

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan memiliki karyawan atau pekerja dengan berbagai latar belakang, salah satunya adalah tenaga kerja yang berstatus mahasiswa atau pekerja paruh waktu. Istilah paruh waktu sering digunakan untuk menggambarkan orang yang memilih untuk bekerja sambil berkuliah. Menurut Van der Meer & Wielers (dalam (Mardelina & Muhson, 2017) menyatakan bahwa seorang mahasiswa biasanya memilih kerja paruh waktu atau kontrak jangka pendek. Kerja paruh waktu banyak disukai oleh mahasiswa karena mereka dapat membagi waktu bekerja dengan kuliah. Partisipasi mahasiswa di pasar tenaga kerja selama masa studi mereka bukanlah hal yang baru. Setiap individu dalam proses belajar memiliki tugas-tugas belajar yang harus diperhatikan dengan seksama agar dapat menyikapi setiap aspek kehidupan sehari-hari dengan tepat. Seorang mahasiswa dianggap mampu memahami segala jenis masalah yang muncul dalam perkuliahan maupun pekerjaan (Hipjillah & Badriyah, 2015).

Karyawan yang berstatus sebagai mahasiswa berbeda dengan mahasiswa magang. Karyawan yang berstatus sebagai mahasiswa merupakan pekerja paruh waktu di suatu perusahaan dan juga berkuliah, sedangkan mahasiswa magang merupakan mahasiswa yang mengikuti kegiatan magang yang diselenggarakan oleh suatu perguruan tinggi guna mempersiapkan tenaga kerja yang berkualitas untuk kemajuan perusahaan (Dwiki Armani dkk., 2024). Para peneliti dari tahun 1990-an tentang mahasiswa sambil bekerja menemukan bahwa mahasiswa yang bekerja dalam jangka waktu yang lama memiliki tingkat upah yang lebih tinggi, Robotham (dalam Hipjillah & Badriyah, 2015). Dalam upaya untuk memperjelas sifat dari jenis tenaga kerja ini dan kemungkinan dampaknya terhadap individu yang ingin

menggabungkan pekerjaan dan pendidikan, sebuah organisasi pertumbuhan populasi telah melakukan studi tentang hal ini.

Tujuan mahasiswa kuliah sambil bekerja adalah untuk memenuhi berbagai kebutuhan agar dapat berhasil dalam usaha pendidikannya. Tuntutan hidup yang semakin tinggi membuat mahasiswa harus mencari berbagai cara untuk membiayai pendidikan dan juga kebutuhan dasar mereka (Mardelina & Muhson, 2017). Kebutuhan tersebut antara lain membayar UKT (Uang Kuliah Tunggal) per semester, perlengkapan alat tulis, membeli buku pelajaran, biaya fotokopi atau cetak, pelatihan, penelitian atau praktek, internet, dan beragam bentuk pendanaan lainnya dalam menunjang perkuliahan. Mahasiswa juga memiliki biaya lain untuk kebutuhan sehari-hari, seperti biaya akomodasi, makanan, dan transportasi yang harus ditanggung oleh mahasiswa. Oleh karena itu, untuk mendorong mahasiswa agar dapat bekerja sambil kuliah, terdapat sejumlah faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan. Aspek yang paling penting finansial, terutama untuk mengurangi beban keluarga dan memiliki cukup uang untuk membayar kebutuhan seperti makanan dan biaya kuliah.

Mahasiswa merasakan banyak manfaat dan kekurangan dari kuliah sambil bekerja. Mahasiswa yang kuliah sambil bekerja mendapatkan keuntungan berupa pengalaman di luar kelas, mendapatkan keterampilan, pengetahuan tentang berbagai jenis pekerjaan, dan bertanggung jawab atas pekerjaan mereka. Kesulitan membagi waktu dan konsentrasi saat kuliah dan bekerja, serta memprioritaskan pekerjaan daripada kuliah, merupakan kerugian yang harus diperhatikan oleh mahasiswa yang bekerja sambil kuliah (Hipjillah & Badriyah, 2015).

Menurut Erma (Hipjillah & Badriyah, 2015) mahasiswa dapat mendekati potensi penuh mereka dalam hal belajar dan memproses informasi. Orang-orang menghadapi hambatan sosial dan akademis di perguruan tinggi yang mendorong pertumbuhan moral dan intelektual. Selain belajar di perguruan tinggi, mahasiswa harus memperluas pengetahuan mereka dalam hal ini

melalui bekerja, berorganisasi, dan berinteraksi dengan orang lain. Sebagai hasilnya, mahasiswa biasanya lebih dewasa, memiliki lebih banyak kesempatan untuk merasakan gaya hidup dan nilai yang berbeda, dan mungkin menghadapi tantangan intelektual yang lebih besar saat menyelesaikan tugas kuliah. Di sisi lain, mahasiswa baru di perguruan tinggi akan mengalami perubahan hidup yang signifikan seperti stres. Kemampuan mahasiswa untuk mengatur dirinya sendiri secara mandiri sangat menentukan keberhasilan mereka di perguruan tinggi. Dapat disimpulkan bahwa karyawan yang berstatus mahasiswa adalah mereka yang berperan sebagai individu yang melanjutkan pendidikannya untuk memperoleh keterampilan khusus dan melakukan suatu jasa bagi orang lain dengan menawarkan keahliannya kepada pemberi kerja sebagai imbalan atas jasa yang diberikan (Hipjillah & Badriyah, 2015).

Konflik peran antara pekerjaan dan kuliah dapat menyebabkan stres, absensi, dan penurunan produktivitas menurut Lenaghan & Sengupta (dalam Mardelina & Muhson, 2017). Stres merupakan salah satu risiko yang muncul ketika mahasiswa harus menjalankan beberapa tanggung jawab sekaligus, seperti bekerja sambil kuliah. Kesehatan mental, emosional, dan fisik seseorang dipengaruhi oleh stres, menurut Makmuri Muchlas (dalam Mahardika, 2017). Stres di tempat kerja bermanifestasi sebagai kecemasan, kegelisahan, kesepian, serangan panik, ketidakstabilan emosi, dan ketidakmampuan untuk bersantai. Ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan beban kerja seseorang dapat mengakibatkan kondisi emosi yang tidak menentu. Manajemen stres yang tidak memadai dapat menyulitkan pekerja untuk terlibat secara produktif dengan rekan kerja mereka. Menurut Bagia (2015), stres dapat berdampak negatif pada pekerjaan seseorang karena melemahkan kemampuan tubuh untuk menstabilkan dan bertahan yang dapat mengganggu kinerja individu dan mengancam karier mereka.

Mahasiswa yang menyeimbangkan tanggung jawab akademis dan profesional mereka rentan terhadap kelelahan fisik dan mental selain stres yang mereka alami. Aktivitas mental ini melibatkan aspek persepsi, interpretasi, berpikir, dan mengingat. Seseorang yang bekerja

terlalu keras dapat mengalami kelelahan fisik, yang dapat menyebabkan stres kerja (Hidayati & Mulyana, 2021). Pendapat Teguh (dalam Safitri, 2020) menyatakan bahwa dampak stres kerja pada karyawan meliputi sejumlah perilaku yang dapat menghalangi dan membahayakan proses kerja, antara lain agresif dan mudah tersinggung, emosi tidak stabil, menolak bekerja sama, rasa tidak mampu berpartisipasi, dan tidur yang terganggu.

Menurut Luthan (dalam Syihabudhin dkk., 2020), stres di tempat kerja bukan hanya sekadar ketegangan yang ditimbulkan oleh ketegangan saraf, tetapi juga memiliki manfaat dan tidak harus dihindari. Wood dkk., (dalam Bagia, 2015) menyebutkan beberapa hal berikut ini sebagai penyebab utama stres terkait pekerjaan meliputi kelebihan beban kerja, tekanan dalam menyelesaikan tugas, ketidakjelasan peran, otoritas buruk, *feedback* yang tidak sesuai, konflik antarpribadi, dan berbagai jenis perubahan. Menurut Robbins (dalam Bagia, 2015) stres kerja disebabkan karena berbagai faktor, termasuk beban kerja, keterbatasan waktu, supervisor tidak memuaskan, lingkungan kerja kurang mendukung, peran karyawan kurang jelas, ketidakseimbangan antara otoritas dan komitmen, konflik antar pihak, dan tujuan yang tidak sejalan antara perusahaan dan pekerja.

Menurut Syihabudhin dkk., (2020) mendefinisikan stres kerja sebagai tekanan yang dirasakan oleh karyawan di tempat kerja sebagai akibat dari stres yang berhubungan dengan pekerjaan. Menafsirkan dan memberikan makna terhadap informasi yang diterima merupakan proses persepsi (King, dalam Hidayati & Mulyana, 2021). Beban kerja yang berlebih adalah salah satu bentuk berkontribusi terhadap kelelahan fisik dan mental. Beban kerja menurut Gawron (2008) adalah tugas atau pencapaian yang harus dipenuhi yang memiliki tenggat waktu dari organisasi. Beban kerja dapat diartikan sebagai hasil dari menyelesaikan tugas, dimana aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan mencakup kerja fisik dan mental (Hidayati & Mulyana, 2021).

Menurut Robbins & Judge (2017) menegaskan bahwa persepsi menentukan apakah suatu beban kerja bersifat positif atau negatif. Setiap karyawan memiliki perspektif yang unik tentang pekerjaan mereka dan perspektif ini akan menentukan seberapa banyak atau sedikit pekerjaan yang harus mereka lakukan. Persepsi karyawan mengarah pada penilaian mereka terhadap jumlah pekerjaan yang harus mereka lakukan. Faktor peran dan faktor yang berhubungan dengan pekerjaan mempengaruhi seberapa banyak pekerjaan yang dipersepsikan. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa persepsi individu tentang beban kerja mereka sangat terkait dengan pekerjaan mereka, mereka menilai berbagai persyaratan pekerjaan, seperti kebutuhan untuk menyelesaikan tugas fisik dan mental dalam waktu yang ditentukan, dan menentukan apakah tuntutan ini memiliki efek positif atau negatif pada pekerjaan mereka atau tidak.

Menurut Hart & Staveland (dalam Berlianasari 2021) mendefinisikan *perceived workload* atau persepsi beban kerja sebagai hubungan antara jumlah daya mental atau daya pemrosesan yang tersedia dan jumlah yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas. Menurut Rahmawati & Suryani (2023) mendefinisikan *perceived workload* sebagai semua kegiatan yang berkaitan mengenai pekerjaan yang berhubungan dengan jumlah tugas berlebih yang membutuhkan proses mental dari karyawan. Menurut Shadig (dalam Rahmawati & Suryani, 2023) mendefinisikan *perceived workload* sebagai perasaan terhadap pekerjaan yang meliputi tekanan atau tuntutan yang berkaitan dengan pekerjaan yang menguras waktu dan sumber daya mental seseorang. Menurut Munandar dalam (Susanto dkk, 2015) mendefinisikan *perceived workload* sebagai jumlah total pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan dengan menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka pada waktu tertentu.

Karyawan harus menyelesaikan tugas-tugas mereka dalam jangka waktu tertentu karena banyaknya pekerjaan yang harus mereka selesaikan, persaingan yang semakin ketat, dan tenggat waktu yang harus mereka penuhi. Apabila beban kerja seseorang berlebihan atau mereka kesulitan beradaptasi, hal ini dapat berdampak negatif pada kondisi emosional mereka.

Stres dapat terjadi jika tuntutan yang diberikan kepada mereka terlalu berat atau di luar kemampuan mereka (Safitri, 2020). Ambiguitas peran, supervisor yang tidak kompeten, beban kerja yang berlebihan, dan kurangnya pengakuan merupakan beberapa pemicu stres di tempat kerja. Menurut Kouloubandi (dalam Sandiarta dan Suwandana, 2020) menegaskan bahwasannya stres kerja akan mengakibatkan kerugian yang tinggi akibat tidak masuk kerja dan menurunnya produktivitas.

CV Gaia Group adalah perusahaan yang bergerak dibidang *fashion* khususnya wanita yang telah ada dari tahun 2016 dan saat ini mengoperasikan lima cabang yang berlokasi di Kota Semarang dan Kabupaten Demak. CV Gaia Group bergerak dibidang perlengkapan wanita seperti pakaian, sepatu, sandal, tas, dompet, aksesoris, dan hijab. CV Gaia Group keseluruhan karyawannya adalah berstatus mahasiswa. Mereka melakukan peran ganda dengan memilih bekerja dan berkuliah untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Alasan mengapa penelitian ini dilakukan di CV Gaia Group karena toko yang memiliki keunikan dimana kelima cabang tersebut memiliki karyawan yang berstatus sebagai mahasiswa aktif dan sebagian besar pegawainya adalah seorang wanita.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada beberapa karyawan di CV Gaia Group, diperoleh informasi mengenai dampak stres kerja karena beban kerja yang berlebihan antara lain terdapat tumpang tindih *jobdesk* antara karyawan satu dengan yang lainnya, seperti pada bagian kasir selain bertanggung jawab terhadap keuangan juga memiliki tanggung jawab untuk menata barang, mengangkat barang, melakukan pengecekan saat barang datang, dan *display* barang. Selain itu dalam menghadapi pelanggan harus dapat memahami dan menuruti berbagai permintaan mereka, sehingga tidak jarang membuat karyawan merasa lelah dan frustrasi menghadapi pelanggan. Pekerjaan tidak dapat terselesaikan dalam rentang jam kerja dikarenakan kondisi toko yang ramai sehingga membuat karyawan harus menyelesaikan tugas dan pekerjaannya diluar jam kerja.

Ketidakmampuan mereka untuk mengatur waktu secara efektif berasal dari keharusan untuk memenuhi peran sebagai karyawan dan pelajar. Oleh karena itu, banyak karyawan sering datang terlambat. Keterlambatan dalam bekerja membuat karyawan mendapatkan *punishment* berupa pergantian jam kerja dikemudian hari. Beban fisik dan pikiran dirasakan oleh karyawan ketika melaksanakan berbagai pekerjaan dalam satu waktu sekaligus, seperti menata barang, melakukan stok barang, dan melayani *customer*.

Adanya tuntutan-tuntutan tersebut dapat mengakibatkan kelelahan fisik dan mental, sehingga mengalami stres dalam bekerja yang dapat mengakibatkan karyawan menjadi datang terlambat, mangkir, tingkat absensi tinggi, dan *resign*. Menurut Munandar (dalam Ibrahim dkk., 2016) menegaskan bahwa masa masa kerja lama atau baru dapat menyebabkan peningkatan beban kerja dan stres di tempat kerja. Beban dan tanggung jawab meningkat seiring dengan lamanya masa kerja. (Ibrahim dkk., 2016) menyatakan bahwa karena beban kerja yang terlalu tinggi dan menantang untuk dikelola karena kurangnya keselarasan keterampilan, karyawan merasa sulit untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka. Stres di tempat kerja juga dapat diakibatkan oleh beban kerja yang berlebihan dan tekanan untuk menyelesaikan proyek dengan cepat untuk memenuhi tenggat waktu (Ibrahim dkk., 2016). Masalah penting terkait pekerjaan yang disebabkan oleh persepsi beban kerja negatif adalah dampak negatifnya terhadap kesejahteraan fisik dan mental individu. Ketika seseorang merasakan tugas yang berat yang dapat menyebabkan mereka merasa lebih stres, kelelahan, kecemasan, dan bahkan depresi.

Dalam memahami beban kerja yang terkait dengan tanggung jawab setiap karyawan dapat berbeda-beda. Karyawan yang memiliki persepsi positif memandang pekerjaan mereka sebagai tantangan yang harus mereka atasi untuk merasa puas sehingga mereka percaya bahwa beban kerja mereka dapat dikelola dan relatif ringan. Persepsi beban kerja yang positif telah ditunjukkan dalam penelitian sebelumnya oleh Saputri & Prabowo (2015) dapat meningkatkan

perasaan senang di tempat kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang percaya bahwa mereka memiliki beban kerja yang ringan menunjukkan sikap yang bersungguh-sungguh dan semangat untuk apa yang mereka lakukan di tempat kerja. Hasil ini dapat dijelaskan oleh teori *approach and avoidance motivation* oleh Carver & White (dalam Wijaya & Purba, 2020), khususnya pendekatan *approach motivation*. Menurut teori ini, pekerja memandang beban kerja yang berat sebagai tantangan yang memungkinkan mereka untuk terus terlibat dalam perilaku diskresioner seperti menggantikan rekan kerja yang tidak hadir, menolak untuk membicarakan masalah di tempat kerja, dan membantu anggota staf yang baru saja direkrut untuk menyesuaikan diri. Karyawan yang berpandangan negatif menunjukkan ketidakpuasan terhadap pekerjaan mereka dan organisasi serta merasa bahwa pekerjaan mereka adalah beban yang berat.

Temuan penelitian oleh Safitri (2020) menunjukkan bahwa beban kerja karyawan dan stres terkait pekerjaan saling berhubungan. Menurut penelitian Kurniawan (2020), terdapat hubungan antara stres kerja dengan beban kerja yang dirasakan. Menurut penelitian yang berbeda oleh Sukmawati (2021), stres kerja dan beban kerja yang dirasakan memiliki hubungan negatif yang sangat besar.

Menurut Swarjana (2022) menyatakan bahwa persepsi adalah proses menafsirkan rangsangan berupa objek, peristiwa, situasi, dan aktivitas yang diterima oleh indera manusia. Beban kerja sebagai sebuah *job description* yang diterima karyawan dalam bekerja akan dipersepsikan secara berbeda-beda dari masing-masing karyawan. Apabila karyawan mempersepsikan secara positif beban kerja, bahwa beban kerja adalah kewajiban yang harus dipenuhi maka karyawan dapat terhindar dari stres kerja karena tidak merasa tertekan dengan tanggung jawab tersebut.

Berdasarkan justifikasi yang diberikan, peneliti ingin mengetahui hubungan antara *perceived workload* dengan stres kerja pada mahasiswa yang bekerja. Oleh karena itu, peneliti

tertarik untuk melakukan penelitian di CV Gaia Group dengan mengambil judul penelitian tentang “Hubungan antara *Perceived Workload* dengan Stres Kerja pada Mahasiswa yang Bekerja di CV Gaia Group Semarang”.

B. Rumusan Masalah

Berikut ini adalah rumusan masalah penelitian berdasarkan latar belakang yang telah disebutkan sebelumnya: “Apakah terdapat hubungan antara *Perceived Workload* dengan Stres Kerja pada Mahasiswa yang Bekerja di CV Gaia Group Semarang?”.

C. Tujuan Penelitian

Melihat konteks masalah yang disebutkan di atas dan bagaimana masalah tersebut dirumuskan, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *Perceived Workload* dengan Stres Kerja pada Mahasiswa yang Bekerja di CV Gaia Group Semarang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman tentang hubungan antara *perceived workload* dan stres kerja, khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi. Hasil dari penelitian ini dapat digunakan dalam penelitian psikologi industri selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Subjek

Memberikan pemahaman yang lebih mendalam kepada mahasiswa yang bekerja untuk menghadapi *perceived workload* dan stres kerja yang dialami sehingga dapat mengelola dan mengatasi *workload* dan stres kerjanya selama bekerja dan berkuliah.

b. Bagi Perusahaan

Temuan studi ini dapat membantu perusahaan untuk lebih memahami bagaimana karyawan mereka memandang beban kerja dan stres kerja di tempat kerja.

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi manajemen perusahaan untuk mengatasi masalah yang muncul pada karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan memenuhi tujuan organisasi.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Para peneliti di masa depan diharapkan dapat menggunakan penelitian ini sebagai panduan terutama yang berkenaan dengan *perceived workload* dan stres kerja serta menjadi sumber informasi mengenai kondisi perusahaan.