

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam beberapa tahun terakhir kemajuan usaha berbasis *online* terus meningkat, hal tersebut terlihat dari banyak *vendor* yang menyediakan layanan jasa pengiriman barang, yang berskala lokal, regional dan internasional. Dari sekian banyak merek jasa pengiriman barang yang hadir di Indonesia dan beroperasi secara *online* atau *offline* adalah Lazada. Kemunculan Lazada ditandai dengan mulai berubahnya gaya hidup masyarakat dari aktifitas belanja dipasar konvensional atau dilakukan secara manual atau langsung menjadi belanja melalui media *online* atau dikenal dengan nama *e-commerce*.

Lazada pertama kali diluncurkan pada bulan Mei 2012. Lazada dikelola dan dirintis oleh Rocket Internet, sebuah perusahaan internet yang berkantor pusat di Berlin, Jerman. Lazada diketahui berdiri sejak tahun 2011 dan berkantor pusat di Singapura. Oleh sebab itu sangat wajar Lazada sangat dikenal di Asia Tenggara sebagai *website* jual beli dan jasa ekspedisi berskala internasional. Hingga saat ini Lazada mampu meraih 44.79% pasar *e-commerce* di Indonesia saja, walaupun persaingan *website e-commerce* yang menawarkan jasa yang sama semakin tinggi, mulai *Shope*, *Evelinia*, *Tokopedia* dan sebagainya. Pangsa pasar Lazada lebih besar dibandingkan dengan pesaing lainnya.

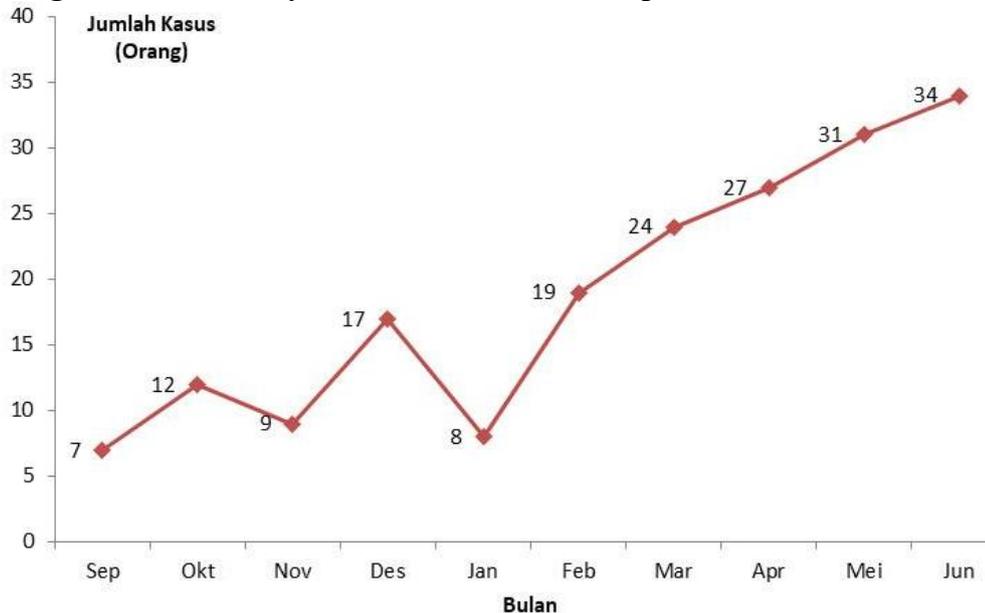
Meningkatnya pangsa pasar Lazada tidak terlepas dari semakin banyaknya masyarakat yang percaya membeli produk secara *online* melalui Lazada. Begitu pesatnya perkembangan Lazada mendorong *provider E-commerce* tersebut untuk

melakukan ekspansi usaha hingga keseluruh wilayah Indonesia salah satunya adalah membuka cabang di Kota Padang Sumatera Barat. Di Kota Padang Kantor Lazada beralamat di Jalan Raya Ampang Nomor 89 Lubuk Lintah Kecamatan Kuranji Kota Padang.

Pada saat ini perwakilan Lazada memiliki karyawan berjumlah 86 orang, serta ditempatkan pada berbagai posisi dengan tanggung jawab yang berbeda. Sejalan dengan terus meningkatnya masyarakat yang menggunakan jasa Lazada mendorong karyawan mendapatkan tanggung jawab dan beban yang besar. Mulai dari bagian pengantaran barang hingga bagian kargo dan pencatatan. Peningkatan tugas dan tanggung jawab karyawan Lazada relatif tidak menentu, dan bersifat tidak terduga. Ketika barang yang masuk dari Jakarta meningkat secara tiba tiba seluruh karyawan akan bekerja dengan jam yang lebih panjang sehingga cenderung larut malam. Akibatnya waktu bersantai yang dimiliki karyawan Lazada relatif menurun.

Fenomena unik yang cenderung terjadi setelah terjadinya peningkatan tugas dan tanggung jawab karyawan Lazada adalah tinggi absensi dari karyawan. Menurut Luthans, (2017) ketika karyawan sudah mulai meninggalkan pekerjaan dengan sengaja maka akan meningkatkan absensi serta merugikan bagi kegiatan operasional perusahaan. Tindakan karyawan untuk menghindari pekerjaannya secara sengaja menunjukkan adanya gejala stres kerja. Hal tersebut terlihat pada data yang terlampir pada Gambar 1.1 di bawah ini:

Gambar 1.1
Tingkat Absensi Karyawan Lazada Periode September 2019 – Juni 2020



Sumber: lazada area Padang (2020)

Pada Gambar 1.1 terlihat bahwa terjadi kecenderungan kasus absensi karyawan di Lazada Area Padang. Terlihat lonjakan kasus terjadi pada bulan Februari 2020, yaitu terjadi 19 kasus absensi, meningkat hingga bulan Juni 2020 menjadi 34 kasus. Terjadinya kecenderungan peningkatan kasus kemangkiran atau absensi diduga disebabkan oleh rasa jenuh dan bosan dari karyawan akibat beban kerja dan tanggung jawab yang tinggi sehingga mengakibatkan waktu yang dihabiskan karyawan untuk bekerja sangat panjang. Oleh sebab itu sangat penting bagi peneliti untuk mengurangi kecenderungan terjadinya kasus kemangkiran karyawan karena akan mengganggu aktifitas operasional, sehingga sangat penting bagi peneliti untuk mengetahui faktor utama yang mendorong munculnya stres kerja khususnya pada karyawan Lazada Area Padang.

Menurut Robbins dan Judge, (2016) stres kerja merupakan gangguan psikologis yang bersifat negatif dalam diri karyawan. Stres kerja terjadi karena adanya sebuah masalah yang tidak dapat diantisipasi atau dikelola oleh seorang karyawan khususnya pada saat bekerja. Stres kerja akan mendorong karyawan lebih emosional, memiliki rasa cemas yang berlebihan, memilih menghindari pekerjaan dan bahkan sering melakukan perilaku kerja kontraproduktif. Oleh sebab itu sangat penting bagi setiap perusahaan untuk mencoba menekan terjadinya stres kerja dalam diri karyawan.

Menurut Rizki dkk., (2017) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap stres kerja. Selain penelitian yang dilakukan oleh Septiari & Unud, (2016) mengungkapkan bahwa ketidakamanan kerja, dan kelebihan jam kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja yang dirasakan karyawan. Masing-masing variabel yang digunakan oleh sejumlah penelitian terdahulu tersebut merupakan variabel penting yang harus dikelola untuk menurunkan stres kerja karyawan khususnya di Lazada Area Padang.

Luthans, (2017) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar tempat kerja individu. Lingkungan kerja dibagi menjadi lingkungan kerja fisik dan non fisik. Ketika dua aspek lingkungan kerja tersebut terpenuhi maka stres kerja akan berkurang karena segala peralatan dan kebutuhan dalam bekerja dapat dipenuhi seperti aspek lingkungan kerja fisik yang meliputi ruangan kerja, inventaris kantor dan berbagai peralatan fisik yang dapat digunakan sedangkan lingkungan kerja non fisik berkaitan dengan kenyamanan

perasaan yang dirasakan karyawan dalam bekerja. Ketika seluruh aspek tersebut dapat terpenuhi maka stres kerja akan menurun.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Syaharudin, Utami, & Andini, (2017) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap stres kerja. Hasil penelitian yang sama juga diperoleh oleh Rizki Ma'rifatun Nikmah, (2017) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap stres kerja yang dirasakan karyawan. Hasil yang berbeda diperoleh dalam penelitian yang dilakukan oleh Hidayatullah & Handari, (2015) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja karyawan.

Menurut Rivai, dan Sagala (2016) stres kerja akan menurun ketika pekerjaan yang dilakukan akan kecil dari risiko kecelakaan atau pekerjaan yang dilaksanakan relatif aman maka akan menurunkan stres kerja. Pihak perusahaan akan berusaha menurunkan risiko kecelakaan dengan memberikan perangkat pelindung diri seperti pelindung kepala kendaraan kualitas yang baik serta adanya jaminan keselamatan kerja bagi setiap karyawan. Jika instrumen tersebut dapat terpenuhi maka stres kerja akan menurun.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Bashori & Meiyanto, (2019) menemukan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja. Hasil yang sejalan juga diperoleh oleh Suhadata, (2018) yang juga menemukan bahwa ketidakamanan kerja (job insecurity) berpengaruh positif terhadap stres kerja. Sejumlah penelitian tersebut dapat dimaknai semakin tinggi ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan akan meningkatkan stres kerja yang mereka rasakan dalam melaksanakan pekerjaan.

Menurut Robbin dan Judge, (2016) stres kerja akan cenderung meningkat ketika terjadinya *work overload* atau kelebihan beban kerja sehingga mengakibatkan pekerjaan harus dilakukan dalam waktu yang panjang. Dalam hal ini karyawan akan mendapatkan jam kerja yang panjang sehingga sangat sedikit waktu yang mereka habiskan dengan keluarga atau bersantai. Dengan demikian peneliti menyimpulkan semakin panjang jam kerja yang dihabiskan dan berkurang waktu bersantai maka akan meningkatkan stres kerja yang dirasakan karyawan. Hasil penelitian yang mendukung diperoleh oleh penelitian Satrini, Riana, & Subudi, (2017) menemukan bahwa kelebihan beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja. Selain itu hasil penelitian yang sama juga diperoleh oleh Suhadata, (2018) mengungkapkan bahwa semakin tinggi kelebihan beban kerja yang dirasakan karyawan akan meningkatkan stres kerja yang dirasakan karyawan.

Berdasarkan kepada uraian fenomena dan adanya pro dan kontra hasil penelitian peneliti merasa tertarik untuk membuat sebuah penelitian yang kembali mencoba membuktikan adanya sejumlah variabel yang dapat mempengaruhi stres kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan Lazada Area Padang. Penelitian ini merupakan sebuah penelitian empiris yang berjudul: **Pengaruh Lingkungan Kerja, Ketidakamanan Kerja Dan Kelebihan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Lazada Area Padang.**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan kepada uraian latar belakang masalah dan sejumlah hasil penelitian terdahulu maka diajukan beberapa pertanyaan yang akan dibuktikan dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap stres kerja karyawan Lazada Area Padang ?
2. Apakah ketidakamanan kerja berpengaruh terhadap stres kerja karyawan Lazada Area Padang ?
3. Apakah kelebihan beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja karyawan Lazada Area Padang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah penelitian tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan Lazada Area Padang
2. Menganalisis pengaruh ketidakamanan kerja terhadap stres kerja karyawan Lazada Area Padang
3. Menganalisis pengaruh kelebihan beban kerja terhadap stres kerja karyawan Lazada Area Padang

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan kepada perumusan masalah dan tujuan penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat positif bagi:

1. Perusahaan hasil yang diperoleh dapat dijadikan sebagai alat evaluasi bagi manajemen untuk mengurangi tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan khususnya dengan mengamati kondisi lingkungan kerja, tingkat keamanan kerja dan kelebihan jam kerja.

2. Akademisi hasil yang diperoleh dapat dijadikan sebagai acuan atau referensi yang bermanfaat bagi peneliti dimasa mendatang.