

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pekerja merupakan salah satu elemen dan juga aset penting bagi perusahaan untuk keberlangsungan aktivitas kerja. Pekerja menjadi salah satu pilar yang menunjang keberhasilan suatu perusahaan. Pekerja dituntut untuk selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan dan target perusahaan. Tanggung jawab dan tugas yang dimiliki tanpa adanya kontrol yang baik akan dapat menimbulkan stres bagi para pekerja. Stres kerja menurut (Robbins, 2007) merupakan sebuah kondisi ketegangan yang akan mempengaruhi emosi, jalan pikiran, hingga kondisi fisik seseorang (Safitri and Astutik, 2019). Pengertian tersebut sejalan dengan (Mangkunegara, 2017) yang menyatakan bahwa Stres kerja merupakan perasaan tertekan dalam menghadapi pekerjaan yang dialami oleh seorang karyawan. Stres kerja jika tidak mampu diatasi dengan baik dapat mempengaruhi interaksi pekerja secara positif dengan lingkungan kerjanya, baik secara internal maupun eksternal (Safitri and Astutik, 2019).

Survei yang telah dilakukan oleh Labour Force Survey (LFS) menyatakan bahwa Stres dan depresi akibat pekerjaan di Great Britain pada tahun 2019-2020 adalah sebesar 828.000 kasus dengan tingkat prevalensi 2.440 per 100.000 pekerja. Stres dan depresi akibat pekerjaan meyumbang

sebesar 51% dari seluruh gangguan kesehatan akibat pekerjaan dan 55% dari ketidakhadiran di kantor karena sakit (Health Safety Executive, 2021).

Penelitian lain oleh Purnomo (2015) terkait stres kerja yang dilakukan pada sasaran seorang sales distributor diketahui sebesar 44% kategori tinggi pada aspek fisiologis, 36% kategori sedang pada aspek psikologis dan 32% kategori tinggi pada aspek perilaku. Penelitian ini menyebutkan bahwa aspek fisiologis stres kerja yang terjadi menyebabkan sebagian besar para pekerja mengalami gejala tekanan darah naik, pada aspek psikologis menyebutkan sebagian besar para pekerja mengalami gejala depresi, dan pada aspek perilaku sebagian besar pekerja mudah mempersalahkan orang lain (Purnomo, 2015).

Stres kerja menjadi berbahaya ketika tidak mampu dikendalikan dengan baik, karena dapat mempengaruhi performa kinerjanya. Pernyataan ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Lukito dan Alriani (2018) yakni stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, yang berarti ketika terjadi peningkatan stres kerja, maka akan terjadi penurunan pada kinerja karyawan (Lukito and Alriani, 2018). Menurut Tewal et al. (2017) dalam bukunya menyatakan bahwa ketika stres yang dialami pekerja meningkat sampai pada tingkat yang tinggi, maka kinerja pekerja tersebut akan menurun secara drastis. Hal ini terjadi dikarenakan orang yang mengalami stres kerja akan menggunakan tenaga dan pikirannya

lebih banyak untuk melawan stres dibandingkan untuk melakukan tugas atau pekerjaannya (Tewal *et al.*, 2017).

Beberapa faktor yang dapat menyebabkan stres kerja menurut Tarwaka (2015) adalah tingkat tuntutan tugas yang tinggi (beban kerja mental dan fisik), tingkat kontrol tugas yang rendah (pembuat keputusan), tingkat pelaksanaan tugas tidak menentu (kemampuan kerja dan keterampilan teknis), dukungan organisasi rendah (pengakuan dan penghargaan terhadap individu pekerja). Menurut Beheshtifar, Hoseinifar dan Moghadam (2011) dalam penelitiannya, menyebutkan bahwa penundaan kerja / prokrastinasi kerja menjadi salah satu penyebab pekerja mengalami stres kerja (Beheshtifar, Hoseinifar and Moghadam, 2011). Sedangkan Robbins dan Timothy A (2008) menyatakan bahwa terdapat 2 faktor yang menjadi penyebab stres kerja yakni faktor individual (usia, jenis kelamin, status perkawinan, massa kerja, dan tingkat pendidikan) dan faktor lingkungan kerja (fisik dan non-fisik).

Salah satu perilaku individu / pekerja yang dapat menyebabkan stres adalah kebiasaan menunda atau prokrastinasi kerja. Menurut Ghufroon and Risnawita (2012), prokrastinasi merupakan salah satu bentuk perilaku seseorang yang tidak efisien dalam penggunaan waktu dan cenderung untuk tidak segera memulai suatu pekerjaan ketika dihadapkan dengan sebuah tugas atau tanggung jawab. Prokrastinasi dapat dikatakan sebagai suatu penundaan tanpa alasan atau menjadi suatu kecenderungan menunda dalam

memulai suatu pekerjaan. Di dunia kerja, penundaan / prokrastinasi ini sangat kronis. Ferrari *et al.*, (2007) menyatakan sekitar 25% dari populasi orang dewasa menganggap penundaan yang mereka lakukan sebagai kepribadian / personality trait yang mereka miliki (Nguyen, Steel and Ferrari, 2013).

Penelitian yang dilakukan oleh Permatasari (2016) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara prokrastinasi kerja dengan stres kerja PNS Setda Wonogiri. Dalam penelitian ini menyebutkan bahwa semakin tinggi prokrastinasi kerja yang dilakukan maka semakin tinggi stres kerja yang dialami pegawai, begitu juga sebaliknya semakin rendah perilaku prokrastinasi kerja maka stres kerja juga akan rendah (Permatasari, 2016).

Menurut Glenn, prokrastinasi memiliki hubungan erat dengan sindrom-sindrom psikiatri. Seorang prokrastinator sering kali mempunyai kualitas tidur yang tidak sehat, pemicu depresi kronis, menjadi penyebab stress, dan sebagai penyebab berbagai penyimpangan psikologis lainnya (Ghufron and Risnawita, 2012). Menurut Savira dan Suharsono (2013), pekerja atau individu dengan tingkat prokrastinasi yang tinggi menunjukkan bahwa individu tersebut menunda-nunda pekerjaan, terlambat dalam mengerjakan tugas, tidak sesuai dengan deadline yang telah ditetapkan, dan mendahulukan kegiatan lain ketika menyelesaikan tugasnya. Sedangkan pada individu dengan prokrastinasi yang rendah cenderung akan menyegerakan

dalam penyelesaian tugas, tepat waktu, rencana yang diperkirakan sesuai dengan aktualisasinya, serta fokus dalam menyelesaikan (Kholil, 2020).

Salah satu faktor lain yang menjadi penyebab terjadinya stres kerja adalah beban kerja yang menjadi tanggung jawab seorang pekerja. Beban kerja merupakan sekumpulan tugas yang menjadi tanggung jawab untuk segera diselesaikan pada suatu unit organisasi dengan deadline atau waktu penyelesaian yang telah ditentukan (Irawati *et al.*, 2017). Selain itu, disebutkan pula bahwa beban kerja ini menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pekerjanya. Dimana ketika seorang pekerja mendapatkan tugas atau tanggung jawabnya dalam jumlah yang banyak, bisa jadi dapat menyebabkan pekerja tidak maksimal dalam penyelesaian tugas tersebut ketika waktu yang diberikan hanya sedikit. Ketika kondisi seperti ini terus terjadi tanpa adanya pengaturan beban kerja yang baik, maka akan memberikan dampak pada pekerjanya (Irawati *et al.*, 2017).

Penelitian yang dilakukan oleh Diniari (2019), menyatakan bahwa beban kerja yang didapat oleh pekerja dapat mempengaruhi performa kerja yang turunannya merupakan terjadinya stres kerja yang dialami pekerja. Sebanyak 53,2% pekerja menunjukkan memiliki beban kerja mental kategori sedang dan mengalami stres kerja sebesar 76,6% dalam kategori sedang. Beban kerja yang tidak optimal khususnya pada beban kerja mental merupakan salah satu pemicu stres kerja (Diniari, 2019).

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk mengamati hubungan antara faktor individual / karakteristik individu, perilaku prokrasinasi kerja, beban kerja mental dengan stres kerja. Sehingga, dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan judul “Hubungan Prokrastinasi Kerja dan Beban Kerja Mental dengan Stres Kerja Pada Pekerja PT. Lintas Bangun Persada Jaya”.

1.2 Identifikasi Masalah

PT. Lintas Bangun Persada Jaya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan (distributor) resmi dari Semen Gresik sekaligus menjadi ekspediter (bidang jasa). PT. Lintas Bangun Persada Jaya ini telah berdiri sejak tahun 1992 sebagai perusahaan ekspediter semen zak yang berkembang pada tahun 2009 resmi menjadi perusahaan distributor dan ekspediter Semen Gresik. Sasaran utama PT. Lintas Bangun Persada Jaya adalah untuk meningkatkan nilai perusahaan kepada para *shareholders* dan stakeholder dengan strategi yang berfokus pada kegiatan bisnis utama yakni mendistribusikan Semen Gresik dan ekspediter Semen Gresik guna menjamin *sustainability* perusahaan dalam jangka panjang. PT. Lintas Bangun Persada Jaya menggunakan volume penjualan, laba komprehensif, ebitda serta rasio keuangan sebagai indikator kunci kinerja. Perusahaan dianggap berkinerja bagus jika berhasil melampaui target penjualan maupun laba komprehensif serta ebitda (laba penghasilan sebelum bunga, pajak, depresiasi, dan amortisasi).

Pekerja dituntut untuk selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan dan target perusahaan. Alur kerja pada PT. Lintas Bangun Persada Jaya ini berawal dari adanya permintaan / pesanan semen (dalam jumlah besar). Kemudian dilakukan analisis konsumen, dimana akan diperkirakan kemampuan konsumen membayar pesanan semen tersebut. Selanjutnya akan dilakukan pencatatan pesanan / di input ke web Semen Gresik untuk memesan semen. Setelah terkonfirmasi dan melakukan pembayaran oleh pihak PT. Lintas Bangun Persada Jaya kepada pihak Semen Indonesia, pesanan akan didistribusikan atau diantarkan kepada konsumen. Sistem pembayaran di sini, pihak distributor memberi pinjaman untuk melunasi pesanan semen Indonesia, kemudian pihak konsumen yang akan membayar kepada pihak PT. Lintas Bangun Persada Jaya dalam jangka waktu yang tertera sesuai kontrak.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan pada tanggal 22 November 2021, menyebutkan bahwa belum ada divisi khusus K3 maupun divisi manajemen sumber daya manusia di perusahaan ini. Jam kerja di perusahaan PT. Lintas Bangun Persada Jaya ini adalah pada minggu pertama dan terakhir mulai pukul 08.00 - 17.00 WIB di hari senin hingga jumat. Pada minggu kedua dan ketiga mulai pukul 08.00 - 16.00 WIB pada hari senin hingga jumat, serta pada hari sabtunya masuk setengah hari. Setiap harinya pekerja diberikan waktu istirahat selama 1 jam yakni pukul 12.00 - 13.00 WIB.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, perusahaan ini memiliki lingkungan kerja yang santai. Suasana perusahaan yang tergolong santai dapat menjadi lingkungan kerja yang sehat jika pekerja melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Namun, lingkungan kerja yang santai ini akan menjadi *boomerang* bagi perusahaan jika pekerja menjadi tidak disiplin dan lalai dari tanggung jawabnya karena rendahnya pengawasan.

Salah satu bentuk dari rendahnya pengawasan pada perusahaan ini adalah pada hasil observasi yang dilakukan pada tanggal 19 November 2021, diketahui beberapa pekerja setelah melakukan absen *finger*, seringkali pergi keluar untuk sarapan atau *ngopi* di warung. Selain itu, diketahui bahwa terdapat beberapa pekerja melakukan aktivitas lain seperti *streaming* film atau *gaming* saat jam kerja. Aktivitas lain yang dilakukan saat jam kerja seperti ini dapat berdampak pada kinerja dan produktivitas kerja, jika dilakukan secara terus menerus dan menjadi sebuah kebiasaan, tentunya akan mempengaruhi kinerja.

Beban kerja juga dirasakan pada perusahaan distributor ini, dimana beban kerja mental yang dialami akan jauh lebih berat daripada beban kerja fisik yakni mencari rute terpendek jalur distribusi, *cross check* pesanan, pemilihan barang sesuai pesanan, dan inspeksi akhir (Okitasari and Pujotomo, 2016). Tugas seorang distributor yang lebih banyak beraktivitas dengan otak, membuat beban kerja mental yang dimiliki jauh lebih berat.

Beban kerja mental yang berat akan berdampak pada stres kerja pada pekerja (Okitasari and Pujotomo, 2016).

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, pekerja dituntut untuk mampu bekerja di bawah tekanan. Contohnya pada divisi penagihan, yang dituntut untuk mampu berhadapan dengan *customer*, terlebih pada *customer* yang sulit untuk melakukan pembayaran. Selain itu, pada divisi *finance*, pekerja sering mengeluh merasa stres karena harus berhadapan dengan keuangan perusahaan, terlebih pada akhir bulan atau akhir tahun.

Hal ini yang kemudian membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait hubungan prokrastinasi kerja dan beban kerja mental dengan stres kerja pada pekerja PT. Lintas Bangun Persada Jaya.

1.3 Pembatasan dan Perumusan Masalah

Pembatasan masalah digunakan untuk menghindari pelebaran pokok bahasan masalah, sehingga penelitian tetap terarah dan mempermudah dalam melakukan pembahasan dengan harapan tujuan penelitian akan tercapai. Penelitian ini akan dilakukan terhadap variabel karakteristik individu, prokrastinasi kerja, beban kerja mental dan stres kerja pada pekerja PT. Lintas Bangun Persada Jaya. Pada variabel karakteristik individu, variabel yang diteliti terdiri dari usia, jenis kelamin, status pernikahan, masa kerja, dan tingkat pendidikan.

Berdasarkan uraian dari latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan diteliti adalah bagaimana kuat

hubungan antara karakteristik individu, prokrastinasi kerja dan beban kerja mental dengan stres kerja pada Pekerja PT. Lintas Bangun Persada Jaya.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Umum

Menganalisis hubungan karakteristik individu, prokrastinasi kerja dan beban kerja mental dengan stres kerja pada pekerja PT. Lintas Bangun Persada Jaya.

1.4.2 Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi karakteristik individu pada pekerja di PT. Lintas Bangun Persada Jaya
2. Mengidentifikasi tingkat stres kerja pada pekerja di PT. Lintas Bangun Persada Jaya.
3. Mengidentifikasi tingkat prokrastinasi kerja pada pekerja di PT. Lintas Bangun Persada Jaya.
4. Mengidentifikasi tingkat beban kerja mental pada pekerja di PT. Lintas Bangun Persada Jaya.
5. Menganalisis kuat hubungan karakteristik individu dengan stress kerja pada pekerja di PT. Lintas Bangun Persada Jaya.
6. Menganalisis kuat hubungan prokrastinasi kerja dengan stres kerja pada pekerja di PT. Lintas Bangun Persada Jaya.
7. Menganalisis kuat hubungan beban kerja mental dengan stres kerja pada pekerja di PT. Lintas Bangun Persada Jaya.

1.4.3 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Bagi Peneliti

Manfaat penelitian ini bagi peneliti adalah dapat mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan serta menambah pengetahuan dan pengalaman peneliti terkait prokrastinasi kerja, beban kerja mental dan juga stres kerja.

b. Manfaat Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi saran atau masukan bagi perusahaan untuk melakukan pencegahan terkait perilaku prokrastinasi kerja, beban kerja mental dan stres kerja pada pekerjanya.

c. Manfaat Bagi Pekerja

Dengan adanya penelitian ini, pekerja atau sasaran akan mendapatkan pengetahuan terkait prokrastinasi kerja, beban kerja mental dan stres kerja. Sehingga diharapkan pekerja dapat melakukan pencegahan agar terhindar dari perilaku prokrastinasi kerja, beban kerja mental yang tinggi serta dapat terhindar dari stres kerja.