

ANALISIS BEBAN KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN RECEIVING DI SINTESA PENINSULA HOTEL MANADO

Mariska Walean^{*1}, Efendy Rasjid^{*2}, Juliet Makinggung^{*3}, Margaretha Rundengan^{*4}

Politeknik Negeri Manado; Jl. Raya Politeknik, Manado, (0431) 815212

¹Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

²Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

³Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

⁴Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

Email: ^{*1}mariskawalean@gmail.com, ^{*2}rasjiddefendy@gmail.com, ^{*3}meiskemanopo@polimdo.ac.id, ^{*4}jenuumry_winokan@yahoo.com

ABSTRAK

Kebutuhan akan tenaga kerja sangatlah penting karena menyangkut masalah maju mundurnya perusahaan dan tanpa tenaga kerja produktivitas suatu perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Tenaga kerja dan perusahaan merupakan dua sisi yang di samping sering berseberangan juga saling membutuhkan. Berapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, jika tanpa aspek sumber daya manusia maka kegiatan organisasi serta tujuannya tidak mungkin dapat tercapai. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang hidup, yang mempunyai pikiran dan akal sehat serta mempunyai sikap dan cara berpikir pula. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis Beban Kerja Pada Bagian Receiving Di Sintesa Peninsula Hotel Manado. Penelitian ini menggunakan metode Work Sampling dan Juga Metode Analisis beban kerja. Jenis penelitian menggunakan data primer dan sekunder. Pengumpulan data primer dilakukan melalui observasi dengan teknik sampling setiap sepuluh menit sekali pada waktu kerja berlangsung selama lima hari kerja dengan melakukan wawancara mendalam kepada karyawan di Sintesa Peninsula Hotel Manado khususnya pada bagian Receiving dan Purchasing. Populasi yang ada pada bagian *Accounting Department* berjumlah 11 orang sedangkan sampel yang diambil sebanyak 3 orang dari bagian *Receiving* dan *Purchasing*.

Kata Kunci : Beban Kerja

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu indikator terpenting dalam pencapaian tujuan organisasi, sumber daya manusia yang ada di Indonesia merupakan sumber daya yang sudah profesional dan tidak kalah bersaing dengan sumber daya manusia dari negara lain. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia yang telah mendapatkan penghargaan dari dunia Internasional kepada perusahaan yang mempunyai komitmen dan transparansi dengan standar internasional. Perkembangan teknologi yang merupakan landasan utama pada era revolusi industri ke 4 atau dikenal dengan era revolusi industri 4.0 mengharuskan perusahaan memiliki SDM yang dapat diandalkan untuk mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain apalagi perusahaan yang bidang usahanya sama. Sumber daya manusia yang memiliki

kualitas, ketrampilan, kecakapan, inisiatif, kreatif, dan inovatif merupakan faktor penentu dalam keberhasilan perusahaan.

Perkembangan tersebut mengharuskan tenaga kerja yang mempunyai keterampilan yang tinggi dan yang memiliki peran dalam menghasilkan suatu produk yang baik dan bermutu merupakan salah satu instrument dalam perkembangan perusahaan, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai salah satu komponen pelaku untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Setiap bentuk organisasi atau perusahaan apapun bentuknya akan membutuhkan orang-orang dalam melaksanakan setiap fungsi kegiatan yang ada didalam suatu organisasi atau perusahaan.

Didalam suatu sistem operasi suatu industri, sumber daya manusia merupakan salah satu aset dan memegang peranan yang sangat penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan tersebut. Oleh karena itu, suatu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan sebaik mungkin guna mencapai tujuan dari perusahaan. Hal tersebut juga sangat dibutuhkan dalam suatu industri yang menjual jasa seperti misalnya industri jasa perhotelan. Sifat jasa yang tidak dapat dipisahkan dimana produksi dan konsumsi dilakukan secara bersamaan membuat interaksi yang terjadi antara karyawan dengan konsumen selama proses transfer jasa menjadi sangat berpengaruh terhadap persepsi konsumen pada kualitas jasa dan hal ini membuat karyawan berperan penting dalam proses jasa. Sehingga di dalam pengelolaan sebuah industri perhotelanpun dibutuhkan sumber daya manusia untuk kegiatan operasionalnya.

Aktivitas kerja di lingkungan yang tidak sehat menyebabkan beban kerja fisik meningkat. Semakin berat beban kerja fisik seseorang, beban metabolisme tubuh semakin besar pula. Oleh karena itu, setiap aktivitas harus memperhatikan kapasitas karyawan. Semakin tinggi kapasitasnya semakin tinggi kinerja karyawan yang dihasilkan, sehingga berdampak pada semakin tinggi *outcome* yang diperoleh berupa peningkatan kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) yang muaranya menuju pada peningkatan kualitas kerja (*quality of life*) sebagai tujuan dari penerapan ergonomi.

Beban kerja merupakan suatu tuntutan pekerjaan saat menerima permintaan, perintah, atau tuntutan yang akan menghasilkan suatu bentuk dan tingkatan kinerja. Sehingga secara tidak langsung, produktivitas pekerja dipengaruhi oleh beban kerja yang diterimanya yang terindikasi lewat kinerjanya, aktivitas manusia dapat dibagi menjadi dua golongan, yaitu kerja fisik (otot) dan kerja mental (otak). Walaupun tidak dapat di pisahkan, namun masih dapat dibedakan pekerjaan dengan dominasi aktivitas fisik dan pekerjaan dengan dominasi aktivitas mental, untuk itu aktivitas fisik dan mental ini menimbulkan konsekuensi yaitu munculnya beban kerja. Beban kerja adalah dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang di selesaikan pada waktu tertentu.

Pelaksanaan analisis beban kerja pada hakekatnya diharapkan agar terpenuhinya tuntutan kebutuhan untuk menciptakan efektivitas dan efisiensi serta profesionalisme sumber daya manusia yang memadai pada setiap organisasi/perusahaan serta mampu melaksanakan tugas-tugas umum organisasi/perusahaan secara lancar. Apabila beban kerja melebihi dari kemampuan pekerja maka kinerja karyawan tidak maksimal dan menurun, sehingga menyebabkan tugas tidak terlaksana dengan baik. Hal ini menyebabkan beban kerja menjadi suatu masalah bagi perusahaan.

Sintesa Peninsula Hotel Manado adalah satu-satunya hotel berbintang lima di Manado, yang berdiri di bawah naungan Sintesa Group dari Jakarta. Sintesa Peninsula

memberikan fasilitas bagi para tamu dapat bersantai seperti restoran, pertemuan bisnis informal, live music, swimming pool, fitness centre, jaringan internet dan kamar-kamar yang nyaman untuk para tamunya. Banyak pula acara dan pertemuan baik pemerintahan, perusahaan-perusahaan swasta, organisasi masyarakat yang membuat dan melaksanakan kegiatan di Sintesa Peninsula Hotel Manado.

Dengan adanya fasilitas-fasilitas tersebut maka karyawan yang ada dalam Peninsula Hotel harus memberikan kinerja yang optimal sehingga akan lebih banyak pelanggan yang akan berkunjung, menginap dan menggunakan semua fasilitas-fasilitas yang tersedia. Dengan demikian tujuan dari perusahaan dapat terwujud dan SDM yang ada didalamnya dapat merasakan kompensasi dari perusahaan.

Bagian *Receiving* pada Sintesa Peninsula Hotel Manado merupakan salah satu bagian yang ada. Pekerjaan yang ada pada bagian ini sesuai dengan *job description* belum sesuai dengan jumlah karyawan yang ada. Karena pada kenyataan yang ada sesuai dengan pengamatan penulis hanya berjumlah 1(satu) karyawan saja. Adapun *Job Description* pada bagian *Receiving* dapat dilihat pada Tabel 1 dibawah ini:

Tabel. 1
Job Description Bagian Receiving
Sintesa Peninsula Hotel Manado

No	Uraian Pekerjaan	Ket
1	Periksa apakah faktur / catatan pengiriman, barang benar-benar diterima dan sesuai pesanan	
2	Stempel semua faktur / catatan pengiriman dengan stempel penerima dan lengkapi bagian yang berlaku	
3	Periksa kualitas dan kuantitas barang yang diterima	
4	Siapkan laporan penerimaan	
5	Simpan item dengan benar dalam penyimpanan yang tepat dengan memperhatikan prinsip <i>First In First Out</i>	
6	Setiap hari periksa toko dan lemari es untuk menemukan barang-barang yang rusak dan beri tahu Pengawas Toko tentang barang-barang yang mendekati tanggal kedaluwarsa	
7	Ketahui item mana yang merupakan item isu langsung dan pastikan dokumen pendukung yang tepat sebelum diterbitkan	
8	Pastikan hanya orang yang berwenang memasuki semua ruang toko/lemari es di bagian Anda	
9	Siapkan label identifikasi daging	

Sumber; *Sintesa Peninsula Hotel Manado*

Pada Tabel 1 di atas merupakan fungsi, tugas dan tanggung jawab yang harus dikerjakan oleh bagian *receiving* dimana bagian ini hanya mempunyai 1(satu) orang karyawan, oleh karena itu karyawan yang ada di bagian *receiving* harus menjalankan tugas dengan optimal, bertanggung jawab terhadap pekerjaan, memprioritaskan pekerjaan, dan mengelola waktu dengan efektif dan efisien agar supaya tugas pekerjaan menjadi mudah dan terlaksana dengan baik.

Akan tetapi ada juga pekerjaan tambahan dari bagian *storekeeper* (gudang) yang dikerjakan oleh karyawan bagian *receiving* sehingga tugas dan tanggung jawab pekerjaan menjadi bertambah dan menyebabkan beban kerja dari

bagian storekeeper (gudang) semakin berat, adapun uraian pekerjaan/*job description* bagian *storekeeper*(gudang) dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini:

Tabel. 2
Job Description Bagian *storekeeper* (gudang),
Sintesa Peninsula Hotel Manado

No	Uraian Pekerjaan	Ket
1	Semua barang dagangan yang memasuki gudang harus memiliki dokumentasi yang tepat (menerima catatan, pesanan pembelian, daftar belanja, dll).	
2	Semua barang dagangan yang meninggalkan gudang harus didukung oleh permintaan resmi yang benar.	
3	Tidak ada barang dagangan di gudang yang diizinkan untuk pergi di bawah nominal kuantitas yang ditetapkan, atau stok minimum yang diperlukan.	
4	Gudang harus tetap bersih, tertib, dan semua harus terkunci dengan baik.	
5	Bertanggung jawab atas catatan persediaan abadi dan ringkasan harian dari semua pembelian dan masalah persediaan operasi dan peralatan operasi.	
6	Membantu personel akuntansi dalam persediaan fisik berkala, persediaan operasi(ruang penyimpanan), dan peralatan operasi(toko).	
7	Memperhitungkan perbedaan dalam inventaris fisik dengan angka-angka buku dan menyarankan manajemen perbedaan material.	
8	Bertanggung jawab untuk dokumentasi yang benar dari semua barang dagangan yang masuk meninggalkan toko, seperti menerima catatan, pesanan pembelian, dan permintaan resmi yang benar.	
9	Menerapkan control yang tepat dalam menjaga keamanan area penyimpanan setiap saat.	

Sumber; *Sintesa Peninsula Hotel Manado*

Dengan adanya penambahan tugas pokok, fungsi dan wewenang dalam bagian receiving, menyebabkan beban kerja karyawan yang hanya 1(satu) orang di Sintesa Peninsula Hotel Manado, bahwa akibat dari berlebuhnya pekerjaan pada bagian *receiving* dikarenakan pekerjaan dari bagian *storekeeper* (gudang) di kerjakan oleh bagian *receiving* sehingga menyebabkan kerja bertambah, maka dari itu menjadi suatu beban kerja. Beban kerja yang berlebihan menyebabkan tenaga kerja atau karyawan yang ada dibagian ini kewalahan mengerjakan semua pekerjaan.

A. Tujuan Penelitian

- 1) Untuk menganalisis beban kerja yang ada pada bagian receiving di Sintesa Peninsula Hotel Manado.
- 2) Untuk mengetahui jumlah tenaga kerja yang tepat pada bagian receiving di Sintesa Peninsula Hotel Manado.
- 3) Untuk mengimplementasikan bagaimana beban kerja yang sesungguhnya pada bagian receiving di Sintesa Peninsula Hotel Manado.

B. Sasaran Penelitian

- 1) Menekan pengangguran dengan cara membuka lapangan pekerjaan sendiri
- 2) Meningkatkan perekonomian masyarakat.

B. Landasan Teori

a. Analisis pekerjaan Analisis Pekerjaan

akan memberikan informasi mengenai uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, dan evaluasi pekerjaan bahkan dapat memperkirakan pengayaan atau perluasan pekerjaan dan penyerdahanaan pekerjaan pada masa yang akan datang, (Hasibuan 2003:2 dalam Subekhi dan Jauhar, 2012). Analisis pekerjaan adalah informasi tertulis mengenai pekerjaan apa saja yang harus dikerjakan dalam suatu perusahaan agar tujuan tercapai. Manfaat analisis pekerjaan akan memberikan informasi tentang aktivitas pekerjaan, standar pekerjaan, konteks pekerjaan, pernyataan personal (*personnel requirement*), perilaku manusia, dan alat-alat yang akan diperlukan.

b. Deskripsi Pekerjaan

Deskripsi pekerjaan (*job description*) diketahui disusun berdasarkan informasi yang telah dihasilkan oleh analisis pekerjaan. Deskripsi pekerjaan biasanya digunakan untuk tangan operasional. Deskripsi pekerjaan harus ditetapkan secara jelas untuk setiap jabatan, supaya pejabat tersebut mengetahui tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan. Deskripsi pekerjaan memberikan standar tugas yang harus dicapai oleh masing-masing pemegang jabatan tersebut. Deskripsi pekerjaan adalah informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi, (Arep dan Tanjung dalam Sari, 2008).

c. Pengadaan Tenaga Kerja (Rekrutmen)

Rekrutmen merupakan jumlah dan kategori pegawai yang diperlukan yang di tetapkan dalam perencanaan pegawai atau pengelolaan SDM secara formal. Rekrutmen disusun melalui perencanaan rekrutmen yang terperinci, dan disajikan persyaratan jabatan dalam bentuk kebutuhan yang dimaksudkan untuk pegawai yang akan mengisi lowongan baru, atau karena pegawai yang mengundurkan diri atau pensiun, dan atau karena ekspansi terhadap area atau wilayah kerja yang baru sehingga membutuhkan pegawai baru. (Amstrong dalam Sinambela, 2016:120).

d. Analisis Beban Kerja

Analisa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas. (Amstrong dalam Sinambela, 2016:120).

Analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah pegawai yang dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang dapat dilimpahkan kepada seorang pegawai, atau dapat pula dikemukakan bahwa analisis beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah

jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan beban kerja dalam waktu tertentu.

A. Metode Analisis Beban Kerja

Dalam rangka mendapatkan informasi yang diperlukan dalam kegiatan ini dilakukan dengan 3 pendekatan, Sinambela, (2012:589) yaitu:

1. Pendekatan Organisasi. Melalui pendekatan organisasi sebagai informasi, akan diperoleh informasi tentang : nama jabatan, struktur organisasi, tugas pokok, fungsi dan tanggung jawab, kondisi kerja, tolok ukur tiap pekerjaan, proses pekerjaan, hubungan kerja, serta persyaratan-persyaratan.
2. Pendekatan analisis jabatan. Jabatan yang dimaksud tidak terbatas pada jabatan struktural dan fungsional, akan tetapi lebih diarahkan pada jabatan-jabatan non struktural yang bersifat umum dan bersifat teknis (ingat kriteria jabatan baik aspek material maupun formal).
3. Pendekatan Administratif. Melalui pendekatan ini akan diperoleh berbagai informasi yang mencakup berbagai kebijakan dalam organisasi maupun yang erat kaitannya dengan system administrasi kepegawaian.

B. Teknik Penghitungan Beban Kerja

Analisis beban kerja dilakukan dengan membandingkan bobot/beban kerja dengan norma waktu dan volume kerja, Hasibuan (2005). Target beban kerja ditentukan berdasarkan rencana kerja atau sasaran yang harus dicapai oleh setiap jabatan, misalnya mingguan atau bulanan. Volume kerja datanya terdapat pada setiap unit kerja, sedangkan norma waktu hingga kini belum banyak diperoleh sehingga dapat dijadikan suatu faktor tetap yang sangat menentukan dalam analisis beban kerja.

C. Beban Kerja

Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan/instansi menurut jenis pekerjaannya. Apabila sebagian besar pegawai bekerja sesuai dengan standar perusahaan tidak jadi masalah. Sebaliknya, jika bekerja dibawah standar mungkin karena beban kerjanya berlebihan, sementara jika diatas standar terjadi kemungkinan pemberian estimasi standar yang rendah di banding kapasitas pegawai itu sendiri (Mangkuprawira dalam Sari, 2014:33)

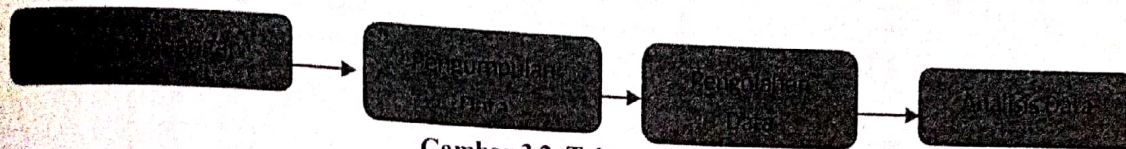
C. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian dan Tahapan Penelitian

a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dimana pengelolaan data dalam bentuk angka – angka yang dapat dihitung.

b. Tahapan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2 berikut ini;



Gambar 3.2. Tahapan Penelitian

2. Wawancara

Penulis melakukan wawancara langsung pada karyawan di Sintesa Peninsula Hotel terhadap beban kerja karyawan di bagian receiving.

3. Kajian Pustaka

Penulis mencari referensi-referensi yang terkait dengan analisis beban kerja karyawan dari sumber-sumber seperti buku-buku literatur melalui studi pustaka dan situs internet yang berkaitan dan mendukung penelitian ini.

3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini karyawan Sintesa Peninsula Hotel Manado yang di batasi hanya pada departemen *accouting* yang berjumlah 12 orang. Yang menjadi objek penelitian sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bagian *receiving*, *storekeeper*, dan *purchasing* yang berjumlah 3 orang.

4. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Definisi operasional variabel adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Dalam penelitian ini, definisi variabel operasionalnya sebagai berikut :
 - a. Beban kerja adalah sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satu satuan waktu tertentu.
 - b. Analisis Beban Kerja yaitu Jumlah jam kerja setiap karyawan akan menunjukkan jumlah karyawan yang dibutuhkan.

2. Pengukuran Variabel

skala pengukuran variabel Beban Kerja yang dipakai dalam menganalisa data. Konsep alat ukur ini menurut Sritomo (201) berupa observasi langsung atau dilakukan dengan menggunakan metode *work sampling*. Pengamatan dilakukan dengan cara mengamati setiap aktifitas – aktifitas yang dilakukan selama jam kerja. Jumlah presentase waktu kerja yang digunakan oleh karyawan untuk melakukan kegiatan yang produktif dan tidak produktif akan diketahui melalui pengelompokan kegiatan-kegiatan selama pengamatan. Penentuan waktu pengamatan bertujuan untuk menentukan jumlah atau banyaknya pengamatan dilakukan per hari. Proses pengamatan tidak boleh melebihi jumlah atau banyaknya pengamatan. Penentuan waktu pengamatan dilakukan mulai pukul

08.00 WITA sampai dengan pukul 12.00 WITA, kemudian dilanjutkan lagi pada pukul 13.00 WITA sampai dengan pukul 17.00 WITA dengan total waktu kerja adalah 8 jam.

Selanjutnya pada Tabel 3.1 dibawah ini lembar pengamatan yang akan dilakukan dengan metode *work sampling*.

Tabel 3.1

Lembar Pengamatan Aktivitas Karyawan

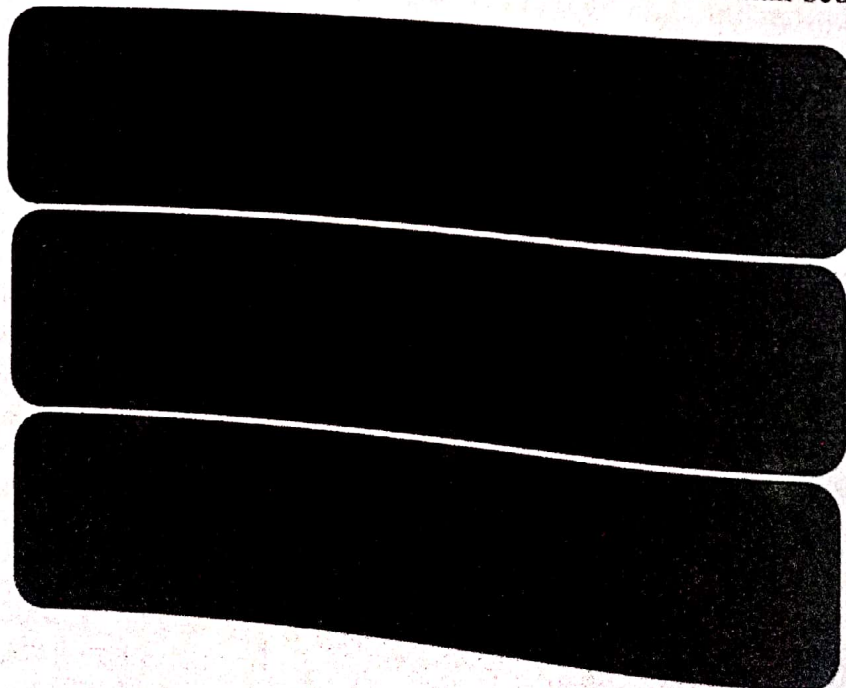
No	Waktu Pengamatan	Kegiatan Produktif	Kegiatan Non Produktif
1	08.00 – 08.05		
2	08.05 – 08.10		
3	08.05 – 08.10		
4	08.05 – 08.10		
5	08.05 – 08.10		
6	08.05 – 08.10		
7	08.05 – 08.10		
8	08.05 – 08.10		
9	08.05 – 08.10		
10	dst		
11	15.55 – 16.00		

Keterangan:

Setiap kegiatan yang dilakukan baik produktif maupun non produktif selama waktu pengamatan diberi tanda (√) pada kolom . kegiatan produktif dimaksudkan yaitu kegiatan yang berhubungan langsung dengan pekerjaan. Sedangkan kegiatan non produktif yaitu kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan pekerjaan seperti : makan diluar jam istirahat, santai, bercerita dengan karyawan lainnya, dan lain sebagainya.

5. Analisis Data

Analisis data merupakan bagian yang sangat penting dalam metode ilmiah, karena dengan menggunakan analisis data maka dapat memberi arti dan makna yang berguna dalam memecahkan permasalahan dari suatu penelitian. Tujuan dari analisis data adalah untuk menyederhanakan data dalam bentuk yang lebih mudah untuk dibaca dan diinterpretasikan. Analisis data yang digunakan adalah analisis beban kerja untuk menentukan tenaga kerja. Selanjutnya rumus yang digunakan dalam menghitung jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan adalah sebagai berikut:



D. Hasil dan Pembahasan Hasil Penelitian

A. Perhitungan Menentukan Kebutuhan Karyawan Dengan Metode Analisis Beban Kerja

Berdasarkan tabel beban kerja pada Sintesa Peninsula Hotel Manado bagian *Receiving* dan *Purchasing* pada halaman sebelumnya, berikut ini analisis beban kerja untuk setiap pekerjaan :

Rumus :

$$\text{Analisis beban kerja} = \frac{\text{Volume Pekerjaan}}{\text{Standar prestasi}} \times 1 \text{ Orang}$$

a. Menerima dan Mengecek Kualitas, kuantitas Barang

Untuk memperoleh hasil dari rumus diatas maka penulis harus mencari terlebih dahulu volume pekerjaan dan standar prestasi.

$$\begin{aligned}\text{Volume Pekerjaan} &= \frac{\text{Jumlah Nota dalam 1 (satu) bulan}}{\text{Jumlah hari kerja dalam 1 (satu) bulan}} \\ &= \frac{5.246 \text{ (item)}}{22 \text{ (hari)}}\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Standard Prestasi Kerja} &= \frac{\text{Jumlah jam kerja dalam 1 (satu) hari}}{\text{Standar Proses}} \\ &= \frac{480 \text{ Menit (8 Jam)}}{4 \text{ Menit / item}} \\ &= 120 \text{ Menit}\end{aligned}$$

Jika telah mendapatkan hasil dari volume pekerjaan dan standar prestasi maka selanjutnya kita bisa menentukan kebutuhan tenaga kerja berdasarkan rumus analisis beban kerja seperti :

$$\begin{aligned}\text{Analisis Beban Kerja} &= \frac{\text{Volume Pekerjaan}}{\text{Standar Prestasi}} \times 1 \text{ orang} \\ &= \frac{246 \text{ (item)}}{120 \text{ (item)}} \times 1 \text{ orang} \\ &= 2,05 \text{ orang}\end{aligned}$$

Jadi, dibutuhkan 2 orang karyawan untuk Menerima dan Mengecek Kualitas, Kuantitas barang. Namun pada bagian *Receiving* sendiri tidak melihat akan hal tersebut karena kepala departement accouting hanya menempatkan 1(satu) orang karyawan untuk menangani menerima dan mengecek kualitas, kuantitas barang.

Pembahasan

A. Analisis Beban Kerja Pada Bagian *Receiving*

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya tentang beban kerja karyawan di Sintesa Peninsula Hotel Manado khususnya pada bagian *Receiving*. Data yang

diperoleh dari penelitian ini berupa data sekunder dan data primer, kemudian observasi yang dilakukan pada bagian *Receiving* yaitu dengan mengamati semua kegiatan yang dilakukan kemudian penulis mencatat kegiatan tersebut kedalam lembar pengamatan aktivitas karyawan, pengamatan kegiatan karyawan dimulai dari hari senin sampai jumat selama 5 (lima) hari sesuai dengan jadwal kerja karyawan dan dimulai pada pukul 08.00 – 17.00 WITA. Berdasarkan observasi yang dilakukan selama 5 (lima) hari beban kerja yang ada pada Sintesa Peninsula Hotel Manado khususnya pada bagian *Receiving* itu sangat beragam dari 3 (tiga) orang karyawan terdapat 1 (satu) orang karyawan yang memiliki beban kerja yang sangat tinggi dan rata-rata prosentase kegiatan produktif karyawan juga sangat beragam. Sesuai dengan hasil penelitian menggunakan Metode *Work Sampling*, diperoleh gambaran bahwa karyawan di Sintesa Peninsula Hotel Manado pada bagian *Receiving* selama 5 (lima) hari memiliki tingkat produktif yang tinggi khususnya karyawan pada bagian *Receiving*. Penentuan jumlah karyawan haruslah benar-benar diperhitungkan secara cermat agar supaya karyawan yang akan diterima pada Sintesa Peninsula Hotel Manado khususnya bagian *Receiving* jumlahnya sesuai dengan volume pekerjaan yang ada.

B. Besar Beban kerja Dan Jumlah Karyawan Yang Efektif Pada Bagian Receiving

Beban kerja yang dikerjakan oleh karyawan bagian *Receiving* sangat beragam yaitu, menerima dan mengecek kualitas, dan kuantitas barang dengan jumlah 5.426 item, pekerjaan ini hanya dilakukan 1 (satu) orang karyawan. Berdasarkan perhitungan analisis beban kerja, untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut membutuhkan 2 orang.

Input store request (SR) ke dalam *system* berjumlah 4.940 data. Karyawan yang mengerjakan pekerjaan tersebut hanyalah 1 (satu) karyawan. Dimana, kemampuan menginput data dalam *system* setiap hari berjumlah 224 data, berdasarkan perhitungan beban kerja untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut membutuhkan 2 (dua) orang karyawan.

Menyiapkan barang dari departemen lain berjumlah 4.896 item, karyawan yang menyiapkan barang tersebut hanyalah 1 (satu) karyawan. Dimana, pekerjaan menyiapkan permintaan barang dari departemen lain setiap hari berjumlah 222 item barang. Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus beban kerja untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut membutuhkan 2 (dua) orang Karyawan.

Berdasarkan dari semua hasil diatas dapat dilihat bahwa dibutuhkan 8 (delapan) orang karyawan untuk menangani pekerjaan-pekerjaan tersebut. Namun Sintesa Peninsula Hotel Manado hanya menempatkan 3 (tiga) orang karyawan untuk menangani pekerjaan-pekerjaan tersebut.

C. Implementasi Beban Kerja Yang Baik

Berdasarkan dari hasil penelitian untuk menghindari terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan karena jumlah tenaga kerja yang tidak mencukupi, maka Sintesa peninsula tenaga kerja karena total tenaga kerja yang dibutuhkan penambahan 5 (lima) orang agar masalah-masalah yang dihadapi bisa teratasi dan hasil yang diperoleh akan menjadi semakin maksimal.

E. Penutup

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dijelaskan pada bagian terdahulu, maka selanjutnya dalam bab ini akan diuraikan mengenai kesimpulan hasil penelitian sebagai berikut :

- Pekerjaan karyawan di Sintesa Peninsula Hotel Manado pada bagian *Receiving* dan *Purchasing* begitu banyak, dibuktikan dengan menerima dan mengecek kualitas, kuantitas barang, input *store request (SR)* ke dalam system, administrasi PO dan pengiriman PO (*purchase order*), menyiapkan permintaan barang dari departemen lain, dan Input nota ke dalam sistem. Dalam menangani pekerjaan-pekerjaan tersebut membutuhkan tenaga kerja yang banyak untuk menyelesaikannya dalam waktu satu hari.
- Perhitungan kebutuhan yang didapatkan berdasarkan hasil analisis beban kerja dengan metode *work sampling* didapatkan bahwa jumlah karyawan yang dibutuhkan pada bagian *Receiving* dan *purchasing* adalah 8 orang karyawan.
- Penulis mengimplementasikan pengukuran beban kerja yang baik sesuai dengan metode pengukurannya sehingga beban kerja menjadi produktif, terukur dan juga menjadi optimal.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dijelaskan pada bagian terdahulu, maka selanjutnya dalam bab ini akan diuraikan mengenai saran dari penelitian ini, sebagai berikut :

- Sebaiknya pihak departemen melakukan analisis tenaga kerja terhadap karyawan yang ada, dan menambah karyawan atau tenaga kerja untuk di tempatkan pada bagian *Receiving* dan *Purchasing* di Sintesa Peninsula Hotel Manado.
- Hasil perhitungan ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam perencanaan SDM atau penambahan tenaga kerja yang dilakukan pada Departemen Accounting di Sintesa Peninsula Hotel Manado.
- Diharapkan *department accounting* dapat mengimplementasikan banyaknya karyawan sesuai dengan jumlah pekerjaan yang ada pada bagian *Receiving* dan bagian *Purchasing* agar supaya pekerjaan menjadi produktif dan optimal.

Daftar Pustaka

- Amalia, Ridzki Nadhira, 2017. "*Analisis Beban kerja Dan Pemetaan kebutuhan Karyawan Divisi Produksi Unit Pengemasan Industri Hilir Teh Cibiru*". Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Manajemen Institut Pertanian Bogor
- Dessler Gary. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke sepuluh. Jilid 1. Indonesia : PT. Macana Jaya Cemerlang.
- Desi ayu sari, 2014. *Analisis beban kerja dan kebutuhan pegawai pada sekretariat daerah kota bogor*.
- Eric aditya, 2015. "*Analisis beban kerja(workload) dan kinerja karyawan housekeeping di hotel X, Surabaya*".
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Kedelapan belas. Jakarta : Bina Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Ketiga belas. Jakarta : Bina Aksara.
- I Komang Ardana, Ni Wayan Mujianti, I Wayan Mudiarta Utama. 2012.

- Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Istijanto. 2006. Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kalammollah dan linandan eka anggraeni, 2016. "Analisis beban kerja untuk menentukan jumlah karyawan optimal pada koperasi pesantren(kompotren) binaan pemerintah (pemkot) Surabaya".
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). PT. Raja. Grafindo Persada. Jakarta.
- Komaruddin. 2011. Tenaga Kerja. Jakarta : Sulistiyani.
- Linda eka anggreani, rony prabowo, 2015. "Analisis beban kerja untuk menentukan jumlah karyawan optimal (studi kasus: PT. sanjayatama lestari Surabaya)".
- Lalu ciptadi romadhoni, thatok asmony, mukmin suryanti, 2015. "Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan dukungan social terhadap burnout pustakawan di kota mataram".
- Marzuki. 2005. Metodologi Riset. Yogyakarta : Ekonisia.
- Muh. Adi puryadi 2015. Makalah beban kerja universitas negeri semarang
- Moekijat, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : Mandar Maju. Moses laksono singgah dan Ellyn dewinta, 2008. "Analisis beban kerja karyawan pada departemen umum dan logistik dengan metode workload analysis di perusahaan percetakan".
- Noe. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Oktaviana ayu prahastari, 2013. "Pengaruh beban kerja dan komunikasi terhadap motivasi serta dampaknya pada kinerja karyawan bank jateng cabang utama semarang".
- Raissa putri nanda wibawa, sugiono, remba yuvar efranto. 2014. "Analisis beban kerja dengan metode workload analysis sebagai pertimbangan pemberian insentif pekerja".
- Riduwan arif, 2015. "Analisa beban kerja dan jumlah tenaga kerja yang optimal pada bagian produksi dengan pendekatan metode metode workload analysis(WLA) di PT. Surabaya Perdana rotopack"
- Sirait, Justine T. 2006. Memahami Aspek – Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. Jakarta : PT. Gramedia.
- Siti hanifa sufianti 2008. Analisis beban kerja karyawan pada divisi produksi. Fakultas ekonomi dan manajemen institute pertanian bogor
- Subekhi, Akhmad, Jauhan, Mohammad. 2012. Pengantar Manajemen SumberDaya Manusia (MSDM). Jakarta: Prestasi Pustaka
- Suwatno dan Priansa Donni. 2011. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta