

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Setiap perusahaan mempunyai tujuan yang efisien dan efektif. Pencapaian tersebut, dapat dilakukan karena adanya sumber daya yang digunakan dalam melakukan kegiatan perusahaan. Kegiatan yang dilakukan perusahaan tentunya membutuhkan tenaga dan pikiran dari sumber daya manusia (Kurnia 2017). Sumber daya manusia sangat diperlukan sebab perkembangan suatu perusahaan dan organisasi sangat tergantung pada produktivitas dan kreativitas tenaga kerja yang terdapat pada perusahaan (Badriyah, 2015). Di Indonesia terdapat berbagai jenis perusahaan, salah satunya adalah perusahaan agribisnis perkebunan yang bergerak di bidang pengolahan kelapa sawit yaitu PT. Brahma Bina Bakti-Mill Jambi.

PT. Brahma Bina Bakti-Mill Jambi adalah perkebunan kelapa sawit yang didirikan pada tanggal 9 November 1988 dengan landbank seluas 6.220 ha yang berlokasi di Provinsi Jambi. PT. Brahma Bina Bakti-Mill merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan dan pengolahan kelapa sawit. Perusahaan ini memiliki proyek plasma seluas 6.126 ha (ditanam) dan dalam produksi. Produk Yang dihasilkan dari pabrik pengolahan kelapa sawit adalah *Crude Palm Oil (CPO)* dan *Palm Kernel (PK)*. PT. Brahma Bina Bakti-Mill mempekerjakan sebanyak 160 orang karyawan yang terdiri dari seorang manajer pabrik, sembilan orang assistant, empat orang mandor dan selebihnya karyawan kantor dan pabrik. Untuk tenaga kerja proses pengolahan dan pengendalian kualitas dibagi menjadi dua shift sedangkan karyawan mesin tidak ada pembagian shift. Setiap shift bekerja masing-masing 8 jam kerja (tujuh jam dinas dan satu jam istirahat) dan jika lebih dari 8 jam adalah lembur.

Berdasarkan *Job description* di PT. Brahma Bina Bakti-Mill, peneliti memilih karyawan di bagian kantor dan pabrik untuk menjadi subjek dalam penelitian ini. Hal tersebut karena pada bagian kantor dan pabrik dituntut untuk bekerja secara optimal dalam pekerjaannya. Selain itu, karyawan pada bagian pabrik juga harus bekerja secara berhati-hati agar dalam pengelolaannya tidak ada kesalahan yang dapat merugikan perusahaan, sehingga tugas pekerjaannya lebih berat dan monoton karena harus menjalani tugas pekerjaan yang terus berulang-ulang dengan waktu yang sama. Menurut Keith (1993) semakin sering karyawan melakukan pekerjaan yang sama dalam masa kerja yang lama dan melakukan kegiatan yang sama dapat menyebabkan rasa bosan. Anoraga (2014) menyatakan pada saat karyawan melakukan pekerjaan pasti ada kalanya merasa jenuh ataupun bosan, namun kebosanan juga dapat ditimbulkan oleh hal-hal yang semula dianggap mengasyikkan. Kebosanan kerja dapat ditimbulkan oleh pekerjaan yang berulang-ulang dan senada, sehingga mengakibatkan minat kerja dan energi kerja menurun (Schultz, 1993). Kebosanan kerja juga merupakan aktivitas yang monoton yang akan memicu perasaan yang tidak menyenangkan, sehingga seseorang akan sulit untuk berkonsentrasi dan akan butuh usaha yang lebih banyak untuk menyelesaikan aktivitas pekerjaannya (Rea & Cholichul 2014).

Menurut hasil penelitian yang dipaparkan dalam Konferensi *the British Psychological Society's Division of Occupational Psychology*. Penelitian ini melibatkan 102 pekerja kantor di Inggris itu mengungkapkan 80% responden merasa kebosanan membuat mereka kehilangan konsentrasi. Lebih dari 50% mengatakan rasa bosan memicu kesalahan kerja dan hampir separuhnya mencari pekerjaan baru (Atewologun & Doldor, 2013). Berdasarkan survei diatas maka ada empat aspek kebosanan kerja menurut Gray (2001) kebosanan kerja menjadi empat aspek yaitu aspek hilangnya minat dan semangat kerja yang ditandai melalui pegawai yang menjadi lambat dalam bekerja sehingga bakal berpengaruh akan tujuan dalam pekerjaannya dan kurang bisa memanfaatkan waktu secara optimal. Aspek cenderung berbincang-bincang

saat bekerja yang ditandai dengan karyawan yang sering berbicara pada saat bekerja untuk mengurangi rasa bosan. Aspek kesalahan yang terjadi pada karyawan di tempat kerjanya akan menimbulkan kerusakan pada alat yang digunakan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Susihono (2014) yang melibatkan 75 orang karyawan dari 35 perusahaan di kawasan industri Tangerang pada tahun 2014. Hasil yang diperoleh yaitu 70% karyawan mengaku mengalami kebosanan kerja yang dikarenakan aktivitas pekerjaan yang monoton. Selain itu, survei yang dilakukan situs pencari kerja yaitu JobStreet. Survei tersebut diambil pada Februari hingga Maret 2016 terhadap 4.600 responden. Hasil survei menunjukkan sebanyak 2.500 pencari kerja, menjawab survei JobStreet yang menyatakan ketidakbahagiaan terhadap pekerjaannya karena kurangnya variasi pekerjaan yang diberikan. Ketidakbahagiaan karyawan karena perusahaan tidak memikirkan tentang bentuk pekerjaan yang dapat mengembangkan keahlian, sehingga rasa bosan menyerang karyawan dengan mudah (Rappler, 2016).

Sejalan dengan data yang sudah dipaparkan, berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 6 Oktober 2021 di PT. Brahma Bina Bakti-Mill. didapatkan gambaran bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan bagian pabrik dan kantor termasuk pekerjaan yang monoton, kurang bervariasi, dan melelahkan. Hal tersebut dapat dilihat dari karyawan yang bercakap-cakap saat bekerja, lamban dalam bekerja, memegang ponsel bahkan merokok saat bekerja.

Selanjutnya, berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan bagian kantor dan pabrik pada tanggal 6 Oktober 2021 di PT. Brahma Bina Bakti-Mill melalui telepon dan *chat Whatsapp*. Dari wawancara tersebut diperoleh 4 dan 5 subjek mengatakan bahwa pekerjaannya kurang aman dan nyaman karena alat-alat mesin di dalam pabrik sudah banyak yang rusak. Menurut subjek pekerjaan yang dilakukan terlalu monoton karena harus melakukan pekerjaan yang

sama dan berulang-ulang. Subjek juga mengatakan bahwa seringkali melakukan obrolan kecil saat bekerja yang dikarenakan pemimpin terlalu banyak aturan sehingga menimbulkan kesalahan dan bosan saat bekerja. Subjek kurang kesungguhan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya dengan optimal, hal ini dapat membuat pekerjaan menjadi lambat dan susah menyelesaikannya dengan baik.

Seharusnya karyawan mampu bekerja secara optimal dan dapat mengatasi rasa bosan untuk menghasilkan produktivitas yang baik bagi perusahaan. Kebosanan yang dapat diatasi saat bekerja dapat menjadikan karyawan melihat pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menyenangkan (Robbins & Coulter, 2010). Namun kenyataannya berdasarkan hasil wawancara tersebut karyawan kurang kesungguhan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya dengan optimal, hal ini dapat membuat pekerjaan menjadi lambat dan susah menyelesaikannya dengan baik.

Fisher (1993) menyatakan bahwa ada faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kebosanan kerja yaitu karakteristik tugas, lingkungan kerja, pengaruh organisasi, karakteristik individu, faktor kesesuaian. Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kebosanan kerja, maka peneliti memilih faktor karakteristik tugas. Karakteristik pekerjaan merupakan salah satu faktor yang memainkan peran penting dalam pengembangan terkait dengan kebosanan kerja (Fisher, 1987), maka mengubah karakteristik pekerjaan yang tidak menguntungkan dapat menjadi titik awal yang berharga. Menurut Wrzesniewski dan Dutton (2001) karyawan dapat mempromosikan kesejahteraan dirinya di tempat kerja dengan cara proaktif membentuk atau menyusun pekerjaannya untuk memenuhi kebutuhan, keterampilan dan motivasi individu. Perilaku proaktif ini disebut dengan *job crafting*, yakni aktivitas yang dilakukan karyawan untuk membentuk tugas, lingkungan atau pola pikirnya agar tercipta kondisi kerja yang lebih berarti bagi dirinya sendiri (van Hooff & van Hooft, 2014).

*Job crafting* merupakan keahlian karyawan yang bisa mendesain ulang pekerjaan atas inisiatif sendiri, dengan keterlibatan manajemen ataupun tidak terlibatnya manajemen untuk menyeimbangkan tuntutan dan sumber daya pekerjaan dengan kemampuan pribadi ataupun kebutuhannya (Tims, Bakker & Derks 2012). Baker dan Daniels (2013) menyatakan bahwa ada definisi yang lebih sederhana lagi yaitu dengan menjelaskan *job crafting* menjadi upaya yang berlandaskan inisiatif karyawan untuk merubah persepsi terhadap pekerjaan, sifat-sifat pekerjaan, serta hubungan kerja, dengan cara yang bermanfaat bagi karyawan itu sendiri. Sederhananya, *job crafting* didefinisikan sebagai upaya mengubah batas pekerjaan, hubungan kerja dan arti dari pekerjaan demi kepentingan atau kenyamanan karyawan itu sendiri (Kanten, 2014).

Tims, dkk (2012) mengkonseptualisasikan *job crafting* dalam kerangka teoritis dari relasi *job demands–job resources* (JD-R), dapat dikategorikan dalam 4 aspek yang berbeda yakni, *Increasing structural job resources*, yaitu mengidentifikasi sumber daya struktural dari pekerjaan, dengan mengutamakan atribut yang penting menjadi karakter inti dari sebuah pekerjaan. *Increasing social job resources* merupakan sumber daya sosial, atau relasi-relasi yang terdiri dari ruang lingkup pekerjaan. *Challenging job demands* yaitu keberadaan tantangan akan menghadirkan upaya-upaya khusus dari karyawan untuk menyelesaikannya. *Decreasing hindering job demands*, Karyawan secara proaktif dapat menurunkan tuntutan pekerjaan mereka ketika mereka merasa bahwa tuntutan pekerjaannya sudah terlampau berat.

Menurut Hooft (2014) menjelaskan bahwa *job crafting* berhubungan negatif terhadap kebosanan kerja. Penelitian ini memilih konsep *job crafting* sebagai strategi intervensi alternatif untuk mengatasi masalah kebosanan kerja, yang relatif jarang diteliti di Indonesia. Berdasarkan uraian diatas, menunjukkan bahwa diperlukan strategi untuk mencapai keberhasilan dan produktivitas yang tinggi karyawan PT. Brahma Bina Bakti-Mill dalam menjalankan pekerjaannya, yaitu dengan adanya karakteristik tugas untuk melakukan

pekerjaan yang kreatif di tempat kerja dapat meningkatkan keterlibatan karyawan, mencegah kebosanan kerja dan menghasilkan perilaku *job crafting* lainnya. Pada akhirnya kebosanan kerja diduga memiliki pengaruh yang negatif dengan *job crafting*. Harju, Hakanen, dan Schaufeli (2016) juga melakukan studi longitudinal untuk meneliti apakah perilaku *job crafting* (yaitu meningkatkan sumber daya pekerjaan struktural, sosial dan tantangan) dapat memprediksi rendahnya kebosanan kerja dan meningkatnya keterlibatan kerja karyawan. Hal tersebut, didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Maulina (2020) yang mengungkapkan bahwa *job crafting* dapat memberikan sumbangan efektif sebesar 46,2% terhadap kebosanan kerja. Kontribusi tersebut mengindikasikan bahwa variabel *job crafting* memiliki peranan penting dalam kebosanan kerja pada karyawan. Hal ini berarti ketika kebosanan kerja tinggi, maka *job crafting* kerja rendah. Begitu pula sebaliknya kebosanan kerja rendah, maka *job crafting* tinggi. Hal inilah yang akhirnya membuat *Job Crafting* mampu mempengaruhi kebosanan kerja pada karyawan.

Oleh karena itu berdasarkan uraian latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat hubungan antara *job crafting* dengan kebosanan kerja pada karyawan PT. BRAHMA BINA BAKTI-MILL”

## **B. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *job crafting* dengan kebosanan kerja pada karyawan PT. Brahma Bina Bakti-Mill.

## **C. Manfaat Penelitian**

### 1. Manfaat secara teoritis

a. Manfaat secara teoritis dalam penelitian ini adalah di harapkan dapat menjadi sumbangan ilmu psikologi atau sebagai bahan rujukan bagi peneliti lainnya, khususnya bagi psikologi industri dan organisasi.

### b. Manfaat praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan masukan kepada masyarakat, khususnya karyawan yang mengalami kebosanan pada saat bekerja sehingga dapat menurunkan tingkat kebosanan kerja.