BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Pada akhir Desember 2019, China tepatnya di kota wuhan dikejutkan dengan ancaman wabah penyakit baru yang dikenal dengan nama Coronavirus19 (COVID19). Pandemi COVID-19 sedang menjadi perhatian global karena telah menyebar ke ratusan negara di dunia dengan catatan jumlah kematian dan infeksi yang berselang ke negara-negara tersebut. Adapun jumlah kasus terkonfirmasi dan jumlah kematian masih terus meningkat, meskipun persentase kesembuhan telah menunjukkan kondisi yang membaik. Dengan adanya pandemi ini pemerintah Indonesia menerapkan kebijakan bekerja dari rumah perlu terus digencarkan untuk mengurangi penyebaran Covid-19," demikian disampaikan Presiden Joko Widodo. Kebijakan tersebut diambil dalam kondisi darurat pandemi Covid-19 yang jumlah kasusnya terus bertambah. Sehingga untuk mengurangi potensi penyebaran Covid-19 kebijakan tersebut tepat, meski dalam perjalanannya menimbulkan masalah baru bagi kalangan masyarakat, baik pelajar, pekerja/karyawan, dan seluruh rakyat, oleh karena seluruh kegiatan harus dilakukan di rumah, yang dikenal dengan istilah *Work From Home* (WFH) (World Health Organization, 2020).

Menurut Hasibuan (2002) karyawan merupakan orang penjual jasa pikiran atau tenaga dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan Karyawan sangatlah dibutuhkan oleh setiap perusahaan atau lembaga, karena tanpa

karyawan pekerjaan tidak bisa terselesaikan dan tentunya perusahaan tidak dapat beroperasi. Perubahan kondisi pekerjaan ditengah pandemi ini menimbulkan beberapa pengaruh bagi karyawan itu sendiri yang cenderung ke arah negatif. Pandemi yang masih berlangsung saat ini dapat mempengaruhi kondisi karyawan disuatu organisasi atau perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Salah satunya adalah karyawan pemasaran serum mobil. Dalam hal ini, Pemasaran dan produksi merupakan hal pokok bagi perusahaan, semua perusahaan berusaha memproduksi dan memasarkan produk atau jasa untuk memenuhi kebutuhan yang dibutuhkan oleh konsumen. Namun pandangan yang sempit dalam pengertian pemasaran menyebabkan perusahaan atau dunia bisnis berorientasi pada produksi atau berfikir dari segi produksi, mereka menekankan produk apa yang dapat dipasarkan, dan kadang-kadang istilah pemasaran ini sering disama artikan dengan istilah, seperti: penjualan, perdagangan, dan distribusi. Pada kenyataannya pemasaran merupakan konsep yang menyeluruh dan tidak bisa untuk dipisahkan, ketiga hal tersebut seperti: penjualan, perdagangan, dan distribusi merupakan suatu bagian dari kegiatan pemasaran (Malau, 2011)

Karyawan permasaran *showroom* mobil memiliki suatu permasalahan terutama terletak pada target pemasaran. Salah satunya berada di PT X *showroom* Mobil. PT X bergerak di bidang sorum atau penjualan mobil. PT X sudah berdiri sejak tahun 2010 hingga sekarang. PT X terdiri dari mobil Innova, Avanza, Toyota, Alphard dll. PT X berada di Yogyakarta dan terdiri dari beberapa cabang

seperti di Godean, Condongcatur, Seturan dan Kaliurang. Semenjak COVID 19, PT X sangatlah susah untuk mencapai target pasar.

Seorang karyawan pemasaran yang tidak mencapai target pasar akan berpengaruh terhadap pencapaian kerja dan kompensasi. Kompensasi akan berkurang jika pemasaran tidak mencapai target. Hal ini yang memunculkan suatu stress dalam diri karyawan. Ketika seorang karyawan mengalami stres kerja maka akan sulit bagi mereka untuk menjalankan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan. Karyawan yang stres cenderung mengalami ketegangan pikiran dan berprilaku yang aneh, pemarah, dan suka menyendiri sehingga kerja karyawan tidak dapat tercapai secara optimal apalagi ditambah dengan pandemi yang masih berlangsung (Jarnawi, 2020).

Istilah stres berasal dari bahasa Inggris Stress. Menurut Kamus Oxford stress diartikan dengan *pressure or worry caused by the problems in somebody's life*, yaitu tekanan atau kekhawatiran yang disebabkan oleh masalah dalam hidup seseorang. Menurut Robbins (2006) menyatakan bahwa stres merupakan suatu kondisi yang menekan keadaan psikis seseorang dalam mencapai sesuatu kesempatan di mana untuk mencapai kesempatan tersebut terdapat batasan atau penghalang. Weinberg dan Gould (2003) mendefinisikan stres sebagai *"a substantial imbalance between demand (physical and psychological) and response capability, under condition where failure to meet that demand has importance concequences".* Artinya, ada ketidakseimbangan antara tuntutan (fisik dan psikis) dan kemampuan memenuhinya. Gagal dalam memenuhi kebutuhan tersebut akan berdampak krusial. Sedangkan Stress kerja secara umum berarti

adalah kondisi ketegangan yang menyebabkan menciptakan adanya ketidakseimbangan kondisi fisik, dan psikis pada karyawan yang bersumber dari individu maupun Organisasi sehingga berpengaruh pada fisik, psikologis, perilaku karyawan.

Luthans (2006) Stres kerja secara komprehensif disebut sebagai respon adaptif terhadap situasi eksternal yang menimbulkan sebuah penyimpangan fisik, psikologis, dan atau perilaku anggota organisasi. Sedangkan menurut Menurut Greenberg (dalam Setiyana, 2013) stres kerja adalah konstruk yang sangat sulit didefinisikan, stres dalam pekerjaan terjadi pada seseorang, dimana seseorang berlari dari masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stres, stress kerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber stress pada pekerjaan, karakteristik individual, dan stresor di luar organisasi. Pendapat lain yang dikemukakan oleh Robbins (2006) bahwa stres kerja karyawan adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikkan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.

Aspek – aspek stress kerja Menurut Beehr (2013), aspek stres kerja dapat dibagi dalam 3 (tiga) gejala yaitu Beehr (2013) yang mengemukakkan Aspek fisiologis, aspek psikologis atau emosi dan Aspek perilaku,. Gejala psikologis, meliputi kecemasan, ketegangan, bingung, marah. Gejala fisik, meliputi meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, meningkatnya sekresi adrenalin dan nonadrenalin. Kemudian dari gejala Gejala Perilaku, meliputi menunda

ataupun menghindari pekerjaan, penurunan prestasi dan produktivitas, meningkatnya penggunaan minuman keras dan mabuk.

Pada tahun 1996 *World Health Organization* (WHO) menyatakan bahwa stres sebagai epidemi dunia pada abad 21 lalu. *American Institute of Stress* juga telah menyebutkan data stres kerja yang berada di sebagian negara seperti Amerika Serikat sebanyak 83% menderita stres terkait pekerjaan. Hasil survei Regus 2012 dalam lingkup Asia Pasifik stres kerja di Indonesia mencapai 73%. Hal ini setara dengan negara Cina dan di bawah negara Thailand yang jumlahnya mencapai 75%. Dari tahun sebelumnya Indonesia mendapati sebuah kenaikan sebanyak 9% yang sebelumnya 64% Timah (dalam Habibi & Jefri, 2018). Tidak bisa dipungkiri bahwa stres kerja merupakan masalah kesehatan yang cukup banyak dialami oleh karyawan atau pekerja. Definisi dari stres kerja sendiri adalah ketika tuntutan pekerjaan yang dirasakan individu melebihi kemampuan untuk dapat memenuhi tuntutan tersebut sehingga menimbulkan rasa ketidaknyamanan psikologis (De Bruin, 2006).

Peneliti melakukan wawancara kepada 5 karyawan pemasaran *showroom*. Hasil wawancara mengacu pada gejala stress kerja dari Beehr (2013) yaitu aspek Fisiologis, Psikologis dan Perilaku. Berdasarkan hasil wawancara menunjukkan bahwa 4 dari 5 karyawan memiliki permasalahan dengan stress kerja. Pada Aspek fisik, subjek merasa tekanan darahnya rendah saat bekerja. Hal ini dikarenakan bahwa subjek bekerja terlalu keras dan membuat subjek terganggu dengan fisiknya. Pada aspek psikologis atau emosi, subjek merasa bahwa cemas dengan pekerjaannya. Subjek khawatir dengan pemasaran yang dilakukan secara offline

yang akan mengkhawatirkan subjek dan membahayakan karena dimasa pandemik dituntut untuk kerja online. Pada Aspek Perilaku, subjek kurang produktif dikarenakan sering menunda-menunda pekerjaan. Ditambah lagi, subjek mengalami penurunan prestasi dan tidak mencapai target kerja. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa subjek memiliki permasalahan dengan stress kerja. Hal ini dikarenakan bahwa sesuai dengan gejala stress kerja dalam memenuhi dan terganggu secara masalah kesehatan fisik (seperti penipisan rambut, sariawan, jerawat, asma, diabetes, sakit perut, dan penyakit kardiovaskular), masalah kesehatan mental (seperti gangguan tidur, gangguan kepribadian, gangguan kecemasan, dan depresi), serta meningkatkan risiko terjadinya kecelakaan kerja (Rivai, 2004). .

Rivai (2004) menyatakan bahwa seharusnya karyawan merupakan faktor kunci yang menjadi penyambung rantai dari kesuksessan sebuah perusahaan dalam meraih visi atau target yang telah ditentukan didalam perusahaan. Sebagai usaha untuk mewujudkan target tersebut, perusahaan membutuhkan adanya prestasi kerja dari para karyawannya. Seorang karyawan akan bekerja dengan produktif jika ia memiliki ketrampilan yang disyaratkan, karakteristik yang baik serta mendapat dukungan dari manajemen dan tersedianya sumber daya yang memadainya untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik (Rivai, 2004) . Pada kenyataannya, karyawan kurang mampu bekerja sehingga mengalami suatu stress secara psikis dan fisik (Wijono, 2010).

Setiap orang pasti pernah mengalami stres saat bekerja. Akibat stres, sering kali apa yang dikerjakan hasilnya menjadi tidak maksimal, bahkan bisa

berantakan. Pada dasarnya setiap orang bisa mempunyai stres yang berkaitan dengan pekerjaan mereka (Luthans, 2006). Stres kerja merupakan hal penting yang perlu diteliti karena stress kerja merupakan tanggapan penyesuaian individu sebagai hasil dari perbedaan-perbedaan individu atau proses psikologis yang merupakan konsekuensi disetiap tindakan dari luar lingkungan ,situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikolog atau fisik berlebihan kepada seseorang (Gibson,2013)

Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja menurut Robbins (2006) adalah faktor lingkungan, organisasi, individual. Peneliti memilih faktor organisasi karena didalam lingkup organisasi bisa memunculkan rasa ketidaknyamanan dalam bekerja. Dalam penelitian Saputri, Hidayati & Lestari (2020) bahwa Ketidakamanan bekerja yang timbul diduga dapat mengakibatkan stress kerja, karena *job insecurity* akan mempengaruhi kondisi psikologis seseorang, ketika terjadi penurunnan job insecurity dalam persepsi para pegawai, maka akan terjadi juga penurunan tingkat stress kerja pada psikologi masing-masing. Begitu pulasebaliknya. Hal ini didukung oleh penelitian dari Saputri, Hidayati & Lestari (2020) kepada sales mikro yang merasa tidak aman, cemas, stress, dikarenakan tidak adanya kepastian terhadap keberlanjutan status kerjanya diwaktu mendatang yang berkenaandengan stabilitaspekerjaan, perkembangan karier, maupun turunnya penghasilan (Saputri, Hidayati & Lestari, 2020). Belum lagi rasa stress yang muncul karena adanya target pencapaian yang terus meningkat disetiap bulannya.

Secara umum, *job insecurity* adalah ketidakamanan dalam bekerja secara psikologis. Menurut Suciati dkk.,(2015) *job insecurity* adalah ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. *Job insecurity* dikonseptualisasikan sebagai ketidakpastian dan kurangnya kontrol dari kelanjutan masa depan pekerjaan karyawan (Kekesi dan Collins, 2014). Pendapat lain juga dikemukakan oleh Green (2003) *job insecurity* merupakan ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa takut atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut yang meliputi ketidakpastian penempatan atau ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan. Ito dan Brotheridge (2007), juga mendefinisikan job insecurity sebagai jumlah ancaman yang diterima pegawai terhadap fitur pekerjaan mereka.

Rowntree (2005) menambahkan aspek-aspek *job insecurity* sebagai berikut: a) Ketakutan akan kehilangan pekerjaan, karyawan yang mendapat ancaman negatif tentang pekerjaannya akan memungkinkan timbulnya *job insecurity* pada karyawan begitu pula sebaliknya. b) Ketakutan akan kehilangan status sosial dimasyarakat, Individu yang terancam kehilangan status sosial akan memiliki *insecurity* yang tinggi dibanding yang tidak merasa terancam mengenai pekerjaannya. C) Rasa tidak berdaya, Karyawan yang kehilangan pekerjaan akan merasa tidak berdaya dalam menjalankan pekerjaannya.

Studi yang diselenggarakan oleh Greenhalgh & Rosenblatt (2010) memaparkan bahwa pekerja akan memperlihatkan perilaku dan sikap yang memburuk karena didorong oleh tingginya kekhawatiran *job insecurity* dan

berakibat pada sikap resistensi terhadap perubahan. Selain itu, karyawan yang mengalami stress kerja akan meningkatkan *job insecurity* sehingga dapat memperlihatkan penurunan produktivitas dan langkah inisiatif untuk melakukan *turnover* (pindah). Semua konsekuensi tersebut berpengaruh buruk terhadap berbagai aspek, mulai dari kualitas kinerja hingga kualitas kinerja instansi atau perusahaan yang bersangkutan (Rowntree, 2005). Individu yang merasa *insecure* terhadap nasib masa depan nya, dapat mempengaruhi kinerja dari individu tersebut. Maka *job insecurity* yang semakin tinggi akan mungkin terjadinya penurunan kualitas kinerja.

Lebih lanjut, Carrel et. Al., (dalam Harif , 2001), menyimpulkan bahwa rendahnya persepsi kemanan kerja (*job insecurity*) ialah salah satu faktor yang mengakibatkan munculnya *turnover* pekerja. Judge (2005) menjabarkan bahwa seseorang ingin berpindah (*turnover intentions*) salah satunya yakni karena dipengaruhi secara buruk oleh pemikiran dysfunctional. Dorongan tersebut terjadi disebabkan oleh beberapa insiden di antaranya yakni adanya konflik, ketidapuasan dalam bekerja, ketidaksenangan terhadap pekerjaan yang semuanya merupakan pemicu perasaan tidak aman dalam bekerja (job insecurity).

Salmon dan Heery (dalam Bryson, 2002) pekerja berkemungkinan merasakan ketidakamanan (*job insecurity*) dalam dirinya yang kian besar sebab status posisinya sebagai pegawai yang tidak stabil serta pemasukan yang kian tidak dapat diprediksi. Adanya dinamika di suatu perusahaan membuat pegawai merasakan stres, kegelisahan, dan ancaman karena kemungkinan perubahan dalam memengaruhi stabilitas dan keberlanjutan relasi kerja serta imbal balik yang

diperoleh dari perusahaan. Tesis tersebut ditunjang dengan hasil studi yang diselenggarakan oleh Minanti (2015) yang menarik konklusi bahwa terdapat korelasi signifikan antara *job insecurity* dengan variabel stres kerja. Ketika pegawai menghadapi job insecurity yang berada pada tingkat minim, maka stres akan mereda, demikian pula sebaliknya. *Job insecurity* dalam suatu tempat kerja akan memengaruhi kesehatan psikologi pegawai secara langsung bahkan memicu stres kerja. Sama halnya dengan riset yang dilangsungkan oleh Kurniadi (2016) juga mengimplikasikan hasil bahwa Job Insecurity berdampak secara signifikan terhadap stres kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Siddiqui dan Raja (2015) menunjukkan bahwa stres kerja merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi *job insecurity* karyawan. Hasil penelitian Wardani et al. (2014) pada CV Putra Makmur Abadi menunjukkan bahwa job insecurity yang terdiri dari kondisi pekerjaan, dan konflik peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja karyawan di Temanggung Jawa Tengah. Bashori & Meiyanto (2019) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara *job insecurity* dan stress kerja, semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka akan semakin tinggi stress kerja pada karyawan.

Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik suatu rumusan masalah. Adapun rumusan masalah adalah apakah ada Hubungan Antara *Job Insecurity* Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Pemasaran *Showroom* Mobil Di Kota Yogyakarta Pada Masa Pandemi Covid-19?. Sehingga peneliti tertarik meneliti dan mengkaji

lebih lanjut **“** Hubungan Antara *Job Insecurity* Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Pemasaran *Showroom* Mobil Di Kota Yogyakarta Pada Masa Pandemi Covid-19”

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara *job insecurity* dengan stres kerja pada karyawan pemasaran *Showroom* mobil di kota Yogyakarta pada masa pandemi covid-19.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat secara teoritis

Manfaat secara teoritis dalam penelitian ini untuk memberikan kontribusi bagi pengembangan psikologi pada umumnya dan psikologi indusri dan organisasi khususnya tentang hubungan Job Insecurity Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Pemasaran *Showroom* Mobil Di Kota Yogyakarta Pada Masa Pandemi Covid-19.

b. Manfaat secara praktis

Manfaat praktis dalam penelitian ini untuk memberikan masukan informasi kepada dan gambaran yang tepa tantara *Job Insecurity* Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Pemasaran *Showroom* Mobil Di Kota Yogyakarta Pada Masa Pandemi Covid-19.