

ANALISIS BEBAN KERJA KARYAWAN DEPARTEMEN HUMAN RESOURCES GENERAL ADMINT DI PT SUMBER INDAH PERKASA TARAHAH LAMPUNG

Risna Pyana, Sri Handayani, S.P., M.E.P., Ir.Teguh Budi Trisnanto, M.Si.

*Jurusan Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Agribisnis,
Politeknik Negeri Lampung, Jl. Soekarno-Hatta No. 10 Rajabasa, Bandar Lampung, Telp
(0721) 703995 Fax : (0721) 787309*

ABSTRAK

PT Sumber Indah Perkasa (PT SIP) unit Lampung, merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang industri pengolahan minyak sawit, memiliki Departemen *Human Resources General Admint* (HRGA)⁽¹⁾ sebagai pusat pengelolaan SDM di yang memiliki jam kerja berlebih (*overtime*)⁽²⁾ dalam menjalankan tugas jabatan yang ditempati dalam perusahaan. Tujuan penyusunan karya ilmiah ini adalah menjelaskan deskripsi pekerjaan karyawan dan fungsi Departemen HRGA⁽¹⁾, menganalisis beban kerja, dan menentukan jumlah karyawan efektif bagi Departemen HRGA⁽¹⁾. Metode analisis menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif. Alat analisis yang digunakan adalah formulasi ABK sesuai Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : KEP/75/M.PAN/7/2004. Deskripsi pekerjaan karyawan berbeda-beda sesuai fungsi departemen tersebut. Beban kerja Departemen HRGA⁽¹⁾ mencapai 66.378,62 jam/tahun dengan rata-rata 1.881,07 jam/tahun/orang. Kebutuhan jumlah karyawan efektif Departemen HRGA⁽¹⁾ sebanyak 46 orang dari 39 orang.

Kata Kunci: Beban kerja, *Human Resources and Develpoment*⁽³⁾, PT Sumber Indah Perkasa

PENDAHULUAN

PT Sumber Indah Perkasa (PT SIP) unit Lampung, merupakan perusahaan di bawah koordinasi PT Sinar Mas Agro *Resources Tecnology*⁽⁴⁾ Tbk yang bergerak dalam bidang industri pengolahan minyak sawit. PT SIP memiliki 14 departemen dan 388 orang karyawan. Salah satu departemen Departemen *Human Resources General Admint* (HRGA)⁽¹⁾ yang bertugas sebagai pusat pengelolaan sumber daya manusia karena merupakan unsur utama manajemen perusahaan dan memiliki peran yang sangat penting dalam kelangsungan produksi perusahaan. Karyawan Departemen HRGA bekerja selama 8 jam waktu kerja efektif sejak pukul 08.00 WIB sampai dengan 17.00 WIB. Akan tetapi waktu tersebut tidak sesuai dengan standar perusahaan karena terdapat karyawan yang mengakhiri pekerjaan melebihi standar jam kerja perusahaan (*overtime*)⁽²⁾. Berdasarkan uraian latar belakang dan masalah, tujuan dari laporan tugas akhir ini adalah menjelaskan deskripsi pekerjaan karyawan dan fungsi Departemen HRGA, menganalisis beban kerja

karyawan Departemen HRGA, menentukan jumlah karyawan efektif berdasarkan beban kerja karyawan Departemen HRGA.

ISI

Metodologi dan Pembahasan

a. Metodologi

Kegiatan penyusunan laporan tugas akhir ini dilaksanakan mulai April 2017 sampai dengan Juli 2017 di Politeknik Negeri Lampung menggunakan laptop, printer, pena, *handpone*⁽⁵⁾, kalkulator, *flashdisk*⁽⁷⁾, dan modem, kertas A4 80 gram, tinta printer, buku referensi, data primer, dan data sekunder. Pengumpulan data diperoleh dari Departemen *Human Resources General Admint* (HRGA)⁽¹⁾ di PT Sumber Indah Perkasa (PT SIP) unit Lampung yang beralamat di Jalan Soekarno-Hatta Km 17 Dusun Suka Maju Desa Ranggai Tritunggal Lampung Selatan mulai pukul 08.00 WIB sampai dengan 17.00 WIB dari Senin hingga Jum'at (hari kerja).

