

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) adalah wabah penyakit yang menyerang sistem pernafasan yang disebabkan oleh virus SARS CoV-2, penyebaran virus ini sudah meluas ke berbagai penjuru dunia. Awal melonjaknya kasus positif virus corona di Indonesia mendorong pemerintah untuk menetapkan kejadian luar biasa (KLB) di berbagai kota di Indonesia. Pemerintah telah membuat kebijakan untuk mengantisipasi penyebaran virus ini. Kebijakan yang diambil oleh pemerintah tersebut adalah Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB).

Akibat dari kebijakan yang diambil oleh pemerintah ini menimbulkan beberapa respon negatif bagi masyarakat terutama bagi seorang karyawan. Brooks dkk. (2020) dampak psikologis yang diakibatkan karena Covid - 19 yaitu timbulnya perasaan gelisah, sulit tidur, khawatir, ketakutan akan terinfeksi, kekesalan, gangguan stress pasca-trauma (*post-traumatic stress disorder*), serta merasa tidak berdaya. Bahkan untuk beberapa psikolog dan psikiatris juga mencatat sebagian besar dari semua jenis gangguan mental ringan hingga gangguan mental berat dapat terjadi pada kondisi seperti saat ini. Hal inilah yang menyebabkan turunnya kualitas hidup seorang individu terutama karyawan. Ditambah lagi banyaknya kasus pemutusan hubungan kerja yang menimbulkan kecemasan akan kehilangan pekerjaan sehingga

menyebabkan karyawan kurang fokus dalam bekerja yang berakibat pada turunnya motivasi kerja pada karyawan.

Motivasi kerja merupakan faktor pendorong seseorang dalam melakukan pekerjaan tentu sangat penting terlebih pada masa pandemi Covid – 19 seperti saat ini. Akan tetapi pada masa pandemi motivasi kerja karyawan dalam berbagai sektor bukannya semakin meningkat melainkan semakin menurun (Kosakoy, 2021). Kendala yang dialami adalah sepiya pekerjaan dari biasanya sehingga mengakibatkan karyawan merasa bosan karena tidak banyak pekerjaan yang bisa dilakukan, hal ini yang akhirnya mempengaruhi jam kerja karyawan guna mengurangi biaya operasional. Dengan pengurangan jam kerja ini maka secara tidak langsung mempengaruhi jumlah gaji yang diterima oleh karyawan. Tak sedikit juga perusahaan yang terpaksa melakukan pemutusan hubungan kerja guna mempertahankan keutuhan dari perusahaannya (HR Note.asia, 2020).

Berdasarkan data dari Jurnal Kependudukan Indonesia Ngadi dkk. (2020) adanya Covid-19 menyebabkan kurang lebih 8,5% pekerja di Jawa Tengah mengalami pemutusan hubungan kerja pada akhir April 2020 selama PSBB berlangsung. Bukan hanya Jawa Tengah saja namun juga berdampak di seluruh kota-kota besar di Indonesia. Persentase pemutusan hubungan kerja di Indonesia sendiri pada akhir bulan April 2020 sebesar 16,5% dengan pembagian sebanyak 1,8% pemutusan hubungan kerja dengan diberikan pesangon dan 13,8% pemutusan hubungan kerja tanpa diberikan pesangon.

PT. X Semarang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang industri garmen yang juga terkena imbas dari adanya Covid

-19. Pada awal melonjaknya kasus penyebaran Covid-19. Perusahaan ini diliburkan total selama 14 hari dan mulai beroperasi kembali setelah masa *lockdown* selesai, namun terdapat pemangkasan jam kerja yang dimana biasanya karyawan bekerja selama enam hari dalam seminggu kini hanya menjadi tiga hari dalam seminggu, hal ini berpengaruh terhadap kondisi perekonomian perusahaan karena penjualan barang yang juga menurun. Apabila kasus pandemi seperti ini jika tak kunjung berakhir maka akan menimbulkan dampak negatif pada kesehatan fisik dan psikologis karyawan, hal ini disebabkan karena karyawan merasa cemas dan takut akan terjadinya pemutusan hubungan kerja pada dirinya karena melihat perekonomian perusahaan menurun. Kecemasan pemutusan hubungan kerja ini juga menimbulkan dampak negative lainnya yaitu menurunnya motivasi kerja karyawan karena karyawan sibuk bertanya – tanya pada dirinya mengenai kepastian dalam pekerjaannya (Davy, 1997).

Hasil wawancara dengan salah satu manager PT. X Semarang yang dilakukan pada hari jumat, 18 Juni 2021 mengungkapkan bahwa adanya penurunan motivasi kerja karyawan yang dapat dilihat dari banyaknya barang *reject* yang dihasilkan. Penurunan motivasi ini diakibatkan karena adanya pemangkasan jam kerja karyawan yang berdampak terhadap gaji yang diterimanya, ditambah lagi dengan banyaknya kasus pemutusan hubungan kerja yang ada membuat karyawan berfikir apakah dirinya masih akan dipekerjakan atau tidak.

Selanjutnya hasil wawancara yang dikemukakan oleh seorang operator PT. X Semarang yang berusia (52 th) menyebutkan bahwa memang terdapat kecemasan pada dirinya semenjak mengetahui

banyaknya kasus pemutusan hubungan kerja yang terjadi di luar akibat adanya Covid – 19, ditambah lagi melihat dari kondisi perekonomian perusahaan yang saat ini sedang menurun dan adanya pemangkasan jam kerja membuat lebih was – was terhadap pekerjaannya saat ini. “Bekerja di situasi yang seperti ini membuat saya kurang termotivasi ketika hendak berangkat kerja, seperti ada rasa aras -arasan dalam diri saya untuk berangkat kerja karena banyak sekali kecemasan yang saya rasakan, apa lagi diusia saya yang sudah dibilang lanjut. Kecemasan yang saya alami itu seperti takut kalau saya berangkat kerja lalu dipanggil diberi surat PHK, takut juga tertular virus, pemakaian APD yang terlalu ribet sehingga membuat saya kurang nyaman dalam bekerja” ujar seorang operator tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dari manager dan operator, penurunan motivasi kerja yang terjadi pada PT. X Semarang ini diakibatkan karena adanya pemangkasan jam kerja yang berakibat terhadap berkurangnya gaji yang diterima dan juga perasaan cemas terhadap pemutusan hubungan kerja karena kondisi perusahaan yang banyak mengalami kerugian.

Motivasi berperan penting dalam upaya meningkatkan kinerja pada karyawan. Oleh karena itu, perusahaan wajib untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan memberikan kesempatan pada karyawan dalam pemenuhan kebutuhan serta aktualisasi diri. Menurut Siagian (2011) motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang diberikan untuk seorang anggota organisasi agar anggota organisasi tersebut dapat bersedia serta berkenan untuk mengeluarkan segala kemampuan yang dimilikinya baik

dalam bentuk keterampilan, tenaga, maupun waktu untuk dapat menyelesaikan seluruh tugas dan tanggung jawabnya serta menyelesaikan kewajibannya dalam pencapaian sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi dan juga kepentingan pribadi dari para anggota tersebut akan tetap terpelihara.

Motivasi kerja pada karyawan ini juga dipengaruhi oleh bagaimana kondisi perusahaan tempat mereka bekerja saat ini. Perusahaan yang saat ini sedang dalam kondisi pailit atau mengalami kerugian seperti terjadinya penurunan keuntungan, adanya kenaikan dalam biaya operasional, kesulitan dalam pemasaran produk, dan kondisi lingkungan yang dirasa kurang aman bagi karyawan yang memicu timbulnya kecemasan juga dapat mempengaruhi motivasi kerja pada karyawan perusahaan tersebut. Menurut Omolo (2015) motivasi merupakan salah satu kunci kesuksesan dari sebuah organisasi, karena motivasi dapat menjaga kesinambungan dari suatu pekerjaan dengan cara yang kuat untuk tetap mempertahankan perusahaan agar dapat bertahan hidup.

Tujuan motivasi menurut Hasibuan (2001) yaitu mendorong semangat kerja karyawan, meningkatkan kinerja karyawan, meningkatkan produktivitas karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, meningkatkan kedisiplinan, meningkatkan partisipasi dan kreativitas karyawan, meningkatkan rasa tanggung jawab, menciptakan hubungan kerja yang baik, mengefektifkan pengadaan karyawan, meningkatkan kesejahteraan, meningkatkan efisiensi dalam penggunaan alat dan bahan baku produksi, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan serta perusahaan.

Motivasi seseorang tidak hanya berasal dari dalam individu itu sendiri tetapi juga harus ada perpaduan yang baik antara diri sendiri, lingkungan dan juga atasan. Menurut Siagian (2011) mengungkapkan bahwa, terdapat lima hierarki kebutuhan dasar yang ada pada kehidupan manusia yang dapat dijadikan sebagai indikator dalam motivasi, lima kebutuhan dasar ini terdiri dari kebutuhan fisiologikal, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan untuk berhubungan sosial, kebutuhan prestise (kebutuhan untuk dihargai) serta kebutuhan aktualisasi diri. Jika lima kebutuhan dasar manusia itu dapat terpenuhi maka itu juga yang akan dapat mendorong adanya motivasi dari seorang individu tersebut.

Faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pada karyawan menurut (Robbin & Judge, 2015) adalah keberhasilan dalam pelaksanaan, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, pengembangan, kebijakan dan administrasi dalam perusahaan, supervisi, hubungan interpersonal, kondisi kerja, serta gaji. Sedangkan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan di masa pandemi seperti ini adalah kondisi kerja, dimana ketika seorang karyawan merasa tidak aman dan muncul rasa takut akan terjadi pemutusan hubungan kerja terhadap dirinya, hal tersebut memicu penurunan produktivitas karyawan dalam bekerja dikarenakan adanya kecemasan pada diri karyawan.

Kecemasan merupakan suatu hal yang dapat menimpa hampir pada setiap orang di waktu tertentu dalam kehidupannya yang merupakan reaksi normal untuk menghadapi situasi yang sangat menekan dalam kehidupan, rasa cemas ini dapat muncul dengan sendirinya atau dapat juga

bergabung dengan gejala lain. Menurut Hurlock (dalam Mu'arifah, 2005) kecemasan merupakan suatu kegelisahan umum yang terjadi terhadap peristiwa yang akan datang namun peristiwa tersebut belum jelas dan belum pasti, atau dengan kata lain peristiwa tersebut masih merupakan bayangan yang tidak pasti.

Respon kecemasan yang dialami seseorang terhadap suatu pandemi dapat bervariasi antara satu orang dengan orang lain (Ahmad & Murad, 2020). Kecemasan dapat menimpa siapa saja tanpa mengenal suatu batasan, termasuk yang dialami oleh karyawan perusahaan atau organisasi. Kecemasan yang dialami oleh karyawan ini disebabkan oleh kondisi perekonomian perusahaan atau karena adanya perubahan dari nilai mata uang yang berdampak pada sulitnya pemasaran suatu produk untuk menjual produk yang sudah jadi, sehingga proses produksi juga menjadi terancam. Hal – hal seperti inilah yang menimbulkan kecemasan terhadap karyawan karena suatu organisasi atau perusahaan dianggap sudah tidak dapat lagi mempertahankan perusahaannya dan kelangsungan pekerjaan untuk karyawannya di perusahaan tersebut.

Kecemasan yang dialami oleh karyawan terhadap pemutusan hubungan kerja merupakan suatu keadaan atau perasaan yang tidak menyenangkan dan bersifat subjektif yang biasa dialami oleh seorang karyawan. Dengan ketidak pastian yang dialami karyawan pada masa pandemi Covid - 19 seperti ini menyebabkan individu merasa takut, tidak nyaman dalam pikiran, serta bingung untuk menghadapi masa yang akan datang. Smithson (2000) mengartikan rasa tidak aman merupakan rasa bingung yang ditunjukkan oleh karyawan sebagai gambaran kondisi

psikologisnya yang disebabkan oleh kondisi lingkungan perusahaan yang berubah – ubah. Kebingungan yang dirasakan karyawan inilah yang memicu terjadinya penurunan motivasi kerja karyawan terhadap suatu organisasi. Mccarthy et al., (2015) mengemukakan bahwa kecemasan kerja dapat dikelola dengan memperhatikan faktor lain sehingga kecemasan tidak berdampak buruk bagi perusahaan tersebut.

Zandifar & Badrfam, (2020) mengungkapkan bahwa situasi pandemi seperti ini belum diketahui berapa lama dan hingga kapan akan bertahan, berapa banyak jumlah orang yang akan terinfeksi serta berapa lama hidup orang akan terganggu. Maka langkah awal yang harus dilakukan untuk diri sendiri adalah dengan melakukan penerimaan, karena dengan penerimaan maka diri kita akan menyadari bahwa Covid – 19 ini memang merupakan sebuah kenyataan yang sedang terjadi dan harus dihadapi pada saat ini. Penerimaan ini dapat berasal dari individu itu sendiri atau dari lingkungan sekitar yang dapat mempengaruhi individu tersebut. Dengan kita bisa menerima kondisi yang sekarang maka kita akan lebih siap untuk beradaptasi.

Hasil penelitian (Kube, 2017) menyebutkan bahwa karyawan di PT. A Samarinda memiliki kecenderungan kecemasan yang rendah akan isu pemutusan hubungan kerja. Hasil selanjutnya dikemukakan oleh (Gunawan, 2007) yang menyebutkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara karyawan kontrak dan tetap mengenai kecemasan terhadap isu pemutusan hubungan kerja dengan motivasi kerja pada karyawan di PT. Y Bogor. Pendapat selanjutnya dikemukakan oleh (Widyantari, dkk. 2020) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan

antara kecemasan terhadap pemutusan hubungan kerja dengan motivasi kerja karyawan di PT. E Salatiga.

Berdasarkan fenomena dan dengan membandingkan dari beberapa hasil survey yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti permasalahan tersebut, apakah terdapat hubungan antara kecemasan pemutusan hubungan kerja dengan motivasi kerja karyawan di PT. X Semarang pada masa pandemi Covid -19.

1.2. Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kecemasan pemutusan hubungan kerja dengan motivasi kerja karyawan di PT. X Semarang pada masa pandemi Covid -19.

1.3. Manfaat

1.3.1. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat bermanfaat untuk mengembangkan ilmu psikologi terutama dalam bidang psikologi industri dan organisasi.

1.3.2. Manfaat Praktis

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumbang edukasi bagi karyawan PT. X Semarang dan digunakan untuk meningkatkan referensi motivasi kerja pada karyawan yang dikaji dari kecemasan pada masa pandemi Covid - 19.