



STRATEGI PENERAPAN SISTEM KERJA MULTITASKING DI PT NAS MEDIA INDONESIA

Strategy for Implementing the Multitasking Work System at PT Nas Media Indonesia

Nursinthia^{1*}, Yusuf Saleh², Abdul Karim³

¹PT Nas Media Indonesia

²Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Bosowa

*Email: nuraulyilminur@gmail.com

Diterima: 25 Agustus 2024/Disetujui: 08 Juni 2025

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui penerapan strategi sistem kerja multitasking di PT Nas Media Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dekriptif, yaitu suatu metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah dan peneliti sebagai instrumen kunci. Teknik pengumpulan data yang dilakukan menggunakan cara triangulasi atau gabungan. Data dikumpulkan dengan observasi, wawancara, dokumentasi. Analisis data melalui reduksi data, penyajian data, penarik kesimpulan atau verifikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari penerapan strategi sistem kerja multitasking yang dilakukan oleh PT Nas Media Indonesia di dalam penerapannya yakni membuat bidang dapat membedakan program prioritas dan program opsional. Penerapan sistem kekeluargaan dapat memberikan pengaruh dalam prinsip kerja, dimana perusahaan harus menjalankan prinsip efisien, efektif, dan inovatif.

Kata Kunci: Strategi, Sistem Kerja, Multitasking

ABSTRACT

This research aims to determine the strategy for implementing a multitasking work system at PT Nas Media Indonesia. This research used a qualitative descriptive approach. Research method used to examine natural objects, where the researcher is the key instrument. Data collection techniques are carried out using triangulation or combination methods. Observation, interviews, and documentation were carried out in data collection. Data analysis through data reduction, data presentation, drawing conclusions, or verification. The research results show that the implementation of the multitasking work system strategy carried out by PT Nas Media Indonesia in its implementation allows the sector to differentiate between priority programs and selected programs. Implementing a family system can influence work principles, where companies must apply efficient, effective, and innovative principles.

Keywords: Strategy, Work System, Multitasking



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi, perusahaan harus mampu bersaing dengan perusahaan lain. Saat ini, komponen talenta dianggap sangat penting bagi bisnis, terutama yang menyediakan layanan yang sangat mengandalkan kualitas talenta mereka untuk memberikan layanan terbaik kepada konsumen. Pada sebuah organisasi sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting (Samsuni, 2017). Di era globalisasi, persaingan antarperusahaan semakin ketat. Sumber daya manusia menjadi elemen krusial, terutama bagi bisnis yang bergantung pada kualitas talenta

untuk memberikan layanan terbaik (Samsuni, 2017). Multitasking menjadi keterampilan penting yang membantu perusahaan mengoptimalkan sumber daya. Namun, penerapan strategi multitasking memerlukan manajemen yang tepat untuk memastikan keberhasilan.

Manajemen sumber daya manusia penting untuk mencapai tujuan, karena keberhasilan suatu organisasi dalam mencapainya sangat tergantung pada kinerja orang-orangnya. Salah satu faktor yang berpengaruh untuk mencapai suatu tujuan organisasi yaitu Efektivitas. Efektivitas kerja berarti karyawan mempunyai lingkungan kerja yang tenang dan nyaman, serta karyawan bekerja

dengan baik. Faktor penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi adalah bagaimana mempertahankan kelayakannya untuk mencapai tujuannya (Handoko & Rambe, 2018). Ini adalah penilaian umum tentang efektivitas suatu organisasi.

Saat ini, komponen talenta dianggap sangat penting bagi bisnis, terutama yang menyediakan layanan yang sangat mengandalkan kualitas talenta mereka untuk memberikan layanan terbaik kepada konsumen. Pada sebuah organisasi sumber daya manusia memegang peranan yang sangat karyawan mempunyai lingkungan kerja yang tenang dan nyaman, serta karyawan bekerja dengan baik. Faktor penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi adalah bagaimana mempertahankan kelayakannya untuk mencapai tujuannya (Handoko & Rambe, 2018). Ini adalah penilaian umum tentang efektivitas suatu organisasi.

Dalam sebuah perusahaan multitasking sangatlah diperlukan untuk mengefisiensi waktu karena dalam suatu perusahaan dituntut agar dapat mempercepat suatu pekerjaan. Saat ini, dalam dunia kerja keahlian multitasking amat dibutuhkan. Kemampuan ini dianggap menjadi suatu nilai lebih. Bukan hanya produktif, banyak orang menganggap multitasking menjadi tanda bahwa seseorang memiliki sifat yang genius.

Multitasking mencoba untuk mengeksekusi tugas lebih dari satu pada waktu yang sama. Biasanya, pengalihan tugas diulang, atau tugas lain diselesaikan dengan tugas yang belum selesai (Madore & Wagner, 2019). Multitasking adalah kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas dalam waktu yang bersamaan karena dianggap lebih efisien untuk mengerjakan banyak tugas dalam waktu yang bersamaan (Alkahtani, 2015).

PT. Nas Media Indonesia atau yang dikenal dengan brand Nasmedia adalah perusahaan penerbit buku mandiri terbesar di Indonesia Timur. Berdiri pada 06 Januari 2017, Nasmedia memiliki pengalaman lebih dari 6 tahun dalam industri penerbitan buku. Saat ini Nasmedia memiliki 2 workshop yang berfungsi mengatur produktivitas produksi berdasarkan zona. Workshop 1 berpusat di Klaten yang menangani produksi buku pulau sumatera, jawa dan kalimantan dan workshop 2 berpusat di Makassar yang menangani produksi buku Pulau Sulawesi, Maluku, Nusa Tenggara dan Papua.

Penulis tertarik menjadikan Nasmedia sebagai objek penelitian terkait penerapan sistem kerja karyawan multitasking (peran ganda) di Perusahaan PT. Nas Media Indonesia, sebab diketahui bahwa dibalik keberhasilan Nasmedia dalam merintis dan mengembangkan perusahaan penerbitan buku, Nasmedia menerapkan sistem kerja multitasking untuk seluruh karyawan yang bekerja di Nasmedia.

Sebagai contoh kasus, Perusahaan pada umumnya akan menempatkan minimal 1 karyawan di masing-masing posisi administrasi, front office, customer service dan konsultan. Dari banyaknya penyerapan karyawan dalam menangani bidang administrasi, sehingga tentu berdampak pada beban besar pada perusahaan yang juga berdampak pada stabilitas keuangan perusahaan. Disisi yang paling

krusial adalah, dari banyaknya karyawan yang mengisi ruang adminstrasi sehingga beban kerja masing-masing karyawan sangat rendah

Dengan mengambil pelajaran dari contoh kasus diatas, Nasmedia menerapkan sistem multitasking untuk seluruh karyawan dengan tentu memperhatikan ambang batas maksimal beban kerja masing-masing karyawan agar tetap dapat kerja dengan performa terbaik. Seperti salah satu contoh, bidang Customer Service (CS) Konsultan. bidang ini bertanggung jawab atas beberapa pekerjaan seperti administrasi, front office, costumer service dan konsultasi offline maupun online. Tidak sampai situ, CS Konsultan Nasmedia juga bertanggung jawab mendampingi seluruh customer yang mereka tangani hingga project yang dikerjakan berhasil diselesaikan.

Dengan melihat sistem kerja karyawan multitasking di Nasmedia, tentu memiliki strategi khusus dalam penerapannya. Sebab, apabila salah dalam menerapkan sistem multitasking tentu akan berdampak fatal pada stabilitas perusahaan dan beban kerja karyawan. Sehingga Penulis menganggap penelitian ini sangat penting dan bermanfaat untuk masyarakat terkhusus pelaku usaha UMKM dalam membangun manajemen dan strategi pada perusahaan yang dirintisnya.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui penerapan strategi sistem kerja multitasking di PT Nas Media Indonesia.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Nas Media Indonesia. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan instrumen seperti Buku catatan Lembar wawancara, Lembar observasi, Lembar dokumentasi dan Tape recorder. Setelah data terkumpul peneliti melakukan editing, reduksi, klasifikasi data dan melakukan perumusan kategori, memberikan interpretasi dan memberikan eksplanasi untuk menjawab masalah penelitian. Dalam mengumpulkan data peneliti menggunakan 4 (empat) macam teknik pengumpulan data, yaitu observasi, wawancara, dokumentasi, dan gabungan/triangulasi. Keabsahan data dalam penelitian dilakukan untuk membuktikan apakah peneliti benar-benar melakukan penelitian yang ilmiah dan sekaligus untuk menguji data yang sudah diperoleh dalam proses penelitian. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif yang dilakukan di PT Nas Media Indonesia. Teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara semi-terstruktur, dan analisis dokumen. Validasi data dilakukan melalui triangulasi dengan memastikan konsistensi antara hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Selain itu pengujian keabsahan data dalam penelitian juga merupakan sebagai salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dari pengetahuan penelitian kualitatif. Dalam uji keabsahan ada beberapa hal yang perlu diperhatikan yaitu: credibility, transferability, dependability, confirmability. Dalam melakukan analisis data peneliti menggunakan teori Miles dan Huberman yaitu

Pengumpulan data (data collection), Reduksi data (data Reduction), Penyajian data (data display) dan Penarikan kesimpulan dan verifikasi (conclusion drawing/verification).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Strategi Khusus Yang Dimiliki Oleh Nas Media Terkait Penerapan Sistem Kerja Multitasking

Strategi merupakan suatu seni untuk mencapai tujuannya menggunakan kecakapan dan sumber daya melalui hubungan yang efektif dengan lingkungannya dalam kondisi yang paling menguntungkan. Menurut (Sulaeha, 2021) strategi merupakan suatu rencana yang telah direncanakan perusahaan dengan tepat dan cermat untuk mencapai tujuan perusahaan dalam jangka waktu yang panjang. strategi adalah sarana yang digunakan untuk memperoleh kesuksesan atau keberhasilan dalam mencapai tujuan akhir. Tetapi strategi bukan hanya rencana. Tantangan utama adalah memastikan karyawan memahami batasan kerja mereka. Perusahaan mengatasi ini melalui pelatihan intensif dan penerapan sistem keluargaan, yang memperkuat motivasi dan produktivitas tim.

Strategi adalah rencana yang disatukan dan mengikat semua bagian perusahaan menjadi satu. Selain itu, strategi keseluruhan mencakup semua aspek penting dalam perusahaan, terintegrasi dimana semua bagian direncanakan untuk selaras satu sama lain dan kesesuaian.

Di Nas Media itu sendiri dalam penerapan strategi diperusahaan Mencakup semua aspek penting dengan tepat dan cermat untuk mencapai tujuan perusahaan dalam jangka waktu yang panjang. Dalam penerapan startegi sistem kerja multitasking yang dimiliki Nas Media tentu mempunya poin – poin penting karena seperti yang kita ketahui dalam penerapan sistem kerja multitasking tidaklah mudah.

Berdasarkan hasil wawancara secara mendalam dengan informan dan melakukan observasi langsung, hasil yang ditemukan mengenai strategi khusus yang dimiliki oleh Nas Media terkait penerapan sistem kerja multitasking, yang disampaikan langsung oleh CEO PT Nas Media Indonesia yaitu Bapak Nur Amin Saleh, S.Psi., M.H mengatakan bahwa :

"Tentu saja memiliki strategi khusus karena sistem kerja multitasking ini merupakan salah satu sistem yang menurut banyak orang itu agak sulit untuk diterapkan. kenapa demikian membutuhkan manajemen, manajerial, dan membutuhkan sistem yang tepat untuk diberikan kepada setiap sumber daya manusia yang ada di nas media itu sendiri. Sehingga strategi khusus yang kita terapkan di nas media mungkin yang paling prioritas adalah memberikan job deks sesuai dengan skill yang dimiliki oleh setiap tim nas media, contoh yang paling utama adalah kita harus bisa mengetahui apa yang menjadi skil dasar yang menjadi kelebihan dari setiap tim kita. Salah satu contohnya mungkin, kita memiliki customer service consultant. CS consultant

ini memiliki job deks utama untuk bagaimana di garda terdepan membangun komunikasi, relasi dan deal di setiap customer yang ada di nas media itu sendiri, tetapi di luar dari pada itu mereka memiliki job deks opsional jika seandainya job deks prioritas yaitu sebagai cs consultant itu tidak mereka kerjakan dan job deks opsional inilah yang menjadi bagian dari multitasking mereka."

Dari hasil wawancara dan observasi yang didapat peneliti dapat disimpulkan bahwa strategi khusus yang diterapkan di Nas Media mengenai sistem kerja multitasking adalah memperhatikan Job deks prioritas dan opsional. Dalam memberikan job deks Nas Media menyesuaikan dengan skill yang dimiliki setiap tim Nas Media. Jadi setiap job deks prioritas terselesaikan maka tim Nas Media lanjut ke job deks opsional, sebagaimana yang dijelaskan oleh bapak Nur Amin Saleh, S.Psi., M.H

b. Kelemahan Dan Kelebihan Dalam Menerapan Strategi Sistem Kerja Multitasking

Strategi penerapan sistem kerja multitasking ini sangat jarang diterapkan di perusahaan-perusahaan karena dalam menangani strategi sistem kerja multitasking tidak mudah sebab dalam penerapannya membutuhkan strategi khusus dan disetiap perusahaan memiliki kelebihan dan kelemahan itu sendiri, seperti yang diterapkan di Nas Media.

Dari hasil observasi dan wawancara yang telah peneliti lakukan dengan bapak Nur Amin Saleh, S.Psi., M.H peneliti mendapatkan pemaparan mengenai Strategi Penerapan Sistem Kerja Multitasking di PT Nas Media Indonesia. Peneliti pun menanyakan kepada bapak Nur Amin Saleh, S.Psi., M.H mengenai kelebihan dan kelemahan dalam penerapan strategi sistem kerja multitasking yang ada di Nas Media. Bapak Nur Amin Saleh mengatakan bahwa :

"Mungkin yang paling pertama yang mau saya jelaskan dulu terkait kelebihan dan kekurangan dari penerapan strategi sistem kerja multitasking. Kelebihannya sangat banyak, paling pertama adalah kita bisa mngefisiensikan jumlah karyawan. Nas media di awal awal berdiri itu setiap satu job deks itu di tangani satu orang akhirnya apa, di kos perusahaan di setiap bulannya itu sangatlah tinggi di karena kan sangat banyak karyawan yang kita gaji. kalau di timbang sebenarnya adalah tidak belens antara apa yang telah mereka kerjakan dengan apa gaji yang telah kita keluarkan tetapi itu tidak bisa kita pungkiri dari kelebihan penerapan sistem multitasking itu kita bisa mngefesiensikan jumlah karyawan yang ada karena kenapa bisa di ketahui satu karyawan bisa mengerjakan sesuatu dengan multitasking itu bisa mngefisiensikan tiga sampai lima karyawan yang hanya monostaking. Kurang lebih seperti itu. kelebihan yang lainnya adalah semua bisa saling mengisi jadi tidak saling ketergantungan seperti contoh bagian administrasi yang mungkin dalam kondisi tertentu itu berhak halangan hadir atau izin atau mungkin lagi cuti itu

bisa diisi oleh orang yang lain karena memahami job deks yang sama itu yang jadi kelebihan dan sisi yang lainnya adalah tentu adalah bagian manajerial yang jauh lebih efisien karena terlalu banyak orang tidak terlalu banyak kepala yang kita atur adanya adalah kita hanya tinggal meningkatkan kompetitif nas media meningkatkan kualitas kerja mereka. Nah pertanyaannya adalah apakah ada kelemahan, terkait soal kelemahan strategi sistem kerja multitasking saya lebih pada poin di sumber daya manusia nya. kita dalam proses rekrutmen harus benar-benar memfilter menjaring dan mencari orang-orang yang benar benar tepat yang mengisi posisi yang kita inginkan sehingga ini nantinya akan membantu kita dalam menerapkan sistem kerja multitasking tidak terlalu lama proses pembelajarannya. Kalau saya pengalaman di nas media untuk kelemahan saya kira tidak ada karena kami memahami mengetahui cara rekrutmen nya kita mengetahui strateginya yang ada adalah memberikan mereka asupan gizi yang baik, asupan gizi yang menopang mereka untuk bisa jauh lebih memahami konsep "multitasking termasuk batasan" job deks nya dan juga menjelaskan hal-hal yang sifatnya substansi dari setiap pekerjaannya yang mereka lakukan."

Hasil pemaparan peneliti dengan wawancara dan observasi di PT Nas Media Indonesia di kota Makassar mengatakan dari informan kunci diatas bahwa kelebihan dalam penerapan sistem kerja multitasking yang ada di Nas Media adalah dapat mengefisiensikan jumlah karyawan yang ada karena dapat diketahui satu karyawan bisa mengerjakan sesuatu dengan multitasking. Jadi dalam mengefisiensikan tiga sampai lima karyawan yang monotasking. Karyawan atau tim Nas Media juga saling mengisi satu sama lain, jadi tidak ada yang saling ketergantungan dan yang hanya Nas Media lakukan adalah tinggal meningkatkan kompositif dan kualitas kerja mereka.

Sedangkan untuk kelemahannya itu sendiri, seperti yang dijelaskan oleh bapak Nur Amin Saleh, S.Psi., M.H bahwa kelemahannya bisa dibilang tidak ada karena Nas Media memahami dan mengetahui cara rekrutmen dan strateginya. Nas Media itu sendiri juga memberikan asupan gizi yang baik dan menopang mereka untuk bisa jauh lebih memahami konsep multitasking termasuk batasan jobdeks dan juga menjelaskan hal-hal yang sifatnya substansi dari setiap pekerjaan yang mereka lakukan.

Tantangan dan hambatan dalam penerapan sistem kerja multitasking di PT Nas Media Indonesia

Pada umumnya setiap perusahaan pasti memiliki tantangan dan hambatan dalam penerapan strateginya itu sendiri begitupun di Nas Media dalam penerapan strategi sistem kerja multitasking tentu saja tidak mudah dan memiliki tantangan itu sendiri. Adapun hasil wawancara peneliti terhadap CEO Nas media mengenai tantangan dan hambatan dalam penerapan strategi sistem kerja

multitasking di PT Nas Media Indonesia, Bapak Nur Amin Saleh., S.Psi., M.H mengatakan bahwa :

"Tantangan dan hambatan, kalo hambatan mungkin kita tidak memiliki hambatan yang terbesar yang kita punya itu hanya tantangan saja, tantangannya adalah kita harus senantiasa mengupgruem ilmu tim kita dan harus menjadi cacadan bahwa dalam penerapan sistem kerja multitasking itu tidak sekejap mata kita laksanakan akan tetapi step by step skill nya kita turunkan kepada tim yang ada di nas media itu sendiri.Jadi mereka bisa mengetahui bahwa batas limit kerja saya seperti begini, nah ini pekerjaan yang lebih prioritas non prioritas . mereka itu tidak kaku dalam mengerjakan sesuatu di luar saja klo mereka sistem kerja nya monotasking yang meraka lakukan itu adalah nimbrum dengan pekerjaan yang selalu berhadapan mereka mau prioritas atau nonprioritas mereka tidak pusing bahkan mungkin mengabaikan hal hal yang bagi meraka itu bukan tugas mereka tetapi klo di tantangan kita adalah menghadirkan kesadaran dari setiap tim yang ada bahwa ini adalah kerja tim, ini adalah bekerja bersama sama jadi tidak ada yang sifatnya individual kita saling mengisi satu sama lain mungkin itu bagian strategi"

Hasil wawancara dan observasi yang peliti lakukan terhadap Narasumber, seperti yang dijelaskan di atas bahwa untuk hambatan itu sendiri Nas Media tidak memiliki akan tetapi lebih ke tantangannya itu sendiri. Jadi dalam penerapan strategi sistem kerja multitasking di Nas Media memiliki tantangan seperti mengupgrade ilmu tim Nas Media dan dalam penerapannya itu tidak langsung dilaksanakan akan tetapi step by step skillnya diturunkan ke tim Nas Media. Jadi para tim Nas Media bisa mengetahui batas limit kerja mereka dan tim Nas media juga mengetahui yang mana prioritas dan bukan. Di Nas Media itu sendiri untuk tantangannya mereka menghadirkan kesadaran dari setiap tim bahwa ini adalah kerja sama dan kerja tim jadi tidak ada yang sifatnya individual, mereka saling mengisi satu sama lain.

c. Penerapan sistem kerja multitasking yang diterapkan di PT Nas Media Indonesia dan bagaimana agar perusahan bisa menerapkannya.

Dalam suatu sistem manusia memegang peranan penting karena dia harus merencanakan, merancang, mengendalikan serta mengevaluasi keluaran yang diharapkan untuk merancang sistem kerja yang baik, kita perlu mengenal sifat, kemampuan dan keterbatasan manusia. Dalam penerapan sistem kerja di Nas Media itu sendiri menerapkan sistem kerja multitasking yang dimana sangat jarang ditemukan disetiap perusahaan yang menerapkan sistem kerja multitasking tersebut. Mengenai sistem kerja multitasking yang diterapkan di nas media dan dapat juga di terapkan di perusahan-perusahan lain yang ingin menerapkan sistem kerja multitasking seperti yang diterapkan di Nas Media. Dengan ini peneliti mewawancarai bapak Nur Amin Saleh., S.Psi., M.H selaku CEO di PT Nas Media Indonesia, mengatakan bahwa :

"Paling utama yang kita terapkan atau sepakati bersama untuk perusahaan-perusahaan yang di luar sana yang ingin menerapkan sistem kerja multitasking adalah prinsip kerja dulu, prinsip sebuah perusahaan tersebut apakah dia mengiyakan atau mengaminkan terkait persoalan sistem yang namanya efisien kemudian efektif dan yang paling utama adalah inovatif karena alat ukur kesuksesan sebuah perusahaan itu tidak di ukur dari seberapa banyak karyawan yang bekerja di tempat itu tapi prinsip yang kami bangun adalah seberapa efisien orang yang ada ditempat itu dan menghadirkan inpeks menghadirkan sebuah hal yang positif terhadap perusahaan tersebut, jadi kita tidak boleh mengukur dari berapa banyak orang bekerja tapi mengukur seberapa besar jangkaun kerja mereka. Kemudian terkait persoalan bagaimana caranya, mungkin secara teknis saya jelaskan step by step yang pertama adalah kita harus secara fundamental menyepakati prinsip kerja itu secara multitasking atau mengedepankan sistem kerja efisien, efektif dan inovatif yang kedua caranya adalah membuat job deks secara umum di setiap bagian devisi tersendiri jadi bagi baik pekerjanya bersifat teknis, non teknis dan manajemen kemudian marketing, promosi dll. Itu kita buatkan memang job deks nya. Jika pada saat seperti itu kita buka yang Namanya rekrutmen di rekrutmen ini kita tidak dalam berarti menjebak orang dalam proses tahapan rekrutmen tetapi kita mampu menjelaskan bahwa kita mencari orang-orang yang mampu memberi multitalen mampu bekerja secara multitasking agar yang masuk proses jaringan itu adalah memang orang-orang yang benar yang mau siap menghadapi tantangan kerja di perusahaan kita setelah itu di proses rekrutmen kita harus bisa mengetahui dan kita harus mengalih jauh lebih dalam jika seandainya contoh seperti ini, ada orang yang melamar pekerjaan sebagai desain cover menglayer tulisan gravis secara spesies itu adalah hanya rumpun desain saja tetapi secara kelompok itu jauh lebih luas bahwa didalam dunia industry di penerbitan buku yang ada di nas media rumpun yang tidak bisa keluar adalah bagian desain, tata letak bagian estetik penyusunan dan seterusnya itulah yang kita gali ke dia apakah bisa mengerjakan itu secara keseluruhan atau tidak dan yang paling sederhananya mungkin kalau dia CS konsultan yang tugasnya adalah melayani costumer berkomunikasi dengan costumer. kita harus bisa mengetahui selain sebagai cs konsultan berkomunikasi dengan costumer apakah dia memiliki kebiasaan, memiliki hobi, memiliki kecenderungan yang bisa dia terapkan di nas media itu sendiri jadi dari situ kita bisa Tarik oh orang ini kecenderungannya bagus di marketing dan dia juga bisa selain berkomunikasi secara online bisa juga secara offline dan dia juga bisa jadi garda terdepan kita dan bisa juga menjadi pemateri di nasmedia dan dia juga bisa menguasai entertainmen jadi dia bisa mengisi job-job deks yang di tangani

oleh orang-orang bertanggung jawab di bagian entertainment itu sendiri dan bagian hal yang banyak di nas media. Jadi di sini kita bisa mengetahui mengidentifikasi orang-orang ini adalah memiliki potensi untuk bisa bekerja secara multitasking itu sendiri."

Dari hasil wawancara dan observasi yang didapat peneliti mengenai penerapan sistem kerja multitasking di Nas Media adalah yang paling utama disepakati yaitu prinsip kerja dulu, dimana perusahaan tersebut mengiyakan atau mengaminkan terkait persoalan sistem yang Namanya efisien, kemudian efektif dan yang paling utama inovatif karena alat ukur kesuksesan sebuah perusahaan tidak di ukur dari berapa banyak karyawan yang bekerja akan tetapi prinsif yang Nas Media bangun adalah seberapa efisien orang yang bekerja di perusahaan tersebut dan menghadirkan inpeks, menghadirkan hal positif terhadap perusahaan dan seberapa besar jangkaun kerja mereka.

Mungkin secara teknis dalam penerapan sistem kerja multitasking yaitu step by step dan harus secara fundamental menyepakati prinsip kerja itu secara multitasking atau mengedepankan sistem kerja efisien, efektif dan inovatif kemudian membuat jobdeks secara umum disetiap bagian devisi itu sendiri baik pekerjaannya bersifat teknis atau non teknis dll. Dalam tahapan rekrutmen kita harus mampu menjelaskan bahwa kita mencari orang-orang yang mampu memberi multitalen dan mampu bekerja secara multitasking agar yang masuk dalam proses jaringan itu adalah orang-orang yang benar mau dan siap dalam menghadapi tantangan kerja diperusahaan. Contohnya seperti CS Konsultan yang tugasnya adalah melayani costumer berkomunikasi. Perusahaan itu juga harus bisa mengetahui apakah selain bisa berkomunikasi dengan costumer dia juga memiliki hobi, memiliki kecenderungan yang bisa diterapkan di perusahaan dan dari situ perusahaan bisa menarik kesimpulan bahwa orang ini kecenderungannya bagus di marketing dan dia juga bisa selain berkomunikasi secara online bisa juga secara offline dan dia juga bisa jadi garda terdepan diperusahaan.

Dari sini perusahaan bisa mengidentifikasi orang-orang ini memiliki potensi untuk bisa bekerja secara multitasking diperusahaan PT Nas Media Indonesia. Dalam penerapan sistem kerja multitasking tentu saja memiliki tanggapan terhadap sistem kerja muktitasking itu sendiri karena seperti yang diketahui bahwa penerapan sistem kerja multitasking tidaklah mudah dan jika salah dalam penerapannya akan berdampak terhadap terhadap para tim Nas media dan juga perusahaan dengan ini peneliti menanyakan kepada 2 informan yang di awali dengan ibu cahaya selaku Tim Nas Media yang bekerja dibidang CS Konsultan. Mengatakan bahwa :

"untuk mencapai visi misi dari Perusahaan dibutuhkan pekerja yang bisa dan memahami arti dari kerja sama, kerja sama dalam mencapai tujuan Perusahaan tersebut. Menurut saya penerapan multitasking dibutuhkan pada sebuah Perusahaan selain untuk mengembangkan kemampuan saya

pribadi dengan multitasking juga dapat memberikan kemajuan bagi Perusahaan, produktivitas juga jadi lebih meningkat sehingga tidak ada hal sia-sia yang dilakukan oleh pekerja dalam bekerja sehingga hak dan kewajiban antara pekerja dan Perusahaan terpenuhi.”

Peneliti juga mengajukan pertanyaan yang sama kepada ibu Nurul Waqiah Mustaming mengenai penerapan sistem kerja multitasking yang diterapkan di Nas Media. Mengatakan bahwa :

“untuk system kerja multitasking yang disampaikan bahwa bukanlah system kerja yang menuntut harus menyelesaikan pekerjaan dalam waktu bersamaan melainkan mengerjakan pekerjaan dengan menentukan skala prioritasnya. Dengan system kerja seperti ini pekerjaan lebih terstruktur dan sesuai dengan yang di telah di rencanakan. Jika di kerjakan seperti ini tentu memungkinkan kemajuan pekerjaan lebih stabil”

Dari hasil wawancara dan observasi dengan 2 informan mengenai penerapan sistem kerja multitasking yang diterapkan di Nas Media adalah bahwa sistem kerja tersebut tidak menuntut harus menyelesaikan pekerjaan secara bersamaan melainkan menentukan skala prioritasnya. Seperti yang dikatakan sebelumnya oleh bapak Nur Amin Saleh., S.Psi., M.H selaku CEO bahwa setiap tim Nas Media memiliki Job deks prioritas dan opsional. Dalam penerapan sistem kerja multitasking ini juga pekerjaan jadi lebih terstruktur dan produktivitas juga jadi lebih meningkat sehingga hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan terpenuhi.

Dalam penerapannya sistem kerja multitasking di PT Nas Media Indonesia itu sendiri apakah memiliki dampak negative atau justru memiliki dampak positif terhadap para tim Nas Media itu sendiri. Dengan ini peneliti menanyakan kepada 2 informan mengenai hal tersebut, yang akan di awali oleh ibu Cahaya selaku cs konsultan, mengatakan bahwa :

“Pada sebuah Perusahaan tentu kerja multitasking sangat perlu dilakukan hal ini untuk menjaga kualitas dari pelayanan, jasa hingga produk yang ditawarkan. Bekerja dengan multitasking menurut saya berdampak positif karena selain pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat dan efisien saya juga pribadi lebih bisa melakukan manajemen pekerjaan dengan baik, bahkan saya bisa belajar banyak mengenai pekerjaan yang ada pada Perusahaan. Terlebih sebagai CS Consultant yang memiliki berbagai tugas yang di mana harus bisa melakukan beberapa pekerjaan di saat bersamaan, bahkan melayani beberapa customer yang memiliki permintaan dan keinginan berbeda, jadi dengan kebiasaan multitasking membuat saya lebih terbiasa dengan tugas yang diberikan.”

Peneliti juga menanyakan hal yang serupa kepada ibu Nurul Waqiah Mustaming mengenai dampak terhadap penerapan sistem kerja multitasking yang diterapkan di PT Nas Media Indonesia. Mengatakan bahwa :

“Multitasking pada dasarnya memiliki definisi atau pengertian yang berbeda-beda. Jika diartikan multitasking sebagai perilaku manusia ketika mengerjakan tugas secara bersamaan dalam satu waktu dengan harapan supaya cepat selesai. Tentu hal tersebut akan memberikan dampak negative. Seperti memicu stress, kurang fokus, menurunkan daya ingat. Namun yang diterapkan oleh nasmedia adalah system kerja multitasking yang memberikan pemahaman bahwa kemampuan manusia dalam memanajemen waktu sehingga dapat menentukan yang mana skala prioritas pekerjaan yang perlu di dahulukan (deadline) dalam hal ini tidak menuntut bahwa semua pekerjaan harus di selesaikan secara bersamaan. Tentunya dengan sistem kerja seperti ini memberikan dampak positif seperti, lebih disiplin, kemampuan mengatur diri maupun waktu, meningkatkan ketelitian, dan juga meningkatkan skill dan juga pengetahuan sebab tidak hanya berada pada ruang lingkup kerja itu saja.”

Hasil wawancara dan observasi peneliti di PT Nas Media Indonesia menyatakan dari 2 informan diatas bahwa penerapan sistem kerja multitasking berdampak positif dan juga dengan penerapan sistem kerja multitasking ini dapat mengefisiensikan waktu dan meningkatkan skill dan pengetahuan sebab sistem kerja multitasking tidak hanya berada pada ruang lingkup itu saja.

Sistem seperti apa yang Nas Media terapkan di perusahan

Dari hasil penelitian peneliti mengenai sistem yang diterapkan di perusahaan Nas media Mengenai sistem kerja yang diterapkan di Nas media seperti yang diungkapkan oleh CEO Nas Media, bapak Nur Amin Saleh S.Psi., M.H mengatakan bahwa :

“Secara prinsip Nas media itu mengusung prinsip bahwa nas media itu tidak mengenal atau menggaris bawahi satu filosofi bahwa nas media tidak mengenal sistem karyawan. Apa yang saya maksud tidak mengenal sistem karyawan karena kenapa disini semua orang sama tidak ada sistem partisipasi tidak ada pembatasan atau kelas antara ini manager ini karyawan biasa ini yang namanya bos, semua sama bahwakan kita menerapkan sistem kekeluargaan apa yang dimakan oleh bos di makan juga oleh karyawan nya apa yang di dapatkan di bagi juga untuk karyawannya pembedanya cuman satu hanya pembeda di bagian tanggung jawab sehingga disitu lahirlah yang namanya rasa kekeluargaan karena kenapa yang paling dominan yang kita dorong paling pertama kali adalah mereka melepas sifat individual mereka, mereka masuk di nas media menjadi bagian dari nas media. saling mengisi dan saling memotivasi tidak ada yang saling menjatuhkan tetapi dengan catatan tidak mengugurkan kompetitif nya mereka, mereka tetap harus bersaing terhadap satu sama lainnya karena kenapa untuk megudi sejauh mana mereka untuk bisa jauh lebih berkembang lagi.”

Dari hasil wawancara dan observasi yang dilakukan peneliti tentang sistem yang diterapkan di Nas Media adalah Nas media itu sendiri tidak mengenal sistem kerja karyawan karena di nas media menerapkan sistem kekeluargaan yang dimana tidak ada sistem patriarki, sehingga disitu lahirlah yang Namanya rasa kekeluargaan karena yang paling dominan yang nas media dorong adalah melepas sifat individual para tim nas media dan para tim nas media itu sendir saling mengisi dan saling memotivasi sehingga tidak ada yang saling menjatuhkan satu sama lain. Akan tetapi dengan catatan tidak menggugurkan kompositifnya para tim nas media karena kenapa untuk menguji sejauh mana para tim bisa berkembang.

Awal mula Nas Media didirakan pada tahun 2017 belum menerapkan sistem kerja multitasking, nas media menerapkan sistem kerja monotasking yang dimana setiap pekerjaan dikerjakan oleh satu orang. Pada awal tahun 2020 nas media menerapkan sistem kerja multitasking seperti yang di jelaskan oleh CEO Nas media, bapak Nur Amin Saleh., S.Psi., M.H mengatakan bahwa :

"Sistem multitasking ini saya terapkan di masa pandemic jadi kita punya beberapa karyawan pada masa itu dan melihat kos yang kita keluarkan, uang yang kita keluarkan dan gaji karyawan itu tidak sepadan dengan pendapatan yang kita dapatkan bisa di katakana bahwa antara pasak dan tiang itu kurang lebih hampir sama besarnya, pemasukan dan pengeluaran kurang lebih hampir sama makanya kita kaji dan kita di peradapkan dengan namanya pandemic covid 19 sehingga kita berfikir bahwa ternyata kita menemukan cara ternyata kita bisa mengerjakan sesuatu dengan satu orang bisa mengerjakan banyak bagian seperti itu dan itu tidak mengganggu efektifitas kerja itu sendiri. selama dia mampu mengerjakan sifatnya prioritas opsional kemudian hanya sebatas pekerjaan tambahan saja. Jadi pertama kalinya itu kurang lebih diawal tahun 2020 karena selain lahir sebuah kesadar itu dikarenakan memang pada masa itu ada tuntutan dari masa pandemic yang semua orang itu memikirkan untuk berhenti untuk bekerja sehingga kita menguji apa yang menjadi tantangan tersebut dan alhamdulillah sampai hari ini masih berjalan dan jauh lebih efektif ketimbang monotasking"

d. Peran Ganda (Multitasking)

Bagaimana cara mengatasi jika karyawan mengalami kelelahan mental, depresi dan stress sehingga menghambat kinerja karyawan untuk lebih produktif. Seperti yang diketahui dalam pengerajan tugas ganda (multitasking) memiliki tingkat kesibukan yang tinggi.

Tugas ganda dalam penelitian yang dilakukan disini adalah aktivitas dalam mengerjakan pekerjaan dengan melakukan perpindahan tugas setelah menyelesaikan tugas utama. Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan tugas ganda (multitasking) yaitu suatu pekerjaan yang dilakukan ketika jobdeks prioritas selesai dan berlanjut ke jobdeks opsional. Seperti yang di katakana oleh bapak Nur Amin

Saleh., S.Psi., M.H selaku CEO di PT Nas Media Indonesia. Mengatakan bahwa :

"Peran Ganda itu bukan berarti mereka harus mengerjakan sesuatu di waktu yang sama dengan cara yang bersamaan yang kita garis bawahi, multitasking yang kami maksudkan adalah dia mampu menguasai banyak skill yang mengerjakannya di waktu yang berbeda. Contoh karyawan yang ada di Nas Media itu atau tim yang ada di Nas Media kami bagi berdasarkan tingkat prioritas jadi sistem kerjanya itu tidak semua sama rata.yang kami tanamkan setiap tim yang ada di nas media adalah mengutamakan yang Namanya prioritas jadi mereka mengetahui pekerjaan apa yang paling utama yang mereka kerjakan di jam kedua pekerjaan apa lagi dan jam ke tiga di perkerjaan apalagi, jadi mereka yang paling penting yang kami terapkan adalah mereka bisa mengetahui jam kerja produktif mereka. Kalo kita masuk lebih dalam ini untuk mencaritahu apakah mengalami kelelahan mental,depresi dan stress saya fikir sejauh ini hampir tidak ada kasus yang terjadi seperti itu karena kita benar-benar memperhatikan bahwa nas media itu tidak memaksa tidak menekan tingkat kesibukan mereka yang tinggi tetapi kita mencari tingkat produktivitas mereka jadi bukan berarti jam kerja mereka bertambah tidak tetapi, mengurangi itensitas waktu santai mereka atau mengurangi waktu senggang mereka. Kita mendorong mereka jauh lebih produktif lagi sehingga Adapun kalo macam seandainya cara mengatasi kelelahan mental, depresi dan stress yang paling prioritas yang kami terapkan adalah membangun sistem kekeluargaan itu sendiri di nas media semua memiliki rasa yang sama,saling peduli sehingga mereka bisa terlepas dari masalah kelelahan mental,depresi dan stress tersebut. mereka saling memberi motivasi dan energi dan seterusnya termasuk kita juga selalu intens buat healing dan jalan jalan bahkan memberi rewards atau penghargaan kepada tim-tim yang tetap bekerja secara maksimal seperti itu.

Dari hasil wawancara dan observasi yang peneliti lakukan dapat disimpulkan bahwa multitasking yang nas media terapkan di perusahaan adalah multitasking yang di maksud yaitu mampu menguasai banyak skill yang mengerjakannya di waktu yang berbeda dan tim yang ada di nas media di bagi berdasarkan tingkat prioritas. Jadi sistem kerjanya itu tidak semua sama rata, jadi yang ditanamkan di nas media adalah mengutamakan pekerjaan yang prioritas dan yang paling penting yang nas media terapkan adalah para tim bisa mengetahui jam kerja produktif mereka.

Di Nas Media itu sendiri dalam penerapan multitasking di perusahaan tidak ada yang Namanya kelelahan mental, depresi dan stress karena nas media itu sendiri sangat memperhatikan para tim yang ada dan tidak memaksa mereka apalagi menekankan tingkat kesibukan para tim nas media, tetapi disini nas media mencari tingkat produktivitas mereka dengan tidak menambah jam kerja

mereka dan dalam menghadapi kondisi seperti depresi, kelelahan mental dan stress yang paling prioritas nas media terapkan adalah sistem kekeluargaan sehingga semua memiliki rasa yang sama, saling memotivasi dan saling perduli satu sama lain sehingga mereka terlepas dari masalah depresi, kelelahan mentan dan stress. Nas media juga selalu intens pergi healing dan jalan-jalan bahkan nas media juga memberikan rewards atau penghargaan kepada para tim yang sudah bekerja secara maksimal.

Peneliti juga mewawancara 2 informan terkait Bagaimana cara dalam mengatur waktu agar pekerjaan produktif, sedangkan seperti yang diketahui dalam mengerjakan tugas ganda membutuhkan fokus dan perhatian yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan. Yang di awali dengan ibu Cahaya selaku cs konsultan di PT Nas Media Indonesia. Mengatakan bahwa :

"Bagi saya pribadi cara untuk mengatur waktu yang efisien dalam melakukan pekerjaan adalah dengan membagi tugas antara mana yang mendesak dan penting, mana mendesak tapi tidak penting, mana yang tidak mendesak tapi penting dan mana yang tidak mendesak tapi tidak penting. Dalam hal tersebutlah saya mengkualifikasi pekerjaan mana yang perlu saya kerjakan terlebih dahulu agar tetap bisa melakukan pekerjaan dengan focus."

Peneliti juga mengajukan pertanyaan yang sama kepada ibu nurul waqiah mustaming, mengatakan bahwa :

"Produktif tentu harus di barengi dengan kemampuan manajemen waktu dengan baik jika tidak maka semua yang dikerjakan dapat terkendala. Beberapa hal yang dapat dilakukan untuk dapat produktif dan membuat kerjaan lebih efektif seperti: Membuat daftar tugas dan jadwal kerja yang realistik dan Atur kerjaan atau tegas berdasarkan kepentingan dan urgensinya. Menghilangkan gangguan (misalnya terdistraksi dengan menggunakan hp untuk scrolling sosmed). Dalam hal ini bisa melakukan pembagian waktu untuk jadwal menggunakan social media misalnya pada saat jam istirahat gunakan dan berikan Batasan waktu paling lama 90 menit jika telah selasai menandakan harus kembali fokus bekerja . Sisihkan waktu untuk istirahat. Hal ini juga penting salah satu penelitian menjelaskan bahwa tidur siang memberikan dampak positif yang dapat meningkatkan fokus, hal ini bisa di terapkan seperti pada saat jam istirahat di siang hari gunakan lah untuk istirahat tidur siang 20-30 menit maka kemampuan fokus dan daya ingat lebih meningkat. Memanfaatkan teknologi untuk tugas-tugas manual dan Menegosiasikan tenggat waktu yang tidak masuk akal."

Dari hasil wawancara dan observasi dengan ke 2 informan peneliti menyimpulkan bahwa dalam mengatur waktu agar pekerjaan produktif yang di lakukan adalah dengan membuat daftar tugas dan mengatur waktu jam kerja dengan sebaik mungkin dan sisihkan waktu untuk istirahat.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa strategi penerapan sistem kerja yang diterapkan di PT Nas Media Indonesia yaitu menerapkan prinsip kerja dan dalam prinsip kerja di sebuah perusahaan harus mengiyakan atau mengaminkan terkait persoalan sistem yang Namanya efisien, efektif dan inovatif karena alat ukur kesuksesan sebuah perusahaan tidak di ukur dari berapa banyaknya karyawan akan tetapi diukur seberapa efisien orang yang berada dalam perusahaan tersebut. Memberikan jobdeks yang sesuai dengan skil yang dimiliki setiap tim Nas Media. Dalam memberikan jobdeks tersebut di bagi menjadi dua yaitu jobdeks prioritas yang di mana pekerjaan ini yang paling utama di kerjakan kemudian beralih ke jobdeks opsional itu sendiri.

Menerapkan sistem kekeluargaan yang dimana tidak ada sistem partriarki dan tim Nas Media saling melengkapi, memotivasi, saling perduli dan tidak saling menjatuhkan satu sama lain. Dalam penerapan sistem kekeluargaan yang nas media bangun dan terapkan di perusahaan adalah untuk melepas sifat individual mereka dengan catatan tidak mengugurkan kompotifit tim nas media kerana untuk mengukur seberapa jauh tim nas media berkembang. Nas Media juga memberikan rewards atau penghargaan terhadap tim Nas Media dan selalu intens untuk pergi healing atau jalan-jalan agar terhindar dari yang Namanya stress, depresi dan kelelahan mental.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, D. I. (2020). Manajemen Strategis. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Alkahtani, A. H. (2015). The Influence of Leadership Styles on Organizational Commitment: The Moderating Effect of Emotional Intelligence. *Business and Management Studies*, 2(1), 23. <https://doi.org/10.11114/bms.v2i1.1091>
- Aziz, A.L., Maliah., & Puspita, S. (2022) Pengaruh Sistem Kerja Dan Prosedur Kerja Terhadap Tingkat Produktivitas Pegawai Dinas Kesehatan Empat Lawang: Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 19 No. 1: 164-171
- Badrianto, Y. et al. (2021). Manajemen Strategi: Membangun Keunggulan Kompetitif. Bandung: Media Sains Indonesia.
- 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>
- Budio, S. 2019. Strategi Manajemen Sekolah. *Jurnal Menata*. Vol. 2, No. 2.
- Bungin, B. (2011). Penelitian Kualitatif. Jakarta: Prenada Media Group.
- Bogdan dan Biklen. (2016). Metode Penelitian Kualitatif. Malang: UMM Press.
- Darmadi, D. (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 10(02), 085-092.

- Haq, M. I. D. (2022). Strategi Penerapan Sistem Informasi Pemerintahan Daerah Di Provinsi Sulawesi Tenggara (Studi Kasus: Bappeda Provinsi Sulawesi Tenggara) (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).
- Handoko, D.S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1), 31-45.
- Halim, D. P., Napitu, R., & Damanik, E. O. (2022). Pengaruh Peran Ganda (Multitasking) dan Stres Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Pointcoffee Cabang Medan. Economic Education and Entrepreneurship Journal, 5(1), 85-90.
- Hasan, M., Harahap, T. K., Hasibuan, S., Rodliyah, L., Thalhah, S. Z., Rakhman, C. U., Ratnaningsih, P. W., Inanna, Mattunruang, A. A., Herman, Nursaeni, Yusriani, Nahriana, Silalahi D. E., Hasyim, S. H., Rahmat, A., Ulfa, Y. F., dan Arisah, N. (2022). Metode Penelitian Kualitatif. Penerbit: Tahta Media
- Hulu, E. B. P., & Mendrofa, S. A. (2023). Strategi Peningkatan Kepengurusan Izin Usaha Masyarakat Melalui Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Nias. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 11(4), 500-505.
- Husnina, N. S. (2023). Pengaruh Tugas Ganda (Multitasking) Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Doctoral Dissertation, Universitas Siliwangi).
- Jamaiyah,dan Susianto, (2019). Analisis Strategi Pemasaran Produk Deposito Mudharabah dalam Menarik Minat Masyarakat pada PT. Bank Sumut Syariah KCPSy Marelan Raya, Jurnal FEB, Vol. 1 No. 1, 776
- 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>
- Khariroh, S., Kurniati, S. R., & Abdullah, E. (2013). Pengaruh Multitasking terhadap Kinerja Perawat di RSUD Raja Ahmad Thabit Kota Tanjungpinang. Jurnal Keperawatan, 3(2), 57-68
- Krisdianto, B. dan Nurhajati. 2017. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu. Jurnal Ilmu Manajemen. Vol. 2, No. 2.
- Madore, K. P., & Wagner, A. D. (2019). Multicosts of Multitasking. Cerebrum: The Dana Forum on Brain Science, 2019 (April), 1–8. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/32206165%0Ahttp://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7075496/>. Mardiasmo.
- Miles, Matthew B. and A. Michael Huberman. 2015. Qualitative Data Analysis (terjemahan). Jakarta: UI Press.
- Novianto, E. (2019). Manajemen Strategis. Yogyakarta: Deepublish
- Pahleviannur, M. R., Grave, A. D., Saputra, D. N., Mardianto, D., Sinthania, D., Hafrida, L., Bano, V. O., Susanto, E. E., Mahardhani, A. J., Amruddin, Alam, M. D. S., Lisya, M., dan Ahyar, D. B. (2022). Metodologi Penelitian Kualitatif. Penerbit: Pradina Pustaka.
- Petrotsatou, K., & Sifiniadis, A. (2018). Exploring the consequences of human multitasking in industrial automation projects: a tool to mitigate impacts—Part II. Organization, technology & management in construction: an international journal, 10(1), 1770-1777.
- Ritonga, Z. (2020). Buku Ajar Manajemen Strategi: Teori dan Aplikasi. Yogyakarta: Deepublish
- Rosanti, I. A., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Sistem Kerja, Kompensasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Tenaga Outsourcing di Bank BNI Kota Padang. Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen, 2(2), 152-168.
- Samsuni, S. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan, 17(1), 113-124.
- Santoso, R., Sofianiyatin, L., Maulidizen, A., Sari, F. P., Sihab, M., Rosiana, M., Kosasih,, Mahanani, E., Dyanasari., Abdurohim., Mulyadi, Y. E. Aziz, A. A., Kusnadi, I. H., dan Wardhana, A. (2022) Konsep Dan Implementasi Manajemen Strategi. Purbalingga: Eureka Media Aksara
- Selvias, M. C., Utari, A. T., Nurlina, S., Putri, A. M. 2021. Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi pada ACE Hardware Indonesia). Jurnal Pendidikan Tambusai. Vol. 5, No. 2
- Sulaeha, S. 2021. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada CV Idlan Waranie Perkasa Kelurahan Antang, Kecamatan Manggala, Kota Makassar). Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Solikhawati, Anisa (2022) Analisis Dampak Multitasking Dalam Peningkatan Kinerja Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Muamalah Berkah Sejahtera Surabaya. Undergraduate Thesis, UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Suija-Markova, I., Briede, L., Gaile-Sarkane, E., & Ozoliņa-Ozola, I. (2020). Multitasking in knowledge intensive business services. Emerging Science Journal, 4(4), 305-318.
- Sunardi, A. (2022). Multitasking, Pelatihan dan Kecepatan Pengambilan Keputusan Bisnis. MANAZHIM, 4(2), 218-231.
- Sugiyono, (2020). Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2018). Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2018) Metode penelitian bisnis (pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D) Ed 2; Cet. 2. Bandung: Alfabeta

- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D. Bandung: Alfabeta
- Suwarno, & Abadi, K. (2017). Analisis Pengaruh Masa Kerja, Tingkat Pendidikan dan Sistem Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Andalan Famili Indonesia. *Jurnal Manajemen Tools*, 8(2), 111-119.
- Subyantoro, A., & Suwarto, FX., (2020). *Manajemen Sdm Strategi*. Yogyakarta: Andi
- Turmidzi, I. (2022). Implementasi Perencanaan Strategis Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah. Sekolah Tinggi Agama Islam Binamadani. Tarbawi, Vol.5 No.2. e-ISSN 2715-4777
- Zainuddin, A. (2021). Pengaruh Knowledge Management dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pre Delivery Centre Hadji Kalla PT Bumi Jasa Utama). *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 14(1), 223–229.