

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Survei terbaru menunjukkan bahwa sejumlah negara di kawasan ASEAN masih menghadapi tingkat stres pekerja yang tinggi. Tekanan target kerja, ketidakpastian ekonomi, serta kesulitan menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) menjadi faktor utama yang berkontribusi terhadap meningkatnya kejenuhan kerja (*burnout*) dan berbagai permasalahan kesehatan mental pada pekerja. Tingginya tingkat stres tersebut menjadi perhatian penting bagi organisasi karena dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan serta produktivitas kerja dalam jangka panjang (Khaeron, 2026).

Fenomena tersebut juga terjadi di Indonesia. Berbagai hasil survei menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis pekerja masih menjadi tantangan yang perlu mendapat perhatian. Survei (Mercer Marsh Benefits 2023) menunjukkan bahwa 52% Generasi Z di Indonesia mengalami stres setiap hari, sementara enam dari sepuluh pekerja muda di sektor keuangan mengeluhkan kelelahan ekstrem akibat tekanan pekerjaan dan tuntutan sosial digital. Selain itu, survei nasional yang dilakukan oleh Perhimpunan Dokter Spesialis Kedokteran Okupasi Indonesia (IDKI) dan Lembaga Demografi Universitas Indonesia pada tahun 2024 menemukan bahwa 73% pekerja Indonesia mengalami tekanan psikososial yang signifikan di tempat kerja. Sebanyak 58% pekerja mengaku tidak memiliki ruang aman untuk membicarakan stres maupun burnout, 41% mengalami

gejala depresi atau kecemasan akibat pekerjaan, dan 60% pekerja sektor manufaktur serta jasa pernah mengalami tekanan emosional di lingkungan kerja.

Kondisi tersebut semakin mengkhawatirkan dengan meningkatnya ancaman pemutusan hubungan kerja (PHK) di Indonesia. Data kementerian ketenagakerjaan (2025) menunjukkan bahwa sepanjang tahun 2025 jumlah pekerja yang terkena PHK mencapai 88.519 orang atau meningkat sekitar 13,54% dibandingkan tahun sebelumnya. Sejumlah asosiasi buruh bahkan memperkirakan angka tersebut dapat mendekati 100.000 pekerja. Memasuki tahun 2026, tren PHK juga belum menunjukkan penurunan. Pada beberapa bulan pertama tahun 2026 tercatat sekitar 8.000 pekerja telah kehilangan pekerjaan. Jawa Barat sebagai salah satu kawasan industri terbesar di Indonesia menjadi provinsi dengan jumlah PHK tertinggi dan menyumbang lebih dari 20% kasus PHK nasional. Tingginya angka PHK tersebut tidak hanya berdampak pada pekerja yang kehilangan pekerjaan, tetapi juga dapat menimbulkan perasaan tidak aman terhadap keberlangsungan pekerjaan pada pekerja yang masih bertahan di perusahaan.

Fenomena pemutusan hubungan kerja pada masa percobaan (*probation*) menjadi perhatian publik setelah munculnya unggahan viral di media sosial X (Twitter) yang menggambarkan pengalaman seorang pekerja yang diberhentikan setelah satu bulan bekerja. Dalam unggahan tersebut, pekerja menyampaikan bahwa keputusan pemutusan kerja disampaikan secara mendadak pada sore hari, hanya satu jam sebelum jam pulang kerja, dengan alasan kinerja yang dianggap tidak sesuai (*underperform*). Situasi ini kemudian memicu diskusi publik mengenai pengalaman kerja selama masa probation, khususnya terkait persepsi keadilan

dalam proses evaluasi dan pemutusan kerja. Dari perspektif psikologi organisasi, peristiwa tersebut dapat dikaji melalui konsep *organizational justice*, yaitu sejauh mana individu menilai bahwa perlakuan organisasi terhadap dirinya bersifat adil, baik dari segi prosedur, interaksi interpersonal, maupun kejelasan informasi yang diberikan (Kompas, 2025).

Masa probation merupakan periode kerja yang bersifat sementara dan digunakan organisasi untuk menilai kesesuaian karyawan dengan tuntutan pekerjaan serta standar yang berlaku di lingkungan kerja (Dessler, 2022). Selama periode tersebut, karyawan dituntut untuk menunjukkan performa kerja yang memadai, beradaptasi dengan budaya organisasi, serta memenuhi berbagai target dan ekspektasi yang telah ditetapkan perusahaan (Sim & Ismail, 2025). Pada periode ini, keberlanjutan hubungan kerja karyawan sangat bergantung pada hasil evaluasi yang dilakukan perusahaan (Dessler, 2022). Pekerja yang menjalani masa probation berada pada posisi yang rentan karena keberhasilan mereka dalam mempertahankan pekerjaan ditentukan oleh penilaian terhadap kehadiran, kinerja, dan kemampuan memenuhi standar organisasi (Nur Adhi dkk., 2026). Selain itu, Reddy (2025) mengemukakan bahwa status probation dapat menempatkan karyawan pada kondisi yang rentan dan penuh ketidakpastian karena belum adanya kepastian mengenai keberlanjutan hubungan kerja.

Kondisi tersebut digambarkan melalui konsep *precariat*, yaitu kelompok pekerja yang dicirikan oleh ketidakamanan kerja yang berkelanjutan dan keterbatasan jaminan ketenagakerjaan (Reddy, 2025). Selanjutnya, pekerja juga memiliki keterbatasan dalam menentukan hasil evaluasi tersebut sehingga terdapat

kemungkinan diberhentikan apabila dinilai tidak memenuhi kriteria yang ditetapkan perusahaan. Kondisi ini menjadikan masa *probation* sebagai fase yang sarat dengan ketidakpastian mengenai keberlanjutan pekerjaan (Nur Adhi dkk., 2026). Sim dan Ismail (2025) menjelaskan bahwa masa *probation* juga diwarnai oleh berbagai tantangan, seperti tekanan kinerja, proses penyesuaian terhadap lingkungan kerja baru, serta kemungkinan penghentian hubungan kerja apabila karyawan dinilai belum memenuhi kriteria organisasi.

Menurut Reddy (2025), pada masa *probation* karyawan cenderung bekerja dengan tingkat motivasi yang tinggi karena menghadapi evaluasi dan ketidakpastian terkait keberlanjutan pekerjaannya. Namun, setelah memperoleh status permanen, sebagian karyawan mengalami penurunan motivasi kerja karena tujuan utama yang sebelumnya menjadi fokus telah tercapai. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masa *probation* merupakan fase yang sarat dengan tuntutan adaptasi, evaluasi kinerja, dan ketidakpastian yang dapat memengaruhi kondisi psikologis karyawan (Pia Carnegie, 2024). Sim dan Ismail (2025) mengemukakan bahwa karyawan yang sedang menjalani masa *probation* berada pada posisi yang relatif lebih lemah dibandingkan karyawan tetap karena belum memiliki relasi yang kuat dalam organisasi, belum sepenuhnya memahami sistem kerja, serta masih berada dalam proses pembuktian diri.

Status kerja yang bersifat sementara serta belum adanya kepastian hubungan kerja dengan perusahaan dapat menimbulkan kecemasan yang berdampak pada kondisi *psychological well-being* individu (Sulaiman dkk., 2020). Selain menghadapi tuntutan adaptasi kerja, karyawan probation juga sering kali

berada dalam situasi penuh ketidakpastian terkait keberlanjutan pekerjaan mereka. Selain itu, kompleksitas tugas dan tekanan emosional dalam situasi probation dapat memperburuk kondisi psikologis individu apabila tidak diimbangi dengan kemampuan *coping* yang baik (Fathoni, 2025). Apabila kemampuan *coping* tidak memadai, kondisi psikologis individu dalam masa *probation* dapat semakin memburuk dan berdampak pada menurunnya *psychological well-being* (Ryff, 1995).

Psychological well-being merupakan kondisi yang mencerminkan keberfungsian psikologis individu secara positif. Menurut Ryff dan Keyes (1995), *psychological well-being* merupakan kondisi keberfungsian psikologis yang positif yang tercermin melalui kemampuan individu menerima dirinya sendiri, menjalin hubungan positif dengan orang lain, memiliki otonomi, mampu menguasai lingkungannya, memiliki tujuan hidup, serta terus mengembangkan potensi dirinya. *Psychological well-being* merupakan salah satu aspek penting dalam memahami kesehatan mental individu. Kesehatan mental tidak hanya mencakup aspek negatif berupa *psychological distress* dan gangguan psikologis, tetapi juga memiliki dimensi positif yang berkaitan dengan *well-being* serta kemampuan individu dalam menghadapi berbagai kesulitan (Schütte dkk., 2014).

Pentingnya *psychological well-being* dalam dunia kerja semakin mendapat perhatian karena berkaitan erat dengan kualitas kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kesejahteraan psikologis yang baik cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi, mampu fokus dalam menyelesaikan tugas, mengatur prioritas pekerjaan secara efektif, serta menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja

(Ryff dan Keyes, 1995). Selain itu, *psychological well-being* membantu individu dalam mengelola waktu dengan lebih baik dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja. Oleh karena itu, *psychological well-being* perlu menjadi perhatian perusahaan sebagai salah satu strategi untuk menciptakan kinerja organisasi yang unggul dan berkelanjutan di tengah persaingan kerja yang semakin ketat (Sati & Izzati, 2025).

Psychological well-being tidak hanya merujuk pada kondisi individu yang terbebas dari gangguan mental, tetapi juga mencerminkan kemampuan individu dalam mengelola emosi, menjalin hubungan positif dengan orang lain, memiliki tujuan hidup, serta mencapai pertumbuhan pribadi di tengah berbagai tantangan pekerjaan. Perhatian terhadap kesejahteraan psikologis karyawan bukan lagi sekadar wacana, melainkan kebutuhan fundamental yang berdampak terhadap performa kerja, loyalitas, serta kualitas hidup individu secara keseluruhan (Khumairoh dkk., 2025).

Berdasarkan penelitian Ardilla dkk., (2022) yang dilakukan pada karyawan di salah satu pabrik rokok di Malang ditemukan sebanyak 58 karyawan memiliki *psychological well-being* yang berada dalam kategori rendah dengan persentase sebanyak 73%. Temuan ini sejalan dengan penelitian Sinaga (2024), yang dilakukan pada karyawan di PT. Wahana Putra Yudha Cluster Samosir ditemukan bahwa *Psychological Well-Being* pada karyawan tergolong rendah. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Wibisono dan Wibowo (2024) pada karyawan produksi ditemukan bahwa sebanyak 72 responden pada perusahaan

PT.XYZ dalam penelitian tersebut memiliki *psychological well-being* yang rendah dengan persentase sebanyak 48% .

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 29 Mei–3 Juni 2026 terhadap 10 karyawan yang sedang menjalani masa probation, dengan menggunakan pertanyaan yang mengacu pada enam dimensi *psychological well-being* menurut Ryff dan Keyes (1995), yaitu penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, kemandirian, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi, diperoleh beberapa temuan. Pada dimensi penerimaan diri, sebanyak tiga karyawan menyatakan bahwa mereka cenderung merasa cukup percaya diri terhadap kemampuan yang dimiliki. Sementara itu, sebanyak tujuh karyawan lainnya menyatakan bahwa mereka sering menilai kemampuan diri berdasarkan hasil kerja sehari-hari, sehingga ketika menghadapi kesalahan dalam pekerjaan, mereka cenderung merasa kurang percaya diri.

Pada dimensi hubungan positif dengan orang lain, sebanyak dua karyawan menyatakan bahwa mereka berusaha menjaga hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja maupun atasan. Sementara itu, sebanyak delapan karyawan mengungkapkan bahwa dukungan dari lingkungan kerja membantu mereka dalam menjalani masa probation, meskipun interaksi yang terjalin masih terbatas pada konteks pekerjaan.

Pada dimensi kemandirian, sebanyak enam karyawan menyatakan bahwa mereka cukup mampu mengambil keputusan ketika menghadapi pekerjaan yang sulit dan berusaha menyelesaikan permasalahan berdasarkan pertimbangan sendiri. Sementara itu, empat karyawan lainnya mengungkapkan bahwa mereka masih

membutuhkan pendapat atau arahan dari rekan kerja maupun atasan ketika menghadapi pekerjaan yang belum familiar. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian karyawan telah mampu menjalankan pekerjaan secara mandiri, meskipun beberapa di antaranya masih membutuhkan dukungan dari lingkungan kerja selama menjalani masa probation.

Pada dimensi penguasaan lingkungan, sebagian besar karyawan mengungkapkan bahwa mereka masih berada dalam tahap penyesuaian terhadap tuntutan pekerjaan. Sebanyak delapan karyawan menyatakan bahwa mereka perlu beradaptasi dengan ritme kerja dan standar evaluasi yang diterapkan selama masa probation, sehingga terkadang merasa belum sepenuhnya mampu mengendalikan situasi kerja secara optimal.

Pada dimensi tujuan hidup, sebanyak empat karyawan menyatakan bahwa masa probation dipandang sebagai kesempatan untuk belajar dan mengembangkan kemampuan kerja. Namun, sebanyak enam karyawan lainnya mengungkapkan bahwa fokus utama mereka saat ini adalah mempertahankan pekerjaan agar dapat lolos evaluasi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian karyawan masih lebih berorientasi pada pencapaian target dan keberlangsungan pekerjaan dalam jangka pendek selama menjalani masa probation.

Pada dimensi pertumbuhan pribadi, sebanyak lima karyawan menyatakan bahwa masa probation memberikan kesempatan untuk mempelajari hal-hal baru dan meningkatkan keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan. Sementara itu, lima karyawan lainnya mengungkapkan bahwa mereka masih lebih berfokus pada proses penyesuaian diri dan pemenuhan tuntutan pekerjaan, sehingga

pengembangan kemampuan pribadi belum menjadi perhatian utama. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pengalaman masa probation dapat menjadi kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan diri, meskipun proses tersebut belum dirasakan secara optimal oleh seluruh karyawan.

Berdasarkan data yang telah di uraikan, terlihat bahwa *psychological well-being* pada karyawan cenderung berada pada tingkat yang rendah. Kondisi tersebut ditunjukkan oleh adanya keraguan terhadap kemampuan diri, kesulitan menguasai tuntutan lingkungan kerja, serta orientasi yang lebih terfokus pada upaya mempertahankan pekerjaan dibandingkan pengembangan diri. Hal ini perlu diperhatikan karena idealnya *psychological well-being* tinggi terbukti mendukung produktivitas kerja, meningkatkan keterikatan kerja, serta membantu karyawan berfungsi secara optimal di lingkungan (Ramadhani dkk., 2025). Menurut Wisnu Prasajo dkk. (2025) *psychological well being* merupakan salah satu faktor psikologis yang berperan penting dalam membentuk perilaku kerja yang efektif, stabil, dan berkelanjutan. Sejalan dengan hal tersebut Sari dan Monalisa (2021) mengatakan bahwa *psychological well being* mendorong karyawan untuk terus menunjukkan produktivitas dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab yang dijalani.

Ryff dan Keyes (1995), menjelaskan bahwa usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status sosial ekonomi, dan budaya merupakan faktor-faktor yang dapat memengaruhi *psychological well-being* individu. Selain itu, dalam konteks pekerjaan, *psychological well-being* juga dipengaruhi oleh berbagai kondisi yang terdapat di lingkungan kerja. Hasil tinjauan sistematis yang dilakukan oleh

Papworth dkk. (2023) menunjukkan bahwa kesejahteraan pekerja dipengaruhi oleh tuntutan pekerjaan (*job demands*), sumber daya pekerjaan (*job resources*), sumber daya personal (*personal resources*), dan strategi penyesuaian kerja (*job crafting*). Schütte dkk. (2014) juga menjelaskan terdapat beberapa faktor psikososial kerja yang memengaruhi *psychological well-being* seseorang, diantaranya *quantitative demands, demands for hiding emotions, possibilities for development, meaning of work, role conflict, quality of leadership, social support, sense of community, job insecurity, job promotion, work-life imbalance, discrimination dan bullying*.

Selain itu, Van den Broeck dkk. (2010) menunjukkan bahwa *job insecurity* berhubungan dengan rendahnya kesejahteraan psikologis (*well-being*) dan meningkatnya *psychological distress* pada pekerja. Individu yang merasa tidak aman terhadap keberlangsungan pekerjaannya menunjukkan tingkat distress yang lebih tinggi dibandingkan individu yang merasa aman terhadap pekerjaannya (Yulianti & Fitdiarini, 2023). Oleh karena itu, *job insecurity* bukan lagi sekadar rasa cemas sesaat, tetapi sudah menjadi tekanan berkepanjangan yang merusak kesehatan mental karyawan.

Job insecurity merupakan kondisi psikologis ketika individu merasakan adanya ancaman terhadap keberlangsungan pekerjaan maupun aspek penting dalam pekerjaannya, serta adanya keterbatasan kendali untuk mempertahankan kondisi tersebut (Greenhalgh dan Rosenblatt, 1984). Ashford dkk. (1989) menjelaskan bahwa *job insecurity* merupakan persepsi individu terhadap kemungkinan kehilangan pekerjaan yang disertai dengan kekhawatiran akan konsekuensi yang ditimbulkannya. De Witte dkk. (2014) mendefinisikan *job insecurity* sebagai

persepsi subjektif individu mengenai ketidakpastian terhadap keberlanjutan pekerjaan atau aspek-aspek penting dalam pekerjaan di masa mendatang. Sementara itu, Burchell dkk. (2002) menyatakan bahwa *job insecurity* muncul ketika pekerja tidak memiliki kepastian terhadap pekerjaan akibat perubahan kondisi kerja, seperti perubahan posisi, tugas, atau tanggung jawab (Sverke dan Hellgren, 2002).

Secara umum, *job insecurity* mencakup dua aspek utama. Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) menjelaskan bahwa *job insecurity* meliputi ancaman terhadap pekerjaan secara keseluruhan serta ancaman terhadap aspek-aspek penting dalam pekerjaan. De Witte dkk. (2014) juga membagi *job insecurity* menjadi dua dimensi, yaitu *cognitive job insecurity* yang berkaitan dengan ketidakpastian terhadap keberlangsungan pekerjaan, serta *affective job insecurity* yang berkaitan dengan ketidakpastian terhadap aspek-aspek pekerjaan seperti gaji, hubungan kerja, dan tanggung jawab.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nathalia dkk. (2023) menemukan bahwa *qualitative job insecurity* berhubungan negatif dengan *psychological well-being* pada pekerja muda di DKI Jakarta selama pandemi COVID-19 dimana semakin tinggi tingkat *qualitative job insecurity*, maka akan semakin rendah tingkat *enthusiasm* serta *comfort*, dan semakin tinggi tingkat *anxiety* serta *depression* mereka yang membuktikan bahwa persepsi *job insecurity* tidak hanya berkaitan dengan *psychological well-being* secara umum melainkan juga berdampak langsung pada kondisi emosional individu.

Hasil serupa ditemukan oleh Muljo dan Izzati (2026) pada pekerja harian. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa ketidakpastian status pekerjaan, minimnya jaminan sosial, dan rendahnya perlindungan hukum yang dialami pekerja harian berkaitan dengan rendahnya *psychological well-being*. Peneliti menyimpulkan bahwa kondisi ketidakpastian kerja yang dialami pekerja harian berdampak pada berbagai aspek *psychological well-being*, seperti *self-acceptance*, *autonomy*, dan *environmental mastery*.

Temuan lain dilaporkan oleh Rasheal (2025) yang menemukan bahwa *job insecurity* memiliki hubungan negatif dengan *psychological well-being* pada pegawai Instansi X di Provinsi Jambi. Selain berhubungan dengan *psychological well-being* secara keseluruhan, *job insecurity* juga ditemukan berhubungan negatif dengan dimensi *self-acceptance*, *positive relations with others*, *autonomy*, *environmental mastery*, *purpose in life*, dan *personal growth*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan persepsi ketidakamanan kerja dapat berkaitan dengan penurunan berbagai aspek kesejahteraan psikologis individu.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Sulaiman dkk. (2023) menunjukkan bahwa *job insecurity* dan dukungan sosial berpengaruh terhadap *psychological well-being* pada karyawan outsourcing. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa kesejahteraan psikologis pekerja tidak hanya dipengaruhi oleh persepsi terhadap keamanan pekerjaan, tetapi juga oleh dukungan sosial yang diterima individu di lingkungan kerjanya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat ditarik suatu rumusan masalah yakni apakah ada hubungan antara *job insecurity* dengan *psychological well-being* pada karyawan yang sedang menjalani masa probation?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *Job insecurity* dengan *Psychological well-being* pada karyawan yang sedang menjalani masa probation.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu psikologi, khususnya dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi, terkait hubungan antara *job insecurity* dengan *psychological well-being* pada karyawan yang sedang menjalani masa probation. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian empiris mengenai faktor-faktor yang berperan dalam pembentukan *psychological well-being* di lingkungan kerja, terutama pada karyawan yang berada dalam kondisi kerja yang penuh ketidakpastian.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Karyawan yang Sedang Menjalani Masa Probation

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mengenai pentingnya menjaga *psychological well-being* selama menjalani masa

probation serta meningkatkan kesadaran mengenai dampak *job insecurity* terhadap kondisi psikologis individu.

2) Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam merancang kebijakan maupun strategi pengelolaan sumber daya manusia yang mampu mengurangi perasaan *job insecurity* serta mendukung *psychological well-being* karyawan selama masa probation.

3) Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan *job insecurity*, *psychological well-being*, maupun isu-isu psikologis yang dialami karyawan dalam konteks dunia kerja