

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG**

Penyebaran virus COVID-19 akhir-akhir ini telah berkembang pesat di dunia termasuk Indonesia dalam beberapa bulan ini. Pemerintah menghimbau agar masyarakat belajar, ibadah dan juga bekerja di rumah masing-masing untuk mencegah penyebaran COVID-19. Kebijakan pemerintah ini akhirnya membuat perusahaan memutuskan berbagai keputusan yang berakibat karyawan merasa dirugikan (Herman et al., 2020). Berdasarkan survei di lapangan 35,56 % perusahaan memilih untuk mengurangi jumlah karyawan yang bekerja ditengah pandemi. Pengurangan jumlah karyawan ini relatif lebih banyak terjadi pada usaha menengah dan besar (Badan Pusat Statistik, 2020).

Fenomena yang terjadi pada karyawan di tengah pandemi COVID-19 saat ini adalah banyak karyawan yang kehilangan kesejahteraan ditempat kerjanya. Banyak perusahaan yang pada akhirnya melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK), dirumahkan, bekerja sebagian dan pengurangan gaji (Badan Pusat Statistik, 2020). Sejak tanggal 3 Juli 2021, pemerintah mengeluarkan kebijakan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) Darurat dengan tujuan dapat menekan penyebaran COVID-19. Selama PPKM berbagai kegiatan di kantor, sekolah, tempat ibadah, fasilitas umum pasar/warung/supermarket/mall dan sejenisnya, serta kegiatan seni budaya, sosial, keagamaan, mengalami

penurunan dibandingkan sebelum PPKM. *Work From Office* hanya dapat diterapkan pada sektor essential dan sektor logistik, selain itu wajib *Work From Home* selama PPKM Darurat (Tusianti et al., 2021).

Tepat tanggal 11 Maret 2020 World Health Organization (WHO) akhirnya menyatakan bahwa COVID-19 sebagai global pandemik. Dengan ini Presiden Joko Widodo menetapkan coronavirus disease atau COVID-19 sebagai bencana nasional dengan mengeluarkan Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 Tentang Penetapan Bencana Non alam Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (COVID- 19) Sebagai Bencana Nasional (selanjutnya disebut Keppres 12/2020) pada tanggal 13 April 2020. Keppres 12/2020 ini menimbulkan dampak bagi karyawan karena banyak perusahaan yang menerapkan *Work From Home* dan beberapa perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap karyawannya, sehingga dalam hal ini karyawan merasa dirugikan (Herman et al., 2020).

Menurut penelitian Maulana (2018) penelitian yang dilakukan Maulana sebelum adanya pandemi yaitu tingkat kesejahteraan di tempat kerja pada karyawan 71, 8% dan karyawan memiliki tingkat kesejahteraan di tempat kerja yang sedang. Saat ini karyawan di sejumlah wilayah di Indonesia yang terkena PSBB, yang pastinya mengalami perubahan kesejahteraan ditempat kerja dan perubahan pola kerjanya (Haq & Fiqih, 2021). Pola kerja seperti pengurangan jam kerja dengan ketentuan persahaan juga akan melakukan pengurangan gaji karyawan ini berakibat menurunkan kesejahteraan di tempat kerja. Pemberlakuan PSBB di beberapa wilayah akibat pandemi covid-19 saat ini juga berimbas pada

operasional perusahaan. Perusahaan lebih banyak memilih untuk melakukan pengurangan jam kerja karyawan dibandingkan pilihan lain. Sedangkan pilihan lain yang dilakukan perusahaan kepada karyawannya yaitu dirumahkan tidak dibayar 17,06 %, memberhentikan dalam jangka singkat 12,83 %, dirumahkan dibayar sebagian 6,46 %, dan dirumahkan dibayar penuh 3,69 % (Badan Pusat Statistik, 2020). Hal ini membuktikan bahwa rendahnya tingkat kesejahteraan karyawan dipengaruhi oleh tingginya ketidakamanan kerja pada karyawan, sehingga karyawan juga membutuhkan rasa aman untuk dapat bekerja dengan optimal (Lisa et al., 2020). Hal ini membuktikan bahwa suatu perasaan subjektif yang dimiliki seorang karyawan dapat digunakan mengevaluasi kemampuan dalam berkembang dan berfungsi secara optimal di tempat kerjanya (Bartels et al., 2019).

