

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Salah satu permasalahan yang menyita perhatian dunia pada permulaan tahun 2020 adalah terjadinya pandemi *Covid-19*. *Corona Virus* sudah mulai tersebar di China sejak akhir tahun 2019 (Arnani, 2020). Setelah itu, pada awal tahun 2020 virus tersebut tersebar hampir ke berbagai negara. Indonesia menjadi salah satu negara yang terdampak pandemi *Covid-19*. Merebaknya *Corona Virus* secara cepat menjadikan Indonesia sebagai salah satu *Case Fatality Rate* tertinggi di dunia (Thorik, 2020), tercatat jumlah kasus kematian hingga 22 Desember 2021 sebanyak 144.034 (*Worldometers.info*, 22 Desember 2021).

Pandemi *Covid-19* membuat pemerintah menerapkan kebijakan untuk kegiatan yang melibatkan pertemuan banyak orang dan memiliki risiko penyebaran tinggi seperti pembelajaran, peribadatan, dan bekerja. Salah satu kebijakan dalam lingkup kerja yang masih berlaku hingga saat ini, kita kenal dengan sebutan *Work From Home* (WFH). Segala macam pekerjaan yang sekiranya dapat dilaksanakan di luar tempat kerja akan diubah dengan pelaksanaan kerja secara daring dari rumah. Untuk pekerjaan yang hanya dapat dilakukan di area kerja maka dilakukan membagi karyawan ke dalam beberapa kelompok (*shifting*). Cara tersebut dapat membatasi jumlah karyawan yang ada di lokasi khusus dengan jangka waktu tertentu (Sundblad, 2020). Saat ini, perkantoran pada daerah dengan status zona merah *Covid-19* diwajibkan

menerapkan WFH pada 75% karyawannya, sedangkan perkantoran pada zona lain dapat menerapkan WFH untuk 50% karyawannya (Farisa, 2021).

Perubahan yang tiba-tiba memberikan tekanan pada kondisi perekonomian sehingga menjadi tidak stabil dan terus menurun karena laju perekonomian yang tersendat akibat kebijakan pembatasan aktivitas di luar rumah. Perekonomian yang terus menurun selama pandemi *Covid-19* membuat perusahaan perlu berinovasi untuk beradaptasi dengan tuntutan kondisi yang ada, serta memaksa perusahaan untuk bertindak demi keberlangsungan usahanya. Perusahaan akan berusaha menekan bahkan memangkas pengeluaran selama kondisi perekonomian tidak stabil. Sebuah perusahaan erat kaitannya dengan Sumber Daya Manusia (SDM). Manusia menjadi faktor penting terjaganya keberlangsungan sebuah perusahaan. Pada situasi ini, perusahaan akan lebih mengutamakan karyawan dengan kinerja terbaik, jika kinerja seluruh karyawannya baik maka perusahaan dapat terus berjalan dan bertahan melalui masa-masa sulit. Hingga saat ini tercatat 29,4 juta penduduk mengalami PHK maupun pengurangan jam kerja serta gaji selama pandemi *Covid-19* (Triatmojo, 2021).

Pandemi *Covid-19* menjadi peristiwa yang menimbulkan berbagai macam perubahan dalam dunia kerja sehingga dapat menyebabkan masalah baru. Perubahan yang mengubah kebiasaan kerja dapat menimbulkan rasa tidak pasti, stres dan kecemasan akan keberlangsungan pekerjaan mereka (Chirumbolo dalam Adekiya, 2015). Penelitian menunjukkan empat dari sepuluh pekerja di Kanada merasa motivasi kerjanya berkurang sejak enam bulan mengalami pandemi *Covid-19* (Zura, 2020). Faktor seperti distraksi, perubahan dan ketidakpastian memberikan dampak yang besar. Didapati juga bahwa saat

pandemi *Covid-19*, pekerja merasa mereka membutuhkan usaha yang lebih banyak untuk mendapatkan hasil yang sama seperti saat keadaan normal. Dari diskusi *online* yang diadakan, didapati beberapa faktor yang disebutkan mempengaruhi motivasi pekerja di sana. Beberapa di antara mereka merasa lebih termotivasi karena berkurangnya distraksi dan mendapat alat penunjang dari perusahaan. Walau begitu, sebagian yang lain menyatakan motivasinya menurun karena merasa kesulitan menghadapi ketidakamanan kerja, kesulitan bekerja sama dari jarak jauh, pengurangan gaji, dan bayang-bayang pemberhentian kerja. Terdapat penelitian pula di Indonesia oleh Rachmat, Suwandi, dan Wahyuddin (2021) yang hasilnya menyatakan bahwa semakin lama pandemi *Covid-19* berlangsung, semakin rendah pula kinerja dan motivasi kerja karyawan.

Peneliti menemui permasalahan motivasi kerja karyawan yang rendah melalui wawancara dengan karyawan aktif yang bekerja di daerah Jakarta, yaitu KA dan AG. KA merupakan karyawan IT, subjek menyatakan bahwa selama pandemi *Covid-19* usaha yang diperlukan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan menjadi lebih besar, terlebih karena sumber daya manusia yang terbatas di perusahaannya. Selama pandemi *Covid-19*, subjek harus merangkap beberapa pekerjaan sekaligus walau gaji yang diterimanya sama. Subjek mengaku bahwa sejauh ini masih berusaha menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, walau dalam pengerjaannya tidak seantusias sebelum pandemi. AG seorang karyawan bank swasta, subjek menyatakan bahwa selama pandemi *Covid-19* diperlukan usaha pribadi yang lebih untuk menyelesaikan target pekerjaannya. Target kerja yang tidak tercapai dapat berimbas pada tidak diterimanya bonus ataupun terjadi pemotongan gaji. Desakan tersebut membuat

subjek merasa tidak perlu terlalu memikirkan kualitas hasil akhir pekerjaannya, selama hasil kerjanya masih dapat diterima dan target kerjanya telah tercapai itu sudah cukup baginya. Subjek merasa bahwa akhir-akhir ini ia semakin kehilangan motivasi dalam bekerja. Subjek mengaku menjadi tidak disiplin dalam bekerja, terkadang subjek mencuri waktu kerja dengan berbincang serta bermain game *online* melalui aplikasi *discord* di sela pekerjaan untuk mengalihkan pikirannya dari pekerjaan. Hal tersebut dilakukan subjek karena merasa waktu pribadinya juga terpotong oleh adanya lembur mendadak.

Setelah melakukan wawancara ditemui bahwa motivasi karyawan yang turun dapat berdampak pada kinerja mereka yang tidak seantusias sebelum pandemi. Motivasi kerja disebutkan berhubungan dengan kinerja, hasil penelitian menyatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja seseorang (Sanny dan Kristanti, 2012). Beban kerja semakin banyak membuat subjek kehilangan antusias dalam bekerja sehingga pekerjaan diselesaikan ala kadarnya. Karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi akan berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin, meluangkan waktu dan memberikan usaha yang lebih. Karyawan dengan motivasi kerja rendah, akan menyelesaikan pekerjaan dengan kondisi seadanya tanpa usaha yang lebih. Hal tersebut tentunya dapat berdampak pada kualitas hasil kerja karyawan. Ditemui pula pada subjek AG, bahwa tekanan pekerjaan membuat motivasi kerja turun hingga berpengaruh besar pada kedisiplinannya saat bekerja. Kinerja tinggi dapat diperoleh dari motivasi kerja yang tinggi di mana berdampak pula pada disiplin kerja (Bawono, Setyadi & Hamid, 2020). Dengan begitu, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja seseorang dalam bekerja sangatlah penting, terlebih bagi perusahaan dalam mencapai target kerja.

Pinder menjelaskan motivasi kerja sebagai seperangkat energi dari dalam maupun luar diri individu yang mendorong individu tersebut untuk melaksanakan perilaku kerja serta menentukan bentuk, arah dan jangka waktunya (Latham & Pinder, 2005). Sejalan dengan pengertian tersebut, George dan Jones (2012) menyatakan 3 aspek kerja yaitu arah perilaku, tingkat usaha dan tingkat kegigihan. Gallerman (Bonita & Nurtjahjanti, 2016) menyatakan bahwa faktor penting yang menumbuhkan motivasi kerja adalah terpenuhinya kebutuhan dasar manusia. Kebutuhan manusia dibedakan menjadi dua macam, yaitu kebutuhan biologis dan psikologis. Kebutuhan biologis dapat berupa terpenuhinya *sandang, pangan, dan papan*. Kemudian dalam kebutuhan psikologis ada sebuah kebutuhan yang disebut kebutuhan akan rasa aman (*security*). Kebutuhan akan rasa aman merupakan kebutuhan dasar tingkat dua dalam teori hierarki kebutuhan Maslow (Bonita & Nurtjahjanti, 2016). Dapat diartikan bahwa kebutuhan ini mutlak untuk dipenuhi. Saat kebutuhan akan rasa aman tidak terpenuhi, maka akan muncul perasaan tidak aman (*insecurity*) dari dalam diri orang tersebut. Pada konteks pekerjaan, rasa tidak aman tersebut dikenal sebagai *Job Insecurity*.

Job insecurity merupakan rasa cemas dan tidak berdaya karena tidak dapat melakukan apa-apa ketika menemui situasi yang mengancam pekerjaan karyawan (Greenhalgh & Rosenblatt dalam Witte, 2005). Perubahan lingkungan dan cara bekerja ditambah maraknya PHK dapat meningkatkan kecemasan hingga perasaan terancam karyawan. Perasaan-perasaan tersebut merujuk pada rasa tidak aman dalam bekerja (*job insecurity*). Karyawan yang melakukan WFH atau kerja *shift* dapat rentan mengalami rasa ketidak-amanan dalam hal waktu kerja serta target kerja yang dapat berimbas pada berkurangnya gaji. Perubahan

suasana dan kurangnya pengawasan dalam bekerja mengakibatkan hilangnya motivasi kerja karyawan (Dewayani, 2020).

Berdasarkan beberapa penelitian yang sudah ada, ditemukan bahwa *job insecurity* memiliki peran terhadap motivasi kerja karyawan. Menurut penelitian Bonita & Nurtjahjanti (2016), didapatkan kesimpulan bahwa *job insecurity* dan motivasi kerja berhubungan secara negatif. Artinya, semakin tinggi tingkat *job insecurity* seseorang, maka semakin rendah tingkat motivasi kerja orang tersebut. Sebaliknya, saat tingkat *job insecurity* seseorang rendah, maka tingkat motivasi kerja orang tersebut akan bertambah. Hal tersebut juga sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Kaniawati dan Safitri (2014), dimana semakin tinggi keamanan kerja (*job security*) karyawan maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan dan semakin rendah keamanan kerja karyawan maka semakin rendah pula motivasi kerja mereka.

Motivasi kerja memegang peran penting dalam kinerja karyawan dalam menjaga keberlangsungan perusahaan. Salah satu syarat terpenuhinya motivasi kerja adalah tercukupinya kebutuhan manusia yang dapat berupa fisik maupun psikis. Dalam kebutuhan psikis terdapat kebutuhan akan rasa aman, jika tidak terpenuhi dapat menimbulkan rasa tidak aman yang dalam dunia kerja disebut sebagai *Job Insecurity*. Berlangsungnya pandemi *Covid-19* di tahun ini menimbulkan berbagai macam perubahan yang mengarah pada rasa tidak aman. Dari permasalahan tersebut maka peneliti ingin meneliti apakah ada hubungan yang timbul antara *job insecurity* dengan motivasi kerja karyawan di saat pandemi *Covid-19*?. Peneliti memfokuskan subjek penelitian pada karyawan yang terdampak kebijakan kerja selama pandemi *Covid-19* berlangsung. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya pada latar belakang peristiwa yang

sedang terjadi yaitu pandemi *Covid-19*. Selain itu, penelitian terdahulu menggunakan partisipan yang berasal dari satu organisasi, sedangkan penelitian kali ini menggunakan partisipan dari berbagai macam perusahaan.

1.2. Tujuan Penelitian

Penelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *job insecurity* dengan motivasi kerja pada karyawan di masa pandemi *Covid-19*.

1.3. Manfaat Penelitian

Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya informasi dalam bidang ilmu psikologis, terutama pada bidang psikologi industri. Selain itu, diharapkan hasil penelitian nantinya dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya mengenai *job insecurity* ataupun motivasi kerja karyawan di tengah situasi khusus seperti pandemi *Covid-19* saat ini.

Manfaat Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi mengenai hubungan yang timbul antara *job insecurity* dengan motivasi kerja karyawan di masa pandemi *Covid-19*.