

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Koperasi Serba Usaha Mitra Jaya Mandiri mengalami beban kerja berlebih pada beberapa unit, terlihat dari nilai FTE yang tinggi di bagian Cooling (2,94), Lapangan (4,126), dan Distribusi (1,924). Hal ini menunjukkan kekurangan tenaga kerja sehingga beberapa karyawan harus bekerja hampir dua kali kapasitas ideal. Kondisi overload ini berpotensi menurunkan kinerja, kualitas layanan, serta kesehatan kerja, sehingga diperlukan penambahan tenaga atau redistribusi tugas.

Meskipun demikian, kinerja karyawan secara keseluruhan berada pada kategori “Baik” hingga “Sangat Baik”, dengan skor tertinggi diraih oleh Setiono dan Rohmat (30). Kedisiplinan, tanggung jawab, dan etika kerja menjadi kekuatan utama karyawan, meskipun kemandirian masih perlu ditingkatkan. Tingginya kinerja ini juga dipengaruhi oleh budaya gotong royong dalam koperasi.

Koperasi menghadapi tantangan dalam menambah tenaga kerja, terutama di unit susu, karena keterbatasan dana dan kurangnya SDM kompeten. Pengurus membatasi permintaan pengiriman susu dari pihak luar untuk mengendalikan biaya dan menjaga fokus pada KPBS. Dalam keterbatasan tersebut, loyalitas dan kerja sama anggota menjadi penopang utama. Pengelolaan keuangan yang hati-hati dilakukan untuk mempersiapkan penambahan tenaga kerja di masa depan agar beban kerja lebih seimbang dan kinerja dapat meningkat.

5.2 Saran-saran

Penelitian mengenai analisis beban kerja dan kinerja karyawan di Koperasi Serba Usaha Mitra Jaya Mandiri memberikan ruang bagi pengembangan ilmu di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait perencanaan kebutuhan tenaga kerja, efisiensi operasional, dan perilaku kerja dalam organisasi koperasi. Beberapa saran pengembangan ilmu yang dapat ditindaklanjuti adalah sebagai berikut:

1. Pengembangan Model Perhitungan Beban Kerja yang Lebih Komprehensif
Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan model perhitungan Full Time Equivalent (FTE) yang mempertimbangkan variabel tambahan seperti tingkat kelelahan, variasi tingkat kesulitan tugas, serta faktor lingkungan kerja. Hal ini penting untuk menghasilkan analisis beban kerja yang lebih akurat pada organisasi dengan sumber daya terbatas seperti koperasi.
2. Penelitian tentang Hubungan Overload dan Faktor Psikologis Karyawan
Kondisi overload yang ditemukan membuka peluang bagi penelitian lanjutan terkait dampaknya terhadap stres kerja, kepuasan kerja, motivasi, dan burnout. Studi semacam ini dapat memperkaya literatur mengenai kesehatan tenaga kerja di sektor koperasi dan UMKM.
3. Pengembangan Strategi Manajemen SDM Khusus untuk Koperasi
Koperasi memiliki karakteristik budaya gotong royong dan loyalitas anggota yang berbeda dari perusahaan umum. Penelitian mendatang dapat mengeksplorasi bagaimana nilai-nilai tersebut mempengaruhi kinerja, produktivitas, serta efektivitas pembagian tugas. Temuan ini dapat

digunakan untuk menyusun model manajemen SDM berbasis nilai-nilai perkoperasian.

4. Pengembangan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi

Terdapat peluang untuk meneliti bentuk pelatihan yang paling efektif bagi karyawan unit susu dan distribusi, baik dalam aspek teknis maupun manajerial. Penelitian ini juga dapat memperluas wawasan mengenai kebutuhan kompetensi di sektor koperasi yang bergerak di bidang agribisnis dan produk susu.

5. Studi tentang Adaptasi Teknologi dalam Mengurangi Beban Kerja

Penelitian lanjutan dapat menjajaki potensi implementasi teknologi sederhana maupun digital (misalnya pencatatan otomatis, sistem rute distribusi, atau aplikasi manajemen produksi) untuk membantu mengurangi beban kerja manual dan meningkatkan efisiensi.

Untuk mengatasi beban kerja yang berlebih dan keterbatasan sumber daya manusia di Koperasi Serba Usaha Mitra Jaya Mandiri, diperlukan beberapa langkah strategis. Pertama, penting bagi koperasi untuk merencanakan penambahan tenaga kerja terutama di unit-unit yang mengalami overload seperti unit susu dan bagian lapangan. Hal ini akan membantu mendistribusikan beban kerja secara lebih merata dan menjaga produktivitas karyawan.

Selain itu, peningkatan kompetensi karyawan melalui pelatihan menjadi hal yang tak kalah penting. Dengan keterampilan yang lebih baik, karyawan dapat menjalankan tugas dengan lebih efisien dan berkualitas. Pengaturan ulang pembagian tugas serta sistem rotasi kerja juga perlu diterapkan agar beban kerja

tidak menumpuk pada individu tertentu, mengurangi risiko kelelahan dan kesalahan.

Koperasi juga harus terus menguatkan budaya gotong royong dan komunikasi internal sebagai modal utama untuk menjaga semangat kerja dan solidaritas antar anggota dan karyawan. Di sisi lain, membuka peluang kerja sama dengan mitra baru secara bertahap dapat menjadi alternatif untuk memperluas kapasitas distribusi dan meningkatkan pendapatan, tentunya dengan memperhatikan efisiensi biaya.

Terakhir, pengelolaan keuangan yang cermat menjadi kunci agar koperasi dapat menyiapkan dana yang cukup untuk pengembangan sumber daya manusia dan operasional di masa depan. Dengan langkah-langkah tersebut, koperasi diharapkan mampu mengatasi tantangan beban kerja, menjaga kinerja karyawan, dan mewujudkan pertumbuhan yang berkelanjutan.

