

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil**

##### **4.1.1 Profil Kayawan**

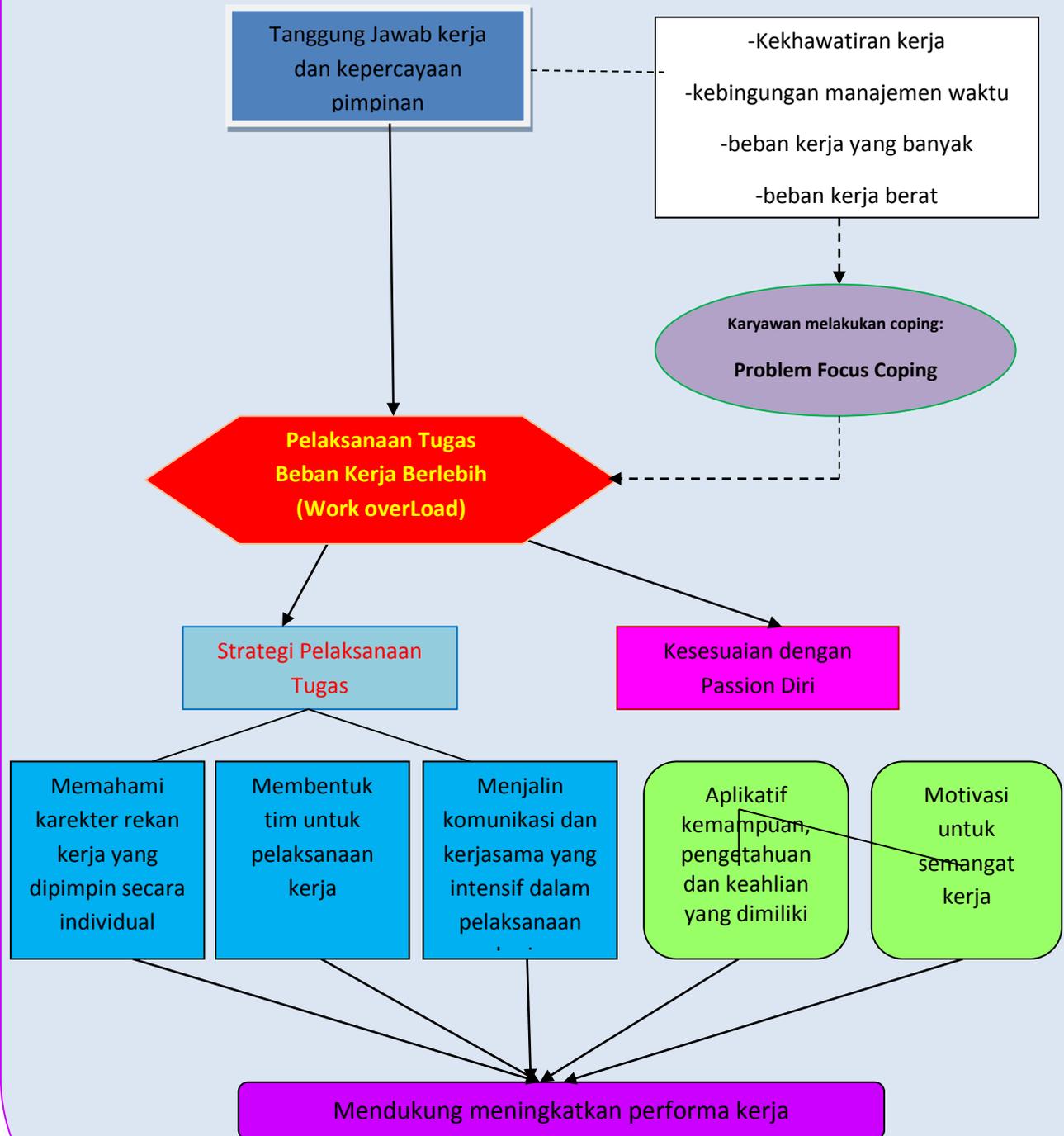
Subjek dalam penelitian ini adalah sebanyak 16 karyawan laki-laki dan perempuan yang memiliki beban kerja lebih banyak dari pada rekan kerja lainnya. Sebanyak 16 karyawan bekerja dengan jabatan diantaranya sebagai Guru Mata Pelajaran, *Headmaster*, Kepala Sekolah, *Chief*, serta Staf sekolah.

Dari data yang di lapangan dalam studi pendahuluan (studi observasi dan wawancara secara langsung) di Sekolah Darma Bangsa, didapatkan data bahwa hampir seluruh karyawan yang memiliki beban kerja lebih mengakui harus mempersiapkan sebagian besar energi dan waktu yang lebih dari yang sebelumnya, daya tahan tubuh yang kuat, serta manajemen diri, dan waktu yang efektif dan efisien.

##### **4.1.2 Display Data**

Peneliti mendisplay data wawancara kedalam beberapa tema untuk memudahkan peneliti dalam menganalisis data yang didapatkan. Adapun tema-tema dalam mendisplay data antara lain: kekhawatiran dan keraguan kerja, serta tanggung jawab mengemban tugas; strategi pelaksanaan kerja; motivasi, kesesuaian dengan passion diri; performa kerja.

## DINAMIKA PSIKOLOGIS KARYAWAN



Pada gambar skema 4.1 diatas, menunjukkan hasil penelitian pada subjek yang dijabarkan berdasarkan pengelompokan tema-tema sebagai berikut:

1. Bermula de Gambar 4.1 Sumber : Reduksi data interview (2016) an untuk melaksanakan yaan dari pimpinan untuk mengemban tugas yang lebih, membuat karyawan khawatir dan ragu akan beban kerja berlebih yang diterimanya. Mengingat beban kerja yang diterima sangat banyak dan berat. Ketakutan akan sulitnya mengatur waktu dalam pelaksanaan kerja membuat IS merasa tertantang untuk mengubah ketakutan itu menjadi langkah awal untuk menunjukkan kinerja kepada pimpinan. Mengingat karyawan ditunjuk memiliki beban kerja yang lebih dari pada karyawan lainnya. Melakukan *Problem Focus Coping* adalah salah satu langkah yang dilakukan untuk merubah persepsi karyawan akan keraguan melaksanakan tugas berlebih.
2. Dalam pelaksanaan tugas karyawan melakukan beberapa strategi kerja yang bertujuan untuk memudahkan koordinasi dan pelaksanaan kerja di masing-masing departemen yang di pimpinnya. Berusaha mengenal karakter dari masing-masing rekan kerjanya adalah salah satu langkah untuk meningkatkan produktivitas kerja yang maksimal di departemen yang di pimpinnya. Strategi kedua yang dilakukan karyawan adalah membentuk tim untuk pelaksanaan kerja yang bertujuan untuk koordinasi dan membantu jalannya kerja di departemen masing-masing yang dipimpnnya. Selain itu, strategi selanjutnya yang dilakukan karyawan yaitu selalu menjalin komunikasi yang efektif kepada masing-masing departemennya untuk memelihara tim yang sudah di bentuk guna melaksanakan tugas. Serta dengan selalu mengandalkan

kerjasama tim yang intensif untuk menyelesaikan kerja, tugas, mengutarakan ide-ide kreatif guna proses pengambilan keputusan yang akan dilakukan oleh pimpinan.

3. Terdapat stimulus positif lain yang membuat karyawan terdorong untuk merasa bersemangat mengemban kerja berlebihan. Beberapa karyawan memiliki *passion* yang sesuai dengan bidang beban kerja yang di terimanya. Membuat karyawan merasa bersemangat dan termotivasi untuk melaksanakan tugas dalam menjalankan kerja dengan beban kerja berlebih sebagai wadah untuk mengaplikasikan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya.
4. Dengan coping yang dilakukan karyawan terhadap permasalahannya, strategi dalam pelaksanaan kerja, serta stimulus positif pada karyawan merupakan faktor-faktor yang mendukung untuk meningkatkan performa kerja.

## **4.2 PEMBAHASAN**

### **4.2.1 Kekhawatiran dan Keraguan Kerja serta Tanggung Jawab**

#### **Mengemban Tugas**

Karyawan dengan tugas kerja yang cukup banyak diuntut untuk memiliki kemampuan yang lebih pula, mengingat beban kerja dengan tugas kerja yang cukup banyak adalah beban kerja berlebihan (*work-overload*). Menurut Hartanti, dkk (1999), Beban kerja berlebihan (*work-overload*) adalah suatu kondisi yang terjadi bila lingkungan memberi tuntutan melebihi kemampuan individu.

Hampir semua karyawan dengan beban kerja lebih merasakan hal yang pertama kali dirasakan oleh karyawan ketika mengemban tugas adalah ketakutan, kekhawatiran dan keraguan akan performa kerja yang akan di laksanakan.

Mengingat jabatan yang diemban merupakan jabatan penting dan penuh tanggung jawab yang besar. Kecemasan akan mengemban tugas di rasakan oleh karyawan ketika hendak menerima jabatan kerja dengan beban kerja berlebih. Menurut Frued dalam Andri dan Yeni (2007), karyawan mengalami Kecemasan dalam kategori Kecemasan Moral (*Moral Anxiety*). Kecemasan ini merupakan hasil dari konflik antara Id dan superego. Secara dasar merupakan ketakutan akan suara hati individu sendiri. Ketika individu termotivasi untuk mengekspresikan impuls instingtual yang berlawanan dengan nilai moral yang termaksud dalam superego individu itu maka ia akan merasa malu atau bersalah.

Keraguan karyawan akan pelaksanaan tugas membuat dirinya merasakan kebingungan akan pembagian waktu dan keraguan pada kualitas kerja yang akan di hasilkan. Menurut Tarwaka (2011: 131) salah satu dimensi ukuran beban kerja yang dihubungkan dengan performasi, adalah beban tekanan psikologis (*psychological stress load*) yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan, dan frustasi. Dengan mengemban tugas sebagai pemimpin pada tiga departemen sekaligus membuat karyawan merasa kebingungan yang berdampak pada kekhawatiran resiko kerja yang tidak maksimal.

Beban kerja berlebih memiliki dua tipe yang berbeda, yaitu beban berlebih kualitatif terjadi jika pekerjaan tersebut sangat kompleks dan sulit sehingga

menyita kemampuan teknis dan kognitif karyawan dan beban kerja kuantitatif jika banyaknya pekerjaan yang ditargetkan melebihi kapasitas karyawan (Jacinta, 2001). Dalam hal ini, karyawan dengan beban kerja lebih termasuk dalam kedua tipe tersebut. karyawan setidaknya dituntut untuk memiliki kemampuan teknis dan kognitif seiring dengan banyaknya pekerjaan yang diembannya melebihi kapasitasnya sebagai karyawan yang tidak sama dengan karyawan lainnya.

Hal ini secara psikologis menunjukkan adanya salah satu faktor yang menimbulkan stres pada seorang karyawan. Namun karyawan dapat mengatasi permasalahan tersebut dengan melakukan *coping* yaitu suatu proses dimana individu mencoba untuk mengatur kesenjangan persepsi antara tuntutan internal maupun eksternal dalam memenuhi tuntutan tersebut (Lazarus & Folkman dalam Sarafino, 2006).

Dalam hal ini, karyawan dengan beban lebih telah melakukan bentuk *coping* dengan klasifikasi *Problem Focus Coping* yang lebih diarahkan untuk mengurangi tuntutan dari situasi yang penuh tekanan (Lazarus & Folkman dalam Sarafino, 2006: 86). Selanjutnya menurut Korchin dalam Suwarti (2009: 45), *Problem-solving focused coping* yaitu individu secara aktif mencari penyelesaian dari masalah untuk menghilangkan kondisi atau situasi yang menimbulkan kecemasan. Artinya *coping* yang dilakukan karyawan terfokus pada masalahnya dengan mempelajari cara-cara keterampilan yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas kerja yang di embannya. Strategi ini melibatkan usaha untuk melakukan suatu hal terhadap kondisi stres yang mengancam individu. Menurut Tarwaka (2011: 131) dimensi ukuran beban kerja yang dihubungkan dengan performansi salah satunya

adalah beban usaha mental (*mental effort load*) yaitu berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Ini menunjukkan *coping* yang dilakukan karyawan adalah salah satu usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Strategi *coping* karyawan dapat memotivasi dirinya untuk dapat mengerjakan tugas yang dibebankan kepadanya. Ini merupakan Adanya pemilihan strategi *coping* pada setiap individu pasti tidak akan terlepas dari sumber *coping* yang dimilikinya. Menurut Lazarus dan Folkman dalam Schafer (2000), sumber *coping* pada individu yaitu: latihan, keterampilan berbicara, keyakinan positif, kemampuan pemecahan masalah, kemampuan berkomunikasi, dukungan sosial, sumber-sumber jasmaniah dan layanan masyarakat. sumber *coping* utama karyawan adalah keyakinan positif dan dukungan sosial.

Masing-masing karyawan memiliki keyakinan positif akan beban kerja yang dimilikinya, meskipun di awal-awal merasa adanya ketakutan dan kekhawatiran akan pelaksanaan kerja. Yakin bisa melakukan pekerjaan karena merasa dipercayai pimpinan dan merupakan tanggung jawab sebagai pekerja untuk melaksanakan tugas dengan sebaik mungkin.

Selain keyakinan positif, sumber *coping* yang dimiliki individu adalah dukungan sosial. Karyawan merasa mendapat dukungan dari rekan-rekan kerjanya mengingat akan beban kerja yang cukup banyak. Bentuk tim yang solid dan kooperatif yang ditunjukkan oleh rekan kerja lainnya dalam melaksanakan kerja.

#### 4.2.2 Strategi Pelaksanaan Kerja

Dalam melaksanakan kerja, karyawan dengan beban kerja lebih melakukan strategi dalam melaksanakan kerja untuk mengatasi permasalahan manajemen waktu. karyawan berusaha untuk memahami karakter semua rekan kerjanya secara individual guna memudahkan karyawan untuk memetakan pembagian tugas yang akan diberikan kepada rekan kerjanya. Menurut Tarwaka (2011: 131) salah satu dimensi ukuran beban kerja yang dihubungkan dengan performansi, adalah beban waktu (*time load*) menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas atau kerja. Ini merupakan langkah karyawan dalam merencanakan pelaksanaan dan memonitoring tugas atau kerja dalam masing-masing departemen yang dipimpinnya.

Membentuk tim kerja sangat membantu jalannya kerja yang efektif. Robbins dan Judge (2008: 466) mengungkapkan tim kerja adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja perindividu disuatu organisasi ataupun suatu perusahaan. Orang-orang yang ditunjuk dapat menjalankan tugas yang diperintahkan dan diselesaikan dengan baik. Hal ini pun menjadi sebuah tantangan bagi karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas di masing-masing departemen yang dipimpinnya.

Selain itu, karyawan juga berusaha menjalin kerja sama dan komunikasi yang intensif kepada staf-stafnya. Serta dapat menjadi motivasi antar karyawan untuk

meningkatkan produktivitas kerja. Menurut Allen (2004: 21) pekerja tim atau tim kerja adalah orang yang sportif, sensitif dan senang bergaul, serta mampu mengenali aliran emosi yang terpendam dalam tim sangat jelas. Tim kerja menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi.

Menurut Ardiansyah (2016) Komunikasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Bila komunikasi efektif dapat terwujud maka produktivitas karyawan akan semakin tinggi. Dengan komunikasi yang efektif karyawan tidak akan mengalami kebingungan dalam melaksanakan SOP yang dibuat oleh perusahaan sehingga kinerja yang dihasilkan semakin baik. Karyawan akan merasa dilibatkan dengan adanya komunikasi dua arah yang terstruktur dan umpan balik yang dihasilkan dari komunikasi dua arah tersebut, baik antar atasan, antar bawahan, ataupun antara atasan dan bawahan. Dengan menjalin kerjasama dan komunikasi yang intensif membuat karyawan dapat berkordinasi dalam bekerja.

Tipe kepemimpinan yang di gambarkan pimpinan karyawan adalah termasuk dalam Gaya Kepemimpinan Konsultatif. Menurut Summers (2005: 7), Gaya kepemimpinan konsultatif digunakan saat pemimpin mencari masukan dari mereka yang bekerja di bawahnya. Gaya ini mempertimbangkan gaya pengembangan yang lebih dalam memimpin karena gaya ini mengedepankan partisipasi. Pemimpin mencari nasihat, saran, dan masukan dari sekitarnya namun masih menyisakan pengambilan keputusan akhir.

Hubungan antara karyawan dengan pimpinan menunjukkan adanya kedekatan emosional pimpinan selalu berupaya meng-*explore* kreativitas bersama tim departemennya masing-masing dengan melakukan komunikasi yang baik kepada semua rekan kerjanya namun semua keputusan tetap ada pada pimpinan. Pernyataan Burn (2004: 89), menyatakan bahwa efektifitas tim atau tim yang efektif merupakan tim kerja yang anggota-anggotanya saling berkolaborasi untuk mencapai tujuan bersama dan memiliki sikap yang saling mendukung dalam kerja sama tim.

Dengan melakukan kerjasama tim yang baik, karyawan dengan beban kerja lebih berusaha menyelesaikan pelaksanaan tugas dengan semaksimal mungkin.

#### **4.2.3 Motivasi, Kesesuaian Dengan *Passion* Diri**

Rata-rata karyawan dengan beban kerja lebih memiliki hobi dan *passion* di dunia Event, sehingga tidak begitu bertolak belakang dengan latar belakang pendidikannya. Karyawan merasa pekerjaan dengan beban kerja yang dimembannya dapat mendukung kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya.

Dalam pelaksanaan kerja, karyawan merasa bersemangat untuk melaksanakan kerja yang dikarenakan terdapat kesesuaian antara pekerjaan dengan kegemaran yang disukainya. Ini merupakan salah satu bentuk aktualisasi diri karyawan. Chaplin (2008: 451) mendefinisikan aktualisasi-diri (*self-actualization*) sebagai kecenderungan untuk mengembangkan bakat dan kapasitas diri. Menurut Maslow (dalam Schultz, 2010: 15), terdapat beberapa kriteria bagi pribadi atau individu yang telah mencapai tingkatan aktualisasi-diri, yaitu; 1). Bergerak maju melewati

hierarki kebutuhan (*hierarchy of needs*), 2). Memegang erat-erat *B-values* atau *metamotivation*, 3). Bebas dari metapatologi (*metapathology*), 4). Memenuhi kebutuhan untuk bertumbuh, berkembang, dan semakin menjadi apa yang bagi para pengaktualisasi-diri sanggup untuk dilakukan.

Dengan adanya kesamaan *passion* yang dimiliki karyawan dengan bidang kerjanya, menjadikan ranah kerja karyawan sebagai media pengaktualisasian diri. Hal inipun menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi beban kerja yakni faktor internal yang berasal dari dalam diri karyawan yang dapat memotivasi karyawan dalam semangat bekerja. Soleman (2011 : 85) menyebutkan faktor-faktor internal yang mempengaruhi beban kerja antara lain adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatic (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya). Selain itu, ada juga dorongan dari luar individu, yaitu rekan kerja lain yang sangat kooperatif dalam melaksanakan tugas kerja bersama-sama.

Karyawan dengan beban kerja lebih berusaha untuk melaksanakan tugas kerja dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya. Segala kemampuan dan keterampilan karyawan miliki dapat di aplikasikan kedalam proses pelaksanaan tugas untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dengan *passion* dan jaringan yang dimilikinya. Sehingga karyawan merasa tidak ada hambatan yang berarti dalam pelaksanaan tugas.

Dari berbagai kesesuaian dengan kemampuan dan keahlian yang diaplikasikan kedalam proses kerja dan relasi dengan teman-teman yang cukup baik membuat pelaksanaan tugas Karyawan dapat berjalan dengan lancar walaupun terkadang mengalami hambatan. Namun hambatan yang dapat di selesaikan dengan komunikasi yang terjalin dengan baik pula.

Hal ini menunjukkan sudah terciptanya efektivitas kerja. Antar karyawan menunjukkan adanya komunikasi yang efektif dalam tim kerja, interaksi berkala, motivasi kerja yang dipengaruhi rekan kerja dan rekan kerja menjadi kontribusi dalam proses pengambilan keputusan. Efektivitas menurut Kurniawan (2005 :109) adalah kemampuan melaksanakan tugas, fungsi (operasi kegiatan program atau misi) daripada suatu organisasi atau sejenisnya yang tidak adanya tekanan atau ketegangan diantara pelaksanaannya. Efektivitas bisa tercipta jika ada komunikasi yang baik dalam lingkungan perusahaan, interaksi antar karyawan, motivasi kerja yang tinggi, tidak ada saling curiga, dan memberikan kontribusi menjadi orientasi bagi tiap karyawannya (Kisworo, 2012).

#### **4.2.4 Performa Kerja**

Dalam Pelaksanaan kerja, karyawan dengan beban kerja lebih berusaha untuk melakukan bersama-sama dengan tim yang di pimpinnya. Karyawan berusaha mempercayai timnya untuk membantu menyelesaikan tugas yang bebaskan kepadanya, sehingga semakin mempermudah karyawan mengatur aktivitas kerja dalam memimpin departemen-departemennya. Hal ini merupakan salah satu dari strategi pelaksanaan kerja yang telah dipaparkan di atas sebelumnya.

Bentuk strategi ini merupakan bentuk aplikasi dari kinerja yang ditunakkan dengan strategi tim yang di bangun oleh karyawan. Untuk mencapai kinerja perusahaan yang diharapkan. Menurut pernyataan Sunarto dalam Wayne, dkk (2005: 67), bahwa kinerja yang tinggi dapat ditercapai oleh karena kepercayaan (*trust*) timbal balik yang tinggi diantara anggota-anggotanya artinya para anggota mempercayai integritas, karakteristik, dan kemampuan setiap anggota lainnya. Dalam hal ini, karyawan telah berusaha untuk menunjukkan kepercayaan kepada tim pada masing-masing departemennya untuk mencapai kinerja yang tinggi guna menyelesaikan tugas kerja.

Antar karyawan berusaha menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja di departemen yang dipimpinya. Para karyawan berusaha berperan sebagai teman dalam tim kerjanya sehingga terkesan *friendly* dengan rekan kerja lainnya. Berusaha untuk bekerja secara fleksibel guna meningkatkan efektivitas kerja timnya.

Beban kerja berlebih secara tidak langsung bertanggung jawab terhadap menurunnya kualitas pengambilan keputusan, merusak hubungan antar pribadi dan meningkatnya angka kecelakaan. Beban kerja berlebih berakibat pada lebih rendahnya kepercayaan diri, menurunnya motivasi kerja, dan meningkatnya absensi (Gibson dalam Putra, 2012: 12). Jika dikaitkan dengan beban kerja berlebih yang di emban, karyawan dengan beban kerja lebih tidak menunjukkan hal-hal tersebut.

Dalam menentukan pengambilan keputusan, karyawan berusaha untuk menginformasikan ide-ide dan pendapat terlebih dahulu kepada tim kerjanya sebelum mengambil keputusan.

Hubungan antar pribadi yang terjalin cukup baik, hal ini terlihat antar karyawan berusaha untuk memahami semua karakter rekan kerjanya.

Begitu pula dengan motivasi kerja, antar karyawan merasa tidak ada hambatan yang berarti dalam pelaksanaan tugas kerja. Hal ini dilihat dari passion yang sesuai dengan ranah pekerjaan mereka. Sehingga para karyawan dapat lebih mengaplikasikan dan menggali kemampuan dan keterampilan diri. Ditambah dengan teman-teman kerja yang sangat kooperatif dalam membantu melaksanakan tugas kerja.

Selanjutnya, Para karyawan berusaha untuk menyikapi pekerjaan dengan kehidupan keluarga. Karyawan selalu berusaha untuk tidak membawa-bawa pekerjaan ke dalam lingkup keluarga. Karyawan berusaha untuk menikmati waktu di rumah bersama keluarga yang tidak menyinggung permasalahan kerja di rumah.

Hal ini menunjukkan adanya manajemen diri yang baik dari IS sehingga dapat mengontrol diri untuk dapat mengatur secara emosional dalam bekerja. Menurut Prijosaksono (2001: 38) manajemen diri atau *self management* merupakan kemampuan individu untuk mengendalikan sepenuhnya keberadaan diri secara keseluruhan (fisik, emosi, mental atau pikiran, jiwa maupun rohnya) dan realita kehidupannya dengan memanfaatkan kemampuan yang dimilikinya. Dengan

mengandalkan passion yang selaras dengan bidang pekerjaan yang dimiliki merupakan langkah awal para karyawan dalam melakukan manajemen dalam diri untuk melakukan pelaksanaan tugas.

Dalam hal pemecahan masalah pekerjaan, karyawan selalu berupaya untuk mengkomunikasikan dan berdiskusi dengan rekan kerjanya untuk keputusan yang akan diambilnya. Karyawan berupaya untuk merealisasikan ketercapaian kerja dengan memahami indikator ketercapaian kerja yang dibantu oleh rekan-rekan kerja pada masing-masing departemennya.

Selain itu, salah satu akibat beban kerja berlebih adalah meningkatnya Absensi (Gibson dalam Putra, 2012: 12). Dalam hal absensi, IS berusaha untuk selalu bekerja dengan efektif. Karyawan merasa dalam melaksanakan kerja, sering mengalami kelelahan. Hal ini dikarenakan dengan menjabat pimpinan tiga departemen sangat menguras energi. Sehingga pernah beberapa hari terlambat untuk masuk kerja.

Penilaian prestasi kerja Para dapat di lihat dalam DP3 yang di keluarkan pimpinan perusahaan untuk menilai prestasi karyawan dalam kurun waktu satu tahun. Jika kita lihat dalam DP3 yang di dapat dari hasil triangulasi data , hasil kerja karyawan dengan beban kerja lebih menunjukkan adanya ketercapaian kerja yang baik dengan absensi yang cukup rendah. Hanya saja keterlambatan yang mendominasi setiap karyawan dengan beban kerja lebih yang mungkin dikarenakan faktor kelelahan yang dalam mekasanakan beban kerja berlebih.

Walaupun demikian, karyawan menunjukkan kinerja yang sudah dapat dikatakan baik dengan strategi pelaksanaan kerja yang sangat membantu mekanisme kerja.

Dalam penelitian ini, diketahui faktor-faktor yang mendukung peningkatan kinerja karyawan adalah melakukan *coping* terhadap permasalahan kerja, melakukan strategi pelaksanaan kerja, dan kesamaan *passion* terhadap pekerjaannya yang merupakan stimulus positif.

Dari pemaparan di atas, menunjukkan bahwa pencapaian kinerja karyawan di dominasi dipengaruhi oleh faktor internal yaitu kemampuan mengendalikan permasalahan dan kesesuaian *passion* diri, serta faktor eksternal (lingkungan) yaitu pekerjaan terasa lebih mudah karena adanya bantuan dari rekan – rekan dengan menggunakan berbagai strategi kerja. Menurut Timpe (dalam Wayne, dkk . 2005) faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja baik, yaitu: faktor internal (pribadi) antara lain kemampuan tinggi dan kerja keras. Serta faktor eksternal (lingkungan) meliputi pekerjaan mudah, nasib baik, bantuan dari rekan–rekan, dan pemimpin yang baik.

Dinamika psikologis karyawan dengan beban kerja lebih ditemukan bahwa pengaruh negatif beban kerja berlebih dengan kinerja karyawan dapat di atasi dengan adanya kepercayaan diantara tim kerjanya. Robbins (2003: 90) menyatakan bahwa positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Dalam hal ini, para anggota tim mempercayai integritas, karakteristik, dan kemampuan antar karyawan dengan adanya dukungan serta motivasi dari rekan kerja yang membantu jalannya kerja. Sehingga karyawan mampu

mengaplikasikan kemampuan dan keahlian yang dimiliki untuk diaplikasikan dalam pelaksanaan kerja disertai dengan strategi pelaksanaan tugas dan strategi  *coping*  yang tepat. Hasilnya yang diperoleh adalah pelaksanaan tugas yang efektif dan maksimal.