Metode Pengolahan dan Analisis Data

a. Menetapkan waktu kerja

1. Menghitung hari kerja efektif (HKE)

$$HKE = (A - (B + C + D)) \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan:

HKE= hari kerja efektif per tahun (hari/tahun)

A= Jumlah hari menurut kalender dalam setahun (hari)

B= Jumlah hari Sabtu dan Minggu dalam setahun (hari)

C= Jumlah hari libur nasional dan cuti bersama dalam setahun (hari)

D= jumlah hari cuti karyawan dalam setahun (hari)

2. Menghitung jam kerja efektif (JKE)

$$JKE = JKF - (JKF \times I) \dots \dots \dots (2)$$

Keterangan:

JKF = jam kerja formal karyawan dalam sehari (jam/hari)

I = waktu yang hilang dalam sehari (*allowance*)⁽⁸⁾

3. Menghitung waktu kerja produktif dalam setahun (WKP)

$$WKP = HKE \times JKE \dots \dots \dots (3)$$

b. Menyusun waktu penyelesaian tugas

Waktu penyelesaian tugas atau beban kerja karyawan per tahun (BK), yaitu hasil kali antara frekuensi pekerjaan per tahun dan rata-rata waktu penyelesaian setiap pekerjaan. Rumus perhitungan waktu penyelesaian tugas (Sumber: Novera (2010))

No	Deskripsi Pekerjaan	Frekuensi			Frekuensi Per Tahun (FT)	Rata-rata Waktu Penyelesaian (Jam)	BK
		Per Hari	Per Minggu	Per Bulan			
1							
2							
3							
4							
Dst						Σ BK	

Keterangan:

FT = frekuensi pekerjaan per tahun

t = waktu rata-rata penyelesaian setiap pekerjaan (jam)

- c. Menghitung jumlah kebutuhan karyawan efektif

$$\text{Jumlah Karyawan Efektif} = \frac{\sum BK}{WKP} \times 1 \text{ orang} \dots \dots \dots (5)$$

Keterangan:

BK = beban kerja karyawan dalam setahun (jam/tahun)

WKP = jam kerja produktif setahun (jam/tahun)

b. Pembahasan

Departemen HRGA⁽¹⁾ memiliki 42 orang karyawan yang terdiri dari 5 orang karyawan wanita dan 37 orang karyawan pria dengan status karyawan tetap. Karyawan Departemen HRGA menempati jabatan dan memiliki tugas pokok sebagai pekerjaan utama dalam menjalankan fungsi departemen HRGA⁽¹⁾ bagi perusahaan. Jabatan dan tugas pokok karyawan Departemen HRGA⁽¹⁾ dapat dilihat pada Tabel 1.

No	Nama Bagian (Jabatan)	Jumlah TK	Tugas pokok & Fungsi per Jabatan
1	HRGA Dept. Head	1	Pengelola Departemen HRGA dan Karyawan Perusahaan
2	General Affair Section Head	1	Pengatur dan Pengawas Pelaksanaan tugas HRGA
3	Security Section Head	1	Pengatur dan Pengawas Satuan Keamanan Perusahaan
4	Recruitment and Training Officer	1	Perekrut dan Pengadaan training karyawan
5	Payroll Officer	1	Petugas penghitungan gaji
6	CSR Officer	1	Petugas CSR Perusahaan
7	Employe Service	1	Petugas Pelayanan Karyawan
8	Facility Service	2	Pelayanan sarana dan prasarana karyawan
9	Resepionist	1	Penerima tamu perusahaan
10	Maintenance Service	1	Pengelola bangunan perusahaan
11	Driver	3	Pengemudi/supir perusahaan
12	Cleaning Service	4	Petugas Kebersihan
13	Office Boy	4	Penjaga Kantor
14	Member of Security	20	Petugas Pengamanan perusahaan
Jumlah		42	

Sumber: Data kuesioner yang diolah, 2017

1) Analisis Pekerjaan

Analisis pekerjaan merupakan acuan bagi suatu organisasi untuk menentukan pekerjaan dan personil yang dibutuhkan misalnya *Security Section Head*

- a. Tugas pokok dan wewenang

Tugas Pokok: Pengatur dan Pengawas Pelaksanaan keamanan perusahaan

Wewenang: Mengatur penempatan anggota keamanan, melakukan tugas investigasi, mengajukan promosi, mutasi, dan demosi bawahan.

