



UNIVERSITAS INDONESIA

**ANALISIS HUBUNGAN BEBAN KERJA MENTAL DENGAN KINERJA
KARYAWAN DEPARTEMEN *CONTRACT CATEGORY MANAGEMENT*
DI CHEVRON INDOASIA *BUSINESS UNIT***

SKRIPSI

**RALDINA ASDYANTI
0806317880**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NIAGA
DEPOK
MEI 2011**



UNIVERSITAS INDONESIA

**ANALISIS HUBUNGAN BEBAN KERJA MENTAL DENGAN KINERJA
KARYAWAN DEPARTEMEN *CONTRACT CATEGORY MANAGEMENT*
DI CHEVRON INDOASIA *BUSINESS UNIT***

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana

**RALDINA ASDYANTI
0806317880**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NIAGA
DEPOK
MEI 2012**

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri,
dan semua sumber, baik yang dikutip maupun yang dirujuk
telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Raldina Asdyanti

NPM : 0806317880

Tanda Tangan :

Tanggal : Mei 2012

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh:

Nama : Raldina Asdyanti

NPM : 0806317880

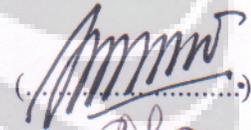
Program Studi : Ilmu Administrasi Niaga

Judul Skripsi : Hubungan Beban Kerja Mental dengan Kinerja Karyawan Departemen Contract Category Management di Chevron IndoAsia Business Unit

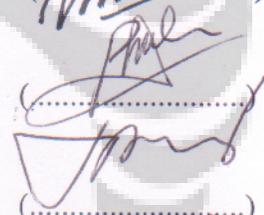
Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi pada Program Studi Ilmu Administrasi Niaga, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia.

DEWAN PENGUJI

Pembimbing : Dra. Eva Andayani, M. Si



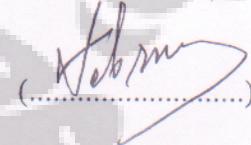
Penguji : Drs. Pantius D. Soeling M. Si



Ketua Sidang : Tutie Hermiati M.A



Sekretaris Sidang : Dra. Febrina Rosinta M. Si



Ditetapkan di : Depok
Tanggal :

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya serta memberikan izin-Nya sehingga skripsi dengan judul “Hubungan Beban Kerja Mental dengan Kinerja Karyawan Departemen *Contract Category Management* di *Chevron Indoasia Business Unit*” dapat diselesaikan. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ilmu Administrasi Program Studi Ilmu Administrasi Niaga pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia.

Penulis sangat menyadari bahwa laporan penulisan ini tidak dapat terselesaikan tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih dan hormat kepada :

1. Prof. Dr. Gumilar Rusliwa Somantri selaku Rektor Universitas Indonesia.
2. Prof. Dr. Bambang Shergi Laksmono, M.Sc selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia
3. Prof. Dr. Irfan Ridwan Maksun, M.Si. selaku Ketua Program Sarjana Reguler dan kelas paralel Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia.
4. Ixora Lundia, S. Sos. MS selaku Ketua Program Studi Administrasi Niaga.
5. Eva Andayani M. Si., selaku pembimbing skripsi yang telah mengarahkan dan memberi bimbingan selama proses pengerjaan skripsi ini.
6. Seluruh staf pengajar Departemen Ilmu Administrasi, khususnya konsentrasi Sumber Daya Manusia, terima kasih atas ilmu-ilmu yang diberikan selama perkuliahan.
7. Ibu Sri Hastuti dan Ibu Carla Vera, selaku Mentor dan Karyawan *Supply Chain Management – Contract Category Management* di *Chevron IndoAsia Business Unit* yang telah mengayomi dan membimbing penulis selama pengambilan data untuk pembuatan skripsi ini.
8. Bapak Heru Sugeng Listiono, Bapak Agung Widodo, Bapak Jeffry Deson yang telah memberikan banyak bantuan dan masukan bagi penulis.

9. Karyawan Departement SCM-CCM dan teman-teman magang Chevron IBU lainnya yang telah menerima dan mensupport penulis selama menjalankan program magang dan penyusunan skripsi.
10. Sahabat dan teman seperjuangan Lia, Aziz, Tika, Almaz, Daus, Kamal, Ririn, Haqi, Isnen, Viranti dan Imam yang dengan segala hal telah membantu penyelesaian penyusunan skripsi ini.
11. Teramat khusus kedua orang tua tercinta, Bapak dan Mamah (Bapak Asmat Anwar dan Ibu Sumiyati) yang selalu memberikan segala bentuk dukungan selama proses penulisan skripsi.
12. Pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang memberi dukungan secara langsung maupun tidak langsung.

Ibarat gading yang tak retak, segala masukkan dan saran konstruktif dengan senang hati penulis terima untuk menyempurnakan tulisan ini. Akhirnya penulis berharap semoga laporan penulisan ini dapat bermanfaat dan berguna bagi semua pihak yang membaca.

Depok, Mei 2012
Penulis,

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Raldina Asdyanti
NPM : 0806317880
Program Studi : Ilmu Administrasi Niaga
Departemen : Ilmu Administrasi
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jenis Karya : Skripsi

demikian demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Hubungan Beban Kerja Mental dengan Kinerja Karyawan Chevron
IndoAsia Business Unit Departemen Contract Category Management

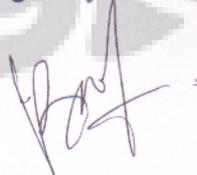
berserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan skripsi saya tanpa meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Depok

Pada tanggal : Mei 2012

Yang menyatakan



(Raldina Asdyanti)

ABSTRAK

Nama : Raldina Asdyanti
Program Studi : Ilmu Administrasi Niaga
Judul : Analisis Hubungan Beban Kerja Mental Dengan Kinerja Karyawan Departemen Contract Category Management Di Chevron Indoasia Business Unit

Skripsi ini membahas hubungan beban kerja mental dengan kinerja karyawan pada departemen *Contract Category Management* di *Chevron Indoasia Business Unit*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan beban kerja mental dengan kinerja karyawan. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang menggunakan teknik *total sampling* terhadap seluruh karyawan departemen *contract category management* yang berjumlah 34 responden. Hasil penelitian dengan menggunakan analisis uji korelasi spearman menunjukkan bahwa beban kerja mental dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang signifikan dengan arah hubungan yang negatif dan kategori kekuatan hubungan sedang. Hubungan negatif menandakan bahwa semakin tinggi beban kerja mental akan semakin rendah kinerja karyawan.

Kata kunci:

Beban kerja, Beban Kerja Mental, kinerja karyawan

ABSTRACT

Name : Raldina Asdyanti
Study Program : Business Administration
Title : The Relationship Between Mental Workload with Employees Performance at Department Contract category Management, Chevron IndoAsia Business Unit.

The focus of this study is the relationship between mental workload with employees performance at department contract category management, Chevron IndoAsia Business Unit. The purpose of this study is to understand the relationship between mental workload with performance among employees. This study using quantitative approach with survey method that use total sampling technique to all of department Contract Category Management employees which held to 34 respondents. The result of this study that use rank spearman correlation test showed mental workload had significant negative corelation with employee performance with middle strengtness. The negative correlation means the higher mental workload is the lower performance will be showed by employees.

Key words:

workload, mental workload, employee performance

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN ORISINILITAS	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	vi
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Pokok Permasalahan	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Signifikansi Penelitian	6
1.5 Batasan Penelitian	7
1.6 Sistematika Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA TEORI	9
2.1 Tinjauan Pustaka	9
2.2 Kerangka Teori	11
2.2.1 Kinerja Karyawan	11
2.2.2 Dimensi Kinerja Karyawan	12
2.2.3 Pengukuran Kinerja Karyawan	13
2.2.4 Beban Kerja (Workload)	15
2.2.5 Beban Kerja Mental	16
2.2.6 Metode pengukuran secara objektif	19
2.2.7 Metode pengukuran secara subjektif	19
2.2.8 Hubungan beban kerja mental dengan kinerja karyawan	24
2.3 Hipotesa penelitian	25
2.4 Model Analisis	25
2.5 Operasionalisasi Konsep	26
BAB III METODE PENELITIAN	29
3.1 Pendekatan Penelitian	29
3.2 Jenis Penelitian	29
3.2.1 Berdasarkan Tujuan Penelitian	29
3.2.2 Berdasarkan Manfaat Penelitian	30
3.2.3 Berdasarkan Dimensi Waktu Penelitian	30
3.2.4 Berdasarkan Teknik Pengumpulan Data	30
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	31
3.3.1 Populasi	31
3.3.2 Sampel	32
3.4 Lokasi Penelitian	32
3.5 Teknik Pengolahan dan Analisis Data	32

3.5.1 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	33
3.5.2 Analisis Statistik Deskriptif.....	34
3.5.3 Uji normalitas	34
3.5.4 Analisis Koefisien Korelasi <i>Rank Spearman</i>	34
3.5.5 Uji t	35
3.5.7 Ukuran Pemusatan.....	36
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	39
4.1 Sejarah singkat Chevron IndoAsia Business Unit.....	39
4.2 Visi dan Misi Chevron IndoAsia Business Unit	40
4.2.1 Visi Chevron IndoAsia Business Unit	40
4.2.2 Misi Chevron IndoAsia Business Unit.....	41
4.3 Struktur Organisasi Umum	41
4.4 Kegiatan operasional perusahaan di indonesia	42
4.5 Organisasi dan manajemen departemen	43
4.5.1 Departemen Supply Chain management	43
4.5.2 Departemen Contract Category management.....	44
4.5.2.1 Struktur organisasi departemen CCM	46
BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN	48
5.1 Uji Instrumentasi	48
5.1.1 Uji Validitas.....	48
5.1.2 Uji Reliabilitas	49
5.2 Pembahasan hasil <i>Pre- Test</i>	50
5.2.1 Hasil Uji Validitas	50
5.2.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	52
5.3 Pembahasan Data Responden.....	53
5.3.1 Jenis kelamin.....	53
5.3.2 Usia	54
5.3.3 Pendidikan Terakhir	54
5.3.4 Status Perkawinan	55
5.3.5 Lama kerja di Perusahaan.....	56
5.4 Pembahasan Data Jawaban Responden	56
5.4.1 Variabel Beban Kerja Mental	57
5.4.2 Variabel Kinerja karyawan.....	62
5.5 Hasil Uji Normalitas	72
5.6 Analisis korelasi <i>Rank Spearman</i>	72
5.7 Uji t	75
5.8 Ukuran Pemusatan (Modus dan Median)	77
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	82
6.1 Kesimpulan	82
6.2 Saran	82
DAFTAR REFERENSI	84
LAMPIRAN	88

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Perkembangan Status kontrak Utama Chevron IBU	5
Tabel 2.1	Perbandingan Penelitian yang Menjadi Rujukan Peneliti dalam Melakukan Penelitian	10
Tabel 2.2	Dimensi Metode SWAT	22
Tabel 2.3	Operasionalisasi Konsep	27
Tabel 3.1	Tingkat Korelasi	35
Tabel 5.1	Validitas Indikator Penelitian.....	50
Tabel 5.2	Reliabilitas Variabel Penelitian.....	53
Tabel 5.3	Responden Menurut Jenis Kelamin.....	53
Tabel 5.4	Responden Menurut Usia.....	54
Tabel 5.5	Responden Menurut Pendidikan	54
Tabel 5.6	Responden Menurut Status Perkawinan	55
Tabel 5.7	Responden Menurut Masa Kerja.....	56
Tabel 5.8	Memiliki Waktu Luang yang Sedikit	57
Tabel 5.9	Gangguan Selama Melakukan Pekerjaan	58
Tabel 5.10	Mengerjakan Dua/Lebih Pekerjaan dalam Waktu Bersamaan	59
Tabel 5.11	Konsentrasi Tinggi dalam Menyelesaikan Pekerjaan.....	59
Tabel 5.12	Pekerjaan Tak Menetu Datangnya	60
Tabel 5.13	Pekerjaan Memiliki Tingkat Resiko Tinggi.....	61
Tabel 5.14	Tingkat Pendapatan Saat Ini Dapat Mengurangi Tekanan Pekerjaan.....	62
Tabel 5.15	Melakukan Pekerjaan Dengan Teliti	63
Tabel 5.16	Melakukan Pekerjaan Sesuai <i>Standard Operating Procedure</i>	64
Tabel 5.17	Memberikan Hasil Pekerjaan yang Berharga.....	64
Tabel 5.18	Dapat Mengurangi Kesalahan Dari Waktu ke Waktu	65
Tabel 5.19	Hasil Pekerjaan Sesuai dengan Tujuan yang Diharapkan	65
Tabel 5.20	Mengetahui Target Hasil yang Ingin Dicapai	66
Tabel 5.21	Memahami Cara mencapai Hasil yang Diinginkan.....	67
Tabel 5.22	Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu.....	67
Tabel 5.23	Memiliki Disiplin yang Tinggi.....	68
Tabel 5.24	Menyelesaikan Pekerjaan Tanpa Mengganggu Waktu Cuti	68
Tabel 5.25	Tidak Membutuhkan Waktu Lembur	69
Tabel 5.26	Mengetahui Waktu Kerja Sesuai Standar yang Ada	70
Tabel 5.27	Kemampuan Untuk Bekerja dalam Tim	70
Tabel 5.28	Kesadaran Bekerjasama Untuk Mencapai Tujuan Organisasi	71
Tabel 5.29	Menciptakan Hasil kerja Maksimal dengan Bekerjasama Mengembangkan Gagasan	71
Tabel 5.30	Keterbukaan dalam Menyampaikan dan Menerima Pendapat dan Kritik	72
Tabel 5.31	Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov	73
Tabel 5.32	Interval Kategorisasi Kekuatan Hubungan Korelasi	74
Tabel 5.33	Hasil Uji Korelasi Rank Spearman	74
Tabel 5.34	Distribusi Frekuensi Variabel Beban Kerja Mental	78
Tabel 5.35	Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan	78
Tabel 5.36	Distribsi Frekuensi Kumulatif Beban Kerja Mental	79
Tabel 5.37	Distribsi Frekuensi Kumulatif Kinerja Karyawan	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan	24
Gambar 2.2	Model Analisis Penelitian	26
Gambar 3.1	Kurva Uji Hipotesis	36
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Chevron IBU	42
Gambar 4.2	Wilayah Kerja Chevron IBU.....	43
Gambar 4.3	Struktur Organisasi Departemen CCM.....	47
Gambar 5.3	Daerah Batas penerimaan dan Penolakan Hipotesis.....	76



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan industrialisasi dan inovasi teknologi yang semakin pesat membuat perusahaan menjadi lebih kompetitif dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dalam era globalisasi saat ini. Dalam hal ini, perusahaan dituntut untuk menjalankan perannya yang lebih baik dalam pencapaian tujuan dan meningkatkan kinerja perusahaan secara optimal.

Selain penggunaan teknologi yang modern, perusahaan juga harus memperhatikan pengelolaan dan pengkoordinasian sumber daya manusia yang lebih baik agar terjalin hubungan yang sinergi antara perusahaan dengan karyawannya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam organisasi, karena kualitas organisasi sendiri sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia sebagai karyawan dan pelaku layanan dalam suatu organisasi (Zeithaml *et al.*, 1990, dalam Grace W. Susanto, 2001). Untuk itu diperlukan manajemen sumberdaya manusia, Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang penting dalam perusahaan, bahkan dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah identik dengan manajemen itu sendiri. Hal itu dapat terlihat dari pengertian manajemen menurut Prof. Dr. Buchari Zainun, MPA, yaitu suatu usaha atau kegiatan, kemampuan, keterampilan dan kewenangan untuk mencapai tujuan dengan memanfaatkan bantuan manusia lain dan menggunakan sarana-sarana lainnya yang tersedia (Zainun, 2001). Manajemen sumber daya manusia melibatkan seluruh keputusan dan praktek manajemen yang secara langsung mempengaruhi orang-orang yang bekerja untuk perusahaan (Fischer, 1990).

Dengan perubahan lingkungan yang pesat dan seringkali sulit di prediksi tersebut menyebabkan setiap perusahaan menghadapi dua tantangan. Di satu pihak perusahaan diharapkan mampu menciptakan keteraturan agar dapat diprediksi, sedangkan di pihak lain diharapkan tanggap pada perubahan lingkungan agar dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Dengan kondisi seperti ini manusia yang memegang peranan penting dalam perkembangan

organisasi dituntut menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya demi perkembangan organisasi untuk dapat bertahan dalam era globalisasi. Seperti yang dikatakan Kartono “Di dalam setiap organisasi, faktor yang terpenting adalah manusia, karena dari manusia itulah bergantung perkembangan tiap organisasi. Apabila manusia-manusia menjalankan tugasnya dengan baik, maka akan baik pula hasil yang dicapai oleh organisasi” (Kartono, 1980).

Menjalankan tuntutan tugas merupakan salah satu bagian dari aspek beban kerja mental. Seperti yang dikatakan Manuaba (2000) beban kerja dapat berupa tuntutan tugas atau pekerjaan, organisasi dan lingkungan kerja. Beban kerja dapat didefinisikan sebagai perbedaan antara kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan (Meshkati, 1988). Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang berlebih.

Beban kerja merupakan salah satu sumber stress (Hurrell, dalam Munandar, 2001), dimana *stress* dapat menimbulkan penyakit fisik dan psikologis yang pada akhirnya dapat mengganggu kinerja karyawan. Pada dasarnya, aktivitas manusia dapat digolongkan menjadi kerja fisik (otot) dan kerja mental (otak). Meskipun tidak dapat dipisahkan, namun masih dapat dibedakan pekerjaan dengan dominasi fisik dan pekerjaan dengan dominasi aktivitas mental. Aktivitas fisik dan mental ini menimbulkan konsekuensi, yaitu munculnya beban kerja baik fisik maupun mental.

Beban kerja mental (*mental workload*) didefinisikan sebagai evaluasi operator terhadap selang kewaspadaan (kapasitas saat sedang termotivasi dengan beban kerja yang ada) ketika melakukan suatu pekerjaan mental (*metacognitive activity*) untuk mencapai tujuan tertentu (Meshkati & Hancock, 1988). Beban mental yang dimaksud adalah jarak antara kebutuhan pekerjaan (*task demand*) dengan kapasitas pekerja yang sedang melakukan pekerjaan mental (*metacognitive activity*) tersebut. Beberapa contoh kegiatan yang didominasi oleh aktivitas mental adalah seperti operasi pembedahan, perakitan secara teliti, membidik sasaran pada saat menembak, melihat objek berukuran mikro melalui mikroskop dan lain-lain. Beban mental memiliki

korelasi yang cukup tinggi terhadap kesalahan yang dilakukan (*error*) atau dapat dikatakan beban kerja mental memiliki korelasi dengan tingkat kinerja.

Industri minyak dan gas merupakan industri yang aktivitasnya meliputi aktivitas fisik dan juga mental. Industri tersebut mempunyai sifat sangat padat modal. Meskipun demikian, bagian-bagian signifikan dari produksinya masih mengandalkan input manusia. Pasokan minyak dan gas yang stabil diperlukan untuk menjaga keberlanjutan pembangunan ekonomi kita. Produksi minyak dan gas di Indonesia sangat terkonsentrasi pada sejumlah perusahaan perusahaan minyak dan gas multinasional.

Data dari Direktorat Jenderal Minyak dan Gas menunjukkan terdapat sebelas perusahaan minyak utama yang beroperasi di Indonesia, yaitu Chevron sebagai yang terbesar, diikuti oleh Total, Cina National Offshore Oil Corporation (CNOOC), Unocal, Exspan, ConocoPhillips, Petrochina, BP, Bumi Siak Pusako, Vico dan ExxonMobile. Total produksi 11 perusahaan tersebut mencapai 93 persen dari keseluruhan produksi minyak Indonesia pada tahun 2004. Chevron mengontrol 46 persen dari total produksi minyak mentah di Indonesia. (Kertas Kerja no.254, ILO, 2007).

Chevron IndoAsia *Business Unit* (Chevron IBU) sebagai pemegang kontribusi terbesar dalam produksi minyak dan gas di Indonesia memiliki daerah operasi yang luas pula. Sehingga dibutuhkan kinerja yang sangat baik untuk kelangsungan kegiatan operasional perusahaan. Salah satu departemen yang ada di dalam struktur organisasi Chevron IBU yang memiliki peran sentral terhadap kelangsungan kegiatan operasional Chevron IBU adalah departemen *Contract Category Management* (CCM). Departemen CCM berada dibawah departemen *Supply Chain Management* (SCM), sebagian karyawan menyebut departemen CCM sebagai jantung dari proses pengadaan yang dilakukan departemen SCM. Hal ini dikarenakan peran departemen CCM dalam pembuatan kontrak kerja sama untuk proses pengadaan (*procurement*) seluruh kegiatan operasional Chevron IBU yang merupakan titik awal dalam melaksanakan proses pengadaan.

Proses pengerjaan kontrak diatur dalam Pedoman Tata Kerja (PTK) No 007 revisi 2 tentang pedoman pengelolaan rantai suplai Kontraktor

Kontrak Kerja Sama yang dikeluarkan oleh Badan Pengawas Kegiatan usaha hulu minyak dan gas bumi (BP Migas), secara garis besar terdapat tiga tahap pengerjaan kontrak yaitu :

1. Tahap Perencanaan, dalam tahap ini perencanaan mengenai kebutuhan apa saja yang perlu dipenuhi serta persetujuan anggaran dana dilakukan, tahap ini melibatkan pihak departemen CCM dan juga BP Migas.
2. Tahap Pencarian Sumber, melakukan pengumuman mengenai proses lelang yang diadakan dengan tujuan mendapatkan calon-calon perusahaan Supplier yang sesuai untuk melakukan kerjasama.
3. Tahap manajemen Supplier, dalam tahap ini akan dilakukan kualifikasi agar didapatkan supplier yang sesuai dengan keinginan pengguna (user) dan juga memenuhi persyaratan yang telah ditentukan oleh BP Migas.

Ketiga tahapan umum diatas masih dapat dijabarkan lagi menjadi rincian tugas-tugas karyawan CCM dalam fokusnya menyelesaikan kontrak.

Tanpa adanya kontrak kerja sama, proses pengadaan tidak akan berjalan dan akan menghambat kegiatan operasional yang mencakup kegiatan pengeboran dan penyelesaian, logistik dan infrastruktur, produksi dan perlengkapan, tenaga kerja pendukung dan professional serta proyek proyek eksplorasi yang merupakan capital project dari Chevron IBU. Peran departemen CCM yang sangat sentral menjadikan karyawan didalamnya harus memiliki tanggung jawab tinggi atas pekerjaannya untuk menghasilkan kinerja yang maksimal.

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan CCM mempunyai tanggung jawab utama dalam pembuatan kontrak kerjasama, dimana dalam kontrak tersebut terdapat pihak-pihak terkait yaitu Badan Pelaksana Kegiatan Usaha Hulu Minyak dan Gas Bumi (BP migas) sebagai regulator industri minyak dan gas hulu, vendor sebagai perusahaan yang bekerja sama untuk menyelenggarakan proses pengadaan, serta *user* yaitu departemen-departemen lain dalam Chevron IBU yang akan menggunakan barang/jasa hasil proses pengadaan.

