

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Di era globalisasi dewasa ini, persaingan bisnis di berbagai sektor semakin ketat, tidak terkecuali di sektor manufaktur. Sebagai negara berkembang, industri manufaktur di Indonesia memainkan peranan yang penting. Adapun salah satu peranan penting industri manufaktur di Indonesia adalah sebagai penyerap tenaga kerja yang begitu besar. Dengan besarnya sumber daya manusia yang berperan di dalamnya, membuat sektor manufaktur ini menjadi salah satu sektor yang begitu diperhatikan oleh pemerintah (Farida, 2013). Salah satu perusahaan di sektor manufaktur di Indonesia adalah PT. Dagsap Endura Eatore Yogyakarta, yang merupakan perusahaan berskala menengah yang memiliki tiga pabrik pengolahan makanan di Indonesia. Menurut Uwiyono (2005) sektor manufaktur pengolahan makanan semakin berkembang sehingga perusahaan memiliki banyak kompetitor yang menjadi pesaingnya.

Dampak dari ketatnya persaingan bisnis dan pesatnya perkembangan ekonomi di Indonesia akhir-akhir ini semakin mendorong pelaku bisnis untuk lebih meningkatkan daya saing serta perkembangan usahanya. Pengusaha berusaha untuk lebih fokus pada inti usaha (*core business*) perusahaan, dan untuk mengurangi resiko terhadap proses pelaksanaan pekerjaan serta menekan anggaran *labor cost*, banyak dari kalangan dunia usaha yang menyerahkan sebagian pekerjaan tertentu (bagian

penunjangnya) kepada pihak ketiga melalui perusahaan pemborong pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja (*outsourcing*) (Farida, 2013).

Konsep *outsourcing* adalah pendelegasian operasi atau pelaksanaan suatu bagian dari proses produksi kepada pihak lain di luar perusahaan. Melalui pendelegasian ini, suatu pekerjaan yang semula dilakukan oleh perusahaan dialihkan kepada pihak ketiga, yang dinamakan perusahaan *outsourcing* (Farida, 2013). Menurut Dewanto (2011) suatu perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerja atau perusahaan penyedia jasa pekerja yang dibuat secara tertulis dengan syarat-syarat tertentu. Perusahaan dalam menjalankan tujuannya seperti menciptakan efisiensi dan efektivitas dengan cara menggunakan jasa tenaga kerja karyawan *outsourcing*, dengan menerapkan sistem tersebut perusahaan dapat menghemat pengeluaran membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan tersebut. Keberadaan karyawan *outsourcing* merupakan suatu kenyataan yang sulit dihilangkan karena tidak semua perusahaan benar-benar siap untuk memiliki karyawan berstatus tetap dengan segala dampak atau konsekuensinya.

Sistem *outsourcing* ini diberlakukan juga di PT. Dagsap Endura Eatore. Hal tersebut karena berdasarkan wawancara peneliti dengan HRD perusahaan pada tanggal 15 Oktober 2018 diperoleh bahwa PT. Dagsap Endura Eatore menerapkan sistem *outsourcing* agar efisien dan mempermudah perusahaan dalam merekrut karyawan. Hal ini karena terdapat peningkatan jumlah konsumsi daging olahan seperti sosis, nugget, dan juga bakso membuat kinerja perusahaan ini terus

berkembang. Karyawan di PT Dagsap Endura Eatore terbilang cukup banyak, yaitu 300 karyawan, dengan karyawan *outsourcing* sejumlah 200 orang karyawan. Karyawan di PT. Dagsap Endura Eatore sendiri terbagi dalam tiga status kerja, yaitu karyawan tetap, karyawan kontrak, dan karyawan *outsourcing*. Karyawan *outsourcing* yang bekerja di PT. Dagsap Endura Eatore sebagian besar bekerja di bagian produksi, yaitu berjumlah 200 karyawan. Karyawan *outsourcing* di PT. Dagsap Endura Eatore sering mengalami masalah-masalah pekerjaan tidak terkecuali kesejahteraan psikologis. Meskipun perusahaan ini terus maju dan berkembang, namun permasalahan kesejahteraan psikologis pun juga terjadi. Kondisi ini terjadi karena temperatur dan suhu ruangan terlalu dingin sehingga membuat karyawan kurang puas menjalani aktifitasnya, karyawan merasan pekerjaannya tidak sesuai dengan harapan karena terlalu berat beban tugasnya, dan banyak karyawan yang menunjukkan *turnover* (keluar masuk) karena karyawan belum memiliki pengalaman kerja.

Pemahaman terhadap kesehatan seseorang tidak hanya meliputi kesejahteraan fisik tetapi juga psikologis dan sosial. Individu yang kesejahteraannya lebih tinggi akan lebih produktif dan memiliki kesehatan mental serta fisik yang lebih baik dibandingkan dengan yang kesejahteraannya rendah (Ryff & Snyder, 2002). Kesehatan fisik karyawan memiliki pengaruh terhadap kesejahteraan psikologis karyawan, dimana kesehatan fisik karyawan akan meningkatkan kesehatan emosional sehingga karyawan dapat menghindar dari pemikiran yang negatif dan meningkatkan produktifitasnya (Envick, 2012).

Papalia, Olds dan Feldman (2008) mengategorikan individu berada pada tahap perkembangan dewasa muda dengan rentang usia 20 – 40 tahun. Santrock (2006) menjabarkan bahwa pada tahap dewasa muda, individu mulai menyadari bahwa individu dapat memilih jalan hidupnya sendiri. Tugas perkembangan pada dewasa muda mencakup mendapatkan suatu pekerjaan dan memilih seseorang teman hidup (Hurlock, 1980). Hasil penelitian Munthe dan Lubis (2013) menunjukkan bahwa subjek penelitiannya masuk pada kelompok dewasa muda, di mana yang sebagian besar subjek penelitian pada rentang usia antar 20-24. Rentang usia ini masih terlalu dini untuk mencapai aktualisasi diri dan kesejahteraan psikologis karena memang masih terlalu muda dan belum memperoleh banyak pengalaman hidup.

Kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) merupakan kondisi tercapainya kebahagiaan tanpa adanya gangguan psikologis yang ditandai dengan kemampuan individu mengoptimalkan fungsi psikologisnya (Ryff, 2002). Ryff dan Singer (dalam Synder dan Lopez, 2002) menguraikan kesejahteraan psikologis merupakan fungsi optimal dari fungsi psikologis seseorang. Selanjutnya, kesejahteraan psikologis ditempat kerja sebagai tingkat perasaan dan tujuan psikologis yang dirasakan seseorang ditempat kerja (Robertson dan Cooper, 2011).

Danna dan Griffin (1999) menyatakan terdapat dua alasan mengapa kesejahteraan pada karyawan merupakan hal yang penting diperhatikan oleh organisasi. Pertama, pengalaman di tempat kerja atau lingkungan sosial, baik fisik maupun psikis, akan berpengaruh dalam kehidupan sehari-hari individu. Besarnya porsi waktu yang dihabiskan karyawan di pekerjaan membuat pengalaman-

pengalaman selama bekerja melekat pada diri individu tersebut dan terbawa kedalam kehidupan sehari-hari. Hal diatas tersebut dapat dilihat dari hasil wawancara yang dilakukan pada HRD perusahaan, yang mengatakan bahwa banyak sekali karyawan yang keluar masuk (*turnover*) karena kurang pahamnya karyawan terhadap dunia kerja, dan mengetahui kondisi lingkungan kerja di perusahaan tersebut, bahkan hampir setiap bulannya terdapat karyawan mengajukan pengunduran diri. Masalah-masalah tersebut sering terjadi pada karyawan yang memiliki status kerja sebagai karyawan *outsourcing*.

Dari hasil wawancara yang dilakukan pada 5 Oktober 2018 terhadap 10 orang karyawan *outsourcing* di PT. Dagsap Endura Eatore, didapatkan bahwa evaluasi yang dihasilkan oleh setiap karyawan *outsourcing* berbeda pada setiap dimensinya. Dalam dimensi penerimaan diri (*self acceptance*), 6 dari 10 karyawan *outsourcing* mengatakan bahwa mereka merasa kecewa karena bekerja sebagai karyawan *outsourcing* dirasakan sulit untuk memiliki jenjang karir dengan pekerjaan yang dirasakan mereka cukup monoton. Dimensi kedua adalah tujuan hidup (*purpose in life*), Sebanyak 10 dari 10 karyawan *outsourcing* mengatakan bahwa mereka tidak mengetahui tujuan rencana ke depan karena kondisi yang dirasakan sekarang harus dilakukan harus dijalani. Dimensi yang ketiga adalah menumbuhkan dan mengembangkan potensi pribadi (*growth*). Dalam dimensi ini, 8 dari 10 karyawan *outsourcing* mengatakan bahwa mereka merasa tidak berkembang karena melakukan pekerjaan yang sama setiap harinya.

Selanjutnya dimensi yang keempat adalah penguasaan lingkungan (*environmental mastery*), 6 dari 10 karyawan *outsourcing* mengatakan seringkali malas untuk mengerjakan berbagai tugas dan menyelesaikannya hanya sesuai dengan yang mereka ketahui saja. Mereka juga jarang bertanya kepada atasan maupun rekan kerja apabila tidak terlalu dibutuhkan. Dimensi yang kelima yaitu hubungan positif dengan orang lain (*positive relations with others*), 6 dari 10 orang karyawan *outsourcing* mengatakan bahwa hubungan dengan rekan lainnya biasa-biasa saja hanya sebatas teman kerja. Mereka mengatakan sangat berat apabila menggantikan pekerjaan apabila rekan kerjanya berhalangan hadir. Dimensi yang terakhir yaitu dimensi kemandirian (*autonomy*), 7 dari 10 orang karyawan *outsourcing* mengatakan bahwa mereka sering ragu ketika orang terdekat memberikan masukan sehingga akan merubah keputusan yang telah mereka buat. Ada juga yang mengatakan masih membutuhkan bantuan dan masukan dari atasan maupun rekan kerja untuk menyelesaikan tugas mereka.