Indikator Prestasi: Keamanan perusahaan dapat dipertanggung jawabkan.

- b. Rincian tugas.

- 1) Membantu *HRGA Departemen Head* dalam tugas pengamanan perusahaan.
- 2) Membuat perencanaan tugas anggota pengamanan.

- 3) Melaksanakan tugas pengamanan di dalam dan di luar perusahaan.
- 4) Mengorganisir anggota dalam menjalankan tugas pengamanan perusahaan.
- 5) Menjalankan fungsi koordinasi dengan instansi TNI dan Polri jika diperlukan guna pelaksanaan pengamanan perusahaan.
- 6) Melakukan pengawasan kinerja setiap anggota *security* dalam menjalankan tugas pengamanan.
- 7) Menjalankan tugas-tugas khusus jika diperlukan misalnya pengawalan *General Manager* dalam perjalanan dinas.
- 8) Melaporkan hasil pelaksanaan tugas pengamanan kepada pimpinan.
- 9) Melakukan perbaikan proses kerja pengamanan dalam upaya meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja.
- 10) Melakukan monitoring CCTV.
- 11) Membuat laporan secara berkala kepada pimpinan.
- 12) Mengatur penempatan anggota sesuai kebutuhan.
- 13) Melakukan tugas investigasi.
- 14) Mengajukan promosi, mutasi, dan demosi untuk bawahan.
- 15) Mengatur, menyetujui, dan menandatangani permohonan izin dan cuti bawahan.
- 16) Pembuatan laporan triwulan kepada *Head Office*

c. Hubungan kerja

1) Internal perusahaan

Hubungan internal perusahaan dari *Security Section Head* adalah seluruh departemen perusahaan, Kepala departemen HRGA dan Tim departemen HRGA.

2) Eksternal perusahaan.

Hubungan eksternal perusahaan dari *Security Section Head* adalah kontraktor, *supplier*, komunitas masyarakat, instansi pemerintah, dan aparat terkait.

d. Tanggung jawab jabatan

Tanggung jawab jabatan *Security Section Head* adalah menjalankan sistem keamanan perusahaan dan menerima pengawasan dari *HRGA Departement Head*.

e. Lingkungan kerja

1) Kegiatan saat melakukan pekerjaan :

- Duduk : 50%
- Berdiri : 20%
- Berjalan : 30%

2) Tempat melaksanakan pekerjaan:

- Dalam Gedung : 70%

- Luar Gedung : 30%

3) Alat Keselamatan Kerja: Helm, sepatu *safety*, dan masker

f. Spesifikasi pekerjaan

1. Pendidikan Terakhir : Strata 1 (S1)
2. Pengalaman Bekerja : Minimal 1 tahun pada bidang yang sama
3. Usia : 25 – 40 tahun
4. Syarat khusus :
 - a. Pernah bergabung dalam satuan pengamana Indonesia segala cabang daerah
 - b. Mampu mengoperasikan komputer dan memonitoring CCTV
 - c. Memahami Sistem Keberlanjutan Rencana Jaminan Kesehatan Makanan.
 - d. Memahami sistem manajemen mutu manajemen keamanan, dan peraturan keselamatan.
 - e. Mampu bekerjasama dalam tim.

2. Analisis Beban Kerja

Analisis beban kerja perlu dilakukan agar beban tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan dapat disesuaikan dengan kebutuhan karyawan untuk menyelesaikan tugas tersebut. Perhitungan beban kerja dan kebutuhan karyawan suatu jabatan dilakukan dengan mengetahui waktu kerja produktif dalam satu tahun melalui hari dan waktu kerja efektif. Sebagai dasar perhitungan analisis beban kerja dalam laporan tugas akhir ini, digunakan tahun 2017 untuk menghitung waktu kerja produktif karyawan departemen *Human Resources General Admint* (HRGA) di PT Sumber Indah Perkasa.

