

MULTITASKING, PELATIHAN DAN KECEPATAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN BISNIS (MULTITASKING, TRAINING AND SPEED OF BUSINESS DECISION MAKING)

Anton Sunardi
STMIK LIKMI
antonsunardi@gmail.com

Abstract

In an organization or company the management has a big role in the performance of its employees. Training in the form of motivation has an influence on the speed of decision-making that is strategic or business in nature. Previous research believes that a good educational background, skills, and cognitive abilities are the main factors causing the most dominating success in decision making. In the current era, the level of stress and work pressure is getting higher because mostly all professionals are required to be able to achieve the main goal of the company's business strategy, namely speed in making decisions. This study aims to describe, analyze and explore how the effects of multitasking on employees business decision making. The research data collection involved 3 respondents. Data were collected through interviews and observations. Researchers go directly to the field to get accurate and in-depth data through various relevant sources. This study found that in addition to proper training and motivation, there are other things that cause the decision process to be hampered, namely pressure factors, differences in perceptions, and excessive stress levels resulting in job fragmentation.

Keywords: *Multitasking, Training, Stress Levels, Business Decision*

Abstrak : Manajemen dalam sebuah organisasi atau perusahaan memiliki peran yang besar terhadap kinerja karyawannya. Pelatihan dalam bentuk motivasi memiliki pengaruh terhadap kecepatan pengambilan keputusan yang sifatnya strategis ataupun bersifat bisnis. Penelitian terdahulu meyakini bahwa latar belakang pendidikan yang baik, kecakapan, dan kemampuan kognitif adalah faktor utama penyebab keberhasilan yang paling mendominasi dalam pengambilan keputusan. Di era saat ini, tingkat stres dan tekanan pekerjaan semakin tinggi karena hampir semua kalangan profesional dituntut untuk dapat mencapai tujuan utama dari strategi bisnis perusahaan yaitu kecepatan dalam mengambil keputusan. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan, menganalisis dan menggali bagaimana akibat dari multitasking pada karyawan, yang mempengaruhi pengambilan keputusan bisnis. Pengumpulan data penelitian melibatkan 3 orang responden. Data dikumpulkan melalui wawancara dan pengamatan. Peneliti terjun ke lapangan untuk menggali data agar akurat dan mendalam melalui berbagai narasumber yang relevan. Penelitian ini menemukan bahwa selain

pelatihan dan motivasi yang tepat, terdapat hal lain yang menyebabkan proses keputusan menjadi terhambat yaitu faktor tekanan, perbedaan persepsi, dan tingkat stres yang berlebihan sehingga terjadi fragmentasi pekerjaan.

Kata Kunci: Multitasking, Pelatihan, Tingkat Stress, Keputusan Bisnis \

PENDAHULUAN

Salah satu hal yang menarik perhatian ketika suatu keputusan bisnis diambil oleh individu atau organisasi adalah faktor yang mendorong keputusan itu terjadi. Perkembangan digital yang sangat cepat dan luas mendorong terjadinya penerapan sistem informasi dalam menunjang keputusan bisnis melalui berbagai platform dan memerlukan pelatihan lebih lanjut kepada karyawan. Hampir dipastikan bahwa dalam sebuah organisasi bisnis menerapkan strategi bisnis sesuai dengan kebutuhannya dan dilakukan oleh individu dengan latar belakang yang berbeda. Perbedaan kemampuan kognitif, tingkat kepuasan karyawan, motivasi kerja dan perbedaan persepsi penugasan oleh perusahaan menyebabkan terjadinya perbedaan pola pikir dan kecepatan dalam pengambilan keputusan bisnis.

