

Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Beban Kerja pada Unit Produksi di PT Summit Adyawinsa Indonesia Tahun 2025

Rifqy Harits Munadil¹, Decy Situngkir^{2*}, Ira Marti Ayu³, Putri Handayani⁴

¹⁻⁴ Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan, Universitas Esa Unggul, Indonesia

*Penulis Korespondensi: decy.situngkir@esaunggul.ac.id

Abstract. *The Preliminary study results indicate that 7 out of 10, or around 70% of production workers at PT Summi Adyawinsa Indonesia experienced a high workload. This research employed a quantitative descriptive method with a cross sectional study design. The sample consisted of 132 workers, selected using a non-probability sampling technique. The study was conducted from June to July 2025. Data were analyzed using univariate analysis and bivariate analysis with the chi-square test. Primary data were collected through questionnaires as the research instrument. The univariate results showed the highest proportions was high workload (93,9%), long working hours (65,9%), short work period (66,7%), productive age (93,2%), male gender (93,9%), high wages (53%), and good work environment (94,7%). Bivariate results show a relationship between working hours (p value 0,019), and work period (p value 0,05) with workload. There is no association between age (p value 1,000), gender (p value 0,402), wages (p value 0,147), and work environment (p value 1,000) with workload. Workload Companies need to increase the number of employess, perform routine maintenance on machinery and heavy equipment (forklifts and hoist cranes), and provide training for both new and existing workers.*

Keywords: *Production Workers; Safety Management; Working Hours; Working Period; Workload.*

Abstrak. Hasil studi pendahuluan diketahui bahwa 7 dari 10 atau sekitar 70% pekerja produksi di PT Summit Adyawinsa Indonesia mengalami beban kerja tinggi. Jenis penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan desain studi *cross sectional*. Sampel pada penelitian ini berjumlah 132 pekerja, dan metode pengambilan sampel menggunakan *Non Probability Sampling*. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juni-Juli 2025. Data dianalisis menggunakan analisis univariat dan analisis bivariat menggunakan uji *chi-square*. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer melalui pengisian kuesioner sebagai alat pengumpul data. Hasil univariat menunjukkan proporsi tertinggi yaitu beban kerja tinggi (93,9%), waktu kerja panjang (65,9%), masa kerja pendek (66,7%), usia produktif (93,2%), jenis kelamin laki-laki (93,9%), pengupahan tinggi (53%), dan lingkungan kerja baik (94,7%). Hasil Bivariat menunjukkan adanya hubungan antara waktu kerja (p value 0,019) dan masa kerja (p value 0,05) dengan beban kerja. Serta tidak ada hubungan antara usia (p value 1,000), jenis kelamin (p value 0,402), pengupahan (p value 0,147), dan lingkungan kerja (p value 1,000) dengan beban kerja. Perusahaan perlu melakukan penambahwan jumlah karyawan, melakukan perawatan rutin terhadap mesin dan alat berat (*forklift* dan *hoist crane*), serta memberikan pelatihan terhadap pekerja baru dan lama.

Kata kunci: Beban Kerja; Jam Kerja; Manajemen Keselamatan; Pekerja Produksi; Periode Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Sektor industri terutama pada bidang otomotif dan komponen kendaraan di Indonesia menunjukkan terdapat peningkatan beban kerja dan kelelahan kerja yang tinggi. Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia menyatakan bahwa sekitar 34% pekerja pada sektor industri mengalami keluhan beban kerja fisik dan mental, diakibatkan oleh waktu kerja dan target produksi harian yang tinggi (Kemnaker, 2023). Menurut *World Health Organization* (WHO) menyatakan bahwa 15% dari orang dewasa pada usia kerja mengalami gangguan mental diakibatkan beban kerja yang tinggi (WHO, 2022).

Beban kerja merupakan sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu oleh seorang pekerja (Vanchapo, 2020). Tarwaka (2015) menyebutkan bahwa beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau

kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang dihadapi. Volume pekerjaan, durasi kerja harian, kompleksitas tugas, tekanan terhadap waktu penyelesaian, dan dukungan manajerial merupakan faktor-faktor yang secara kolektif mempengaruhi beban kerja individu (Wulandari et al., 2020).

Proses kerja yang ada pada PT Summit Adyawinsa Indonesia terbagi menjadi beberapa tahapan, seperti stamping (pencetakan dengan mesin), assembly (menyatukan atau merakit bagian rangka), welding (pengelasan pada sambungan rangka), lifting (pengangkatan material kerja dan hasil produksi), quality control, dan packing. Dengan banyaknya tahapan kerja dan tingginya permintaan dari konsumen menyebabkan pekerja harus melakukan pekerjaan lebih dari waktu normal (> 8 jam/hari). Selain itu, pekerja yang terdapat di PT SAI lebih banyak pekerja baru dibandingkan dengan pekerja dengan masa kerja lama, yang mana karyawan dengan masa kerja lebih lama cenderung mampu menyelesaikan tugas dengan lebih cepat karena telah terbiasa dengan proses kerja, dibandingkan dengan pekerja baru yang membutuhkan waktu lebih lama dalam menyelesaikan pekerjaan, namun karyawan senior juga dapat berpotensi mengalami beban kerja lebih tinggi akibat tanggung jawab tambahan dan adanya kepercayaan yang lebih besar dari atasan.

Berdasarkan hal tersebut, maka penulis tertarik melakukan penelitian tentang Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Beban Kerja pada Pekerja Produksi di PT Summit Adyawinsa Indonesia tahun 2025. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui gambaran beban kerja pada pekerja produksi di PT Summit Adyawinsa Indonesia, serta mengetahui hubungan antara waktu kerja, masa kerja, jenis kelamin, usia, pengupahan, dan lingkungan kerja terhadap beban kerja.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain observasional analitik cross sectional, yaitu pengumpulan data dilakukan sekali pada setiap responden untuk mengukur variabel yang diteliti. Variabel independen meliputi waktu kerja, masa kerja, usia, jenis kelamin, pengupahan, dan lingkungan kerja, sedangkan variabel dependen adalah beban kerja pada pekerja produksi di PT Summit Adyawinsa Indonesia tahun 2025. Hipotesis penelitian menyatakan terdapat hubungan antara keenam variabel independen tersebut dengan kejadian beban kerja. Penelitian dilaksanakan di PT Summit Adyawinsa Indonesia pada Juni-Juli 2025. Populasi penelitian adalah seluruh pekerja produksi shift pagi di PT Summit Adyawinsa Indonesia sebanyak 155 orang, selanjutnya sampel diambil menggunakan rumus uji hipotesis beda proporsi didapatkan bahwa sampel dalam penelitian ini adalah 132 pekerja

produksi pada shift pagi. Data primer diperoleh melalui kuesioner, observasi, dan wawancara sesuai kriteria inklusi dan eksklusi. Analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS melalui analisis univariat untuk mendeskripsikan karakteristik responden dan variabel, serta analisis bivariat dengan uji chi-square pada tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$) untuk menguji hubungan antarvariabel.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian analisis univariat Beban Kerja pada Pekerja Produksi di PT Summit Adyawinsa Indonesia tahun 2025 bahwa proporsi tertinggi yaitu beban kerja tinggi sebanyak 94 orang (94%), waktu kerja panjang sebanyak 70 orang (70%), masa kerja pendek sebanyak 56 orang (56%), usia produktif sebanyak 91 orang (91%), jenis kelamin laki-laki sebanyak 94 orang (94%), pengupahan tinggi sebanyak 70 orang (70%), dan lingkungan kerja baik sebanyak 94 orang (94%).

Analisis bivariat menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara waktu kerja dengan beban kerja pada pekerja produksi di PT Summit Adyawinsa Indonesia tahun 2025. Dari hasil penelitian ini ditemukan nilai *Prevalence Ratio* (PR) sebesar 1,183 dengan 95% CI (1,005-1,392). Hasil bivariat menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara masa kerja dengan beban kerja pada pekerja produksi di PT Summit Adyawinsa Indonesia tahun 2025. Dari hasil penelitian ini ditemukan nilai *Prevalence Ratio* (PR) sebesar 0,893 dengan 95% CI (0,815-0,978). Hasil bivariat menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang bermakna antara usia dengan beban kerja pada pekerja produksi di PT Summit Adyawinsa Indonesia tahun 2025. Dari hasil penelitian ini ditemukan nilai *Prevalence Ratio* (PR) sebesar 1,071 dengan 95% CI (1,014-1,131). Hasil bivariat menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang bermakna antara jenis kelamin dengan beban kerja pada pekerja produksi di PT Summit Adyawinsa Indonesia tahun 2025. Dari hasil penelitian ini ditemukan nilai *Prevalence Ratio* (PR) sebesar 0,880 dengan 95% CI (0,613-1,263). Hasil bivariat menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang bermakna antara pengupahan dengan beban kerja pada pekerja produksi di PT Summit Adyawinsa Indonesia tahun 2025. Dari hasil penelitian ini ditemukan nilai *Prevalence Ratio* (PR) sebesar 0,892 dengan 95% CI (0,771-1,032). Hasil bivariat menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang bermakna antara lingkungan kerja dengan beban kerja pada pekerja produksi di PT Summit Adyawinsa Indonesia tahun 2025. Dari hasil penelitian ini ditemukan nilai *Prevalence Ratio* (PR) sebesar 1,068 dengan 95% CI (1,013-1,126).

Tabel 1. Analisis Univariat Beban Kerja pada Pekerja Produksi di PT Summit Adyawinsa Indonesia tahun 2025.

Karakteristik	Kategori	n = (Total Sampel)	%
Beban Kerja	Tinggi	94	94
	Rendah	6	6
Waktu Kerja	Panjang	70	70
	Normal	30	30
Masa Kerja	Pendek	56	56
	Panjang	44	44
Usia	Tidak Produktif	9	9
	Produktif	91	91
Jenis Kelamin	Perempuan	6	6
	Laki-Laki	94	94
Pengupahan	Rendah	30	30
	Tinggi	70	70
Lingkungan Kerja	Buruk	6	6
	Baik	94	94

Tabel 2. Analisis Bivariat Beban Kerja pada Pekerja Produksi di PT Summit Adyawinsa Indonesia tahun 2025.

Variabel	Beban Kerja				p-value	Nilai OR (95% CI)
	n	Tinggi %	n	Rendah %		
Waktu Kerja						
Panjang	69	98,6	1	1,4	0,009	1,183 (1,005-1,392)
Normal	25	83,3	5	16,7		
Masa Kerja						
Pendek	50	89,3	6	10,7	0,033	0,893 (0,815-0,978)
Panjang	44	100	0	0		
Usia						
Tidak Produktif	9	100	0	0	1,000	1,071 (1,014-1,131)
Produktif	85	93,4	6	6,6		
Jenis Kelamin						
Perempuan	5	83,3	1	16,7	0,317	0,880 (0,613-1,263)
Laki-Laki	89	94,7	5	5,3		
Pengupahan						
Rendah	26	86,7	4	13,3	0,064	0,892 (0,771-1,032)
Tinggi	68	97,1	2	2,9		

Lingkungan Kerja						
Buruk	6	100	0	0	1,000	1,068
Baik	88	93,6	6	6,4		(1,013-1,126)

Pembahasan

1) Hubungan Beban Kerja dengan Waktu Kerja

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara waktu kerja dengan beban kerja pada pekerja produksi di PT Summit Adyawinsa Indonesia tahun 2025. Berdasarkan hasil penelitian ini ditemukan nilai *Prevalence Ratio* (PR) sebesar 1,183 dengan 95% CI (1,005-1,392), yang artinya pekerja dengan waktu kerja panjang akan 1,183 kali mengalami beban kerja tinggi dibandingkan pekerja dengan waktu kerja normal.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ridulloh (2022), yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara waktu kerja dengan beban kerja pada perawat di puskesmas Kecamatan Cakung. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Pattah & Arifin (2020), juga menyatakan terdapat hubungan antara waktu kerja dengan beban kerja pada staf puskesmas Namrole dan Wamsi pada tahun 2020.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara kepada pekerja produksi, diketahui bahwa waktu kerja panjang disebabkan karena tingginya target produksi yang harus dicapai, kurangnya jumlah manpower/pekerja terutama pada operator forklift dan towing, serta terdapat banyak mesin-mesin produksi yang sering mengalami rusak (trouble). Selain itu, perusahaan belum melakukan perhitungan antara target produksi dengan jumlah pekerja (manpower). Oleh karena itu, penulis menyarankan agar perusahaan melakukan perhitungan antara target produksi, jumlah pekerja (manpower), dan waktu kerja, serta perusahaan perlu melakukan perawatan/maintenance secara rutin terhadap mesin-mesin (robot assembly dan mesin cetak/stamping) dan alat-alat berat (hoist crane, forklift, dna towing).

2) Hubungan Beban Kerja dengan Masa Kerja

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara masa kerja dengan beban kerja pada pekerja produksi di PT Summit Adyawinsa Indonesia tahun 2025. Berdasarkan hasil penelitian ini ditemukan nilai *Prevalence Ratio* (PR) sebesar 0,893 dengan 95% CI (0,815-0,978), yang artinya pekerja dengan masa kerja panjang akan berpotensi 1,12 kali mengalami beban kerja tinggi dibandingkan dengan pekerja dengan masa kerja pendek.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Michael et al., (2022), yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan beban kerja pada perawat Rumah Sakit Umum (RSU) Royal Prima tahun 2020. Selain itu, penelitian yang

dilakukan oleh Pattah & Arifin (2020), yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan beban kerja.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara kepada pekerja produksi, diketahui adanya keterkaitan antara masa kerja dengan beban kerja. Berdasarkan data penelitian, diketahui bahwa pekerja dengan masa kerja pendek/baru cenderung mengalami beban kerja tinggi, dengan proporsi mencapai 80 pekerja (90,9%). Tingginya beban kerja ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, diantaranya keterbatasan kemampuan dalam menyesuaikan diri terhadap tugas/pekerjaan yang diberikan, kurangnya beradaptasi terhadap lingkungan kerja yang baru, serta minimnya keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu, penulis menyarankan agar perusahaan dapat menambah jumlah hari pelatihan, dan memberikan pelatihan lapangan supaya baru dapat memahami lingkungan kerja baru dan pekerjaan yang dilakukan. Selain itu, perusahaan juga perlu memberikan pelatihan penyegaran (*refreshment training*) secara berkala kepada pekerja lama, dengan tujuan dapat memperbarui pengetahuan, meningkatkan keterampilan, dan menjaga kinerja tetap optimal.

3) Hubungan Beban Kerja dengan Usia

Hasil uji statistik menunjukan bahwa tidak ada hubungan antara usia dengan beban kerja pada pekerja produksi di PT Summit Adyawinsa Indonesia tahun 2025. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa seluruh pekerja baik yang berada pada usia tidak produktif maupun usia produktif, menyatakan bahwa beban kerja yang dirasakan berada pada kategori tinggi.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ridulloh (2022), yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara usia dengan beban kerja dengan hasil crosstabulation didapati 12 pekerja (80%) pada usia tidak produktif memiliki beban kerja tinggi, dan 43 pekerja (74,1%) pada usia produktif memiliki beban kerja tinggi. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Zakly (2024), juga menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan antara usia dengan beban kerja. Selanjutnya, menurut Yasin & Priyono (2016), kelompok usia produktif berada pada rentang usia 20-40 tahun, karena pada usia tersebut pekerja dianggap sangat produktif dan memiliki keterampilan yang memadai. Sedangkan usia > 40 tahun termasuk kedalam kelompok usia tidak produktif, karena adanya penurunan kondisi fisik.

Berdasarkan pendapat dari Hutabarat (2017), diketahui bahwa terdapat hubungan antara usia pekerja dengan beban kerja, namun dalam hasil penelitian ini tidak terdapat hubungan antara usia dengan beban kerja. Karena dari hasil penelitian yang dilakukan ditemukan bahwa terdapat penyebaran data yang tidak merata, dimana pekerja dengan usia produktif dan pekerja dengan usia tidak produktif sama-sama mengalami beban kerja tinggi. Hal ini dapat diasumsikan karena mayoritas pekerjaan yang terdapat di PT Summit Adyawinsa

Indonesia memerlukan tenaga fisik yang besar, serta memerlukan tingkat konsentrasi yang tinggi. Sehingga, pekerja dengan usia yang tidak produktif tidak cocok untuk ditempatkan pada area kerja yang kompleks dan menuntut tenaga fisik yang besar. Oleh karena itu, penulis menyarankan untuk pekerja yang berada pada usia tidak produktif dapat ditempatkan pada departemen atau jenis pekerjaan yang tidak menuntut aktivitas fisik yang berat, supaya mengurangi tingkat kelelahan fisik dan menurunkan beban kerja.

4) Hubungan Beban Kerja dengan Jenis Kelamin

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara jenis kelamin dengan beban kerja pada pekerja produksi di PT Summit Adyawinsa Indonesia tahun 2025. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa seluruh pekerja baik yang berjenis kelamin perempuan maupun laki-laki, menyatakan bahwa beban kerja yang dirasakan berada pada kategori tinggi.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ridulloh (2022), yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara jenis kelamin dengan beban kerja dengan hasil crosstabulation didapati 43 pekerja (79,6%) pekerja perempuan memiliki beban kerja tinggi, dan 12 pekerja (63,2%) pekerja laki-laki memiliki beban kerja tinggi. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Michael et al., (2022), juga menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan antara jenis kelamin dengan beban kerja.

Berdasarkan pendapat dari Hutabarat (2017), diketahui bahwa terdapat hubungan antara jenis kelamin dengan beban kerja, namun dalam hasil penelitian ini tidak terdapat hubungan antara jenis kelamin dengan beban kerja. Karena dari hasil penelitian yang dilakukan ditemukan bahwa terdapat penyebaran data yang tidak merata, dimana pekerja dengan jenis kelamin perempuan dan pekerja dengan jenis kelamin laki-laki sama-sama mengalami beban kerja tinggi. Hal ini dapat diasumsikan karena mayoritas pekerjaan yang terdapat di PT Summit Adyawinsa Indonesia membutuhkan tenaga kerja fisik yang besar, seperti mendorong palet/troli barang, mengangkat komponen ke meja produksi, serta memindahkan komponen dari satu tempat ke tempat lain. Selain itu, pekerja dengan jenis kelamin perempuan berpotensi mengalami keluhan beban kerja tinggi pada indikator kebutuhan waktu, hal ini disebabkan oleh banyaknya tugas/tuntutan yang harus diselesaikan dalam waktu terbatas, seperti penyusunan laporan dan penyampaian persentasi kepada atasan.

5) Hubungan Beban Kerja dengan Pengupahan

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara pengupahan dengan beban kerja pada pekerja produksi di PT Summit Adyawinsa Indonesia tahun 2025. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pekerja dengan pengupahan yang tinggi maupun

rendah, menyatakan bahwa beban kerja yang dirasakan berada pada kategori tinggi.

Hasil ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nuvie et al., (2024), dalam penelitian tersebut didapatkan bahwa pemberian upah memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap beban kerja. Pemberian upah yang tidak sesuai dengan tugas yang diberikan dapat berpengaruh terhadap beban kerja, sehingga perlu adanya keseimbangan antara pengupahan dengan beban kerja untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan pekerja. Selain itu, menurut Nitisemito (2015), pemberian upah yang tidak sesuai dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja, yang pada akhirnya menambah beban kerja secara subjektif.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara kepada pekerja produksi, diketahui bahwa tidak terdapat hubungan antara pengupahan dengan beban kerja, hal tersebut disebabkan karena perusahaan telah memberikan pengupahan yang layak kepada semua pekerja sesuai dengan status kepegawaiannya, yaitu pekerja kontrak dan pekerja tetap. Meskipun demikian, persepsi terhadap beban kerja yang dirasakan oleh masing-masing individu berbeda-beda, hal ini dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal di luar pekerjaan. Oleh karena itu, penulis menyarankan perlu adanya pengkajian ulang terhadap pemberian upah karyawan sesuai dengan regulasi/peraturan terbaru.

6) Hubungan Beban Kerja dengan Lingkungan Kerja

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara lingkungan kerja dengan beban kerja pada pekerja produksi di PT Summit Adyawinsa Indonesia tahun 2025. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pekerja yang berada pada lingkungan kerja baik maupun lingkungan kerja buruk, menyatakan bahwa beban kerja yang dirasakan berada pada kategori tinggi.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Worang et al., (2022), yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara lingkungan kerja dengan beban kerja dengan hasil crosstabulation didapati 16 pekerja (40%) yang menyatakan lingkungan kerja buruk memiliki beban kerja tinggi, dan 7 pekerja (17,5%) yang menyatakan lingkungan kerja baik memiliki beban kerja tinggi, dengan p-value 1.000. Menurut Nugroho (2021), lingkungan kerja yang buruk dapat memperbesar persepsi beban kerja karyawan, terutama dalam situasi dengan ventilasi yang buruk dan ruang kerja yang sempit.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara kepada pekerja produksi, diketahui bahwa tidak terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan beban kerja pada pekerja produksi di PT SAI, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja yang ada di perusahaan sudah cukup baik, terutama pada lingkungan kerja non-fisik (hubungan interpersonal antar rekan kerja). Namun, masih terdapat beberapa aspek lingkungan kerja fisik yang perlu diperbaiki, antara lain sistem

ventilasi yang kurang optimal, dan suara bising yang bersumber dari mesin press. Oleh karena itu, penulis menyarankan agar perusahaan dapat melakukan pengendalian terhadap ventilasi udara yang kurang baik dan suara bising yang bersumber dari mesin press, serta mempertahankan kualitas lingkungan kerja yang sudah baik, upaya ini diharapkan dapat menurunkan persepsi karyawan terhadap beban kerja yang dirasakan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang peneliti lakukan tentang beban kerja pada pekerja produksi di PT Summit Adyawinsa Indonesia tahun 2025, maka dapat diambil kesimpulan: Hasil bivariat menunjukkan terdapat hubungan antara beban kerja dengan waktu kerja ($PR=1,183$; 95% CI (1,005-1,392)) dan masa kerja ($PR=0,893$; 95% CI (0,815-0,978)), serta tidak terdapat hubungan antara beban kerja dengan usia ($PR=1,000$; 95% CI (1,014-1,131)), jenis kelamin ($PR=0,317$; 95% CI (0,613-1,263)), pengupahan ($PR=0,064$; 95% CI (0,771-1,032)), dan lingkungan kerja ($PR=1,000$; 95% CI (1,013-1,126)). Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti memiliki beberapa saran yaitu perlu adanya perhitungan beban kerja antara target produksi, jumlah pekerja (*manpower*), dan waktu kerja, perusahaan perlu melakukan perawatan/*maintenance* secara berkala terhadap mesin-mesin (robot *assembly* dan mesin *stamping*), dan alat-alat berat (*forklift* dan *hoist crane*), perusahaan perlu menambahkan jumlah hari pelatihan dan pemberian pelatihan secara langsung di lapangan, serta perusahaan perlu melakukan riksa uji lingkungan kerja fisik terutama pada aspek ventilasi ruangan & kebisingan yang disebabkan oleh penggunaan mesin *press*

DAFTAR REFERENSI

- Alfonso, I. E., Widodo, L., & Sukania, I. W. (2022). Analisa beban kerja fisik dan mental untuk menentukan jumlah pekerja optimal di PT. X. *Jurnal Mitra Teknik Industri*, 1(1), 24–34. <https://doi.org/10.24912/jmti.v1i1.18269>
- Amelia, R., Triyadi, S., & Maspuroh, U. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja mental pada guru sekolah dasar di Kelurahan Bajubang. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(23), 656–664.
- Arif, H. (2022). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Arista Auto Prima Pekanbaru. *Brazilian Dental Journal*, 33(1), 1–12.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Budiman, A., Husaini, H., & Arifin, S. (2016). Hubungan antara umur dan indeks beban kerja dengan kelelahan pada pekerja di PT Karias Tabing Kencana. *Jurnal Berkala Kesehatan*, 1(2), 121–129. <https://doi.org/10.20527/jbk.v1i2.3151>

- Chenarboo, F. J., Hekmatshoar, R., & Fallahi, M. (2022). The influence of physical and mental workload on the safe behavior of employees in the automobile industry. *Heliyon*, 8(10), e11034. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e11034>
- Hasibuan, A., Sembiring, D., & Yulia, Y. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan kompetensi terhadap produktivitas karyawan di PT PCI Elektronik Internasional. *Journal of Management and Accounting (JMA)*, 1(1), 81–90.
- Khairi, N. (2023). *Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja perawat dalam penerapan metode tim di ruang rawat inap Rumah Sakit Tingkat IV Iskandar Muda 07.01 Lhokseumawe*.
- Michael, G., Girsang, E., Chiuman, L., & Adrian. (2022). Beban kerja mental perawat dengan metode rating scale mental effort (RSME). *Window of Health: Jurnal Kesehatan*, 5(1), 419–432. <https://doi.org/10.33096/woh.vi.133>
- Nuvie, K. D., Shabilla, N. A., Nurraihani, R., Trisnawati, E. D., Rahayu, R., & Saridawati. (2024). Pengaruh upah kerja terhadap beban kerja pada pekerja usia 18–25 tahun. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen*, 2(3), 89–100. <https://doi.org/10.59024/jise.v2i3.773>
- Pattah, H., & Arifin, M. A. (2020). Analysis of factors affecting the workload of health workers in the Namrole Public Health Center and Wamsisi Public Health Center in South Buru Regency. *Medico-Legal Update*, 20(4). <https://doi.org/10.37506/mlu.v20i4.1887>
- Ridulloh, A. (2022). Faktor-faktor yang berhubungan dengan beban kerja pada perawat di Puskesmas Kecamatan Cakung tahun 2021. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, 1(9), 11–18. https://digilib.esaunggul.ac.id/UEU-Undergraduate-20170301090_1/25015/gambaran-beban-kerja
- Triawan, F., Wirdianto, E., Fithri, P., & Rizky, M. (2025). Reducing workplace accidents in a cement company by assessment of physical and mental workload: A case study. *E3S Web of Conferences*, 604. <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202560412004>
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban kerja dan stres kerja*. Penerbit Qiara Media.
- Wirayuda, T., Maryana, & Sari, I. P. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja perawat kamar operasi di RSUD Dr. (H.C) Ir. Soekarno Provinsi Bangka Belitung. <https://doi.org/10.47560/kep.v12i1.494>
- Worang, A. K., Rattu, A. J. M., & Kaunang, T. (2022). Factors that role on the workload of nurses at GMIM. *Jurnal Kesehatan Medika Saintika*, 13, 244–258.
- Zakly, M. A. (2024). *Analisis beban kerja mental bidan pada program kesehatan ibu dan anak UPT Puskesmas Galang Kabupaten Tolitoli menggunakan metode NASA-TLX*.