

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pada era globalisasi seperti sekarang ini, dunia usaha dan kerja semakin penuh persaingan di kota-kota besar, dimana persaingan semakin kompetitif. Persaingan diantara berbagai bidang usaha yang semakin ketat tersebut membuat setiap perusahaan berupaya memanfaatkan semua sumber daya yang dimilikinya secara optimal, termasuk sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan komponen paling penting dalam organisasi, karena memiliki peran sebagai penggerak dan pengendali aktivitas perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan, karyawan merupakan unsur yang sangat penting dalam organisasi. Semua perusahaan pasti akan melakukan segala upaya untuk membenahi dan meningkatkan kualitas kinerja karyawannya salah satunya melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan maka hal yang perlu dilakukan manajer adalah memberikan dorongan agar para karyawan dapat bekerja sesuai apa yang diinginkan perusahaan. Salah satunya adalah melalui pemberian motivasi kepada karyawan. (Suwarno&Priansa, 2011:174)

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilakunya dapat diarahkan pada upaya yang nyata, seperti: tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, prestasi yang dicapainya,

pengembangan diri dan kemandirian seseorang dalam bertindak, sehingga tujuan yang ditetapkan dapat tercapai. Motivasi kerja karyawan di dalam perusahaan sangat bergantung kepada kondisi perusahaan tempat karyawan bekerja. Sehingga perusahaan yang sedang mengalami kerugian yang tidak teranggunkan seperti: penurunan keuntungan, kenaikan biaya operasional yang tinggi, dan ketidakmampuan perusahaan dalam memenuhi pembayaran gaji karyawan akan berakibat pada menurunnya motivasi kerja pada diri karyawan. Karyawan yang merasakan hak-haknya tidak dapat dipenuhi oleh perusahaan maka akan berimplikasi pada menurunnya motivasi kerja karyawan.(Uno, 2009:75)

Dari hasil wawancara dengan personalia perusahaan bahwa penurunan motivasi juga yang kini dialami oleh karyawan PT. Autokorindo Pratama, dimana terlihat dari data perusahaan histori karyawan terlihat karyawan sering terlambat masuk kerja dari jam masuk kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan, karyawan juga didapati sering absen tanpa alasan yang jelas kecuali sakit, banyak terjadi kecelakaan kerja selain itu karyawan tidak lagi bisa mencapai target hasil produksi yang telah diberikan perusahaan. Yang berimbas pada penurunan omset perusahaan disamping itu perusahaan akan mengalami penurunan pemasukan dan membengkaknya pengeluaran.

Perusahaan yang sudah tidak mampu lagi memenuhi hak-hak karyawannya akan sulit untuk dapat tetap bertahan. Kondisi perusahaan yang tidak sehat dan banyaknya kebutuhan hidup yang harus dipenuhi yang dirasakan oleh para karyawannya akan meningkatkan kecemasan bagi karyawan baik kontrak maupun tetap. Kecemasan yang ditandai dengan rasa kekhawatiran muncul dalam berbagai

bidang seperti: masalah keuangan, pekerjaan dan keluarga yang disebabkan oleh adanya isu PHK.(Borne, 2006:187)

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT. Autokorindo pratama berinisial AB pada hari selasa 13 Desember 2016, mengatakan bahwa banyaknya karyawan yang di PHK dan juga diberlakukannya pengurangan jam kerja bahkan terdapat beberapa karyawan yang dirumahkan tentu saja sangat berdampak terhadap kondisi psikologis karyawan. Menurut saudara AB semenjak adanya isu PHK, beliau mengalami gangguan susah tidur dan sering marah-marah tanpa sebab yang jelas, apalagi disaat sekarang sangat sulit mencari pekerjaan dan tingginya harga bahan pokok makanan. Hal tersebut membuat dirinya dan karyawan lain merasa cemas bila sewaktu-waktu mereka juga ikut terkena PHK. Permasalahan ini dianggap terlalu berat jika sewaktu-waktu terkena PHK dan tidak cepat memperoleh pekerjaan pengganti, sehingga mengganggu perekonomian rumah tangga yang berdampak pada konflik rumah tangga.

Kementerian Ketenagakerjaan (Kemenaker) membeberkan rincian data pemutusan hubungan kerja (PHK) sebanyak 1.564 orang awal tahun ini di tiap sektor dan wilayah Indonesia. Bidang industri yang paling banyak mengurangi karyawan yaitu sektor perdagangan, jasa dan investasi sebanyak 691 karyawan. Sementara DKI Jakarta menjadi wilayah yang paling banyak memakan korban PHK sebesar 1.047 orang.

Posisi kedua diduduki Kalimantan Selatan dengan jumlah PHK sebanyak 191 karyawan, posisi berikutnya ditempati Sulawesi Selatan dengan memakan korban PHK sebanyak 138 orang.

(<https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/3030354/phk-terbanyak-terjadi-di-kaltim-jumlahnya-10721-orang>)

**Keadaan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Melalui Kalimantan Timur dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), 2010-2013**  
*Indonesian Workers via Kalimantan Timur and Their Dismissal 2010-2013*

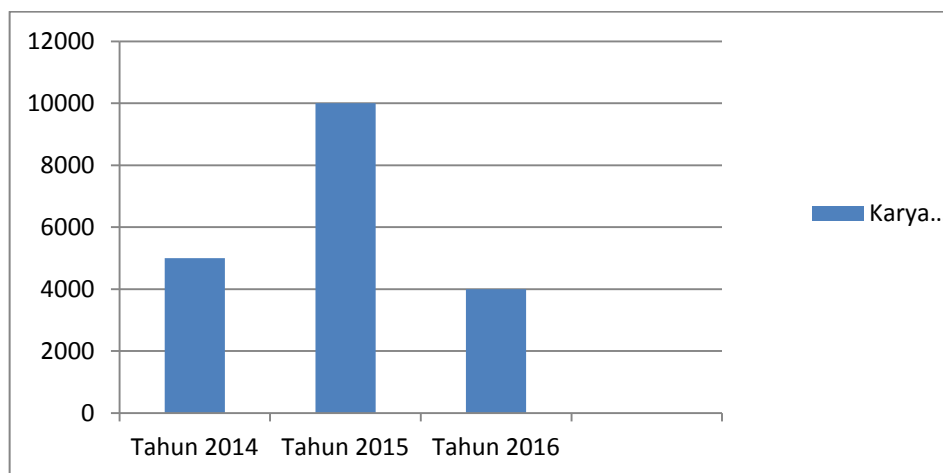
Uraian <i>Details</i>	2010	2011	2012	2013
-1	-2	-3	-4	-5
Penempatan TKI (org)	1 533	1 739	7 470	-
Penempatan TKI Kaltim (org)	-	-	-	-
<b>PHK (Kasus)</b>	<b>34</b>	<b>31</b>	<b>460</b>	<b>-</b>
Jumlah tenaga kerja di PHK	304	127	5 967	-
Rata-rata kebutuhan hidup minimum/layak (Rp)	1 548 711	1 301 339	1 531 458	1 752 073
Upah Minimum provinsi (Rp)	1 002 000	1 084 000	1 177 000	1 752 073

**Sumber: Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur.**

Begitu pula yang terjadi di Kawasan Kota Gresik, menurut Wakil Ketua DPRD Gresik, Hj. Nur Saidah membenarkan, angka pengangguran di Kabupaten Gresik masih tinggi. Dikhawatirkan, dengan jumlah PHK di Kabupaten Gresik yang menunjukkan angka tinggi, maka jumlah angka pengangguran terus bertambah.

Berdasarkan data, PHK terhadap 1.700 lebih buruh yang bekerja di Kabupaten Gresik terbilang sangat tinggi.

(<https://www.bangsaonline.com/berita/25578/di-gresik-pengangguran-semakin-tinggi-tenaga-kerja-asing-makin-banyak>)



**Grafik 1. Pemutusan Hubungan Kerja diwilayah Gresik dari Tahun 2014-2016**

Sumber: Data Logistik Perusahaan

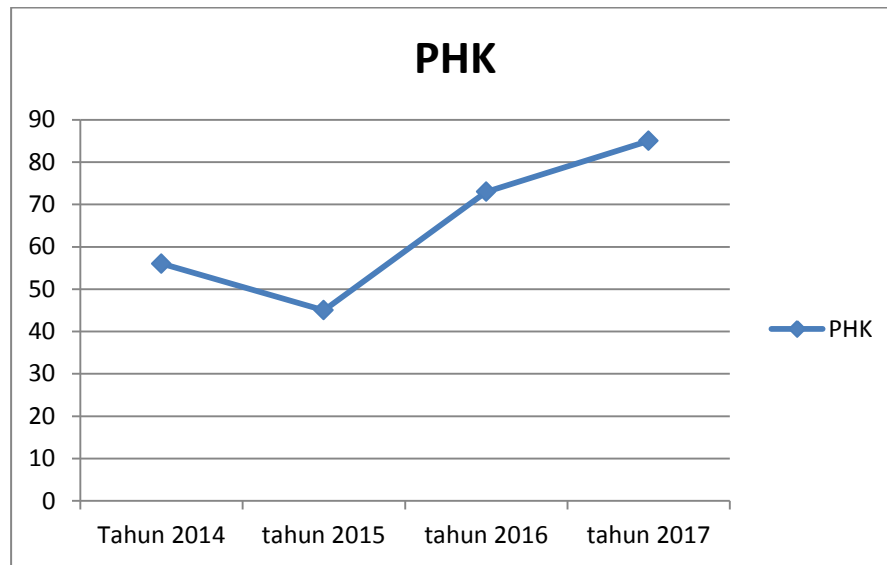
Berdasarkan Grafik 1. dapat diketahui bahwa pada tahun 2014 tercatat ada sebanyak 5.000 buruh yang di-PHK. Tahun 2015 sebanyak 10.000 buruh Dan tahun 2016 sebanyak 4.000 buruh .

(<https://www.bangsaonline.com/berita/25578/di-gresik-pengangguran-semakin-tinggi-tenaga-kerja-asing-makin-banyak>)

Kasus PHK oleh perusahaan di Gresik kebanyakan disebabkan permasalahan kerja antara pengusaha dengan buruh, baik perselisihan hak, perselisihan kepentingan, maupun kebijakan perusahaan yang mengurangi produksi akibat ketidakmampuan keuangan di tengah dampak krisis ekonomi dan

juga disebabkan karena adanya kenaikan gaji karyawan sedangkan perusahaan sudah tidak mampu lagi untuk membayarnya.

Fenomena itu yang kini tengah dirasakan oleh PT. Autokorindo Pratama. Perusahaan yang didirikan pada tanggal 25 Agustus 1995 dan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur lingkaran roda terkemuka di Indonesia juga mengalami hal yang serupa. Seperti yang disampaikan oleh pimpinan PT. Autokorindo Pratama bahwa motivasi karyawan dalam bekerja terlihat cenderung mengalami penurunan semenjak adanya ancaman pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan. Bahkan karyawan yang menjadi korban pemutusan hubungan kerja jumlahnya sudah mencapai 85 orang hingga tahun 2017. Berdasarkan data yang diambil dari logistik perusahaan menunjukkan bahwa pada bulan Januari terdapat 16 karyawan yang di PHK, pada bulan Februari terdapat 40 karyawan yang di PHK, dan pada bulan maret terdapat 29 orang yang di PHK, sehingga dikhawatirkan pada bulan berikutnya akan terus mengalami peningkatan jumlah karyawan yang di PHK.



**Grafik 2. Pemutusan hubungan kerja dari tahun 2014-2017 PT. Autokorindo Pratama**

Sumber: Data Logistik Perusahaan

Berdasarkan grafik. Terlihat jumlah pemutusan hubungan kerja dalam tiga tahun terakhir mengalami peningkatan. Tahun 2014 terdapat 56 karyawan yang terkena imbas PHK disusul tahun 2015 dengan total 45 karyawan, selanjutnya tahun 2016 73 karyawan dan yang terakhir tahun 2017 dengan total 85 karyawan yang telah di PHK oleh perusahaan.

Hal tersebut merupakan dampak dari perubahan nilai mata uang yang mempersulit pemasaran dan berimbas pada kemampuan menjual barang yang sudah jadi, sehingga dapat mengancam proses produksi. Kondisi yang demikian akan mempersulit suatu perusahaan mempertahankan kelangsungan pekerjaan bagi karyawan di perusahaan tersebut. Rosyid (2003) menyebutkan masalah tersebut dengan istilah (*retrenchment*) yaitu pemutusan hubungan kerja yang dikaitkan dengan masalah-masalah ekonomi seperti resesi ekonomi, masalah

pemasaran sehingga perusahaan tidak mampu untuk memberikan upah kepada karyawannya.(Rosyid, 2003:104)

Seorang karyawan selain harus memenuhi kebutuhan hidupnya juga dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja diiringi pula dengan hambatan dan tantangan. Hambatan dan tantangan kerja merupakan bentuk stressor yang memungkinkan munculnya persepsi akan kecemasan terhadap ancaman PHK dan berdampak pada menurunnya motivasi kerja. Hambatan yang dihadapi oleh karyawan berkenaan dengan kepastian status kerja dan rasa aman dari ancaman PHK.(Rosyid, 2003:104)

Kecemasan yang muncul pada awalnya dari rangsangan yang tidak menyenangkan yang diterima oleh alat penginderaan. Informasi dari alat penginderaan berlanjut pada kondisi psikis hingga fisik seseorang. Hal ini terjadi karena seseorang yang mengalami kecemasan tidak mampu menyelesaikan berbagai macam masalah yang dihadapi, sehingga individu merasa frustrasi dengan terus dibayangi oleh perasaan takut akan semakin besar masalah yang dihadapi tanpa ada jalan keluarnya.(Darajat, 2004:186)

Kecemasan dapat dialami oleh siapa saja tanpa mengenal batas, termasuk yang dialami oleh para karyawan di suatu perusahaan atau organisasi yang disebabkan oleh kondisi perekonomian, politik global, perubahan nilai mata uang yang pada gilirannya mempersulit pemasaran suatu produk baik di dalam maupun di luar negeri, dan berimbas pada kemampuan menjual barang yang sudah jadi, sehingga mengancam proses produksi. Kondisi yang demikian akan mempersulit



suatu organisasi mempertahankan kelangsungan pekerjaan bagi karyawan di organisasi tersebut.(Royid, 2003:141)

Fenomena pemutusan hubungan kerja (PHK) akan menimbulkan kecenderungan kecemasan seperti yang sedang dirasakan oleh karyawan PT. Autokorindo pratama. ancaman PHK menimbulkan kecenderungan kecemasan terutama bagi individu yang mempunyai keinginan untuk berkembang, mampu mengatasi masalah, hidup bahagia, dan mampu beraktualisasi diri serta memenuhi kebutuhan hidup dirinya dan keluarga. Keinginan karyawan tersebut sulit terwujud karena individu berada dalam kesenjangan ataupun adanya perbedaan harapan dengan fakta dalam kehidupannya.(Rosyid, 2003)

Kecenderungan kecemasan akan PHK yang dialami oleh karyawan PT. Autokorindo pratama lebih dikarenakan perusahaan mengalami penurunan pendapatan dan tingginya biaya operasional. Dengan kondisi perusahaan yang masih belum stabil hingga tahun 2017, tentunya akan berimplikasi pada motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya di perusahaan tempat karyawan bekerja karena kecenderungan kecemasan akan adanya ancaman PHK.

Kecenderungan kecemasan akan ancaman PHK, akan membuat individu merasa tidak aman dan tidak nyaman dalam menjalankan suatu aktivitas atau pekerjaan di tempat kerjanya. Kondisi perusahaan yang tidak sehat dikarenakan oleh adanya ancaman PHK dan juga banyaknya kebutuhan hidup yang harus dipenuhi yang dirasakan oleh para karyawan, tentunya akan meningkatkan kecenderungan kecemasan bagi karyawan.

## **B. Identifikasi Masalah**

Merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang otomotif terutama dibidang proses pembuatan Velg kendaraan besar beroda empat. Menurut hasil wawancara dengan personalia perusahaan, bahwa pihak perusahaan saat ini sedang berada pada masa krisis yang menyebabkan perusahaan mengalami penurunan omset yang sangat drastis sehingga berdampak pada kesejahteraan karyawan dan tidak menutup kemungkinan adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) secara besar-besaran yang saat ini juga menjadi fenomena beberapa perusahaan dan menjadi sorotan masyarakat di wilayah kota Gresik. Diketahui bahwa pada tahun 2014 tercatat ada sebanyak 5.000 buruh yang di-PHK. Tahun 2015 sebanyak 10.000 buruh Dan tahun 2016 sebanyak 4.000 buruh di Wilayah Kota Gresik. Pada PT. Autokorindo Pratama sendiri tercatat tahun 2014 terdapat 56 karyawan yang terkena imbas PHK disusul tahun 2015 dengan total 45 karyawan, selanjutnya tahun 2016 terdapat 73 karyawan dan yang terakhir tahun 2017 dengan total 85 karyawan yang telah di PHK oleh perusahaan.

Fenomena pemutusan hubungan kerja (PHK) akan menimbulkan kecenderungan kecemasan seperti yang sedang dirasakan oleh karyawan PT. Autokorindo pratama. Ancaman PHK menimbulkan kecenderungan kecemasan terutama bagi individu yang mempunyai keinginan untuk berkembang, mampu mengatasi masalah, hidup bahagia, dan mampu beraktualisasi diri serta memenuhi kebutuhan hidup dirinya dan keluarga serta berimplikasi pada menurunnya motivasi pada diri karyawan.

Dari hasil wawancara dengan personalia perusahaan dan terlihat dari data history perusahaan bahwa akhir –akhir ini karyawan PT. Autokorindo Pratama dimana terlihat karyawan sering terlambat masuk kerja dari jam masuk kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan, karyawan juga didapati sering absen tanpa alasan yang jelas kecuali sakit, banyak terjadi kecelakaan kerja selain itu karyawan tidak lagi bisa mencapai target hasil produksi yang telah diberikan perusahaan yang berimbas pada penurunan omset perusahaan disamping itu perusahaan akan mengalami penurunan pemasukan dan membengkaknya pengeluaran.

Untuk mengantisipasi membengkaknya biaya pengeluaran perusahaan baik itu biaya operasional maupun biaya untuk gaji karyawan dan juga kenaikan UMK saat ini yang semakin tinggi sehingga menyebabkan perusahaan tidak sanggup lagi membayarnya karena antara pemasukan perusahaan dengan biaya operasional produksi tidak seimbang dan untuk meminimalisir agar tidak terjadi pailit pada perusahaan. Berdasarkan wawancara tersebut maka munculah pertanyaan apakah terdapat hubungan antara kecemasan isu ancaman PHK dengan Motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu untuk menjawab pertanyaan tersebut perlu dilakukan penelitian yang sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.

Mengacu pada masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk mengkaji secara empirik dengan melakukan penelitian berjudul hubungan tingkat kecemasan isu ancaman PHK dengan tingkat motivasi kerja karyawan pada PT. Autokorindo Pratama.

### **C. Pembatasan Masalah**

Batasan – batasan dalam penelitian ini adalah:

- a. Penelitian ini meneliti hubungan tingkat kecemasan isu ancaman PHK dengan tingkat motivasi kerja karyawan PT. Autokorindo Pratama.
- b. Motivasi kerja, yang dimaksud dengan motivasi kerja dalam penelitian adalah pemenuhan kebutuhan yang akan mendorong perbuatan kearah suatu tujuan yang sesuai dengan tujuan organisasi sehingga menimbulkan semangat diri.
- c. Kecemasan ancaman PHK, yang dimaksud kecemasan isu ancaman PHK dalam penelitian ini adalah ketegangan, rasa tidak aman, dan kekhawatiran yang timbul karena dirasakan akan terjadi sesuatu yang tidak menyenangkan seperti: kecemasan akan kehilangan pekerjaan, kehilangan penghasilan, kesehatan, karir, dan masa depan.
- d. Subyek yang diteliti adalah karyawan produksi PT. Autokorindo Pratama.

### **D. Rumusan Masalah**

Dari penjelasan latar belakang diatas dapat dirumuskan permasalahan yaitu adalah adakah hubungan antara tingkat kecemasan isu ancaman PHK dengan tingkat motivasi kerja karyawan pada PT. Autokorindo Pratama.

## **E. Tujuan**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah hubungan antara tingkat kecemasan isu ancaman PHK dengan tingkat motivasi kerja karyawan pada PT. Autokorindo Pratama.

## **F. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis.

### **1. Manfaat Teoritis**

Memberi sumbangan yang berarti pada bidang psikologi khususnya pada psikologis diri karyawan dalam kaitanya dengan hubungan tingkat kecemasan isu ancaman PHK dengan tingkat motivasi kerja karyawan.

### **2. Manfaat Praktis**

Memberikan sumbangan pikiran bagi banyak pihak seperti: perusahaan, pimpinan perusahaan, personalia, kepala bagian serta karyawan itu sendiri untuk dapat menemukan solusi atau jalan keluar yang efektif dalam mengendalikan dan menekan angka PHK karyawan.