Terinspirasi dari berbagai penelitian yang dilakukan sebelumnya, topik-topik pembahasan mengenai efek keseimbangan mental kaum profesional yang dikemukakan oleh (Malik, Haider, & Hussain, 2019), penguraian kebijaksanaan profesional, studi mengenai sketsa penalaran profesi yang dilakukan Wallander, L., & Molander, A. (2014), dan tulisan lainnya serta melalui observasi, wawancara pribadi, studi dokumentasi, muncul ide dan keinginan yang besar untuk menelaah dan mencari penyebab dari kesenjangan yang terjadi akibat dari pemahaman yang kurang cermat sebuah perusahaan terhadap karyawannya sehingga mempengaruhi kecepatan dalam mengambil keputusan bisnis. Bagi sebuah organisasi bisnis perlu mengetahui kebutuhan sumberdaya manusia yang sesuai dengan tujuan perusahaan untuk meminimalkan resiko-risiko kesalahan rekrut. Dengan demikian perlu adanya penelitian lebih lanjut untuk menggali, faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku individu yang disebabkan oleh perbedaan penerapan motivasi dan tingkat stres dalam

kegiatan sehari-hari di lingkungan bisnis yang berpengaruh pada keputusan bisnisnya agar tujuan dari perusahaan dapat dicapai.

Bagi perusahaan penelitian ini diharapkan dapat menjadi nilai tambah dalam memastikan kesehatan lingkungan kerja dan pengembangan potensi karyawan agar proses bisnis berjalan dengan baik. Bagi pembaca semoga penelitian ini dapat memberikan suatu persepsi baru dalam upaya pengembangan diri terhadap permasalahan yang terjadi sehingga profesionalitas dapat meningkat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengambil metode kualitatif deskriptif interaktif melalui wawancara semi terstruktur secara mendalam terhadap narasumber dan observasi langsung. Wawancara melibatkan 3 orang narasumber yang bekerja pada perusahaan dengan institusi yang berbeda yaitu pada institusi yang bergerak dibidang perbankan, medis, dan industri manufaktur. Fokus dari penelitian ini adalah perilaku karyawan yang dipengaruhi oleh interaksi dalam suatu perusahaan melalui kajian objektif terhadap situasi bekerja. Peneliti melakukan pencatatan hasil wawancara secara hati-hati untuk mendapatkan data yang mendalam tanpa mengubah makna pandangan responden. Wawancara dilakukan langsung ke lokasi tempat responden bekerja selama satu minggu untuk mengeksplorasi hubungan sebab akibat, melakukan pengembangan dan evaluasi terhadap data-data yang penulis kumpulkan dengan seijin responden dan petugas keamanan di instansi masing-masing. Proses analisis dalam penelitian ini dilakukan secara interaktif menggunakan Instrumen wawancara berupa alat penunjang seperti alat perekam suara dan alat tulis. Data yang penulis dapatkan kemudian dikelompokkan sehingga menghasilkan ide pokok, kategori, tema dan akhirnya menghasilkan sebuah konsep.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

(Antonius Alijoyo, 2022) Meyakini ketika sebuah organisasi dapat secara efektif menerapkan konsep manajemen perusahaan dalam kegiatan operasional atau kegiatan usahanya dan memiliki manajemen risiko yang matang maka hal ini dapat

meningkatkan nilai perusahaan secara finansial. Dari kalimat tersebut menunjukkan peran perusahaan dalam mengatur strategi bisnisnya termasuk mengatur sumberdaya manusia dan teknologi informasi yang digunakan untuk mengurangi risiko-risiko dalam pengambilan keputusan. Kekurangan yang sering dijumpai pada beberapa perusahaan adalah minimnya tingkat pelatihan terhadap karyawan yang berhubungan dengan peningkatan motivasi termasuk empati terhadap karyawannya. Seseorang dikatakan bahagia bila lingkungan kerja dinilai menyenangkan, menarik, penuh tantangan, dan puas terhadap pekerjaan, maka kinerja optimal akan tercapai (Ariati, n.d.).

Penelitian tentang sistem pendidikan yang menyebutkan bahwa karakteristik lembaga pendidikan, tingkat standarisasi Pendidikan dan spesialisasi kejuruan, memiliki dampak pada terbentuknya keterampilan individu dan produktivitas, dengan demikian mempengaruhi hasil dari tenaga kerja (Breen, 2005; Müller & Shavit, 1998; van de Werfhorst, 2011; Wolbers, 2007). Fokus peneliti adalah mengenai risiko-risiko pengambilan keputusan bisnis yang dilatar belakangi oleh tekanan dari lingkungan perusahaan. Keterampilan umum mengenai literasi, keterampilan komunikasi, keterampilan dalam pemecahan masalah, dan keterampilan analitis terlepas dari konteks dan dapat ditransfer antar bidang pekerjaan erat kaitannya dengan menghasilkan manusia yang berkualitas seperti yang dijelaskan oleh (Borghans & Heijke, 2005, pp. 133–142). Keterampilan umum dapat ditransfer dalam pekerjaan tetapi tidak dengan cepat dapat diubah menjadi produktivitas (Hanushek, Schwerdt, Woessmann, & Zhang, 2017, pp. 48–87), dan faktor insekuri berdampak cukup besar terhadap suatu pekerjaan di era modern saat ini terutama terhadap karyawan yang statusnya bukan karyawan tetap seperti yang dipaparkan oleh (Balz, Wolf, & Weiss, n.d.).

Peneliti menemukan hal lain yang berkaitan dengan tingkat stres dan fragmentasi pekerjaan yang dirasakan oleh para responden dan budaya perusahaan dalam penerapan pelatihan dalam bentuk motivasi sehingga banyak keputusan bisnis yang dibuat merupakan hasil keputusan atas dasar mandatori dari atasan bukan dipengaruhi oleh kreatifitas responden itu sendiri. Pekerjaan yang terlalu membebani mengakibatkan penumpukan atau fragmentasi pekerjaan (Marchewka, Nesterak,

Sołtysik, Szymła, & Wojnarowska, 2020, pp. 107–116), sehingga ketika tingkat stress meningkat, timbul masalah ketidakpuasan dan kekecewaan karyawan. Mengelola stres menjadi begitu penting karena hal ini menyangkut keberlangsungan perusahaan, keberlangsungan ini layak dipikirkan oleh manajemen perusahaan karena stress berdampak pada kecepatan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya seperti yang diutarakan oleh (Widhiastuti, Asih, Psi, Kurniawan, & Psi, n.d.).

Multitasking yang dilakukan individu dipengaruhi oleh berbagai faktor. Pemahaman mengenai dampak dari faktor-faktor ini dapat membantu organisasi atau perusahaan dalam mengetahui kondisi karyawan (Widhiastuti et al., n.d., bk. 2020). Penelitian terdahulu meyakini bahwa kecerdasan, resistensi, pengetahuan, daya koognitif serta persepsi adalah contoh kecenderungan yang berasal dari internal individu, sedangkan kecenderungan yang berasal dari eksternal lebih pada kondisi perusahaan seperti kondisi lingkungan kerja, struktur organisasi, beban kerja, keragaman dan tingkat kerumitan pekerjaan.

Fenomena yang muncul melalui pertanyaan-pertanyaan yang penulis ajukan adalah responden cenderung merasa bahwa tidak semua jenis pelatihan yang diberikan perusahaan dapat membantu karyawan secara teknis. Ketika digali lebih dalam maksud dari kalimat tersebut ditemukan bahwa ada bidang pelatihan yang tidak disukai dan cenderung membebani. Menurut (Siagian, 2004), tujuan dilakukannya pelatihan adalah untuk menghasilkan karyawan yang berketrampilan baik, memiliki kemampuan dan sikap profesional sehingga menghasilkan produktivitas yang tinggi untuk mengisi jabatan tertentu. Ketika anggapan tersebut dinilai belum menjawab fenomena yang terjadi, maka timbul pertanyaan mengenai efektifnya pelatihan yang sudah dilakukan. Terdapat alasan-alasan lain yang dianggap menjadi pemicu dilaksanakannya pelatihan, seperti yang dikemukakan oleh (Mangkunegara 2006), tentang adanya penemuan baru yang berkaitan dengan ilmu pengetahuan dan teknologi serta tenaga kerja baru yang membutuhkan orientasi dapat memicu terjadinya suatu pelatihan. Kesenjangan yang terjadi antara kemampuan karyawan dengan apa yang diinginkan perusahaan menyebabkan organisasi perlu menjembatani kesenjangan tersebut.

