



Strategi Pengelolaan Beban Kerja dalam Meningkatkan Komitmen SDM di Lingkungan Kerja Startup Digital di Kelurahan Bugangan Semarang

Workload Management Strategies to Improve Human Resource Commitment in the Digital Startup Work Environment in Bugangan Village, Semarang

Bonaventura Hendrawan Maranata¹, Dian Prasetyo Widyaningtyas², Tan, Marcella Wijaya³, Andini Galih Ayu Puspitasari⁴

¹⁻⁴ Program Studi Manajemen, Universitas Nasional Karangturi Semarang, Indonesia

Korespondensi: Bonaventura.maranata@unkartur.ac.id

Article History:

Received: 10 Januari 2023

Revised: 30 Januari 2023

Accepted: 27 Februari 2023

Keywords: Digital startups, workload, human resource commitment, human resource management, community service.

Abstract: The rapid growth of digital startups in Indonesia brings its own challenges in human resource management, particularly in terms of workload and organizational commitment. High work dynamics, aggressive targets, and intense operational pressure can lead to an imbalance in workload, which can impact motivation, work-related stress, and even increase turnover intention. HR commitment is a key factor in the success of startups, but it is difficult to achieve without effective and humane workload management.

This community service activity was carried out by the National University of Karangturi (UNKARTUR), through the Faculty of Economics and Business (FEB), aimed at enhancing the understanding, skills, and awareness of business owners and employees of digital startups in Bugangan Village, Semarang, regarding workload management strategies. The methods used included workshops, group discussions, and direct mentoring.

The results of the activity showed an increase in participants' understanding of the impact of disproportionate workload, as well as their ability to apply efficient and sustainable work strategies. The activity also encouraged collaboration between academics and practitioners in designing a healthy and adaptive work environment. With better workload management, it is hoped that employee commitment, satisfaction, and retention in digital startups will increase, thereby strengthening the competitiveness of local businesses in the era of digital transformation.

Abstrak

Pertumbuhan pesat perusahaan startup digital di Indonesia membawa tantangan tersendiri dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM), khususnya terkait beban kerja dan komitmen organisasi. Dinamika kerja yang tinggi, target agresif, serta tekanan operasional yang intens dapat menyebabkan ketidakseimbangan beban kerja yang berdampak pada motivasi, stres kerja, hingga meningkatnya turnover intention. Komitmen SDM merupakan faktor kunci dalam keberhasilan startup, namun sulit terwujud tanpa adanya manajemen beban kerja yang efektif dan manusiawi.

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan oleh Universitas Nasional Karangturi (UNKARTUR), melalui Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB), yang bertujuan untuk meningkatkan pemahaman, keterampilan, dan kesadaran pelaku usaha serta karyawan startup digital di Kelurahan Bugangan, Semarang, terkait strategi pengelolaan beban kerja. Metode yang digunakan meliputi workshop, diskusi kelompok, dan pendampingan langsung.

Hasil kegiatan menunjukkan peningkatan pemahaman peserta mengenai dampak beban kerja yang tidak proporsional, serta kemampuan dalam menerapkan strategi kerja yang efisien dan berkelanjutan. Kegiatan ini juga mendorong terbentuknya kolaborasi antara akademisi dan praktisi dalam merancang lingkungan kerja yang sehat dan adaptif. Dengan pengelolaan beban kerja yang lebih baik, diharapkan tingkat komitmen, kepuasan, serta retensi karyawan dalam startup digital dapat meningkat, sekaligus memperkuat daya saing usaha lokal di era transformasi digital.

Kata Kunci: Startup digital, beban kerja, komitmen SDM, manajemen SDM, pengabdian kepada masyarakat.

* Bonaventura Hendrawan Maranata, Bonaventura.maranata@unkartur.ac.id

1. PENDAHULUAN

Perusahaan startup digital saat ini tumbuh pesat di Indonesia seiring dengan perkembangan teknologi dan meningkatnya minat masyarakat terhadap layanan berbasis digital. Karakteristik utama dari perusahaan startup adalah dinamika kerja yang tinggi, target yang agresif, dan budaya kerja yang fleksibel namun penuh tekanan. Dalam konteks ini, beban kerja yang dihadapi oleh sumber daya manusia (SDM) kerap kali menjadi tantangan tersendiri yang berdampak pada stabilitas dan kinerja organisasi.

Beban kerja yang tidak proporsional, baik dari sisi kuantitas maupun kompleksitas tugas, dapat memengaruhi keseimbangan kerja-kehidupan (*work-life balance*) karyawan. Hal ini berisiko menurunkan motivasi, meningkatkan stres kerja, bahkan menyebabkan turnover intention yang tinggi. Padahal, keberhasilan sebuah startup sangat bergantung pada komitmen dan loyalitas SDM dalam menghadapi ketidakpastian dan perubahan yang cepat.

Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor kunci yang dapat memengaruhi kinerja individu dan kolektif dalam sebuah startup. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih bertanggung jawab, bersedia bekerja lebih keras, dan memiliki loyalitas terhadap visi perusahaan. Namun, komitmen ini tidak akan tumbuh dalam lingkungan kerja yang sarat tekanan tanpa adanya manajemen beban kerja yang efektif.

Oleh karena itu, penting untuk memahami hubungan antara beban kerja dan komitmen organisasi dalam konteks perusahaan startup digital. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana beban kerja memengaruhi tingkat komitmen SDM, serta mencari strategi yang dapat diterapkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan berkelanjutan di industri startup digital.

Selain itu juga dibutuhkan strategi atau teknik perencanaan dalam menjalankan UMKM yaitu Identifikasi perencanaan bisnis startup yang berkelanjutan agar dapat digunakan untuk melihat sampai dimana posisi usaha sebenarnya. Selain itu dapat melihat informasi dari analisis situasi dari lingkungan internal maupun eksternal. Analisis tersebut diperlukan untuk dapat mengembangkan para pelaku startup Kelurahan Bugangan dalam mengenali setiap faktor, dimana lebih mudah untuk mengenali setiap kekuatan dan kelemahan, maupun memanfaatkan setiap peluang yang dimiliki, dan meminimalisir setiap ancaman dalam persaingan usaha.

Universitas Nasional Karangturi (UNKARTUR) memiliki Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) dengan salah satu program studinya adalah Program Studi Manajemen. Sebagai salah satu bentuk tridharma perguruan tinggi, UNKARTUR juga melaksanakan

pengabdian kepada masyarakat dengan tujuan agar keberadaan UNKARTUR dapat memberikan manfaat bagi masyarakat. Dari uraian di atas, maka pengabdian masyarakat ini dilakukan untuk dapat memberikan strategi pengelolaan beban kerja dalam meningkatkan komitmen sdm di Lingkungan Kerja Startup Digital maka penulis sangat tertarik untuk mengadakan program pengabdian ini di kelompok pengusaha Startup di Kelurahan Bugangan Semarang.

Tujuan yang ingin dicapai melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan pemahaman pelaku usaha dan karyawan startup digital mengenai dampak beban kerja terhadap kesehatan kerja dan komitmen organisasi.
2. Memberikan edukasi tentang strategi pengelolaan beban kerja yang efektif dan aplikatif di lingkungan kerja startup digital.
3. Mendorong terciptanya lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan berkelanjutan melalui pendekatan manajemen SDM yang lebih manusiawi.
4. Menumbuhkan kesadaran pentingnya komitmen organisasi dalam mendukung pertumbuhan jangka panjang startup digital.
5. Membantu pelaku startup mengidentifikasi masalah beban kerja dalam tim dan menyusun solusi yang sesuai dengan kondisi operasional mereka.
6. Menjalin kerja sama aktif antara kalangan akademisi dan komunitas startup dalam mengembangkan praktik kerja yang adaptif dan inovatif.

Manfaat kegiatan pengabdian kepada masyarakat, Kegiatan pengabdian ini memberikan berbagai manfaat yang bersifat praktis maupun jangka panjang bagi masyarakat sasaran, khususnya pelaku usaha dan karyawan di lingkungan startup digital, antara lain:

1. Meningkatkan Kesadaran akan Pentingnya Pengelolaan Beban Kerja Peserta memperoleh pemahaman yang lebih dalam mengenai dampak beban kerja yang tidak seimbang terhadap performa kerja, kesehatan mental, dan loyalitas karyawan, sehingga lebih peduli terhadap kondisi SDM dalam organisasinya.
2. Mendorong Penerapan Strategi Kerja yang Lebih Efisien dan Manusiawi Dengan mengenal strategi-strategi pengelolaan beban kerja yang aplikatif, peserta diharapkan mampu menciptakan pola kerja yang lebih terorganisir, adil, dan berkelanjutan.
3. Meningkatkan Komitmen dan Kepuasan Karyawan Pengelolaan beban kerja yang baik berkontribusi pada peningkatan komitmen dan loyalitas SDM terhadap organisasi, yang pada akhirnya akan mendorong produktivitas dan stabilitas tim kerja.

4. Mengurangi Tingkat Turnover dan Burnout di Lingkungan Startup Startup sering mengalami pergantian karyawan yang tinggi. Melalui penerapan strategi yang tepat, risiko kelelahan kerja dan niat resign karyawan dapat ditekan.
5. Menjadi Wadah Kolaborasi Akademisi dan Praktisi Kegiatan ini menjadi media sinergi antara perguruan tinggi dan pelaku industri digital, yang dapat menghasilkan solusi nyata bagi tantangan manajemen SDM di lapangan.
6. Memberikan Dampak Positif bagi Keberlangsungan Startup Lokal Dengan SDM yang lebih terkelola dan berkomitmen, startup lokal memiliki potensi lebih besar untuk berkembang secara berkelanjutan dan bersaing di industri digital.

2. METODE

Kegiatan pengabdian pada masyarakat dilakukan dengan cara luring atau tatap muka di Kantor Balai Kelurahan Bugangan, Semarang Timur. Kami melakukan penyampaian materi dan diskusi selama acara Pengabdian kepada masyarakat berlangsung. Materi disajikan dengan menggunakan aplikasi Microsoft Office Powerpoint (PPT). Materi yang disampaikan oleh dosen Program Studi Manajemen membahas mengenai Strategi Pengelolaan Beban Kerja dalam Meningkatkan Komitmen SDM. Pertemuan dengan masyarakat Kelurahan Bugangan dilakukan pada hari Selasa tanggal 10 Januari 2023 pukul 09.00 WIB– 12.00 WIB . Pertemuan berlangsung selama lebih kurang 180 menit. Peserta kegiatan dalam pengabdian kepada masyarakat merupakan anak muda yang memiliki usaha startup dan ibu-ibu kelompok PKK dari Kelurahan Bugangan. Peserta yang mengikuti kegiatan pengabdian kepada masyarakat juga merupakan pelaku UMKM dan bisnis startup.

Pada kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini ada 2 pemateri, pemateri yang pertama membahas tentang Strategi Pengelolaan Beban Kerja dan pemateri kedua membahas tentang bagaimana cara Meningkatkan Komitmen SDM di Lingkungan Kerja Startup Digital di Kelurahan Bugangan Semarang.

Jadwal Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat

Hari/ Tanggal	Materi Pelatihan
Selasa 10 Januari 2023	Bonaventura Hendrawan Maranata, S.E., M.M. (Strategi Pengelolaan Beban Kerja dan Strategi Peningkatan Komitmen)
Selasa 10 Januari 2023	Dian Prasetyo Widyaningtyas, S.E, M.M. (Penerapan Strategi Komitmen dan terkait Kompensasi SDM)

Peta Kelurahan Bugangan



Gambar 1 : Peta Semarang, Jawa Tengah, Indonesia (lokasi pelatihan)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Program pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan dalam bentuk workshop yang dilakukan di Kantor Balai Kelurahan Bugangan, Semarang Timur, diskusi kelompok terfokus (*Focus Group Discussion/FGD*), serta pendampingan langsung kepada beberapa startup digital di wilayah kelurahan Bugangan kota Semarang. Hasil materi dalam kegiatan ini dapat dirinci sebagai berikut:

1. Identifikasi Masalah Beban Kerja

- Mayoritas karyawan startup mengaku mengalami beban kerja yang tinggi dan tidak merata, terutama pada masa-masa kritis seperti peluncuran produk atau perolehan pendanaan.
- Karyawan juga menyampaikan kurangnya kejelasan peran dan ekspektasi kerja, yang memperburuk persepsi terhadap beban kerja mereka.

2. Evaluasi Komitmen SDM

- Komitmen afektif dan normatif tergolong sedang, namun komitmen berkelanjutan cenderung tinggi karena karyawan merasa bertahan karena kebutuhan, bukan karena keinginan.
- Adanya ketidaksesuaian antara harapan (terkait fleksibilitas dan lingkungan kerja startup) dan kenyataan (tingginya tuntutan kerja dan minimnya struktur pendukung) menurunkan komitmen jangka panjang.

3. Penerapan Strategi Pengelolaan Beban Kerja

- Workshop menghasilkan sejumlah strategi yang diterapkan secara pilot oleh startup peserta, antara lain:
 - Penjadwalan kerja berbasis prioritas dan kapasitas individual.
 - Penggunaan alat manajemen proyek (seperti Trello, Asana) untuk distribusi tugas yang transparan.
 - Sesi evaluasi beban kerja mingguan.
 - Penerapan fleksibilitas jam kerja untuk pekerjaan yang berbasis output.

4. Perubahan Tingkat Komitmen dan Kompensasi SDM

- Setelah 4 minggu implementasi strategi, hasil evaluasi kualitatif menunjukkan adanya peningkatan kepuasan kerja dan rasa memiliki terhadap perusahaan.
- Tim manajemen menyatakan peningkatan efisiensi kerja serta penurunan konflik internal terkait distribusi beban kerja.
- Kompensasi terkait manajemen SDM yang berfungsi sebagai penghargaan atas kontribusi karyawan terhadap organisasi. Kompensasi tidak hanya mencakup gaji atau upah, tetapi juga berbagai bentuk penghargaan lain yang dapat memotivasi, meningkatkan loyalitas, dan mempertahankan karyawan.

Berdasarkan hasil kegiatan, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan beban kerja yang baik secara langsung memengaruhi komitmen SDM di lingkungan startup digital di Kelurahan Bugangan Kota Semarang. Lingkungan kerja startup yang dinamis membutuhkan strategi manajemen beban kerja yang adaptif dan berbasis data. Strategi yang paling efektif adalah pendekatan berbasis kolaborasi, di mana manajemen dan karyawan secara terbuka membahas kapasitas kerja, prioritas proyek, dan keseimbangan kehidupan kerja. Strategi ini menumbuhkan rasa keterlibatan dan kepemilikan terhadap tujuan perusahaan. Dari perspektif teoritis, temuan ini mendukung model *Job Demands-Resources (JD-R)* yang menyatakan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia berkontribusi terhadap keterlibatan dan komitmen karyawan. Implementasi strategi pengelolaan beban kerja juga mendorong terciptanya budaya kerja yang sehat dan produktif, yang sangat penting untuk keberlangsungan dan daya saing startup di era digital.

Kegiatan ini memberikan manfaat bagi peserta pelatihan dalam mengembangkan potensi diri dengan mendapatkan pengetahuan baru untuk berbisnis. Peserta terlihat antusias yang tercermin dari ketekunan peserta mengikuti pelatihan strategi pengelolaan beban kerja

dalam meningkatkan komitmen sdm dari awal sampai acara selesai, pertanyaan yang diajukan peserta, serta respon dan umpan balik pada saat pelatihan berlangsung.

Apresiasi dan antusiasme masyarakat Kelurahan Bugangan juga terlihat dari formulir survey kepuasan pengabdian kepada masyarakat yang diisi sendiri oleh peserta. Sebagian besar peserta merasa puas dengan 1) kegiatan pengabdian masyarakat ini, dan 2) respon dan jawaban dari tim pemateri atas pertanyaan peserta. Sebagian masyarakat juga berminat untuk mengikuti kegiatan pengabdian kepada masyarakat berikutnya dan akan merekomendasikan kegiatan tersebut kepada orang lain. Beberapa peserta juga menuliskan harapan mereka untuk penyelenggaraan kegiatan berikutnya yang dapat menambah wawasan bisnis terutama pelaku UMKM dan Bisnis Startup. Sebagian besar berpendapat bahwa kegiatan ini dinilai bagus dan sangat bermanfaat.



Gambar 2 : Dokumentasi Bersama dengan Pemilik UMKM



Gambar 3 : Dokumentasi Bersama dengan Pelaku Bisnis Startup

4. KESIMPULAN

Kesimpulan dari pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini adalah pelaku UMKM dan pebisnis dibidang startup di lingkungan Kelurahan Bugangan Semarang mendapat pengetahuan mengenai strategi pengelolaan beban kerja dalam meningkatkan komitmen sdm. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang berfokus pada strategi pengelolaan beban kerja di lingkungan startup digital menunjukkan bahwa manajemen beban kerja yang efektif berperan penting dalam meningkatkan komitmen sumber daya manusia (SDM). Melalui pendekatan berbasis kolaborasi, pemetaan kapasitas individu, serta penerapan sistem kerja yang fleksibel dan transparan, startup mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, adil, dan produktif.

Hasil dari pelatihan ini diharapkan dapat menunjukkan peningkatan kepuasan kerja, keterlibatan karyawan, serta penguatan komitmen afektif terhadap organisasi. Dengan demikian, pengelolaan beban kerja bukan hanya berkaitan dengan efisiensi operasional, tetapi juga menjadi faktor strategis dalam membangun loyalitas dan daya saing SDM dalam ekosistem startup digital yang kompetitif dan terus berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Harlow: Pearson Education Limited.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Hidayat, R. (2020). Strategi Pengelolaan SDM dalam Menghadapi Tantangan Perusahaan Startup. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 45–56.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Oktaviani, R., & Sugiharto, T. (2021). Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja dan Turnover Intention pada Karyawan Startup Digital di Jakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 112–125.
- Priyono, P. (2016). *Manajemen Operasi*. Jakarta: Zanafa Publishing.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315.