1. Perhitungan Waktu Kerja Produktif

Perhitungan Waktu Kerja Produktif (WKP) karyawan Departemen HRGA Tahun 2017 mealalui hari dan jam kerja efektif adalah sebagai berikut:

a. Hari kerja efektif:

$$\begin{aligned} \text{HKE} &= (A - (B + C + D)) \\ &= (365 \text{ hari/tahun} - (105 \text{ hari} \mp 21 \text{ hari} + 12 \text{ hari})) \\ &= (365 \text{ hari/tahun} - 138 \text{ hari}) \\ &= 227 \text{ hari/tahuN} \end{aligned}$$

b. Jam kerja efektif

Waktu *allowance* karyawan yaitu 20% dari waktu kerja formal sehingga jam kerja produktif dapat dihitung sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{JKE} &= \text{JKF} - \text{Allowance} \\ &= 8 \text{ jam/hari} - (20\% \times 8 \text{ jam/hari}) \end{aligned}$$

$$= 8 \text{ jam/hari} - 1,6 \text{ jam/hari}$$

$$= 6,4 \text{ jam/hari}$$

Berdasarkan perhitungan hari kerja efektif dan jam kerja efektif dapat diketahui waktu kerja produktif per tahun.

$$\text{WKP} = \text{HKE} \times \text{JKE}$$

$$= 227 \text{ hari/tahun} \times 6,4 \text{ jam/hari}$$

$$= 1.452,8 \text{ jam/tahun}$$

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, dapat diketahui waktu kerja produktif per tahun karyawan sebanyak 1.452,8 jam/tahun. Perhitungan jumlah karyawan efektif perlu dilakukan untuk mencapai efisiensi waktu dan kebaikan karyawan perusahaan.

2. Perhitungan beban kerja

Cara mengetahui beban kerja karyawan dengan pendekatan tugas per tugas jabatan yaitu dengan penyerahan kuesioner kepada masing-masing jabatan yang berisi uraian atau rincian tugas sesuai deskripsi pekerjaan selama satu tahun. Perhitungan beban kerja karyawan Departemen HRGA sesuai jabatan dapat dilihat pada Tabel 2.

No	Nama Bagian (Jabatan)	Jumlah Karyawan Aktual (Orang)	Jumlah Beban Kerja per orang (Jam/tahun)	Jumlah Beban Kerja Sesuai Jumlah Karyawan Aktual (Jam/tahun)
1	<i>Security Section Head</i>	1	1.680,66	1.680,66
2	<i>Recruitment and Training Officer</i>	1	2.524,50	2.524,50
3	<i>Payroll Officer</i>	1	376,92	376,92
4	<i>Employe Service</i>	1	3.943,92	3.943,92
5	<i>Fasility Service</i>	2	953,00	1.906,00
6	<i>Resepionist</i>	1	1.776,50	1.776,50
7	<i>Maintenance Service</i>	1	2.610,13	2.610,13
8	<i>Driver</i>	3	1.453,55	4.360,65
9	<i>Cleaning Service</i>	4	2.317,67	9.025,52
10	<i>Office Boy</i>	4	1.448,08	6.368,56
11	<i>Security</i>	20	1.606,82	32.136,34
Jumlah		39	20.691,75	66.378,62
Rata-rata			1.881,07	

Tabel 2 menjelaskan bahwa total beban kerja karyawan Departemen *Human Resources General Admint* (HRGA) di PT Sumber Indah Perkasa sebesar 66.378,62 jam/tahun dengan rata-rata beban kerja 1.881,07 jam/tahun/orang. Beban kerja yang tinggi dimiliki oleh karyawan yang memegang jabatan sebagai *Recruitment and Training Officer*, *Employe Service*, *Maintenance Service*, dan *Cleaning Service*. Beban kerja yang dimiliki 4 jabatan tersebut melebihi waktu kerja produktif per tahun (WKP) yaitu 1.452,8 jam/tahun sehingga beban kerja karyawan tersebut mengalami *overload*.

3. Kebutuhan karyawan efektif

Perhitungan jumlah karyawan efektif dapat diketahui dengan membagi jumlah beban kerja yang dimiliki per jabatan dengan waktu kerja produktif per tahun dan dikalikan 1 orang. Contohnya jabatan karyawan seorang *Security Section Head* yang memiliki jumlah beban kerja 1.680,66 jam/tahun dan waktu kerja efektif per tahun adalah 1.452,8 jam/tahun. Dengan demikian jumlah karyawan efektif untuk jabatan *Security Section Head* dapat dihitung sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\Sigma \text{Karyawan Efektif} &= \frac{\Sigma \text{BK}}{\text{WKP}} \times 1 \text{ orang} \\ &= \frac{1.680,66 \text{ jam/tahun}}{1.452,8 \text{ jam/tahun}} \times 1 \text{ orang} \\ &= 1,16 \text{ orang dibulatkan menjadi 1 orang}\end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa jumlah karyawan efektif untuk menempati jabatan *Security Section Head* yaitu 1 orang. Perhitungan jumlah karyawan efektif Departemen HRGA dapat dilihat pada Tabel 3.

No	Nama Bagian (Jabatan)	Jumlah karyawan efektif (orang)	Pembulatan jumlah karyawan efektif (orang)	Jumlah karyawan aktual (orang)	Kebutuhan karyawan (orang)
1	<i>Security Section Head</i>	1,16	1	1	0
2	<i>Recruitment and Training Officer</i>	1,74	2	1	1
3	<i>Payroll Officer</i>	0,26	1	1	0
4	<i>Employee Service</i>	2,71	3	1	2
5	<i>Facility Service</i>	1,31	1	2	-1
6	<i>Receptionist</i>	1,22	1	1	0
7	<i>Maintenance Service</i>	1,80	2	1	1
8	<i>Driver</i>	3,00	3	3	0
9	<i>Cleaning Service</i>	6,38	6	4	2
10	<i>Office Boy</i>	3,99	4	4	0
11	<i>Security</i>	22,12	22	20	2
Jumlah			46	39	7

Sumber: Data Kuesioner diolah, 2017

Tabel 3 menjelaskan bahwa jumlah karyawan efektif yang dibutuhkan Departemen HRGA adalah 46 orang dari 39 orang jumlah karyawan aktual. Berdasarkan perhitungan beban kerja terjadi penambahan dan pengurangan karyawan pada beberapa jabatan. Penambahan karyawan sebanyak 8 orang terjadi pada karyawan yang menempati jabatan sebagai *Recruitment and Training Officer* 1 orang, *Employee Service* 2 orang, *Maintenance Service* 1 orang, *Cleaning Service* 2 orang, dan *Security* 2 orang. Pengurangan karyawan terjadi pada karyawan yang menempati jabatan sebagai *Facility service*. Jumlah karyawan aktual *Facility service* 2 orang, sedangkan beban kerja karyawan *Facility service* tidak terlalu tinggi (*underload*). Jumlah karyawan efektif yang mampu mengerjakan beban kerja *Facility service* cukup 1 orang sehingga terjadi kelebihan karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa:

Deskripsi pekerjaan karyawan dan fungsi Departemen HRGA bagi perusahaan terdiri dari beberapa jabatan yaitu sebagai pusat pelatihan dan pengembangan karyawan, perhitungan gaji, pelayanan karyawan, pelayanan sarana dan prasarana, pelayanan bangunan atau tempat kerja karyawan, dan keamanan perusahaan. Fungsi HRGA tersebut sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan sesuai struktur organisasi departemen

Beban kerja karyawan Departemen HRGA mencapai 66.378,62 jam/tahun dengan rata-rata 1.881,507 jam/tahun/orang yang berarti beban kerja karyawan mengalami *overload* karena melebihi waktu kerja produktif yaitu 1.452,8 jam/tahun.