Syarat dan Indikator Pelatihan

1. Thinking Ability

Yaitu kemampuan berfikir dalam hal penalaran, kreatifitas, kritis yang orientasinya adalah pembentukan intelektual dalam konseptualisasi, analisis, aplikasi, untuk menilai informasi. Berpikir dapat memicu terjadinya suatu penemuan dan dilakukan untuk menemukan suatu pemahaman sehingga pola berfikir yang baik dapat menghasilkan hasil yang maksimal.

2. Attitude

Attitude atau sikap merupakan suatu tindakan yang mencerminkan evaluasi dari rasa seseorang terhadap hal yang menyenangkan atau hal yang tidak menyenangkan, respon terhadap sesuatu.

3. Skills

Kecakapan berbentuk ketrampilan meliputi kecakapan antar pribadi dan ketrampilan pribadi yang terdiri dari perilaku dan kebiasaan. Kecakapan yang dimiliki seseorang sangat berpengaruh terhadap hasil dikemudian hari.

Suatu kegiatan dapat disebut sebagai pelatihan bila memenuhi tiga kriteria menurut (Hariandja, 2002), yakni : menghasilkan perubahan sikap menjadi lebih baik, berhubungan dengan sesuatu yang spesifik, dan membantu karyawan untuk menambah ketrampilannya. Maka hasil dari pelatihan harus membawa peningkatan terhadap karyawan secara keseluruhan, baik dari segi mental maupun pengetahuan dan kemampuan teknis

Pengaruh Pelatihan (training)

(Sedarmayanti, 2008), meyakini bahwa pelatihan diberikan untuk mempersiapkan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang bersifat jangka pendek yang telah ada dalam perusahaan. Tindakan pendidikan yang dilakukan untuk memperbaiki atau meningkatkan ketrampilan adalah strategi yang dilakukan perusahaan dalam usaha melakukan pengembangan terhadap karyawan mereka. Melalui jawaban responden penulis menemukan fakta bahwa pelatihan yang bersifat

teori hanya mampu meningkatkan pengetahuan teknis saja, sedangkan kebutuhan karyawan tidak selalu berkaitan dengan hal tersebut. Responden membutuhkan motivasi, rasa nyaman, dan dukungan dari perusahaan untuk mengembangkan karir melalui jabatan sehingga muncul semangat integrasi terhadap perusahaan.

Standar Kerja

Setiap perusahaan telah menetapkan standar kerja yang berbeda-beda, metode yang dilakukan untuk menetapkan standar kerja merupakan hasil pemikiran pihak manajemen dalam perusahaan dengan mempertimbangkan faktor-faktor kebutuhan perusahaan itu. (Wirawan, 2009), dalam penelitiannya meyakini bahwa standar kerja merupakan kebutuhan minimal atau tolak ukur yang harus tercapai dari seorang karyawan diukur dari semua indikator kinerja. Artinya adalah apabila hasil penilaian terhadap karyawan tidak memenuhi kebutuhan minimum yang dijadikan sebagai tolak ukur untuk menilai kinerja, maka karyawan tersebut harus diobservasi untuk mencari penyebab terjadinya penurunan kinerja. Dari wawancara yang telah dilakukan, dua orang responden merasa standar kerja yang diinginkan perusahaan sering berubah-ubah sehingga diperlukan interaksi yang lebih baik dalam bentuk transfer informasi penugasan sedangkan satu orang responden merasa puas terhadap proses yang berlangsung. Persepsi yang berbeda mengenai standar kerja dipengaruhi oleh peristiwa pemberian makna yang diperoleh melalui proses penyimpulan suatu informasi yang kemudian menghasilkan penilaian terhadap kemampuan individu.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana segala sesuatu berada disekitar karyawan, dan lingkungan kerja ini sangat mempengaruhi kondisi karyawan. (Nitimisento, 2014) memaknai lingkungan kerja sebagai kondisi yang ada dalam proses kegiatan perusahaan dalam struktur pekerjaan yang dapat menggambarkan rasa puas karyawan dan perusahaan untuk tujuan pencapaian cita-cita organisasi. Lingkungan kerja meliputi bangunan tempat bekerja, instrument yang digunakan untuk mendukung pekerjaan, teknologi yang digunakan, kondisi antar karyawan,

hubungan antara atasan dan bawahan, termasuk kebijakan yang berlaku atau budaya dalam perusahaan itu. (Kharismawati, 2015), menyebutkan bahwa semakin baik lingkungan kerja motivasi akan semakin meningkat untuk menunjang profesi. (Kruse, 2012), menyebutkan upah dan promosi bukan faktor utama yang memotivasi seorang karyawan dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini berarti motivasi merupakan salah satu faktor yang akan memberikan dampak positif dan menjadi pendukung dalam pengambilan keputusan.

Multitasking

Sering dijumpai dalam kegiatan sehari-hari, tugas kognitif dilakukan bersamaan dengan tugas yang bersifat motorik, seperti berbicara dan berjalan (Beurskens, R., & Bock, O. 2012). Orang akan memilih untuk menghindari persyaratan melakukan banyak tugas jika tingkat kesulitan memproses tugas itu dinilai tinggi menurut (Cohen & Verghese, 2019). Penulis meyakini bahwa keterbatasan kemampuan kognitif dan motorik seseorang dapat mempengaruhi kondisi karyawan dalam melakukan keputusannya. Seringkali penugasan dari seorang atasan terhadap bawahan menemui kendala komunikasi dan perbedaan pengertian. Faktor keputusan yang berubah-ubah menyebabkan terjadinya bias dalam mencerna isi penugasan. (Johannsen, Müller, Kiesel, & Koch, 2021), meyakini seringkali kita perlu mempertimbangkan apa yang harus segera diselesaikan, memilih tugas mana yang dapat ditunda dan tugas mana yang menjadi prioritas untuk dilakukan sementara waktu agar sebuah tugas berhasil dilakukan sesuai target. Penulis menemukan responden masih sulit melakukan apa yang dianggap ideal dengan kenyataan yang terjadi dilapangan bahkan tuntutan yang harus dipenuhi oleh seorang karyawan sering melebihi kapasitas karyawan tersebut. Ideal adalah sesuatu yang diukur oleh individu karena ini adalah hasil dari pengukuran pribadi terhadap sesuatu yang datang dari dalam diri.

Budaya Perusahaan

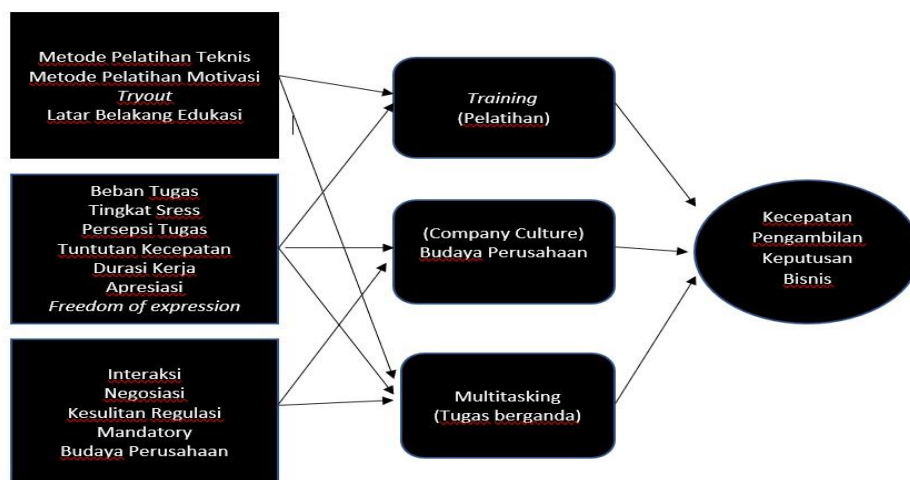
Dalam organisasi atau perusahaan bisnis, budaya perusahaan seringkali dihubungkan dengan gaya kepemimpinan dalam perusahaan. Beragam gaya kepemimpinan ikut mempengaruhi hasil keputusan seorang karyawan dalam memutuskan, terlebih lagi pada kinerja karyawan. (Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2015) dalam bukunya mengenai *Organization Behaviour*, cara atau metode yang dilakukan seorang atasan untuk mempengaruhi suatu kelompok agar mencapai tujuan perusahaan disebut gaya kepemimpinan. Menurut (Anwar, 2015), dalam penelitiannya mengenai karakteristik gaya kepemimpinan meyakini ada beberapa indikator dalam gaya kepemimpinan yang sifatnya situasional yaitu perhatian, pemberian kesempatan, dan penghargaan terhadap karyawan. Hal yang menjadi perhatian penulis setelah membandingkan hasil penelitian tersebut dengan data hasil wawancara terhadap responden adalah kurangnya indikator emosional yang responden rasakan dalam proses kegiatan bekerja. Tidak dipungkiri budaya dalam setiap perusahaan berbeda-beda, tetapi bila empati terhadap karyawan diberikan dalam setiap penugasan, maka semangat integrasi karyawan terhadap perusahaan akan semakin meningkat dan kinerja karyawan juga meningkat. Penulis dapat menarik kesimpulan bahwa seorang karyawan membutuhkan dukungan emosional yang relatif tinggi karena dukungan emosional akan sangat membantu terciptanya keseimbangan dalam bekerja.

Berikut adalah tabel hasil olah data wawancara terhadap tiga responden yang penulis tuangkan dalam tabel kerangka dan sampel analisis

Tabel 1. Kerangka dan Sampel Data Analisis

Informan	Tema	Kategori	Konsep
Responden 1 (JB), 38, L (2021/Feb/2-7)	Pelatihan teknis dan motivasi	Metode pelatihan	Pendukung
	Kemudahan menyerap pelatihan	Latar belakang edukasi	Penghambat
	Persepsi penugasan	Tryout	Pendukung
	Tuntutan dari atasan	Kecepatan	Penghambat
Responden 2 (MBS), 41, L (2021/Feb/9-15)	Beban tugas yang banyak	Stress, bingung	Penghambat
	Budaya Perusahaan	Internal perusahaan	Penghambat
	Freedom of expression	Tantangan internal individu	Penghambat
	Durasi jam kerja	Overtime, kelelahan, fokus	Penghambat
Responden 3 (SR), 36, P (2021/Feb/11-17)	Mentoring rekan kerja	Interaksi	Pendukung
	Kebebasan mengambil keputusan	Tantangan panjangnya regulasi	Penghambat
	Apresiasi terhadap karyawan	Negosiasi	Pendukung

Setelah data wawancara didapatkan dan dikelompokkan, maka penulis merangkum hasil analisis ke dalam tema yang ada, permasalahan yang muncul, dan konsep permasalahan dilihat dari faktor dukungan dan hambatan. Melalui data hasil analisis tersebut, maka dapat didapatkan kerangka dari hubungan antar komponen yang penulis tuangkan melalui gambar 1 berikut ini.