Ketepatan waktu penyelesaian pembuatan kontrak merupakan salah satu indikator penilaian kinerja secara umum dalam departemen CCM (Data internal departemen CCM), untuk itu Karyawan harus berusaha

menyelesaikan kontrak tepat waktu. Dalam pelaksanaannya masih terdapat kontrak-kontrak yang penyelesaiannya tertunda atau tidak tepat waktu, hal ini dapat dilihat dalam tabel dibawah :

Tabel 1.1
Perkembangan Status Kontrak Utama Chevron IBU (per Juni 2010)

OPG	Contract Name	Planned Completion Contract Signing	Actual Completion Contract Signing	Completion Time Difference (Calendar Days)	Contract Signing Status
GPO	Linepipe and Fittings Price Agreement	31-Mar-10	31-Mar-10	0	Completed On Time
GPO	Salak Operations & Maintenance Services	1-Apr-10	22-Apr-10	21	Completed Delay
KLO	Pipeline Installation	14-Apr-10	7-May-10	23	Completed Delay
SMO	CS WUR package D (Long Term)	15-Apr-10	10-May-10	25	Completed Delay
SMO	Drilling Rig (2 Units) - 800-1000HP (LONG TERM)	2-Apr-10	21-Jun-10	80	Completed Delay
SMO	(Minas-Surfactant) Surfactant Chemical System	8-Apr-10	Incomplete	N/A	In Progress
KLO	Valve Repair and Maintenance	9-Jun-10	Incomplete	N/A	Not Started
KLO	Installation of WS Mooring	30-May-10	Incomplete	N/A	Not Started
KLO	Tender Assisted Drilling Rig - West Seno	5-May-10	Incomplete	N/A	Not Started
SMO	CS RUR package B (Long Term)	6-Jun-10	Incomplete	N/A	Not Started
SMO	PMECS	15-May-10	Incomplete	N/A	BAR rejected by BPMIGAS and now being recycled

Sumber : Data Internal Departemen CCM

Berdasarkan data pada akhir Juni 2010 seperti yang ditampilkan dalam tabel 1.1 diatas, sebanyak 11 kontrak dari 33 kontrak dijadwalkan selesai tepat waktu, namun dalam pelaksanaannya hanya 1 kontrak yang dapat terselesaikan tepat waktu. Selain itu data mengenai tingkat kinerja Departemen CCM pada kuartar kedua tahun 2010 menyatakan bahwa dari target penyelesaian kontrak tepat waktu baik untuk kontrak utama maupun kontrak pendukung lainnya sebesar 90%, sedangkan dalam pelaksanaannya tercatat hanya 60% kontrak utama terselesaikan tepat waktu untuk Sumatera, 49% untuk Kalimantan, dan 85 % untuk Garut. Sedangkan untuk kontrak pendukung lainnya sebesar 74% dapat diselesaikan tepat waktu. Dari data tersebut terlihat bahwa terdapat *gap* (ketidaksesuaian) antara kinerja yang diharapkan dengan yang berjalan dilapangan. Hal ini menarik untuk diperhatikan demi mencapai kinerja yang lebih maksimal.

1.2 Pokok Permasalahan

Berdasarkan data statistik yang telah dipaparkan sebelumnya terlihat bahwa kinerja karyawan CCM dalam penyelesaian kontrak secara tepat waktu belum mencapai target maksimal. Dalam menyelesaikan kontrak tersebut terdapat rangkaian proses berisi tugas-tugas yang harus dilalui oleh karyawan CCM. Meshkati (1988) mengatakan salah satu dimensi dari beban kerja mental adalah kebutuhan mental dimana penjelasan didalamnya adalah mengenai proses penyelesaian suatu pekerjaan. Dari sinilah peneliti merumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu “Bagaimana hubungan beban kerja mental dengan kinerja karyawan departemen *Contract Category Management* di Chevron IndoAsia *Business Unit*”.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan beban kerja mental dengan kinerja karyawan departemen *Contract Category Management* di Chevron IndoAsia *Business Unit*.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan penulis dalam hal sumber daya manusia, terutama yang berhubungan dengan hubungan antara beban kerja mental dengan kinerja karyawan.

1.4.2 Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pimpinan perusahaan, khususnya bagi manajer departemen *Contract category Management*, dalam memperhatikan proses penyelesaian kontrak agar tepat waktu. Tidak lupa penelitian ini juga berguna bagi karyawan di perusahaan itu sendiri.

1.5 Batasan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk melihat hubungan beban kerja mental dengan kinerja karyawan departemen *Contract Category management* di Chevron IBU. Pengukuran variabel beban kerja mental menggunakan teori dari metode SWAT dikembangkan oleh Gary B. Reid, sedangkan untuk analisis data peneliti mengukur dengan skala likert bukan dengan *software* khusus untuk metode SWAT. Hal ini dimaksudkan untuk memudahkan peneliti dalam menguji korelasi antara variabel beban kerja mental dengan variabel kinerja. Untuk variabel kinerja diukur dengan teori John Miner dengan 4 dimensinya. Penelitian dilakukan di kantor pusat Chevron IndoAsia *Business Unit* di Jakarta dengan populasi seluruh karyawan departemen CCM yang berjumlah 35 orang.

1.6 Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan penelitian “Analisis Hubungan Beban Kerja Mental dengan Kinerja Karyawan Departemen *Contract Category Management* di Chevron IndoAsia *Business Unit*” Terbagi atas beberapa bagian, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Bab I mengemukakan latar belakang penelitian dan apa yang mendasari memilih tema hubungan beban kerja mental dengan kinerja karyawan. Selain itu penulis memaparkan permasalahan dan tujuan dari penelitian ini serta sistematika penulisannya.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab 2 menyampaikan penelitian-penelitian lain yang berhubungan dengan judul penelitian yang diambil. Penelitian lain yang sejenis ini akan menciptakan suatu pemikiran yang sama dan menjadi bahan rujukan mengenai hubungan beban kerja mental terhadap kinerja. Pada bab ini disampaikan juga teori tentang beban kerja dan kinerja yang menunjang penelitian ini. Selain itu, bab ini juga

menyampaikan operasionalisasi konsep yang digunakan untuk melakukan penelitian ini.

BAB 3 METODE PENELITIAN

Bab 3 merupakan penjelasan metode yang dipilih dalam melaksanakan penelitian “Analisis Hubungan Beban Kerja Mental dengan Kinerja Karyawan Departemen *Contract Category Management* di Chevron IndoAsia *Business Unit*” yang meliputi pendekatan penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB 4 GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab 4 menjelaskan secara singkat sejarah perusahaan, visi misi perusahaan, struktur organisasi serta Organisasi dan Manajemen Perusahaan Chevron IndoAsia *Business Unit*.

BAB 5 ANALISIS MASALAH

Bab 5 merupakan hasil temuan lapangan yang mengemukakan tentang hubungan beban kerja mental terhadap kinerja pada karyawan departemen *Contract Category Management* di Chevron IndoAsia *Business Unit*, terkait dengan permasalahan penelitian yang ada. Pada bab ini juga akan membahas analisis data hasil temuan lapangan dengan menggunakan program SPSS.

BAB 6 SIMPULAN DAN SARAN

Bab 6 menyampaikan jawaban atas pertanyaan penelitian secara ringkas. Bab ini juga menyampaikan saran-saran yang dapat diajukan terkait dengan hubungan beban kerja mental terhadap kinerja, baik dalam bidang praktis maupun teoritis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA TEORI

2.1 Tinjauan Pustaka

Penelitian mengenai Hubungan beban kerja dengan kinerja karyawan sebelumnya telah dilakukan oleh Werna Nontji pada tahun 2001, dengan judul “Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Medikal Bedah RSUD Labuang Baji Makassar”. Penelitian kuantitatif ini menjangkau 104 perawat sebagai sampel yang diambil dari jumlah total populasi (total sampling). Analisa data menggunakan analisis univariat, bivariat dengan uji statistik chi square. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh variabel beban kerja memiliki hubungan yang bermakna dengan kinerja perawat pelaksana. Perbedaan utama antara penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan peneliti saat ini terletak pada kategori beban kerjanya. Dalam penelitian Werna Nontji ini beban kerja perawat lebih kepada beban kerja yang bersifat fisik sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti lebih mengarahkan beban kerja kepada aktifitas mental yang melibatkan proses berpikir.

Penelitian lain yang berkaitan dengan beban kerja adalah penelitian yang berjudul “Analisis Beban Kerja Fungsional Pemeriksa Pajak (Studi Kasus Persepsi Fungsional pemeriksa Pajak Terhadap Beban Kerja pada Kantor Wilayah Direktorat Jendral Pajak Jakarta Khusus)”. Penelitian ini dilakukan oleh Edi Wicaksono Abdurrosid, pada tahun 2009 dengan tujuan penelitian untuk mengetahui beban kerja fungsional pemeriksa pajak di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) PMA Satu, Dua dan Empat meliputi persepsi fungsional pemeriksa pajak terhadap beban kerjanya, jumlah kebutuhan fungsional pemeriksa pajak menurut standar waktu bekerja.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Guna memudahkan dalam mengidentifikasi persepsi fungsional pemeriksa pajak terhadap beban kerjanya digunakan pengolahan data dengan skala likert. Teknik analisis data menggunakan analisis beban kerja (*workload analysis*). Hasil analisis menunjukkan bahwa volume pekerjaan saat ini tidak sebanding

dengan jumlah pemeriksa, sehingga tekanan terhadap pemeriksa tinggi. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti terletak pada penggunaan variabel beban kerja serta teori-teori beban kerja yang digunakan.

Penelitian ketiga adalah penelitian yang dilakukan baru-baru ini di Arizona, Amerika Serikat. Penelitian ini berjudul “Work Factors Affecting Task Demands of Masonry Works.” Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh antara tuntutan pekerjaan (beban kerja) pada kru masonry dengan produktivitas kerjanya. Penelitian ini menggunakan kuesioner dari NASA-TLX untuk mengetahui tingkat beban kerja mental dengan metode self-assessment, kemudian dilanjutkan dengan wawancara mendalam dari persepsi karyawan terhadap tuntutan pekerjaan yang mereka jalani. Hasilnya beban kerja (tuntutan tugas) tidak berpengaruh pada kinerja. Terlihat pada tingkat kesalahan pada masonry crew yang rendah sehingga tingkat kerjanya tinggi

Untuk lebih menjelaskan mengenai perbandingan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti dapat disederhanakan pada tabel 2.1:

Tabel 2.1 Perbandingan Penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan Peneliti

Peneliti	Werne Nontji	Edi Wicaksono Abdurrosid	Babak Memarian, MS dan Panagiotis Mitropoulos, Ph. D.	Raldina Asdyanti
Judul	Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Medikal Bedah RSUD Labuang Baji Makassar	Analisis Beban Kerja Fungsional Pemeriksa Pajak (Studi Kasus Persepsi Fungsional pemeriksa Pajak Terhadap Beban Kerja pada Kantor Wilayah Direktorat Jendral Pajak Jakarta Khusus)	Work Factors Affecting Task Demands of Masonry Works	Hubungan beban kerja mental dengan kinerja karyawan Departemen <i>Contract Category Management</i> di Chevron IndoAsia <i>Business Unit</i>
Tahun	2001	2009	2011	2011
Pendekatan penelitian	Kuantitatif	Kualitatif	Kuantitatif	Kuantitatif
Jenis penelitian	Deskriptif analitis	Deskriptif	Eksplanatif	Eksplanatif

Teknik pengumpulan data	Penelitian survei dengan kuesioner	Kuesioner dan wawancara	Kuesioner dan wawancara	Penelitian survey dengan kuesioner dan studi literatur
Hasil Penelitian	Seluruh variabel beban kerja memiliki hubungan yang bermakna dengan kinerja perawat pelaksana	Volume pekerjaan saat ini tidak sebanding dengan jumlah pemeriksa, sehingga tekanan terhadap pemeriksa tinggi.	Beban kerja tidak berpengaruh pada kinerja. Terlihat pada tingkat kesalahan pada masonry crew yang rendah sehingga tingkat kinerjanya tinggi	

Sumber : data olahan peneliti

2.2 Kerangka Teori

Dalam konstruksi model teoritis ini menggambarkan teori-teori apa saja yang relevan dengan penelitian yang sedang dilaksanakan. Teori yang akan dijelaskan yaitu teori beban kerja dan kinerja pegawai.

2.2.1 Kinerja

Donnelly, Gibson, dan Ivancevich (1997) menyatakan bahwa kinerja merujuk kepada keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Kinerja dapat dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Rummler dan Brache (1995), (dalam buku Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, 2009) mengemukakan adanya pengertian mengenai kinerja yang didasari tiga level kinerja, yaitu :

- a) Kinerja organisasi; merupakan pencapaian hasil atau *outcomes* pada level atau unit analisis organisasi. Kinerja pada level organisasi ini terkait dengan tujuan organisasi, rancangan organisasi dan manajemen organisasi.
- b) Kinerja proses; merupakan kinerja pada proses tahapan dalam menghasilkan produk atau pelayanan. Kinerja pada level proses ini dipengaruhi oleh tujuan proses, rancangan proses, dan manajemen proses.

- c) Kinerja individu atau pekerja; merupakan pencapaian atau efektivitas pada tingkat pegawai atau pekerjaan. Kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu.

Sedangkan, menurut Sudarmanto (2009), (dalam buku kinerja dan pengembangan kompetensi SDM, 2009) menyatakan, bahwa pengertian kinerja dapat dikategorikan dalam dua garis besar, yaitu :

- a) Kinerja merujuk pengertian sebagai hasil. Dalam konteks hasil, Bernadin (2001) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi atau dihasilkan atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Dari hal tersebut, Bernadin menekankan pengertian kinerja sebagai hasil, bukan karakter sifat dan perilaku.
- b) Kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku. Terkait dengan kinerja sebagai perilaku, Murphy, 1990 (dalam Ricard,2002) menyatakan bahwa kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Sedangkan kinerja karyawan (*job performance*) dapat diartikan sebagai sejauh mana seseorang melaksanakan tanggung jawab dan tugas kerjanya (Singh *et al.*, 1996) Faustino Gomes (1995) mengatakan performansi pekerjaan adalah catatan hasil atau keluaran (*outcomes*) yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu dalam suatu periode waktu tertentu.

2.2.2 Dimensi Kinerja

Dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Dimensi atau ukuran kinerja sangat diperlukan karena akan bermanfaat baik bagi banyak pihak. John Miner (1988), mengemukakan empat dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu :

- a) Kualitas, yaitu berupa tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
- b) Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.

c) Penggunaan waktu dalam bekerja, yaitu tingkat ketidak hadirannya, keterlambatan, waktu kerja efektif atau jam kerja hilang.

d) Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Dalam hal ini terdapat beberapa hal yang menjadi aspek dalam kinerja karyawan menurut Ivancevich (2001) yaitu :

a. *Quality of Work* (Kualitas Kerja)

Meliputi ketelitian, kerapihan, dan ketepatan dalam bekerja atau standard mutu yang ditetapkan.

b. *Quantity of Work* (Kuantitas Kerja)

Hal ini berkaitan dengan hasil jumlah volume kerja yang dapat diselesaikan karyawan dalam kondisi normal.

c. *Knowledge fo Job* (Pengetahuan Tentang Pekerjaan)

Meliputi pengetahuan yang jelas tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan tanggung jawab pekerjaannya.

d. *Cooperation* (Kerjasama)

Kerjasama sesama rekan kerja yaitu kemampuan dan keinginan untuk bekerja dengan rekan kerja, atasan serta bawahan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

e. *Initiative* (Inisiatif)

Kesungguhan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, meningkatkan hasil kerja serta memiliki keberanian untuk bekerja secara mandiri.

f. *Dependability* (Dapat Dipercaya)

Meliputi kesadaran akurasi, menjunjung tinggi nilai kejujuran, kedisiplinan/tingkat kehadiran, dan sebagainya.

g. *Personal Qualities* (Kualitas Personil)

Meliputi penampilan, kepribadian, sikap, kepemimpinan, integritas, dan kemampuan sosial.

2.2.3 Pengukuran Kinerja

Pengukuran performansi menurut Faustino Gomes (1995) merupakan cara untuk mengukur tingkat kontribusi individu kepada organisasinya. Kinerja karyawan umumnya diposisikan sebagai variabel

dependen dalam penelitian-penelitian empiris karena dipandang sebagai akibat atau dampak dari perilaku organisasi atau praktek-praktek sumber daya manusia bukan sebagai penyebab atau determinan. Faustino Gomes (1995) lebih lanjut menjelaskan terdapat dua kriteria pengukuran performansi atau kinerja karyawan, yaitu (1) pengukuran berdasarkan hasil akhir (*result-based performance evaluation*); dan (2) pengukuran berdasarkan perilaku (*behaviour-based performance evaluation*). Pengukuran berdasarkan hasil, mengukur kinerja berdasarkan pencapaian tujuan organisasi atau mengukur hasil-hasil akhir saja. Tujuan organisasi ditetapkan oleh pihak manajemen atau kelompok kerja, kemudian karyawan dipacu dan dinilai performanya berdasarkan seberapa jauh karyawan mencapai tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan. Kriteria pengukuran ini mengacu pada konsep *management by objective* (MBO). Keuntungan pengukuran kinerja karyawan seperti ini adalah adanya kriteria-kriteria dan target kinerja yang jelas dan secara kuantitatif dapat diukur. Namun demikian, kelemahan utama adalah dalam praktek kehidupan organisasi, banyak pekerjaan yang tidak dapat diukur secara kuantitatif sehingga dianggap mengabaikan dimensi-dimensi kinerja yang sifatnya non kuantitatif (Faustino Gomes, 1995).

Pengukuran berdasarkan perilaku lebih menekankan pada cara atau sarana (*means*) dalam mencapai tujuan, dan bukan pada pencapaian hasil akhir. Pengukuran berdasarkan perilaku condong pada aspek kualitatif daripada aspek kuantitatif yang terukur. Pengukuran berdasarkan perilaku umumnya bersifat subyektif dimana diasumsikan karyawan dapat menguraikan dengan tepat kinerja yang efektif untuk dirinya sendiri maupun untuk rekan kerjanya (Faustion Gomes, 1995). Pengukuran berdasarkan perilaku mendapat perhatian luas dari penelitian-penelitian mengenai perilaku organisasi dan sumber daya manusia karena terbukti skala pengukuran subyektif mempunyai konsistensi (reliabilitas) yang tidak kalah dengan pengukuran obyektif (Sing *et al.*, 1996).

Kelemahan utama kriteria pengukuran ini adalah rentan terhadap bias pengukuran karena kinerja diukur berdasarkan persepsi. Untuk mengatasi hal tersebut, Babin dan Boles (1998), Bono dan Judge (2003) serta Sing *et al.* (1996) menyarankan penggunaan instrumen yang mengukur kinerja dari banyak aspek perilaku spesifik, seperti perilaku inovatif, pengambilan inisiatif, tingkat potensi diri, manajemen waktu, pencapaian kuantitas dan kualitas pekerjaan, kemampuan diri untuk mencapai tujuan, hubungan dengan rekan kerja dan pelanggan, dan pengetahuan akan produk perusahaannya serta produk pesaing (*product knowledge*). Cara ini menurut Judge dan Bono (2003) selain ditujukan untuk mengatasi bias pengukuran juga dimaksudkan untuk mengakomodir ukuran-ukuran kinerja yang sangat luas, sehingga diperoleh gambaran *job performance* yang komprehensif. Pengukuran kinerja berdasarkan perilaku memungkinkan pengungkapan aspek-aspek pekerjaan yang lebih luas sehingga diperoleh gambaran kinerja yang komprehensif.

2.2.4 Beban Kerja (*Workload*)

Secara umum, *workload* sendiri memiliki beberapa pengertian yang bervariasi. Definisi yang paling sederhana dikemukakan oleh de Waard (1996) bahwa *workload* merupakan “*a demand placed upon humans*” yang berarti adanya tuntutan yang diberikan kepada manusia. Selain itu, *workload* juga berarti “*the result of reaction to demand; it is the proportion of the capacity that is allocated for task performance*”. Artinya, *workload* merupakan ukuran atau proporsi kapasitas yang dimiliki manusia untuk memenuhi tuntutan sehingga menghasilkan reaksi berupa *performance* tertentu. Secara spesifik, de Waard (1996) menyebutkan *workload* sebagai “*the effect the demand has on the operator in terms of stages that are used in information processing and their energetic*.” Jadi, *workload* terbagi berdasarkan keterkaitannya dengan aspek “energi” yang disebut sebagai *physical workload*, serta aspek “proses informasi” yang merupakan *mental workload*. Antara

physical dan *mental workload* memiliki konsep yang hampir sama (Sanders & McCormick, 1993).

Workload dapat diartikan sebagai total energi yang dihasilkan dari sebuah sistem, orang tertentu atau hewan yang melakukan suatu pekerjaan yang melebihi waktu. Sebagai contoh definisi yang digunakan oleh Hart dan Staveland (1988), *workload* merupakan hubungan jumlah kemampuan mental dalam memproses sumber daya lainnya dan jumlah yang diperlukan untuk suatu penugasan itu. Yang berarti pengertian beban kerja atau *workload* mengandung dua dimensi yaitu dimensi kuantitatif dan dimensi kualitatif, yaitu:

1. *Workload* merupakan total seluruh sumber daya yang digunakan dibandingkan dengan penugasan atau pekerjaan yang dibebankan dalam periode waktu tertentu (dimensi kuantitatif, jumlah pekerjaan dibanding sumber daya yang mengerjakan dalam waktu tertentu)
2. *Workload* merupakan persepsi pekerja terhadap pekerjaannya (kualitatif, bagaimana pekerja merespon suatu penugasan yang dikerjakannya, apakah pekerjaan menjadi membebannya atau terlalu ringan baginya).

2.2.5 Beban Kerja Mental (Mental Workload)

Pada dasarnya, aktivitas manusia dapat digolongkan menjadi kerja fisik (otot) dan kerja mental (otak). Meskipun tidak dapat dipisahkan, namun masih dapat dibedakan pekerjaan dengan dominasi fisik dan pekerjaan dengan dominasi aktivitas mental. Aktivitas fisik dan mental ini menimbulkan konsekuensi, yaitu munculnya beban kerja. Beban kerja dapat didefinisikan sebagai perbedaan antara kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan (Meshkati, 1988). Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih

rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang berlebih.

Beban kerja mental (*mental workload*) didefinisikan oleh Sanders & mc Cormick (1993) sebagai berikut :

A measurable quantity of information processing demands placed on an individual by task.

Hal ini menunjukkan bahwa *mental workload* dapat diketahui melalui pengukuran terhadap tugas-tugas (*task*) yang berupa *information processing* yang dikerjakan oleh manusia. Secara lebih detail, Sanders & McCormick (1993) juga mengutip dari Mc Cloy, Derrick & Wickens (1983) yaitu :

... mental workload as the difference between the amount of resources available within a person and the amount of resources demanded by the task situation. This means that mental workload can be change by altering aither the amount of resources available within a person (e.g, keeping the person awake for 24 hours) or the demands made by the task on the person (e.g.) increasing the number of information channels)

Selain itu, de Waard (1996) juga menyebutkan konsep mental workload secara lebih spesifik:

More specifically, workload is the specification of the amount of information processing capacity that is used for task performance.

In the concept of mental workload how the goal is reached (e.g. the order in terms of accuracy or speed) are included. Therefore workload depends upon the individual, and owing to the interaction between operator and task structure, the same task demands do not result in an equal level of workload for all individuals.

Seberapa banyaknya kemampuan kognitif yang dikeluarkan manusia ditentukan dari karakteristik manusia itu sendiri (internal) maupun karakteristik tugas yang diberikan (eksternal). Faktor-faktor internal itu antara lain; kemampuan individu, motivasi dalam bekerja,

strategi yang dipakai, dan kondisi internal (*mood*). Faktor internal tersebut akan mempengaruhi *workload* berdasarkan apa yang dialami manusia secara individu atau yang disebut sebagai *experienced load* (Rouse et. Al., 1993, dalam de Waard, 1996). Faktor internal ini menyebabkan mental workload bersifat individual dimana tugas-tugas dengan tuntutan yang sama belum tentu menghasilkan tingkat *workload* yang sama pada setiap individu. Sedangkan secara eksternal, usaha manusia akan bertambah jika tugas-tugas pun bertambah atau semakin banyak sumber informasi yang diberikan.

Beban kerja mental (*mental workload*) juga dapat didefinisikan sebagai evaluasi operator terhadap selang kewaspadaan (kapasitas saat sedang termotivasi dengan beban kerja yang ada) ketika melakukan suatu pekerjaan mental (*metaccontroller activity*) untuk mencapai tujuan tertentu (Meshkati & Hancock, 1988). Beban mental yang dimaksud adalah jarak antara kebutuhan pekerjaan (*task demand*) dengan kapasitas pekerja yang sedang melakukan pekerjaan mental (*metaccontroller activity*) tersebut. Beberapa contoh kegiatan yang didominasi oleh aktivitas mental adalah seperti operasi pembedahan, perakitan secara teliti, membidik sasaran pada saat menembak, melihat objek berukuran mikro melalui mikroskop dan lain-lain. Beban mental memiliki korelasi yang cukup tinggi terhadap kesalahan yang dilakukan (*error*). Semakin tinggi beban mental yang dibebankan maka semakin tinggi pula kesalahan yang diakibatkan atau dapat dikatakan semakin rendah performa yang diberikan, jika beban tersebut melebihi kapasitas yang dimiliki. Beberapa pekerjaan mental memerlukan proses fungsi manusia. Shingledecker (1984 dalam Meshkati & Hancock, 1988) mendefinisikan fungsi manusia yang digunakan dalam melakukan pekerjaan sehubungan dengan beban mental (aktivitas metakontrol). Beban mental dapat diukur secara subjektif dan objektif.

Pengukuran beban kerja fisik dapat dilakukan dengan mengukur konsumsi energi dan/atau konsumsi oksigen selama

aktivitas tersebut berlangsung. Sedangkan pengukuran beban kerja mental dapat dilakukan dengan berbagai pendekatan.

2.2.6 Metode Pengukuran Objektif

Beban kerja mental dapat diukur dengan pendekatan fisiologis (karena terkuantifikasi dengan dengan kriteria obyektif, maka disebut metode obyektif). Kelelahan mental pada seorang pekerja terjadi akibat adanya reaksi fungsional dari tubuh dan pusat kesadaran. Pendekatan yang bisa dilakukan antara lain :

1. Pengukuran variabilitas denyut jantung
2. Pengukuran selang waktu kedipan mata (*eye blink rate*)
3. Flicker test
4. Pengukuran kadar asam saliva
5. Dll

2.2.7 Metode pengukuran secara Subjektif

Metode pengukuran beban kerja secara subjektif merupakan pengukuran beban kerja mental berdasarkan persepsi subyektif responden/pekerja. *Subjective measures* merupakan cara termudah untuk memperkirakan mental workload pada pekerja dalam menampilkan tugas-tugas tertentu. Secara umum, metode yang digunakan yaitu dengan menanyakan apa/bagaimana yang ia raakan tentang beban pada tugas-tugas yang dikerjakan. Sheridan & stassen (1979, dalam Meshkati et. Al., 1992., dalam Wilson & Corlett, 1992) menjelaskan bahwa pada *subjective measures*, pekerja diminta untuk menilai beban kerja yang ia alami berdasarkan suatu skala berupa daftar kata kunci yang menggambarkan tingkatan *workload* yang berbeda.

Sanders & Mc Cormick (1993) berpendapat bahwa metode *subjective measures* seperti *rating scales* lebih mudah dalam proses administrasi dan lebih dapat diterima oleh pekerja yang diminta untuk mengerjakan *rating scale* tersebut. Selain itu, juga dapat digunakan

questionnaire dan *interview* (Meshkati et. Al., 1992, dalam Wilson & Corlett, 1992) yang mana metode-metode *subjective measures* juga bisa dikategorikan *metode self-report* (de Waard, 1996).

Berikut ini merupakan beberapa jenis metode pengukuran subjektif yang umum digunakan :

a. *Subjective Workload Assessment Technique* (SWAT)

SWAT khusus didesain untuk mengukur workload pekerja dalam system yang bervariasi untuk beberapa tugas. SWAT mengkombinasikan rating pada tiga dimensi *workload*; *time load*, *mental effort load*, dan *stress load* (Reid & Nygren, 1998, dalam Wickens & Hollands, 2000). Tiga dimensi workload tersebut adalah:

1. *Time load* atau beban waktu yang menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas
2. *Mental effort* atau beban usaha mental, yang berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
3. *Psychological stress* atau beban tekanan psikologis yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan, dan frustrasi.

Metode *Subjective Workload Assesment Technique* (SWAT) dikembangkan oleh Gary B. Reid dari Divisi Human Engineering pada Armstrong Laboratory, Ohio-USA digunakan menganalisa beban kerja yang dihadapi oleh seseorang yang harus melakukan aktivitas (baik yang merupakan beban kerja fisik maupun mental) yang bermacam-macam. Dalam penerapannya, SWAT akan memberikan penskalaan subjektif yang sederhana dan mudah dilakukan untuk mengkuantifikasikan beban kerja dari aktivitas yang bermacam-macam yang harus dilakukan oleh seorang pekerja

SWAT juga akan menggambarkan sistem kerja sebagai sebuah model multi dimensional dari beban kerja yang terdiri atas tiga dimensi atau faktor yaitu (1) Beban Waktu, (2) Beban Usaha Mental (3) Beban Tekanan Psikologis. Masing-masing terdiri dari 3 (tiga) tingkatan yaitu rendah, sedang dan tinggi. Dalam penerapannya setiap tingkatan untuk ketiga faktor tersebut akan dikombinasikan sehingga akhirnya membentuk 27 kombinasi tingkatan beban kerja. Prosedur penerapan metode SWAT terdiri dari dua tahapan, yaitu tahap penskalaan (*Scale Development*) dan tahap penilaian (*Event Scoring*).

Pada langkah pertama, 27 kombinasi tingkatan beban kerja mental diurutkan dengan berdasarkan persepsi yang dipahami oleh responden. Data hasil pengurutan kemudian ditransformasikan kedalam sebuah skala interval dari beban kerja dengan range 0-100. Pada tahap penilaian, sebuah aktivitas atau kejadian akan dinilai dengan menggunakan rating 1 sampai 3 (rendah, sedang, dan/atau tinggi) untuk setiap tiga dimensi atau faktor yang ada. Nilai skala yang berkaitan dengan kombinasi tersebut (yang didapat dari tahap penskalaan) kemudian dipakai sebagai nilai beban kerja untuk aktivitas yang bersangkutan. Semaksimal mungkin diusahakan agar selama proses pengumpulan data dalam penerapan metode SWAT tidak mengganggu pekerjaan dari subyek (pekerja) yang diteliti.

Dalam penelitian ini Peneliti akan menggunakan Teori dari Pengukuran Beban kerja mental dengan metode SWAT karena dimensi dari metode ini dianggap relevan untuk dikaitkan dengan pekerjaan dari karyawan departemen *Contract Category Management*. Berikut merupakan tabel dimensi dari metode SWAT :

Tabel 2.2 Dimensi dari Metode SWAT

No 1.	Time Load	<ul style="list-style-type: none"> • Often have spare time, Interruptions or overlap among activities occur infrequently or not at all • Occasionally have spare time, Interruptions or overlap among activities occur infrequently • Almost never have spare time, Interruptions or overlap among activities are very frequent, or occur all the time
2.	Mental Effort Load	<ul style="list-style-type: none"> • Very little conscious mental effort or concentration required. Activity is almost automatic, requiring little or no attention • Moderate conscious mental effort or concentration required. Complexity of activity is moderately high due to uncertainly, unpredictability, or unfamiliarity. Considerable attention required. • Extensive mental effort and concentration are necessary. Very complex activity requiring total attention.
3.	Psychological Stress Load	<ul style="list-style-type: none"> • Little confusion, risk, frustration, or anxiety exists and can be easily accommodated • Moderate stress due to confusion, frustration or anxiety noticeably adds to workload. Significant compensation is required to maintain adequate performance. • High to very intense stress due to confusion, frustration, or anxiety. High extreme determination and self-control required.

Sumber : Reid, G. B. And Nygren, T. E. 1988, The subjective workload assessment technique: a scaling procedure for measuring mental workload

b. NASA TLX

Dalam NASA TLX terdapat 6 dimensi ukuran beban kerja yaitu

- 1 *Mental demand*, tuntutan aktivitas mental dan perseptual yang dibutuhkan dalam pekerjaan (contoh: berpikir, memutuskan, menghitung, mengingat, melihat, mencari).
- 2 *Physical Demand*, aktivitas fisik yang dibutuhkan dalam pekerjaan (contoh: mendorong, menarik, memutar, mengontrol, menjalankan, dan lainnya).
- 3 *Temporal Demand*, tekanan waktu yang dirasakan selama pekerjaan atau elemen pekerjaan berlangsung
- 4 *Performance*, keberhasilan di dalam mencapai target pekerjaan

- 5 *Effort*, usaha yang dikeluarkan secara mental dan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai level performansi pekerja
- 6 *Frustration Level*. rasa tidak aman, putus asa, tersinggung, stres, dan terganggu dibanding dengan perasaan aman, puas, cocok, nyaman, dan kepuasan diri yang dirasakan selama mengerjakan pekerjaan tersebut

Langkah pengukuran dengan menggunakan NASA TLX adalah sebagai berikut (Meshkati, 1988) :

1. Pembobotan

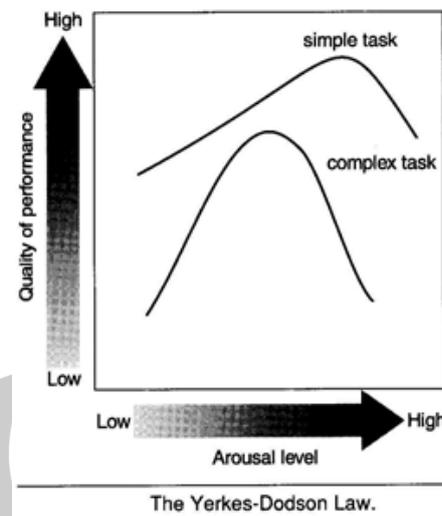
Responden/pekerja diminta untuk membandingkan dua dimensi yang berbeda dengan metode perbandingan berpasangan. Total perbandingan berpasangan untuk keseluruhan dimensi (6 dimensi) yaitu 15. Jumlah tally untuk masing-masing dimensi inilah yang akan menjadi bobot dimensi.

2. Pemberian Rating

Dalam tahap ini, responden diminta memberika penilaian/rating terhadap keenam dimensi beban mental.

Skor akhir beban mental nasa TLX diperoleh dengan mengalikan bobot dengan rating setiap dimensi, kemudian dijumlahkan dan dibagi 15. Namun dalam perkembangannya, tahap pembobotan dinilai memiliki banyak kelemahan, sehingga dalam berbagai penelitian terakhir, penggunaan NASA TLX hanya dengan memberikan nilai pada masing-masing dimensi (tahap 2) dan menjumlahkan nilai keseluruhan dimensi dengan hasil yang valid (Byers, 1989; Hart, 2006).

2.2.8 Hubungan Beban Kerja Mental dengan Kinerja



Gambar 2.1

Kurva Hubungan Beban Kerja dan Kinerja

Sumber : Mas'ud, Fuad, *Mitos 40 Manajemen Sumber Daya Manusia*

Berdasarkan Yerkes-Dodson Law, hubungan antara beban kerja dengan kinerja dapat digambarkan sebagai bentuk kurva U terbalik. Kurva memperlihatkan bahwa dengan beban kerja yang terlalu rendah ataupun terlalu tinggi maka akan menyebabkan *performance* pekerja rendah, sementara untuk beban kerja dengan level sedang kinerja masih tergolong tinggi. Hal itu juga berlaku untuk beban kerja mental. Jika beban kerja mental seorang karyawan rendah, maka pekerja tersebut akan mudah bosan dan cenderung kehilangan ketertarikan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan menurunnya tingkat konsentrasi. Kejadian tersebut dapat dijelaskan dengan pendapat yang dikemukakan Grandjean (1993) bahwa setiap aktivitas mental akan selalu melibatkan unsur persepsi, interpretasi dan proses mental dari suatu informasi yang diterima oleh organ sensor untuk diambil suatu keputusan atau proses mengingat informasi yang lampau.

Menurut teori *Multiple Resource* yang dikemukakan Wickens (1984), kinerja menurun karena manusia memiliki keterbatasan untuk memproses informasi yang berasal dari bermacam-macam sumber, atau dapat dikatakan ketika seorang karyawan melakukan dua atau lebih pekerjaan maka kondisi tersebut dikatakan sebagai kondisi dengan beban kerja berlebihan. Namun, ketika karyawan hanya melakukan satu pekerjaan maka ia tidak memiliki beban kerja berlebihan yang menyebabkan ia dapat menurunkan kadar konsentrasinya.

Menurunnya konsentrasi pekerja merupakan aktivitas mental dimana terjadi penurunan proses mental dalam menerima suatu informasi. Sehingga dapat diartikan dengan menurunnya aktivitas mental maka beban kerja mental menurun dan kinerja karyawan juga menurun.

Hubungan beban kerja dan kinerja adalah kompleks, tidak selalu ketika beban kerja meningkat maka kinerjanya turun. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beban kerja yang terlalu tinggi atau terlalu rendah (Nachreiner, 1995). Beban kerja yang terlalu rendah dapat mengakibatkan kebosanan, hilangnya konsentrasi dan mengurangi kepekaan. Disaat beban kerja meningkat kinerja tidak akan turun selama operator/ manusia mempunyai strategi untuk menangani tuntutan kerja.

2.3 Hipotesa Penelitian.

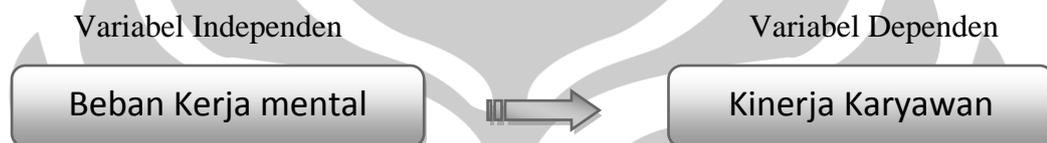
Hipotesa penelitian dapat diartikan sebagai jawaban sementara terhadap perumusan permasalahan penelitian, yang kebenarannya harus dibuktikan melalui data yang terkumpul. Hipotesa yang digunakan adalah Hipotesa Asosiatif, di mana jawaban sementara terhadap rumusan asosiatif yang menyatakan hubungan antar dua variabel atau lebih. Adapun rumusan dari hipotesis, sebagai berikut :

Ho = Tidak ada hubungan antara Beban Kerja mental dengan kinerja karyawan departemen CCM di Chevron IBU.

Ha = Ada hubungan antara Beban Kerja mental dengan kinerja karyawan departemen CCM di Chevron IBU

2.4 Model analisis

Model analisis merupakan gambaran sederhana tentang hubungan di antara variabel (Prasetyo & Jannah, 2005). Hubungan antara variabel dalam penelitian ini bersifat asimetris, yaitu bersifat satu arah. Sehingga fokus pada penelitian ini untuk mengetahui bagaimana hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen, tetapi tidak berlaku sebaliknya. Adapun variabel-variabel yang akan dijelaskan tergambar dalam gambar 2.2 berikut ini :



Gambar 2.2 Model Analisis

Sumber : data olahan peneliti

- a) Variabel Independen, yaitu yang memberikan pengaruh terhadap variabel lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah beban kerja mental.
- b) Variabel Dependen, yaitu yang menjelaskan sebagai variabel terikat yang menerima atau mendapatkan pengaruh dari variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

2.5 Operasionalisasi Konsep.

Untuk membatasi permasalahan dalam penelitian ini, maka diperlukan suatu operasionalisasi konsep berupa data ataupun indikator untuk menunjukkan konsep yang dimaksud dari suatu operasi atau kegiatan. Soehartono (2002), menyatakan bahwa operasionalisasi konsep adalah gambaran tentang struktur penelitian yang menjabarkan variabel/sub variabel kepada konsep, dimensi dan indikator, serta ukuran yang diarahkan untuk memperoleh nilai variabel.

Penelitian ini menggunakan dua konsep utama yaitu konsep beban kerja dengan menggunakan teori Gary B. Reid dan kinerja dengan

menggunakan teori John Miner. Masing-masing konsep memiliki variabel dan dimensi sebagai tolak ukur dalam menentukan indikator-indikator yang akan dipergunakan dalam kuesioner. Selain itu indikator yang telah dirancang kedalam sebuah kuesioner akan menentukan jawaban dan sebagai alat ukur dalam penelitian tersebut.

Penjelasan operasionalisasi konsep dalam penelitian ini, dapat digambarkan melalui Tabel 2.3 berikut :

Tabel 2.3
Operasionalisasi Konsep

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Instrument atau Sumber	Skala Pengukuran
1	Beban Kerja Mental	Beban Waktu	<ul style="list-style-type: none"> - memiliki waktu luang yang sedikit - Adanya gangguan selama melakukan pekerjaan - Mengerjakan dua/lebih pekerjaan dalam waktu yang bersamaan 	kuesioner atau responden	Ordinal
		Beban Usaha Mental	<ul style="list-style-type: none"> - Membutuhkan konsentrasi tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan - Frekuensi datangnya pekerjaan - Keahlian khusus dalam melakukan pekerjaan 	kuesioner atau responden	Ordinal
		Beban tekanan psikologis	<ul style="list-style-type: none"> - Munculnya rasa gelisah/bingung dalam melakukan pekerjaan - Tingkat resiko pekerjaan - Pengaruh tingkat kompensasi saat ini dengan tekanan pekerjaan - Pengaruh tingkat kompensasi secara umum dengan tekanan pekerjaan 	kuesioner atau responden	Ordinal
2	Kinerja	Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> - Melakukan pekerjaan dengan teliti dan sesuai standar operasional kerja. - Mengetahui dan memahami faktor-faktor yang dibutuhkan untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. - Kesesuaian dalam hasil pekerjaan dengan tujuan yang diharapkan organisasi. 	kuesioner atau responden	Ordinal

Sambungan Tabel 2.3

		Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> - Jumlah hasil kerja yang mencapai sasaran. - Kesesuaian antara sumber daya yang dimiliki untuk mendapatkan jumlah hasil yang diinginkan organisasi. - Mengetahui target hasil yang ingin dicapai. - Mengetahui dan memahami cara untuk mencapai hasil yang diinginkan. 	kuesioner atau responden	Ordinal
		Penggunaan Waktu Dalam Kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu yang diharapkan. - Tingkat disiplin kehadiran yang tinggi. - Keterlambatan jam kerja dan penyelesaian pekerjaan yang dapat diatasi. - Mampu untuk mengatur dan memanfaatkan waktu kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. 	kuesioner atau responden	Ordinal
		Kerjasama Dalam Berkerja	<ul style="list-style-type: none"> - Mengetahui dan memahami pentingnya pertukaran informasi antar individu. - Menciptakan hasil kerja maksimal dengan cara berkerja sama dalam mengembangkan ide dan gagasan . - Saling menghargai dan keterbukaan dalam menyampaikan pendapat dan kritik orang lain. - Memiliki kesadaran untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi. 	kuesioner atau responden	Ordinal

Sumber : Reid, G. B. And Nygren, T. E. (1988) *The subjective workload assessment technique: a scaling procedure for measuring mental workload* dengan olahan peneliti, Miner (1988) *organizational behavior: performance and Productivity*.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan suatu rangkaian penelitian yang berawal dari sejumlah teori. Kemudian teori tersebut di deduksikan menjadi suatu hipotesis dan asumsi-asumsi suatu kerangka pemikiran yang terjabarkan dalam sebuah model analisis yang terdiri dari variabel yang mengarah kepada operasionalisasi konsep. (Prasetyo dan Jannah:2005). Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif karena perumusan hipotesa dan variabel-variabel yang digunakan diambil dari teori yang sudah ada, yaitu teori Gary B. Reid untuk variabel independen beban kerja mental dan teori John Miner untuk variabel kinerja.

3.2 Jenis Penelitian

Jenis Penelitian dapat dikelompokkan berdasarkan tujuan, manfaat, dimensi waktu dan teknik pengumpulan data (Prasetyo dan Jannah, 2005)

3.2.1 Berdasarkan Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari tujuan penelitiannya, maka penelitian ini dikategorikan ke dalam *explanatory research*, yaitu penelitian yang dilakukan untuk menemukan penjelasan tentang mengapa suatu kejadian atau gejala terjadi, menghubungkan pola-pola yang berbeda namun memiliki keterkaitan dan menghasilkan pola hubungan sebab-akibat (Prasetyo-Jannah, 2005). Dalam penelitian ini peneliti berusaha untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel yang diteliti. Variabel tersebut adalah beban kerja mental sebagai variabel independen dan kinerja karyawan departemen CCM di Chevron IBU sebagai variabel dependen.

3.2.2 Berdasarkan Manfaat Penelitian

Berdasarkan manfaat, penelitian ini merupakan penelitian terapan yaitu penelitian yang bertujuan untuk mempergunakan pengetahuan ilmiah yang diketahui untuk menerapkan, menguji dan mengevaluasi kemampuan suatu teori yang diterapkan dalam memecahkan masalah-masalah praktis.

3.2.3 Berdasarkan Dimensi Waktu

Klasifikasi penelitian berdasarkan dimensi waktu yang digunakan adalah termasuk penelitian *Cross Sectional*, yaitu penelitian dengan mengambil satu bagian dari gejala atau populasi pada satu waktu tertentu dan tidak akan dilakukan penelitian di waktu yang berbeda untuk diperbandingkan. (Prasetyo dan jannah:2005). Penelitian ini dilaksanakan pada Oktober 2011 – Desember 2011.

3.2.4 Berdasarkan Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah teknik penelitian untuk mencari dan menentukan informasi yang sesuai dengan topik penelitian. Tujuan dari teknik tersebut, yaitu untuk mendapatkan atau mengumpulkan informasi yang dapat menjelaskan permasalahan penelitian secara objektif. Dalam penelitian ini digunakan beberapa teknik pengambilan data, yaitu :

a) Data primer, adalah data yang langsung diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertamanya, yaitu responden. Data primer dalam penelitian ini diperoleh menggunakan kuesioner yang merupakan alat pengumpulan data primer dalam sebuah penelitian dengan metode survey. (Singarimbun 1995).

Neuman (2003) menyatakan bahwa kuesioner adalah instrumen yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur variabel. Kuesioner berisikan pertanyaan-pertanyaan yang dapat mengukur variabel dan diajukan kepada responden dalam

bentuk tertulis. Subagyo (1997) menyebutkan bahwa ada 3 bentuk kuesioner, yaitu

a. Kuesioner tertutup (*close*)

Dalam kuesioner tertutup responden tidak mempunyai kesempatan lain dalam memberikan jawabannya selain jawaban yang telah disediakan di dalam daftar pertanyaan tersebut.

b. Kuesioner terbuka (*open*)

Bentuk kuesioner terbuka, responden masih diberikan kesempatan untuk memberikan jawaban sesuai dengan jalan pikirannya atau selera jawabannya sendiri.

c. Campuran

Kuesioner campuran adalah gabungan antara kuesioner tertutup dengan kuesioner terbuka. Maksudnya ialah selain telah disediakan jawaban di dalam lembar kuesioner tersebut, disediakan pula kolom kosong untuk menjawab sesuai pikiran responden.

- b) Data sekunder, diperlukan untuk melengkapi data primer. Studi sekunder yang dilakukan karena untuk mendapatkan latar belakang dan orientasi yang lebih luas tentang topik penelitian yang dipilih. Selain itu, bertujuan untuk memperoleh landasan pemikiran yang kuat dan mendukung permasalahan penelitian. Data sekunder ini diperoleh melalui studi pustaka yaitu pencarian materi lewat buku-buku, artikel, jurnal dan internet serta data internal dari Chevron IndoAsia *Business Unit*.

3.3 Populasi dan sampel

3.3.1 Populasi

Populasi didefinisikan sebagai keseluruhan gejala/satuan yang ingin diteliti (Prasetyo dan Jannah, 2008). Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 35 karyawan departemen *Contract Category management* Chevron IndoAsia *Business Unit* level *staff*

(non-manajerial). Penentuan Populasi ini didasarkan pada latar belakang penelitian yang menitik beratkan aspek kinerja berdasarkan ketepatan waktu penyelesaian kontrak, dimana pekerjaan ini lebih mengarah pada karyawan di level *staff*.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah sebagian anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Sebagai pedoman, jika populasi penelitian berjumlah sedikit (dibawah 200) maka survey dapat dilakukan dengan melibatkan seluruh populasi sehingga sampel sama jumlahnya dengan populasi, sebaliknya jika jumlah karyawan besar (diatas 200), survey dapat dilakukan terhadap sejumlah karyawan yang dipilih sebagai sampel (Istijanto,2008). Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik total sampling digunakan dengan pertimbangan bahwa jumlah populasi dibawah 200 orang.

3.4 Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di kantor pusat Chevron IndoAsia *Business Unit* yang beralamat di Sentral Senayan *Office Building*. Jl. Asia Afrika No. 8 Jakarta Selatan.

3.5 Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan dua variabel (bivariat), yaitu variabel beban kerja mental sebagai variabel independen dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Data yang diperoleh dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder. Pengolahan untuk data primer dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) for Windows Release terbaru versi 19 berdasarkan hasil kuesioner yang telah diperoleh. Sementara itu, pengolahan untuk data sekunder yang didapat melalui data-data dari pihak internal serta website internal Chevron IBU diolah dengan menggunakan interpretasi yang didasarkan pada landasan teori yang ada. Selanjutnya,

Prasetyo dan Jannah (2005) menjelaskan mengenai analisis data yang perlu dilakukan karena bertujuan untuk menyusun dan menginterpretasikan data kuantitatif yang sudah diperoleh. Analisis data merupakan bagian yang amat penting dalam metode ilmiah karena melalui analisis, data tersebut dapat diberi arti dan makna yang berguna dalam memecahkan masalah penelitian (Nazir, 2005:346).

Selanjutnya, terkait dengan perangkat ukur yang digunakan untuk mengetahui hubungan kedua variabel dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan Skala Likert. Skala Likert berisi pernyataan yang sistematis untuk menunjukkan sikap seorang responden terhadap pernyataan tersebut (Prasetyo dan Jannah, 2005:110). Keunggulan Skala Likert ini ialah pada kategorinya yang memiliki ukuran yang jelas mulai dari “sangat setuju”, “setuju”, “ragu-ragu”, “tidak setuju”, hingga “sangat tidak setuju”. Oleh karena itu, untuk mempermudah pengolahan data, maka data berupa angka yang diperoleh dari hasil kuesioner, diberi skor sebagai berikut.

- 1 = Sangat Tidak Setuju**
- 2 = Tidak Setuju**
- 3 = Ragu-Ragu**
- 4 = Setuju**
- 5 = Sangat Setuju**

3.5.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Data yang diperoleh dari hasil kuesioner akan dianalisis dengan menggunakan Uji validitas item dengan metode korelasi pearson yang di bantu program SPSS 17.0 untuk mengetahui indikator-indikator mana saja yang relevan dengan variabel penelitian. Kemudian dilakukan pengukuran validitas dan reliabilitas terhadap indikator-indikator pada setiap konstruk variabel.

Reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat akurasi dan presisi dari jawaban yang mungkin dari beberapa pertanyaan. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran

memberikan hasil yang konsisten. Dalam penelitian ini, perkiraan yang akan digunakan adalah *Cronbach's Alpha*. Pengukuran reliabilitas yang tinggi menyediakan dasar bagi peneliti untuk tingkat kepercayaan bahwa masing-masing indikator bersifat konsisten dalam pengukurannya.

3.5.2 Analisis Statistik Deskriptif

Tujuan utama dari analisis deskriptif adalah untuk menentukan faktor-faktor penyebab suatu permasalahan dan kemudian membuat suatu masukan untuk masalah yang ditemukan di lapangan. Analisis deskriptif juga berguna untuk mengetahui tanggapan responden yang dapat dimanfaatkan untuk melihat kecenderungan penilaian responden terhadap pertanyaan yang disampaikan pada kuesioner. Melalui analisis deskriptif, peneliti dapat melihat jawaban terbanyak responden pada pertanyaan yang diberikan. Hal ini dilakukan untuk memudahkan peneliti menginterpretasikan jawaban responden.

3.5.3 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak, karena data-data yang terdistribusi normal dapat mewakili populasi (Priyatno, 2011). Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *one sample kolmogorov smirnov* dengan bantuan *SPSS 17.0*.

3.5.4 Analisis Koefisien Korelasi *Rank Spearman*

Karena yang dianalisis adalah data kuantitatif, maka digunakan analisis koefisien korelasi *Rank Spearman* (r_s) untuk mengetahui hubungan diantara dua variabel, yakni beban kerja mental dan kinerja karyawan. Korelasi Rank Spearman ini digunakan dengan alasan bahwa variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini ialah dalam bentuk skala ordinal.

Adapun perhitungan yang digunakan untuk melihat koefisien korelasi Rank Spearman, maka digunakan rumus sebagai berikut:

$$r_s = 1 - \frac{6\sum d_i^2}{N^3 - N}$$

dimana:

rs : Koefisien Korelasi Rank Spearman

di: Selisih *ranking* data variabel X dan Y (Xi-Yi)

N: Banyaknya sampel

Sementara itu, untuk melihat tingkat hubungan antara dua variabel, yaitu beban kerja mental dan kinerja karyawan, maka berpedoman pada ketentuan yang tercantum dalam tabel 3.3 di bawah ini:

Tabel 3.1
Tingkat Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Korelasi
0.00 – 0.199	Sangat Rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiono, 2009

3.5.5 Uji t

Uji t juga digunakan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Berikut adalah cara melakukan uji t :

- Bila jumlah degree of freedom (df) adalah 20 atau lebih dan dengan derajat kepercayaan sebesar 5% maka apabila nilai t lebih besar dari 2, Ho dapat ditolak atau Ha dapat diterima.
- Bila nilai t hitung lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel maka Ha diterima (Ghozali, 2009).

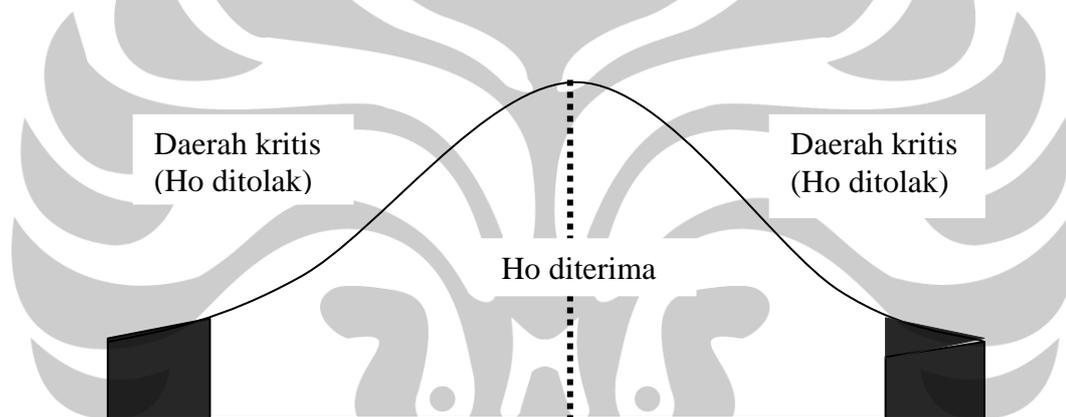
pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Nilai t hitung dapat diperoleh dengan rumus sebagai berikut (Priyatno, 2008: 57) :

$$t \text{ hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

di mana: r = Koefisien korelasi sederhana

n = Jumlah data atau kasus

Setelah nilai t hitung diperoleh, maka dilanjutkan dengan menentukan nilai t tabel, yaitu dapat dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n - 2$. Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,025). Berikut adalah gambar 3.1 mengenai kurva uji hipotesis.



Sumber : telah diolah kembali, januari 2012

Gambar 3.1

Kurva Uji Hipotesis

Kriteria pengujian hipotesis dengan membandingkan antara t hitung dengan t tabel ialah sebagai berikut:

Jika $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,025), maka H_0 ditolak

Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,025), maka H_0 diterima

3.5.7 Ukuran Pemusatan: Modus dan Median

Ukuran pemusatan bertujuan untuk menerangkan secara akurat tentang skor atau penilaian suatu objek yang sedang diteliti, baik secara individual maupun kelompok, melalui pengukuran tunggal

(Irianto, 2004). Ukuran pemusatan adalah ukuran statistik yang menyatakan bahwa satu skor dapat mewakili keseluruhan distribusi skor atau penilaian yang diteliti. Dengan demikian, ukuran pemusatan merupakan penyederhanaan data untuk mempermudah dalam membuat interpretasi dan menganbil suatu kesimpulan.

Ada tiga cara untuk mengukur *central tendency*, yaitu modus, median, dan rata-rata. Modus dan median dapat diaplikasikan pada data berskala ordinal, interval, dan rasio, sedangkan rata-rata hanya dapat diaplikasikan pada data berskala interval dan rasio (Sekaran, 2000). Pada penelitian ini data yang digunakan berskala ordinal. Oleh karena itu, ukuran pemusatan yang dapat digunakan hanya modus dan median.

1. Modus

Modus adalah satu kategori di antara sekian banyak kategori dalam suatu distribusi data yang memiliki jumlah observasi paling banyak atau persentase paling tinggi (Knoke, Bohrnstedt, dan Mee, 2002). Pada penelitian ini modus dapat diketahui dengan membuat tabel distribusi frekuensi kategori jawaban setiap variabel. Ada lima kategori jawaban pada penelitian ini, yaitu SS (Sangat Setuju), S (Setuju), KS (Kurang Setuju), TS (Tidak Setuju), dan STS (Sangat Tidak Setuju).

2. Median

Median adalah hasil perhitungan yang membagi data menjadi dua bagian sama besar sesuai dengan urutan (Knoke, Bohrnstedt, dan Mee, 2002). Artinya, data yang berada di atas median merupakan kelompok data urutan tinggi, dan data yang berada di bawah median merupakan kelompok data urutan rendah.

Untuk mengetahui median data dalam bentuk distribusi frekuensi, caranya adalah dengan menambahkan satu kolom, yaitu kolom frekuensi kumulatif. Jika frekuensi kumulatif merupakan angka ganjil, urutan kategori yang tepat berada di tengah adalah mediannya. Jika frekuensi kumulatif merupakan angka genap, maka cari dua nilai tengah, kedua nilai tersebut dijumlahkan dan

kemudian dibagi dengan 2. Kategori jawaban yang mencakup angka hasil perhitungan tersebut merupakan median data.



BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Chevron IndoAsia Business Unit

Awal keberadaan perusahaan di Indonesia dimulai pada tahun 1968 ketika *Union Oil Indonesia Company* menandatangani kontrak kerjasama dengan Pertamina untuk wilayah operasional di lepas pantai Kalimantan Timur. Pada tahun 1992 nama perusahaan berubah menjadi *Unocal Indonesia Company* sebagai akibat merger yang dilakukan oleh *Union Oil* dengan *Unocal Canada*.

Pada tahun 2005 induk perusahaan melakukan merger dengan Chevron sehingga membuat nama perusahaan Unocal hilang dan melebur menjadi satu nama *Chevron Corporation*. Di Indonesia perusahaan ini berganti nama menjadi *Chevron Indonesia Company (CICO)*. Sejarah penemuan minyak dan gas perusahaan ini bermula pada tahun 1970 ketika perusahaan menemukan lapangan minyak komersial di lepas pantai Kalimantan Timur. Lapangan ini diberi nama Attaka yang berasal dari bahasa Dayak dan berarti Sangat Besar. Beberapa tahun kemudian perusahaan ini menemukan lapangan minyak komersial lainnya dan diberi nama Sepinggan, Melahin, Kerindingan, Yakin, Serang, Mahoni, Bangkirai dan Seguni.

Perusahaan ini dikenal sebagai pelopor dan pemimpin dalam teknologi pengeboran minyak lepas pantai yang rendah biaya serta menjadi pemegang hak paten atas teknologi pengeboran menggunakan *Saturation Exploration (ST)* dan *Stacked Template Structure (STS)* yang kini sudah banyak dipakai oleh perusahaan pengeboran minyak lepas pantai lainnya.

Perusahaan ini memiliki sebuah stasiun penampungan dan pengolahan minyak dan gas di daerah Tanjung Santan kabupaten Kutai di Kalimantan Timur. Semua hasil produksi dari sumur-sumur lepas pantai perusahaan ini dialirkan dengan pipa bawah laut menuju Santan terminal untuk ditampung dan diproses sebelum dikirim kepada pembeli dalam negeri dan luar negeri.

Chevron di Indonesia berkantor pusat di Senayan, Jakarta. Secara garis besar struktur organisasi Chevron di Indonesia ini terbagi atas 3, yaitu :

1. PT. Chevron Pacific Indonesia (CPI), berlokasi di Kalimantan Timur, Balikpapan. Produksi berupa minyak dan gas.
2. PT. Chevron Geothermal, berlokasi di Darajad dan Gunung Salak. Produksi berupa panas bumi sebagai pembangkit listrik.
3. PT. Chevron Indonesia Company (Cico), berlokasi di Duri, Rumbai, Sumatera, menghasilkan minyak dan gas.

Ketiga perusahaan diatas memiliki perwakilan masing – masing di kantor pusat Jakarta, secara keseluruhan gabungan dari ketiga perusahaan ini biasa disebut *Chevron IndoAsia Business Unit (IBU)*. Chevron IBU dipimpin oleh seorang *Managing Director*, yang dibantu oleh *Executive Secretary* yang membawahi seluruh kegiatan di Jakarta yang berkoordinasi dengan Kalimantan, Sumatera, dan Geothermal.

4.2 Visi dan Misi Chevron IndoAsia Business Unit

Slogan utama perusahaan adalah *“The Chevron Way”* yang merupakan landasan kebijaksanaan korporat yang paling utama yang mendefinisikan tentang kerangka dasar dari etika bisnis perusahaan serta cara-cara perusahaan mencapai kesuksesannya. *The Chevron Way* merupakan landasan bagi kegiatan bisnis perusahaan dan menjadi kunci keberhasilan dari setiap individual perusahaan. Substansi dari *The Chevron Way* terdiri dari visi dan filosofi bisnis perusahaan, nilai-nilai dasar perusahaan, dan rangkuman strategi perusahaan.

4.2.1 Visi

Visi Chevron IndoAsia Business Unit (Chevron IBU) adalah *“To be the global energy company most admired for its people, partnership and performance”*, yaitu Menjadi perusahaan energi dunia yang dikagumi oleh karyawan, kemitraan, dan kinerjanya.

Visi tersebut berarti bahwa Chevron IBU:

- a. Menyediakan produk-produk energi yang sangat penting untuk kemajuan ekonomi yang berkelanjutan dan pengembangan manusia di seluruh dunia.
- b. Adalah orang-orang dan suatu organisasi dengan kemampuan dan komitmen yang tinggi.
- c. Adalah mitra terpercaya.
- d. Memberikan kinerja berkelas dunia.
- e. Dikagumi oleh semua pihak yang berkepentingan, investor, pelanggan, pemerintah tempat Chevron IBU beroperasi, masyarakat setempat, dan karyawan Chevron IBU, tidak saja dari hasil yang dicapai tetapi juga dari bagaimana cara mencapainya.

4.2.2 Misi

Misi Chevron IndoAsia *Business Unit*:

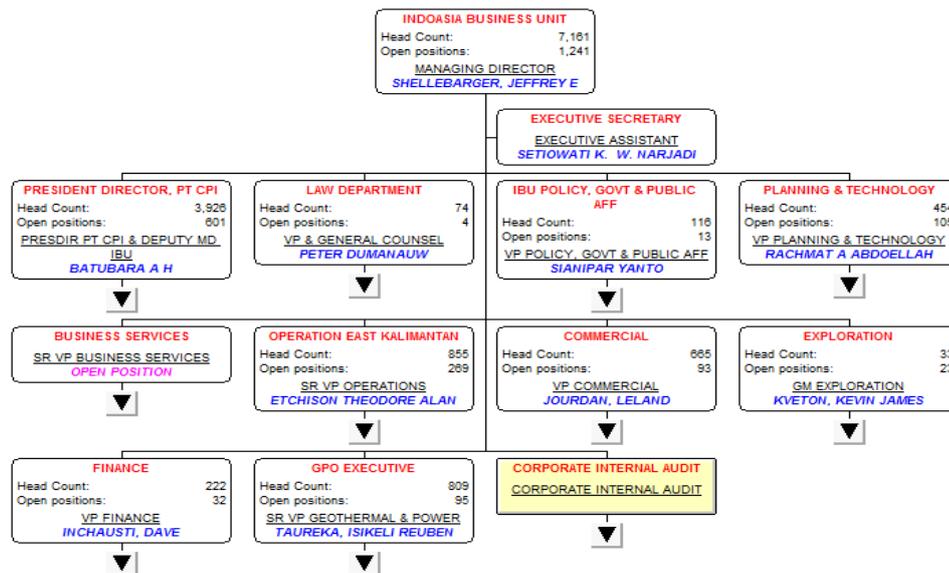
1. Menyediakan produk yang sangat penting untuk perkembangan manusia di seluruh dunia.
2. Memiliki karyawan dan organisasi yang capability dan berkomitmen.
3. Menjadi pilihan bagi partnership.
4. Memberikan performance kelas dunia.

4.3 Struktur Organisasi Umum

Chevron IBU dipimpin oleh seorang *Managing Director*, yang dibantu oleh *Executive Secretary* yang membawahi seluruh kegiatan di Jakarta yang berkoordinasi dengan Kalimantan, Sumatera, dan Geothermal.

Struktur organisasi Chevron IBU secara umum dapat dilihat pada gambar di bawah ini :

INDOASIA BUSINESS UNIT



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Chevron IBU

Sumber : Chevron Corporation

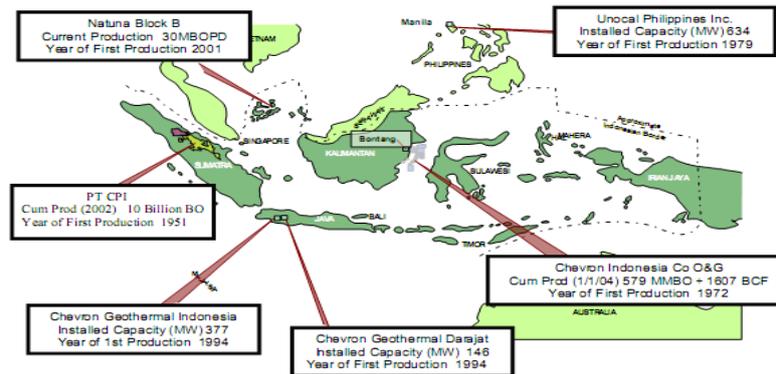
Pada struktur organisasi Chevron IBU diatas dipimpin oleh *Managing Director*, Shellebarger, Jeffrey dan dibantu oleh *Executive Assistant*, Setiowati K.W Harjadi yang membawahi 10 departemen dan *President Director* PT. CPI. Departemen tersebut antara lain *Law Department*, *IBU Policy, Government & Public Affair*, *Planning & Technology*, *Business Services*, *Operation East Kalimantan*, *Commercial*, *Exploration*, *Finance*, *GPO Executive*, dan *Corporate Internal Audit*.

4.4 Kegiatan Operasional Perusahaan di Indonesia

Kegiatan operasional perusahaan di Indonesia berada dibawah tanggung jawab Indo Asia *Business Unit* (IBU) dan meliputi wilayah kerja di Indonesia dan di Filipina.

Secara umum Indo Asia Business Unit membawahi tiga jenis bidang usaha antara lain :

- 1) Sektor Penghasil Energi Panas Bumi (*Geothermal Power*)
- 2) Sektor Industri Hilir (*Down Stream*) dan Bahan Kimia
- 3) Sektor Industri Hulu (*Upstream*)



Gambar 4.2 Wilayah Kerja Indo Asia Bisnis Unit

Sumber : Chevron Corporation 2005

4.5 Organisasi dan Manajemen Departement

Berikut merupakan penjelasan mengenai profil dari departemen *Supply Chain Management* dan *Contract Category Management* yang menjadi departemen tempat subjek penelitian.

4.5.1 Departement Supply Chain Management (SCM)

Semua kegiatan dalam pengelolaan rantai suplai telah diatur di dalam buku Pedoman Tata Kerja (PTK) 007 Pengelolaan Rantai Suplai Kontraktor Kontrak Kerja Sama di bawah BP Migas. Pengelolaan rantai suplai bertujuan untuk memperoleh dan mendayagunakan barang/jasa yang dibutuhkan dalam jumlah, kualitas, harga, waktu dan tempat yang tepat secara efektif dan efisien serta dapat dipertanggungjawabkan sesuai ketentuan dan prosedur yang berlaku serta memenuhi prinsip-prinsip etika rantai suplai.

Organisasi *Supply Chain management* Chevron IBU dibangun atas dua dasar dan area fondasi rantai suplai, yakni kebutuhan bisnis secara strategi dan taktikal. Kelompok strategi akan memusatkan kegiatannya pada prakiraan, perencanaan dan eksekusi kontrak bersama-sama dengan manajer supplier. Kelompok taktikal akan memusatkan kegiatannya pada pengadaan,

logistic dan pengelolaan fasilitas yang lebih umum sebagaimana biasa. Organisasi ini dirancang untuk memberikan hasil kinerja berupa layanan yang lebih handal dan bermutu kepada pengguna jasa di IBU sambil sekaligus terus meningkatkan potensi chevron sebagai penghasil energi terbesar di area operasi di Indonesia/Philipina.

Supply Chain Management atau Pengelolaan Rantai Suplai Chevron IBU memiliki empat manajer Operasi yang berhubungan langsung atau memberi laporan langsung kepada *Vice President Supply Chain Management* dan seorang manager yang memiliki dua garis laporan. Para manajer operasi ini juga bertindak sebagai “*single point of contact*” di masing-masing lokasi dan kinerja mereka akan diukur berdasarkan *shared scorecard* dan *service level agreement*.

4.5.2 Departement Contract & Category Management

Di bawah pengelolaan rantai suplai terdapat pengelolaan kontrak dan kategori. Pengelolaan kategori adalah proses sistematis yang dirancang untuk memaksimalkan nilai dengan segmentasi menghabiskan ke dalam layanan serupa dan aliran bahan bersama dengan pemilik bisnis.

Adapun tujuan dari proses pengelolaan kategori adalah untuk :

- Memperbaiki realibilitas dan keselamatan
- Menciptakan manfaat kompetisi untuk Chevron

Proses pengelolaan kategori juga akan digunakan secara proaktif untuk mengelola pengeluaran atau pembelanjaan, memaksimalkan pemanfaatan, mengelola *suppliers* dengan data, dan berbagi pelajaran di Unit Bisnis Chevron.

Di dalam Category Management, terdapat tiga rincian yang dilakukan di Chevron IBU, diantaranya yaitu :

1. Perencanaan Kategori

- Analisis Pengeluaran/Pembelanjaan : analisis pengeluaran untuk mengidentifikasi peluang untuk memanfaatkan dan optimasi dari *supplier*.
 - Segmentasi *Supplier* : klasifikasi sistematis *supplier* ke dalam kelompok untuk menentukan tingkat manajemen *supplier* yang proaktif yang dibutuhkan.
 - Rencana Kategori : mendukung analisis pasar, identifikasi *supplier*, analisis pengeluaran, peluang dan kunci penyampaian untuk memastikan penyusunan antara SCM dan rencana bisnis IBU.
2. *Sourcing dan Re-negotiation*
 3. *Supplier Management* : perjanjian terstruktur dari *supplier* untuk pemanfaatan kemampuan yang lebih baik untuk keuntungan Chevron termasuk teknologi baru, dan naiknya realibilitas.

