannya.

Dalam penyusunan Tugas Akhir ini telah mendapat banyak bantuan, kritik dan saran yang membangun, oleh karena itu penulis sampaikan banyak terima kasih kepada :

1. Orang Tua yang selalu memberikan bantuan secara materi dan do'a.
2. Bapak Ir. Zulkarnain Fatoni, M.T., M.M. selaku Dekan Fakultas Teknik Universitas Tridinanti.

3. Ibu Faizah Suryani, S.T.,M.T. selaku Ketua Program Studi Teknik Industri sekaligus Dosen pembimbing Akademik Universitas Tridianti.
4. Ibu Hj. Selvia aprilyanti, .S.T.,M.T Selaku Pembimbing I Program Studi Teknik Industri Universitas Tridianti
5. Bapak H. Azhari,S.T.,M.M Selaku Pembimbing II Program Studi Teknik Industri Universitas Tridianti
6. Segenap Keluarga Besar Teman-teman seperjuangan di Program Studi Teknik Industri Universitas Tridianti Angkatan 2018.

Penulis akui penulis tidaklah sempurna seperti kata pepatah tak ada gading yang tak retak dan begitupula dalam penulisan laporan ini, apabila nantinya terdapat kekeliruan dalam penulisan Tugas Akhir ini penulis sangat mengharapkan kritik dan sarannya.

Akhir kata semoga Tugas Akhir ini dapat bermanfaat bagi pembelajaran khususnya pada Program Studi Teknik Industri Universitas Tridianti.

Palembang, September 2023

Oksa Novernandi

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	4
1.3 Rumusan Masalah.....	4
1.4 Batasan Masalah	4
1.5 Tujuan Penelitian	5
1.6 Manfaat Penelitian	5
1.7 Metodologi Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Konsep dan Teori	8
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.1.1 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.1.2 Perencanaan Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.2 Beban Kerja	11
2.1.2.1 Analisa Beban Kerja	12
2.1.2.2 Macam-macam Analisa Beban Kerja	13
2.1.3 Waktu Kerja Efektif	14
2.1.3.1 Pengukuran Waktu Kerja.....	16
2.1.3.2 Jumlah Tenaga Kerja Optimal	17
2.1.4 Full Time Equivalent (FTE).....	17
2.1.4.1 Langkah-langkah Penerapan Full Time Equivalent.....	18
2.1.4.2 Penyelesaian Waktu dengan Rating Performance	19
2.1.5 Kelonggaran (Allowance).....	22

2.2 Kerangka Pemikiran.....	28
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian.....	29
3.2 Jenis Data dan Informasi.....	29
3.3 Metode Pengumpulan Data.....	31
3.4 Metode Pengolahan & Analisis Data.....	33
BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA	
4.1 Data Hasil Pengamatan	38
4.1.1 Kondisi Kantor CV JH Historis	38
4.1.2 Allowance	40
4.1.3 Data Waktu Siklus	42
4.1.4 Data Beban Mental.....	42
4.2 Pengolahan Data	43
4.2.1 Pengolahan Data Beban Kerja Waktu.....	43
4.2.1.1 Waktu Siklus	44
4.2.1.2 Uji Kecukupan Data.....	45
4.2.1.3 Uji Keseragaman Data	46
4.2.1.4 Rating Factor	47
4.2.1.5 Waktu Normal.....	49
4.2.1.6 Pengolahan Data Beban Kerja Mental	50
4.3 Hasil Penelitian	54
4.3.1 Analisis Beban Kerja Waktu.....	53
4.3.2 Analisa Beban Kerja Mental	54
4.3.3 Hasil Analisis Jumlah Tenaga Kerja & Rekapitulasi.....	55
4.4 Pembahasan.....	56
4.4.1 Rekomendasi Perbaikan.....	57
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	64
5.2 Saran	65
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel

1. 1 Data absensi kerja CV JH Historis periode Januari-Juni 2023	2
2.1 Perhitungan Beban Kerja	18
2.2 Faktor Penyesuaian Westinghouse	20
2. 3 Nilai Kelonggaran Berdasarkan Faktor-faktor yang Berpengaruh	23
2.4 International Labour Of Organization	25
2. 5 Allowance Activity	27
4. 1 Komposisi Tenaga Kerja CV JH Historis	38
4.2 Jam Efektivitas Kerja di CV JH Historis	39
4.3 Jobdesk Pada Masing-Masing Posisi CV JH Historis	39
4.4 Allowance Tenaga Kerja Riset CV JH Historis.....	41
4.5 Waktu Siklus Tenaga Kerja Riset CV JH Historis	42
4.6 Data Beban Mental Tenaga Kerja CV JH Historis	43
4.7 Data Waktu Siklus Pengamatan CV JH Historis	44
4.8 Nilai X Dan X ² Uji Kecukupan Data	45
4.9 Data Hasil Perhitungan	46
4.10 Rating Factor Tenaga Kerja Riset CV JH Historis	48
4.11 Rata-rata Rating Factor Tenaga Kerja Riset CV JH Historis.....	49
4.12 Waktu Normal Tenaga Kerja Riset CV JH Historis	49
4.13 Beban Mental Tenaga Kerja Riset CV JH Historis	51
4.14 Hasil Uji Validitas.....	52
4.15 Hasil Uji Reliabilitas.....	52
4.16 Hasil Analisa Beban Kerja Waktu Tenaga Kerja.....	53
4.17 Hasil Analisa Beban Kerja Mental Tenaga Kerja.....	54
4.18 Hasil Analisa Beban Kerja Waktu dan Mental	55
4.19 Rekomendasi Perbaikan.....	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar	
2.1 Kerangka Berpikir.....	28
4.1 Hasil Uji Keseragaman Data.....	47

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Analisis kebutuhan tenaga kerja merupakan bagian dari perencanaan sumber daya manusia. Secara tradisional, perencanaan sumber daya manusia merupakan aktivitas dalam manajemen sumber daya manusia yang digunakan oleh organisasi untuk memastikan bahwa mereka memiliki jumlah dan jenis sumber daya manusia yang tepat, sehingga tumbuh kepastian bahwa mereka melaksanakan pekerjaan pada tempat dan waktu yang tepat demi memenuhi tujuan bisnis. Perusahaan juga semakin terpacu untuk berinovasi secara inkremental dan radikal karena melihat dampak positif dari kegiatan *Research and Development* (R&D) terhadap kinerja bisnis. Kegiatan R&D telah menjadi pilar utama untuk membangun kapabilitas inovasi dan daya saing perusahaan dalam berbagai sektor termasuk dalam segi ekonomi (Wahyuli et al., 2022)

CV JH Historis merupakan perusahaan mesin bubut yang memproduksi berbagai jenis produk sesuai dengan permintaan customernya, diantaranya *spare parts* yang berbentuk lingkaran misalnya mur, baut, roda gigi, poros, tromol, gear kecil, as, roll dan masih banyak lainnya. Meningkatnya permintaan konsumen CV JH Historis harus mampu menyelesaikan project sesuai dengan timeline yang telah ditetapkan. Keterlambatan penyelesaian project akan menyebabkan kerugian bagi perusahaan. Keterlambatan penyelesaian project dapat disebabkan oleh faktor internal dan eksternal. Salah satu faktornya adalah ketersediaan tenaga kerja sebagai tugas pelaksana project tersebut. Oleh karena itu, diperlukan perencanaan

yang matang mengenai tenaga kerja yang dibutuhkan dalam suatu perusahaan. Perencanaan tenaga kerja ini dilakukan dengan menyesuaikan tenaga kerja yang dibutuhkan dengan kebutuhan produksi, hal ini harus dilakukan dengan seefektif dan seefisien mungkin agar perusahaan dapat menentukan jumlah pegawai yang dibutuhkan untuk menjalankan sistem perusahaan secara optimal.

Dengan jumlah tenaga kerja sebanyak 8 orang tetapi harus menyelesaikan pesanan sebanyak 17 pesanan per Juni 2023 (data project masuk) berdasarkan data tersebut terlihat adanya gap yang cukup besar dalam manajemennya. Pemenuhan target pesanan dengan jumlah tenaga kerja yang terbatas menyebabkan tenaga kerja CV JH Historis harus melakukan pekerjaan rangkap, para tenaga kerja harus tetap menyelesaikan tanggung jawab pesanan. beban kerja rangkap yang diterima para pekerja mengakibatkan keterlambatan penyelesaian pesanan. Rata-rata keterlambatan mundur selama 2-3 hari.

Untuk mengantisipasi hal tersebut terulang, para tenaga kerja harus bekerja lembur agar tidak ada keterlambatan penyelesaian pesanan. Dibawah ini dengan rincian jumlah lembur tiap tenaga kerja CV JH Historis pada Tabel 1.1.

Tabel 1. 1 Data absensi kerja CV JH Historis periode Januari-Juni 2023

No	Nama	Posisi	Total Over Time	Total Absensi(hari)	Avg. Jam Kerja/hari
1	KH	Supervisor Work Shop	36	6	08:49:29
2	YAN	Administrasi	14	6	08:48:46
3	MH	Operator Mesin Bubut	131	0	10:46:28
4	MM	Operator Mesin Bubut	89	6	09:18:05
5	KS	Operator Mesin Bubut	9	0	08:19:10
6	JM	Operator Mesin Bubut	27	3	08:18:55
7	HR	Operator Mesin Bubut	6	0	08:03:54
8	BA	Production Support	52	9	08:27:23

Dengan tingginya jam *overtime* karyawan CV JH Historis yang terus menerus akan menyebabkan kerugian bagi perusahaan dan menurunnya produktivitas pekerja karena kelelahan. Beban kerja yang diterima oleh tenaga kerja harus sesuai dengan jumlah tenaga kerja agar dapat bekerja dengan kondisi ideal, sehingga pekerja tidak harus bekerja lembur untuk menyelesaikan tanggung jawabnya. Tenaga kerja juga dapat bekerja secara nyaman dan kondisi kesehatannya dapat terjaga dengan baik. Selain itu, dengan sesuainya beban kerja yang diterima oleh tenaga kerja, akan memberikan keuntungan yang tinggi bagi perusahaan karena pengeluaran perusahaan berkurang sesuai dengan beban kerja karyawannya.

Sejalan dengan penjelasan di atas metode *Full time Equivalent* (FTE) telah banyak digunakan dan telah terbukti mampu memberikan rekomendasi kebutuhan tenaga kerja secara optimal pada sebuah perusahaan terutama di bidang produksi pada penentuan jumlah tenaga kerja operator. Dengan demikian penentuan jumlah karyawan yang optimal bagi suatu perusahaan dapat dilakukan dengan menghitung beban kerja (*workload analysis*) dengan mengintegrasikan metode *Full Time Equivalent* (FTE). Dengan mengetahui beban kerja pada setiap jabatan maka akan dapat diprediksi jumlah manpower yang dibutuhkan, sehingga dapat direkomendasikan perbaikan yang diperlukan agar proses bisnis menjadi lebih efektif dan efisien.

Dari uraian masalah di atas penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian berjudul : **“Analisis *Full Time Equivalent* Untuk Menentukan Kebutuhan Tenaga Kerja Riset Optimal (Studi Kasus Di CV JH Historis)”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi masalah adalah Dengan tingginya jam *overtime* karyawan CV JH Historis yang terus menerus akan menyebabkan kerugian bagi perusahaan dan menurunnya produktivitas pekerja karena kelelahan, dimana ini mengakibatkan CV JH Historis tidak dapat melaksanakan produksi sesuai dengan jadwal yang telah dibuat. Jika tidak sesuai rencana maka mengakibatkan perusahaan mengeluarkan *cost* yang lebih besar.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu

1. Berapa beban kerja yang diterima oleh tenaga kerja CV JH Historis ?
2. Bagaimana hasil analisa beban kerja waktu dan mental untuk tenaga kerja CV JH Historis ?
3. Rekomendasi apa dapat diterapkan untuk memperbaiki kondisi beban kerja di CV JH Historis?

1.4 Batasan Masalah

Untuk membatasi suatu masalah agar tidak terjadi penyimpangan dan pelebaran masalah. Batasan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Penelitian ini adalah studi kasus di CV JH Historis
2. Objek pada penelitian ini adalah tenaga kerja r CV JH Historis yang berjumlah 8 orang.

3. Pengukuran beban kerja (*workload analysis*) dilakukan dengan menggunakan metode *Full Time Equivalent* (FTE).

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini antara lain :

1. Menghitung beban kerja yang diterima oleh tenaga kerja CV JH Historis.
2. Melakukan analisa beban kerja waktu dan mental yang diterima oleh tenaga kerja serta menghitung jumlah tenaga kerja optimal di CV JH Historis.
3. Memberikan rekomendasi perbaikan yang dapat dilakukan untuk memperbaiki kondisi beban kerja di CV JH Historis.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi Masyarakat

Untuk mengetahui beban kerja waktu dan mental yang diterima oleh tenaga kerja menggunakan metode *Full Time Equivalent* (FTE)..

2. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat dijadikan peneraan ilmu, wawasan yang didapat selama perkuliahan dan menjadi bahan pembelajaran metode *Full Time Equivalent* (FTE)..

3. Bagi Pendidikan

Memberikan sumber informasi dan sumbangan pengetahuan atau wawasan mengenai beban kerja pekerja dengan menggunakan metode *Full Time Equivalent* (FTE).

1.6 Metodologi Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di lokasi CV JH Historis

2. Metode analisis data

Metode pengambilan data yang digunakan adalah survei ke lapangan dan data secara langsung di CV JH Historis

1.7 Sistematika Penulisan

Dalam laporan penulisan tugas akhir ini, untuk mendapatkan hasil yang teratur, terarah dan mudah dipahami, maka penulisan disusun dengan menggunakan sistematika sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Bab ini menjelaskan secara garis besar tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan. Hal ini bertujuan agar masalah yang akan diteliti memiliki rumusan serta batasan-batasan yang terpaparkan secara jelas supaya tidak terjadinya penyimpangan dalam pembahasan pada penelitian ini.

BAB II Tinjauan Pustaka

Bab ini menerangkan secara singkat tentang teori yang berhubungan dan berkaitan erat mengenai konsep Beban Kerja (*Work Load Analysis*) yang diperoleh dari journal-journal, buku-buku literatur serta sumber-sumber-sumber lain yang relevan.

BAB III Metode Penelitian

Bab ini menerangkan secara singkat tentang teori yang berhubungan dan berkaitan erat dengan masalah yang akan dibahas serta merupakan tinjauan kepustakaan yang menjadi kerangka dan landasan berfikir dan pengumpulan data yang terdiri dari dua yaitu data umum perusahaan dan data khusus untuk pengolahan data. Pengolahan data dilakukan berdasarkan data-data yang tersedia dengan mempertimbangkan dengan teori yang terkait.

BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Bab ini berisi pembahasan secara lengkap atas segala hasil dan kajian secara menyeluruh yang saling berkaitan dengan rumusan permasalahan

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dan saran yang dihasilkan dari pembahasan yang telah dilakukan

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi* (PT. Bumi A).
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatunur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja dan Produktivitas Kerja. In *Yayasan Kita Menulis*.
- Malikhah, I. (2019). Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa. *Universitas Pembangunan Panca Budi*, 11(1), 67-(1), 11(1), 67–80.
- Meila, Sari, E., & Darmawan, M. M. (2020). Pengukuran Waktu Baku Dan Analisis Beban Kerja Pada Proses Filling Dan Packing Produk Lulur Mandi Di Pt. Gloria Origita Cosmetics. *Jurnal ASIIMETRIK: Jurnal Ilmiah Rekayasa & Inovasi*, 2(1), 51–61. <https://doi.org/10.35814/asiimetrik.v2i1.1253>
- Niebel, & Freivalds., B. dan A. (2009). *Methods, Standards, and Work Design*. (McGraw-Hil).
- Ramadhi, Amri, A., & Ramdani, Z. (2021). *Studi Terhadap Faktor-Faktor Yang Menentukan Kinerja Seorang Karyawan*. 2, 129–143.
- Rismayani, Deri, R., Cahyati, D., & Hidayati, N. (2023). Analisis Beban Kerja Untuk Menentukan Jumlah Karyawan Pabrik Roti Sri Rejeki Menggunakan Metode FTE. *Jurnal Teknologi*, 16(1), 11–16. <https://doi.org/10.34151/jurtek.v16i1.4278>
- Sari, Eka, Yulia, Helmayunita, & Nayang. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman, dan Skeptisme Profesional Terhadap Kemampuan Auditor Dalam Mendeteksi Kecurangan (Studi Empiris pada BPK RI Perwakilan Propinsi Sumatera Barat). *Wahana Riset Akuntansi*, 6(1), 1173. <https://doi.org/10.24036/wra.v6i1.101940>
- Setiawan, Yopyy, & Palit, H. C. (2013). Perbaikan Metode Kerja Pada Bagian Pengemasan Di PT. Kembang Bulan. *Jurnal Titra*, 1(1), 41–48.
- Sinaga, Sari, & Onita. (2020). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. (Yayasan Ki).
- Sutalaksana, dkk. (2006). *Teknik Perancangan Sistem Kerja*. (ITB).
- Wahyuli, Y. H., Sukhaidi, S., Sari, D. N. F., & Anggleni, A. (2022). Reformasi Birokrasi Di Badan Pusat Statistik Kota Palembang. *JPAP: Jurnal Penelitian Administrasi Publik*, 8(1), 107–129. <https://doi.org/10.30996/jpap.v8i1.5710>

- Wardanis, D. T. (2018). Analisis Beban Kerja Tenaga Rekam Medis Rumah Sakit Bedah Surabaya Menggunakan Metode FTE. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 6(1), 53. <https://doi.org/10.20473/jaki.v6i1.2018.53-60>
- Wulandari, Nia, & Sholihin, H. (2019). Peran Work Life Balance Memediasi Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan. *Tjyybjb.Ac.Cn*, 27(2), 58–66.
- Zulkarnaen, Wandy, & Yayan, S. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap keinginan berpindah karyawan PT. Delami Garmen Kota Bandung. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 5(1), 105.