

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan bebas di dunia industri dan organisasi, perkembangan teknologi informasi dan komunikasi (ICT), peningkatan pengetahuan konsumen, dan karyawan perusahaan, mendorong pelaku usaha yang memproduksi barang ataupun jasa mulai memperhitungkan faktor-faktor yang mampu meningkatkan kualitas maupun kuantitas produksi untuk meningkatkan perolehan/keuntungan, kepuasan layanan bagi konsumen, serta peningkatan kesejahteraan karyawan. Perusahaan dan organisasi di Jakarta berlomba-lomba dalam berinovasi dan menyesuaikan diri dengan keadaan global sekarang ini. Demi kelancaran kegiatan pada suatu perusahaan, tentu dibutuhkan karyawan yang senantiasa menjalankan perannya.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan dan merupakan aset perusahaan yang sangat bernilai. Tenaga kerja atau sumber daya manusia yang baik yang akan mencerminkan bagaimana perusahaan memperlakukan karyawannya. Karyawan merupakan individu yang memberikan jasa baik tenaga maupun pikirannya terkait untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian (Hasibuan, 2010). Dengan itu, suatu perusahaan yang hendak berpartisipasi dan berkontribusi terhadap progres industri dan organisasi, membutuhkan karyawan yang lebih dari yang semestinya. Ada beberapa kesepakatan kerja yang membutuhkan karyawan kontrak, karyawan yang secara hukum memiliki status bukan karyawan tetap atau karyawan yang bekerja hanya untuk waktu tertentu berdasarkan kesepakatan antara karyawan dan perusahaan pemberi kerja.

Tingginya kebutuhan hidup untuk dapat tetap bersaing di kota-kota besar, menuntut sebagian besar warganya untuk mencari pendapatan yang tetap. Dengan begitu, beberapa warga mengganti idealisme mereka dalam mencapai apa yang mereka inginkan, dengan bekerja untuk mencukupi kebutuhan, salah satunya

adalah dengan bekerja sebagai karyawan kontrak atau tetap di suatu perusahaan. Karyawan bekerja sehari-hari mengikuti jadwal pekerjaan yang monoton, tuntutan kerja yang tidak terduga, serta hal-hal lainnya yang menyebabkan kesehatan mental menjadi suatu case yang serius. Seperti yang dilansir dari Huffington Post dalam CNN Indonesia (2016) diprediksi sekitar 85% masalah atau kondisi mental pekerja di Amerika Serikat tidak terdiagnosa atau tidak mendapatkan perawatan. Begitu pula di Indonesia, di mana banyak perusahaan belum melakukan penanganan yang tepat bagi karyawannya. Selain itu, World Health Organization juga menetapkan fenomena kelelahan kerja sebagai penyakit internasional baru. Data ini didukung dengan prevalensi statistik mengenai *burnout*, bahwa 595.000 orang di Inggris menderita stress di tempat kerja pada tahun 2018.

Setiap progress dari industri maupun organisasi pasti memiliki perubahan tertentu seperti *merger*, *downsizing*, re-organisasi serta teknologi baru akan menjadi sumber ancaman bagi karyawan menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (dalam De Witte, 2005). Berdasarkan pendapat Ashford, *et al* (dalam Sverke, *et al* 2006), ketakutan akan adanya pemutusan hubungan kerja dalam suatu organisasi dapat menjadi latar belakang ketidakamanan kerja pada karyawan. Dalam melaksanakan pekerjaan, seringkali karyawan di sebuah kantor tidak luput dari rasa bosan, stress secara psikologis maupun fisik, dan kelelahan yang tidak dapat dihindari. Selain itu, setiap perusahaan mempunyai tujuan untuk memperoleh keuntungan dan keuntungan tersebut bisa diraih apabila terdukung oleh sumber daya manusia yang handal yang tidak mudah menyerah menghadapi kesulitan apapun, termasuk kesulitan-kesulitan yang berhubungan dengan pekerjaan, juga diharapkan karyawan tidak mudah terpengaruh oleh hal-hal yang negatif termasuk hal-hal yang dapat menimbulkan stres. Salah satu dampak stress kerja yang berkembang ke arah negatif adalah kejenuhan atau *burnout*. Menurut Kreitner dan Kinichi (dalam Satriyo, 2014) bahwa model stress mereka menunjukkan bahwa salah satu hasil dari stress secara psikologi adalah *burnout*. *Burnout* merupakan istilah populer untuk kondisi penurunan energi mental atau fisik setelah periode stres yang tidak sembuh-sembuh berkaitan dengan pekerjaan, terkadang dicirikan dengan pekerjaan atau dengan penyakit fisik. Baron dan Greenberg (dalam Rosyid, 1996) mengatakan bahwa *burnout* adalah suatu sindrom kelelahan emosional, fisik, dan mental, berhubungan dengan rendahnya perasaan harga diri, disebabkan

penderitaan stres yang intens dan berkepanjangan. Maslach (2001) menjelaskan *burnout* memiliki tiga dimensi utama, yaitu kelelahan yang baik secara fisik maupun psikis yang berakibat pada terkurasnya energi pada karyawan, depersonalisasi yang ditunjukkan dengan sikap menarik diri dari lingkungan sekitar akibat merasa gagal atau menghindari dari ketidakpastian dalam pekerjaan, dan rendahnya hasrat pencapaian diri sehingga berdampak pada kepercayaan diri atas pengerjaan tugas yang diberikan. Terdapat kasus pada tahun 2013 silam, Mita Dian, seorang *copywriter* Young & Rubicam, berusia 27 tahun, diwartakan meninggal dunia setelah bekerja selama 30 jam tanpa istirahat. Tekanan kerja yang membuatnya memprioritaskan pekerjaan di atas apapun dapat menghilangkan nyawanya. Pada layaknya seseorang mengerjakan pekerjaannya demi sebuah kompetisi, entah itu dengan rekan kerjanya, maupun dengan perusahaan lain yang sedang memperjuangkan sesuatu yang sama atau bahkan lebih baik. Terlebih ketika seseorang merasa hanya ia yang merasakan beban yang berat, seseorang akan merasa dirinya akan cepat atau lambat meninggalkan pekerjaannya, yang menimbulkan dirinya mengalami rasa *insecure*, atau tidak merasa aman akan pekerjaan yang sedang ia kerjakan.

Menurut Greenglass (dalam Hanafiah, 2014) salah satu dari hubungan antara pekerjaan dan kondisi mental seseorang adalah *job insecurity* atau ketidakamanan kerja. Selain itu, *job insecurity* adalah kondisi di mana seseorang yang bekerja dengan semestinya akan tetapi juga mengalami gangguan psikologis. Gangguan ini dapat muncul sebagai atmosfer lingkungan pekerjaan yang tidak mendukung, dimana adanya ketidakpastian dan kekhawatiran tentang keberlanjutan pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi pada masa yang akan datang. Menurut De Witte (dalam Vander Elst, 2013), *job insecurity* merupakan stressor kerja yang dapat menimbulkan reaksi *stress*, seperti perilaku negatif saat melakukan pekerjaan. Sedangkan menurut Sverke, Hellgren, dan Näswall (2002), *job insecurity* merupakan suatu pengalaman subjektif terkait kehilangan pekerjaan dan diasosiasikan sebagai sebuah perasaan ketidakberdayaan menjadi bagian dari pekerjaan tersebut. Borg dan Elizur (1992) menjelaskan tentang terbaginya *job insecurity* menjadi 2 bagian, yakni *cognitive job insecurity* yang terfokus kepada persepsi kemungkinan kehilangan pekerjaan, dan *affective job insecurity* yang terfokus kepada ketakutan akan kehilangan pekerjaan. *Job Insecurity* dianggap

sebagai fase pertama sebelum kehilangan pekerjaan dan terjadi dalam konteks perubahan organisasional (Bosman et al., 2005). *Job Insecurity* merupakan ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam (Suciati dkk., 2015). Kang dkk., (dalam Setiawan, 2016) menganggap ketidakamanan kerja sebagai suatu kegelisahan yang dirasakan karyawan pada saat bekerja dimana mereka dihadapkan pada kondisi yang tidak menyenangkan.

Berdasarkan cara pandang di atas, rasional bila kemudian muncul dugaan bahwa perasaan khawatir akan masa depan di dalam dunia kerja akan memiliki pengaruh terhadap gangguan psikologis tertentu, dalam hal ini, salah satunya adalah munculnya *burnout*. Karyawan yang dapat merasakan semua perasaan negatif itu tentu karena ada faktor dan penyebabnya, dari penelitian inilah akan diteliti apakah terdapat pengaruh dari ketidakamanan kerja terhadap *burnout* karyawan yang bekerja di perusahaan yang berlokasi di wilayah Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, dan Bekasi.

12 Identifikasi Masalah

Berdasarkan masalah yang melatarbelakangi penelitian ini, peneliti mengidentifikasi beberapa masalah pokok antara lain perubahan dinamis yang pasti akan dirasakan oleh suatu perusahaan, dan akan menimbulkan adanya ketakutan pemutusan hubungan kerja yang menyebabkan ketidakamanan kerja pada karyawan, selain itu, dalam melaksanakan pekerjaan, seringkali karyawan tidak luput dari rasa bosan, stress secara psikologis maupun fisik, dan kelelahan yang tidak dapat dihindari. Selanjutnya adalah tipe perusahaan yang cenderung ambisius sehingga terlalu fokus menggapai tujuan untuk memperoleh keuntungan tanpa memikirkan kesehatan mental karyawannya.

13 Pembatasan Masalah

- Fokus daripada penelitian ini adalah ketidakamanan kerja dan *burnout*.
- Kinerja karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan swasta di daerah Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, dan Bekasi.

14 Rumusan Masalah

- Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara *job insecurity* dan *burnout* pada karyawan di Jabodetabek?
- Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara *job insecurity* terhadap *burnout* pada karyawan di Jabodetabek?

15 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan yang dimiliki oleh *job insecurity* dengan *burnout* pada karyawan di Jabodetabek, serta mengetahui apakah masing-masing saling memengaruhi.

16 Manfaat Penelitian

Manfaat praktis:

- Dapat mengetahui kapabilitas dan kemampuan dari karyawan-karyawan di wilayah Jabodetabek.
- Memberikan pencerahan seputar teknis pekerjaan yang sekiranya dapat dikurangi atau diurungkan.
- Menciptakan ide pelatihan untuk karyawan di Jabodetabek.
- Menambahkan spesifikasi yang dikhususkan bagi karyawan di Jabodetabek.

Manfaat teoritis:

- Memahami variabel *job insecurity* dan *burnout*
- Mengimplementasikan ilmu psikologi industri dan organisasi yang sudah dipelajari di perkuliahan.