

Beban Kerja pada Perusahaan JG

Elma¹, Palahudin².

^{1,2}Universitas Djuanda, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen.

c.2210975@gmail.com

ABSTRAK

Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung kepada kualitas sumber daya manusianya. Meskipun prosedur yang dirancang dengan baik sangat penting, namun tanpa dukungan karyawan yang kompeten, efektivitasnya akan terhambat. Penelitian ini bertujuan mengkaji beban kerja yang dialami oleh karyawan perusahaan JG, terutama pada bagian sales, dalam mencapai target penjualan. Melalui metode kualitatif yang meliputi observasi, wawancara dan diskusi, ditemukan bahwa karyawan mengalami beban kerja yang tinggi akibat adanya pekerjaan yang harus dilakukan bersamaan, kurangnya efisiensi dalam promosi dan minimnya pelatihan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan telah mengambil langkah-langkah, seperti coaching dan konseling untuk menangani masalah ini. Akan tetapi, hasilnya belum optimal. Penulis merekomendasikan penyusunan ulang beban kerja, pelatihan keterampilan, optimalisasi media sosial, peningkatan komunikasi tim serta pemberian motivasi dan penghargaan. Selain itu penerapan teori Job Demands-Resources (JD-R) dan teori Penjualan Berbasis Hubungan diharapkan membantu perusahaan dalam mengatasi beban kerja dan meningkatkan pencapaian target penjualan. Penelitian ini diharapkan memberi kontribusi bagi pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan.

Kata Kunci: Beban kerja, Manajemen Sumber Daya Manusia

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung kepada kualitas sumber daya manusianya. Prosedur yang dirancang sebaik apapun tidak berarti tanpa sumber daya manusia yang kompeten. Karena itu, peran manusia dalam suatu perusahaan, baik saat ini ataupun di masa mendatang tetap tidak akan tergantikan oleh mesin. Manajemen Sumber Daya Manusia pun menjadi ilmu yang sangat penting untuk mengelola aset berharga perusahaan ini secara efektif.

Sofyandi (2018:11), manajemen sumber daya manusia dipahami sebagai strategi yang mengintegrasikan fungsi perencanaan, organisasi, kepemimpinan serta pengendalian seluruh operasional perusahaan. Hal ini mencakup kegiatan rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, penempatan, evaluasi kerja, kompensasi, relasi industrial sampai pemutusan hubungan kerja. Tujuannya yaitu membangkitkan produktivitas sumber daya manusia demi mencapai keberhasilan perusahaan.

Beban kerja adalah fenomena umum dalam manajemen sumber daya manusia. Koesomowidjojo (2017:21) menjelaskan beban kerja sebagai mekanisme penentuan jumlah jam kerja yang diperlukan pada penyelesaian sebuah pekerjaan dalam periode tertentu. Asriani (2018:59) menambahkan bahwa beban kerja ideal terdistribusi secara merata, baik di tingkat perusahaan maupun individu, untuk mencegah terjadinya ketidakseimbangan tugas dan beban kerja yang tidak adil. Koesomowidjojo (2017:33) menyatakan indikator beban kerja yaitu pemanfaatan waktu kerja, target yang hendaknya dicapai dan kondisi lingkungan kerja.

JG sebagai suatu dealer yang telah beroperasi selama 35 tahun dan memiliki jaringan yang luas. Dengan layanan terpadu termasuk bengkel serta penjualan suku cadang, perusahaan ini menghadapi tantangan dalam pengelolaan beban kerja karyawannya. Penelitian ini bertujuan melakukan pengkajian pada beban kerja yang dialami oleh karyawan JG dengan fokus pada pencapaian target penjualan.

Tabel 1.1 Data Penjualan 2024

NO	BULAN	TARGET PENJUALAN			Keterangan
		Target Penjualan	Realisasi Penjualan	Ketercapaian Target (%)	
1.	Januari	215	188	87.44	Tidak tercapai
2.	Februari	190	180	94.73	Tidak tercapai
3.	Maret	225	200	88.89	Tidak tercapai
4.	April	175	176	100.57	Tercapai
5.	Mei	225	151	67.11	Tidak tercapai
6.	Juni	205	152	74.14	Tidak tercapai
7.	Juli	245	186	75.91	Tidak tercapai
8.	Agustus	235	224	95.31	Tidak tercapai
9.	September	240	152	63.33	Tidak tercapai
10.	Oktober	240	152	63.33	Tidak tercapai
11.	November	250	200	80	Tidak tercapai
12.	Desember	255	190	74.50	Tidak Tercapai
TOTAL		2.700			

