

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi menuntut perusahaan untuk bekerja secara efektif, efisien, dan produktif agar dapat bertahan dalam persaingan yang semakin ketat. Saat ini dunia telah memasuki era revolusi industri 4.0 yang menjadi sebuah era dengan perubahan yang inovatif dan kompetitif. Keberlangsung suatu perusahaan tidak lepas dari aktivitas sumber dayanya, salah satunya adalah sumber daya manusia (SDM) (Prestiana & Setiawan, 2021). Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang penting dalam perusahaan karena di tangan manusialah segala inovasi akan direalisasikan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset yang memiliki peran penting dalam suatu perusahaan, yang melaksanakan berbagai kegiatan pengembangan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. SDM merupakan salah satu penentu tercapainya visi dan misi organisasi, sehingga perlu adanya suatu rancangan yang efektif agar mampu mengelola dan menciptakan keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas akan berdampak baik bagi perusahaan dimana tempat bekerja. Namun, seringkali ada beberapa sumber daya yang kurang berkualitas seperti kurang memiliki keseimbangan yang kurang baik dalam hal mengatur antara kehidupan dan kerjanya (Nur & Prestiana, 2019). Perkembangann dunia kerja pada era globalisasi dan digitalisasi saat ini membawa perubahan yang signifikan terhadap sistem ketenagakerjaan. Persaingan yang semakin ketat, kemajuan teknologi, serta kebijakan efisiensi Perusahaan mendorong banyak organisasi untuk menerapkan system kerja yang fleksibel, seperti kontrak jangka pendek, *outsourcing*, dan pemutusan hubungan kerja (PHK).

Pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Pada Pasal 59 ayat (4) dijelaskan bahwa perjanjian kerja dengan jangka waktu tertentu hanya dapat

diberlakukan paling lama selama dua tahun dan dapat diperpanjang satu kali dengan durasi maksimal satu tahun. Dalam hubungan kerja, terdapat beberapa jenis status kepegawaian, antara lain pekerja tetap, pekerja kontrak, pekerja paruh waktu, pekerja honorer, dan pekerja borongan. Penentuan status tersebut bergantung pada bentuk perjanjian kerja yang disepakati antara perusahaan dan pekerja (Undang-Undang Republik Indonesia tentang Ketenagakerjaan, 2003).

Pada tahun 2023, kesejahteraan psikologis karyawan menjadi perhatian utama dalam lingkungan kerja akibat meningkatnya ketidakpastian ekonomi serta perubahan pola dan sistem ketenagakerjaan. Penerapan pola kerja kontrak, *outsourcing*, dan tingginya tuntutan fleksibilitas serta produktivitas turut menimbulkan perasaan tidak aman terhadap keberlangsungan pekerjaan. Situasi ini mendorong munculnya *job insecurity*, yaitu kondisi psikologis berupa kekhawatiran dan rasa terancam terkait masa depan pekerjaan, yang dapat berdampak pada meningkatnya stres, kecemasan, serta menurunnya kesejahteraan psikologis karyawan.

Di sisi lain, respons karyawan terhadap kondisi kerja yang tidak stabil tersebut tidak bersifat seragam. Perbedaan reaksi ini dipengaruhi oleh karakteristik internal individu, salah satunya adalah *hardiness*. Karyawan yang memiliki *hardiness* tinggi umumnya menunjukkan tingkat komitmen yang baik, keyakinan akan kemampuan mengendalikan situasi, serta kecenderungan untuk memaknai perubahan dan tantangan sebagai kesempatan untuk berkembang. Sikap ini memungkinkan individu untuk menghadapi tekanan kerja secara lebih adaptif dan tetap menjaga kesejahteraan psikologis meskipun berada dalam kondisi kerja yang penuh ketidakpastian.

Oleh karena itu, fenomena kesejahteraan psikologis karyawan pada tahun 2023 tidak hanya berkaitan dengan faktor eksternal seperti *job insecurity*, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor internal berupa *hardiness*. Kedua variabel tersebut menjadi aspek penting untuk dikaji lebih lanjut guna memahami upaya karyawan dalam mempertahankan kesejahteraan psikologis di tengah dinamika dunia kerja yang semakin kompleks.

