

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Menurut WHO COVID-19 adalah penyakit menular yang disebabkan oleh jenis coronavirus yang baru ditemukan. Ini merupakan virus baru dan penyakit yang sebelumnya tidak dikenal sebelum terjadi wabah di Wuhan, Tiongkok, bulan Desember lalu. Orang dapat tertular COVID-19 dari orang lain yang terjangkit virus ini. COVID-19 dapat menyebar dari orang melalui percikan-percikan dari hidung atau mulut yang keluar saat orang yang terjangkit COVID-19 batuk atau mengeluarkan panas. Oleh sebab itu, penting bagi semua orang untuk menjaga jarak lebih dari 1 meter dari orang yang sakit.

Hal ini banyak membuat sektor industri baik yang kecil seperti UMKM atau pengusaha kecil sampai sektor yang besar seperti industri maupun manufaktur terkena dampaknya, mulai dari peraturan pemerintah yang membatasi gerak masyarakat guna mengurangi penyebaran COVID-19 salah satunya yaitu PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) yang sudah berlaku per 10 April 2020 kemarin di daerah Jakarta dan sekitarnya yang berdampak pada pencaharian sektor ekonomi tingkat bawah dan menengah. Selain itu bagi sektor besar seperti manufaktur juga berdampak besar terhadap tingkat ekonomi apalagi sektor industri yang berhubungan langsung dengan China selaku negara asal wabah COVID-19.

Dilansir oleh T Citra, mengatakan bahwa Perekonomian Indonesia dengan Tiongkok sangatlah dekat sehingga apa yang terjadi di China berpotensi juga mengganggu perekonomian dalam negeri. Kajian Bank Dunia menyebutkan jika ekonomi (PDB) China terpengang 1 persen poin maka ekonomi domestik berpotensi terpengang 0,3 persen poin. Lesunya ekonomi yang menimpa berbagai sektor

para karyawannya di tahun 2020 akibat dampak dari COVID-19 ini (CNBC Indonesia, 2020).

Dilansir oleh Ferry Sandi, mengatakan bahwa sektor otomotif yang awalnya tidak terlalu mengkhawatirkan, justru termasuk yang terpukul cukup keras imbas dari corona. Setidaknya selama Maret, penjualan mobil di proyeksikan turun cukup drastis. Honda secara jujur akan menghentikan sementara produksi mobilnya di Indonesia selama dua pekan mulai 13 April 2020 dan merumahkan karyawan di bagian produksi. Begitu juga dengan Daihatsu mengatur produksi dengan memproduksi mobil hanya dua hari sekali. Hal inilah yang membuat pabrik manufakturing yang menjadi pemasok dari Daihatsu terkena imbasnya dan berdampak akan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di PT X selaku dari vendor PT. Daihatsu per bulan Juni yang akan mendatang sebanyak 50% dari total karyawan kontrak maupun tetap (CNBC Indonesia, 2020)

Tabel 1

Daftar Jumlah Karyawan Operator Produksi PT.X per April 2020

NO	Jenis Kelamin	Karyawan Tetap	Karyawan Kontrak	Jumlah
1	Perempuan	0	0	0
2	Laki-laki	150	190	340

Sumber: Data Personalia PT.X

Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan. Hal ini terjadi karena pengunduran diri, pemberhentian oleh perusahaan atau habis kontrak. Isu PHK menimbulkan kecemasan bagi individu yang mempunyai keinginan untuk berkembang, mampu mengatasi masalah, hidup

bahagia, dan mampu beraktualisasi diri serta memenuhi kebutuhan hidup dirinya dan keluarga. Keinginan karyawan tersebut sulit terwujud karena individu berada dalam kesenjangan ataupun adanya perbedaan harapan dengan fakta dalam kehidupannya (Rosyid,2006).

Perusahaan yang terdampak COVID-19 mengalami masa yang berat dan sulit untuk memenuhi semua hak dari karyawannya. Kondisi perusahaan buruk dan banyaknya kebutuhan hidup yang harus dipenuhi yang di rasakan oleh karyawannya untuk dirinya maupun keluarganya akan meningkatkan kecemasan bagi karyawan kontrak maupun karyawan tetap. Kecemasan yang ditandai dengan rasa kekhawatiran muncul dalam berbagai bidang seperti masalah keuangan, pekerjaan dan keluarga yang disebabkan oleh adanya isu PHK (Borne, 2006).

Maramis (2005), menjelaskan bahwa kecemasan merupakan ketegangan, rasa tidak aman, dan kekhawatiran yang timbul karena dirasakan akan terjadi sesuatu yang tidak menyenangkan. Individu mengalami rasa cemas dikarenakan ketidak mampuannya dalam mengatasi masalah yang dihadapi. Kekhawatiran semakin bertambah ketika masalah dialami semakin bertumpuk disertai ketakutan akan suatu hal yang merugikan dirinya. Dalam konteks ini yang menjadi adanya kecemasan adalah isu PHK yang terjadi pada perusahaan akibat dampak dari wabah COVID-19. Jika kecemasan tersebut terjadi terus menerus maka akan berakibat pada gangguan empat macam komponen pada diri individu yakni secara kognitif, motorik, somatik dan psikologis.

Responden penelitian mewawancarai beberapa karyawan di PT.X di Bekasi berinisial BU (29 th), AA (25 TH) dan BL (42 TH),yang menyatakan sering merasa cemas karena adanya isu akan adanya ancaman PHK kepada dirinya:

” Saya merasa gelisah ya, karena perusahaan mengancam 50% karyawannya PHK sekarang saja jam kerja yang tadinya lima hari kerja sekarang jadi 3 hari kerja, itu bikin kepikiran juga sih apalagi sekarang

sulit, apa-apa susah ditambah karantina wilayah yang pergerakan kita tuh dibatesin apa-apa susah biking ga fokkal kerja jadinya” (BU, 29 TH karyawan kontrak)

“ Karena kemarin dari manajemen sudah dipastikan akan adanya pengurangan karyawan baik tetap maupun kontrak sebanyak 50% karena dampak wabah corona saya jadi kepikiran bikin karena bikin ga fokus, jadi susah tidur apalagi kondisi saat ini yang membuat saya sulit mencari pekerjaan kalo sampai saya kena PHK” (AA 25 TH karyawan kontrak).

“ Saya sih biasa saja menanggapinya kerja ya tetep biasa saja meskipun gabisa dipungkiri kalau lumayan khawatir karena saya juga sudah lumayan lama sekitar 11 tahun bekerja disini ,kalo saya keluar saya akan sulit mencari pekerjaan lagi terkait umur saya saat ini tetapi semuanya saya serahin ke Allah saja kalo memang masih rejekinya toh ga akan kemana” (BL, 43 TH Karyawan tetap)

Dari pengakuan AA dan BB, mereka merasa terganggu dengan adanya isu PHK yang beredar di perusahaan mereka menjadi lebih sering melamun karena terfikirkan mengenai isu tersebut dan membuat tidak fokus dalam bekerja ketika teringat dengan isu tersebut. Beberapa kejadian-kejadian yang terjadi pada responden berkaitan dengan kondisi yang terjadi membuat BU dan AA seorang karyawan kontrak terkait responden yang diwawancarai merasa cemas berlebihan yang membuat ia menjadi sulit tidur dan terganggu dengan adanya isu PHK. Kedua responden sama-sama mengalami kegelisahan yang belum dipastikan sesuatu tersebut akan terjadi kepada mereka. Karena kegelisahan mereka tersebut dapat mengurangi kinerja mereka atau motivasi mereka dalam bekerja sedangkan BU karyawan tetap meskipun memiliki kekhawatiran sama seperti yang lainnya ia merasa lebih tenang dan menyerahkan semuanya kepada Tuhan.

Motivasi kerja adalah bidang pengkajian manajemen yang banyak melibatkan aspek-aspek psikologis. Motivasi lebih banyak menjelaskan terjadinya perilaku orang-orang yang didorong oleh kondisi psikis yang ada pada diri mereka masing-masing. Motivasi dapat memunculkan dorongan untuk bekerja dengan baik, kesadaran dalam menunaikan tugas, rasa tanggung jawab dan berupaya untuk meningkatkan prestasi bagi karyawan, Anoraga (2005), menurut Duncan (2015) Motivasi kerja sebagai sebagai usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang agar mengarah tercapainya tujuan organisasi, (Darodjat , 2015).

Peneliti mewawancarai saudara Pepen selaku HRD Personalia , responden mengatakan bahwa beberapa karyawan semenjak ada isu ancaman PHK yang awalnya bekerja dengan normal mengalami perubahan:

“ ya jadi banyak karyawan disini mulai dari yang kontrak dan karyawan tetap banyak yang kerja mulai ga fokus sendiri jadi target produksi banyak yang ga tercapai semenjak pihak manajemen mengumumkan akan adanya PHK sebesar 50% pada bulan Juni mendatang karena dampak wabah yang terjadi saat ini, Perusahaan tidak bisa mempertahankan semua karyawan karena besarnya penurunan jumlah permintaan produksi dari Daihatsu”
(Pepen)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Pepen selaku HRD Personalia PT.X di Bekasi bahwa penurunan motivasi kerja oleh karyawan produksi tersebut, dimana terlihat data perusahaan bahwa banyak karyawan produksi kontrak maupun yang sudah karyawan tetap yang didapati tidak fokus dalam bekerja yang menyebabkan pencapaian target menurun. Meskipun memang pada masa sulit di tengah wabah COVID-19 ini target produksi yang diberikan oleh perusahaan tidak sebesar tahun-tahun sebelumnya tetapi target yang tidak tercapai akan mengakibatkan semakin membengkaknya pengeluaran yang dikeluarkan perusahaan.

Dilansir oleh Dizik Alina mengatakan bahwa menurut William Schiemann, pimpinan Metrus Grup, perusahaan riset di Amerika Serikat karyawan yang waspada dengan menanamkan rasa ketidakpastian di tempat kerja biasanya tidak baik bagi perusahaan karena lebih banyak menimbulkan efek negatif dibanding sisi positif karena akan menjadi bumerang bagi perusahaan dan karyawan akan kehilangan komitmennya (BBC Indonesia, 2017).

“ketika perusahaan-perusahaan menggunakan kepastian kerja sebagai hukuman dan bukan sebagai hadiah, maka hal itu menjadi bumerang karena karyawan kehilangan komitmennya” (William Schiemann).

Dari hasil wawancara dengan HRD PT X dan kutipan dari BBC Indonesia diatas setiap orang yang bekerja di perusahaan harus memiliki komitmen dalam bekerja agar tujuan dari perusahaan/ organisasi dapat tercapai. Jika karyawan telah kehilangan komitmen dalam bekerja maka akan berdampak pada penurunan motivasi kerja karyawan dan loyalitas karyawan menjadi berkurang. Target yang telah ditentukan oleh perusahaan tidak dapat tercapai karena adanya kinerja karyawan yang menurun dan akan berdampak pada membengkaknya pengeluaran yang tidak semestinya apalagi adanya kondisi wabah COVID-19 yang membuat banyak sektor industri di Indonesia sedang berjuang bertahan di tengah krisis yang tengah dialami sehingga jika pengeluaran perusahaan menjadi semakin bertambah tetapi pemasukan berkurang yang akan berdampak lebih besar untuk melakukan pemutusan hubungan kerja/ PHK pada karyawan.

Manullang (dalam Rosyid,2006) menyebutkan masalah tersebut dengan istilah *retrenchment* dimana PHK terjadi dikaitkan dengan masalah ekonomi dan pemasaran sehingga perusahaan tidak mampu memberikan upah kepada karyawannya. Isu PHK menimbulkan kecemasan bagi individu yang mempunyai keinginan untuk berkembang, mampu mengatasi masalah, hidup bahagia dan mampu beraktualisasi diri serta memenuhi kebutuhan hidup dirinya dan keluarga.

Keinginan karyawan tersebut sulit terwujud karena individu berada dalam kesenjangan ataupun adanya perbedaan harapan dengan fakta dalam kehidupannya.

Seorang karyawan selain harus memenuhi kebutuhan hidupnya juga dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya dalam bekerja diiringi pula dengan hambatan tugas adan tanggung jawabnya dalam bekerja diiringi pula dengan hambatan dan tantangan. Hambatan dan tantangan kerja merupakan bentuk stressor yang memungkinkan munculnya persepsi dan kecemasan terhadap isu PHK dan berdampak pada menurunnya motivasi kerja. Hambatan yang dialami oleh karyawan berkenaan dengan kepastian status kerja dan rasa aman dari isu PHK (Rosyid, 2016).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Siti Aisyah (2016) tentang “Pengaruh Kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja pada Karyawan tambang batu bara PT. Ryan Eka Pratama Samboja” mengatakan terdapat pengaruh signifikan antara kebijakan pemutusan hubungan kerja dengan motivasi kerja karyawan PT. Ryan Eka Pratama Samboja. Semakin tinggi kebijakan pemutusan hubungan kerja maka semakin tinggi pula motivasi kerja karyawannya. Selanjutnya berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Budiman Arma Kalbe (2017) tentang “Hubungan Kecenderungan Kecemasan akan Isu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan Motivasi Kerja di PT. Hasta Ayu Nusantara Samarinda” mengatakan bahwa tidak ada hubungan antara kecenderungan kecemasan akan isu pemutusan hubungan kerja dengan motivasi kerja di PT. Hasta Ayu Nusantara Samarinda. Penelitian yang ketiga dilakukan oleh Ahmad Gunawan (2007) tentang “Hubungan Antara Kecemasan Terhadap Isu PHK dengan Motivasi Kerja pad karyawan” dimana penelitian tersebut mengatakan bahwa tidak adanya hubungan antara kecemasan dengan isu PHK terhadap motivasi kerja.

Terdapat dua perbedaan antara dua penelitian tersebut yaitu penelitian pertama karena adanya kebijakan dari perusahaan dan sebelumnya perusahaan tersebut sudah melakukan banyak pertimbangan dan mengkomunikasikan dengan karyawan akan adanya kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menyebabkan kebijakan PHK maka motivasi kerja meningkat. Sedangkan penelitian kedua dan ketiga memiliki judul yang sama dengan apa yang akan saya teliti tentang bagaimana kecemasan akan adanya ancaman PHK terhadap motivasi kerja karyawan.

Pada penelitian kedua mengatakan bahwa tidak adanya hubungan antara kecemasan dengan motivasi kerja ditengah ancaman PHK karena di sebabkan beberapa faktor yaitu ketidaktahuan karyawan tentang siapa yang akan terkena PHK sehingga tidak menimbulkan kecemasan yang berarti. Sedangkan pada penelitian yang ketiga terdapat hubungan antara kecemasan dengan motivasi kerja salah satu faktornya adalah karena rasa takut kehilangan pekerjaan dan rasa panik yang berlebihan menyebabkan hilangnya motivasi kerja.

Berdasarkan fenomena yang terjadi saat ini penulis tertarik dan ingin mengadakan penelitian tentang kondisi saat ini akibat dampak dari wabah COVID-19. Berangkat dari hal ini penulis memilih judul penelitian: **“Hubungan Antara Kecemasan Terkait Isu Ancaman PHK Imbas Wabah Covid-19 Terhadap Motivasi Kerja”**.

1.2 Tujuan Penelitian

Setelah membahas latar belakang dan menentukan rumusan masalah didapatkan tujuan penelitian yaitu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara kecemasan terkait isu ancaman PHK imbas wabah Covid-19 dengan motivasi kerja pada karyawan PT.X di Bekasi.

1.3 Manfaat Penelitian

1.3.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan ilmu psikologi dan dijadikan sebagai referensi oleh mahasiswa Psikologi untuk menambah wawasan. Serta hal tersebut dapat digunakan sebagai pedoman pustaka untuk penelitian dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi khususnya yang berkaitan dengan kecemasan dan motivasi kerja

1.3.2 Manfaat Praktis

1. Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi informasi apakah adanya hubungan antara kecemasan terkait isu wabah COVID-19 terhadap motivasi kerja pada perusahaan tersebut.

2. Karyawan

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi dan pengetahuan kepada karyawan tentang hubungan antara kecemasan dengan motivasi kerja karyawan.

3. Peneliti selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan salah satu sumber rujukan bagi peneliti yang akan meneliti lebih lanjut tentang kecemasan dan motivasi kerja dan dapat mengetahui jelas teori yang sudah dijelaskan.

1.4 Uraian Keaslian Penelitian

Uraian ini berisi tentang perbedaan penelitian yang telah dilakukan dengan yang akan dilakukan oleh penulis, berikut merupakan beberapa penelitian yang ada:

- 1) Peneliti pertama dilakukan oleh Ahmad Gunawan (2007) tentang “Hubungan Antara Kecemasan Terhadap Isu PHK dengan Motivasi Kerja pad karyawan” dimana penelitian tersebut mengatakan bahwa tidak adanya hubungan antara kecemasan dengan isu PHK terhadap motivasi kerja. Hal tersebut ditandai dengan beberapa nilai signifikansi diperoleh hasil $r_s = 0,113$ dan nilai signifikansinya 0,280. Karena nilai signifikan lebih besar dari $\alpha = 0,05$, maka tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kecemasan isu PHK terhadap motivasi kerja.
- 2) Peneliti yang kedua dilakukan oleh Budiman Arma Kalbe (2017) tentang “Hubungan Kecenderungan Kecemasan akan Isu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan Motivasi Kerja di PT. Hasta Ayu Nusantara Samarinda” dimana penelitian tersebut mengatakan bahwa tidak ada hubungan antara kecenderungan kecemasan akan isu pemutusan hubungan kerja dengan motivasi kerja di PT. Hasta Ayu Nusantara Samarinda yaitu didapatkan nilai R^2 diperoleh dari hasil determinasi sebesar 0,092 (9,2%) yang berarti variabel bebas (isu PHK) memberikan sumbangsih pengaruh hanya sebesar 9,2% terhadap variabel terikat (motivasi kerja), namun sisanya sebesar 90,8% justru cenderung dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- 3) Selanjutnya untuk penelitian ketiga, yang dilakukan oleh Sholiha Maratus (2017) tentang “Hubungan Tingkat Kecemasan Isu Ancaman PHK Dengan Motivasi Kerja Karyawan PT. Autokorindo Pratama” mengatakan bahwa nilai koefisien korelasi (r) sebesar -0,195 dengan signifikansi 0,017 karena

taraf signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada hubungan antara kecemasan ancaman PHK dengan motivasi kerja yaitu semakin tinggi kekhawatiran karyawan akan ancaman PHK maka semakin rendah motivasi kerja karyawan dan sebaliknya.

- 4) Penelitian yang ketiga dilakukan oleh Siti Aisyah (2016) tentang “Pengaruh Kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Pada Karyawan Tambang Batu Bara PT.Ryan Eka Pratama Samboja” dimana nilai $f_{hitung} = 1,864$ ($f_{hitung} > f_{tabel} = 1,748$) dan $p = 0.020$ ($p < 0,050$) yang berarti bahwa hipotesis ini diterima. Kemudian nilai *adjusted* $R^2 = 0,148$ dan nilai $R^2 = 0,320$ atau 32,0 persen yang menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh kebijakan pemutusan hubungan kerja dengan motivasi kerja sebesar 32,0 persen artinya semakin tinggi tingkat kebijakan pemutusan hubungan kerja maka semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan.
- 5) Penelitian yang terakhir yang dilakukan oleh Jeki Ferdinan Hutabarat tentang “ Hubungan Daya Juang dengan Kecemasan menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja” dimana hasil koefisien korelasi product moment sebesar 0,421 dengan signifikansi sebesar 0.000, karena nilai signifikansi $< 0,050$, semakin tinggi kecemasan terhadap isu PHK maka akan semakin tinggi pula daya juang karyawan dan sebaliknya.

Dari penelitian-penelitian diatas menunjukkan bahwa ada 3 penelitian yang memiliki variabel yang sama tetapi memiliki hasil yang berbeda, 2 penelitian diatas menunjukkan tidak adanya pengaruh terhadap isu kecemasan terhadap motivasi kerja sedangkan di penelitian yang ketiga terdapat hubungan antara kecemasan terhadap motivasi kerja yang membuat menurunnya motivasi kerja karyawan. Penelitian ke empat semakin tinggi kebijakan maka semakin tinggi motivasi kerjanya dan

penelitian yang kelima semakin tinggi kecemasan maka semakin tinggi motivasi kerja seseorang.

Berangkat dari hal inilah peneliti akan meneliti dengan variabel yang sama dengan penelitian satu, dua dan tiga sedangkan penelitian keempat dan kelima ada perbedaan di salah satu variabelnya tetapi dengan tujuan yang sama dan dengan kondisi ancaman PHK yang berbeda di sesuaikan dengan kondisi yang terjadi saat ini dan subjek serta lokasi yang berbeda dari penelitian sebelumnya.



