

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada dasarnya merupakan suatu kegiatan rutin yang dilakukan setiap organisasi demi kepentingan keberlangsungan usahanya. PHK adalah keluarnya anggota organisasi dari keanggotaan yang disebabkan oleh terbatasnya kesanggupan perusahaan dalam memenuhi kepentingan organisasi. (Muslim, 2020). PHK di akibatkan oleh hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha (Hidayani & Munthe, 2018). Pemberhentian hubungan ini dapat terjadi kapan saja selama tidak bertentangan dengan undang-undang dan kontrak kerja khusus setiap karyawan. (Sabri & Azman, 2015). Namun sayangnya, perusahaan kerap kali mengakhiri masa kerja para pekerja dengan masa kontrak masih berlangsung atau berjalan untuk mengurangi pengeluaran keuangan perusahaan tersebut agar keuangan stabil dan untuk menjaga agar perusahaan tidak mengalami kebangkrutan yang dengan terpaksa mengurangi para pekerja. (Mustofa & Hufron, 2022).

Alasan dari PHK sangat beragam dan salah satu faktor yang dominan mempengaruhi adalah tentang perekonomian yang sulit dan bangkrut sehingga membuat perusahaan tidak mampu menggaji pekerja sehingga menimbulkan banyak pengurangan pekerja. Berdasarkan data yang di dapat dari Badan Pusat Statistik (BPS) tingkat pengangguran terbuka di Indonesia di tahun 2020 bulan Februari tercatat sebanyak 05,01% (Juliannisa et al., 2021). Melalui data yang dilansir dari Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) per 1 Mei 2020 Jumlah pekerja sektor formal yang mengalami PHK sebanyak 375.165 orang dan pekerja sistem informal sebanyak 314.833 orang. Sehingga total pekerja yang mengalami PHK sebanyak 689.998 orang (Karunia Putri et al., 2021). Data yang diperoleh dari Kementerian Ketenagakerjaan dan BPJS Ketenagakerjaan, menerangkan bahwa pekerja yang terdampak langsung akibat Covid-19 berjumlah 2,8 juta pekerja (Middia Martanti et al., 2021) Salah satu perusahaan yang paling terdampak oleh situasi ekonomi yang tidak menentu saat ini adalah perusahaan yang bergerak

dibidang jasa transportasi penerbangan (Soehardi et al., 2020). Dihimpun dari situs berita Kompas.com, perusahaan maskapai Garuda Indonesia mengambil keputusan sulit dengan mengakhiri kontrak 700 karyawannya (Azanella, 2020). Berita sejenis juga dimuat oleh situs berita CNN Indonesia, (2020) bahwa langkah serupa juga dilakukan oleh Perusahaan penerbangan swasta Lion Air Group dengan mengakhiri kontrak 2.600 karyawannya dari total 29 ribu karyawan. Hal-hal sulit tersebut merupakan usaha dalam menyasiasi perubahan ekonomi serta dampak Covid 19 yang masih dapat dirasakan, sehingga perusahaan jasa penerbangan serempak melakukan efisiensi (Utari & Prakosawati, 2022).

Perusahaan yang mengalami kesulitan dalam hal keuangan tentu akan mengambil kebijakan-kebijakan khusus dan salah satu kemungkinan terburuknya adalah pengurangan karyawan atau PHK (Solichin & Noviana, 2023). Dengan perubahan yang cenderung mendadak dan tiba tiba membuat perusahaan maupun organisasi harus mengambil sikap dan keputusan untuk menyelamatkan keberlangsungan usahanya. Solusi dan keputusan yang diambil setiap perusahaan pun beragam, mulai dari restrukturisasi hutang, mengurangi beban operasional sampai PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) yang semuanya berdasarkan alasan efisiensi. Keputusan perusahaan untuk melakukan efisiensi menyebabkan kekhawatiran pada pekerja mengenai keberlangsungan karir pekerjaannya. Situasi perusahaan yang tidak aman dan mengancam dapat meningkatkan kecemasan dan ketakutan pada karyawan (Reisel et al., 2007). Tekanan yang datang secara tiba-tiba maupun yang berulang dapat mempengaruhi segala aktivitas kehidupan, akibatnya mempengaruhi cara berpikir dengan cara yang negatif, sehingga melemahkan daya juangnya untuk menghadapi kehidupan. (Mazaya & Supradewi, 1970) Hal ini mendatangkan ketidakpastian bagi para pekerja mengenai statusnya di dalam perusahaan (Debus et al., 2014).

Perusahaan tentu tidak menginginkan para pekerjanya menjadi kurang produktif atau kehilangan performa terbaiknya (Ramdhani & Sawitri, 2017). Jika berlangsung dalam jangka waktu lama maka dampak yang dialami pekerja akan melemahkan fisik hingga mental akibat dari cemas dan depresi (Prawiroharjo et al.,

2020). Akibatnya muncul perasaan cemas yang berlebih hingga sampai di titik menyerah dan pasrah akan keadaan (R. Putra et al., 2018). Pada akhirnya hal tersebut akan mempengaruhi sedikit banyak keberlangsungan organisasi atau perusahaan (Dharma, 2020).