Ryff dan Keyes (1995) menjelaskan bahwa kesejahteraan psikologis menggambarkan kondisi individu yang mampu menilai dirinya dan orang lain secara positif, memiliki kemandirian dalam mengambil keputusan, serta dapat mengatur dan mengarahkan perilakunya secara efektif. Selain itu, individu yang memiliki kesejahteraan psikologis yang baik juga menunjukkan kemampuan untuk membentuk dan menyesuaikan lingkungan sesuai dengan kebutuhan pribadi, memiliki arah dan tujuan hidup yang jelas, memaknai kehidupannya secara positif, serta senantiasa berupaya mengembangkan potensi diri. Karyawan yang memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi akan dapat terhindar dari stres kerja karena stres kerja memiliki dampak negatif, yaitu kecemasan dalam bekerja, konsentrasi yang buruk, tidak mampu mengambil keputusan, dan ketidakpuasan dalam bekerja (Todaga & Wijono, 2022). Kesejahteraan psikologis ditandai oleh sejumlah karakteristik, antara lain perasaan bahagia, kualitas hubungan interpersonal yang positif, kepuasan terhadap kehidupan, rasa percaya diri, serta kemampuan individu dalam menghadapi tekanan dan tantangan hidup (Putri dkk, 2023). Selain itu, individu yang memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang baik cenderung mampu memahami dan menafsirkan berbagai situasi dengan tepat, menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitarnya, mengambil keputusan secara efektif, serta merasakan kepuasan dalam menjalani kehidupannya. (Savitri dkk, 2024)

Widyawati (2022) mengatakan bahwa kesejahteraan psikologis merupakan aturan tentang hidup yang berjalan dengan baik. Aturan ini merupakan gabungan dari merasa baik dan bereaksi secara normal didalam kehidupan manusia. Sejahtera secara psikologis tidak berarti individu merasa baik atau merasakan emosi positif diseluruh waktu, namun mampu mengelola emosi dirasakan negatif.

Tingkat kesejahteraan psikologis karyawan dipengaruhi oleh cara individu mengevaluasi pengalaman hidupnya selama bekerja. Berbagai kondisi kerja, baik yang menyenangkan maupun menantang, dipersepsikan sebagai pengalaman psikologis oleh karyawan. Penelitian Zulia (2021) menunjukkan bahwa evaluasi inti (*core evaluations*) memiliki pengaruh positif terhadap

pembentukan kesejahteraan psikologis karyawan. Hal ini menegaskan bahwa cara individu menafsirkan lingkungan kerjanya dapat memengaruhi kondisi psikologisnya. Interpretasi pengalaman yang bersifat positif akan meningkatkan kepuasan diri karyawan, yang menjadi dasar optimalisasi kesejahteraan psikologis. Salah satu bentuk evaluasi yang penting adalah persepsi terhadap ketidakamanan kerja (*job insecurity*) yang dirasakan dalam pekerjaan yang dijalani. Nita (2023) *job insecurity* tidak hanya berhubungan dengan dimensi kebahagiaan dan kepuasan, tetapi juga berhubungan dengan dimensi emosi positif dan dimensi penguasaan lingkungan dari kesejahteraan psikologis. Munculnya rasa kekhawatiran dan ketakutan sebagai inti dari *job insecurity* merupakan emosi positif yang rendah. Seorang pekerja yang mengalami *job insecurity* berarti ia tidak memiliki keyakinan terhadap kemampuannya bertahan menghadapi ketidakpastian hubungan kerja. (Rahmadhanty & Wibowo, 2022)

Greenhalgh and Rosenblatt (Lisa dkk, 2020) mendefinisikan *job insecurity* atau ketidakamanan kerja sebagai ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Dengan berbagai perubahan yang terjadi dalam organisasi, karyawan sangat mungkin terasa terancam, gelisah dan tidak aman karena potensi perubahan untuk mempengaruhi kondisi kerja dan kelanjutan hubungan serta balas jasa yang diterimanya dari organisasi. Agar karyawan dapat bekerja sesuai aturan dan tetap produktif, perusahaan perlu memperhatikan aspek keamanan dan kenyamanan kerja, karena kondisi ini berpengaruh terhadap disiplin serta dapat menurunkan risiko munculnya *job insecurity*. *Job insecurity* sendiri menggambarkan kondisi psikologis berupa ketegangan, kegelisahan, kekhawatiran, stres, dan rasa ketidakpastian terhadap pekerjaan, yang pada akhirnya membuat individu kesulitan mengendalikan diri dalam menjaga keseimbangan dan kepuasan kerja (Kurnia dkk., 2019). *Job insecurity* berkaitan dengan rasa tidak aman yang dialami karyawan akibat adanya perubahan di lingkungan kerja. Perubahan tersebut menimbulkan ketidakpastian mengenai kelangsungan pekerjaan mereka. Karyawan dapat merasa terancam oleh

kemungkinan hilangnya beberapa aspek pekerjaan, terhambatnya perkembangan karier, pengurangan jam kerja, atau bahkan risiko kehilangan pekerjaan secara keseluruhan. (Moslem & Sary, 2021)

Ashford (1989) berpendapat bahwa *job insecurity* mencerminkan perasaan karyawan tentang pekerjaan mereka terancam dan merasa tidak berdaya untuk melakukan segalanya tentang itu. Berdasarkan pengertian tersebut, *job insecurity* dapat didefinisikan sebagai perasaan tidak berdaya yang dirasakan karyawan akibat tekanan yang muncul dari lingkungan internal maupun eksternal, sehingga menimbulkan ancaman terhadap keberlangsungan posisi pekerjaan mereka.

Salah satu faktor yang menjadi berdasarkan data yang diperoleh, terlihat bahwa karyawan yang mengalami kondisi dengan kesejahteraan psikologis rendah membutuhkan kemampuan khusus untuk menghadapinya. Kemampuan seseorang dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis sangat dipengaruhi oleh kepribadian masing-masing individu, karena sifat kepribadian dapat memengaruhi tingkat kesejahteraan psikologis yang dimilikinya. Hal ini sejalan dengan pendapat Ryff yang menyatakan bahwa kepribadian merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kesejahteraan psikologis. Dalam konteks ini, kepribadian yang dimaksud adalah *hardiness*. (Dwi dkk, 2024)

Kepribadian *hardiness* adalah berkepribadian yang memiliki karakteristik, *commitment*, *control* dan *challenge* (Kobasa, 1979). Kepribadian *hardiness* merupakan suatu konstelasi kepribadian yang menguntungkan bagi individu untuk dapat menghadapi tekanan-tekanan hidupnya. Adanya karakteristik *commitment*, *control*, dan *challenge* tersebut membuat individu tahan banting terhadap tekanan. Sood & Sharma (2020) menyatakan bahwa kemampuan membangun ketahanan menghadapi situasi yang menekan dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis dan mencegah munculnya masalah kesehatan mental. Oleh karena itu, konsep kepribadian *hardiness*, khususnya pada karyawan, memegang peranan penting dalam menghadapi tekanan dan tantangan tersebut. Individu yang memiliki kepribadian *hardiness* memiliki kontrol atas dirinya dalam mencapai tujuan, dengan cara menyusun rencana kedepan, seperti

sumber modal atau dukungan, regulasi pekerjaan agar tetap berkelanjutan, dan memiliki motivasi yang tinggi dalam meraih tujuan. Keyakinan yang dimiliki individu merupakan hal yang penting dalam kehidupan sehari-hari, ditunjukkan dari inisiatif dan aktif dalam memilih kesempatan baru, mampu mengelola situasi sulit, menetapkan tujuan dengan cara bekerja keras, kreatif, dan belajar dari kegagalan, serta optimis dalam menghadapi kesulitan, sehingga individu mampu untuk resilien (Pinasti dkk., 2023)

Selanjutnya, peneliti melakukan wawancara untuk studi pendahuluan yang dilakukan kepada lima karyawan yang sesuai dengan kriteria subjek penelitian dengan metode wawancara. Metode wawancara tersebut dilakukan dengan tujuan untuk menggungkap tiga variable yang digunakan didalam penelitian ini, yaitu *job insecurity*, *hardiness*, kesejahteraan psikologis. Berdasarkan hasil wawancara pada variabel *job insecurity*, dapat diketahui bahwa dari lima responden khawatir akan kehilangan pekerjaannya, merasa bahwa kesempatan promosi penting bagi mereka, takut akan upah yang tidak sesuai dengan apa yang mereka kerjakan karena terkadang banyak pekerjaan yang semestinya bukan tanggung jawab diri mereka sendiri. Pada aspek kemungkinan pentingnya kehilangan pekerjaan, yakini dipindahkan kecabang lain atau cabang luar kota, tiga dari lima responden berharap dipindahkan kecabang lain atau cabang luar kota karena menurut mereka perusahaan yang sedang mereka jalani berada dilingkungan toxic dan senggol-senggolan sesama karyawan. Pada aspek kemungkinan kehilangan pekerjaan, dua dari lima responden cemas akan tetap menjadi karyawan kontrak karena sudah lama bekerja diperusahaan dan mereka takut tidak diperpanjang kontrak karena musim PHK. Aspek terakhir yaitu, *powerless* (ketidakberdayaan) satu dari lima responden merasa banyak tekanan yang diberikan membuat tidak semangat saat bekerja, banyak *jobdesk* yang seharusnya tidak sesuai, dan dua dari lima responden tidak selalu mematuhi peraturan yang ada, karena banyak rekan-rekannya yang juga tidak mematuhi peraturan tersebut.

Pada variabel *hardiness* dari aspek *commitment* (komitmen) tiga dari lima responden mengatakan bahwa mereka mempunyai komitmen diperusahaan ini,

semangat bekerja dan yakin sama apa yang dia kerjakan, tetapi dua dari lima responden tidak punya semangat bekerja dikarenakan mereka bekerja bukan sesuai dengan apa yang diminati. Dan mereka tidak mempunyai komitmen diperusahaan ini, mereka akan pasrah begitu saja saat pekerjaan mereka banyak atau sulit dari mereka sendiri merasa tidak enak saat diberi pekerjaan tambahan dan atau menolak saat temannya minta bantuan. Pada aspek *control* (kontrol) lima responden mengatakan bahwa mereka sejauh atau berhasil merupakan hasil dari kerja keras mereka, mereka yang mengontrol jalan hidupnya. Tiga dari lima responden gelisah akan berada dalam situasi buruk, atau tiba-tiba dapat pemutusan kontrak contohnya.

Selanjutnya untuk variabel kesejahteraan psikologis terdiri dari 6 variabel yaitu *self acceptance* (penerimaan diri), empat dari lima responden merasa percaya diri terhadap dirinya sendiri terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan mereka tidak peduli terhadap omongan orang lain terhadap pekerjaannya karena menurut mereka sesuai dengan apa yang diberikan. Untuk aspek *positive relations with others* (hubungan positif dengan orang lain) tiga dari lima responden mengatakan bahwa mereka melihat dirinya mempunyai sifat penyayang terhadap orang lain, terlebih lagi mereka kadang membantu rekan kerjanya untuk mengerjakan pekerjaan yang sekiranya dapat membantu meringankan pekerjaan mereka. Tetapi dua dari lima responden tidak menyukai hubungan dengan orang lain dikarenakan mereka mempunyai pengalaman yang tidak baik. Selanjutnya aspek *autonomy* (otonomi) lima responden mengatakan bahwa mereka dapat mengerjakan pekerjaan mereka sendiri tanpa bantuan orang lain, karena menurut mereka tidak ingin membebani orang lain diatas pekerjaannya. Tiga dari lima responden mengatakan bahwa terkadang mereka tidak sanggup untuk menghadapi tekanan yang ada diperusahaan, sehingga mereka terkadang ingin menyerah terhadap tekanan itu sendiri. Aspek *environmental mastery* (penguasaan lingkungan) empat dari lima responden mengatakan bahwa mereka cukup baik terhadap mengontrol diri dilingkungan perusahaan dan dapat mengatur kewajiban yang seharusnya dilakukan diperusahaan karena menurut mereka itu merupakan hal

yang wajib dipatuhi. Aspek *purpose in life* (tujuan hidup) lima responden mengatakan mereka mempunyai tujuan atau memikirkan masa depan mereka, karena mereka ingin mempunyai masa depan atau ingin mempunyai pencapaian. Tiga dari lima responden merasa puas atas dirinya saat ini karena menurut mereka ini sebuah pencapaian yang cukup lama ingin dicapai. Dan terakhir aspek *personal growth* (pertumbuhan pribadi) tiga dari lima responden mengatakan mereka ingin meningkatkan kemampuan diperusahaan, karena mereka berpikir itu menjadi salah satu alasan untuk mereka tumbuh kembang waktu kewaktu.

Berdasarkan hal – hal yang dikemukakan diatas, maka penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *job insecurity* dan *hardiness* terhadap kesejahteraan psikologis dimana dalam hal ini diperlukan kajian yang mendalam untuk mengetahuinya melalui pelaksanaan penelitian dengan berjudul “*Job Insecurity* dan *Hardiness* terhadap Kesejahteraan Psikologis”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, maka penelitian ini memiliki rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan antara *job insecurity* dengan kesejahteraan psikologi pada karyawan?
2. Apakah terdapat hubungan antara *hardiness* dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh antara *job insecurity* dan *hardiness* terhadap kesejahteraan psikologis pada karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Mengetahui hubungan hubungan *job insecurity* dengan kesejahteraan psikologii pada karyawan

2. Mengetahui hubungan antara *hardiness* dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan.
3. Mengetahui pengaruh *job insecurity* dan *hardiness* terhadap kesejahteraan psikologis pada karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian ilmu psikologi, khususnya dalam bidang psikologi industry dan organisasi terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis, ataupun ketidakamanan kerja pada karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dalam pengembangan studi tentang kesejahteraan psikologis, *job insecurity*, *hardiness*.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada karyawan agar dapat mencegah diri rasa ketidakamanan kerja (*job insecurity*) itu sendiri.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada keluarga, rekan kerja, dan atasan agar dapat memberikan dukungan yang tepat sesuai kebutuhan karyawan.
- c. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada personalia Perusahaan sebagai acuan membuat program untuk karyawan agar karyawan dapat terhindar dari ketidakamanan kerja (*job insecurity*).