Schutte (2014) menyatakan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis yaitu dukungan sosial, faktor ketidakamanan kerja, tuntutan kuantitatif, ketidakseimbangan kondisi kerja, rendahnya kualitas kepemimpinan, konflik antar peran, rendahnya arti pekerjaan, rendahnya kesadaran terhadap masyarakat, diskriminasi, *bullying*, rendahnya promosi jabatan, rendahnya kesempatan untuk berkembang, tuntutan untuk menyembunyikan emosi. Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis maka peneliti memilih *job insecurity* (ketidakamanan kerja). Menurut Nuzulia (dalam Nopiando, 2008)

menyatakan *core evaluations* berperan positif dalam membentuk kondisi kesejahteraan psikologis karyawan, hal tersebut mengindikasikan peran interpretasi posisi individu terhadap realitas lingkungan kerja dapat mempengaruhi kesejahteraan seseorang karyawan secara psikologis. Interpretasi pengalaman yang positif akan menimbulkan kepuasan dalam diri karyawan sebagai pondasi optimalisasi fungsi kesejahteraan psikologis. Salah satu evaluasi karyawan adalah tingkat *job insecurity* (ketidakamanan kerja) pada pekerjaan yang tengah digeluti.

Hal ini di dukung berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Nopiando (2012) menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara *job insecurity* dengan kesejahteraan psikologis. Tingginya tingkat *job insecurity* akan diikuti tingkat kesejahteraan psikologis karyawan yang rendah dan sebaliknya, tingkat *job insecurity* yang rendah akan diikuti tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi. Hasil yang tidak jauh beda diungkapkan oleh Emberland dan Rudmo (2010) dalam hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa *job insecurity* sebagai prediktor kesejahteraan psikologis yang bersifat negatif. Oleh karena itu, peneliti menjadikan *job insecurity* sebagai variabel bebas dalam penelitian ini.

Menurut Adkins (dalam Setiawan & Putra, 2016), *job insecurity* merupakan sejumlah ancaman yang dirasakan karyawan terhadap tempat kerjanya. Sedangkan Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) *job insecurity* adalah ketidakberdayaan untuk mempertahankan kelanjutan pekerjaan karena ancaman situasi dari suatu pekerjaan. Sementara itu, Hartley, Jacobson, Klandermans, dan Van Vuuren (dalam Sverke & Hellgren, 2002) mengatakan bahwa *job insecurity* adalah ketidakamanan yang

dirasakan seseorang akan kelanjutan pekerjaan dan aspek-aspek penting yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri. Sedangkan Sverke dan Hellgren (2002) mengungkapkan bahwa *job insecurity* adalah pandangan subjektif seseorang mengenai situasi atau peristiwa yang mengancam pekerjaan di tempatnya bekerja.

Menurut Ladipo dan Wilkinson (2002) Kegagalan memperoleh rasa aman berakibat pada timbulnya *job insecurity* pada diri karyawan sehingga menimbulkan masalah terhadap psikologis karyawan. *Job insecurity* merupakan pemicu munculnya stres di lingkungan kerja yang berakibat pada penurunan tingkat kesejahteraan psikologis. Munculnya stres merupakan tanda penurunan tingkat kesejahteraan psikologis ditandai dengan meningkatnya kecemasan dan depresi, rasa tidak berguna, penurunan kepercayaan diri dan ketidakpuasan terhadap diri dan lingkungan.

Hadirnya *job insecurity* sebagai perasaan tidak berdaya erat kaitannya dengan tingkat optimalisasi dimensi penguasaan lingkungan pekerja yang kurang. Penguasaan lingkungan merupakan kemampuan individu menciptakan, mengontrol, dan memanipulasi lingkungan untuk kepentingan hidupnya Hidalgo dkk (dalam Wells, 2010). Kepentingan seorang pekerja adalah mendapatkan jaminan masa depan pekerjaan sebagai bentuk jaminan sumber biaya hidup (Anoraga, 2006). Ketidakmampuan mengontrol lingkungan kerja berdampak ganda selain mengurangi kesejahteraan psikologis juga memperparah tingkat *job insecurity* yang dirasakan pekerja. Berdasarkan uraian diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “apakah terdapat hubungan antara *job insecurity* dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan *outsourcing*?”

B. Tujuan penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui ada hubungan antara *job insecurity* dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan *outsourcing*.

C. Manfaat penelitian

1. Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu di bidang psikologi khususnya di bidang industri dan organisasi serta sebagai wacana baru mengenai *job insecurity* yang dikaitkan dengan kesejahteraan psikologis.

2. Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan, bahwa adanya *job insecurity* mampu membuat karyawan merasakan kemanan dalam dalam bekerja, sehingga karyawan merasakan kesejahteraan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan lebih berkomitmen dengan menunjukkan dedikasinya terhadap perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.