Jumlah karyawan efektif yang dibutuhkan Departemen HRGA berdasarkan analisis beban kerja adalah 46 orang dari 39 orang karyawan aktual yang menunjukkan perubahan, yaitu penambahan jumlah karyawan sebanyak 7 orang.

REFERENSI

- Anggraini, Werdhi. 2014. Analisis Beban Kerja Sumberdaya Manusia pada aktivitas produksi sayuran daun di Yayasan Bina Sarana Bakti Cisarua Bogor (Laporan Tugas Akhir Mahasiswa). Politeknik Negeri Lampung. Bandar Lampung
- Arbaguta, Desta. A. 2015. Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Karyawan Bagian Pengemasan di PT Bimandiri Agro Sedaya Lembang Jawa Barat (Laporan Tugas Akhir Mahasiswa). Politeknik Negeri Lampung. Bandar Lampung.
- Damayanti, Kurnia. 2016. Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Tenaga Kerja Bagian *Process House* di PT Sugar Labinta (Laporan Tugas Akhir Mahasiswa). Politeknik Negeri Lampung. Bandar Lampung.
- Depdagri. 2008. Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008. <http://www.depdagri.go.id/pdf>. Diakses tanggal 28 Maret 2017.
- Dessler, Gary. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesembilan. PT Indeks kelompok Gramedia. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Indriana, N. 2009. Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja berdasarkan Beban Kerja di Bagian *Human Resources Departemen* (HRD) Rumah Sakit Karya Bhakti Bogor. Universitas Indonesia. Jakarta. http://www.beban_kerja.ac.id/pdf. Diakses tanggal 21 Februari 2017

- Kementrian Pendayagnaan Aparatur Negara Republik Indonesia. 2004. Pedoman Perhitungan Kebutuhan Pegawai berdasarkan Beban Kerja dalam Rangka Penyusunan Formasi Pegawai Negeri Sipil (KEP.MEN.PAN Nomor: KEP/75/M.PAN/7/2004). Jakarta.
- Moekijat. 2008. Analisis Pekerjaan. CV Mandar Maju. Bandung.
- Moleong, Lexy J. 1999. Metodologi Penelitian Kualitatif. PT Remaja Rosdakarya. Bandung
- Novera, Windry. 2010. Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Karyawan Bagian Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan. Instituit Pertanian Bogor (Skripsi).Bogor.<http://dosen.narotama.ac.id/wpcontent/uploads/2012/03/Analsis-Beban-Kerja-dan-kebutuhan-karyawan-bagian-administrasi-akademik-dan-kemahasiswaan-studi-kasus-unit-tata-usaha-departemen-pada-Institut-pertanian-bogor.pdf>. Diakses tanggal 20 Maret 2017.
- PT Smart Tbk Indonesia. 2017. Profil Perusahaan PT Smart Tbk. <http://www.smart-tbk>. Diakses tanggal 15 Februari 2017.
- Rivai, H. V. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke praktek. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta
- Siagian S.P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Siboro, Christian. 2009. Analisis Jabatan untuk Menyusun *Job Description* yang Baik. <http://www.portalhr.com/>. Diakses tanggal 01 Maret 2017.
- Sugiono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R& D. Alfabeta. Bandung. <http://afidburhanuddin.eordpress.com/2013/05/21/penelitian-kuantitatif-dan-kualitatif>. Diakses tanggal 23 Maret 2017.
- Tim Penulis PKL. 2017. Buku Panduan Praktik Kerja Lapangan (PKL). Politeknik Negeri Lampung. Bandar Lampung.
- Tim Penulis TPKE. 2008. Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Politeknik Negeri Lampung. Politeknik Negeri Lampung. Bandar Lampung.
- Yulantami, Yunditia. 2010. Analisis Pekerjaan dan Beban Kerja Karyawan PT Ekanindia Karsa. Institut Pertanian Bogor (Skripsi).Bogor. http://www.beban_kerja.ac.id./2013/01/Analisis-pekerjaan-dan-beban_kerja-karyawan-pt-ekaninda-karsa.jurnal.pdf. Diakses tanggal 05 Maret 2017.