

Analisis Jumlah Penempatan Kerja dan Beban Kerja dalam Meningkatkan Motivasi dan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bersih Sehat Cabang BSD, Bintaro, Puri Kencana, Menteng Tangerang Selatan dan Jakarta

Wahyudin Wahyudin

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Korespondensi penulis: wy.wahyudin05@gmail.com

Ahmad Syukri

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
E-mail: dosen01772@unpam.ac.id

Abstract. *This study aims to analyze how the number of job placements and workload in increasing employee motivation and productivity at PT. Clean Healthy. With the unit of analysis are employees at PT. Clean Healthy. This study used descriptive qualitative research method. The data collection methods used were observation, documentation studies, and in-depth interviews with informants. The collected data is analyzed descriptively with the flow of documentation studies, reducing data, presenting data, drawing conclusions. In order to obtain the validity of the data, an analysis is carried out through the validity of trust, the validity of transferability, the validity of dependence, and the validity of certainty. From the results of this study, it can be concluded that from the results of interviews with key informants, the role of balance between the number of job placements and workload is very important in an effort to increase employee motivation and productivity at PT. Clean Healthy. Increasing motivation and work productivity is very important to strive for optimal achievement of company goals. Effectiveness and Efficiency are very important considerations in implementing a balance between the number of workers in each job placement position at PT. Clean Healthy with the workload delegated to every employee at PT. This Healthy Clean. Then from the results of interviews with informants, researchers found information that said that in some job placement positions at PT. Bersih Sehat is said to still be unbalanced in the number of workers. Then from the results of interviews with informants, researchers found information that said that in some job placement positions at PT. Bersih Sehat is said to have a workforce that is still not balanced with the workload it delegates. So that it can have an impact on increasing their motivation and work productivity. Thus PT. Bersih Sehat is considered necessary to review its application to the number of workers in each job placement so that it can be balanced with its workload as an effort to increase the motivation and work productivity of its employees.*

Keywords: *Work placement, workload, motivation, work productivity.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana jumlah penempatan kerja dan beban kerja dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja karyawan pada PT. Bersih Sehat. Dengan unit analisisnya adalah karyawan pada PT. Bersih Sehat. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, studi dokumentasi, dan wawancara mendalam dengan informan. Data yang terkumpul dianalisis secara deskriptif dengan alur studi dokumentasi, mereduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan. Agar memperoleh keabsahan data, maka dilakukan analisis melalui validitas kepercayaan, validitas keteralihan, validitas kebergantungan, dan validitas kepastian. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa dari hasil wawancara dengan key informan peran keseimbangan antara jumlah penempatan kerja dengan beban kerja sangatlah penting dalam upaya meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja karyawan di PT. Bersih Sehat. Peningkatan motivasi dan produktivitas kerja adalah hal yang sangat penting juga untuk diupayakan agar dapat tercapainya tujuan perusahaan secara optimal. Efektifitas dan Efisiensi adalah pertimbangan yang sangat penting dalam menerapkan keseimbangan antara jumlah tenaga kerja dalam setiap posisi penempatan kerja yang ada di PT. Bersih Sehat dengan beban kerja yang dilimpahkan kepada setiap karyawan yang ada di PT. Bersih Sehat ini. Lalu dari hasil wawancara dengan informan peneliti menemukan informasi yang mengatakan bahwa di sebagian posisi penempatan kerja pada PT. Bersih Sehat ini jumlah tenaga kerjanya dikatakan masih dirasa belum seimbang dengan beban kerja yang dilimpahkannya. Sehingga itu dapat berdampak pada peningkatan motivasi dan produktivitas kerja mereka. Dengan demikian PT. Bersih Sehat ini dirasa perlu untuk melakukan tinjauan ulang mengenai penerapannya terhadap jumlah tenaga kerja disetiap penempatan kerja nya agar dapat seimbang dengan beban kerjanya sebagai bentuk upaya dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja kerjanya.

Kata Kunci: Penempatan Kerja, Beban Kerja, Motivasi, Produktifitas Kerja.

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan seni dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai tugas yang di perlukan. Sumber Daya Manusia merupakan salah-satunya sumber daya yang memiliki perasaan, akal, keinginan, keterampilan, kemampuan, dorongan, pengetahuan, daya dan karya. Salah-satunya sumber daya yang memiliki ratio, rasa dan karsa. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuan.

Fokus Penelitian

Dari uraian latar belakang diatas, sudah dijelaskan banyak hal tentang pentingnya memanaje Sumber Daya Manusia terkait kebijakan penempatan kerja dan beban kerja yang perlu disesuaikan dan diseimbangkan agar tercapainya peningkatan motivasi dan produktifitas kerja karyawan. Dan sudah dijelaskan pula salah satu fenomena masalahnya adalah tentang kondisi dan situasi pasca pandemi covid-19 yang menjadi salah satu alasan kenapa diperlukannya tinjauan ulang atau evaluasi kembali kebijakan terkait penempatan kerja yang perlu diseimbangkan antara beban kerja dan jumlah tenaga kerjanya demi tercapainya produktifitas dan hasil kinerja yang optimal.

Maka fokus penelitian yang dapat dikaji dalam penelitian ini yaitu:

1. Mengumpulkan informasi terkait berapa jumlah tenaga kerja dimasing-masing posisi penempatan kerja yang ada di perusahaan tersebut.
2. Mengumpulkan informasi dan tanggapan dari masing-masing tenaga kerja disetiap posisi penempatan kerjanya yang ada diperusahaan tersebut, apakah penerapan jumlah tenaga kerja di posisi penempatan kerja nya sudah dirasa seimbang dengan beban kerjanya atau belum?
3. Mengumpulkan informasi dan tanggapan apakah dengan penerapan jumlah tenaga kerja dimasing-masing posisi penempatan kerjanya saat ini sudah dapat meningkatkan motivasi dan produktifitas kerjanya atau belum?
4. Mengumpulkan informasi dan tanggapan mengenai apa dampak yang terjadi jika penerapan jumlah tenaga kerja yang ditempatkan disetiap posisi penempatan kerjanya belum seimbang dengan beban kerjanya?
5. Mengumpulkan informasi dan tanggapan mengenai seberapa penting peran keseimbangan dalam pengaturan jumlah tenaga kerja disetiap penempatan kerja agar

seimbang beban kerjanya.

6. Menganalisis dan mengolah segala informasi sampai menemukan strategi terbaik untuk memberikan solusi dalam menghadapi persoalan menyeimbangkan antara jumlah tenaga kerja disetiap penempatan kerja dengan beban kerjanya dalam upaya meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja karyawan.

Perusahaan yang ingin saya teliti adalah perusahaan yang bernama PT. BERSIH SEHAT. Perusahaan ini bergerak dibidang jasa dan pelayanan yang menyediakan layanan *Massage Traditional* (pijat tradisional) untuk para pelanggannya.. Didalam unit perusahaan ini tentu bukan hanya terapis pijatnya saja yang bekerja, tetapi pasti ada karyawan lain yang bekerja dibagian lain seperti: Manajer, SPV (Supervisor), Resepsionis/Kasir, OB (*Office Boy*) dan lain-lain. Yang dimana masing-masing dari pelaksanaan dan penempatan tugas kerja tersebut memiliki jumlah tenaga kerja yang berbeda-beda dalam memenuhi segala beban kerja yang dilimpahkannya.

Maka nanti saya selaku peneliti akan melakukan survey dan wawancara langsung dengan beberapa karyawan dimasing-masing bagian penempatan kerja tersebut, agar mendapatkan berbagai informasi yang nantinya dapat diolah sebagai bahan pertimbangan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam memenuhi jumlah tenaga kerja yang efektif dan efisien dalam mencapai peningkatan motivasi kerja dan produktifitas kerja seluruh karyawannya.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang penelitian dan fokus penelitian diatas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah penerapan jumlah karyawan disuatu perusahaan PT.BERSIH SEHAT ini sudah menerapkan jumlah karyawan yang sudah sesuai dengan beban kerja yang ada diperusahaan tersebut atau belum? Sebab dengan menganalisis informasi dari tinjauan kondisi dan situasi lapangan perusahaan saat ini, akan mengetahui apakah penerapan jumlah karyawan di perusahaan ini sudah dikatakan efektif atau belum dalam tujuan pencapaian peningkatan motivasi dan produktivitas kerja karyawan. Dengan adanya penelitian ini akan sangat membantu perusahaan yang saya teliti ini dalam pengambilan keputusan serta kebijakan dalam penerapan jumlah karyawan yang lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan kedepan yaitu salah satunya tercapainya peningkatan motivasi kerja dan produktifitas kerja karyawan di perusahaan PT.BERSIH SEHAT.

METODE PENELITIAN

Teknik Analisis Data

Menurut Huberman dalam Darmawan (2021:110) ada 4 teknik analisis data, yaitu:

1. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi dilakukan dengan cara mengumpulkan, menganalisis dokumen, catatan-catatan yang penting dan berhubungan serta dapat memberikan data-data untuk memecahkan permasalahan dalam penelitian. Pemanfaatan dokumentasi yaitu untuk sumber data penting karena membantu penulis merumuskan hasil penelitian.

2. Mereduksi Data

Data-data yang telah diperoleh oleh penulis kemudian dianalisis, dirangkum, dipilih hal-hal yang substansial dan difokuskan pada hal-hal yang penting. Hasil reduksi disusun dalam bentuk laporan tertulis.

3. Sajian Data

Laporan tertulis hasil reduksi data lalu disajikan ke dalam berbagai bentuk, seperti tabel, grafik, dan sejenisnya. Penyajian data berguna untuk memudahkan dalam memahami temuan dari penelitian.

4. Penarikan Kesimpulan

Langkah terakhir dalam analisis data yaitu penarikan kesimpulan yang dapat menjawab permasalahan yang telah dirumuskan sejak awal. Kesimpulan dapat berbentuk hubungan kausal atau interaktif, dan hipotesis atau teori.

Pemeriksaan Keabsahan Data

Menurut Barlian (2017:97) ada 4 pemeriksaan keabsahan data, yaitu

1. Kepercayaan (*Credibility*)

Kepercayaan merupakan teknik yang dilakukan oleh peneliti untuk memberikan derajat kepercayaan akan data yang diperoleh oleh peneliti. Pada dasarnya kepercayaan data dilakukan dengan cara:

- a. Keikutsertaan peneliti dalam objek penelitian
- b. Ketekunan pengamatan dalam memperoleh data
- c. Melakukan triangulasi.

Kepercayaan digunakan untuk menjamin keabsahan data dari purposive sampling yang dilakukan pada informan.

2. Keteralihan (*Transferability*)

Seorang peneliti hendaknya memberikan gambaran secara jelas terkait latar penelitian, sehingga memberi transferability dengan cara memperkaya deskripsi

tentang konteks dan fokus penelitian. Dengan demikian peneliti bertanggung jawab untuk menyediakan data deskriptif secukupnya.

3. Keteralihan (*Transferability*)

Kriterium kebergantungan merupakan substitusi irriabilitas dalam penelitian yang non kualitatif reabilitas ditunjukkan dengan jalan mengadakan replikasi studi. dalam hal ini peneliti harus konsisten akan seluruh proses penelitian agar dapat memenuhi syarat yang berlaku dan mempertanggung jawabkan semua aktivitas.

4. Kriterium Kepastian (*Confirmability*)

Kriterium Kepastian berasal dari konsep objektivitas. Pada penelitian kualitatif menetapkan objektivitas adalah kesepakatan antar subjek. Pemastian sesuatu data objektif atau tidak bergantung pada persetujuan beberapa orang terhadap pandangan, pendapat dan pertemuan seseorang tapi disepakati oleh beberapa orang maka barulah data tersebut dikatakan objektif.

Menurut Barlian (2018:104) mengemukakan bahwa ada 9 cara pelaksanaan kriterium kepastian, antara lain:

- a. Perpanjangan keikutsertaan.
- b. Ketekunan Pengamatan.
- c. Triangulasi.
- d. Pengecekan Sejawat.
- e. Kecukupan Referensi
- f. Kajian Khusus Negatif
- g. Pengecekan Anggota
- h. Uraian Rinci
- i. Audit kebergantungan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pembahasan Penelitian

Menurut Moleong dalam barlian (2018) “Pembahasan penelitian kualitatif adalah metode yang digunakan sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif yang berupa kata-kata tertulis dan bukan angka dari orang-orang dan pelaku yang diamati”.

1. Analisis SWOT (*Strengths, Weakness, Opportunities, Threats*)

Analisis yang dipakai adalah model analisis SWOT (*Strengths, Weakness, Opportunities, Threats*). *Strengths* (Kekuatan) dan *Weakness* (Kelemahan), Keduanya

merupakan faktor internal dari PT Bersih Sehat Sedangkan *Opportunities* (Peluang) dan *Thearts* (Ancaman) merupakan faktor eksternal dari PT. Bersih Sehat.

- a. Analisis Internal
 - 1) Kekuatan (*Strength*)
 - 2) Kelemahan (*Weakness*)
- b. Analisis Eksternal
 - 1) Peluang
 - 2) Ancaman (*Threat*)

2. Pilihan Strategi Berdasarkan Matriks Tows

Dari data yang ada dimasukkan ke dalam rincian faktor internal dan eksternal dan dinilai serta disinergikan untuk ditentukan rumusan strategi apa yang tepat. Seperti yang terlihat pada gambar berikut:

Tabel 1. Analisis SWOT

Kekuatan (Faktor Internal)	Kelemahan (Faktor Internal)
Manajemen dan pengawasan kinerja karyawan dengan sangat baik Sistem kerja dan uraian pekerjaan yang sangat baik dan jelas Lingkungan kerja yang baik, aman dan nyaman Tersedianya banyak fasilitas yang membuat karyawan menjadi merasa diperhatikan	Jumlah karyawan yang tersedia di beberapa cabang masih ada yang dirasa kurang personil Kurang nya komunikasi atasan kebawahannya terkait menampung keluhan dan masukan dari karyawannya Masih tidak memperhatikan keseimbangan antara efisiensi dengan efektifitas dalam membuat kebijakan
Peluang (Faktor Eksternal)	Ancaman (Faktor Eksternal)
Terciptanya pelayanan terbaik kepada <i>customer</i> (pelanggan) Terciptanya peningkatan motivasi dan produktifitas kerja karyawan sehingga bisa memberikan hasil kerja yang optimal	Adanya ancaman dari kondisi perekonomian yang masih belum stabil Adanya complain dari <i>customer</i> (pelanggan)

Tabel 2. Pilihan Strategi Matrik SWOT dan TOWS

<p>INTERNAL FACTOR</p>  <p>EKSTERNAL FACTOR</p>	<p>STRENGTH</p> <p>Manajemen dan pengawasan kinerja karyawan dengan sangat baik Sistem kerja dan uraian pekerjaan yang sangat baik dan jelas Lingkungan kerja yang baik, aman dan nyaman Tersedianya banyak fasilitas yang membuat karyawan menjadi merasa diperhatikan.</p>	<p>WEAKNESS</p> <p>Jumlah karyawan yang tersedia di beberapa cabang masih ada yang dirasa kurang personil. Kurang nya komunikasi atasan kebawahannya terkait menampung keluhan dan masukan dari karyawannya. Terkadang masih tidak memperhatikan keseimbangan antara efisiensi dengan efektifitas dalam setiap pengambilan keputusan dan kebijakan.</p>
<p>OPPORTUNITIES</p> <p>Terciptanya pelayanan terbaik kepada <i>customer</i> (pelanggan) Terciptanya peningkatan motivasi dan produktifitas kerja karyawan sehingga bisa memberikan hasil kerja yang optimal</p>	<p>STRATEGI S-O</p> <p>Mengoptimalkan manajemen dan pengawasan kinerja karyawan untuk memberikan pelayanan terbaik kepada <i>customer</i> (pelanggan) Memaksimalkan perhatian penuh terhadap kebutuhan dan keinginan karyawan agar dapat terciptanya peningkatan motivasi dan produktifitas kerja karyawan</p>	<p>STRATEGI W-O</p> <p>Distribusikan jumlah tenaga kerja yang sesuai dengan beban kerja yang ada agar dapat menciptakan pelayanan terbaik kepada <i>customer</i> (pelanggan) Bangun komunikasi dan intraksi yang baik kepada karyawan agar dapat informasi yang akurat sebagai bahan pertimbangan dalam setiap pengambilan keputusan.</p>
<p>THREAT</p> <p>Adanya ancaman dari kondisi perekonomian yang masih belum stabil Adanya complain dari <i>customer</i> (pelanggan)</p>	<p>STRATEGI S-T</p> <p>Maksimalkan kondisi ekonomi agar dapat mengendalikan pembiayaan karyawan tambahan Lakukan kontrol dan pengawasan karyawan yang optimal agar tidak terjadi adanya <i>complain</i> dari <i>customer</i> (pelanggan)</p>	<p>STRATEGI W-T</p> <p>Seimbangkan jumlah tenaga kerja dengan beban kerjanya untuk meraih pelayanan terbaik kepada <i>customer</i> (pelanggan). Bangun komunikasi yang baik kepada karyawan agar dapat saling memberikan masukan dan saran agar dapat mengantisipasi terjadinya <i>complain</i> dari <i>costumer</i> (pelanggan)</p>

Analisa SWOT (*strenght, weakness, opportunity, treads*) merupakan salah satu metode dalam melakukan penyusunan strategi perusahaan dengan melihat kondisi lingkungan perusahaan baik itu lingkungan internal maupun eksternal. Analisa SWOT

lebih menekankan kepada bagaimana kekuatan dan kelemahan perusahaan dalam menghadapi peluang dan ancaman yang ada. SWOT sendiri merupakan akronim dari *Strength* (kekuatan), *Weakness* (kelemahan), *Opportunities* (Peluang) dan *Threats* (ancaman).

Langkah selanjutnya yaitu proses pembuatan daftar indikator dari variabel lingkungan internal dan eksternal serta mengformulasikan kedalam S-O, S-T, W-O, dan W-T adalah pemberian bobot pada masing-masing indikator dengan cara membandingkan peran satu indikator dengan indikator yang lain. Bobot maksimum yang diberikan pada setiap kategori ialah 1 sampai 100 %. Bobot maksimum tersebut kemudian didistribusikan ke semua indikator yaitu seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Indikator Matrik 4 Kuadran

NO	INDIKATOR	BOBOT
1	STRENGTH	1,00
	Manajemen dan pengawasan kinerja karyawan dengan sangat baik	0,30
	Sistem kerja dan uraian pekerjaan yang sangat baik dan jelas	0,20
	Lingkungan kerja yang baik, aman dan nyaman.	0,20
	Tersedianya banyak fasilitas yang membuat karyawan menjadi merasa diperhatikan.	0,30
2	WEAKNESS	1,00
	Jumlah karyawan yang tersedia di beberapa cabang masih ada yang dirasa kurang personil	0,40
	Kurang nya komunikasi atasan kebawahannya terkait menampung keluhan dan masukan dari karyawannya	0,30
	Masih tidak memperhatikan keseimbangan antara efisiensi dengan efektifitas dalam membuat kebijakan	0,30
3	OPPORTUNITY	1.00
	Terciptanya pelayanan terbaik kepada <i>customer</i> (pelanggan)	0,50
	Terciptanya peningkatan motivasi dan produktifitas kerja karyawan sehingga bisa memberikan hasil kerja yang optimal	0,50
4	THREAT	1,00
	Adanya ancaman dari kondisi perekonomian yang masih belum stabil	0,50
	Adanya complain dari <i>customer</i> (pelanggan)	0,50

Setelah bobot masing-masing indikator ditentukan, selanjutnya memberikan penilaian terhadap besar kecilnya sumbangan atau hambatan yang diberikan oleh masing-masing indikator terhadap pencapaian tujuannya, khususnya untuk satu periode

penyusunan rencana strategis. Penilaian ini dilakukan dengan memberikan skor dari 1 sampai 5.

Berikut tabel total skor masing-masing indikator:

Tabel 4. Total Skor Masing-masing Indikator

NO	INDIKATOR	BOBOT
1	STRENGTH	
	Manajemen dan pengawasan kinerja karyawan dengan sangat baik	5
	Sistem kerja dan uraian pekerjaan yang sangat baik dan jelas	4
	Lingkungan kerja yang baik, aman dan nyaman.	3
	Tersedianya banyak fasilitas yang membuat karyawan menjadi merasa diperhatikan.	5
2	WEAKNESS	
	Jumlah karyawan yang tersedia di beberapa cabang masih ada yang dirasa kurang personil	-4
	Kurang nya komunikasi atasan kebawahannya terkait menampung keluhan dan masukan dari karyawannya	-3
	Masih tidak memperhatikan keseimbangan antara efisiensi dengan efektifitas dalam membuat kebijakan	-3
3	OPPORTUNITY	
	Terciptanya pelayanan terbaik kepada <i>customer</i> (pelanggan)	4
	Terciptanya peningkatan motivasi dan produktifitas kerja karyawan sehingga bisa memberikan hasil kerja yang optimal	4
4	THREAT	
	Adanya ancaman dari kondisi perekonomian yang masih belum stabil	-4
	Adanya <i>complain</i> dari <i>customer</i> (pelanggan)	-2

Tahapan setelah menentukan skor atau nilai masing-masing indikator adalah menghitung nilai tertimbang dari indikator dengan cara mengalikan bobot dengan skor per indikator. Setelah nilai tertimbang masing-masing indikator ditemukan, maka nilai tertimbang itu dijumlahkan. Dan hasil akhir dari keempat langkah adalah total nilai tertimbang untuk semua kategori variabel tabel berikut:

Tabel 5. Total Nilai Tertimbang Untuk Semua Kategori Variabel

NO	INDIKATOR	BOBOT	Skor	Nilai Tertimbang
1	STRENGTH	1,00		
	Manajemen dan pengawasan kinerja karyawan dengan sangat baik	0,30	5	1,50
	Sistem kerja dan uraian pekerjaan yang sangat baik dan jelas	0,20	4	0,80
	Lingkungan kerja yang baik, aman dan nyaman.	0,20	4	0,80
	Tersedianya banyak fasilitas yang membuat karyawan menjadi merasa diperhatikan.	0,30	5	1,50
	Jumlah Strength			4,60
2	WEAKNESS	1,00		
	Jumlah karyawan yang tersedia di beberapa cabang masih ada yang dirasa kurang personil	0,40	4	1,60
	Kurang nya komunikasi atasan kebawahannya terkait menampung keluhan dan masukan dari karyawannya	0,30	2	0,60
	Masih tidak memperhatikan keseimbangan antara efisiensi dengan efektifitas dalam membuat kebijakan	0,30	3	0,90
	Jumlah Weakness			3,10
JUMLAH FAKTOR INTERNAL				7,80
3	OPPORTUNITY	1,00		
	Terciptanya pelayanan terbaik kepada customer (pelanggan)	0,50	4	2,00
	Terciptanya peningkatan motivasi dan produktifitas kerja karyawan sehingga bisa memberikan hasil kerja yang optimal	0,50	4	2,00
	Jumlah Opportunity			4,00
4	THREAT	1,00		
	Adanya ancaman dari kondisi perekonomian yang masih belum stabil	0,50	4	2,00
	Adanya complain dari customer (pelanggan)	0,50	2	1,00
	Jumlah Threat			3,00
JUMLAH FAKTOR EKSTERNAL				7,00

Dengan nilai tertimbang faktor kekuatan – kelemahan positif sebesar 1,50 dan nilai tertimbang faktor peluang dan ancaman positif sebesar 1,00 maka posisi kompensasi pada matrik SWOT Empat Kuadran terletak pada kuadran 1 dengan strategi yang mendukung kebijakan pertumbuhan yang agresif.

Dengan demikian maka alasan utama diterapkannya keseimbangan antara jumlah penempatan kerja dengan beban kerja di PT. Bersih Sehat didasarkan pada mengerahkan kekuatan untuk memanfaatkan peluang.

3. Perspektif Peneliti

Terkait dengan temuan-temuan dalam penelitian terkait Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah diterapkan PT. Bersih Sehat yang berkaitan dengan upaya meningkatkan kinerja dan produktifitas karyawan dalam perusahaan tersebut, serta bagaimana visi-misi dan strategi yang dijalankan bisa sesuai yang diharapkan, maka saya menemukan perlu adanya evaluasi terkait penerapan keseimbangan antara jumlah penempatan kerja dan beban kerja yang saat ini sedang diterapkan oleh perusahaan PT. Bersih Sehat, Maka peneliti membuat perspektif dari 2 sisi :

a. Dari Perspektif (*Coverage Area*)

- 1) Dalam lingkup kecil, keseimbangan antara jumlah penempatan kerja dan beban kerja dapat meningkatkan motivasi dan produktifitas karyawan.
- 2) Dalam lingkup menengah, hasil peranan keseimbangan antara jumlah penempatan kerja dan beban kerja sangat penting untuk memenuhi kebutuhan fisik dan psikis karyawan.
- 3) Dalam lingkup besar, hasil pengaturan dan penerapan keseimbangan antara jumlah penempatan kerja dan beban kerja dapat membuat citra PT. Bersih Sehat semakin baik.

b. Dari perspektif waktu (*Time Frame*)

Hasil dari peranan keseimbangan antara jumlah penempatan dan beban kerja dapat dilihat dari perspektif waktu atau time frame, ada tiga masa, yaitu masa lalu terkait dengan old values, masa sekarang terkait dengan realitas dan masa depan sebagai new vision. Peranan keseimbangan antara jumlah penempatan kerja dan beban kerja pada masa lalu didasarkan pada temuan-temuan sehingga perencanaan, penyusunan pengaturan keseimbangan jumlah penempatan kerja dan beban kerja sesuai dengan kriteria-kriteria tertentu

4. Peran Jumlah Penempatan Kerja Pada PT. Bersih Sehat

Hasil dari penelitian penulis dapat menyimpulkan bahwa pengaturan keseimbangan antara jumlah penempatan kerja dengan beban kerja dapat mempengaruhi dalam upaya peningkatan motivasi dan produktifitas kerja karyawan PT. Bersih Sehat. Hal itu menunjukkan bahwa keseimbangan antara jumlah penempatan

kerja dengan beban kerja sangat berperan terhadap keberlangsungan kerja karyawan PT. Bersih Sehat.

Tabel 6. Pendapat Karyawan Dari Setiap Cabang PT. Bersih Sehat

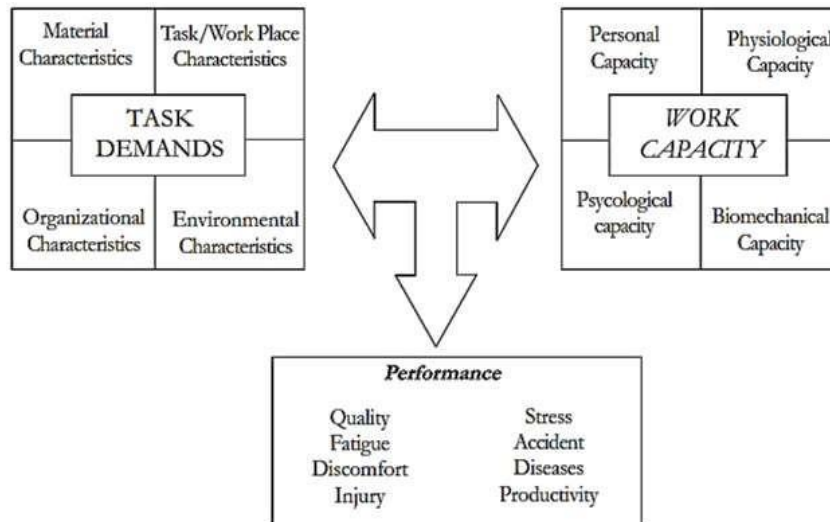
No	Cabang	Jumlah Kasir	Jumlah OB	Kesimpulan	
1	BSD Serpong, Tangerang Selatan	3 + 1	Cukup	2 Kurang	Untuk jumlah penempatan kasir dikatakan cukup, untuk jumlah penempatan OB dikatakan perlu penambahan 1 orang
2	Bintaro, Tangerang Selatan	3 + 1	Cukup	2 Kurang	Untuk jumlah penempatan kasir dikatakan cukup, untuk jumlah penempatan OB dikatakan Perlu penambahan 1 orang
3	Puri Kencana, Jakarta Barat	2 + 1	Kurang	2 Kurang	Untuk jumlah penempatan kasir dikatakan perlu penambahan 1 orang, untuk jumlah penempatan OB dikatakan Perlu penambahan 1 orang
4	Menteng, Jakarta Pusat	3 + 1	Cukup	3 Kurang	Untuk jumlah penempatan kasir dikatakan cukup meskipun dikatakan ada keluhan, untuk jumlah penempatan OB dikatakan Perlu penambahan 1 orang

Data diatas ini didapat dari hasil wawancara yang peneliti lakukan yang sudah diuraikan keseluruhan hasil wawancara nya didalam tabel wawancara yang sudah peneliti sediakan dihalaman sebelumnya. Pendapat tersebut tentu memiliki alasan dan argumentasi yang faktual dari Informan Utama yang peneliti wawancarai. Situasi dan keadaan riil yang mereka rasakan dimasing-masing cabang yang menjadi alasan mereka bisa menjawab secara objektif tentang kurang atau cukupnya jumlah tenaga kerja yang ada dimasing-masing penempatan kerja mereka, dan pendapat itu pun juga dikuatkan oleh argumentasi dari key Informan dari Kepala Cabang di masing-masing cabang nya yang membenarkan pendapat yang dikatakan oleh Informan Utama dari karyawan pada bagian Kasir (*Resceptionist*) dan OB (*Office Boy*).

5. Peran Beban Kerja Pada PT. Bersih Sehat

Hasil dari penelitian yang peneliti lakukan dapat memberikan kesimpulan bahwa pengaturan beban kerja yang disesuaikan agar bisa seimbang dengan jumlah

tenaga kerja yang ada dimasing-masing penempatan kerja di PT. Bersih Sehat merupakan hal yang sangat penting untuk dimanajemen dengan sebaik mungkin.



Gambar 1. Konsep Dasar Keseimbangan Ergonomi

6. Motivasi Karyawan Pada PT. Bersih Sehat

Motivasi karyawan salah satu aspek yang harus diperhatikan dalam sebuah perusahaan. Ada salah satu faktor yang mempengaruhi baik buruknya motivasi dari seorang karyawan. Hal yang membuat permasalahan motivasi karyawan kurang maksimal dikarenakan terjadinya ketidakseimbangan antara jumlah penempatan kerja dengan beban kerja yang dilimpahkan kepadanya. Oleh karena itu, Pengaturan dan penerapan jumlah penempatan kerja dan beban kerjanya harus memiliki keseimbangan untuk menjaga motivasi agar tetap meningkat, dan tidak terjadi penurunan.

7. Produktifitas Karyawan Pada PT. Bersih Sehat

Produktifitas salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam sebuah perusahaan. Ada salah satu faktor yang mempengaruhi baik buruknya produktifitas dari seorang karyawan. Hal yang membuat permasalahan produktifitas karyawan kurang maksimal dikarenakan terjadinya ketidakseimbangan antara jumlah penempatan kerja dengan beban kerja yang dilimpahkan kepadanya. Oleh karena itu, Pengaturan dan penerapan jumlah penempatan kerja dan beban kerjanya harus memiliki keseimbangan untuk menjaga produktifitas karyawan agar tetap tercapai dengan optimal.

PENUTUP

Kesimpulan

Dengan hasil penelitian dan analisis pembahasan pada bab sebelumnya mengenai “Analisis Jumlah Penempatan Kerja dan Beban Kerja Dalam Meningkatkan Motivasi dan Produktifitas Kerja Karyawan PT.Bersih Sehat” Maka ditarik kesimpulan bahwa pengaturan jumlah penempatan kerja dan beban kerja yang dimanajemen dengan baik adalah hal yang sangat penting untuk dilakukan oleh setiap perusahaan. Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang mumpuni yang dimiliki oleh seorang manajer atau pimpinan perusahaan merupakan modal yang baik untuk dapat melihat problem apa yang sedang terjadi pada setiap karyawan yang ada diperusahaannya, yang nantinya Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia itu pun juga bisa dijadikan sebagai metode untuk memecahkan masalah yang tengah terjadi pada setiap karyawan yang ada diperusahaannya. Dengan Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang baik bisa mengatasi berbagai persoalan yang terjadi diperusahaan. Salah satunya mengatasi persoalan tentang jumlah penempatan kerja dan beban kerja yang dirasa belum seimbang yang mengakibatkan terjadinya masalah pada motivasi dan produktifitas kerja karyawan yang ada diperusahaan.

1. Data dan Informasi yang peneliti dapatkan dari hasil wawancara sebagai berikut:

Tabel 7. Pendapat Karyawan Dari Setiap Cabang PT. Bersih Sehat

No	Cabang	Jumlah Kasir		Jumlah OB		Kesimpulan
1	BSD Serpong, Tangerang Selatan	3 +	Cukup	2	Kurang	Untuk jumlah penempatan kasir dikatakan cukup, untuk jumlah penempatan OB dikatakan perlu penambahan 1 orang
2	Bintaro, Tangerang Selatan	3 +	Cukup	2	Kurang	Untuk jumlah penempatan kasir dikatakan cukup, untuk jumlah penempatan OB dikatakan Perlu penambahan 1 orang
3	Puri Kencana, Jakarta Barat	2 +	Kurang	2	Kurang	Untuk jumlah penempatan kasir dikatakan perlu penambahan 1 orang, untuk jumlah penempatan OB dikatakan Perlu penambahan 1 orang
4	Menteng, Jakarta Pusat	3 +	Cukup	3	Kurang	Untuk jumlah penempatan kasir dikatakan cukup meskipun dikatakan ada keluhan, untuk jumlah penempatan OB dikatakan Perlu penambahan 1 orang

Keterangan: Data penelitian pada 21 Desember 2023 – 27 Desember 2023

2. Adanya perbedaan jumlah tenaga kerja yang perusahaan terapkan pada masa pra pandemi covid-19 dengan masa pasca pandemi covid-19 dirasa perlu adanya evaluasi kembali dari perusahaan, sebab dari hasil penelitian yang dilakukan ternyata peneliti menemukan berbagai tanggapan dari informan yang menyatakan bahwa disebagian cabang pada posisi penempatan kerjanya mengalami ketidak-seimbangan dengan beban kerjanya yang mengakibatkan terganggunya motivasi dan produktifitas kerja karyawan.
3. Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan, peneliti menemukan berbagai pandangan tentang Jumlah penempatan kerja dan beban kerja yang ada di cabang masing-masing. Ada sebagian cabang yang mengatakan jumlah tenaga kerja dibagian posisi penempatannya sudah seimbang dengan beban kerja nya, dan ada pula cabang yang mengatakan jumlah tenaga kerja dibagian posisi penempatannya belum seimbang dengan beban kerja nya. Uraian lebih lengkapnya mengenai tanggapan-tanggapan tersebut sudah dijelaskan dihalaman sebelumnya di uraian hasil penelitian.
4. Dari keseluruhan hasil wawancara yang peneliti lakukan, semua informan sepakat mengatakan bahwa peran keseimbangan antara jumlah penempatan kerja dengan beban kerja adalah hal yang sangat penting untuk diterapkan diperusahaan.
5. Karena hal itu sangat berdampak pada upaya peningkatan motivasi dan produktifitas kerja karyawan yang ada diperusahaan.
6. Efektifitas dan efisiensi adalah landasan utama dalam penerapan keseimbangan antara jumlah penempatan kerja dan beban kerja yang ada diperusahaan, sebagai bentuk upaya dalam meningkatkan motivasi dan produktifitas kerja karyawan yang ada di PT. Bersih Sehat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi, A. (2020). Saran Penelitian. Retrieved from <https://www.dictio.id/t/apa-yang-dimaksud-dengan-saran-penelitian/132177>
- Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Erlangga.
- Barlian. (2017). Metode Penelitian Kualitatif. Makassar: CV. Syakir Media Press.
- Barthos, B. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Makro). Jakarta: Bumi Aksara.
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenamedia Group.
- Cahyati, C. (2018). Pengaruh Penempatan Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Semarang. Semarang: IAIN Salatiga.

- Darmawan, D. (2021). *Dinamika Riset Kualitatif*. Solo: Cakra Books.
- Darmayanti, E. F. (2016, August 12). ANALISIS PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DIKAITKAN DENGAN TIME MANAGEMENT. pp. 42–51.
- Emzir. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif Analisis Data*. Jakarta: Prenada Media Grup.
- Eni Mahawati, D. (2021). Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja. In R. Watrianthos (Ed.), *Yayasan Kita Menulis*, xiv, 188 hlm; 16 x 23 cm.
- Hang-Yue, N. F. (2005). Work role stressors and turnover intentions: A study of professional clergy in Hong Kong. *International Journal of Human Resource Management*, 16(11), 2133–2146. <https://doi.org/10.1080/09585190500315141>
- Hartatik. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Suka Buku.
- Haryanto, D. (2010). *Pembelajaran Multimedia di Sekolah*. Jakarta: Prestasi Pustaka Arifin.
- Hasibuan, M. (2015). *Organisasi Dan Motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revised edition)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irwandy. (2007). *Faktor Faktor Yang Berhubungan Dengan Beban Kerja Perawat di Unit Rawat Inap RSJ Dadi Makassar*. Makassar: Universitas Hasanuddin.
- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Larasati, O. (2018). Analisis Model Perhitungan Produktivitas Karyawan. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 273-285. Retrieved from <http://e-jurnalmitramanajemen.com/index.php/jmm/article/view/125/69>
- Maharani, R. A. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam. *Journal of Management Review*.
- Moleong, L. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Nurmianto, E. (2003). *Ergonomi Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. Surabaya: Guna Widya.
- Putri, R. A. (2017). Pengukuran Produktivitas Parsial Di Pt. Aneka Cipta Sealindo. *Jurnal Teknologi*, 9(1), 13. <https://doi.org/10.24853/jurtek.9.1.13-20>
- Rahman, N. (2014). Pengaruh Budaya Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Mekanik Alat Berat. *Jurnal INTEKNA*, (1), 1-101.
- Randi, B. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif Manajemen*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

- Rino, A. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Riyadi, S. (2018). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Robbins, S. C. (2019). *Fundamentals of Management*. New York: Pearson.
- Russel. (1995). *Produktivitas apa dan Bagaimana (2nd ed.)*. Jakarta: Bina Aksara.
- Samsu, A. (2017). *Review Efektifitas Model Cooperative Learning dalam Pembelajaran Bahasa*. Cendekia.
- Siagian, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinungan, M. (2018). *Produktivitas apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bina Aksara.
- Sujarweni. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif: teori dan praktik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sulistiyorini. (2009). *Manajemen Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Penerbit Teras.
- Sulistiyorini. (2009). *Manajemen Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Penerbit Teras.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal KREATIF Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan*, 6(1), 14–31.
- Surijadi, H. A. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 101–114.
- Suryani, P. E. (2020). *Journal of Industrial Engineering & Management Research (JIEMAR)*, 1, 70–82. Retrieved from <https://jiemar.org/index.php/jiemar/article/view/28>
- Tohardi, A. (2016). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Wardhana, A. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Karya Manunggal Lithomas.
- Wardhana, A. (2021). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Media Sains Indonesia.