

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu dari sekian banyak faktor produksi yang mempengaruhi keberhasilan suatu usaha produksi adalah faktor tenaga kerja manusia atau dapat disebut juga karyawan, yang merupakan sentra dari kegiatan produksi. Manusia dalam sebuah organisasi memiliki peran sentral dalam menggerakkan roda perkembangan dan laju produktivitas organisasi. Mengingat peran yang cukup dominan tersebut, maka segala upaya yang dilakukan untuk menentukan sebuah sistem yang mengatur kinerja manusia agar lebih efektif dan efisien dalam organisasi akan terus dilakukan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia juga dilakukan untuk menghadapi laju modernisasi dan perkembangan teknologi yang menuntut institusi organisasi untuk peka dan responsif terhadap tuntutan jaman.

Menurut Syamsuddinnor (2014), sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Ketatnya persaingan di era globalisasi ini menuntut setiap perusahaan untuk memiliki keunggulan kompetitif. Hal tersebut akan tercapai jika didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Organisasi dengan sumber daya manusia yang berkualitas diharapkan akan mampu bertahan dalam persaingan global. Dengan demikian keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Karyawan mempunyai peranan penting dalam usaha mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, oleh karena itu pemanfaatan karyawan selaku sumber daya manusia harus dioptimalkan. Karyawan yang belum mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tuntutan organisasi akan mempengaruhi kinerja karyawan maupun organisasi itu sendiri.

Susanty (2012) dan Erza (2011), Menyebutkan Salah satu faktor yang dianggap penting bagi peningkatan kinerja karyawan yaitu motivasi berprestasi. Motivasi berprestasi merupakan kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik

daripada sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi. Hal ini diartikan dengan adanya motivasi berprestasi karyawan diharapkan menyukai tantangan dan mampu memecahkan permasalahan dalam pekerjaannya dengan lebih baik yang pada akhirnya dapat mendukung tercapainya kinerja secara memuaskan.

Motivasi berprestasi menjadi komponen yang sangat berperan dalam mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas. Karyawan memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan mempunyai semangat, keinginan dan energi yang besar dalam diri individu untuk bekerja seoptimal mungkin. Motivasi berprestasi karyawan yang tinggi akan membawa dampak positif bagi perusahaan dan meningkatkan daya saing para karyawan.

Seperti yang telah diungkapkan oleh Hasibuan (2011), bahwa motivasi dapat meningkatkan produktivitas, kedisiplinan, dan dapat mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya. Motivasi berprestasi karyawan dalam bekerja di suatu perusahaan yang tinggi akan memberikan dampak positif, baik bagi diri individu maupun pihak perusahaan. Sikap positif yang ditunjukkan karyawan terhadap perusahaan, merupakan cerminan motivasi berprestasi pada diri karyawan tinggi. Motivasi berprestasi menjadi komponen yang sangat berperan dalam mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas. Karyawan yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan mempunyai semangat, keinginan dan energi yang besar dalam diri individu untuk bekerja seoptimal mungkin. Motivasi berprestasi karyawan yang tinggi akan membawa dampak positif bagi perusahaan dan meningkatkan daya saing para karyawan.

Dewasa ini telah berkembang trend perusahaan-perusahaan di Indonesia dalam melaksanakan manajemen kekaryawanan/perburuhan dengan menerapkan sistem kontrak dalam hubungan kerja dengan pekerja/buruh. Di Indonesia sendiri, keberadaan pekerja kontrak telah dikukuhkan secara yuridis melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disingkat UUK). Hanya saja, istilah tenaga kerja kontrak, pekerja kontrak, kontrak kerja maupun sistem kerja kontrak yang umum dipergunakan dalam praktik oleh Pasal 56 sampai 59 UUK disebut dengan nama Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu

atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disingkat PKWT). Pengaturan lebih lanjut PKWT dijabarkan lebih lanjut di dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disingkat KEPMENAKERTRANS PKWT).

Dalam prakteknya, banyak perusahaan yang menerapkan sistem kontrak jangka waktu tertentu, sebelum karyawan tersebut diangkat menjadi karyawan tetap perusahaan. Namun dalam sistem kontrak, karyawan juga dinilai dari kinerjanya yang meningkat/menurun. Jika kinerja menurun maka kontrak karyawan tersebut kemungkinan tidak akan berlanjut dengan kata lain diberhentikan sesuai dengan perjanjian/kontrak yang ada.