4.5.2.1 Struktur Organisasi Contract & Category Management

Saat ini IBU memiliki 7 kategori yang dipakai untuk segmentasi dan mengklasifikasikan seluruh biaya pihak ketiga Chevron IBU, yaitu :

1. *Capital Project (CPP)*

Kategori yang bertanggung jawab mengelola kontrak terkait penyediaan barang dan jasa untuk proyek utama dari kegiatan operasional yang dilakukan. Untuk saat ini tim capital project sedang menangani kontrak terkait dengan project IDD (*Indonesia Deepwater Development*)

2. *Drilling & Completion (D&C)*

Kategori yang bertanggung jawab mengelola kontrak terkait penyediaan barang dan jasa untuk kegiatan pengeboran, mulai dari rencana pelaksanaan, pemeliharaan sampai proses penyelesaiannya dengan bekerjasama dengan suppliers yang terkait dengan bidang pengeboran.

3. *Business Analyst & Technical Assistant*

Membantu Manajer CCM dalam mengurus *CCM score card* termasuk *cost management* dan *value creation*. Memegang peran sentral dalam analisis industry dan pasar yang terkait dengan faktor COGS, perencanaan budget serta menangani *category plans* dan *contract portofolio*.

4. *Professional & Suport Service*

Kategori yang bertanggung jawab mengelola kontrak terkait penyediaan jasa tenaga kerja pihak ketiga untuk kategori professional maupun support service bagi tiap departemen di Chevron IBU.

5. *Quality Assurance/ Supplier Qualification/ Tender Process (QA/SQ/TP)*

a. Tim *Quality Assurance (QA)* mempunyai wewenang untuk menerima dan mereject penerimaan barang yang tidak sesuai dengan spesifikasi yang diinginkan *user*. Selain itu tim QA juga bertanggung jawab untuk memastikan bahwa barang-barang yang masuk sudah sesuai dengan spesifikasi yang diinginkan *user*.

b. Tim *Supplier Qualification (SQ)* mempunyai tugas untuk melakukan verifikasi atas kelayakan supplier yang akan mengikuti proses tender, sesuai dengan yang telah di atur oleh pemerintah

c. Tim *Tender Process (TP)* mempunyai tugas untuk mempersiapkan segala keperluan untuk pengadaan proses tender. Seperti mengelola dan menyimpan dokumen-dokumen kontrak, sertifikat obligasi dan asuransi, menyelenggarakan proses tender dan memastikan kelengkapan dokumen kontrak.

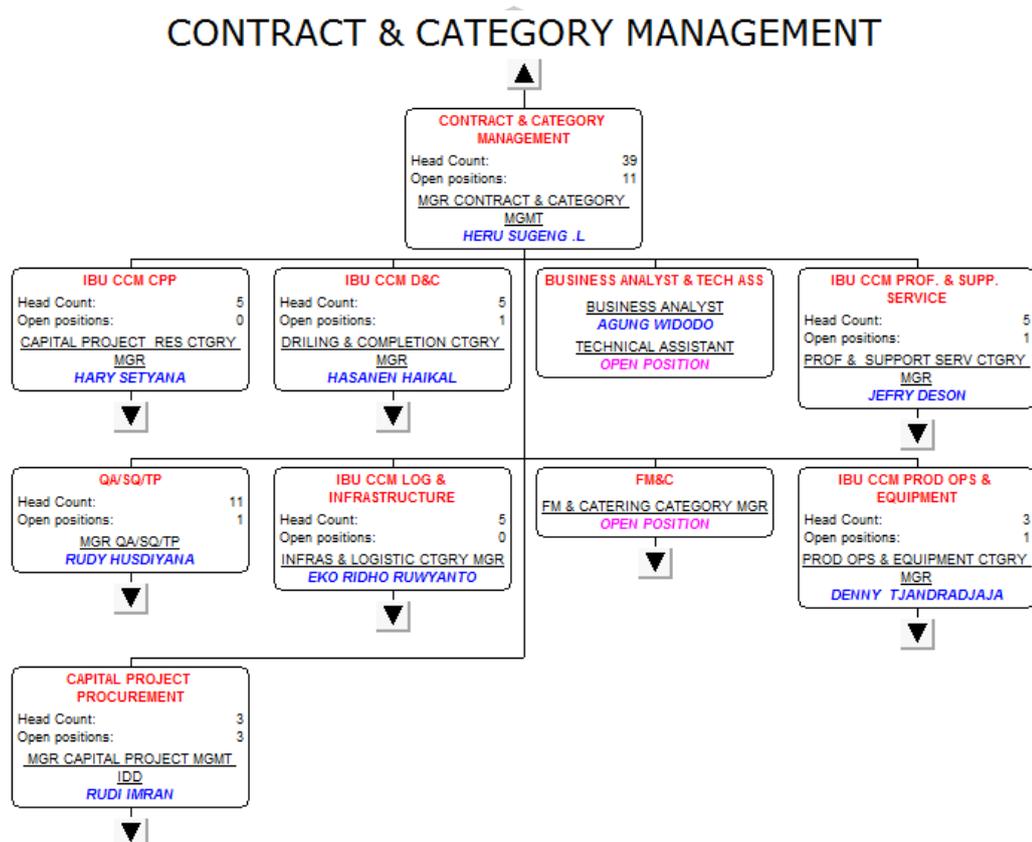
6. *Logistics & Infrastructure*

Kategori yang bertanggung jawab dalam mengelola kontrak terkait penyediaan operasi logistics, seperti kontrak penyediaan

transportasi (darat, laut, udara), travel, Warehouse & Traffic, pemeliharaan perlengkapan berat, jasa akomodasi, dan juga catering.

7. Productions Operation & Equipment

Kategori yang bertanggung jawab mengelola kontrak terkait pengelolaan perlengkapan pendukung kegiatan pengeboran



Gambar 4.3 Struktur organisasi CCM

Sumber : website chevron IBU

BAB V

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini dipaparkan hasil temuan lapangan yang diperoleh melalui metode survei dengan instrumen kuesioner. Analisis ini menggunakan alat bantu *software SPSS (Statistical Package for Social Science) 17.0* untuk menghasilkan interpretasi data. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 35 responden yang merupakan karyawan departemen CCM PT Chevron IndoAsia *Business Unit*. Karena seluruh kuesioner yang disebar kembali sejumlah 34 kuesioner, dengan demikian dinyatakan jumlah sampel untuk setiap unit analisis pada tabel distribusi frekuensi adalah sebanyak 34 responden ($n = 34$).

Pada bagian pertama peneliti melakukan uji instrumentasi dari penelitian yang dilakukan, yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas disertai pembahasan hasil *pre-test*. Kemudian peneliti melakukan analisis data responden yang dilanjutkan dengan analisis jawaban responden dengan menggunakan distribusi frekuensi. Pada bagian terakhir peneliti akan melakukan analisis korelasi pearson untuk melihat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan departemen *Contract Category Management Chevron IndoAsia Business Unit*.

5.1 Uji Instrumentasi

Agar variabel-variabel penelitian ini dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah, maka perlu dilakukan uji instrumentasi. Uji instrumentasi yang akan dilakukan pada penelitian ini adalah menguji validitas dan reliabilitas atas kuesioner yang akan dijadikan alat ukur. Menurut Malhotra (2004), jumlah sampel untuk uji instrumentasi berkisar antara 15 hingga 30 responden dan pada penelitian ini jumlah yang digunakan sebanyak 18 responden.

5.1.1 Uji Validitas

Menurut Sutrisno Hadi (1990) Validitas adalah seberapa jauh alat ukur dapat mengungkap dengan benar gejala atau sebagian gejala yang hendak diukur, artinya tes tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu alat ukur dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi

apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut.

a). Uji validitas item

Uji validitas item yaitu pengujian terhadap kualitas item-itemnya yang bertujuan untuk memilih item-item yang benar-benar telah selaras dan sesuai dengan faktor yang ingin diselidiki. Cara perhitungan uji coba validitas item yaitu dengan cara mengorelasikan skor tiap item dengan skor total item.

b). Uji korelasi antar faktor

Uji korelasi antar faktor yaitu pengujian antar faktor dengan konstrak yang bertujuan untuk membuktikan bahwa setiap faktor dalam masing-masing instrumen telah benar-benar mengungkap konstrak yang didefinisikan. Adapun cara perhitungan uji validitas faktor adalah dengan mengorelasikan skor tiap faktor dengan skor total faktor item-item yang valid.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji validitas item dengan menggunakan program SPSS 17 dengan metode korelasi Pearson.

5.1.2 Reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya, maksudnya apabila dalam beberapa pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok yang sama diperoleh hasil yang relatif sama (Syaifuddin Azwar, 2000). Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji sejauh mana item-item instrumen bersifat homogen dan merefleksikan kesamaan konstruk. Uji reliabilitas yang digunakan adalah *cronbach's alpha reliability*. Suatu konstruk dianggap reliabel jika memiliki koefisien *cronbach's alpha reliability* lebih dari 0.60 (Hair et al., 1998). Perhitungan uji *cronbach's alpha reliability* dibantu dengan menggunakan *software* SPSS 17.0.

5.2 Pembahasan Hasil *Pre-Test*

Uji instrumen dilakukan berdasarkan hasil *pre-test* terhadap 18 responden. Responden dengan jumlah tersebut telah memenuhi syarat jumlah sampel *pre-test*, yaitu sebanyak 15-30 responden. Adapun *pre-test* dimaksudkan untuk memudahkan identifikasi konstruk dan mengeliminasi masalah-masalah yang timbul dari kuesioner tersebut (Malhotra, 2004).

Pre-test juga dilakukan karena ada perbedaan pemahaman antar responden terhadap isi kuesioner, sehingga data yang akan digunakan dalam penelitian sesungguhnya adalah data yang memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang tinggi. Antara uji validitas dan uji reliabilitas memiliki saling keterkaitan indikasi, sehingga hasil uji validitas yang baik akan menghasilkan uji reliabilitas yang baik pula. Sebaliknya apabila pengukuran menghasilkan reliabilitas yang tidak reliabel bukan berarti mengindikasikan pengukuran tersebut tidak valid (Malhotra, 2004). Data *pre-test* ini dikumpulkan dari 18 responden karyawan departemen CCM Chevron IndoAsia *Business Unit*. Data ini kemudian dianalisis dengan bantuan *software* SPSS 17.0. Hasil uji validitas dan uji reliabilitas pada penelitian ini akan dijelaskan pada tabel 5.1 dan tabel 5.2.

5.2.1 Hasil Uji Validitas

Dalam melakukan uji validitas digunakan *metode korelasi Pearson* dimana jika nilai korelasi (r hitung) tiap indikator lebih besar dari r tabel maka indikator/ item tersebut dinyatakan valid, sebaliknya jika r hitung lebih kecil dari r tabel atau nilai korelasi negative maka item tidak valid (Priyatno, 2011). Proses perhitungan analisis faktor pada penelitian ini dibantu dengan menggunakan *software* SPSS 17.0. Hasil analisis faktor untuk menguji validitas tersebut ditampilkan pada tabel 5.1.

Tabel 5.1
Validitas Indikator Penelitian

No	Indikator	r tabel	r hitung	Ket.
A	Variabel beban Kerja Mental			

Sambungan Tabel 5.1

	Beban Waktu			
1	Memiliki waktu luang yang sedikit	0.468	0.613	valid
2	Mendapatkan gangguan selama melakukan pekerjaan	0.468	0.75	valid
3	Mengerjakan dua/lebih pekerjaan dalam waktu yang bersamaan	0.468	0.494	valid
	Beban Usaha Mental			
1	Mebutuhkan konsentrasi tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan	0.468	0.68	valid
2	Pekerjaan yang tidak menentu datangnya	0.468	0.598	valid
3	Pekerjaan memerlukan keahlian khusus	0.468	0.319	tidak valid
	Beban Tekanan Psikologis			
1	Merasa gelisah/bingung dalam melakukan pekerjaan	0.468	0.022	tidak valid
2	Pekerjaan memiliki tingkat resiko yang tinggi	0.468	0.528	valid
3	Tingkat kompensasi yang didapat saat ini dapat mengurangi tekanan pekerjaan	0.468	0.56	valid
4	Tingkat kompensasi yang tinggi dapat mengurangi tekanan pekerjaan saya	0.468	-0.202	tidak valid
B	Variabel Kinerja Karyawan			
	Kualitas			
1	Melakukan pekerjaan dengan teliti	0.468	0.804	valid
2	Melakukan pekerjaan sesuai dengan Standar Operating Procedure (SOP) yang ada.	0.468	0.713	valid
3	Memberikan hasil pekerjaan yang berharga bagi organisasi.	0.468	0.561	valid
4	Tingkat kesalahan dari hasil pekerjaan dapat dikurangi dari waktu ke waktu	0.468	0.6	valid
5	Hasil pekerjaan selama ini telah sesuai dengan tujuan yang diharapkan organisasi.	0.468	0.834	valid
	Kuantitas			
1	Mengetahui target hasil yang ingin dicapai.	0.468	0.757	valid
2	Jumlah hasil kerja selalu mencapai sasaran.	0.468	0.365	tidak valid
3	Memahami cara untuk mencapai hasil yang diinginkan	0.468	0.732	valid
	Penggunaan Waktu dalam Bekerja			
1	Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	0.468	0.786	valid
2	Memiliki tingkat disiplin kehadiran yang tinggi.	0.468	0.711	valid

Sambungan Tabel 5.1

3	Tetap dapat menyelesaikan pekerjaan walaupun terganggu waktu cuti.	0.468	0.834	valid
4	Tidak membutuhkan waktu tambahan di luar jam kerja efektif (lembur) untuk menyelesaikan pekerjaan	0.468	0.598	valid
5	Mengetahui waktu kerja yang sesuai dengan standar kerja yang ada.	0.468	0.692	valid
Kerjasama dalam Bekerja				
1	Memiliki kemampuan untuk berkerja dalam tim.	0.468	0.752	valid
2	Memiliki kesadaran untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi	0.468	0.752	valid
3	Pertukaran informasi antar individu sangat penting.	0.468	0.359	tidak valid
4	Menciptakan hasil kerja maksimal dengan cara berkerja sama dalam mengembangkan ide dan gagasan .	0.468	0.542	valid
5	Memiliki keterbukaan dalam menyampaikan dan menerima pendapat dan kritik.	0.468	0.749	valid

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Januari 2012.

Hasil uji validitas di atas menunjukkan bahwa tidak semua indikator dalam *pre-test* adalah valid. Terdapat 3 indikator pada variabel beban kerja yang tidak valid, sedangkan pada variabel kinerja karyawan terdapat 2 indikator yang tidak valid. Item yang tidak valid tidak berkorelasi dengan pernyataan yang lain, sehingga tidak disertakan pada analisis data (dibuang). Dengan demikian, jumlah indikator yang dapat digunakan pada penelitian yaitu sebanyak 23 indikator.

5.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha Reliability digunakan untuk uji reliabilitas. Untuk penentuan apakah instrument reliable atau tidak, digunakan batasan tertentu yakni 0,6. Menurut Sekaran (1992), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik. Konstruk yang reliabel selanjutnya akan digunakan sebagai konstruk dalam penelitian sesungguhnya. Perhitungan uji reliabilitas ini dilakukan

setelah melakukan uji validitas dan mereduksi indikator-indikator yang tidak valid. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 5.2.

Tabel 5.2
Reliabilitas Variabel Penelitian

No	variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
1	Beban Kerja mental	0.730
2	Kinerja karyawan	0.763

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Januari 2012.

Dari Tabel 5.2 menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki nilai reliabilitas tinggi, yaitu lebih besar dari 0.6. Dengan demikian, kedua variabel tersebut dapat digunakan dalam penelitian sesungguhnya.

5.3 Pembahasan Data Responden

Data-data mengenai responden sangat penting untuk mengetahui karakteristik responden. Dalam penelitian ini responden adalah karyawan departemen *Contract Category Management Chevron IndoAsia Business Unit*. Jumlah keseluruhan responden dalam penelitian ini sebanyak 34 orang, sebagaimana data berikut:

5.3.1 Jenis Kelamin

Tabel 5.3
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	16	47,1
Perempuan	18	52,9
Total	34	100

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Januari 2012.

Dari tabel di atas terlihat dari jumlah 34 responden terdapat 16 responden berjenis kelamin pria, dan 18 responden berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan

departemen CCM tidak menjadikan jenis kelamin tertentu sebagai prioritas untuk melaksanakan pekerjaan.

5.3.2 Usia

Tabel 5.4
Data Responden Berdasarkan Usia

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
20-30 tahun	6	17,6
31-40 tahun	11	32,4
41-50 tahun	12	35,3
>50 tahun	5	14,7
TOTAL	34	100

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Januari 2012.

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah responden yang berusia antara 20 sampai 30 tahun berjumlah 6 orang atau 17,6 % dari total responden. Sementara responden yang berusia antara 31 sampai 40 tahun berjumlah 11 orang atau 32,4 %. Untuk responden dengan kategori usia 41 sampai 50 tahun terdapat 12 orang atau 35,3 % yang merupakan persentase terbesar. Sedangkan untuk responden berusia diatas 50 tahun terdapat 5 orang atau 14,7 %. Keberagaman jenis usia ini menandakan proses regenerasi yang berjalan baik.

5.3.3 Pendidikan Terakhir

Tabel 5.5
Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
SMA sederajat	0	0
Diploma sederajat	0	0
S1	26	76,5
S2	8	23,5
S3	0	0
TOTAL	34	100

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Januari 2012.

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden merupakan lulusan S1 yaitu sebesar 76,5%. Selain itu, 23% responden merupakan lulusan S2 Tidak ada responden yang merupakan lulusan S3, diploma/ sederajat ataupun SMA/ sederajat.

Jumlah karyawan departemen CCM yang sebagian besar merupakan lulusan S1 menunjukkan adanya standarisasi pendidikan karyawan yaitu S1. Hal ini dikarenakan intelegensia dan pengetahuan sangat diperlukan dalam mengerjakan pekerjaan di bidang Contract category management ini. Untuk itu karyawan juga harus mengaktualisasi pengetahuan mereka dengan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, terlihat dari 23,5% karyawan yang merupakan lulusan S2.

5.3.4 Status Perkawinan

Tabel 5.6
Data Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Menikah	29	85,3
Belum menikah	5	14,7
Total	34	100 %

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Januari 2012.

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah menikah, yaitu sebesar 85,3 %. Sedangkan 14,7% responden masih berstatus belum menikah. Banyaknya responden yang telah menikah tersebut memiliki tingkat potensi beban kerja mental yang lebih tinggi karena mereka tidak hanya memikirkan diri sendiri namun juga memikirkan pembagian waktu untuk keluarga.

5.3.5 Lama Kerja di Perusahaan

Tabel 5.7

Data Responden Berdasarkan Lama Kerja di Perusahaan.

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
< 3 tahun	1	2,9
3 – 6 tahun	14	41,2
7 – 10 tahun	4	11,8
>10 tahun	15	44,1
TOTAL	34	100

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Januari 2012.

Data dari tabel diatas menunjukkan 44,1% responden telah bekerja lebih dari 10 tahun, 41,2% bekerja dalam kurun waktu 3 sampai 6 tahun, 11,8% responden memiliki masa kerja 7 sampai 10 tahun. Dan 2,9% responden yang masa kerjanya hanya kurang dari 3 tahun. Dari tabel diatas terlihat bahwa jumlah karyawan yang bekerja lebih dari 10 tahun merupakan mayoritas dari responden, bahkan salah seorang responden mengemukakan bahwa ia telah bekerja selama 25 tahun di perusahaan, hal ini menggambarkan tingkat loyalitas karyawan yang tinggi.

5.4 Pembahasan Data Jawaban Responden

Pada bagian ini akan disajikan data berdasarkan dimensi dalam bentuk tabel distribusi frekuensi. Hal ini untuk memudahkan dalam membaca hasil penelitian yang telah dilakukan. Adapun data untuk membuat tabel tersebut diperoleh dari hasil pengolahan data kuesioner menggunakan software SPSS 17.0 dengan melihat tingkat frekuensi responden dalam memilih jawaban yang tersedia.

Ada beberapa dimensi yang dihadirkan pada penelitian ini, yang diambil dari teori beban kerja mental oleh Gary B. Reid dan teori kinerja karyawan oleh John Miner. Berikut ini akan disajikan distribusi frekuensi berdasarkan dimensi-dimensi pada penelitian ini dilengkapi dengan data

sekunder dan petikan wawancara personal sebagai pendukung data hasil jawaban kuesioner.

5.4.1 Variabel Beban Kerja

Variabel beban kerja dalam penelitian ini diukur melalui 3 dimensi, yaitu beban waktu, beban usaha mental, dan beban tekanan psikologis. Penilaian responden terhadap setiap indikator pada 3 dimensi tersebut digambarkan melalui tabel distribusi frekuensi untuk setiap indikatornya.

a) dimensi beban waktu

Penilaian responden atas dimensi faktor lingkungan dapat dilihat melalui tabel distribusi frekuensi berikut.

Tabel 5.8

**Jawaban Responden untuk Dimensi Beban Waktu
Memiliki waktu Luang yang Sedikit**

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	5	14,7
Kurang Setuju	5	14,7
Setuju	21	61,8
Sangat Setuju	3	8,8
TOTAL	34	100

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Januari 2012.

Pada tabel 5.8 terlihat bahwa jawaban responden pada indikator ini mengarah pada kesetujuan. Sebanyak 21 responden (61,8%) menjawab setuju. Masing-masing 5 responden (14,7%) menjawab tidak setuju dan kurang setuju, sementara 3 responden (8,8%) menjawab sangat setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Ini menunjukkan bahwa intensitas kerja mereka tinggi, sehingga mereka hanya memiliki waktu luang yang sedikit dan mengindikasikan beban kerja mental yang

tinggi. Diketahui dari sekretaris departemen bahwa rata-rata karyawan CCM menghabiskan waktunya setiap hari dengan mengikuti *meeting*. Baik *meeting* internal dengan anggota tim, *meeting* dengan vendor (*pre-bid, bidding process*) atau dengan *user*. Rata-rata waktu rapat tiap harinya adalah 6 jam sehari, yaitu dari jam 8 sampai jam 12 siang dan dilanjutkan dari jam 2 sampai jam 4 sore. Selain rapat, masing-masing karyawan juga memiliki tugas lain terkait dengan persiapan dokumen kontrak. Dimana dalam penyelesaian sebuah kontrak memakan waktu yang lama karena harus melewati berbagai tahapan yang dilakukan tiap harinya, antara lain menyusun draft kontrak, mengurus dokumen kelengkapan calon vendor, pengumpulan *Scope of Work* dari user dll.

Tabel 5.9
Jawaban Responden untuk Dimensi Beban Waktu
Gangguan Selama Melakukan Pekerjaan

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	2	5,9
Tidak Setuju	6	17,6
Kurang Setuju	14	41,2
Setuju	10	29,4
Sangat Setuju	2	5,9
TOTAL	34	100

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Januari 2012.

Tabel 5.9 menunjukkan bahwa sebanyak 14 responden (41,2%) menjawab kurang setuju, 10 responden (29,4%) yang menjawab setuju. 6 responden (17,6%) menjawab tidak setuju. Sedangkan masing-masing 2 responden (5,9%) menjawab sangat tidak setuju dan sangat setuju. Responden yang menyatakan ketidaksetujuan atas indikator ini lebih banyak dibandingkan yang menyatakan kesetujuan. Sehingga dapat dikatakan kondisi lingkungan kerja cukup kondusif.

Tabel 5.10
Jawaban Responden untuk Dimensi Beban Waktu
Mengerjakan Dua/Lebih Pekerjaan dalam Waktu Bersamaan

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	1	2,9
Tidak Setuju	1	2,9
Kurang Setuju	7	20,6
Setuju	17	50
Sangat Setuju	8	23,5
TOTAL	34	100

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Januari 2012.