Gambar 1. Hubungan Antar Komponen

Setiap komponen dalam gambar 1 menunjukkan hubungan yang saling mempengaruhi. Tantangan yang bersifat mandatori dari atasan, panjangnya regulasi yang rumit, interaksi yang terlalu formal dan faktor negosiasi antara atasan dengan bawahan, penerapan sanksi tindakan ketika terjadi kegagalan atau keterlambatan melakukan tugas yang diberikan menyebabkan fragmentasi tugas. Faktor internal individu berupa panjangnya jam kerja yang harus dijalankan, kebingungan dalam menjalankan prioritas dalam melaksanakan tugas juga mempengaruhi terjadinya fragmentasi tugas. Ketika hal tersebut terjadi, pemberian motivasi dan pelatihan harus segera dilakukan oleh perusahaan untuk mengembalikan kembali energi dan semangat karyawan agar tetap stabil. Hal ini sangat perlu diperhatikan oleh perusahaan dan individu yang bekerja agar sinergi tetap terjaga. Kebingungan yang muncul akibat tekanan terhadap karyawan melalui penugasan, seringkali terjadi dan berlangsung lama dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Hal ini ternyata memang telah menjadi budaya kerja yang dirancang oleh sebuah perusahaan dan menjadi strategi manajemen dalam suatu perusahaan atau organisasi bisnis.

Pengambilan Keputusan Bisnis

(Siebert & Kunz, 2016, p. 249) Menguraikan empat jenis ketrampilan yang saling melengkapi yaitu : pencarian informasi yang sistematis, identifikasi tujuan yang sistematis, identifikasi alternatif yang sistematis dan penggunaan naluri dalam mengambil keputusan. Menurut (Siebert & Keeney, 2015, p. 1114), sehubungan dengan pengambilan keputusan, kejelasan mengenai keputusan sangatlah penting agar alternatif dapat tercipta secara sistematis dan informasi dapat dikumpulkan untuk mengantisipasi keputusan-keputusan dimasa depan. Berdasarkan penelitian tersebut, ketika salah satu dari empat jenis ketrampilan tidak terpenuhi maka proses pengambilan keputusan akan terhambat. Penghambat inilah yang akan mempengaruhi kecepatan seseorang dalam mengambil suatu keputusan. Kegiatan bisnis adalah suatu proses yang dilakukan oleh individu atau kelompok melalui proses pertukaran kebutuhan. Pertukaran kebutuhan ini terjadi ketika adanya kesepakatan diantara para pelakunya dan membutuhkan perhitungan yang cermat. Peneliti menemukan fakta dari hasil wawancara bahwa penghambat utama yang terjadi