Sumber : JG, 2024

Pada tabel 1.1 data penjualan selama tahun 2024 menunjukkan bahwa hanya satu bulan target yang tercapai, sementara sebelas bulan lainnya menunjukkan hasil yang tidak memuaskan. Penurunan kinerja karyawan diakibatkan oleh beban kerja yang tidak seimbang, maka diperlukan perhatian lebih, observasi yang dilakukan penulis menunjukkan bahwa karyawan sering merasa terbebani oleh berbagai tugas yang perlu diselesaikan secara bersamaan, termasuk perencanaan penjualan dan promosi.

Apabila permasalahan beban kerja ini tidak ditangani, berdampak negatif terhadap kinerja karyawan dan tujuan perusahaan. Karena itu, penulis tertarik untuk menyelidiki lebih lanjut mengenai fenomena beban kerja terdapat pada perusahaan JG ini.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini yaitu kualitatif. Moleong (2017:6), penelitian kualitatif mempunyai tujuan memahami fenomena yang dialami subjek penelitian, seperti perilaku, persepsi dan motivasi secara menyeluruh serta deskriptif. penelitian ini memanfaatkan bahasa untuk menggambarkan fenomena tersebut dalam konteks alamiahnya.

Jumlah sumber daya manusia yang terlibat, terkhusus bagian sales sebanyak 30 orang dengan latar pendidikan minimal tamatan SMA/ sederajat.

Langkah-langkah dalam penelitian ini, yaitu :

1. Observasi, metode ini dilaksanakan melalui pengamatan langsung terhadap kegiatan operasional perusahaan JG. Penulis mencatat secara sistematis berbagai informasi yang relevan dengan topik yang diambil, termasuk kondisi kerja dan interaksi karyawan.
2. Wawancara, pengumpulan data yang dilakukan dimana penulis mengajukan sejumlah pertanyaan dalam format tanya jawab. Tujuan wawancara ini untuk mendapatkan informasi mendalam mengenai kondisi perusahaan, beban kerja dan pengalaman karyawan dalam mencapai target penjualan.
3. Diskusi, metode ini digunakan untuk melakukan tukar pikiran secara langsung dengan sumber. Bertujuan mendapatkan informasi lebih lanjut dan mendapatkan perspektif yang berbeda mengenai masalah yang dihadapi.
4. Analisis. Proses ini dilakukan agar dapat mengidentifikasi masalah yang ada kemudian mencari solusi tepat dalam mengatasi permasalahan yang di hadapi perusahaan. Dalam tahapan ini, penulis mengevaluasi data yang telah didapat dari observasi,wawancara serta diskusi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Mengacu pada hasil observasi serta wawancara selama kuliah kerja lapangan, ditemukan bahwa beban kerja yang dirasakan karyawan sangat tinggi. Karyawan diharuskan melakukan berbagai tugas sekaligus, mulai dari perencanaan penjualan hingga promosi melalui media sosial. Kurangnya efisiensi dalam promosi serta kurangnya pelatihan memperburuk situasi, menyebabkan karyawan merasa terbebani dan menurunkan motivasi.

Perusahaan JG telah melakukan evaluasi dan mengambil langkah untuk menangani masalah beban kerja yang dirasakan karyawan, khususnya dibagian sales. Tindakan yang diambil yaitu coaching dan konseling bagi karyawan yang mengalami kelebihan beban kerja.

Pembahasan mengenai tindakan yang digunakan perusahaan untuk mengatasi masalah sebagai berikut :

1. Coaching, dimana karyawan diberikan dukungan untuk menganalisis penyebab masalah dan mengembangkan strategi yang efektif untuk mengatasinya. Pendekatan tersebut untuk membantu meningkatkan pemahaman karyawan mengenai tanggung jawab mereka.
2. Konseling, digunakan dengan memberikan dukungan emosional, karyawan diberi ruang untuk berbagi perasaan serta mencari solusi bersama. Pendekatan ini meningkatkan keterlibatan karyawan pada saat proses penyelesaian masalah.

