

ANALISIS BEBAN KERJA MENTAL TENAGA STRUKTURAL BERDASARKAN LEVEL JABATAN DAN KELOMPOK USIA DENGAN METODE NASA TLX

Fauzul Hakim

Program Studi Teknik, Industri Fakultas Teknik, Universitas Wahidiyah
Fauzlhakim82@gmail.com

Jaelani Sidik

Fakultas Teknik, Universitas Wahidiyah
jaelani_s@uniwa.ac.id

Abstrak : *Analisis Beban Kerja Mental Tenaga Struktural Berdasarkan Level Jabatan Dan Kelompok Usia Dengan Metode NASA TLX (Studi Kasus di Universitas Wahidiyah).* Jurusan Teknik Industri Fakultas Teknik Universitas Wahidiyah Kediri. Pembimbing Jaelani Sidik, M.Si.

Beban kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang pekerja dalam segala bidang, salah satunya bidang pendidikan. Selama berdirinya Universitas Wahidiyah belum pernah dilakukan penelitian mengenai beban kerja mental para tenaga struktural maupun staf. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis beban kerja mental tenaga struktural Universitas Wahidiyah.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan NASA-TLX dengan pendekatan analisis deskriptif dan analisis statistik menggunakan uji ANOVA One Way dengan software SPSS 22. Berdasarkan Hasil analisis deskriptif terdapat perbedaan rata-rata nilai beban kerja mental antar level jabatan dan juga kelompok usia. Sedangkan hasil penelitian dengan analisis statistik dengan uji ANOVA One Way, level jabatan dan kelompok usia tidak berpengaruh secara signifikan terhadap beban kerja mental. Kontributor tertinggi untuk level jabatan Dekan adalah Kebutuhan Mental, level jabatan Kaprodi dan PA Tingkat Usaha dan Pada level jabatan Staff, kontributor tertinggi adalah Performasi. Untuk kontributor terendah, pada level jabatan Dekan, PA dan Staff, adalah Frustrasi, sedangkan untuk level jabatan Kaprodi, Kebutuhan fisik menjadi kontributor terendah.

Kata Kunci: *Beban Kerja Mental, NASA-TLX, Level Jabatan, Kelompok Usia*

Abstrack : *Workload greatly affects the performance of a worker in all sectors, and education is one of them. During the establishment of Wahidiyah University, no one research was conducted on the mental workload of structural personnels or staff. This study aims to analyze the mental workload of the Wahidiyah University structural personnel.*

The method used in this research is NASA-TLX with a descriptive analysis approach and statistical analysis uses the OneWay ANOVA test with SPSS 22 software. Based on the results of descriptive analysis, there is a difference in the average mental workload scores between job levels and age groups. While the results of the study using statistical analysis with the OneWay ANOVA test, the level of position and age group did not significantly influence mental workload. The highest contributor to the Dekan position level is Mental Needs, the level of Head of Study Program and PA are Effort and at the level of the Staff position, the highest contributor is Performance. For the lowest contributor, at the level of the position of Dekan, PA and Staff, are frustration, while for the level of Head of Study Program, Physical Need is the lowest contributor.

Keywords: *Mental Work Load, NASA-TLX, Job Levels, Age Group.*

PENDAHULUAN

Universitas adalah suatu wadah dalam kita mencari ilmu, untuk mengembangkan suatu pembelajaran yang kompotitif, dan untuk mencari suatu wawasan yang lebih dalam mencari ilmu. Di era globalisasi sekarang ini, pemerintah mengingingkan dunia pendidikan yang semakin maju dan bermutu, untuk meningkatkan suatu

instansi atau organisasi agar dapat bersaing di kalangan dunia, khususnya di dunia Pendidikan (Maghfiroh, 2019).

Untuk mewujudkan Pendidikan yang bagus, diperlukan tenaga struktural yang professional dalam pengelolaan Universitas. Seorang professional harus memiliki sikap utama dalam menjalankan tugasnya, sikap utama yang harus dimiliki professional adalah profesionalisme. Namun dalam prakteknya, sikap para professional tenaga struktural dapat bertolak belakang

karena diakibatkan oleh beban kerja yang dimiliki para tenaga struktural tersebut (Radianza, Hudaningsih, & Utami, 2019). Pada umumnya keadaan ini disebut beban kerja fisik dan mental para tenaga struktural.

Beban kerja merupakan multidimensi dan multifaset yang dihasilkan dari penggabungan banyak permintaan yang berbeda (Omolayo & Omole, 2013). Beban kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu beban kerja fisik dan beban kerja mental, beban kerja itu sendiri juga memiliki 2 faktor yaitu beban kerja eksternal dan beban kerja internal.

Faktor eksternal yaitu beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja. Yang termasuk beban kerja eksternal yaitu tugas itu sendiri. Lalu faktor internal itu adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri karena akibat dari adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Beban kerja juga dapat didefinisikan sebagai harga atau nilai dari pencapaian suatu target kegiatan (Maretno & Haryono, 2015).

Berat ringanya beban kerja yang diterima oleh seorang tenaga kerja dapat digunakan untuk penentuan berapa lama seorang tenaga kerja dapat melakukan aktivitas pekerjaannya sesuai dengan kemampuan atau kapasitas kerja yang bersangkutan (Sasongko, Mariawati, & Umyati, 2017). Beban kerja itu sendiri dapat dilihat dari seberapa berat beban kerja yang seseorang kerjakan, semakin berat beban kerja maka akan semakin pendek waktu kerja seseorang (Sasongko et al., 2017).

Dalam melakukan tugasnya, para pekerja memerlukan input konsentrasi, ingatan, pengambilan keputusan atau perhatian yang merupakan bagian dari beban kerja mental (Anwar & Mutiara, 2015). Beban kerja mental memang sangat menjadi faktor penting pada disetiap instansi-instansi khususnya di tenaga struktural universitas wahidiyah agar sesuatu hal yang dilakukan dalam mengerjakan suatu pekerjaan, menjadi lebih baik dan sesuai dengan apa yang diinginkan dari instansi tersebut.

Salah satu metode pengukuran subjektif yang bisa digunakan untuk menganalisis beban kerja mental karena dianggap yang lebih mudah tetapi lebih peka dalam mengukur beban kerja serta lebih sensitif dan valid dibanding alat ukur lain adalah metode NASA-TLX (*National Aeronautics and Space Administration Task Load Index*) (Puspawardhani & Suryoputro, n.d.). Metode NASA TLX dikembangkan oleh sabdra G hart Lowell E. Staveland dari San Jose State University pada tahun 1981 (Rusindiyanto, Maisaroh, & Pailan, 2016). Metode *National Aeronautics and Space Administration Task Load Index* (NASA-TLX) adalah metode yang mengevaluasi beban kerja yang bersifat subjektif, dimana pekerja diminta untuk memberikan pendapatnya atas pekerjaan yang tengah dilakukan. Pada metode NASA-

TLX ini pekerja diminta untuk menilai (antara 0 – 100) pada 6 aspek dari pekerjaan (Astuty & Caecillia, 2013).

Metode ini dikembangkan berdasarkan munculnya kebutuhan pengukuran subjektif yang terdiri dari skala sembilan faktor (kesulitan tugas, tekanan waktu, jenis aktivitas, usaha fisik, usaha mental, performansi, frustrasi, stress, dan kelelahan). Dari sembilan faktor ini disederhanakan lagi menjadi 6 faktor, yaitu: Kebutuhan Fisik (KF), Kebutuhan Mental (KM), Kebutuhan Waktu (KW), Performansi (P), Usaha (U), dan Tingkat Frustrasi (TF). Penyederhanaan ini berdasarkan pertimbangan praktis (NASA-Task Load Index) pembuatan skala rating beban kerja (Putri & Handayani, 2014).

Adapun tujuan dalam penelitian ini yaitu melihat pengaruh dari level jabatan dan kelompok usia terhadap beban kerja mental serta mengetahui kontributor-kontributor tertinggi yang mempengaruhi beban kerja mental Tenaga Struktural di Universitas Wahidiyah.

METODE

Penelitian ini dilakukan di universitas wahidiyah, jalan KH. Wachid hasyim, Bandar Lor, Mojoroto, Kota Kediri yang mana bertujuan untuk mengukur kinerja tenaga struktural di Universitas Wahidiyah. Penelitian ini bersifat deskriptif (menganalisis data hasil temuan di lapangan secara apa adanya) dan bersifat eksplanatori (menjelaskan hubungan antara variabel) dengan analisis secara kuantitatif untuk menganalisis beban kerja mental tenaga struktural di universitas wahidiyah.

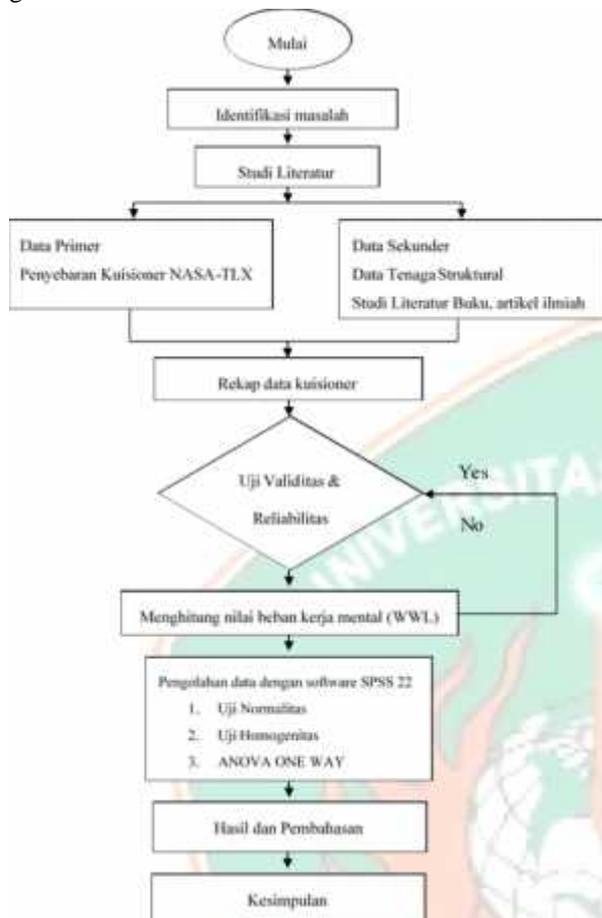
Level jabatan dan kelompok usia menjadi variabel bebas dan beban kerja mental merupakan variabel terikat dalam penelitian ini. Jabatan yang dijadikan responden yaitu Dekan, Kaprodi, Penasehat Akademik (PA) dan Staf. Adapun pengukuran yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan subjektif dengan metode NASA-TLX (*National Aeronautics and Space Administration Task Load Index*).

Jenis metode ini adalah mengumpulkan data dengan cara menyebarkan angket yang berisi daftar pertanyaan untuk mendukung data lainnya. Kuesioner yang disebarkan adalah kuesioner NASA-TLX yang meliputi 6 dimensi penilaian, yaitu Kebutuhan Mental (KM), Kebutuhan Fisik (KF), Kebutuhan Waktu (KW), Performansi (P), Tingkat Usaha (TU), dan Tingkat Frustrasi (TF). Tahapan dalam pengisian kuisisioner tersebut terbagi menjadi 2 tahapan, yaitu: tahap pembobotan (weighting) dan tahap penilaian skala (rating).

Untuk tahap pembobotan, tenaga struktural diminta untuk membandingkan 2 dimensi yang dianggap lebih dominan. Dan untuk tahap penilaian, tenaga struktural diminta untuk memberikan peringkat dari rentang nilai 0 – 100 pada setiap dimensi sesuai beban kerja yang dirasakannya. Kemudian untuk mendapatkan nilai beban

kerja mental, nilai rating dan pembobotan dikalikan kemudian hasilkan perkalian tersebut dibagi dengan total bobot, yaitu 15. Hasil tersebut merupakan representasi dari tingkat beban kerja mental tenaga struktural universitas wahidiyah.

Dalam penelitian ini terdapat beberapa tahapan-tahapan yang digambarkan dalam bentuk diagram alir pada gambar 1.



Gambar 1. Diagram Alir Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Dari hasil hasil penyebaran kuisisioner NASA-TLX didapatkan data untuk kemudian dilakukan pengolahan data. Berikut hasil penelitian yang didapatkan melalui beberapa proses tahapan.

1. Uji Validitas

Berikut hasil pengujian validitas dengan menggunakan software SPSS 22 yang ditunjukkan pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Item	Sig	r _{hitung}	r _{tabel}	Kriteria
1	MD	0.004	0.5624	0.404	Valid
2	PD	0.000	0.82322	0.404	Valid
3	TD	0.022	0.46624	0.404	Valid
4	OP	0.005	0.55048	0.404	Valid

5	EF	0.000	0.88962	0.404	Valid
6	FR	0.001	0.64963	0.404	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 2020

Pengujian validitas data dilihat melalui perbandingan antara hasil nilai r-hitung dengan nilai r-tabel dan rumus derajat kebebasan (df) = n-2 pada 0,05 atau 5%. Nilai r-tabel diketahui sebesar 0,404 didapatkan dari jumlah responden (24) dikurangi 2 dengan alpha 0,05. Pernyataan dinyatakan valid ketika nilai r-hitung lebih dari nilai r-tabel. Selain itu, dapat juga dengan melihat nilai Sig. Jika nilai Sig < 0,05, maka instrumen tersebut dinyatakan valid, begitupun sebaliknya, jika nilai sig > 0.05 maka instrument tersebut dinyatakan tidak valid. Berdasarkan tabel 1, keseluruhan instrumen pernyataan dinyatakan Valid.

2. Uji Reliabilitas

Dari tabel 2 hasil pengujian reliabilitas diperoleh nilai Cronbach's Alpha yaitu sebesar 0.729. Hasil tersebut menunjukkan bahwa instrument Rating NASA-TLX lebih besar dari 0,7. Hal tersebut berarti bahwa instrument rating NASA-TLX memenuhi syarat uji reliabilitas, sehingga variabel tersebut dinyatakan reliabel. Hal tersebut seperti yang dikatakan oleh (Sekaran & Bougie, 2017) dalam papernya yang menyatakan, jika nilai Cronbach Alpha > 0,6. Uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha apabila lebih kecil dari 0,6 dikatakan kurang baik, apabila lebih dari 0,7 diterima, apabila lebih dari 0,8 maka dikatakan baik. Berikut data hasil pengujian reliabilitas ditunjukkan pada tabel 2 dibawah ini.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Kriteria
Rating NASA -TLX	0.729	6	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS, 2020

3. Perhitungan Skor Beban Kerja Mental

Berdasarkan hasil pengumpulan data kuisisioner NASA-TLX, kemudian dapat dihitung *Weighted Work Load* (WWL). Berikut hasil perhitung nilai *Weighted Work Load* (WWL) keseluruhan responden yang ditunjukkan pada tabel 3.

Tabel 3. Skor Akhir Beban Kerja Mental (WWL)

No	Indikator						WWL
	KM	KF	KW	P	TU	TF	
1	210	210	120	240	280	0	70.67
2	180	150	400	60	280	0	71.33
3	270	100	60	160	400	360	90.00
4	160	70	280	300	240	0	70.00
5	350	30	70	60	200	40	50.00
6	360	90	120	0	360	360	86.00
7	150	120	240	210	210	0	62.00

8	120	200	120	70	320	120	63.33
9	0	60	250	160	150	60	45.33
10	70	350	0	160	320	210	74.00
11	70	160	400	240	360	0	82.00
12	140	360	210	80	70	320	78.67
13	360	0	50	60	150	450	71.33
14	400	0	70	100	240	150	64.00
15	0	320	240	140	280	60	69.33
16	320	280	0	100	70	160	62.00
17	140	210	210	70	240	240	74.00
18	80	30	250	160	140	240	60.00
19	60	180	120	200	180	120	57.33
20	160	180	100	350	160	50	66.67
21	240	140	70	0	320	200	64.67
22	140	50	150	160	140	200	56.00
23	40	120	40	200	150	10	37.33
24	200	100	60	180	280	80	60.00

Sumber: Data Olahan Sendiri, 2020

Tabel 3 menunjukkan hasil pengukuran beban kerja mental keseluruhan responden. Nilai Beban kerja mental (WWL) didapatkan dari perhitungan yang di tunjukan pada persamaan dibawah ini.

$$wwl = \frac{(bobot \times rating)}{15} \quad (1)$$

Dari data tersebut, didapatkan nilai beban kerja mental tertinggi dengan skor 90, sedangkan nilai beban kerja mental terendah dengan skor 37.33. dari data tersebut kemudian diperoleh distribusi frekuensi seperti yang ditunjukkan pada tabel 4. Berdasarkan tabel tersebut, diperoleh frekuensi kategori beban kerja rendah yaitu 0 orang (0%), sedang 0 orang (0%), agak tinggi 2 orang (8,3%), Tinggi 19 orang (79,2%) dan sangat tinggi berjumlah 3 orang (12,5%).

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Beban Kerja Mental

Kategori Beban Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	0	0
Sedang	0	0
Agak Tinggi	2	8.3
Tinggi	19	79.2
Sangat Tinggi	3	12.5
Jumlah	24	100

Sumber: Data Olahan Sendiri, 2020

3.1 Beban Kerja Mental Berdasarkan Level Jabatan

Dari 24 responden kemudian dikelompokkan berdasarkan level jabatan. Skor beban kerja mental berdasarkan level jabatan ditunjukkan pada tabel 5.

Tabel 5 Skor Beban Kerja Mental Berdasarkan Level Jabatan

No	Contoh Jabatan	Jumlah Responden	Rata-Rata WWL
1	Dekan	5	70.40
2	Kaprodi	9	69.63
3	PA	4	66.33
4	Staff	6	57

Sumber: Data Olahan Sendiri, 2020

Dari tabel 5 No.1 menunjukkan untuk level jabatan tertinggi sedangkan No.4 menunjukkan level jabatan terendah. Level jabatan No.1 menunjukkan nilai rata-rata beban kerja mental tertinggi dengan nilai rata-rata 70.40, sedangkan level jabatan no 4 menunjukkan nilai rata-rata beban kerja mental terendah dengan nilai rata-rata 57. Perbandingan nilai Beban Kerja Mental antar level jabatan ini secara lebih jelas dapat dilihat dalam bentuk bar chart pada Gambar 2.



Gambar 2. Nilai Rata-rata WWL Berdasarkan Level Jabatan

memiliki rata-rata beban kerja mental (WWL) tertinggi dibandingkan dengan level jabatan lainnya.

3.2 Beban Kerja Mental Berdasarkan Kelompok Usia

Dari 24 responden kemudian dikelompokkan berdasarkan Kelompok usia. Skor beban kerja mental berdasarkan kelompok usia ditunjukkan pada tabel 6.

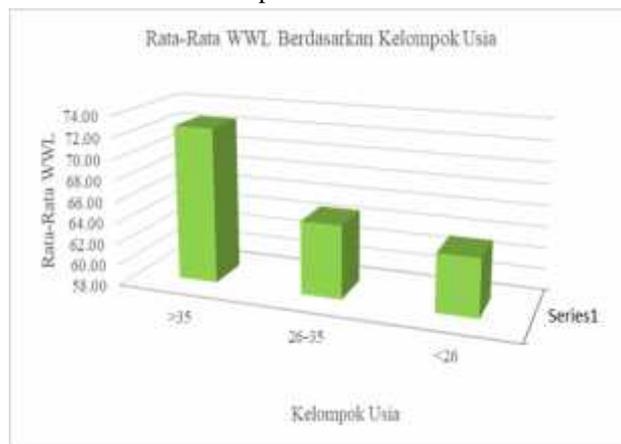
Tabel 6. Skor Beban Kerja Mental Berdasarkan Kelompok Usia

No	Kelompok Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)	Rata-Rata WWL
1	>35	5	20.83	72.67
2	26-35	12	50.00	64.89

3	<26	7	29.17	63.43
	Jumlah	24	100	

Sumber: Data Olahan Sendiri, 2020

Dari tabel 6 tersebut responden dikelompokkan berdasarkan usia. No 1 menunjukkan untuk usia tertinggi sedangkan no 3 menunjukkan usia terendah. Usia nomer 1 menunjukkan nilai rata-rata beban kerja mental tertinggi dengan nilai rata-rata 72,67. sedangkan Usia no 3 menunjukkan nilai rata-rata beban kerja mental terendah dengan nilai rata-rata 63,43. Perbandingan nilai WWL antar Kelompok usia ini secara lebih jelas dapat dilihat dalam bentuk bar chart pada Gambar 3 berikut.



Gambar 3 Nilai Rata-Rata WWL Berdasarkan Kelompok Usia

Gambar 3 menunjukkan bahwa kelompok usia >35 memiliki nilai rata-rata beban kerja mental tertinggi dibandingkan kelompok usia lainnya.

4. Uji Homogenitas

Tabel 7 menunjukkan hasil uji Homogenitas berdasarkan level jabatan. Dari hasil pengujian diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,769. Jika nilai signifikansi sebesar 0,769 > 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa data level jabatan menunjukkan homogen.

Tabel 7 Uji Homogenitas Level Jabatan

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.379	3	20	.769

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2020

Tabel 8 menunjukkan hasil pengujian homogenitas berdasarkan kelompok usia. Dari hasil pengujian diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,604. Jika nilai signifikansi sebesar 0,604 > 0,05. Dari hasil tersebut Maka variabel Kelompok usia dikatakan homogen

Tabel 8 Uji Homogenitas Kelompok Usia

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.517	2	21	.604

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2020

5. Uji Normalitas

Tabel 9 Uji Normalitas Berdasarkan Level Jabatan

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Dekan	.289	5	.200*	.903	5	.429
Kaprodi	.159	9	.200*	.952	9	.708
PA	.248	4		.928	4	.582
Staf	.295	6	.111	.844	6	.141

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2020

Tabel 9 merupakan hasil uji normalitas berdasarkan level jabatan. Pengujian menggunakan uji *Shapiro Wilk*. Dari hasil pengujian diperoleh tingkat signifikansi level jabatan Dekan 0,429. Kaprodi 0,708. PA 0,582. Staff 0,141. Dari data tersebut, semua level jabatan memiliki nilai signifikansi >0,05. Hal tersebut menyatakan bahwa data nilai beban kerja mental berdasarkan level jabatan berdistribusi normal.

Tabel 10 Uji Normalitas Berdasarkan Kelompok Usia

Kelompok Usia	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
>35	.230	5	.200*	.955	5	.772
26-35	.176	2	.200*	.954	2	.690
<26	.173	7	.200*	.922	7	.486

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2020

Tabel 10 merupakan hasil pengujian normalitas berdasarkan kelompok usia. Pengujian menggunakan uji *Shapiro Wilk*. Dari hasil pengujian diperoleh nilai signifikansi Kelompok Usia >35 sebesar 0,772, 26-35 sebesar 0,690, <26 sebesar 0,486. Nilai signifikansi semua kelompok usia >0,05, Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

6. Uji ANOVA ONE WAY

6.1 Level Jabatan

Tabel 11 Uji Anova One Way Berdasarkan Level Jabatan

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

Between Groups	701.646	3	233.882	1.719	.195
Within Groups	2721.743	20	136.087		
Total	3423.389	23			

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2020

Tabel 11 menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,195. jadi dapat dikatakan nilai signifikansi 0,195 >0,05. Maka hipotesis H0 diterima, Hal ini menunjukkan tidak terdapat perbedaan yang signifikan nilai beban kerja antal antar level jabatan.

6.2 Kelompok Usia

Tabel 12 Uji *Anova One Way* Berdasarkan Kelompok Usia

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	283.156	2	141.578	.947	.404
Within Groups	3140.233	21	149.535		
Total	3423.389	23			

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2020

Pada tabel 12 di atas diketahui uji ANOVA pada kelompok usia nilai signifikansi sebesar 0,404. Jadi dapat dikatakan nilai signifikansi 0,404>0,05. Maka hipotesis H0 diterima, artinya beban kerja mental antar kelompok usia tidak terdapat perbedaan secara signifikan.

PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, tidak ada pengaruh yang signifikan antara level jabatan terhadap beban kerja mental. Hal ini ditunjukkan dengan pengujian menggunakan *ANOVA ONE WAY* dimana nilai signifikansinya 0,195. hal tersebut menulak uji hipotesis ho dimana nilai signifikansi >0,05. Namun hasil analisis secara deskriptif, terdapat perbedaan rata-rata nilai beban kerja mental, dimana nilai rata-rata beban kerja mental level jabatan dekan sebesar 70, Kaprodi sebesar 69.63, PA sebesar 66.33, dan Staff sebesar 57.

Tidak terdukung hipotesis oleh data penelitian, antar level jabatan memiliki tingkat beban kerja mental yang tidak berbeda secara signifikan. Hal tersebut kemungkinan disebabkan dengan adanya tujuan yang sama antar level jabatan. Hasil penelitian ini bertolak belakang dari penelitian yang dilakukan oleh (Anwar & Mutiara, 2015) bahwa terdapat perbedaan secara signifikan antar level jabatan.

Secara deskriptif, terhadap perbedaan rata-rata antar kelompok usia. Berdasarkan data yang telah diolah, diperoleh untuk kelompok usia >35 memiliki rata-rata nilai sebesar 72.67, kelompok usia 26-35 memiliki nilai rata-rata 64.89, dan kelompok usia <26 memiliki nilai rata-rata sebesar 63.43.

Namun Hasil Analisis menggunakan *ANOVA ONE WAY* menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan secara signifikan antar kelompok usia. Dimana nilai signifikansi diperoleh sebesar 0,404. Dari hasil tersebut maka nilai signifikansi >0,05, sehingga dapat disimpulkan bawa tidak terdapat perbedaan secara signifikan antara usia terhadap beban kerja mental. Hasil ini didukung oleh temuan (Safari, Akbari, Kazemi, Mououdi, & Mahaki, 2013) dengan metode regresi multivariat yang menyatakan bahwa tingkat beban kerja mental tidak berbeda secara signifikan jika dihubungkan dengan faktor usia.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh kontributor tertinggi untuk level jabatan Dekan adalah Kebutuhan Mental, hal ini terjadi dikarenakan dalam menyelesaikan tugasnya tekanan mental relatif tinggi. Sedangkan pada level jabatan Kaprodi dan PA, Kontributor tertinggi adalah Tingkat Usaha. Karena Dalam menyelesaikan pekerjaannya, dibutuhkan usaha baik fisik maupun mental agar tugasnya dapat terlaksanakan dengan baik. Sedangkan pada level jabatan Staff, kontributor tertinggi adalah Performasi, karena agar tugasnya dapat terselesaikan dengan baik dibutuhkan tingkat performasi yang tinggi. Untuk kontributor terendah, pada level jabatan Dekan, Kaprodi dan Staff, adalah Tingkat Frustrasi, sedangkan untuk level jabatan Kaprodi, Kebutuhan Fisik menjadi kontributor terendah.

