

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Dalam kehidupan sehari-hari, merupakan satu hal yang penting untuk mengetahui psikologis dari seseorang. Hal itu penting salah satunya untuk menghindari ketidakcocokan yang akan menimbulkan kesalahpahaman dalam berkomunikasi dengan orang-orang yang berada di lingkungan sekitar. Dengan kata lain, mengetahui psikologis seseorang akan memudahkan kita dalam membangun komunikasi yang baik dengan orang lain.

Pada dasarnya, setiap orang memiliki psikologis yang berbeda-beda. Perbedaan psikologis tersebut dipengaruhi oleh banyak hal. Pengaruh tersebut dapat berasal dari lingkungan paling dekat atau keluarga, lingkungan tempat tinggal, dan lain-lain. Lingkungan mencakup segala material dan stimulus di dalam dan di luar individu, baik yang bersifat fisiologis, psikologis, maupun sosio-kultural (Dalyono, 2007: 129).

Tidak hanya faktor keluarga dan lingkungan tempat tinggal saja yang dapat memberikan pengaruh terhadap perubahan atau perbedaan psikologis seseorang. Faktor lain yang dapat mempengaruhi seseorang memiliki psikologis baik atau tidak baik adalah dari lingkungan tempat seseorang bekerja. Menurut Mardiana (2005: 15), lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Banyaknya target

yang harus dicapai, memiliki lebih dari satu pekerjaan dalam satu tempat kerja, komunikasi dengan rekan kerja, dan tuntutan-tuntutan lain yang harus dipenuhi ditempat kerja tersebut, itulah yang dapat mempengaruhi kondisi psikologis seseorang. Meskipun tidak secara langsung, pengaruhnya akan terlihat dari kinerja yang akan dihasilkan oleh seseorang saat berada pada jam kerja.

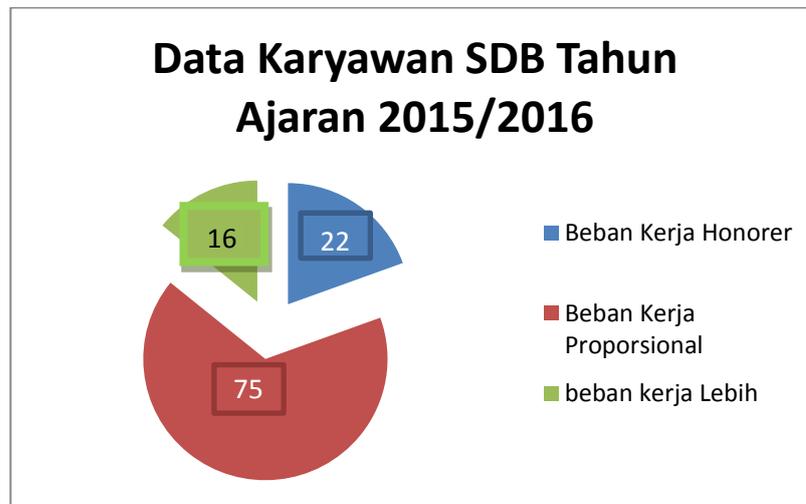
Jika seseorang memiliki kondisi psikologis yang baik, maka apapun jenis pekerjaan yang diberikan dan seberapa besar tanggung jawab yang diberikan akan menjadi baik hasilnya. Sebaliknya, jika kondisi seseorang saat menerima suatu pekerjaan tidak baik atau stres, maka hasil dari kinerjanya pun akan tidak baik. Hal ini jelas akan mempengaruhi masa kerja antara seseorang tersebut dengan organisasi, lembaga, atau perusahaan tempat seseorang tersebut bekerja. Oleh sebab itu setiap lembaga, perusahaan, atau organisasi pastilah memiliki tuntutan-tuntutan yang harus dipenuhi oleh karyawan-karyawannya. Tuntutan yang diberikan oleh perusahaan atau lembaga tidak lah tanpa dasar yang jelas. Tuntutan yang diberikan pastilah sejalan dengan misi dan visi dari lembaga atau perusahaan itu sendiri.

Dalam merealisasikan visi dan misi itulah banyak lembaga, perusahaan, dan organisasi memberikan berbagai tuntutan kepada karyawannya. Pemberian tuntutan tersebut juga diimbangi dengan adanya komitmen serta kerjasama yang baik antara karyawan dengan lembaga, perusahaan, dan organisasi itu sendiri. Dalam hal ini adalah Sekolah Darma Bangsa.

Sekolah Darma Bangsa adalah salah satu sekolah swasta yang berada di Kota Bandar Lampung. Sekolah ini beralamatkan di Jalan Z.A. Pagar Alam No. 93 A, Labuhan Ratu, Bandar Lampung. Sekolah Darma Bangsa merupakan salah satu sekolah yang menjual jasa pendidikan yang menjunjung tinggi nilai kepuasan dan pelayanan terbaik terhadap orang tua dan siswa-siswanya.

Di sisi lain untuk merealisasikan visi dan misi sebagai suatu organisasi yang bergerak dibidang jasa pendidikan, Sekolah Darma Bangsa harus bekerja sama dengan seluruh karyawannya untuk tetap dalam kondisi yang baik meski dengan tuntutan-tuntutan yang begitu bervariasi.

Tuntutan yang besar dengan kondisi psikologis yang harus tetap baik sangatlah sulit untuk dilakukan. Mengingat, banyak karyawan yang bekerja melebihi porsi, peran, dan kompetensinya sendiri. Dalam hal ini, contoh dari peran ganda adalah seorang guru mata pelajaran yang juga berperan sebagai marketing, seorang guru mata pelajaran yang juga bertindak sebagai *chief*, dan lain-lain. Meskipun pemberian dua tanggung jawab tersebut sebagai bentuk peningkatan produktivitas kerja karyawan guna merealisasikan visi dan misi, tetap saja karyawan akan mengalami dinamika psikologis pada masa-masa itu. Perhatikan gambar diagram berikut ini.



Gambar 1.1 Data Karyawan Dengan Jumlah Beban Kerja

Sumber: HR Dept. Sekolah Darma Bangsa (2016)

Berdasarkan data gambar 1.1, dapat dilihat bahwa ada beberapa karyawan yang memiliki beban kerja melebihi dari apa yang seharusnya dikerjakan untuk menjalankan pencapaian dari tujuan organisasi yang diharapkan. Terdapat 22 Karyawan sebagai tenaga honorer, 75 karyawan sebagai tenaga proporsional, dan 16 karyawan yang memiliki beban kerja lebih. Jika dilihat dari Jumlah keseluruhan karyawan yang ada, terdapat 14,15% atau sebanyak 16 karyawan yang mendapatkan porsi kerja lebih dari tugas pokok dan fungsi yang seharusnya.

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 ganda 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.

Biasanya karyawan dengan 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).

Dari tuntutan untuk harus menguasai semua bidang beban kerja yang di emban secara stimultan akan cenderung menimbulkan berbagai polemik dan kesenjangan kinerja terhadap peran karyawan yang seharusnya dapat menjalankan tugas sesuai dengan deskripsi kerja serta kondisi kerja yang ada, namun harus ditambah dengan perintah tugas yang lainnya yang belum tentu karyawan menguasai bidang tersebut. Kebingungan akan tugas yang seharusnya diemban dengan tugas yang kurang dikuasai, seringkali terjadi kesalahan dalam informasi pelaksanaan tugas yang secara bersamaan dikerjakan, kurangnya prioritas dalam penyelesaian pekerjaan. Terlepas dari itu semua, apapun yang telah ditugaskan oleh pimpinan harus selalu dilaksanakan dengan sabaik-baiknya demi kelanjutan status kerja yang pada akhirnya berorientasi pada penghasilan masing-masing karyawan.

Berdasarkan pemaparan diatas, timbul pertanyaan peneliti apakah polemik pada karyawan yang memiliki beban kerja berlebihan dilatarbelakangi oleh perbedaan karakteristik pada individu dalam interaksi dan tuntutan ketercapaian kerja.

Ketercapaian kerja yang menuntut untuk memberikan kualitas kerja yang maksimal dengan beban kerja yang ditetapkan. Sehingga terkadang membuat mereka merasa ragu akan ketercapaian pekerjaan yang diembannya.

Dari tuntutan akan performansi karyawan yang harus mampu memiliki kemampuan dan keterampilan yang lebih ini, setidaknya akan ada pencapaian yang sangat diharapkan oleh karyawan yaitu penilaian performansi kerja yang harus dipertaruhkan dalam melaksanakan tugas yang ganda. Apabila dari pencapaian yang diharapkan berdampak baik, maka *reward* dan penilaian kerja yang baik yang akan diperoleh. Namun, apabila sebaliknya maka hal ini akan menjadi beban dalam bekerja dan akan menjadi salah satu faktor stres dalam melaksanakan kerja karena dihantui oleh penilaian buruk atau *Punishment*. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan” (Rivai dan Sagala, 2009: 108). Selanjutnya, Sasono (2004: 47) menyatakan stres kerja bisa dipahami sebagai keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya. Kesenjangan terhadap tugas pokok dan fungsi, sering muncul dalam dunia kerja dapat memicu munculnya dinamika psikologis karyawan dalam melaksanakan kerja.