Penerapan sistem ini, perusahaan memiliki beberapa keuntungan diantaranya adalah dapat menekan budget perusahaan seminimal mungkin karena dengan tenaga kerja kontrak perusahaan tidak perlu menyediakan dana untuk jaminan kesehatan, pesangon, dll. Selain itu banyak terjadi penyimpangan-penyimpangan seperti upah pekerja kontrak dibawah ketentuan UMR, pekerja kontrak tidak diikutsertakan dalam program jamsostek, para pekerja kontrak tidak mendapatkan THR. Kemudian karyawan kontrak tidak jelas statusnya dalam pekerjaan. Karena sewaktu-waktu masa kontrak habis, karyawan kontrak dapat kehilangan pekerjaan sebelumnya. Dengan kata lain kontrak tidak diperpanjang lagi.

Secara materi, seorang karyawan kontrak akan mengalami kerugian saat terjadi penghentian kontrak. Kerugian-kerugian tersebut adalah karyawan tidak memiliki pekerjaan lagi, hilangnya fasilitas-fasilitas kantor, bahkan tidak memiliki penghasilan lagi. Padahal menjadi pekerja walaupun kontrak dilakukan agar tetap bisa menyambung hidup. Karyawan karyawan kontrak akan mengalami kecemasan terhadap masa depan mereka karena ketidakpastian status kerjanya. Kemudian mereka akan mencemaskan pendapatan mereka jika kontrak kerjanya diberhentikan. Walaupun sebagai pekerja kontrak, penghasilan tiap bulannya sangat berguna untuk menyambung hidup mereka.

Apalagi untuk karyawan yang sudah menikah dan berkeluarga. Karyawan yang sudah menikah atau berkeluarga tentunya akan memiliki berbagai macam kebutuhan untuk hidup, mempersiapkan masa depan. Saat kontrak kerja akan berakhir, tentunya karyawan kontrak dengan kriteria diatas sudah memikirkan alternatif lain ketika masa kontrak telah usai. Namun, hal itu juga tidak menutup kemungkinan karyawan kontrak untuk tidak mengalami kecemasan.

Tentunya hal ini akan berdampak secara signifikan di dalam hubungan ketenagakerjaan antara karyawan kontrak dengan perusahaan. Masa depan karyawan kontrak di dalam organisasi semakin tidak menentu. Para karyawan akan merasa bahwa setiap saat ada kemungkinan mereka akan keluar dari pekerjaannya atau diberhentikan oleh perusahaan. Ketidakpastian-ketidakpastian inilah yang menimbulkan ketidakamanan kerja pada karyawan kontrak. Ketidakamanan kerja dapat menimbulkan kecemasan karyawan yang dapat berpengaruh terhadap kinerjanya di perusahaan.

Salah satu perusahaan yang membuat karyawan mengalami kecemasan tinggi adalah restoran Sushi Tei. Sushi Tei adalah sebuah merek dagang yang bergerak di bidang *food and beverages* dengan ciri khas makanan yang menawarkan cita rasa Jepang. Kecemasan yang dialami karyawan restoran Sushi Tei ini sangat beralasan, karena restoran Sushi Tei menerapkan hubungan kerja dengan menggunakan sistem kontrak. Dengan sistem kontrak ini rasa cemas karyawan timbul apabila mendekati waktu kontrak habis.

Sistem kontrak yang diterapkan restoran Sushi Tei kepada karyawan berlaku selama 1 tahun. Kontrak kerja karyawan dapat diperpanjang atau sebaliknya karyawan tidak diperpanjang kerja, tergantung dari perusahaan. Hanya saja untuk keputusan karyawan tidak bisa diperpanjang atau diperpanjang perusahaan melakukan penilaian dan evaluasi selama 1 tahun bekerja. Apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang baik menurut penilaian manajemen, kesempatan lebih besar untuk diperpanjang.

Adanya sistem kerja kontrak yang diterapkan restoran Sushi Tei memiliki sisi positif dan negative bagi karyawan. Sisi positif dengan adanya sistem kontrak membuat karyawan termotivasi untuk bekerja dan menunjukkan prestasi yang

baik. Sedangkan sisi negative sudah pasti terjadinya pemutusan hubungan antara karyawan dengan perusahaan. Adanya pemutusan kerja ini dampaknya bagi karyawan sangat luas dan tentu saja ini resiko yang akan dihindari dari setiap karyawan restoran Sushi Tei.

Penilaian motivasi kerja karyawan yang dilakukan restoran Sushi Tei berkaitan dengan kontrak kerja mencakup banyak aspek. Seperti aspek kedisiplinan karyawan dalam masuk dan pulang kerja, kerjasama dengan karyawan lain, tugas dan tanggung jawab karyawan dalam bekerja, kemampuan memberikan pelayanan kepada setiap pelanggan yang datang, hubungan karyawan dengan pimpinan ataupun kesediaan karyawan untuk bekerja di luar jam kerja.

Hasil Wawancara yang telah peneliti lakukan di PT Sushi Tei Indonesia bahwa lima dari tiga orang karyawan mengalami kecemasan dalam hal penilaian kerja mereka, karena itu sebagai penentu lulus atau tidak mereka menjadi karyawan PT Sushi Tei Indonesia. Peneliti memberikan beberapa pertanyaan kepada Pak Andre (27 tahun).

karyawan yang masih dalam masa training. Dari yang peneliti Observasi karyawan yang memiliki tingkat kecemasan yang tinggi cenderung memiliki motivasi berprestasi yang tinggi seperti hal ketika di dalam meeting orang tersebut sering memberikan ide-ide atau gagasan – gagasan baru.

Banyaknya aspek yang menjadi kriteria pimpinan untuk motivasi berprestasi karyawan ini restoran Sushi Tei ini akan selalu menjadikan kecemasan yang tinggi, karena takut tidak dapat memenuhi apa yang menjadi kriteria perusahaan. Karena walaupun sudah bekerja memenuhi standar secara prosedur, belum tentu sesuai dengan yang diharapkan karena adanya faktor situasional di dalam lingkungan kerja restoran Sushi Tei itu sendiri.

Secara procedural mungkin karyawan sudah memenuhi standar motivasi berprestasi tetapi karena adanya situasi yang tidak bagus sehingga memaksa restoran Sushi Tei untuk melakukan pengurangan karyawan, terpaksa harus melakukan pemutusan hubungan kerja. Faktor-faktor internal dan eksternal ini terkadang dapat membuat karyawan terus untuk bekerja lebih baik, sebaliknya apat membuat karyawan justru bermalasan dalam bekerja.

Tiffin & Mc. Cormick (dalam Melianawati, dkk 2001) ada dua variabel yang dapat mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja, yaitu variabel individual dan variabel situasional, meliputi (1) faktor fisik dan pekerjaan, (2) faktor sosial dan organisasi. Salah satu faktor individual yang mempengaruhi prestasi kerja adalah kecemasan.

Seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2014) yang menyatakan bahwa tingkat kecemasan yang tinggi dapat menurunkan prestasi kerja karyawan, prestasi kerja karyawan yang mengalami kecemasan yang berat pada umumnya akan menurun karena mereka mengalami ketegangan pikiran dan berperilaku yang aneh.

Diperkuat oleh pendapat Mortensen (2014) bahwa kecemasan kronik dapat menurunkan prestasi kerja. Dijelaskan lebih lanjut bahwa pada tingkatan rendah, kecemasan dapat menghambat karyawan dalam pengambilan resiko, sehingga mereka lebih cenderung stabil dalam karir, kurang mengupayakan masa depan yang lebih baik, menghindari inovasi, juga telah terbukti bahwa karyawan yang pencemas lebih menunjukkan kinerja yang buruk

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa karyawan / karyawati mengalami kecemasan selama menghadapi dunia kerja. Kecemasan kerja adalah perasaan cemas seperti tegang dan ketakutan pada sesuatu yang akan terjadi di lingkungan kerja (Singh, 2009). Kecemasan kerja mengacu pada pola pemikiran dan respon fisik serta perilaku karena kemungkinan performa yang ditunjukkan oleh pekerja tidak begitu baik (Sanitiara et al., 2014).

Menurut Rohen Meetei (2012) (dalam Nadeem. et al., 2012), kecemasan kerja merupakan bentuk dari state anxiety yang berhubungan dengan bahaya yang akan datang dari lingkungan kerja atau perusahaan seperti hal nya kerjaan yang terlalu banyak, berjam-jam di tempat kerja dan lain sebagainya.

Menurut teori perilaku, rasa frustrasi dan trauma yang terus-menerus dialami dan tidak terkendaliakan memunculkan kecemasan dalam diri pekerja (Prawirohusodo dalam Anita, 2013). Jika dibiarkan, maka hal tersebut dapat mempengaruhi kondisi psikologi dan emosi karyawan

Kecemasan sebenarnya merupakan hal yang normal di dalam kehidupan karena kecemasan sangat dibutuhkan sebagai pertanda akan bahaya yang mengancam. Namun ketika kecemasan terjadi terus-menerus, tidak rasional dan intensitasnya meningkat, maka kecemasan dapat mengganggu aktivitas sehari-hari dan disebut sebagai gangguan kecemasan (Adaa, 2014).

Secara psikologis, banyak orang yang mengalami kecemasan didalam hidupnya, terutama didalam pekerjaan mereka. Tidak sedikit orang yang mengalami kecemasan didalam pekerjaannya. Mereka mengeluh akan pekerjaan mereka, tuntutan pekerjaan yang tinggi, penghasilan yang sedikit, bahkan faktor kontrak yang diterapkan perusahaan kepada karyawan itu membuat sebagian besar karyawan merasacemas. Jika sudah merasa cemas, maka perilaku kerja karyawan pun ikut terpengaruh..

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Oleh Ferry Y. Wattimena (2015) tentang hubungan motivasi beprestasi dan kecemasan terhadap prestasi panahan Ronde *Recurve* pada atlit panahan di Indonesia bahwa hasil penelitian menyimpulkan data hubungan motivasi berprestasi dengan aspek psikologis terhadap prestasi panahan ronde *Recurve* diperoleh koefisien korelasi $r_{x_1y}=0,5$, $t_{ry_1}=2,44$ dan $t_{tabel} = 2,10$. Ternyata t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan H_0 ditolak maka hubungan motivasi berprestasi dan prestasi panahan adalah berarti, koefisien determinasi variabel motivasi berprestasi dan prestasi panahan ($r_{x_1y}^2$) = 0,25 hal ini berarti 25% prestasi panahan dari aspek psikologis ditentukan oleh variabel motivasi berprestasi (X_1). Dari hasil pengolahan data hubungan antara kecemasan dengan aspek psikologis terhadap prestasi panahan diperoleh koefisien korelasi $r_{x_2y} = 0,45$, $t_{ry_2}=2,10$ dan $t_{tabel}=2,10$ ternyata t_{hitung} sama besar dengan t_{tabel} dan H_0 ditolak maka hubungan kecemasan dan prestasi panahan adalah berarti, koefisien detrmniasi variabel kecemasan dan prestasi memanah ($r_{x_2y}^2$)= 0,2025 hal ini berarti 20% prestasi panahan dari aspek psikologis ditentukan oleh kecemasan atau (x_2).

Data yang diperoleh dari hasil penelitian yang dilakukan di Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret tersaji dalam tabel pada bab terdahulu. Data yang dianalisis didapatkan dari 30 laki-laki dan 30 perempuan mahasiswa

pendidikan dokter semester III angkatan 2011. Hal tersebut sebagai bentuk pengkondisian subjek penelitian yang berkaitan dengan perbedaan jenis kelamin terhadap kejadian kecemasan bahwa perempuan lebih cenderung mengalami kecemasan dibanding laki-laki (Horwath et al., 2002; Trismiati, 2004). Data yang dianalisis menggunakan uji korelasi Pearson didapatkan nilai probabilitas $p < 0,05$ dan koefisien korelasi $r = -0,518$. Nilai p menunjukkan derajat kemaknaan penelitian dengan artian jika penelitian diulang sebanyak 100 kali maka akan didapatkan peluang perbedaan hasil penelitian dibawah 5%. Pada nilai koefisien korelasi yang didapat $r = -0,518$ atau berada $-1 < r < 1$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat dinyatakan terdapat hubungan negatif kecemasan dengan motivasi berprestasi pada mahasiswa pendidikan dokter semester III Universitas Sebelas Maret Surakarta.

Dari uraian latar belakang maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Hubungan Kecemasan dengan Motivasi Berprestasi Pada Karyawan Training di PT. Sushi Tei Indonesia.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini adalah apakah ada hubungan kecemasan dengan motivasi berprestasi pada karyawan Training di PT. Sushi Tei Indonesia

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan kecemasan dengan motivasi berprestasi pada karyawan Training di PT. Sushi Tei Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat bagi semua pihak, khususnya bagi peneliti dan bagi subjek penelitian serta khalayak intelektual pada umumnya, bagi pengembangan keilmuan baik dari aspek teoritis maupun praktis, diantaranya

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan informasi mengenai hubungan kecemasan dengan motivasi berprestasi pada karyawan Training di PT. Sushi Tei Indonesia. Penelitian ini juga bermanfaat dalam bidang ilmu psikologi, khususnya psikologi perkembangan

1.4.2 Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dari penelitian ini adalah dapat memberikan pengetahuan bahwa sangat penting untuk untuk meminimalisir kecemasan karyawan sehingga mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik di perusahaan.

1.5 Uraian Keaslian Penelitian

Berdasarkan penelusuran ditemukan sedikitnya 5 (lima) judul skripsi terkait tentang hubungan kecemasan dengan motivasi berprestasi pada karyawan Training di PT. Sushi Tei Indonesia.

Penelitian Pertama dari Dea Woro Wijayanti (2017) Judul Penelitian Hubungan Antara Kecemasan Dengan Prestasi Kerja Karyawan PT. Kusumahadi

Santosa Karanganyar. Hasil Penelitian hasil analisis data dapat diketahui bahwa ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara kecemasan dengan prestasi kerja dengan koefisien korelasi $r(xy) = -0,637$; $p = 0,000$ ($p < 0,01$) artinya ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kecemasan dengan prestasi kerja. Semakin tinggi kecemasan pada karyawan maka semakin rendah prestasi kerja, dan sebaliknya semakin rendah kecemasan pada karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja karyawan. Rerata empirik variabel prestasi kerja sebesar 73,76.

Penelitian Kedua dari Shinta Widyayulianti (2006) Judul Penelitian Hubungan Antara Kecemasan Menghadapi Penghentian Kontrak Kerja dengan Motivasi Berprestasi Karyawan Kontrak di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan nilai korelasi (r) sebesar $-0,644$ yang berarti hipotesis diterima, yang artinya terdapat hubungan negative yang signifikan antara kecemasan menghadapi penghentian kontrak kerja dengan motivasi berprestasi karyawan.

Penelitian ketiga dari Luqman Hakim (2013) dengan judul penelitian Hubungan Kecemasan Dengan Motivasi Berprestasi Pada Mahasiswa Pendidikan Dokter Semester III Universitas Sebelas Maret Surakarta. Penelitian ini menunjukkan (1) Hasil uji normalitas data dengan nilai p variabel kecemasan sebesar $0,200$ ($p > 0,05$, distribusi data normal) dan nilai p variabel motivasi berprestasi sebesar $0,028$ ($p < 0,05$, distribusi data tidak normal) yang kemudian ditransformasi sehingga nilai p berubah menjadi $0,085$ ($p > 0,05$, distribusi data normal) (2) Hasil uji korelasi Pearson dengan $p < 0,05$ dan $r = -0,518$

Penelitian Keempat dari Ferry Y. Wattimena (2015) dengan judul penelitian Hubungan Motivasi Berprestasi dan Kecemasan Terhadap Prestasi Panahan Ronde *Recurve* Pada Atlet Panahan Di Indonesia. Hasil penelitian menyimpulkan data hubungan motivasi berprestasi dengan aspek psikologis terhadap prestasi panahan ronde *recurve* diperoleh koefisien korelasi $r_{x1y} = 0,5$, $t_{ry1} = 2,44$ dan $t_{tabel} = 2,10$. Ternyata t hitung lebih besar dari t tabel dan H_0 ditolak maka hubungan motivasi berprestasi dan prestasi panahan adalah berarti, koefisien determinasi variabel motivasi berprestasi dan prestasi panahan (r_{x1y}^2)

= 0,25 hal ini berarti 25% prestasi panahan dari aspek psikologis ditentukan oleh variabel motivasi berprestasi (X1). Dari hasil pengolahan data hubungan antara kecemasan dengan aspek psikologis terhadap prestasi panahan diperoleh koefisien korelasi $r_{xy} = 0,45$, $t_{ry} = 2,10$ dan $t_{tabel} = 2,10$ ternyata t hitung sama besar dengan t tabel dan H_0 ditolak maka hubungan kecemasan dan prestasi panahan adalah berarti, koefisien determinasi variabel kecemasan dan prestasi memanah $(r_{xy}^2) = 0,2025$ hal ini berarti 20% prestasi panahan dari aspek psikologis ditentukan oleh kecemasan (X2).