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2020) sebanyak 58,95 % pada saat pandemi Covid-19 perusahaan di beberapa wilayah termasuk di Yogyakarta masih beroperasi seperti biasa. Di samping itu pengurangan jumlah karyawan yang relatif tinggi membuat karyawan tidak ada pilihan selain tetap bekerja di tengah pandemi Covid-19 untuk tetap bertahan hidup. Pada karyawan yang bekerja di swasta, mereka tidak mendapat hak seperti Pegawai Negeri saat pandemi Covid-19. Seperti yang terjadi pada perusahaan saat pandemi Covid-19 17,06 % karyawan dirumahkan tidak dibayar, 12,83 % memberhentikan karyawan dalam waktu yang singkat, 6,46 % karyawan dirumahkan dengan dibayar sebagian (Badan Pusat Statistik, 2020). Setelah diputuskan PPKM Darurat, terdapat data dari Kementerian Ketenagakerjaan yang di himpun dari berbagai provinsi di wilayah

jawa dan bali, dari total pekerja pada kategori sektor kririkal, esensial dan non esensial terdapat 24,66 % pekerja yang berpontesi ter-PHK dan 23,72 % dirumahkan sehingga total hampir 48 % karyawan yang terdampak karena adanya kebijakan ini (Karunia, 2021).

Hasil survey Paryono & Harjanah (2020) di perusahaan Nutrifood saat PSBB juga terdapat data bahwa 36,8% merasa khawatir dan bosan meskipun dapat beraktivitas cukup baik dan mulai terbiasa dengan WFH dan 17,6% sisanya merasa efek yang negatif dengan berbagai hambatan operasional yang terjadi di stakeholder dan tidak bisa bertemu orang. Seperti penjelasan Page (2005) bahwa karyawan dengan *workplace well-being* yang tinggi akan memiliki emosi yang positif sehingga dapat membuat karyawan merasa senang dan lebih produktif saat melakukan pekerjaannya. Begitu pula sebaliknya, karyawan yang mempunyai *workplace well-being* yang rendah akan memiliki emosi negatif yang diakibatkan karena ketidaknyamanan yang mereka rasakan saat bekerja di tempat kerjanya, sehingga akan membuat karyawan tersebut kurang produktif atau kurang maksimal dalam menjalankan pekerjaannya. Oleh karena itu kesejahteraan karyawan perlu diperhatikan oleh perusahaan (Hudin & Budiani, 2021).

*Workplace well-being* adalah suatu perasaan subjektif yang dimiliki seorang karyawan guna mengevaluasi kemampuan dalam berkembang dan berfungsi secara optimal di tempat kerjanya (Bartels et al., 2019). Perasaan sejahtera yang diperoleh oleh karyawan dari pekerjaan mereka yang terkait dengan perasaan karyawan secara umum (*core affect*), ditambah dengan kepuasan intrinsik dan/atau ekstrinsik dari pekerjaan (*work values*) (Page, 2005). *Workplace*

*well-being* terdapat dua dimensi yaitu dimensi *interpersonal* yang berfokus pada aspek *eksternal* atau sosial pekerjaan yang membentuk pengalaman individu dalam memenuhi potensi pekerjaan dan tujuan *intrinsic*. Interaksi sosial di tempat kerja yang ditandai dengan perasaan nyaman di lingkungan kerja dan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja merupakan suatu gambaran pada dimensi *interpersonal*. Sedangkan dimensi kedua atau dimensi *intrapersonal* ini berfokus pada faktor *internal* atau pribadi yang mendorong karyawan. Dimensi *Intrapersonal* menggambarkan perasaan bermakna di tempat kerja dengan memiliki kemampuan untuk mengontrol diri dan mengembangkan diri di tempat kerja (Bartels et al., 2019). *Workplace well-being* merupakan permasalahan yang penting dalam penelitian organisasi (Aryanti, 2020). kesejahteraan pekerja terutama di masa pandemi saat ini merupakan salah satu isu penting dalam suatu perusahaan. Terlebih kepada karyawan di sejumlah daerah di Indonesia yang terkena PSBB, pastinya mereka akan mengalami perubahan pola kerja dan kebiasaan di tempat kerja (Haq & Fiqih, 2021). Pola kerja seperti pengurangan jam kerja dengan ketentuan perusahaan juga akan melakukan pengurangan gaji karyawan ini berakibat menurunkan kesejahteraan di tempat kerja. Kesejahteraan di tempat kerja perlu diperhatikan karena karyawan yang memiliki kesejahteraan di tempat kerja dapat memunculkan sikap positif karyawan terhadap organisasi seperti komitmen dan ketertarikan terhadap organisasi (Akhbar et al., 2020).

Pada penelitian ini peneliti menggunakan salah satu perusahaan di Yogyakarta yang bergerak di bidang retail dengan memiliki jumlah cabang yang banyak. Peneliti memperoleh gambaran mengenai kesejahteraan di tempat kerja

pada perusahaan tersebut dengan melakukan wawancara pada beberapa karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Karyawan pada perusahaan tersebut diberikan tugas untuk dapat menjual barang sesuai dengan target yang sudah ditentukan oleh perusahaan dan melayani pelanggan dengan ramah.

Pada tanggal 12 Agustus 2021 peneliti melakukan wawancara awal dengan jumlah subjek sebanyak lima karyawan kontrak berprofesi sebagai sales yang bekerja di salah satu perusahaan swasta retail di Yogyakarta. Wawancara yang dilakukan peneliti berdasarkan dua dimensi *workplace well-being* menurut Bartel, Peterson, dan Reina (2019) yaitu dimensi *interpersonal* dan dimensi *Intrapersonal*. Pada wawancara yang dilakukan peneliti kepada lima karyawan terkait dimensi *interpersonal* semua merasakan tidak nyaman bekerja dan berinteraksi di lingkungan kerjanya. Karena aturan dan kebiasaan baru yang diterapkan seperti menjaga jarak saat bekerja yang tujuannya untuk menurunkan Covid-19, sehingga karyawan mau tidak mau mematuhi aturan serta kebijakan yang sudah dibuat. Disisi lain karyawan juga merasa takut serta perasaan cemas dan khawatir yang dirasakan karyawan jika akan ada kebijakan baru yang berdampak kehilangan pekerjaan. Hal ini yang dapat menyebabkan karyawan merasa tidak aman dan nyaman saat bekerja.

Selanjutnya peneliti mewawancarai terkait dimensi *Intrapersonal* yang dilakukan kepada lima karyawan tersebut. Satu karyawan merasa ketakutan terpapar virus Covid-19 karena tetap bekerja seperti biasa dan tidak ada pengurangan jam kerja. Ke empat karyawan merasa tidak senang dengan adanya aturan karyawan yang dirumahkan karena berpengaruh pada penghasilan yang

diperoleh karyawan. Pada karyawan yang tetap bekerja namun target pekerjaan yang diberikan perusahaan tidak dikurangi padahal ada pengurangan jam kerja. Hal ini menjadi beban untuk karyawan dan karyawan merasa diburu-buru selama bekerja. Karyawan merasa tidak puas saat bekerja karena target pekerjaannya menjadi banyak. Selain itu, jam kerja berkurang dan tidak ada pengurangan target. Sehingga karyawan merasa tidak maksimal dan tidak berhasil memenuhi target pekerjaan.

Ke lima karyawan merasakan hal yang sama terkait perubahan yang dirasakan saat bekerja sebelum pandemi dengan bekerja ditengah pandemi. Perubahan yang dirasakan seperti kurangnya kebebasan berinteraksi saat bekerja, serta merasakan ketakutan akan menjadi pengangguran karena dampak dari pandemi saat ini. Perasaan lain yang dirasakan karyawan adalah mengenai perubahan pola kerja yang dialami karyawan karena adanya pandemi Covid-19. Perubahan pola kerja yang dirasakan karyawan ini seperti perubahan shift kerja, perubahan jam kerja, serta aturan kerja baru baik dari perusahaan ataupun pemerintah. Perubahan pola kerja lain yang dirasakan karyawan seperti harus melayani pelanggan dengan menggunakan masker dan menjaga jarak yang membuat karyawan tidak nyaman dengan pelanggan. Sehingga muncul perasaan khawatir dan takut akan tertular saat melayani dan berinteraksi dengan pelanggan. Hasil penelitian Lisa et al., (2020) pada karyawan kontrak di Bank BRI Cabang Thamrin sebanyak 140 orang menunjukkan bahwa 73,6% ketidakamanan kerja terhadap variabel kesejahteraan psikologis pada karyawan. Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anwarsyah, dkk. (2012) bahwa kondisi kerja yang

buruk dapat membuat karyawan merasa kesejahteraan di tempat kerjanya hilang. Karyawan yang mempunyai *workplace well-being* yang rendah akibat ketidaknyamanan yang mereka rasakan saat bekerja di tempat kerja, dapat membuat karyawan tersebut kurang produktif atau kurang maksimal dalam menjalankan pekerjaan (Hudin & Budiani, 2021).

Faktor yang dapat mempengaruhi *workplace well-being* seseorang menurut Bryson, forth & Stokes (2014) adalah karakteristik individu (*personal characteristic*), karakteristik pekerjaan dan tempat kerja (*job characteristic*). *Personal characteristic* meliputi jenis kelamin, umur, kepribadian, gen dan kemampuan. *Job characteristic* dapat berupa aspek fisik, sosial, ataupun aspek organisasi pada pekerjaan yang dapat mempengaruhi *workplace well-being* pada karyawan. Hasil penelitian Nopiando (2012) bahwa munculnya *job insecurity* berpengaruh menurunkan kesejahteraan psikologis karyawan. Penelitian Maulidina dan Nurtjahjanti (2016) menunjukkan tingginya taraf ketidakamanan kerja dapat menurunkan kesejahteraan karyawan. Ketidakamanan kerja muncul karena stres dilingkungan tempat seseorang bekerja yang berdampak pada penurunan tingkat kesejahteraan psikologis karyawan (Burchell, dkk., 2005). Keadaan psikologis karyawan dimana merasa terancam atau merasakan kekhawatiran akan keberlangsungan pekerjaannya dimasa yang akan datang merupakan salah satu ciri yang dapat memunculkan ketidakamanan kerja (Sverke, dkk., 2006).

*Job insecurity* adalah persepsi subjektif dan interpretasi individu terhadap lingkungan tempat kerja, sehingga setiap individu akan memiliki persepsi dan

interpretasi yang berbeda (De witte, 2005). *Job insecurity* berkaitan dengan ketidakamanan tentang masa depan. Seseorang tidak tahu apakah dirinya akan dapat mempertahankan atau kehilangan pekerjaannya saat ini (De witte, 2005). *Job insecurity* tersusun dari dua dimensi menurut Barnard (2014) yaitu afektif dan kognitif. Rowntree (2005) menjelaskan bahwa ketidakamanan kerja atau job insecurity merupakan keadaan dimana seseorang merasa takut kehilangan pekerjaannya, penurunan jabatan, dan berbagai ancaman negatif lainnya yang dapat menurunkan kesejahteraan secara psikologis.

Sesuai dengan hasil penelitian bahwa kondisi kerja yang tidak aman sering membuat karyawan merasa kesejahteraan di tempat kerjanya hilang (Anwarsyah, dkk, 2012). Tinggi atau rendahnya tingkat kesejahteraan karyawan dipengaruhi oleh proses evaluasi pengalaman ketika menjadi karyawan. Realita kondisi kerja baik yang sifatnya menyenangkan maupun tidak, hal ini sebagai suatu konsepsi pengalaman psikologis karyawan. Salah satu evaluasi karyawan adalah tingkat ketidakamanan kerja (*job insecurity*) pada pekerjaan yang tengah digeluti (Nopiando, 2012). Jika karyawan sejahtera secara psikologis maka berdampak karyawan akan memiliki kooperatif yang tinggi, lebih mudah untuk menolong, tepat waktu dan akan merasa nyaman berada diperusahaan tempat karyawan bekerja (Harter, 2002). Berdasarkan penelitian Prawoko (2021) bahwa semakin tinggi tingkat *job insecurity* maka akan semakin rendah tingkat kesejahteraan psikologis di tempat kerja dan sebaliknya jika tingkat *job insecurity* rendah maka akan tinggi tingkat kesejahteraan psikologis di tempat kerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti mengajukan rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara *job insecurity* dengan *workplace well being* pada karyawan kontrak saat pandemi covid-19 di Yogyakarta.

## **B. TUJUAN PENELITIAN**

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *job insecurity* dengan *workplace well being* Karyawan saat pandemi covid-19 di Yogyakarta.

## **C. MANFAAT PENELITIAN**

### 1. Secara teoritis :

Penelitian ini ditujukan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi perkembangan ilmu psikologi terutama psikologi industri dan organisasi. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara *job insecurity* dengan *workplace well-being*.

### 2. Secara praktis :

#### A. Karyawan

Dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi karyawan dalam usaha mengelola *Job Insecurity* yang di hadapi ketika bekerja dalam situasi yang mengancam.

#### B. Perusahaan

Penelitian ini dilakukan untuk memberikan kontribusi terhadap peningkatan kesadaran perusahaan untuk lebih memperhatikan tingkat

*workplace well-being* dengan cara menciptakan lingkungan kerja nyaman dan aman yang dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan.