

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada dua tahun terakhir ini, dunia termasuk Indonesia sedang mengalami pandemi Covid-19, berbagai bidang terkena dampak termasuk bidang manufaktur (Atmoko et al., 2020). Oldekop dkk (dalam Rusilowati, 2020) mengungkapkan bahwa, wabah Covid-19 telah mengakibatkan penangguhan dan mengatur ulang kegiatan sumber daya manusia di seluruh dunia terkait dengan kegiatan industri. Berdasarkan berita yang ditulis oleh Bramasta Bayu Dandi (dalam Kompas.com, 2020) saat ini Indonesia masuk pada era new normal, yaitu perubahan perilaku untuk tetap menjalankan aktivitas normal namun ditambah dengan menerapkan protokol kesehatan guna mencegah terjadinya penularan Covid-19, yang mana bekerja tidak harus di luar rumah namun bisa dilakukan dari rumah saja.

Perubahan situasi ini membuat banyak kegiatan ekonomi terhenti untuk sementara waktu, hal ini membuat masalah-masalah baru muncul di masyarakat, yaitu meningkatnya angka kemiskinan. Dilansir dari berita yang ditulis oleh Azenellan Ayu Luthfia (dalam Kompas.com, 2021) mengatakan bahwa ada tiga gerai besar yang terdampak dimasa pandemi. Pertama yaitu ada Giant yang menutup semua gerai yang ada di Indonesia, kedua Matahari yang menutup 13 gerai di berbagai wilayah yang ada di Indonesia, dan ketiga Centro yang menutup beberapa gerai yang ada di Indonesia. Kemudian dilansir dari berita yang ditulis oleh Andi Dimas (dalam Kontan.co.id, 2021) mengatakan bahwa pandemi

Covid-19 juga berimbas pada perusahaan *outsourcing*, yang dikarenakan penurunan kebutuhan pelanggan akibat pembatasan kegiatan bisnis selama pandemi. Di samping itu banyak perusahaan yang menerapkan sistem berkerja dari rumah atau WFH sehingga permintaan jasa *outsourcing* berkurang. Hal tersebut tidak terlepas dari daya beli masyarakat yang terus menurun selama masa pandemi Covid-19. Selain itu dampak pandemi ini juga dirasakan oleh gerai-gerai kecil, seperti UMKM banyak yang gulung tikar dan sektor industri yang terus mengalami kerugian-kerugian, perusahaan yang mengalami penurunan terpaksa harus melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap karyawannya untuk mengurangi biaya produksi agar bisa menjaga kestabilan perusahaan (Karunia Putri et al., 2021).

Banyaknya pemutusan hubungan kerja dan isu-isu mengenai pemutusan hubungan kerja yang beredar di karyawan menimbulkan kecemasan pada karyawan di tempat mereka berkerja (Atmoko et al., 2020). Kecemasan dapat dialami oleh siapa saja tanpa mengenal batas, termasuk karyawan di suatu perusahaan atau organisasi. Sigmund Freud (dalam Zico Karauwan et al., 2020) mendefinisikan kecemasan merupakan keadaan afektif, tidak menyenangkan, dan sensasi fisik yang dirasakan seseorang terhadap bahaya yang akan datang. Boeree (dalam Cahyani & Burhanuddin, 2018) mengemukakan, kecemasan adalah perasaan terancam yang dirasakan seseorang ketika terjadi konflik dari kekuatan Superego dan Id yang ingin menguasai Ego. Maka dapat dikatakan bahwa kecemasan merupakan rasa khawatir yang dialami seseorang terhadap keadaan yang dianggap mengancam dirinya, baik dari luar maupun dalam diri seseorang

tersebut. Gunarsa (Widyantari et al., 2020) kecemasan merupakan kekuatan yang besar dalam mengarahkan tingkah laku seseorang, baik yang menyimpang sampai terganggu. Drajat (dalam Kube, 2017) seseorang yang mengalami kecemasan tidak mampu menyelesaikan berbagai masalah yang tengah dihadapi, sehingga individu merasa frustrasi dengan terus dibayangi oleh perasaan khawatir dan takut akan masalah yang tengah dihadapi.

Navid, Ratus, Greene (dalam Mevia Razak et al., 2020) menyatakan bahwa salah satu faktor kecemasan seseorang adalah karier, kemudian menurut Mahardika & Hidayati, n.d. (2021) bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi tingkat kecemasan karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh San et al., (2020) karyawan perusahaan manufaktur dan jasa cenderung mengalami rasa cemas terhadap perubahan yang dialami perusahaan serta dampak ekonomi yang mereka rasakan di perusahaan daripada resiko terinfeksi virus Covid-19. Maka dari itu fenomena pemutusan hubungan kerja sangat mempengaruhi kecemasan karyawan karena berdampak pada kondisi lingkungan kerja serta kekhawatiran karyawan terhadap karier mereka didalam perusahaan. Hal tersebut sejalan dengan study pendahuluan yang dilakukan penulis pada RS, yaitu salah satu karyawan outsourcing di PT. Berkas Teman Setia, terkait pemutusan hubungan kerja dan isu pemutusan hubungan kerja di masa pandemi. Diperoleh informasi bahwa ia sering kali mendengar pengurangan karyawan yang terjadi di perusahaan tempat ia berkerja dan di pemberitaan media mengenai pemutusan hubungan kerja. Hal tersebut disebabkan oleh kondisi perusahaan yang sedang mengalami penurunan, imbas

dari Covid-19. Selain itu isu-isu pemutusan hubungan kerja juga sering kali ia dapatkan dari rekan-rekan kerja, mengakibatkan ia merasa khawatir dan takut akan terkena pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan. Kemudian ia menjelaskan jika ia memiliki kekhawatiran lebih jika ia tidak rajin dan berkerja dengan baik di perusahaan maka ia akan terkena pemutusan hubungan kerja di perusahaanya. Hal tersebut membuat dirinya semakin terpacu untuk berkerja dengan giat agar dirinya tidak terkena pemutusan hubungan kerja.

Kemudian hasil studi pendahuluan yang dilakukan penulis pada DL, yaitu salah satu karyawan outshourching di PT. Berkat Teman Setia. Diperoleh bahwa isu-isu mengenai pemutusan hubungan kerja sangat sering ia dengar, terutama pada pertengahan tahun 2021, yang disebabkan penurunan perusahaan imbas dari pandemi Covid-19. Ia merasa isu-isu tersebut membuat dirinya menjadi khawatir akan masa depannya diperusahaan. Setiap kali ia mendengar isu mengenai pemutusan hubungan kerja ia akan merasa takut serta merasa khawatir dan membuat ia kurang fokus dalam berkerja dan ia merasa semangatnya semakin menurun. DL merasa kekhawatirannya mengenai Isu pemutusan hubungan kerja membuat kerjanya kurang optimal dibandingkan dengan rekan kerjanya yang lain. Selanjutnya hasil studi pendahuluan yang dilakukan penulis pada MR yaitu salah satu karyawan outchourching di perusahaan yang sama dengan RS dan DL juga mengatakan bahwa ia kerap kali mendengar isu-isu pemutusan hubungan kerja di media, ia menjelaskan bahwa berita-berita tersebut sejalan dengan kondisi perusahaanya pada pertengahan tahun 2021 yang lalu. MR merasa khawatir dan takut terkena pemutusan hubungan kerja oleh perusahaanya waktu

itu, sehingga berdampak pada semangat kerja yang ia miliki. Perasaannya jadi kurang menyenangkan serta mudah merasa takut, dan pikiran jadi tidak karuan, hal ini menimbulkan masalah-masalah ketika me ia sedang berkerja, salah satunya adalah berkelahi dengan rekan kerja dan bingung menghadapi situasinya pada saat itu.

Kecemasan memiliki pengaruh yang berbeda-beda pada setiap individu, ada yang negatif maupun positif. Menurut Spielberger (dalam August Halomoan Siregar, 2019) kecemasan dapat menimbulkan kesalahan dalam melakukan sesuatu, dikarenakan insting yang tidak dapat dikendalikan, dengan kata lain kecemasan dapat menimbulkan penurunan motivasi karyawan, Spielberger menyebutnya dengan kecemasan neurotis. kemudian menurut Adriansyah, dkk (dalam Kube, 2017) mengatakan bahwa kecemasan dapat menjadi hal yang positif jika kecemasan tersebut dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam meningkatkan usaha untuk memperoleh hasil kerja yang baik.

Motivasi adalah situasi yang dialami oleh seseorang yang mendorong keinginan individu tersebut untuk melakukan pekerjaan tertentu agar mencapai suatu tujuan yang diinginkan (Krisdiyanto, n.d., 2010). Sejalan dengan pendapat Malthis (Gardjito et al., 2014) medefinisikan motivasi adalah keinginan di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak untuk mencapai tujuan. Motivasi merupakan dorongan yang membuat seseorang untuk berkerja dan menciptakan semangat serta gairah dalam melakukan suatu pekerjaan (Bahar et al., 2018). Menurut Martoyo (dalam Rahmawati, 2013) motivasi dapat mendorong suatu tindakan dan memberi kekuatan yang mengarah pada

pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan serta dapat mengurangi ketidaksinambungan yang dirasakan oleh karyawan. Kebutuhan serta keinginan dalam diri seorang karyawan disebut dengan motivasi kerja (Siagian, 2017). Maslow mengemukakan hirarki kebutuhan manusia, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan atas rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan atas prestasi, dan kebutuhan aktualisasi diri (Sri et al., 2010). Kebutuhan-kebutuhan tersebutlah yang mendorong motivasi seseorang untuk terus mencukupinya. George, J.M, dan Jones (dalam Siagian, 2017) motivasi kerja memiliki beberapa unsur, yaitu perilaku, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan karyawan.

Yenni (2019) motivasi sangat diperlukan seseorang untuk menjalankan segala aktivitasnya. Dalam dunia kerja seseorang dapat berkerja dengan baik apa bila karyawan tersebut memiliki motivasi kerja yang baik. Motivasi kerja bersumber dari perpaduan yang baik dari dalam diri serta lingkungan kerja itu sendiri. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dona (2013) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Saydam (dalam Nengah et al., 2014) faktor motivasi kerja terbagi menjadi dua, yaitu faktor intern dan faktor ekstern. Faktor intern terdiri dari tingkat pendidikan, kebutuhan, dan kepuasan kerja, sedangkan faktor ekstern terdiri dari kondisi lingkungan kerja, kopensasi yang memadai, dan penghargaan atas prestasi.

Berdasarkan uraian di atas, kecemasan yang dialami oleh karyawan memiliki dampak positif maupun negatif, ada yang memunculkan motivasi dan penurunan motivasi bagi karyawan. Motivasi merupakan dorongan untuk mencapai

kebutuhan serta dapat mengurangi ketidaksinambungan yang dirasakan oleh karyawan. Peneliti tertarik untuk mengetahui pengaruh antara motivasi kerja terhadap kecemasan isu pemutusan hubungan kerja yang terjadi pada karyawan melalui penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kecemasan Isu Pemutusan Hubungan Kerja Pada Karyawan (PT. Berkat Teman Setia)” dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi karyawan terhadap kecemasan yang dialami oleh karyawan dengan fenomena pemutusan hubungan kerja yang sering terjadi pada masa pandemi saat ini.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan di atas, maka rumusan masalah untuk penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kecemasan isu pemutusan hubungan kerja pada karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kecemasan isu pemutusan hubungan kerja pada karyawan.

D. Manfaat penelitian

Manfaat penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil dari pada penelitian ini dapat menjadi referensi serta dapat menambah informasi dan pengetahuan, mengenai psikologi khususnya pada bidang industri dan organisasi serta dapat digunakan sebagai bahan

pertimbangan bagi peneliti-peneliti selanjutnya yang ingin menguji teori motivasi kerja dan kecemasan karyawan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pembaca, khususnya bagi karyawan dan perusahaan sebagai informasi mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kecemasan isu pemutusan hubungan kerja pada karyawan. Sehingga penelitian ini dapat menjadi pertimbangan khususnya bagi pihak perusahaan dalam menghadapi permasalahan terkait dengan motivasi dan kecemasan karyawan