Pada tabel 5.10 terlihat bahwa setengah dari jumlah keseluruhan responden yaitu 17 orang (50%) mengatakan setuju atas pernyataan bahwa mereka mengerjakan dua tugas atau lebih dalam waktu bersamaan. 8 responden (23,5%) menjawab sangat setuju, 7 responden (20,6%) menjawab kurang setuju, dan masing-masing 1 responden (2,9%) menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat dilihat bahwa jawaban responden mengarah ke kesetujuan. Hasil ini diperkuat dengan hasil wawancara dengan salah seorang karyawan yang mengatakan bahwa kontrak yang harus mereka selesaikan tergantung kebutuhan user, dimana masing-masing user punya kebutuhan berbeda sehingga kadang mereka bisa mengerjakan dua kontrak atau lebih dalam waktu bersamaan.

b) dimensi beban usaha mental

Penilaian responden atas dimensi faktor organisasional dapat dilihat melalui tabel distribusi frekuensi berikut.

Tabel 5.11
Jawaban Responden untuk Dimensi Beban Usaha Mental
Konsentrasi Tinggi dalam Menyelesaikan Pekerjaan

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0

Kurang Setuju	0	0
Setuju	29	85,3
Sangat Setuju	5	14,7
TOTAL	34	100

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Januari 2012.

Pada tabel 5.11 terlihat bahwa jawaban responden pada indikator membutuhkan konsentrasi tinggi dalam mengerjakan pekerjaan mengarah pada kesetujuan. Pekerjaan yang dilakukan para karyawan departemen CCM membutuhkan konsentrasi tinggi, misalnya dalam proses penyelesaian kontrak yang berhubungan dengan banyak pihak supplier (tender) dimana negosiasi merupakan hal yang paling penting untuk mencapai harga yang ditargetkan. Hal tersebut seperti yang diutarakan seorang karyawan dalam wawancara personal

“Proses tender bisa memakan waktu yang lama dalam proses pemilihan supplier yang tepat, sehingga kita butuh konsentrasi tinggi.”

Oleh karenanya responden memiliki jawaban hampir seragam yaitu sebanyak 29 responden (85,3%) menjawab setuju sedangkan sisanya 5 responden (14,7%) menjawab sangat setuju.

Tabel 5.12
Jawaban Responden untuk Dimensi Beban Usaha Mental
Pekerjaan Tak Menetu Datangnya

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	1	2,9
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	11	32,4
Setuju	13	38,2
Sangat Setuju	9	26,5
TOTAL	34	100

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Januari 2012.

Indikator ini oleh para responden didominasi oleh jawaban setuju (38%), sangat setuju (26,5%), Pekerjaan yang

selama ini para karyawan lakukan datang dari user yang membutuhkan pengadaan barang dan jasa, tiap user berbeda kebutuhan dan waktunya. Begitu juga jangka waktu kontrak yang dibuat juga berbeda-beda, sehingga karyawan tidak bisa memastikan secara pasti kapan pekerjaan akan datang. Namun sebesar 32,4% responden menjawab kurang setuju, hal ini diduga karena adanya persepsi karyawan yang menjadikan masa kontrak sebagai acuan kepastian bagi datangnya pekerjaan bagi mereka.

c) dimensi Beban Tekanan Psikologis

Penilaian responden atas dimensi Beban Tekanan Psikologis dapat dilihat melalui tabel distribusi frekuensi berikut.

Tabel 5.13
Jawaban Responden untuk Dimensi Beban Tekanan psikologis
Pekerjaan Memiliki Tingkat Resiko Tinggi

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	3	8,8
Kurang Setuju	3	8,8
Setuju	21	61,8
Sangat Setuju	7	20,6
TOTAL	34	100

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Januari 2012.

Tabel 5.13 menunjukkan bahwa indikator mengenai pekerjaan memiliki tingkat resiko yang tinggi mengarah pada kesetujuan, hal itu dapat dilihat dari jumlah responden sebanyak 21 orang (61,8%) menjawab setuju, kemudian 7 responden (20,6%) menjawab sangat setuju. Sisanya masing-masing 3 responden (8,8%) menjawab kurang setuju dan tidak setuju. Seperti yang tercantum dalam website internal perusahaan pada bagian departemen contract, pekerjaan utama yang dilakukan adalah mengadakan kesepakatan dan membuat kontrak kerjasama untuk pengadaan barang dan jasa bagi kegiatan

operasional perusahaan. Pekerjaan ini sangat berhubungan dengan kelangsungan kegiatan inti perusahaan, sehingga resiko pekerjaan sangat tinggi.

Tabel 5.14
Jawaban Responden Untuk Dimensi Beban Tekanan Psikologis
Tingkat Pendapatan Saat Ini Dapat Mengurangi Tekanan Pekerjaan

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	5	14,7
Kurang Setuju	11	32,4
Setuju	14	41,2
Sangat Setuju	4	11,8
TOTAL	34	100

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Januari 2012.

Pada indikator ini sejumlah 14 responden (41,2%) memberikan jawaban setuju, 11 responden (32,4%) menjawab kurang setuju, 5 responden (14,7%) menjawab tidak setuju dan 4 orang responden (11,8%) menjawab sangat setuju.

Dapat kita lihat walaupun terdapat keragaman jawaban namun jawaban setuju merupakan jawaban yang paling banyak dipilih. Kenyataan tersebut sesuai dengan teori yang diungkapkan Dessler yang berpendapat bahwa, walaupun tidak berupaya menafikan arti penting imbalan lain selain imbalan dalam bentuk finansial, uang masih dipercaya menjadi satu alat motivasi yang dapat memenuhi kebutuhan pokok individu (*personal basic needs*). Penggunaan uang sebagai alat motivasi terutama digunakan untuk memenuhi kebutuhan dasar manusia yang bersifat fisiologis.

5.4.2 Variabel Kinerja Karyawan

Variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini diukur melalui 4 dimensi, yaitu kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dalam bekerja dan kerjasama dalam bekerja. Sama halnya dengan

variabel stres kerja, pada variabel kinerja karyawan ini penilaian responden terhadap setiap indikator pada 4 dimensi tersebut digambarkan melalui tabel distribusi frekuensi. Selain itu penilaian kinerja karyawan sendiri juga dilengkapi dengan hasil wawancara dengan seorang karyawan yang memiliki posisi langsung dibawah manajer departemen contract category management.

a) dimensi kualitas

Penilaian responden atas dimensi kualitas dapat dilihat melalui tabel distribusi frekuensi berikut.

Tabel 5.15
Jawaban Responden untuk Dimensi Kualitas
Melakukan pekerjaan dengan Teliti

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	0	0
Setuju	25	73,5
Sangat Setuju	9	26,5
TOTAL	34	100

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Januari 2012.

Pada tabel 5.15 terlihat bahwa jawaban responden pada indikator ini mengarah pada kesetujuan. Sebanyak 25 responden (73,5%) menjawab sangat setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju, kurang setuju atau tidak setuju. Hasil tersebut menunjukkan bahwa para karyawan departemen CCM telah melakukan pekerjaan dengan teliti. Hal ini berkaitan dengan .hasil dari jawaban responden atas indikator karyawan membutuhkan konsentrasi tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan yaitu sebanyak 88% responden menjawab setuju. Dimana dengan berkonsentrasi tinggi maka tingkat ketelitian akan meningkat.

Tabel 5.16
Jawaban Responden untuk Dimensi Kualitas
Melakukan Pekerjaan Sesuai Standard Operating Procedure

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	0	0
Setuju	18	52,9
Sangat Setuju	16	47,1
TOTAL	34	100

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Januari 2012.

Sama seperti pada indikator sebelumnya, jawaban responden pada indikator melaksanakan pekerjaan sesuai dengan *Standard Operating Procedure* (SOP) ternyata juga mengarah pada kesetujuan. Dengan jawaban responden yang didominasi oleh jawaban setuju (52,9%) dan tidak adanya responden yang menjawab sangat tidak setuju menunjukkan bahwa para karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan *Standard Operating Procedure* (SOP) yang berlaku. Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara yang mengatakan bahwa segala pekerjaan di departemen CCM harus sesuai dengan yang tercantum pada Pedoman Tata Kerja (PTK) Pengelolaan Rantai Suplai Kontraktor Kontrak Kerja Sama di bawah BP Migas.

Tabel 5.17
Jawaban Responden untuk Dimensi Kualitas
Memberikan Hasil Pekerjaan yang Berharga

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	1	2,9
Setuju	19	55,9
Sangat Setuju	14	41,2
TOTAL	34	100

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Januari 2012.

Pada tabel 5.18 terlihat bahwa jawaban responden pada indikator mengenai memberikan hasil yang berharga mengarah

pada sisi positif, di mana 19 responden (55,9%) menjawab setuju sementara responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 14 orang (41,2%). Hanya 1 responden (2,9%) yang menjawab kurang setuju.

Tabel 5.18
Jawaban Responden Untuk Dimensi Kualitas
Dapat Mengurangi Tingkat Kesalahan dari Waktu ke Waktu

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	2	5,9
Setuju	23	67,6
Sangat Setuju	9	26,5
TOTAL	34	100

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Januari 2012.

Tabel 5.18 menunjukkan bahwa pada indikator pekerja dapat mengurangi tingkat kesalahannya dari waktu ke waktu, tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Selain itu sebanyak 23 responden (67,6%) menjawab setuju. Berkurangnya kesalahan berkaitan dengan adanya training yang terus dilakukan oleh perusahaan. Hal ini dibuktikan dengan statistik internal departemen CCM yang mengadakan *workshop* serta *training* intensif yang membuat *skill* karyawan semakin meningkat. Dalam statistik penilaian kinerja pada awal 2010 *skill improvement* ditargetkan sebesar 32% dalam pelaksanaannya penilaian *skill improvement* mencapai 39%.

Tabel 5.19
Jawaban Responden Untuk Dimensi Kualitas
Hasil pekerjaan Sesuai dengan Tujuan yang Diharapkan

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	0	0
Setuju	27	79,4

Sangat Setuju	7	20,6
TOTAL	34	100

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Januari 2012.

Pada indikator ini sebanyak 27 responden (79,4%) menjawab setuju dan 7 responden (20,6%) menjawab sangat setuju. Hasil ini ditunjang dengan penilaian kinerja tahun 2010 dimana dari 13 item penilaian 10 item telah memenuhi target.

b) dimensi kuantitas

Penilaian responden atas dimensi kuantitas dapat dilihat melalui tabel distribusi frekuensi berikut.

Tabel 5.20
Jawaban Responden Untuk Dimensi Kuantitas
Mengetahui Target hasil yang ingin dicapai

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	1	2,9
Setuju	28	82,4
Sangat Setuju	5	14,7
TOTAL	34	100

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Januari 2012.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pada indikator karyawan mengetahui hasil yang ingin dicapai, sebanyak 28 responden (82,4%) menjawab setuju, Berdasarkan jawaban di atas, terlihat bahwa jawaban karyawan mengarah pada kesetujuan. Jawaban diatas didukung oleh pernyataan dari salah seorang karyawan yang diwawancarai bahwa departemen CCM memiliki target-target yang harus diselesaikan, penyelesaian target ini juga merupakan point penilaian kinerja. Selain ditingkat departemen, masing-masing tim yang berada di departemen ini juga memiliki target masing-masing yang berbeda-beda antara tim satu dengan yang lainnya.

Tabel 5.21
Jawaban Responden Untuk Dimensi Kuantitas
Memahami Cara Mencapai Hasil yang Diinginkan

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	0	0
Setuju	29	85,3
Sangat Setuju	5	14,7
TOTAL	34	100

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Januari 2012.

Pada tabel di atas mayoritas responden yaitu sebanyak 29 orang (85,3%) menjawab setuju atas pernyataan karyawan memahami cara mencapai hasil yang diinginkan perusahaan. Dari hasil wawancara dikatakan,

“Tim-tim dalam departemen contract category management selalu mengadakan rapat dalam tujuan merencanakan pelaksanaan pekerjaan sampai evaluasi mengenai progress dan evaluasi hasil akhir.

c) dimensi Penggunaan Waktu dalam Bekerja

Penilaian responden atas dimensi penggunaan waktu dalam bekerja dapat dilihat melalui tabel distribusi frekuensi berikut.

Tabel 5.22
Jawaban Responden Untuk Dimensi Penggunaan Waktu dalam Bekerja
Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	4	11,8
Setuju	24	70,6
Sangat Setuju	6	17,6
TOTAL	34	100

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Januari 2012.

Dari tabel di atas kita dapat melihat respon 24 responden (70,6%) setuju atas pernyataan karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Sementara terdapat 4 responden (11,8%) yang kurang setuju. Hal ini sesuai dengan kenyataan masih adanya ketidak tepatan waktu dalam proses penyelesaian kontrak yang merupakan pekerjaan utama mereka, yang diakibatkan proses yang panjang dan melibatkan banyak pihak seperti telah dijelaskan dalam bab awal.

Tabel 5.23
Jawaban Responden Untuk Dimensi Penggunaan Waktu dalam Bekerja Memiliki Tingkat Disiplin Tinggi

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	2	5,9
Setuju	23	67,6
Sangat Setuju	9	26,5
TOTAL	34	100

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Januari 2012.

Pada tabel 5.23 dengan pernyataan Karyawan memiliki tingkat disiplin kehadiran yang tinggi direspon dengan jawaban setuju oleh 23 responden (67,6 %) dan 9 responden dengan jawaban sangat setuju (26,5%). Hal ini ditunjang dngan data kehadiran dilapangan yang menunjukkan bahwa rata-rata karyawan bekerja setiap harinya adalah 8 jam, sesuai dengan peraturan perusahaan. Walaupun tercantum dalam peraturan jam kerja adalah jam 07.00 – 16.00 namun dengan diberlakukan *flexible time*, karyawan dapat menyesuaikan jam kerja asalkan jumlah kam kerja dalam sehari adalah 8 jam.

Tabel 5.24
Jawaban Responden Untuk Dimensi Penggunaan Waktu dalam Bekerja Menyelesaikan Pekerjaan Tanpa Terganggu Waktu Cuti

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0

Kurang Setuju	1	2,9
Setuju	26	76,5
Sangat Setuju	7	20,6
TOTAL	34	100

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Januari 2012.

Pada tabel di atas terlihat bahwa jawaban responden pada indikator mengenai memberikan hasil yang dominan pada sisi positif, di mana 26 responden (76,5%) menjawab setuju sementara responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 7 orang (20,6%). Hanya 1 responden (2,9%) yang menjawab kurang setuju. Artinya walaupun mengambil cuti karyawan tetap dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Menurut sumber biasanya sebelum mengambil cuti karyawan akan menyelesaikan pekerjaan yang penting dan mendesak, sehingga ketika cuti tidak ada pekerjaan yang terbengkalai.

Tabel 5.25
Jawaban Responden Untuk Dimensi Penggunaan Waktu dalam Bekerja Tidak Membutuhkan Lembur

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	1	2,9
Tidak Setuju	4	11,8
Kurang Setuju	11	32,4
Setuju	13	38,2
Sangat Setuju	5	14,7
TOTAL	34	100

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Januari 2012.

Dari tabel di atas, pernyataan tidak membutuhkan waktu tambahan di luar jam kerja efektif (lembur) untuk menyelesaikan pekerjaan direspon dengan jawaban yang beragam. Sebanyak 13 responden (38,2%) menjawab setuju, 11 responden (32,4%) menjawab kurang setuju, 5 responden (14,7%) menjawab sangat setuju, 4 responden (11,8%) menjawab tidak setuju, dan sisanya 1 responden (2,9%) menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 5.26
Jawaban Responden Untuk Dimensi Penggunaan Waktu dalam Bekerja
Mengetahui Waktu Kerja Sesuai Standar yang Ada

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	13	38,2
Setuju	18	52,9
Sangat Setuju	3	8,8
TOTAL	34	100

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Januari 2012.

Pada tabel 5.26 mengenai indikator responden mengetahui waktu kerja sesuai standar yang ada sebanyak 18 responden (52,9%) menjawab setuju sedangkan 13 responden (38,2%) menjawab kurang setuju. Hal ini karena dikatakan karyawan waktu kerja yang dibutuhkan seseorang berbeda-beda.

d) dimensi Kerjasama dalam bekerja

Penilaian responden atas dimensi kerjasama dalam bekerja dapat dilihat melalui tabel distribusi frekuensi berikut.

Tabel 5.27
Jawaban Responden Untuk Dimensi Kerjasama dalam bekerja
Kemampuan Untuk Bekerja dalam Tim

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	1	2,9
Setuju	24	70,6
Sangat Setuju	9	26,5
TOTAL	34	100

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Januari 2012.

Tabel 5.27 tentang indikator kemampuan untuk bekerjasama dalam tim mendapat respon yang mengarah pada sisi positif. Sebanyak 24 responden (70,6%) menjawab setuju, 9 responden (26,5%) sangat setuju dan hanya 1 responden yang menjawab kurang setuju. Jawaban positif ini diperkuat dengan

kondisi di departemen CCM. Masing-masing kontrak ditangani oleh tim-tim yang berbeda, misalnya tim drilling untuk kontrak yang terkait dengan kegiatan pengeboran, tim support service mnangani pembuatan kontrak untuk tenaga kerja pihak ketiga dll. Sehingga individu harus memiliki kemampuan untuk bekerja sama.

Tabel 5.28
Jawaban Responden Untuk Dimensi Kerjasama dalam bekerja Kesadaran Bekerja sama untuk Mencapai Tujuan Organisasi

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	0	0
Setuju	25	73,5
Sangat Setuju	9	26,5
TOTAL	34	100

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Januari 2012.

Pada tabel diatas 25 responden (73,5%) menjawab setuju atas pernyataan memiliki kesadaran untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan sisanya 9 responden (26,5%) menjawab sangat setuju. Kesadaran bekerja sama yang dinilai positif dari para karyawan ini juga didukung oleh hasil wawancara dari sumber yang menyatakan bahwa masing-masing tim sering mengadakan *meeting* untuk menyelesaikan pekerjaan, meeting ini biasanya dilakukan agar anggota tim memiliki kesamaan persepsi dalam menangani suatu masalah atau pekerjaan.

Tabel 5.29
Jawaban Responden Untuk Dimensi Kerjasama dalam bekerja Menciptakan hasil kerja maksimal dengan bekerjasama mengembangkan gagasan

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	0	0
Setuju	19	55,9

Sangat Setuju	15	44,1
TOTAL	34	100

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Januari 2012.

Pada tabel 5.29 mengenai pernyataan menciptakan hasil kerja maksimal dengan cara bekerjasama dalam mengembangkan ide dan gagasan dapat dilihat bahwa 19 responden (55,9%) menjawab setuju dan 15 responden (44,1%) menjawab sangat setuju. Sama dengan indikator sebelumnya, pengembangan gagasan bertujuan untuk mencapai tujuan sehingga karyawan harus mampu bekerjasama.

Tabel 5.30
Jawaban Responden Untuk Dimensi Kerjasama dalam bekerja
Keterbukaan dalam menyampaikan dan menerima pendapat dan kritik

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	0	0
Setuju	22	64,7
Sangat Setuju	12	35,3
TOTAL	34	100

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Januari 2012.

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa jawaban responden atas pernyataan memiliki keterbukaan dalam menyampaikan dan menerima kritik mendapat jawaban positif. 22 responden (64,7%) menjawab setuju, dan 12 responden lainnya (35,3%) menjawab sangat setuju.

5.5 Hasil Uji Normalitas

Data yang memiliki distribusi normal berarti mempunyai sebaran yang normal sehingga dikatakan dapat mewakili populasi. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan bantuan SPSS 17.0 dengan metode kolmogorov smirnov (K-S) untuk menguji normalitas data. Dalam pengujian ini data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05.

Tabel 5.31
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		bebankerja	kinerja
N		34	34
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	26.06	66.74
	Std. Deviation	3.481	5.869
Most Extreme Differences	Absolute	.164	.226
	Positive	.164	.226
	Negative	-.122	-.164
Kolmogorov-Smirnov Z		.957	1.320
Asymp. Sig. (2-tailed)		.319	.061

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Januari 2012.

Dari output diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari variabel beban kerja pada baris terakhir yaitu sebesar 0,319 sedangkan nilai signifikansi untuk variabel kinerja sebesar 0,61. Nilai signifikansi keduanya lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

5.6 Analisis Korelasi *Rank Spearman*

Dengan menggunakan metode analisis korelasi *rank spearman*, maka dapat diketahui korelasi atau hubungan antara variabel beban kerja mental dengan variabel kinerja karyawan yang sekaligus dapat menjawab pokok permasalahan dalam penelitian ini. Uji korelasi *rank spearman* tersebut dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 19 untuk melihat tingkat hubungan dan nilai koefisien korelasi antara variabel beban kerja mental dengan variabel kinerja karyawan.

Beban kerja mental dalam penelitian ini adalah variabel independen dan yang menjadi variabel dependen adalah kinerja karyawan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Ho : Tidak ada hubungan antara Beban Kerja mental dengan kinerja karyawan departemen CCM di Chevron IndoAsia Business Unit.

Ha : Ada hubungan antara Beban Kerja mental dengan kinerja karyawan departemen CCM di Chevron IndoAsia Business Unit.

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$.

Dengan kriteria pengujian

Ho diterima jika signifikansi $> 0,05$

Ho ditolak jika signifikansi $< 0,05$

Nilai koefisien korelasi (r) menggambarkan kekuatan hubungan yang terjadi. Interval kategorisasi kekuatan hubungan korelasi (Sugiyono, 2007):

Tabel 5.32
Interval kategorisasi kekuatan hubungan korelasi

0 - 0,199	Sangat lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,0	Sangat kuat

Sumber : Prof. Dr. Sugiyono. Metode Penelitian Administrasi, 2007.

Berikut merupakan hasil perhitungan nilai korelasi rank spearman antara variabel Beban kerja mental dengan variabel kinerja karyawan dengan menggunakan bantuan SPSS 17.

Tabel 5.33
Hasil Uji Korelasi Rank Spearman

Correlations

			bebanmental	kinerjakaryawan
Spearman's rho	bebanmental	Correlation Coefficient	1.000	-.550**
		Sig. (2-tailed)	.	.001
		N	34	34
	kinerjakaryawan	Correlation Coefficient	-.550**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.001	.
		N	34	34

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Januari 2012.

kedua tabel output. Nilai Sig. (2-tailed) output diatas sebesar 0.01. artinya lebih kecil dari 0,05 ($p = 0,001 < 0,05$). Sesuai dengan kriteria pengujian,

apabila nilai signifikansi lebih kecil dari pada 0,05 maka H_0 ditolak. H_0 dalam penelitian ini yaitu “Tidak ada hubungan antara Beban Kerja mental dengan kinerja karyawan departemen CCM di Chevron IndoAsia Business Unit.” ditolak. Sedangkan H_a dalam penelitian ini yaitu “Ada hubungan antara Beban Kerja mental dengan kinerja karyawan departemen CCM di Chevron IndoAsia Business Unit,” diterima.

Sementara itu nilai koefisien korelasi (r) antara kedua variabel sebesar -0,550. Keeratan hubungan termasuk sedang, karena jika diinterpretasikan dengan interval kategorisasi kekuatan hubungan korelasi menurut Prof. Sugiyono, masuk kedalam kategori sedang (0,40 – 0,599).

Nilai koefisien korelasi yaitu -0,550. Nilai negatif tersebut menandakan variabel beban kerja mental dan kinerja dalam penelitian ini berhubungan negatif, artinya semakin tinggi beban kerja mental akan semakin rendah kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya. Hasil ini sesuai dengan teori the Dodson law dimana hubungan beban kerja dan kinerja digambarkan dengan kurva berbentuk huruf U terbalik.

5.7 Uji t

Penentuan hasil pengujian (penerimaan/ penolakan H_0) dapat dilakukan dengan membandingkan t-hitung dengan t-tabel atau juga dapat dilihat dari nilai signifikansinya. Untuk memperkuat keputusan dari hasil analisis dengan menggunakan korelasi *rank spearman* untuk melihat nilai signifikansi penulis menggunakan uji t.

Untuk melihat hubungan antara beban kerja mental dengan kinerja karyawan, hipotesis statistic yang digunakan adalah sebagai berikut

$H_0 : \beta_1 = 0$ (tidak ada hubungan antara beban kerja mental dengan kinerja karyawan)

$H_a : \beta_2 \neq 0$ (ada hubungan antara beban kerja mental dengan kinerja karyawan)

Rumus: Uji t

$$t \text{ hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Jadi, t hitung yang diperoleh ialah sebagai berikut:

$$t \text{ hitung} = \frac{0,550\sqrt{34 - 2}}{\sqrt{1 - 0,302}} = 3,712$$

Keterangan:

t : nilai t-hitung

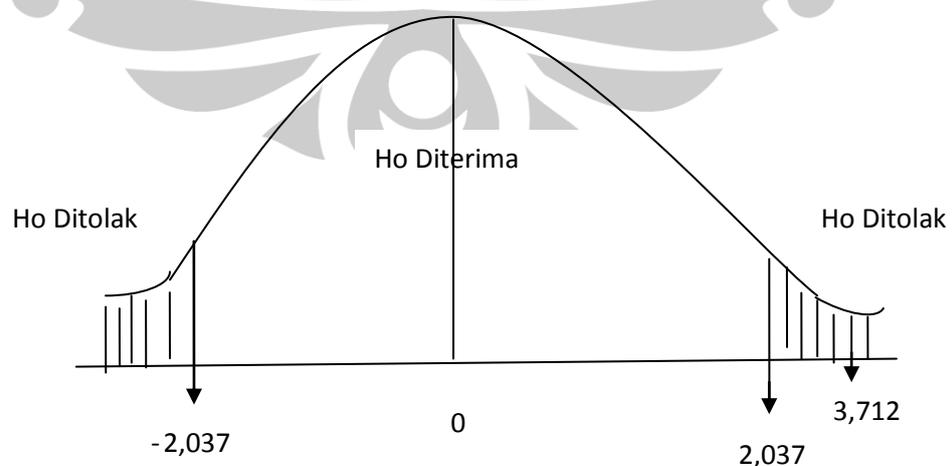
r : koefisien korelasi hasil r hitung

n : jumlah responden

Untuk table $t_{\alpha} = 0,025$ derajat (uji dua sisi) kebebasan ($dk = n-2$) Jika nilai t hitung $>$ t tabel berarti H_0 ditolak, demikian sebaliknya, jika nilai t hitungnya $<$ t tabel H_0 diterima. Dari hasil uji korelasi *rank spearman* dengan bantuan SPSS 17.0 didapatkan r sebesar $-0,550$. Nilai t -tabel dengan taraf kesalahan 5% dan $df = n-2 = 34-2= 32$ adalah $2,037$. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan rumus diatas didapat t hitung sebesar $3,712$. Sehingga diperoleh nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel (t hitung = $3,712 >$ t tabel = $2,037$)

Keputusan uji adalah menolak H_0 , sehingga H_a diterima. Hal ini sesuai dengan hasil uji signifikansi yang dilakukan dengan analisis korelasi *rank spearman*, dimana nilai signifikansinya ($0,016$) lebih kecil dari $0,05$ ($p = 0,016 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak.

Keputusan penolakan/penerimaan hipotesis (hasil perbandingan t hitung dengan t tabel) pada pengujian ini dapat digambarkan dalam diagram daerah penerimaan dan penolakan H_0 sebagai berikut



Gambar 5.1

Daerah batas penerimaan dan penolakan hipotesis

Sumber : Hasil olahan peneliti

Maka, kesimpulan statistiknya adalah “Ada hubungan antara beban kerja mental dan kinerja karyawan di Chevron IndoAsia Business Unit departemen Contract Category Management.”

5.8 Ukuran Pemusatan: Modus dan Median

Hubungan yang terbentuk antara beban kerja mental dengan kinerja karyawan telah diketahui melalui uji korelasi Rank Spearman dan uji t. Hubungan antara beban kerja mental dengan kinerja karyawan bersifat negatif dan signifikan. Tetapi kondisi masing-masing variabel, yaitu beban kerja mental dan kinerja karyawan, pada populasi penelitian belum diketahui. Untuk mengetahui bagaimana kondisi beban kerja mental dan kinerja karyawan di kantor pusat Chevron IBU dapat menggunakan ukuran pemusatan (*central tendency*).

Ukuran pemusatan bertujuan untuk menerangkan secara akurat tentang skor atau penilaian suatu objek yang sedang diteliti, baik secara individual maupun kelompok, melalui pengukuran tunggal (Irianto, 2004). Ukuran pemusatan adalah ukuran statistik yang menyatakan bahwa satu skor dapat mewakili keseluruhan distribusi skor atau penilaian yang diteliti. Dengan demikian, ukuran pemusatan merupakan penyederhanaan data untuk mempermudah dalam membuat interpretasi dan mengambil suatu kesimpulan.

Ada tiga cara untuk mengukur *central tendency*, yaitu modus, median, dan rata-rata. Modus dan median dapat diaplikasikan pada data berskala ordinal, interval, dan rasio, sedangkan rata-rata hanya dapat diaplikasikan pada data berskala interval dan rasio (Sekaran, 2000). Pada penelitian ini data yang digunakan berskala ordinal. Oleh karena itu, ukuran pemusatan yang dapat digunakan hanya modus dan median.

1. Modus

Modus adalah satu kategori di antara sekian banyak kategori dalam suatu distribusi data yang memiliki jumlah observasi paling banyak atau

persentase paling tinggi (Knoke, Bohrnstedt, dan Mee, 2002). Pada penelitian ini modus dapat diketahui dengan membuat tabel distribusi frekuensi kategori jawaban setiap variabel. Ada lima kategori jawaban pada penelitian ini, yaitu SS (Sangat Setuju), S (Setuju), KS (Kurang Setuju), TS (Tidak Setuju), dan STS (Sangat Tidak Setuju). Berikut tabel distribusi frekuensi kategori jawaban untuk masing-masing variabel.

Tabel 5.34

Tabel Distribusi Frekuensi Kategori Jawaban Variabel Beban Kerja Mental

Kategori Jawaban	Frekuensi
SS	190
S	247
KS	252
TS	140
STS	23

Sumber: diolah penulis, 27 April 2012

Dari Tabel 5.34 di atas dapat dilihat bahwa kategori jawaban Kurang Setuju paling sering dipilih oleh 34 responden dalam menjawab 7 pertanyaan yang diajukan peneliti. Dengan demikian, modus data kategori jawaban pada variabel beban kerja mental adalah Kurang Setuju.

Tabel 5.35

Tabel Distribusi Frekuensi Kategori Jawaban Variabel Kinerja Karyawan

Kategori Jawaban	Frekuensi
SS	445
S	666
KS	504
TS	286
STS	47

Sumber: diolah penulis, 27 April 2012

Tabel 5.35 di atas menunjukkan bahwa kategori jawaban Setuju paling sering dipilih oleh 34 responden dalam menjawab 16 pertanyaan yang diajukan peneliti. Dengan demikian, kategori jawaban Setuju merupakan modus data kategori jawaban pada variabel kepuasan kerja.

2. Median

Median adalah hasil perhitungan yang membagi data menjadi dua bagian sama besar sesuai dengan urutan (Knoke, Bohrnstedt, dan Mee, 2002). Artinya, data yang berada di atas median merupakan kelompok data urutan tinggi, dan data yang berada di bawah median merupakan kelompok data urutan rendah.

Untuk mengetahui median data dalam bentuk distribusi frekuensi, caranya adalah dengan menambahkan satu kolom, yaitu kolom frekuensi kumulatif. Jika frekuensi kumulatif merupakan angka ganjil, urutan kategori yang tepat berada di tengah adalah mediannya. Jika frekuensi kumulatif merupakan angka genap, maka cari dua nilai tengah, kedua nilai tersebut dijumlahkan dan kemudian dibagi dengan 2. Kategori jawaban yang mencakup angka hasil perhitungan tersebut merupakan median data. Berikut ini perhitungan median data kategori jawaban setiap variabel.

Tabel 5.36
Tabel Distribusi Frekuensi Kumulatif
Kategori Jawaban Variabel Beban Kerja

Kategori Jawaban	Frekuensi	Frekuensi Kumulatif
SS	190	190
S	247	437
KS	252	689

TS	140	829
STS	23	852

Sumber: diolah penulis, 27 April 2012

Frekuensi kumulatif untuk data kategori jawaban variabel beban kerja mental adalah 852. Frekuensi kumulatif merupakan angka genap. Dua nilai tengahnya adalah 426 dan 427. Kedua angka tersebut dijumlahkan kemudian dibagi dengan 2, $\frac{426 + 427}{2} = 426,5$. 426,5 berada pada cakupan kategori Setuju. Dengan demikian, Setuju adalah median data kategori jawaban pada variabel beban kerja mental.

Tabel 5.37

**Tabel Distribusi Frekuensi Kumulatif
Kategori Jawaban Variabel Kinerja Karyawan**

Kategori Jawaban	Frekuensi	Frekuensi Kumulatif
SS	445	445
S	666	1111
KS	504	1615
TS	286	1901
STS	47	1948

Sumber: diolah penulis, 27 April 2012

Frekuensi kumulatif untuk data kategori jawaban variabel kinerja karyawan adalah 1948. Frekuensi kumulatif merupakan angka genap. Dua nilai tengahnya adalah 974 dan 975. Kedua angka tersebut dijumlahkan kemudian dibagi dengan 2, $\frac{974 + 975}{2} = 974,5$. 974,5 berada pada cakupan kategori Setuju. Dengan demikian, Setuju adalah median data kategori jawaban pada variabel kinerja karyawan.

Melalui perhitungan modus dan median, kondisi variabel beban kerja mental dan kinerja karyawan dapat diketahui. Jika median membagi data menjadi dua bagian, tinggi dan rendah, dan modus merupakan nilai yang sering muncul, maka posisi modus pada salah satu kelompok data dapat menjadi gambaran apakah karyawan yang mengalami beban kerja mental atau kinerja karyawan jumlahnya paling banyak atau paling sedikit.

Pada variabel beban kerja mental, modus data kategori jawaban adalah Kurang Setuju dengan jumlah 852 observasi. Median datanya adalah Setuju. Kategori jawaban kurang setuju seluruhnya berada pada kelompok data urutan rendah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kondisi beban kerja mental karyawan departemen CCM Chevron IBU termasuk rendah.

Pada variabel kinerja karyawan, modus data kategori jawaban adalah Setuju dengan jumlah observasi 666. Median datanya adalah Setuju. Modus data berada di sekitar median data karena keduanya sama-sama Setuju. Jika dibuat urutan datanya satu persatu maka akan terlihat bahwa 80% dari jumlah observasi kategori Setuju berada di atas median, dan 20% lagi berada di bawah median. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kondisi kinerja karyawan di departemen CCM Chevron IBU berada dalam kategori tinggi.

Hasil perhitungan modus dan median data kategori jawaban untuk mengetahui kondisi beban kerja mental dan kinerja karyawan dapat memberikan gambaran mengapa hubungan antara beban kerja mental dengan kinerja karyawan bersifat negatif dan kekuatan hubungannya tergolong sedang. Hal tersebut dikarenakan kondisi beban kerja karyawan masih tergolong rendah sehingga kinerja karyawan tetap berada dalam kategori tinggi.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Penelitian yang bertujuan untuk melihat hubungan yang ada antara beban kerja mental terhadap kinerja karyawan departemen Contract Category Management Chevron IndoAsia Business unit ini menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan diantara keduanya dimana kekuatan hubungannya sedang dan arah hubungannya negatif.

Jawaban responden atas variabel beban kerja menunjukkan indikasi beban kerja yang tergolong rendah, di sisi lain jawaban atas variabel kinerja kategorinya tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan departemen Contract Category Management Chevron IndoAsia Business Unit memiliki beban kerja yang rendah dan menghasilkan kinerja yang tinggi.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti menyarankan beberapa hal sebagai berikut:

- Perusahaan harus memantau perkembangan beban kerja mental karyawan dengan mengadakan survey berkala. Karena dari hasil penelitian, beban kerja karyawan CCM tergolong tinggi. Dengan kondisi karyawan yang rata-rata melakukan dua pekerjaan atau lebih dan memiliki waktu luang yang sedikit serta dengan adanya faktor-faktor lain dari internal maupun eksternal karyawan beban kerja dapat terus meningkat. Apabila beban kerja cenderung meningkat dan melebihi kemampuan para karyawan akan berakibat pada menurunnya kinerja karyawan.
- Penelitian lanjutan mengenai beban kerja seperti penempatan karyawan dengan jumlah yang sesuai dengan beban yang ditanggungnya (*workload analysis*) dapat menjadi alternatif untuk menyesuaikan beban kerja pada karyawan CCM.

- Mengingat sampel yang terbatas, bagi penelitian selanjutnya sebaiknya dilakukan dengan sampel yang lebih representatif sehingga generalisasi penelitian dapat dilakukan pada populasi yang lebih luas.



DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Bernardin, H. John & Joyce E. A. Russell, (1993) *Human Resource Management*. Singapore: McGraw Hill Inc.
- Cooper, Donald R., dan Pamela S. Schindler. (2001) *Business Research Methods*, New York: McGraw-Hill Companies.
- Emory C. William dan Cooper, Donald R. (1995) *Business Research Methods*. Boston: Richard D Iwin Inc.
- Fisher, Cynthia D., Lyle F. Schoenfeldt dan James B. Shaw. (1990) *Human Resource Management*. Houghton Mifflin Company.
- Ghozali, Imam. (2009) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Cetakan ke IV, Semarang: Badan penerbit UNDIP.
- Gomes, Faustino. (1995) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Guilford, J.P. & Fruchter, B. (1973) *Fundamental Statistics in Psychology and Education*. Tokyo: McGraw-Hill Kogakusha.
- Hancock, P. A. & Meshkati, N. (1988) *Human Mental Workload*. Elsevier.
- Hart, S. G. And Staveland, L. E. (1988) Development of NASA-TLX (Task Load Index): results of empirical and theoretical research. In P. A. Hancock and N. Meshkati (eds), *Human Mental Workload* (Amsterdam: North-Holland)
- Istijanto. (2005) *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Ivancevich, John M. (2001) *Human Resource Management*, New York: Mc, Grow – Hill Companies.
- Kartono, kartini. (1998) *Pemimpin dan kepemimpinan*, Jakarta: PT. Grafindo persada.
- Manuaba, A. (2000) *Ergonomi, Kesehatan Keselamatan kerja*, dalam Wygnyosoebroto, S. & Wiranto, S. E. “Eds. Processing Seminar Nasional Ergonomi. PT. Guna Widya Surabaya.

- Mas'ud, Fuad (2002) *Mitos 40 Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- McCormick, Ernest. J., and mark S. Sanders (1993) *Human Factors in Engineering and design. 7th Edition*, Singapore: McGraw-Hill, Inc.
- Miner, J. B. (1992) *Industrial Organizational psychology*. New York : Mc Graw Hill.
- Miner, J. B. (1998) *Organizational behavior: Performance and Productivity*. New York: Random House Inc.
- Moh. Nazir, Ph.D. (2005) *Metode Penelitian*, Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia,
- Moray, Nevile. (1979). *Mental Workload : Its Theory and Measurement*. New York : Plenum Press.
- Mondy, R. Wayne dan Robert M. Noe. (1990) *Human Resource Management*. Fourth Edition. USA: Library of Congress Catalog.
- Munandar, A. S. (2001) *Stress dan keselamatan Kerja. Psikologi Industri dan organisasi*. Jakarta : penerbit Universitas Indonesia.
- Prasetyo, Bambang dan Lina M.Jannah. (2005) *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada
- Priyatno, Duwi. (2008) *Mandiri Belajar SPSS*, Yogyakarta. Media Kom.
- Reid, G. B. And Nygren, T. E. (1988) *The subjective workload assessment technique: a scaling procedure for measuring mental workload*. In P. A. Hancock and N. Meshkati (eds), *Human Mental Workload*, Amsterdam: North-Holland.
- Simamora, Bilson. *Analisis Multivariat Pemasaran*. Jakarta. Gramedia Pustaka Utama.
- Singarimbun, M., & Effendi, S. (1995) *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES.
- Sekaran, Uma, (1992) *Research Methods for Business, A Skill Building Approach, 2nd edition*, New York: John Wiley n Sons.

Sugiyono, (2007) *Metode penelitian Bisnis*, Bandung:CV. ALFABETA.

Sutrisno Hadi. (2000) *Statistik 2*. Yogyakarta : Andi Offset.

Umar, Husein. (2004) *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.

Wickens, C.D. (1984) *Processing resources in attention*, in R. Parasuraman & D.R. Davies (Eds.), *Varieties of attention*, (pp. 63–102). New York: Academic Press.

Zainun, Buchari. (2001) *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: Penerbit PT. Toko Gunung Agung Tbk.

Tesis :

De Waard, Dick. (1996) *The Measurement of Driver's mental Workload*. PhD Thesis. University of Groningen. Ditelusuri melalui <http://home.zonnet.nl/> pada 12 Februari 2012. Haren, The Netherlands: The Traffic Research Centre VSC.

Susanto, Grace W. (2001) *Analisis Pengaruh Kinerja Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PMI Semarang)*, Tesis Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, Semarang

Jurnal:

Byers, J. C. B. A. C. & H. S. G., (1989) Traditional and raw task load index (TLX) correlations: Are paired comparisons necessary? In A.Mital (Ed.), *Advances in Industrial Ergonomics and Safety* (pp. 481-485). Taylor & Francis.

Nachreiner, F. (1995) *Standards for ergonomics principles relating to the design of work systems and to mental workload*. Applied Ergonomics, 26 (4), 259- 263

Parasuraman, Berry, and Zeithaml (1991) *Refinement and reassessment of the SERVQUAL scale*, Journal of Retailing, Vol. 67 No. 4, Winter, pp. 420-450.

Urban, Julie M, et al. (1996) *Effects of Workload and Structure on Team Processes and Performance: Implications for Complex Team Decision Making*. The Journal of Human Factors and Ergonomics Society. Volume 38 Number 2, June 1996.

kertas kerja no.254, ILO, Jakarta tahun 2007

Wawancara Personal:

Agung Widodo, *Business Analyst* departemen *Contract Category Management* (November 2011)

Website:

Web Internal Chevron IndoAsia Business Unit

www.nasa.gov.id



LAMPIRAN





**KUESIONER PENELITIAN
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NIAGA
PROGRAM SARJANA REGULER
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS INDONESIA**

No.

--	--	--

Kuesioner:

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/I
Karyawan/Karyawati Departemen Contract Category Management
PT. Chevron IndoAsia Business Unit

Dengan hormat,

Dengan ini saya Raldina Asdyanti (0806317880) mahasiswa Jurusan Ilmu Administrasi Niaga Program Sarjana Reguler Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia, memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk berpartisipasi mengisi kuesioner ini. Jawaban anda akan menjadi masukan yang sangat berharga bagi kepentingan penelitian saya ini. Penelitian ini dilakukan dalam rangka penyusunan skripsi dan sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi saya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa bagaimana “Hubungan Beban Kerja Mental dengan Kinerja Karyawan Department Contract Category Management di Chevron IndoAsia Business Unit”.

Jawaban yang anda berikan tidak dinilai benar atau salah, tetapi saya sangat mengharapkan kejujuran dan keikhlasan anda dalam menjawab setiap pertanyaan kuesioner yang disediakan. Demi kepentingan penelitian, peneliti akan menjaga kerahasiaan identitas responden. Saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas partisipasi dan kerja sama anda dalam mensukseskan penelitian ini.

Hormat Saya,

Raldina Asdyanti

Lembar Kuesioner Penelitian

Petunjuk Umum Pengisian Kuesioner

Kuesioner di bawah ini memuat sejumlah pertanyaan/ Pernyataan. Berilah tanda silang (X) pada jawaban yang Anda pilih.

Data Responden :

1) Jenis Kelamin

- Laki-laki Perempuan

2) Usia

- 20 - 30 Tahun 41-50 Tahun
 31 - 40 Tahun >50 tahun

3) Pendidikan terakhir

- SMA S1 S3
 Diploma S2

4) Masa Kerja

- < 3 tahun 7 – 10 tahun
 3 – 6 tahun > 10 tahun

5) Status Perkawinan

- Menikah Belum Menikah

Penjelasan cara pengisian Kuesioner Tentang Beban Kerja Mental dan Kinerja Karyawan:

- Jawablah “pernyataan” berikut berdasarkan persepsi/penilaian anda terkait dengan dimensi Beban Kerja Mental dan Kinerja Karyawan
- Beri tanda (X) atau (O) pada pilihan jawaban yang Anda pilih
- Keterangan pilihan jawaban untuk pernyataan:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

1. Beban kerja mental

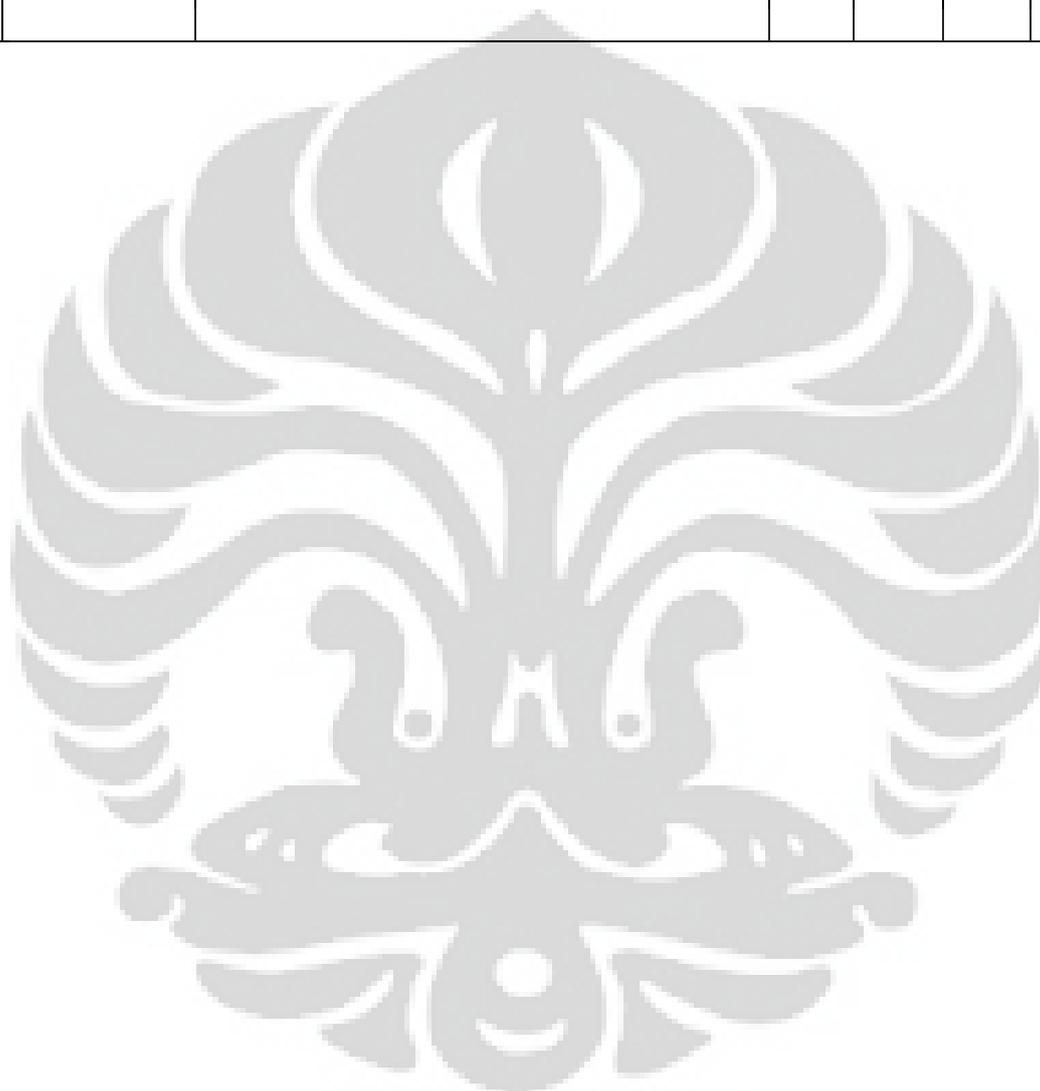
No	Dimensi	Pernyataan	Jawaban				
			STS	TS	KS	S	SS
1	Beban Waktu	• Saya memiliki waktu luang yang sedikit					
		• Saya sering kali mendapatkan gangguan selama melakukan pekerjaan					
		• Saya sering kali mengerjakan dua/lebih pekerjaan dalam waktu yang bersamaan					
2	Beban Usaha Mental	• Saya membutuhkan konsentrasi tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan					
		• Pekerjaan yang saya lakukan tidak menentu datangnya					
3	Beban tekanan psikologis	• Pekerjaan saya memiliki tingkat resiko yang tinggi					

		<ul style="list-style-type: none"> • Saya merasa tingkat kompensasi yang saya dapat saat ini dapat mengurangi tekanan pekerjaan saya 					
--	--	---	--	--	--	--	--

2. Kinerja karyawan

No	Dimensi	Pernyataan	Jawaban				
			STS	TS	KS	S	SS
1	Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> • Saya melakukan pekerjaan dengan teliti 					
		<ul style="list-style-type: none"> • Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan Standar Operating Procedure (SOP) yang ada. 					
		<ul style="list-style-type: none"> • Saya memberikan hasil pekerjaan yang berharga bagi organisasi. 					
		<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kesalahan dari hasil pekerjaan dapat saya kurangi dari waktu ke waktu. 					
		<ul style="list-style-type: none"> • Hasil pekerjaan saya selama ini telah sesuai dengan tujuan yang diharapkan organisasi. 					
2	Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> • Saya mengetahui target hasil yang ingin dicapai. 					
		<ul style="list-style-type: none"> • Saya memahami cara untuk mencapai hasil yang diinginkan. 					
3	Penggunaan Waktu Dalam Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. 					
		<ul style="list-style-type: none"> • Saya memiliki tingkat disiplin kehadiran yang tinggi. 					
		<ul style="list-style-type: none"> • Saya tetap dapat menyelesaikan pekerjaan walaupun terganggu waktu cuti. 					
		<ul style="list-style-type: none"> • Saya tidak membutuhkan waktu tambahan di luar jam kerja efektif (lembur) untuk menyelesaikan pekerjaan saya 					
		<ul style="list-style-type: none"> • Saya mengetahui waktu kerja yang sesuai dengan standar kerja yang ada. 					
4	Kerjasama Dalam	<ul style="list-style-type: none"> • Saya memiliki kemampuan untuk berkerja dalam tim. 					

	Berkerja	<ul style="list-style-type: none"> • Saya memiliki kesadaran untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi. 					
		<ul style="list-style-type: none"> • Saya menciptakan hasil kerja maksimal dengan cara berkerja sama dalam mengembangkan ide dan gagasan . 					
		<ul style="list-style-type: none"> • Saya memiliki keterbukaan dalam menyampaikan dan menerima pendapat dan kritik. 					



HASIL PENGOLAHAN DATA SPSS

A. Uji Validitas dan Realibilitas

A.1 Uji Validitas dengan metode Korelasi pearson

A.1.1 Variabel Kinerja

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	TOTAL
1 Pearson	1	.791**	.732**	.687**	.877**	.472*	.194	.378	.707**	.604**	.877**	.202	.408	.403	.403	.322	.564*	.553*	.804**
1 Correlation																			
Sig. (2-tailed)		.000	.001	.002	.000	.048	.440	.134	.001	.008	.000	.421	.093	.097	.097	.192	.015	.017	.000
N	18	18	18	18	18	18	18	17	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
2 Pearson	.791**	1	.926**	.573*	.693**	.329	.154	.240	.671**	.821**	.693**	.287	.387	.204	.204	.025	.255	.325	.713**
2 Correlation																			
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.013	.001	.183	.543	.354	.002	.000	.001	.247	.112	.417	.417	.920	.307	.188	.001
N	18	18	18	18	18	18	18	17	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
3 Pearson	.732**	.926**	1	.516*	.642**	.101	-.090	-.015	.564*	.731**	.642**	.202	.326	.054	.054	-.054	.139	.168	.561*
3 Correlation																			
Sig. (2-tailed)	.001	.000		.029	.004	.691	.721	.953	.015	.001	.004	.422	.187	.833	.833	.833	.581	.504	.016
N	18	18	18	18	18	18	18	17	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
4 Pearson	.687**	.573*	.516*	1	.767**	.449	.170	.368	.530*	.529*	.570*	.379	.306	.081	.081	.101	.101	.040	.600**
4 Correlation																			
Sig. (2-tailed)	.002	.013	.029		.000	.062	.500	.146	.024	.024	.014	.121	.217	.751	.751	.691	.691	.876	.009

N	18	18	18	18	18	18	18	17	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
r Pearson	.877**	.693**	.642**	.767**	1	.564*	.221	.471	.744**	.689**	.723**	.372	.430	.523*	.523*	.240	.495*	.444	.834**
Sig. (2-tailed)	.000	.001	.004	.000		.015	.377	.056	.000	.002	.001	.128	.075	.026	.026	.337	.037	.065	.000
N	18	18	18	18	18	18	18	17	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
r Pearson	.472*	.329	.101	.449	.564*	1	.587*	1.000**	.601**	.388	.564*	.573*	.694**	.670**	.670**	.152	.426	.598**	.757**
Sig. (2-tailed)	.048	.183	.691	.062	.015		.010	.000	.008	.111	.015	.013	.001	.002	.002	.546	.078	.009	.000
N	18	18	18	18	18	18	18	17	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
r Pearson	.194	.154	-.090	.170	.221	.587*	1	.450	.206	.153	.221	.294	.238	.454	.454	.110	.391	.430	.365
Sig. (2-tailed)	.440	.543	.721	.500	.377	.010		.070	.412	.546	.377	.236	.342	.058	.058	.665	.108	.075	.137
N	18	18	18	18	18	18	18	17	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
r Pearson	.378	.240	-.015	.368	.471	1.000**	.450	1	.526*	.310	.471	.509*	.623**	.627**	.627**	.342	.387	.553*	.732**
Sig. (2-tailed)	.134	.354	.953	.146	.056	.000	.070		.030	.226	.056	.037	.008	.007	.007	.179	.125	.021	.001
N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
r Pearson	.707**	.671**	.564*	.530*	.744**	.601**	.206	.526*	1	.769**	.558*	.286	.577*	.513*	.513*	.171	.342	.503*	.786**
Sig. (2-tailed)	.001	.002	.015	.024	.000	.008	.412	.030		.000	.016	.250	.012	.030	.030	.498	.165	.033	.000
N	18	18	18	18	18	18	18	17	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18

r Pearson	.604**	.821**	.731**	.529*	.689**	.388	.153	.310	.769**	1	.498*	.256	.296	.360	.360	.166	.341	.306	.711**
Sig. (2-tailed)	.008	.000	.001	.024	.002	.111	.546	.226	.000		.035	.305	.233	.142	.142	.512	.166	.217	.001
N	18	18	18	18	18	18	18	17	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
r Pearson	.877**	.693**	.642**	.570*	.723**	.564*	.221	.471	.558*	.498*	1	.478*	.645**	.523*	.523*	.240	.495*	.693**	.834**
Sig. (2-tailed)	.000	.001	.004	.014	.001	.015	.377	.056	.016	.035		.045	.004	.026	.026	.337	.037	.001	.000
N	18	18	18	18	18	18	18	17	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
r Pearson	.202	.287	.202	.379	.372	.573*	.294	.509*	.286	.256	.478*	1	.825**	.537*	.537*	-.244	-.147	.383	.598**
Sig. (2-tailed)	.421	.247	.422	.121	.128	.013	.236	.037	.250	.305	.045		.000	.021	.021	.329	.562	.116	.009
N	18	18	18	18	18	18	18	17	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
r Pearson	.408	.387	.326	.306	.430	.694**	.238	.623**	.577*	.296	.645**	.825**	1	.592**	.592**	-.197	.000	.581*	.692**
Sig. (2-tailed)	.093	.112	.187	.217	.075	.001	.342	.008	.012	.233	.004	.000		.010	.010	.432	1.000	.011	.001
N	18	18	18	18	18	18	18	17	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
r Pearson	.403	.204	.054	.081	.523*	.670**	.454	.627**	.513*	.360	.523*	.537*	.592**	1	1.000**	.403	.636**	.892**	.752**
Sig. (2-tailed)					.014	.001		.008	.035		.045	.004	.000				.004	.001	.001
N					18	18		17	18		18	18	18				18	18	18

Sig. (2-tailed)	.097	.417	.833	.751	.026	.002	.058	.007	.030	.142	.026	.021	.010		.000	.098	.005	.000	.000
N	18	18	18	18	18	18	18	17	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
ƒ Pearson Correlation	.403	.204	.054	.081	.523	.670**	.454	.627**	.513*	.360	.523*	.537*	.592**	1.000**	1	.403	.636**	.892**	.752**
ξ Sig. (2-tailed)	.097	.417	.833	.751	.026	.002	.058	.007	.030	.142	.026	.021	.010	.000		.098	.005	.000	.000
N	18	18	18	18	18	18	18	17	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
ƒ Pearson Correlation	.322	.025	-.054	.101	.240	.152	.110	.342	.171	.166	.240	-.244	-.197	.403	.403	1	.766**	.484*	.359
€ Sig. (2-tailed)	.192	.920	.833	.691	.337	.546	.665	.179	.498	.512	.337	.329	.432	.098	.098		.000	.042	.143
N	18	18	18	18	18	18	18	17	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
ƒ Pearson Correlation	.564*	.255	.139	.101	.495	.426	.391	.387	.342	.341	.495*	-.147	.000	.636**	.636**	.766**	1	.714**	.542*
ƒ Sig. (2-tailed)	.015	.307	.581	.691	.037	.078	.108	.125	.165	.166	.037	.562	1.000	.005	.005	.000		.001	.020
N	18	18	18	18	18	18	18	17	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
ƒ Pearson Correlation	.553*	.325	.168	.040	.444	.598**	.430	.553*	.503*	.306	.693**	.383	.581*	.892**	.892**	.484*	.714**	1	.749**
ξ Sig. (2-tailed)	.017	.188	.504	.876	.065	.009	.075	.021	.033	.217	.001	.116	.011	.000	.000	.042	.001		.000
N	18	18	18	18	18	18	18	17	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18

Pearson (Correlation)	.804**	.713**	.561*	.600**	.834**	.757**	.365	.732**	.786**	.711**	.834**	.598**	.692**	.752**	.752**	.359	.542*	.749**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.001	.016	.009	.000	.000	.137	.001	.000	.001	.000	.009	.001	.000	.000	.143	.020	.000	
N	18	18	18	18	18	18	18	17	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

A.1.2 Variabel Beban kerja

Correlations

		p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	total
p1	Pearson Correlation	1	.625**	.191	.445	.260	.081	.228	.118	.333	-.290	.613**
	Sig. (2-tailed)		.006	.448	.064	.297	.750	.363	.641	.176	.244	.007
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
p2	Pearson Correlation	.625**	1	.313	.292	.512*	-.038	.414	.442	.312	-.209	.750**
	Sig. (2-tailed)	.006		.206	.239	.030	.881	.088	.066	.207	.406	.000
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
p3	Pearson Correlation	.191	.313	1	.383	.170	.069	.064	.304	.086	-.375	.494*
	Sig. (2-tailed)	.448	.206		.117	.500	.784	.802	.221	.735	.125	.037
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
p4	Pearson Correlation	.445	.292	.383	1	.083	.648**	-.434	.283	.802**	-.125	.680**

	Sig. (2-tailed)	.064	.239	.117		.742	.004	.072	.254	.000	.621	.002
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
p5	Pearson Correlation	.260	.512*	.170	.083	1	.038	-.013	.055	.000	-.104	.598**
	Sig. (2-tailed)	.297	.030	.500	.742		.881	.958	.828	1.000	.680	.009
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
p6	Pearson Correlation	.081	-.038	.069	.648**	.038	1	-.725**	.171	.606**	-.032	.319
	Sig. (2-tailed)	.750	.881	.784	.004	.881		.001	.496	.008	.898	.197
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
p7	Pearson Correlation	.228	.414	.064	-.434	-.013	-.725**	1	.272	-.384	-.126	.022
	Sig. (2-tailed)	.363	.088	.802	.072	.958	.001		.275	.115	.620	.930
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
p8	Pearson Correlation	.118	.442	.304	.283	.055	.171	.272	1	.177	-.354	.528*
	Sig. (2-tailed)	.641	.066	.221	.254	.828	.496	.275		.483	.149	.024
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
p9	Pearson Correlation	.333	.312	.086	.802**	.000	.606**	-.384	.177	1	.200	.560*
	Sig. (2-tailed)	.176	.207	.735	.000	1.000	.008	.115	.483		.425	.016
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
p10	Pearson Correlation	-.290	-.209	-.375	-.125	-.104	-.032	-.126	-.354	.200	1	-.202
	Sig. (2-tailed)	.244	.406	.125	.621	.680	.898	.620	.149	.425		.423
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
total	Pearson Correlation	.613**	.750**	.494*	.680**	.598**	.319	.022	.528*	.560*	-.202	1

Sig. (2-tailed)	.007	.000	.037	.002	.009	.197	.930	.024	.016	.423	
N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

A.2 Uji realibilitas dengan metode Cronbach Alpha

A.2.1 Reliabilitas Variabel Beban Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.730	8

A.2.2 Reliabilitas Variabel Kinerja karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.763	17

B. Data Responden

- **Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki-laki	16	47.1	47.1	47.1
perempuan	18	52.9	52.9	100.0
Total	34	100.0	100.0	

- **Usia**

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30	6	17.6	17.6	17.6
31-40	11	32.4	32.4	50.0
41-50	12	35.3	35.3	85.3
>50	5	14.7	14.7	100.0
Total	34	100.0	100.0	

- **Pendidikan Terakhir**

pendidikan terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S1	26	76.5	76.5	76.5
S2	8	23.5	23.5	100.0
Total	34	100.0	100.0	

- **Masa Kerja**

Masa kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <3 tahun	1	2.9	2.9	2.9
3-6 tahun	14	41.2	41.2	44.1
7-10 tahun	4	11.8	11.8	55.9
>10 tahun	15	44.1	44.1	100.0
Total	34	100.0	100.0	

- **Status Perkawinan**

Status perkawinan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid menikah	29	85.3	85.3	85.3
belum menikah	5	14.7	14.7	100.0
Total	34	100.0	100.0	

C. Statistik Deskriptif per Variabel

1. Variabel Beban Kerja Mental

- **Dimensi Beban Waktu**

waktu luang sedikit

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	5	14.7	14.7	14.7
KS	5	14.7	14.7	29.4
S	21	61.8	61.8	91.2
SS	3	8.8	8.8	100.0
Total	34	100.0	100.0	

gangguan slama kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	5.9	5.9	5.9
	TS	6	17.6	17.6	23.5
	KS	14	41.2	41.2	64.7
	S	10	29.4	29.4	94.1
	SS	2	5.9	5.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

double job

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.9	2.9	2.9
	TS	1	2.9	2.9	5.9
	KS	7	20.6	20.6	26.5
	S	17	50.0	50.0	76.5
	SS	8	23.5	23.5	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

- Dimensi Beban Usaha Mental

butuh konsentrasi tinggi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	29	85.3	85.3	85.3
	SS	5	14.7	14.7	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

pekerjaan tak menentu datangnya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.9	2.9	2.9
	KS	11	32.4	32.4	35.3
	S	13	38.2	38.2	73.5
	SS	9	26.5	26.5	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

- **Dimensi Beban Tekanan Psikologis**

pekerjaan memiliki tingkat resiko tinggi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	8.8	8.8	8.8
	KS	3	8.8	8.8	17.6
	S	21	61.8	61.8	79.4
	SS	7	20.6	20.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

tingkat kompensasi saat ini mengurangi tekanan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	14.7	14.7	14.7
	KS	11	32.4	32.4	47.1
	S	14	41.2	41.2	88.2
	SS	4	11.8	11.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

2. Variabel Kinerja Karyawan

a. Dimensi Kualitas

melakukan pekerjaan dgn teliti

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	25	73.5	73.5	73.5
	SS	9	26.5	26.5	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

melakukan pekerjaan sesuai SOP

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	18	52.9	52.9	52.9
	SS	16	47.1	47.1	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

memberi hasil berharga bagi organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.9	2.9	2.9
	S	19	55.9	55.9	58.8
	SS	14	41.2	41.2	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

dapat mengurangi tingkat kesalahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	5.9	5.9	5.9
	S	23	67.6	67.6	73.5
	SS	9	26.5	26.5	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

hasil kerja sesuai tujuan yg diharapkan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	27	79.4	79.4	79.4
	SS	7	20.6	20.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

b. Dimensi Kuantitas

mengetahui target yang ingin dicapai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.9	2.9	2.9
	S	28	82.4	82.4	85.3
	SS	5	14.7	14.7	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

memahami cara mencapai hasil yg diinginkan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	29	85.3	85.3	85.3
	SS	5	14.7	14.7	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

c. Dimensi Penggunaan Waktu dalam Bekerja

menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	11.8	11.8	11.8
	S	24	70.6	70.6	82.4
	SS	6	17.6	17.6	100.0

menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	11.8	11.8	11.8
	S	24	70.6	70.6	82.4
	SS	6	17.6	17.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

memiliki tingkat disiplin tinggi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	5.9	5.9	5.9
	S	23	67.6	67.6	73.5
	SS	9	26.5	26.5	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

menyelesaikan pekerjaan walau terganggu cuti

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.9	2.9	2.9
	S	26	76.5	76.5	79.4
	SS	7	20.6	20.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

tidak membutuhkan waktu tambahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.9	2.9	2.9
	TS	4	11.8	11.8	14.7
	KS	11	32.4	32.4	47.1
	S	13	38.2	38.2	85.3

SS	5	14.7	14.7	100.0
Total	34	100.0	100.0	

mengetahui waktu kerja sesuai standar yang ada

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	13	38.2	38.2	38.2
	S	18	52.9	52.9	91.2
	SS	3	8.8	8.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

d. Dimensi Kemampuan Kerja Sama dalam Bekerja

memiliki kemampuan kerja dlm tim

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.9	2.9	2.9
	S	24	70.6	70.6	73.5
	SS	9	26.5	26.5	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

memiliki kesadaran kerja sama u/ mncapai tujuan org

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	25	73.5	73.5	73.5
	SS	9	26.5	26.5	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

kerja maksimal dgn bekerja sama

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	S	19	55.9	55.9	55.9
	SS	15	44.1	44.1	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

memiliki keterbukaan dlm menyampaikan dan menerima kritik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	22	64.7	64.7	64.7
SS	12	35.3	35.3	100.0
Total	34	100.0	100.0	

C.Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		bebankerja	kinerja
N		34	34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	26.06	66.74
	Std. Deviation	3.481	5.869
Most Extreme Differences	Absolute	.164	.226
	Positive	.164	.226
	Negative	-.122	-.164
Kolmogorov-Smirnov Z		.957	1.320
Asymp. Sig. (2-tailed)		.319	.061

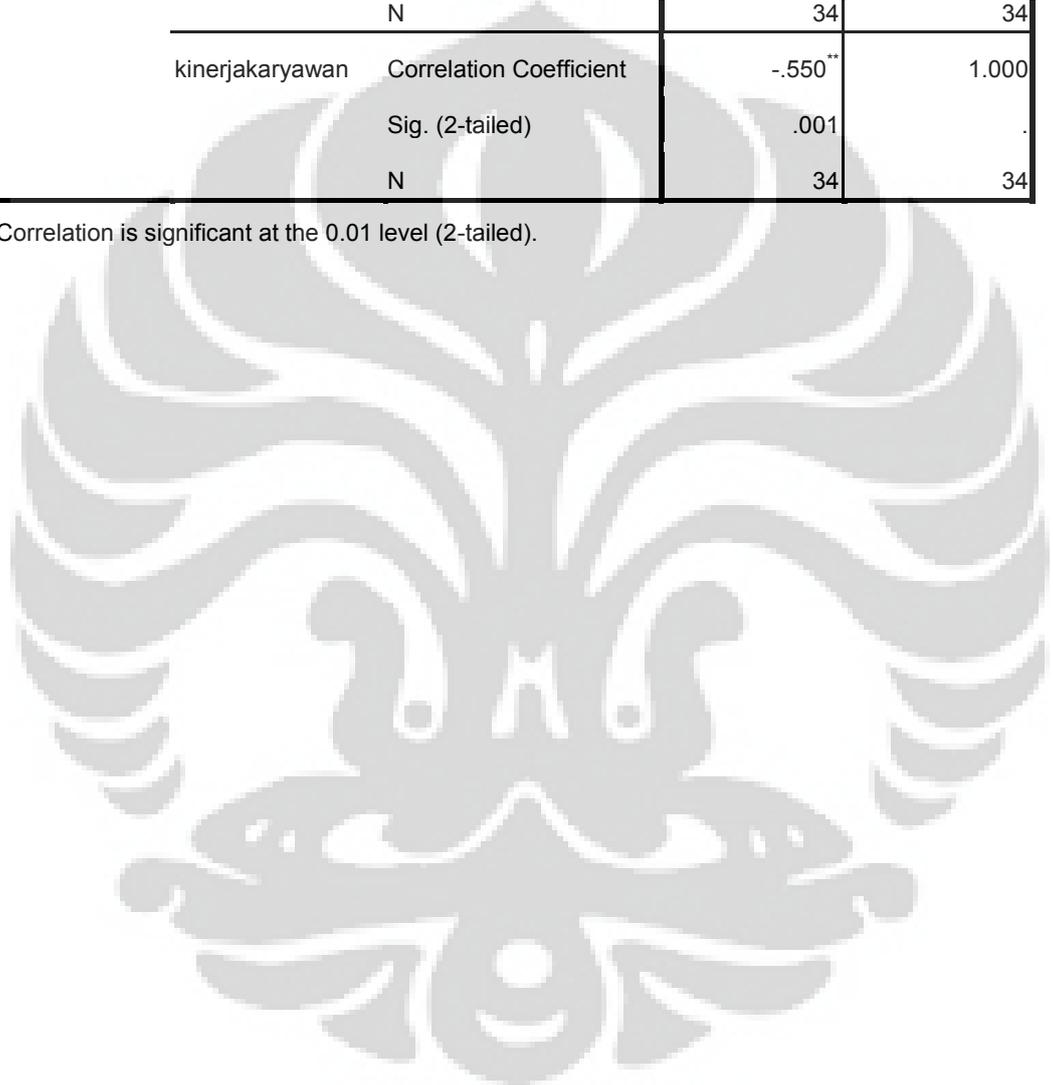
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

D. Hasil Uji Korelasi Rank Spearman

Correlations			bebanmental	kinerjakaryawan
Spearman's rho	bebanmental	Correlation Coefficient	1.000	-.550**
		Sig. (2-tailed)	.	.001
		N	34	34
	kinerjakaryawan	Correlation Coefficient	-.550**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.001	.
		N	34	34

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Raldina Asdyanti
Tempat dan Tanggal Lahir : Jakarta, 21 Oktober 1990
Alamat : Jl. Sunan Ampel IV Blok O3 No. 19, Bekasi Timur
Nomor Telepon` : 085693196231
Surat Elektronik : raldina.asdyanti@yahoo.com
Nama Orang Tua : Ayah : Asmat Anwar
Ibu : Sumiyati
Riwayat Pendidikan Formal :
SD : SDN Duren Jaya 12 Bekasi
SMP : SMPN 11 Bekasi
SMA : SMAN 1 Bekasi
S1 : Program Studi Ilmu Administrasi Niaga/ Sumber Daya Manusia, FISIP,
Universitas Indonesia.