Meskipun perusahaan telah melakukan penanganannya yang baik, hasilnya belum optimal. Penulis merekomendasikan beberapa langkah tambahan untuk mengatasi masalah beban kerja dan pencapaian target penjualan, sebagai berikut :

1. Menyusun ulang beban kerja, yaitu dengan memprioritaskan tugas berdasarkan dampaknya terhadap penjualan, serta membagi tugas dengan jelas, seperti membentuk sub-tim dengan fokus yang berbeda. Seperti terbaginya tim penjualan langsung, tim pemasaran digital dan tim event.

2. Pelatihan dan pengembangan keterampilan, yaitu mengadakan program pelatihan berkala disesuaikan dengan kebutuhan karyawan. Hal ini untuk meningkatkan keterampilan dalam penjualan serta pemasaran.
3. Optimalisasi media sosial, yaitu dengan menggunakan strategi konten yang efisien dengan perencanaan terjadwal untuk meningkatkan efektivitas promosi.
4. Meningkatkan komunikasi dan kolaborasi, yaitu dengan selalu mengadakan rapat mingguan untuk membahas progress dan tantangan, serta memastikan semua anggota tim bertanggung jawab terhadap tugas mereka.
5. Memberikan motivasi dan penghargaan, yaitu menciptakan skema insentif dan budaya umpan balik yang positif untuk membantu meningkatkan motivasi karyawan.

Penulis juga merekomendasikan untuk penerapan teori Job Demands-Resources (JD-R) untuk membantu membantu mengatasi beban kerja, mencakup indentifikasi tuntutan serta sumber daya, peningkatan sumber daya, pengurangan tuntutan dan fleksibilitas kerja. selain dari itu, penerapan teori Penjualan Berbasis Hubungan dapat membantu meningkatkan pencapaian target penjualan dengan pendekatan konsultatif dan fokus pada solusi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara selama kuliah kerja lapangan, dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang dirasakan karyawan perusahaan berada pada tingkat sangat tinggi. Karyawan diharuskan untuk menjalankan berbagai tugas secara bersamaan, mulai dari perencanaan penjualan sampai promosi melalui media sosial. Situasi ini diperburuk oleh kurangnya efisiensi dalam promosi dan kurangnya pelatihan, yang membuat karyawan merasa terbebani serta mengurangi motivasi mereka.

Perusahaan telah melakukan evaluasi dan mengambil langkah-langkah untuk mengatasi permasalahan ini, khususnya dibagian sales yaitu melalui tindakan coaching dan konseling. Coaching membantu karyawan dalam menganalisis masalah dan mengembangkan strategi, sementara konseling memberi dukungan secara emosional serta ruang untuk mencari solusi bersama.

Meskipun langkah-langkah ini telah diambil, namun hasilnya belum sepenuhnya optimal. Karena itu, penulis merekomendasikan beberapa solusi tambahan, seperti penyusunan ulang beban kerja, pelatihan komunikasi dan kolaborasi, serta pemberian motivasi dan penghargaan. Selain itu, penerapan teori Job Demands-Resources (JD-R) dan teori Penjualan Berbasis Hubungan dapat membantu dalam mengatasi beban kerja dan meningkatkan pencapaian target penjualan.

Untuk penelitian selanjutnya, penulis menyarankan agar peneliti melakukan studi lebih dalam mengenai implementasi rekomendasi yang diberikan, serta efek jangka panjang dari tindakan yang digunakan oleh perusahaan. Peneliti juga dapat mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan, serta membandingkan hasil di perusahaan lain dalam industry yang sama. Dengan demikian, hasil kuliah kerja lapangan ini dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif dan bermanfaat bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia.

REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Asriani, D. (2018). *Beban Kerja dan Lingkungan Kerja*. Jakarta: Rajawali.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). "Job Demands-Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward." *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Desseler, G. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: In Media.
- Gibson. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Erlangga.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Koesomowidjojo. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Moleong J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT. Remaja Rosda karya Bandung
- Munandar. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja*. Jakarta: PT Guna Wijaya.
- Muskamal. (2017). *Analisis Beban Kerja Organisasi*. Makassar: Amara Books.
- Rackham, N., & DeVincentis, J. (2021). *The New Conceptual Selling*. New York: McGraw-Hill.
- Rivai, V. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Surijadi, M. &. (2020). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 1, 2.
- Vanchapo, A. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Jawa Timur: CV penerbit Qiara Media.
- Wulandari, S. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara.