

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Di era globalisasi saat ini, setiap perusahaan harus mampu dalam mengembangkan dan meningkatkan kualitas perusahaan dengan cara yang terencana dan baik agar hal tersebut dapat meningkatkan kinerja dari tiap karyawan yang ada (Safitri, 2018). Saat ini telah banyak lembaga, instansi maupun perusahaan yang telah berdiri di Indonesia dan semua itu membutuhkan sumber daya manusia untuk dapat menjalankan setiap kegiatan yang ada. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting untuk mencapai tujuan perusahaan, oleh karena itu memperhatikan dan memperlakukan karyawan dengan baik adalah hal yang penting. Oleh karena itu untuk melahirkan mutu sumber daya manusia yang baik dan unggul, pihak perusahaan sebaiknya dapat memberikan apa yang menjadi hak-hak setiap karyawan sesuai dengan ketentuan yang ada sehingga karyawan yang ada pun tidak akan merasakan ketidaknyamanan dan kekuatiran terkait dunia pekerjaan dan kehidupannya. Yang mana jika hak-hak tersebut sudah terpenuhi maka kesejahteraan psikologis pada karyawan pun akan meningkat dengan sendirinya (Ramalisa,., dkk. 2020).

PT Surya Group merupakan kelompok bisnis yang cenderung menjalankan bisnis dari hulu ke hilir di bidang konstruksi yang berpusat di Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. Hingga saat ini, tercatat PT Surya Group memiliki setidaknya enam cabang atau unit perusahaan di beberapa kota yang tersebar di

Indonesia. Salah satu di antaranya yaitu PT Surya Mataram Sakti yang berlokasi di Lemponsari Sleman. PT Surya Mataram Sakti merupakan divisi konstruksi dari PT Surya Group, yang mana memiliki peran besar, manfaat, dan dampak bagi masyarakat umum khususnya pada bagian pembangunan dan terciptanya lapangan kerja bagi masyarakat sekitar (PT. Surya Mataram Sakti, 2022).

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti melalui wawancara dengan pihak perusahaan menunjukkan adanya permasalahan terkait kesejahteraan psikologis yang dialami karyawan yang kemudian menjadi topik yang diangkat dalam penelitian ini. Pihak perusahaan menyampaikan bahwa tingginya tingkat *turn over* yang di alami oleh karyawan yang di sebabkan oleh peraturan dan sistem kerja kontrak. Permasalahan yang dirasakan oleh karyawan diantaranya karyawan kurang mampu dalam menguasai lingkungan kerjanya karena adanya sistem *rolling* dalam bekerja, beban pekerjaan yang tidak sesuai dimana sewaktu-waktu mendapatkan *double job* dikarenakan harus menggantikan pekerjaan rekan kerja jika berhalangan, sistem perekrutan karyawan baru terlalu sering dilakukan ketika akan adanya proyek baru, serta adanya kebijakan terkait absensi 30 hari full, jika ingin mendapatkan pendapatan full. Sehingga ditarik kesimpulan dari hasil wawancara dan observasi tersebut bahwa terdapat permasalahan kesejahteraan psikologi di PT. Surya Mataram Sakti (PT. Surya Mataram Sakti, 2022).

Wawancara mendalam yang dilakukan pada Senin 04 April 2022 bersama dengan staff *human resource development* (HRD) PT. Surya Mataram Sakti, menjelaskan bahwa di perusahaan tersebut karyawan terbagi atas karyawan kantor dan karyawan proyek atau lebih dikenal sebagai karyawan *standby*. Karyawan

kantor yaitu karyawan yang menjalankan pekerjaannya dari kantor sedangkan karyawan proyek merupakan karyawan yang turun langsung bekerja di lapangan. Karyawan proyek ini dipekerjakan berdasarkan kontrak dengan sistem *by project*. Untuk jangka waktu masa kontrak pun bermacam-macam mulai dari hitungan bulanan hingga ada yang sampai tahunan, semuanya berdasarkan proyek yang akan dijalankan.

Jika masa kontrak telah selesai maka para karyawan akan memasuki masa jeda atau masa tunggu sebagai masa penantian hingga perusahaan kembali memiliki proyek baru sesuai validasi yang ada dan akan dipertimbangkan apakah dapat dipekerjakan lagi atau tidak. Selama berada pada masa jeda atau masa tunggu tersebut, beberapa hak karyawan akan dikurangi bahkan ada yang diberhentikan sementara seperti uang makan, dikarenakan karyawan sedang dalam masa tidak bekerja. Hal tersebut yang kemudian memicu rasa cemas bagi karyawan.

Kesejahteraan psikologis seseorang dapat ditinjau dari kondisi dimensi kesejahteraan psikologis yang dipaparkan oleh Ryff dan Singer. Berikut terdapat enam dimensi dari kesejahteraan psikologis menurut Ryff dan Singer (2006), diantaranya : pertama penerimaan diri merupakan salah satu karakter dari individu yang mengaktualisasikan dirinya sehingga dapat menerima dirinya apa adanya, memberikan penilaian yang tinggi pada individualitas dan keunikan diri sendiri. Kedua, hubungan positif dengan orang lain adalah kemampuan individu untuk membina hubungan yang hangat dengan orang lain. Ketiga, otonomi menyangkut kemampuan untuk menentukan nasib sendiri bebas dan memiliki kemampuan untuk mengatur perilaku sendiri. Keempat, penguasaan lingkungan yaitu memiliki

penguasaan sekaligus kontrol atas lingkungan, mampu memanfaatkan kesempatan yang ada, mampu menciptakan lingkungan yang sesuai dengan standar pribadi. Kelima, dimensi tujuan hidup, individu yang memiliki tujuan hidup akan memiliki tujuan dalam hidupnya dan rasa kebertujuan, memiliki komitmen untuk mencapai tujuan tersebut. Serta dimensi keenam, perkembangan pribadi hal ini berkaitan dengan cara individu memandang dirinya terus bertumbuh dan berkembang sebagai manusia.

Kesejahteraan psikologis menggambarkan kondisi psikologis individu seperti damai, puas, rasa nyaman dan bahagia. Kesejahteraan psikologis merupakan hal yang sangat penting, ketika seorang karyawan memiliki kesejahteraan psikologis yang baik maka akan berdampak pula pada kepuasan kerja, produktivitas, etos kerja, loyalitas, yang pada akan berimbas pada tercapainya tujuan perusahaan. Pada kenyataannya kesejahteraan psikologis hingga saat ini masih menjadi permasalahan yang banyak terjadi di perusahaan-perusahaan. Hal tersebut didukung juga oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Ramalisa, dkk (2020) yang mendapatkan hasil adanya hubungan negatif antara ketidakamanan kerja dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan Bank BRI Cabang Thamrin. Yang mana hal tersebut merujuk pada tingginya ketidakamanan kerja yang menyebabkan rendahnya kesejahteraan psikologis pada karyawan dan berlaku sebaliknya yaitu jika ketidakamanan kerja rendah akan meningkatkan kesejahteraan psikologis pada karyawan Bank BRI Cabang Medan Thamrin. Penelitian tersebut sejalan hasil penelitian yang dilakukan oleh Murni & Yurnalis (2018) yang

menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan.

Peneliti juga melakukan wawancara pada Senin 18 April 2022 terhadap 10 karyawan proyek yang bekerja di PT Surya Mataram Sakti yang dilakukan secara *online*. Karyawan yang diwawancarai oleh peneliti yaitu berinisial. Berdasarkan hasil wawancara yang didapatkan bahwa setiap dimensi kesejahteraan psikologis memiliki jumlah yang berbeda. Pada dimensi pertama yaitu penerimaan diri (*self-acceptance*) 7 dari 10 karyawan merasa cemas dan kurang puas bekerja sebagai karyawan proyek karena sistem kerja kontrak. Hal tersebut menimbulkan rasa cemas bagi subjek karena sewaktu-waktu bisa diberhentikan.

Dimensi kedua yaitu hubungan positif dengan orang lain 8 dari 10 karyawan yang mengatakan bahwa sebagai karyawan proyek, baik hubungan dengan karyawan dikantor, sesama karyawan proyek maupun dengan atasan kurang terjalin karena mereka lebih banyak bekerja dilapangan sehingga kurangnya interaksi yang positif. Dimensi ketiga otonomi, 6 dari 10 karyawan yang mengatakan merasa terbebani terkait kebijakan absensi dan juga terkait penempatan kerja yaitu tidak bebas dalam menentukan proyek yang akan dikerjakan, hal tersebut karena memakan waktu untuk mempelajari dasar-dasar tentang *job desc* jika ditempatkan pada proyek yang sebenarnya kurang sesuai dengan yang sebelumnya sudah ditekuni.

Dimensi keempat yaitu penguasaan lingkungan, 5 dari 10 karyawan yang mengatakan sering kali merasa terbebani ketika mendapatkan *double job* karena harus menggantikan tugas dari rekan kerja walaupun hal tersebut tidak terlalu sering

terjadi. Dimensi kelima tujuan hidup, 5 dari 10 karyawan yang mengatakan bahwa masih belum memiliki tujuan kedepannya karena sistem kontrak yang berlaku pada karyawan proyek, yang mana pada saat proyek akan usia membuat karyawan khawatir dan cemas apakah setelah proyek tersebut akan mendapatkan panggilan untuk proyek baru atautkah akan tergeser oleh karyawan yang baru direkrut sehingga lebih memilih untuk menjalaninya saja.

Dari hasil wawancara tersebut, peneliti memperkirakan bahwa karyawan di PT Surya Mataram Sakti masih perlu ditinjau kesejahteraannya berdasarkan dengan dimensi-dimensi kesejahteraan psikologis yang dikemukakan oleh Ryff dan Singer (2014) diantaranya penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, kemandirian, penguasaan lingkungan, tujuan hidup dan perkembangan pribadi. Dengan melihat kondisi kerja dan permasalahan yang dialami oleh karyawan PT Surya Mataram Sakti terkait kesejahteraan karyawan yang dapat berdampak kurang baik secara langsung bagi karyawan maupun perusahaan tempat mereka bekerja.

Kesejahteraan psikologis menurut (Ryff & Keyes, 1995) merupakan kemampuan individu dalam menjalani kehidupan sosial dan membangun hubungan hangat dengan orang lain, memiliki tujuan dalam menjalani hidup, mampu menerima diri, kemauan untuk terus menyalurkan potensi diri, mandiri jika dihadapkan dengan tekanan sosial, serta mampu mengontrol lingkungan eksternalnya. Kesejahteraan psikologis adalah hal yang dirasakan individu mengenai aktivitasnya. Individu yang memiliki kesejahteraan psikologis menggambarkan kesehatan individu sesuai dengan kriteria fungsi.

Tingkat kesejahteraan psikologis karyawan dapat mempengaruhi keuntungan perusahaan secara keseluruhan. Pernyataan tersebut didukung oleh pendapat Wrr (dalam Nopiando B, 2012) yang mengatakan bahwa tingkat kesejahteraan psikologis karyawan akan diikuti pula oleh produktifitas dan keuntungan dari perusahaan tempat dimana ia bekerja. Selain itu, karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan sangat membutuhkan kesejahteraan, hal tersebut karena jika kesejahteraan karyawan terpenuhi maka hal tersebut dapat memotivasi karyawan dalam bekerja sehingga nantinya dapat berpengaruh pada tingkat kinerja karyawan tersebut. Kinerja tersebut dapat dilihat dari tingkat kesejahteraan karyawan, semakin tinggi tingkat kesejahteraan karyawan maka semakin tinggi juga kinerja karyawan tersebut dan berlaku sebaliknya, jika semakin rendah tingkat kesejahteraan maka kinerja dari karyawan tersebut juga akan semakin rendah (Murni & Yurnalis, 2018). Penguasaan lingkungan merupakan kemampuan individual dalam mengontrol dan memanipulasi lingkungan untuk kepentingan hidupnya (Hidalho, et al. dalam Rahma, 2017). Kepentingan seorang pekerja adalah mendapatkan jaminan masa depan pada pekerjaan sebagai bentuk sumber biaya hidup (Anoraga, 2006: 3). Ketidakmampuan dalam mengontrol lingkungan kerja dapat memberikan dampak dalam mengurangi kesejahteraan psikologis, selain itu juga dapat mempengaruhi tingkat *job insecurity* pada pekerja yang ada. Ketika *job insecurity* muncul maka karyawan akan mengalami masalah pada psikologisnya sehingga merasa tidak aman dan nyaman dalam melangsungkan pekerjaan.

Ryff & Singer (2008) mengemukakan terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis, faktor usia, jenis kelamin, status sosial

ekonomi, dan budaya. Sedangkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis dari ahli lain yaitu Schutte (2014) faktor ketidakamanan kerja, dukungan sosial, 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, serta faktor tuntutan untuk menyembunyikan emosi. Berdasarkan pemaparan diatas maka peneliti memilih ketidakamanan kerja (*job insecurity*) sebagai penelitian. Yang ditentukan sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis, berdasarkan data yang di dapatkan setelah melakukan wawancara.

Hasil penelitian oleh Rizky & Harlina (2016) mendapatkan hasil penelitian pada karyawan kontrak pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang di bagi menjadi dalam tiga kategori yaitu karyawan yang berada pada kategori ketidakamanan kerja yang tinggi sebanyak 1,25%, pada kategori rendah sebanyak 85%, dan kategori sangat rendah sebanyak 13,75%. Sehingga dari penelitian tersebut menyatakan bahwa ada hubungan negatif antara ketidakamanan kerja dengan *psychological well-being* pada karyawan Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Semakin tinggi ketidakamanan kerja maka semakin rendah *psychological well-being* karyawan, dan berlaku sebaliknya yaitu semakin rendah ketidakamanan kerja maka semakin tinggi *psychological well-being* karyawan.

Rowntree (2005) mendefenisikan *job insecurity* sebagai kondisi yang berhubungan dengan rasa takut individu akan kehilangan pekerjaannya atau prospek akan demosi ataupun penurunan jabatan serta ancaman-ancaman lainnya

yang berasosiasi menurunnya kesejahteraan secara psikologis. Adapun aspek-aspek *job insecurity* menurut Rowntree (2005), diantaranya ketakutan akan kehilangan pekerjaan, ketakutan akan kehilangan status sosial dimasyarakat, serta rasa tidak berdaya.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Murnil dan Yurnalis (2018) ditemukan adanya pengaruh negatif yang signifikan terhadap kesejahteraan dengan nilai R sebesar 0,254. Yang mana hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kesejahteraan dapat dipengaruhi oleh *job insecurity* sebanyak 25,4%. Dan pengaruh langsung *job insecurity* terhadap kesejahteraan memiliki koefisien beta sebesar -0,508. Yang berarti bahwa ketika *job insecurity* memiliki kenaikan sebesar satu unit maka kesejahteraan akan menurun sebanyak -0,508. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat *job insecurity* karyawan, maka semakin menurun kesejahteraan karyawan tersebut dan berlaku sebaliknya. Hasil penelitian terdahulu lainnya dengan hasil yang tak jauh beda yaitu oleh Nopiando (2012) yang mendapatkan hasil penelitian bahwa adanya hubungan antara *job insecurity* dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan yang merupakan korelasi negatif. Oleh sebab itu dalam penelitian ini, peneliti menjadikan ketidakamanan kerja (*job insecurity*) sebagai variabel bebas.

Job insecurity yang secara terus menerus muncul dapat mengakibatkan karyawan akan mengalami masalah pada psikologisnya dan merasa tidak aman ketika sedang bekerja. Sehingga dapat berdampak pada kinerja karyawan yang bersangkutan. *Job insecurity* merupakan dorongan tekanan dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan penurunan tingkat kesejahteraan psikologis. Salah satu

pertanda menurunnya tingkat kesejahteraan psikologis pada karyawan ditandai dengan adanya stress pada karyawan, juga ditandai dengan meningkatnya kecemasan dan depresi, rasa tidak berguna, penurunan kepercayaan diri dan ketidakpuasan diri dengan lingkungan kerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka timbul rumusan masalah hubungan antara *job insecurity* dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan PT. Surya Mataram Sakti?.

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *job insecurity* dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian diharapkan mampu memberikan manfaat terhadap perkembangan ilmu dalam psikologi industri dan organisasi khususnya mengenai *job insecurity* dan kesejahteraan psikologis karyawan. Selain itu, diharapkan dapat berguna untuk menambah pengetahuan bagi para pembaca dan dapat digunakan sebagai bahan kajian atau referensi bagi mahasiswa.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada organisasi sebagai sumbangan pemikiran terkait *job insecurity* dan kesejahteraan psikologis karyawan.