PENUTUP

Simpulan

Dari hasil analisis data dan pembahasan dapat diambil kesimpulan bahwa level jabatan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap beban kerja mental. Begitupun dengan faktor usia juga tidak berpengaruh secara signifikan terhadap beban kerja mental.

Kontributor tertinggi untuk level jabatan Dekan adalah Kebutuhan Mental, sedangkan kontributor terendahnya adalah Frustrasi. Untuk level jabatan Kaprodi dan PA, Kontributor tertinggi yaitu Usaha, sedangkan untuk kontributor terendah untuk kaprodi adalah Kebutuhan Fisik dan kontributor terendah unutk jabatan PA adalah Frustrasi. Level jabatan Staf, kontributor tertinggi adalah Performa sedangkan kontributor terendah adalah Frustrasi..

Saran

Hasil pengukuran beban kerja mental sebaiknya di sosialisasikan kepada tenaga struktural yang menjadi responden dalam penelitian ini.

Perlu dilakukan penelitian lanjutan dengan pengambilan data yang lebih lama dan juga mempertimbangkan faktor-faktor lain yang kemungkinan dapat mempengaruhi variabel beban kerja mental.

Index , and Shift Work on Mental Workload and Work Ability Index, 2013.

Sasongko, N. A., Mariawati, A. S., & Umyati, A. (2017). Penilaian Beban Kerja Karyawan Unit Mikro Bank Menggunakan Metode NASA TLX, 5(1), 21–26.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba EMpat.

DAFTAR PUSTAKA

Anwar, S., & Mutiara, D. (2015). Beban Kerja Mental menurut Level Jabatan dan Usia Karyawan di Industri CPO. In *Seminar Nasional Teknologi Informasi, Komunikasi dan Indutri (SNTKIKI) 7* (pp. 328–334).

Astuty, M. S., & Caecillia, S. W. (2013). Tingkat Beban Kerja Mental Masinis Berdasarkan NASA-TLX (Task Load Index). *Teknik Industri*, 1(1), 69–77.

Maghfiroh, A. (2019). *Perancangan Sistem Pengukuran Kinerja Menggunakan Metode Performance Prism Pada Tenaga Struktural Di Universitas Wahidiyah*. Universitas Wahidiyah.

Maretno, A., & Haryono, H. (2015). Analisa Beban Kerja Fisik Dan Mental Dengan Menggunakan Work Sampling Dan NASA-TLX Untuk Menentukan Jumlah Operator. *Dinamika Rekayasa*, 11(2), 55–63.

Omolayo, B. O., & Omole, O. C. (2013). Influence of Mental Workload on Job Performance. *International Journal of Humanities and Social Science*, 3(15), 238–246.

Puspawardhani, E. H., & Suryoputro, M. R. (n.d.). Mental Workload Analysis Using NASA-TLX Method Between Various Level of Work in Plastic Injection Division of Manufacturing Company Á Stress Á Training Á Job position Á Relaxation, 311–319. <http://doi.org/10.1007/978-3-319-41929-9>

Putri, U. L., & Handayani, N. U. (2014). Analisis Beban Kerja Mental Dengan Metode NASA-TLX Pada Departemen Logistik PT ABC.

Radianza, J., Hudaningsih, N., & Utami, S. F. (2019). Analisis Beban Kerja Mental Pada Staf Unit Pelaksana Teknik Dengan Menggunakan Metode NASA TLX (Studi KAsus: Universitas Teknologi Sumbawa). *Jurnal Tambora*, 3(3), 91–101.

Rusindiyanto, Maisaroh, N., & Pailan. (2016). Pengukuran Beban Kerja Karyawan Bagian Produksi dengan Metode NASA-TLX di PT. Cat Tunggal Djaja Indah. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 11, 15–25.

Safari, S., Akbari, J., Kazemi, M., Mououdi, M. A., & Mahaki, B. (2013). Personnel ' s Health Surveillance at Work: Effect of Age , Body Mass