Dari pemaparan diatas peneliti tertarik hendak mengetahui dinamika psikologis seorang karyawan yang bekerja tidak hanya dengan satu atau dua tanggung jawab,

maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang dinamika psikologis pada karyawan yang memiliki beban kerja berlebihan (*Work-overload*) di Sekolah Darma Bangsa.

Selanjutnya, hasil dari penelitian ini dapat digunakan atau diimplementasikan dalam pembelajaran psikologi dan peningkatan kinerja bagi lembaga, perusahaan, atau organisasi yang memberikan tanggung jawab lebih dari satu kepada karyawannya. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat menjadi bahan acuan bagi para peneliti lain yang memiliki bahan kajian yang hampir sama dengan peneliti.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan ulasan latar belakang diatas, di bawah ini diterangkan identifikasi masalah yang ada dalam penelitian ini:

1. Karyawan Sekolah Darma Bangsa dituntut untuk memiliki kemampuan dan keterampilan yang lebih di luar tugas pokok dan fungsi yang seharusnya.
2. Terdapat pemberian beban kerja berlebih dalam pelaksanaan kerja, salah satunya adalah adanya karyawan dengan beban kerja berlebihan (*Work-overload*).
3. Penilaian performansi kerja yang harus di pertaruhkan dalam melaksanakan tugas yang lebih.
4. Beban kerja lebih cenderung menimbulkan kesenjangan terhadap peran karyawan yang seharusnya dapat menjalankan tugas sesuai dengan deskripsi

serta kondisi kerja yang ada, namun harus ditambah dengan perintah tugas yang lainnya yang belum tentu karyawan menguasai bidang tersebut.

5. Tuntutan ketercapaian kerja yang menuntut untuk memberikan kualitas kerja yang maksimal dengan beban kerja yang ditetapkan, terkadang membuat mereka merasa ragu akan ketercapaian pekerjaan yang di embannya, sehingga di indikasi dapat menimbulkan polemik kerja.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, penulis merumuskan permasalahan, yaitu: Bagaimana dinamika psikologis pada karyawan beban kerja berlebih (*work-overload*) di Sekolah Darma Bangsa?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk menganalisis dinamika psikologis pada karyawan dengan beban kerja berlebih (*Work-overload*) di Sekolah Darma Bangsa.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoritis**

1. Dapat memberikan sumbangan teoritis bagi disiplin ilmu ekonomi, khususnya manajemen mengenai beban kerja berlebih (*Work-overload*).

2. Dapat memberikan sumbangan informasi bagi peneliti lain yang ingin mengadakan penelitian-penelitian lanjutan mengenai beban kerja berlebih (*Work-overload*)

## 2. Manfaat Praktis

1. Manfaat praktis dari penelitian ini adalah: sebagai bahan acuan bagi kalangan yang tertarik dan terlibat dalam pengaplikasian komitmen organisasi serta membantu dalam penyusunan pelatihan dan atau pemberdayaan sumber daya manusia.
2. Sebagai bahan refrensi untuk meningkatkan performansi karyawan di Sekolah Darma Bangsa

## 1.6 Sistematika Penulisan

### 1. BAB I. PENDAHULUAN

Pada bagian ini pendahuluan berisi tentang hal-hal seperti, latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan laporan.

### 2. BAB II. LANDASAN TEORI

Pada bagian ini berisi teori-teori, konsep-konsep, prinsip-prinsip, pengetahuan teoritis tentang permasalahan penelitian yang diteliti, dan hasil penelitian sebelumnya yang relevan. Teori-teori yang dirujuk, diharapkan dapat memberikan pembenaran (*justification*) yang memadai.

### 3. BAB III. METODE PENELITIAN

Dalam bab metode penelitian ini, berisi tentang jenis penelitian yang digunakan, menjelaskan teknik pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, instrument penelitian dan lain sebagainya.

#### 4. BAB IV PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini peneliti harus menjelaskan hasil penelitian dan membahasnya. Temuan penelitian dan pembahasan adalah berisi tentang data yang didapatkan dalam penelitian dengan teknik pengumpulan data yang digunakan dengan analisis teori yang relevan dan yang digunakan dalam penelitian ini yang digunakan untuk memecahkan masalah. Pembahasan berupa konfirmasi temuan penelitian yang didasarkan pada teori-teori yang digunakan.

#### 5. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan berisi ikhtisar temuan penelitian. Tentunya harus sesuai dengan rumusan masalah yang diteliti. Implikasi memuat tentang usaha peningkatan suatu objek penelitian didasarkan dari temuan. Saran berisi usul dan anjuran yang dikemukakan peneliti kepada pihak terkait sebagai pertimbangan untuk diaplikasikan. Serta kepada peneliti selanjutnya dan bahan referensi keilmuan bidang manajemen.