

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Biro psikolog merupakan tempat untuk masyarakat menceritakan sebuah masalah kepada ahlinya atau psikotes untuk rekrutmen jabatan, psikotes untuk siswa dan tes IQ lainnya. Prasista, *et al*(2017) mengatakan suatu lembaga yang dimiliki seseorang untuk membangun bisnis, lembaga yang bekerja untuk pemerintah, sekolah, perusahaan dan organisasi lainnya. Termasuk melakukan segala sesuatu dari membantu perusahaan bisnis membuat program pelatihan karyawan dan desain produk baru. Psikotes sebagai serangkaian layanan uji tes psikologi yang diberikan dengan tujuan mengungkap psikologis pelanggan yang mana data tes tersebut bisa digunakan untuk kepentingan, di dunia pendidikan layanan psikotes diberikan dengan maksud untuk kepentingan akademik dan instansi pendidikan. Berbagai jenis layanan psikotes seperti tes minat bakat, interlegensi, kepribadian dan gaya belajar diberikan pada unit sekolah dalam membantu siswa untuk dapat memaksimalkan potensi dan prestasi sekolah.

Lembaga psikolog dan konseling menjadi salah satu penggerak perekonomian di Indonesia yang sedang berkembang. Di Indonesia sendiri juga sudah banyak terdapat perusahaan di bidang konsultan dan psikolog. Asca Elpida merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa yang memberikan pelayanan nasehat, psikotes perusahaan untuk merekrut karyawan, psikotes untuk sekolah, pertimbangan dan khursus untuk anak ABK. Hal ini dikarenakan bisnis

jasa konsultan dan psikolog adalah penunjang kebutuhan suatu perusahaan dan kebutuhan individu atau psikologis. Selain kedua hal tersebut, bisnis konsultan dan psikolog juga menawarkan harga terbaik bagi para pelanggan.

Kehadiran dan keberadaan bisnis konsultan dan psikolog sangat diperlukan oleh perusahaan-perusahaan, sekolah, kampus dan kebutuhan individu. Biro Layanan Asca Elpida berdiri untuk membantu melayani dan mensejahterakan masyarakat untuk kehidupan sehari-hari, psikotes untuk perusahaan, sekolah dan lainnya.

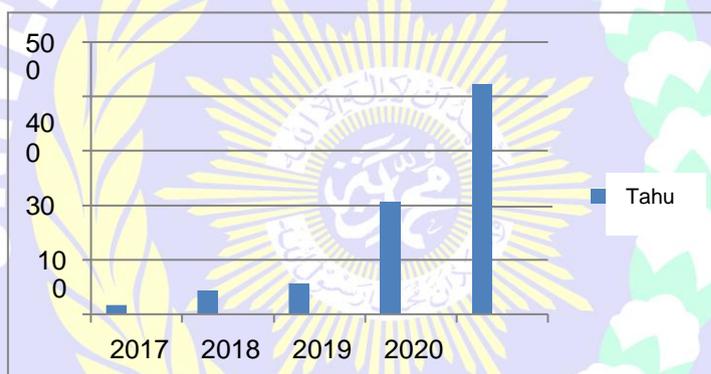
Prestasi kerja adalah kemampuan karakteristik pribadi dan persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan yang di tentukan oleh hasil upaya seseorang. Prestasi kerja menjadi sangat penting untuk menilai kemampuan karyawan dan untuk pengembangan karir. Setiap seseorang memiliki kemampuan yang berbeda dalam menjalankan setiap instruksi pimpinan, maka sebuah keharusan bagi seorang pemimpin untuk memahami karakter yang terpendam pada diri setiap karyawan. Mangkunegara (2013:69) mengatakan Prestasi kerja adalah suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sedangkan menurut Sunyoto (2015:16) Prestasi kerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja sebagai pelaku yang terlibat dalam proses produksi barang atau jasa, atau kegiatan yang memberi dukungan langsung untuk proses teknis dari sebuah organisasi. Memiliki karyawan dengan prestasi kerja yang baik akan memberikan manfaat bagi perusahaan, sehingga keinginan akan target dan tujuan yang telah di

tetapan perusahaan akan tercapai. Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil karyawan atas tugas kewajiban yang dibebankan kepadanya selama periode tertentu yang dibandingkan pada berbagai kemungkinan, seperti target, standart, dan kepuasan pelanggan.

Prestasi kerja yang dicapai atau target yang dimiliki Biro Layanan Asca Elpida dari tahun 2017-2021 terus meningkat. Berikut ini adalah tabel jumlah pelanggan di Biro Layanan Asca Elpida:

Tabel 1.1

Jumlah Pelanggan di Biro Layanan Asca Elpida



Keterangan :

Tahun	Jumlah
2017	17
2018	43
2019	56
2020	207
2021	423

Sumber : Biro Asca Elpida 2021

Biro Layanan Asca Elpida memiliki beberapa layanan yaitu : Konseling, training, psikoterapi dan psikotes. Pelayanan yang diberikan Biro Layanan Asca Elpida merupakan pelayanan prima atau *excellent service* adalah upaya yang

diberikan sebuah organisasi untuk pelanggan, memberikan pelayanan terbaik. Tujuannya agar membuat pelanggan puas dan nyaman. Selain kepuasan pelanggan, suatu usaha atau organisasi mendapatkan keluhan dan komplain dari pelanggan. Berikut ini adalah tabel keluhan dan komplain di Biro Layanan Asca Elpida:

Tabel 1.2

Keluhan dan Komplain dari Pelanggan di Biro Layanan Asca Elpida

Kejadian	Keluhan / Komplain	Jumlah
Psikotes	Terjadi Komplain dikarenakan :	
	1. Salah Tanggal	4x
	2. Salah Nama	2x
	3. Salah No Absen	3x

Sumber : Biro Asca Elpida 2021

Diduga juga adanya rangkap jabatan yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan, yang mana menurut (Prasista, *et al*2017) Sistem rangkap jabatan ini memiliki dampak positif dan negatif pada perusahaan. Dampak positif yaitu yang terjadi dapat mengurangi pengeluaran lembaga untuk gaji karyawan dan dampak negatif yaitu menghambat perkembangan perusahaan yang dilakukan oleh pegawai. Dampak yang akan terjadi bila ada rangkap jabatan adalah rangkap jabatan terkesan akan menghambat kinerja perusahaan akan tetapi selama perusahaan mampu memajemen semua pekerjaan yang dilakukan pegawai.

Mempunyai dua pekerjaan yang berbeda secara sah, pada waktu yang sama, mengerjakan lebih dari satu pekerjaan merupakan rangkap jabatan. Selain

akan menimbulkan benturan kepentingan rangkap jabatan juga menimbulkan hambatan bagi kinerja karyawan, karena dikerjakan satu orang dan setiap divisi memiliki tugas berbeda. Walaupun demikian, masih saja terdapat pada perusahaan yang baru berdiri menerapkan rangkap jabatan, seperti terjadi pada Biro Layanan Asca Elpida ada beberapa pekerjaan yang dilakukan oleh ketua perusahaan yaitu sebagai dosen disalah satu universitas, kepala psikologi perusahaannya dan bagian keuangan. Berikut ini adalah tabel jumlah Karyawan di Biro Layanan Asca Elpida:

Tabel 1.3

Jumlah Tenaga Kerja Di Asca Elpida Biro Layanan Psikolog dan Konseling

No	Nama	Usia	Pendidikan	Satus Kerja
1.	Lidya Gustani	38	S1	Karyawan Inti
2.	Sartika Dewi	27	S1	Karyawan Inti
3.	Andre Firmansyah T.R	22	S1	Karyawan Inti
4.	Izzatul Islamiyah	22	S1	Karyawan Freelance
5.	Fani	22	S1	Karyawan Freelance
6.	Ridwan	22	S1	Karyawan Freelance
7.	Nimas	22	D3	Karyawan Freelance
8.	Intan	21	Sma	Karyawan Freelance
9.	Dexa	21	Sma	Karyawan Freelance

Sumber : Biro Asca Elpida 2021

Selanjutnya adalah mengarahkan sumber daya manusia pada pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi adalah norma perilaku dan nilai bersama menjadi karakteristik inti bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Widagho (2004:20) dalam Indrawan (2017), mengatakan kata budaya sendiri itu sendiri adalah sebagai suatu perkembangan dari bahasa sansekerta 'budhayah' yaitu bentuk jamak dari buddhi atau akal, dan

kata majemuk budi-daya, yang berarti daya dari budi, dengan kata lain “budaya adalah daya dari budi yang berupa cipta, karsa dan rasa. Sedangkan kebudayaan merupakan pengembangan dari budaya yaitu hasil dari cipta, karsa dan rasa tersebut”.

Kotter & Haskett, dalam Anwar Ikhsan 2016 mengatakan bahwa budaya yang kuat serta pengelolaan SDM yang baik merupakan alat untuk berkompetisi dengan pesaing dalam suatu organisasi. Budaya yang kuat adalah budaya yang meningkatkan perilaku yang konsisten yang dapat menciptakan keefektifan organisasi yang dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Jika budaya suatu organisasi tidak memberikan hal yang positif bagi organisasi maka hasil yang akan dicapai akan buruk, karena budaya perusahaan menginformasikan kepada karyawan tentang bagaimana perilaku karyawan yang semestinya.

Budaya kerja adalah tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja yang disadari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan membudaya dalam kehidupan suatu organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan dan cita-cita. Budaya kerja merupakan sekumpulan pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi. Membangun budaya juga meningkatkan dan mempertahankan sisi-sisi positif, serta berupaya membiasakan pola perilaku agar tercipta lebih baik lagi.

Penelitian ini dilakukan dengan bertujuan untuk mengetahui apakah prestasi kerja yang setiap tahun meningkat mengganggu budaya kerja dan dampak rangkap jabatan. Sehingga perusahaan dapat menerapkan budaya kerja yang tepat dan

memberikan reward pada karyawan atas bentuk balas jasa dalam bentuk berwujud atau tidak berwujud. Dampak rangkap jabatan yaitu dapat memberikan dampak positif dan negative pada perusahaan. Dampak negative pada biro Asca Elpida adalah terganggunya proses kerja, tidak ada rekaman atau program akuntan dalam perusahaan yang tentunya memiliki peranan penting sebagai sumber informasi keuangan perusahaan. Dampak positifnya yaitu perusahaan dapat mengurangi pengeluaran pada gaji pegawai atau beban gaji.

Budaya kerja pada Biro Asca Elpida merupakan lembaga yang membutuhkan ketelitian dalam memeriksa hasil psikotes dengan pelanggannya, maka lembaga dituntut mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat dan seringkali diharapkan agar terselesaikan dengan cepat. Namun pada kenyataannya, tempat kerja sering mendapatkan kendala pada saat skoring dan jika ada kendala pegawai menelpon kepala psikolog untuk memberi tahu kebenarannya namun pembetulan itu tidak langsung terjadi melainkan menunggu kepala psikolog sampai datang ke kantor. Dalam pengerjaannya sering mengalami keterlambatan, karena hasil akhir dari hasil psikotes harus diperiksa dan dikoreksi dari pimpinan Biro Asca Elpida. Prestasi kerja yaitu target yang pernah dicapai dan keluhan atau komplain dari pelanggan untuk meningkatkan prestasi kerja di Biro Layanan Asca Elpida.

Berdasarkan dari uraian di atas maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Dampak Rangkap Jabatan dan Budaya Kerja Pada Prestasi Kerja di Biro Layanan Asca Elpida”**

A. Rumusan Masalah

Adapun perumusan masalah yang terjadi menjadi pokok penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk melihat dampak rangkap jabatan dan budaya kerja pada prestasi kerja di Biro Layanan Asca Elpida.

B. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dampak rangkap jabatan dan budaya kerja pada prestasi kerja di Biro Layanan Asca Elpida.

C. Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi manfaat penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan

Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat memberi masukan mengenai rangkap kerja (*double job*) kepada lembaga Biro Layanan Asca Elpida sebagai bahan pertimbangan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh peneliti selanjutnya sebagai bahan referensi terkait variable-variable seperti job deskripsi dan pengembangan SDM.

D. Sistematika Penulisan Skripsi

Adapun sistematika penulisan skripsi ini dipaparkan sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan

Bab ini menuraikan tentang latar belakang masalah, fenomena yang terjadi, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : Kajian Pustaka

Bab ini berisi tentang kajian teori dan kerangka konseptual yang menguraikan pengertian dampak rangkap jabatan dan budaya kerja atau organisasi serta penelitian terdahulu yang terkait dengan judul skripsi, kerangka konseptual dan metode analisis.

BAB III : Metode Penelitian

Bab ini menguraikan tentang pendekatan penelitian, rencana kegiatan wawancara dengan para informan, keterlibatan peneliti, prosedur pengumpulan data, analisis dan keabsahan temuan.

BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Membahas tentang hasil penelitian dan pembahasan yang telah diperoleh peneliti lapangan menggunakan metode kualitatif.

BAB V : PENUTUP

Membahas tentang kesimpulan dari seluruh rangkaian yang telah dihasilkan oleh peneliti serta memberikan saran sehubungan dengan kesimpulan tersebut.