terhadap responden didominasi oleh perbedaan cara mengolah informasi dan mengidentifikasi informasi sehingga mengurangi kecepatan pengambilan keputusan bisnis yang diharapkan oleh perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas penulis dapat menarik beberapa kesimpulan yaitu kecepatan dalam mengambil suatu keputusan bisnis yang dilakukan seorang karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan bisnis dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, penyerapan informasi yang lengkap dan tepat, komunikasi antara berbagai pihak pelaku bisnis itu sendiri. Tingkat stres yang tinggi dan berlangsung secara terus-menerus merupakan risiko yang dapat menurunkan kinerja karyawan dan dapat berdampak cukup besar dalam kinerja. Pelatihan yang bersifat teknis tidak selalu menjadi faktor utama keberhasilan seorang karyawan untuk dapat melaksanakan penugasan dari seluruh target yang ingin dicapai dalam organisasi, melainkan pemenuhan kebutuhan akan lingkungan kerja yang nyaman menyenangkan minim stres. Beberapa saran yang bisa penulis ungkapkan dan dapat dijadikan pertimbangan yaitu perusahaan hendaknya meningkatkan kepekaan yang tinggi atau rasa empati akan kondisi lingkungan kerja melalui interaksi yang lebih baik menggunakan metode yang disesuaikan dengan budaya perusahaan itu sendiri. Mentoring dan penambahan tenaga kerja terlatih dapat dilakukan untuk mereduksi atau mengurangi terjadinya over kapasitas. Penugasan hendaknya dilakukan dengan mempertimbangkan keahlian dari individu yang terlibat sehingga ketika hal ini berhasil dilaksanakan, target dan tujuan perusahaan dapat berjalan dan terealisasi. Cepat atau lambatnya seorang karyawan dalam memutuskan pengambilan keputusan bisnis yang tepat adalah gambaran kondisi perusahaan dalam melakukan pengembangan dan pemeliharaan mental karyawan di perusahaan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Alijoyo, F. A. (2022). The use ISO 31000:2018 in Indonesian Fintech Lending Companies: What Can We Learn?. *Journal of Business and Management Studies*, 4(1), 16–22. <https://doi.org/10.32996/jbms.2022.4.1.3>
- Anwar, (2015). *Karakteristik Gaya Kepemimpinan Biro Administrasi Universitas Hasanuddin*
Makassar. *Jurnal Sosial Ilmu Politik Universitas Hasanuddin*, Vol 1, No. 2, Desember
- Ariati, J. (2017). Subjective Well-Being (Kesejahteraan Subjektif) dan Kepuasan Kerja Pada Staf pengajar (Dosen) di Lingkungan Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro. *Jurnal Psikologi Undip*. 117
- Balz, A. (2017). Cross-National Variations in the Security Gap. Perceived Job Insecurity among Temporary and Permanent Employees and Employment Protection Legislation. *European Sociological Review*, 33, 675–692
- Beurskens, R., & Bock, O. (2012). Age-related deficits of dual-task walking: a review. *Neural Plast*, 2012, 131608. DOI: <https://doi.org/10.1155/2012/131608>
- Breen, R. (2005). Explaining Cross-National Variation in Youth Unemployment: Market and Institutional Factors. *European Sociological Review*, 21(2), 125–134. <http://www.jstor.org/stable/3559487>
- Cohen, J. A., & Verghese, J. (2019). Gait and dementia. *Handbook of clinical neurology*, 167, 419–427. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-804766-8.00022-4>
- Hanushek, E.A., Schwerdt, G. (2017), [http://refhub.elsevier.com/S0276-5624\(20\)30031-7/sbref0150](http://refhub.elsevier.com/S0276-5624(20)30031-7/sbref0150)
- Johannsen, L., Müller, H., Kiesel, A., & Koch, I. (2021). The State-of-the-art of Research into Human Multitasking: An Editorial. *Journal of Cognition*, 4(1), 54. DOI: <http://doi.org/10.5334/joc.1855>. DOI: <https://doi.org/10.5334/joc.185>
- Mangkunegara. (2006). *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pen. PT Refika. Aditama. 2006
- Malik, M., Haider, Z., & Hussain, A. (2019). *Perceived Emotional Intelligence, Work Life Balance and Job Satisfaction among Healthcare Professionals in Pakistan*. *International Journal Of Pharmaceutical Research & Allied Science*, 2019, 8(2), 80-86
- Nitisemoto, A. S. (2009). *Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Edisi Revisi). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ntema, R. P. (2014). *Applying Project Risk Management Principles To Manage Business Start- Up Risk: A*
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organization Behavior*. Kendallville: Global Edition, 355

- Siebert and Keeney, (2015). J. Siebert, R.L. Keeney Creating more and better alternatives for decisions using objectives *Operations Research*, 63 (5) (2015), pp. 1144-1158, 10.1287/opre.2015.1411
- Siebert and Kunz, (2016) J. Siebert, R. Kunz Developing and validating the multidimensional proactive decision-making scale *European Journal of Operational Research*, 249 (3) (2016), pp. 864-877, 10.1016/j.ejor.2015.06.066
- Sedarmayanti, (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta..2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Refika Aditama.. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju. Siagian, Sondang P. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Wallander, L., & Molander, A. (2014). "She isn't someone I associate with pension": A vignette study of professional reasoning. *Professions and Professionalism*, 6(1), e1353. <https://doi.org/10.7577/pp.1353>
- Wallander, L., & Molander, A. (2014). Disentangling professional discretion: A conceptual and methodological approach. *Professions and Professionalism*, 4(3), e808. <https://doi.org/10.7577/pp.808>
- Wirawan, (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Widhiastuti D, Asih G, Kurniawan, Y. (2020) *Mengelola Stress Pada Pekerjaan Yang Beresiko Tinggi, Kaitannya dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)*.