

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tercapainya kesuksesan dengan mengelola sumber daya manusia (SDM) yang memiliki potensi organisasi bisa menjadi suatu kelebihan kompetitif yang kuat sehingga tidak mudah ditiru oleh pesaing, sehingga menjadi suatu kelebihan yang dimiliki oleh perusahaan (Pfeffer 1995). Tugas Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting di sektor industri, baik di sektor industri publik maupun di sektor industri swasta, Sumber Daya Manusia (SDM) sangat mempengaruhi organisasi dalam skala besar maupun kecil (Susiawan dan Muheed 2015). Banyak sekali jenis perusahaan, salah satunya yang bergerak di bidang pertambangan batubara. Munandar, Aprikasani dan Samputra (2018) menjelaskan bahwa pertambangan merupakan aktivitas pengambilan bahan galian yang bernilai dan berlimpah. Pertambangan batubara yang berada di Indonesia sudah bermula sejak jaman Hindia Belanda, hampir semua metode pertambangan yang berada di Indonesia adalah pertambangan yang terbuka, hal tersebut dilakukan karena biaya pertambangan terbuka lebih murah dibandingkan dengan pertambangan di bawah air (Arif, 2014).

Salah satu perusahaan tambang terbuka adalah PT Tambang Raya Usaha Tama, anak perusahaan PT Indo Tambangraya Megah Tbk yang bergerak di bidang industri, pertambangan dan penjualan batubara (*About ITM*, itmg.co.id). Akomodasi Staf PT Tambang Raya Usaha Tama memiliki lokasi penambangan di

Desa Murai Begai, Kecamatan Muara Lawa, Kabupaten Kutai Barat, Kalimantan Timur. Lokasi tersebut berada di area pertambangan yang jauh dari pemukiman penduduk, sehingga karyawan banyak yang memutuskan untuk tinggal di mess yang telah disediakan oleh perusahaan, karena jarak untuk pulang terlalu jauh dari lokasi kerja mereka (*itmg.co.id*). Bahkan dalam kondisi tertentu, pertambangan memiliki batas waktu sehingga mereka tidak bisa selamanya berada di lokasi yang sama, karena pertambangan batubara dalam kurun waktu harus berpindah tempat, dikarenakan lahan tambang batubara yang sudah habis, berkaitan dengan jangka waktu pemberian izin pertambangan eksplorasi untuk pertambangan batubara paling lama 7 tahun (Fendri 2016).

Dengan Kondisi tersebut di perlukan adanya perhatian oleh organisasi pada kondisi karyawan salah satunya *workplace well-being*, menurut Bartels dkk, (2019) *workplace well-being* merupakan perspektif pada gagasan bahwa kesejahteraan lebih dari sekedar kebahagiaan dan kesenangan, hal itu terjadi ketika aktivitas dan kondisi mental individu adalah otentik sesuai dengan keyakinan atau nilai yang dipegang teguh. *Workplace well-being* sangat penting dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental seorang karyawan, oleh karena itu kondisi tersebut rentan terhadap kurangnya *workplace well-being* yang dirasakan karyawan, memastikan *workplace well-being* akan menciptakan ketenangan, semangat, disiplin. dan sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan, sehingga *turnover* karyawan rendah (Hasibuan 2003). Dengan demikian, *workplace well-being* begitu penting untuk diperhatikan perusahaan, sebab kesejahteraan yang diperoleh karyawan merupakan hasil dari pekerjaan

mereka (Page, 2005). Cvenkel (2020) mengatakan untuk mempertahankan karyawan, perusahaan perlu memberikan *workplace well-being* pada setiap karyawan, agar dapat mengefektifkan kualitas sumber daya manusia (SDM). Danna dan Griffin (1999) menyebutkan bahwa adanya hubungan antara atasan dan bawahan memiliki pengaruh terhadap *workplace well-being*, seperti gaya perilaku yang ditimbulkan oleh atasan. Menurut Meechan (2018) seorang pemimpin hanya melihat pada tujuan dari perusahaan dan tidak memperdulikan *workplace well-being* karyawannya. Sehingga menyebabkan karyawan merasa tidak dihargai dan merasa tertekan dalam bekerja (Cvenkel 2020).

Dari data BPS (2022), penduduk Kalimantan Timur yang bekerja berstatus buruh, karyawan, pegawai sebesar 49,97 %, sementara yang paling sedikit pekerja bebas di pertanian sebanyak 1,48 %. Berdasarkan status pekerjaan utama, penduduk yang bekerja dikelompokkan berdasarkan sektor formal dan informal, penduduk yang bekerja di sektor formal mereka yang berusaha dengan dibantu buruh tetap, karyawan, pegawai, sedangkan sisanya dikategorikan sebagai informal seperti pengusaha, buruh yang tidak dibayar, pekerja bebas dan pekerja keluarga, Februari 2022, penduduk bekerja di sektor formal sebanyak 990,82 ribu orang (55,59 %), sedangkan yang bekerja di sektor informal sebanyak 791,62 ribu orang (44,41 %).

Pegawai yang bekerja pada perusahaan diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, yang menyatakan bahwa pegawai adalah orang yang bekerja untuk mendapatkan upah, dimana ia harus bekerja dan

mempunyai hubungan kerja berdasarkan kesepakatan antara pekerja dengan pemberi kerja perusahaan tersebut (Hasibuan, 2003). *Workplace well-being* dapat menjadikan wadah karyawan untuk mengekspresikan kemampuan yang dimiliki dengan cara membebaskan karyawan dengan melibatkan karyawan untuk meningkatkan frekuensi emosi positif (Harter dkk, 2003).

Berdasarkan kuesioner yang disebar oleh peneliti pada tanggal 31 Maret 2022, melalui *google form* dengan aspek *workplace well-being* menurut Bartels dkk (2019) yang dikemas dalam pertanyaan terbuka dan tertutup serta diisi oleh 24 responden yang merupakan karyawan PT Tambang Raya Usaha Tama dengan respon jawaban yang beragam. Seperti subjek merasa kondisi lingkungan kerjanya yang kurang nyaman, tetapi ada juga subjek yang merasa kondisi lingkungan kerjanya nyaman. Sebagian besar subjek tidak memiliki hubungan yang baik dengan sesama rekan kerjanya, sebagian kecil kurang memiliki hubungan yang baik dengan atasan mereka. Sebagian subjek kurang kemampuan dalam membuat tujuan pencapaian kerja sendiri, tetapi sebagian kecil dari mereka sudah mampu membuat tujuan pencapaian kerja sendiri. Ketika subjek harus bekerja jauh dari keluarga, mereka merasa tidak nyaman akan hal itu. Waktu subjek melihat atasan dan rekan kerja mereka melakukan kesalahan dan bermalas-malasan di jam kerja, sebagian besar subjek akan membiarkan tetapi sebagian dari mereka juga akan menegur hal itu terjadi.

Dilihat dari dua aspek *workplace well-being* menurut Bartels dkk (2019) yang pertama yaitu *interpersonal dimension* dimana interaksi sosial ditempat

kerja, yang berkontribusi pada kemampuan individu untuk mencapai perkembangan psikologisnya terlihat dari jawaban responden hampir semua subjek kurang mampu berinteraksi dan berkontribusi dengan baik kepada sesama rekan kerja maupun atasan sehingga sebagian karyawan belum mampu untuk berinteraksi dengan sosialnya seperti dilingkungan kerjanya.

Pada aspek yang kedua menurut Bartels dkk (2019) yaitu *intrapersonal dimension*, aspek ini menunjukkan perasaan responden akan nilai dan kebermaknaan internal responden ditempat kerja mereka, dapat dilihat dari jawaban responden bagaimana mereka dapat mengontrol diri mereka di tempat kerja, seperti sebagian responde masih enggan untuk menegur teman dan atasan mereka ketika ada kesalahan sehingga sebagian dari mereka kurang mampu untuk mengontrol lingkungan mereka. Sehingga dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa *workplace well-being* pada karyawan PT Tambang Raya Usaha Tama sebagian memiliki *workplace well-being* yang rendah. Menurut Page (2005) *workplace well-being* terbagi menjadi 2 dimensi yaitu dimensi intrinsik dan dimensi ekstrinsik, dari dimensi intrinsik terdiri dari 5 dan dimensi ekstrinsik terdiri dari 8 aspek.

Seharusnya karyawan harus memiliki tingkat kesejahteraan yang tinggi di tempat kerja. Seperti yang dijelaskan Page (2005), karyawan dengan *workplace well-being* yang tinggi adalah karyawan dengan kondisi emosional positif yang membuat karyawan lebih produktif. *Workplace well-being* dapat memberikan kesempatan yang berharga bagi karyawan untuk merasa bahagia, kompeten, dan

puas dengan pekerjaan mereka. Karyawan dengan *workplace well-being* tinggi cenderung lebih kreatif, loyal, produktif, dan berkinerja lebih baik daripada karyawan dengan *workplace well-being* rendah (Jeffrey, Mahoney, Mikaelson dan Abdullah, 2014).

Pada kenyataannya seperti pada hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Utari (2019) pada karyawan, menunjukkan bahwa karyawan memiliki tingkat *Workplace Well-being* sedang. Penelitian Zahro (2017) menunjukkan karyawan pada usia 22 tahun, 26 tahun dan 28 tahun menunjukkan bahwa karyawan memiliki tingkat *workplace well-being* yang rendah. Sehingga dari data diatas menerangkan sebagian besar subjek yang mengisikan pada penelitian ini memiliki tingkat *workplace well-being* cukup rendah. Menurut Danna dan Griffin (1999) karyawan yang memiliki *workplace well-being* rendah, maka karyawan bisa menjadi kurangnya produktifitas, kurang mampu mengambil keputusan yang baik dan kemungkinan mengakhiri pekerjaannya.

Faktor yang dapat mempengaruhi *Workplace well-being* pada karyawan. Menurut Danna dan Griffin (1999) yaitu, tempat kerja, sifat kepribadian dan stress kerja. Salah satu faktor dari *workplace well-being* adalah stress kerja dimana *job insecurity* merupakan pemicu dari stress kerja Van Vuuren (1990), sebagaimana dikatakan oleh Greenhalg dan Rosenblatt (1984) bahwa *job insecurity* merupakan salah satu pembangkit dari stress kerja yang potensial (stressor) bagi individu. *Job insecurity* juga dianggap sebagai *stressor* umum yang memiliki konsekuensi yang

buruk bagi karyawan (Cheng, dkk 2005). Sehingga peneliti memilih *job insecurity* menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi *workplace well-being*.

Smithon dan Lewis (2000) menyebutkan pada dasarnya *Job insecurity* merupakan hasil dari kondisi psikologi seseorang karyawan yang mempunyai rasa bimbang akan kondisi lingkungan kerja yang berubah-ubah. Ashford (1989) menyebutkan tinggi rendah rasa tidak berdaya mengakibatkan individu merasakan adanya *Job insecurity*, dimana individu merasa bisa mengatasi ancaman, merasakan keamanan dan khawatir terhadap ancaman dalam pekerjaan. Menurut Vening (2005) *job insecurity* akan disertai dengan berbagai dampak negatif baik dari segi psikologis maupun non psikologis, aspek psikologis yang muncul antara penurunan kepuasan kerja adalah sikap yang ditunjukkan oleh setiap orang yang tidak disadari, sedangkan aspek non-psikologis seperti upah, kesempatan, kondisi kerja, hubungan antara atasan dan rekan kerja yang mengurangi kepuasan kerja. Barnard (2014) menyatakan aspek dari *job insecurity* terbagi menjadi 2 aspek yaitu *cognitive dimension* dan *effective dimension*.

Barnard (2014) menjelaskan dunia kerja terdiri dari lingkungan yang kuat dan terus berubah hal ini menciptakan banyak tekanan pada banyak perusahaan, maka dari itu sangat penting untuk menerapkan strategi agar tetap kompetitif di pasar global. Seperti yang terjadi pada karyawan PT Tambang Raya Usaha Tambang Raya Usaha Tama dapat dilihat dari hasil survey yang dilakukan oleh peneliti kepada 24 karyawan PT Tambang Raya Usaha Tama subjek menunjukkan bahwa dilapangan memiliki kondisi yang beragam ada subjek yang merasa aman

dan ada juga subjek merasa resiko yang tinggi akan kerjaannya dengan banyak tantangan.

Peneliti juga menanyakan mengenai, bagaimana perasaan mereka ketika sedang menghadapi situasi, dimana perusahaan subjek sedang mengalami kendala yang cukup serius, kebanyakan dari subjek mencoba untuk bertahan sebisa mungkin, membantu mencari solusi yang ada, tetap tenang dan ada juga yang khawatir ketika perusahaan sudah tidak memenuhi standar maka siap-siap untuk mengundurkan diri. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Job insecurity* di PT Tambang Raya Usaha Tama cenderung tinggi ketika ada suatu masalah yang terjadi di dalam perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas penelitian ini dibuat untuk berusaha mengetahui apakah ada hubungan antara *Job Insecurity* dengan *workplace well-being* pada karyawan PT Tambang Raya Usaha Tama tersebut, dengan itu kemudian mengambil judul “Hubungan Antara *Job Insecurity* Dengan *Workplace Well-Being* Pada Karyawan PT Tamang Raya Usaha Tama”.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara *job insecurity* dengan *workplace well-being* pada karyawan PT Tambang Raya Usaha Tama.

C. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmu bagi Universitas terlebih untuk jurusan psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan pertimbangan di PT Tambang Raya Usaha Tama, dalam pengembangan sumber daya manusia untuk dapat memiliki kinerja yang produktif dan diharapkan dapat memberi masukan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.