Hasil penelitian dari Prestiana & Purbandini (2012) menjabarkan bahwa pekerja yang merasa ragu dengan kemampuannya cenderung mudah merasa cemas lalu menyerah (*Succumbing*) dalam menghadapi hambatan. Mereka tidak akan melakukan usaha apapun yang bertujuan untuk mengatasi hambatan yang ada, karena mereka meyakini bahwa tindakan yang mereka lakukan tidak akan memberikan dampak apapun. Situasi tidak nyaman tersebut diawali dengan ketidakbahagiaan (*unhappiness*) pada yang bersangkutan (Arsyila & Santoso, 2019). Faktor rasa lelah berkepanjangan (*fatigue*) juga mempengaruhi individu menyerah saat dihadapkan pada hambatan (Srivaniwati, 2019). Hilangnya keyakinan akan kemampuan diri yang diakibatkan oleh guncangan yang teramat hebat pada mental seseorang (Asmadi, 2018). Bilamana hal tersebut terjadi berkepanjangan pada situasi dan kondisi sehari-hari dalam rutinitas individu seperti dalam lingkungan pekerjaannya maka individu tersebut dapat dikategorikan mengalami *burnout* yang kadangkala menggunakan langkah-langkah ekstrem sebagai solusi (Romadhoni et al., 2015).

Ketidakpastian akan keberlangsungan karir memicu timbulnya kecemasan pada pekerja, saat seseorang menghadapi pergantian situasi dalam hidupnya serta dituntut untuk mampu menyesuaikan diri (Hidayatullah & Khoiri, 2022). Situasi bekerja yang awalnya menyenangkan menjadi sebaliknya akibat hilangnya rasa aman serta nyaman di lingkungan kerja dan berpengaruh kepada produktivitas dan kualitas bekerjanya (Kartikasari & Swasto, 2019). Kecemasan yang berlebih dan dalam jangka waktu yang lama menjadi hambatan yang di akibatkan oleh atmosfer lingkungan pekerjaan yang tidak mendukung, di mana adanya ketidakpastian dan kekhawatiran tentang keberlanjutan pekerjaan mereka di dalam suatu organisasi. Di satu sisi mereka ingin terus ada di dalam organisasi tempat mereka bekerja, namun di sisi lain mereka merasa bahwa posisinya (pekerjaan dan keberadaannya dalam

organisasi) senantiasa terancam. Kondisi inilah yang disebut sebagai *Job insecurity* (Setiawan & Hadianto, 2008).

Kang et al (2012) menjelaskan bahwa *Job insecurity* merupakan suatu kegelisahan yang dirasakan pekerja pada saat bekerja, saat mereka dihadapkan pada kondisi yang tidak menyenangkan. *Job insecurity* dapat dibedakan menjadi dua yakni kognitif dan afektif. Ketidakamanan kerja kognitif ialah pikiran tidak aman dan terancam dari seorang pekerja, sedangkan rasa tidak aman yang dialami karyawan saat berkerja merupakan ketidakamanan kerja afektif (Susan J Ashford et al., 1989). Perasaan kehilangan kekuasaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi atau situasi kerja yang terancam. Ketidakamanan kerja dikonseptualisasikan sebagai ketidakpastian serta kurangnya kontrol atas kelanjutan masa depan karir pekerja (Kekesi & Agyemang, 2014).

Menurut Fatmawati & Widyaningsih (2014) Pekerja yang mengalami ketidakpastian karir akan berdampak pada penurunan keyakinan bahwa pekerja akan tetap berada pada posisi yang sama. Jika pekerja berada dalam kondisi negatif berkepanjangan, maka hal tersebut dapat menjadi bumerang untuk perusahaan itu sendiri. Hal ini jika tidak dikomunikasikan dengan baik oleh perusahaan, maka para pekerja akan mengalami keterpurukan yang semakin dalam, hingga dapat dikatakan bahwa para pekerja mengalami *Succumbing*, yang dimanifestasikan dalam bentuk kondisi yang menurun ketika individu mengalah atau menyerah setelah menghadapi suatu ancaman atau kondisi yang menekan (Apriawal, 2022). Kondisi yang menekan dapat memicu perasaan yang muncul mencakup perasaan tidak berdaya, rasa takut, gelisah, merendahkan diri, merasa diri tak berharga dan ketidakmampuan mengatasi tuntutan lingkungan, akibatnya hal tersebut dapat mempengaruhi pola kehidupan individu (Chafsoh, 2020).

Lebih jauh lagi, dalam penelitian Nurani, (2017) dijelaskan bahwa karyawan yang mengalami keadaan *succumbing* dalam konteks pekerjaan, akan memiliki tingkat *job insecurity* yang tinggi. Hal ini juga yang menjadi dasar dilakukannya penelitian ini, yaitu mengukur signifikansi pengaruh dari *job insecurity*

yang dialami oleh karyawan yang terancam PHK dapatkah memicu karyawan mengalami keadaan *succumbing* atau justru tidak ada pengaruh yang signifikan.

Penelitian ini sangat menarik untuk dilakukan dikarenakan masih minimnya literatur yang membahas keterkaitan antara *job insecurity* dan *succumbing*. Terlebih didukung dengan subjek penelitian ini dimana berfokus untuk mengukur pada karyawan yang terancam PHK di sektor bisnis transportasi udara (Soehardi et al., 2020) dimana hal ini masih jarang dilakukan oleh para peneliti terdahulu. Pemilihan subjek tidak hanya berdasarkan pada minimnya literatur yang membahas (Diponegoro et al., 2021), tetapi didasarkan juga pada apa yang sudah dijelaskan sebelumnya bahwasanya terdapat data yang menunjukkan angka PHK besar-besaran yang menyasar seluruh wilayah sektor bisnis, tak terkecuali sektor transportasi udara (Utari & Prakosawati, 2022).

1.2 Rumusan Masalah

Penelitian dari Setiawan & Hadianto (2008) menerangkan bahwa sikap kerja karyawan yang baik saat mengalami ketidakpastian karir akan menghasilkan dampak positif bagi kinerja karyawan itu sendiri sehingga berakibat baik pada pekerjaannya maupun organisasi tempat mereka bekerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nopiando (2012) menjabarkan bahwa tingginya tingkat *job insecurity* akan dibarengi oleh tingkat kesejahteraan psikologis pekerja yang rendah serta sebaliknya, tingkat *job insecurity* yang rendah akan diikuti tingkat kesejahteraan psikologis pekerja yang tinggi. Suatu keadaan mengancam yang dirasakan oleh pekerja atas kelangsungan karir nya menyebabkan perubahan lingkungan (faktor eksternal) serta psikis seseorang (faktor internal).

Hasil penelitian dari Ismail (2015) menjelaskan bahwa tingkat *Job insecurity* yang tinggi sangat berpengaruh terhadap *intention to quit* pada pekerja. Hasil penelitian tersebut menjelaskan adanya pengaruh yang sejalan antara *job insecurity* dengan *intention to quit*. Artinya kenaikan nilai *job insecurity* akan menaikkan level *intention to quit*. Semakin tinggi *job insecurity*, maka akan semakin tinggi pula keinginan untuk keluar dari pekerjaan. (Mawei, 2016).

Penelitian dari (Ganson et al., 2021) menerangkan bahwa *Job Insecurity* yang diakibatkan oleh aktivitas bekerja dari rumah menimbulkan simtom kecemasan dan depresi. Perubahan mendadak pada tampilan kerja (*job features*) menjadi alasan utama *job insecurity*.

Hasil penelitian dari Tansey et al., (2016) menjelaskan bahwa individu yang memiliki tingkat *succumbing* lebih tinggi dibanding kepuasan hidup cenderung dapat memicu depresi yang berujung pada pelarian hingga keinginan untuk bunuh diri. Hal tersebut diakibatkan oleh perasaan tertekan yang dianggap terlalu berat.

Studi yang dilakukan oleh (Aryadelina & Laksmiwati, 2019) memperoleh kesimpulan bahwa seseorang yang mengalami *succumbing* merupakan individu yang mengalami keadaan penurunan diri dan menyebabkannya merasa kalah dan ingin menyerah atas situasi sulit yang menimpanya.

Penelitian terdahulu menyingkap bahwa *job insecurity* dan *succumbing* dapat dipengaruhi atau mempengaruhi variabel lain namun belum ada penelitian yang secara spesifik menyatakan bahwa *job insecurity* mempengaruhi *succumbing*, oleh sebab itu penelitian ini perlu dilakukan untuk mengetahui bagaimana tingkat *job insecurity* dan *succumbing* pekerja yang mengalami ancaman PHK di sektor bisnis transportasi udara.

Maka, rumusan masalah yang akan diukur dalam penelitian ini antara lain :

1. Apakah *Job insecurity* memiliki keterkaitan dengan *Succumbing* pada karyawan yang terancam PHK?
2. Bagaimana *Job insecurity* dapat memberikan pengaruh terhadap *Succumbing* pada karyawan yang terancam PHK?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui keterkaitan antara *Job insecurity* dan *Succumbing* pada karyawan yang terancam PHK.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Job insecurity* dan *Succumbing* pada karyawan yang terancam PHK.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis yang diharapkan adalah untuk memperkaya kajian psikologi industri dan organisasi, khususnya mengenai pengaruh *Job Insecurity* terhadap keadaan *Succumbing* yang dirasakan oleh pekerja yang mengalami ketidakpastian karir. Serta untuk memvalidasi hipotesa dengan serangkaian pembuktian yang di lakukan.
2. Manfaat praktis yang diharapkan dalam penelitian ini untuk menjadi bahan evaluasi bagi penelitian berikutnya, serta evaluasi untuk perusahaan maupun organisasi yang menjadi objek penelitian.

