

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi seperti sekarang ini satu hal yang dijadikan tolak ukur keberhasilan perusahaan adalah kualitas manusia dalam bekerja, hal ini didukung oleh pendapat Leavitt (2006) yang menyatakan bahwa salah satu yang berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan adalah karyawan yang berkualitas. Landasan sukses keunggulan bersaing bagi perusahaan adalah bagaimana perusahaan tersebut mengelola faktor manusia (karyawan) yang dimilikinya. Perusahaan perlu memandang karyawan sebagai pribadi yang mempunyai kebutuhan atas pengakuan dan penghargaan, bukan sebagai alat untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut saja, dengan demikian, perusahaan tidak hanya menuntut apa yang harus diberikan karyawan terhadap perusahaan, namun juga memikirkan apa kebutuhan karyawan telah terpenuhi. Apabila hal tersebut tidak mendapatkan perhatian yang serius dari perusahaan dan hal tersebut berlangsung dalam jangka waktu yang lama dengan intensitas yang cukup tinggi akan menyebabkan stress kerja bagi para karyawan.

Sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan perusahaan, dengan kata lain, mutu perusahaan sangat tergantung pada sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Manusia dengan perilakunya, membentuk struktur organisasi, memanfaatkan teknologi, mengadakan tanggapan terhadap variasi dan tekanan lingkungan organisasi, dan akhirnya memberikan sumbangan bagi tercapainya tujuan organisasi (Tanajaya, 1995). Apabila sumber daya manusia

yang dimiliki tidak berkualitas maka akan dapat menghambat tujuan dari perusahaan, sehingga karyawan merasa dirinya dituntut untuk meningkatkan kualitas kerjanya agar tidak tersingkir dari perusahaan, hal tersebut membuat karyawan harus bekerja secara efektif dan berkompetisi dengan karyawan lainnya untuk mencapai target yang telah ditentukan perusahaan (Tanajaya, 1995).

Kondisi ekonomi dunia memberikan pengaruh besar terhadap kondisi ekonomi Indonesia saat ini, walaupun pertumbuhan ekonomi Indonesia telah mencoba merangkak naik sebesar 5,2 persen (BPS, kuarta II, 2016), belum mampu memulihkan kondisi ekonomi yang lebih baik dari sebelumnya. Hal ini menyebabkan banyak perusahaan yang terancam mengalami kebangkrutan karena tidak mampu menjalankan kembali operasional perusahaan. Banyak perusahaan yang tidak mampu menjalankan kembali ekonomi perusahaan disebabkan karena beberapa hal yang salah satunya adalah besarnya biaya yang harus dikeluarkan untuk menjalankan operasional perusahaan tersebut, yang terkadang tidak sebanding dengan pendapatan yang mereka dapatkan sehingga pada akhirnya mereka yang tidak mampu bertahan lebih memilih untuk menghentikan kegiatan perusahaan, dengan kata lain perusahaan tersebut mengalami kebangkrutan.

Krisis ekonomi global yang terjadi yang terjadi secara tidak langsung juga berdampak pada karyawan yang bekerja. Besarnya biaya yang dikeluarkan perusahaan seringkali memaksa perusahaan harus “*merumahkan*” sebagian karyawannya atau lebih dikenal dengan istilah PHK (Pemutusan Hubungan Kerja). Berdasarkan data yang termuat dalam BPS Indonesia tahun 2016, melaporkan jumlah karyawan yang telah di PHK di Indonesia menurut kementerian

tenaga kerja adalah sejumlah 1.564 orang, dan pada tahun 2020 telah di klaim akan terjadi potensi penambahan karyawan yang di PHK akan mencapai 2.562 orang (Tempo.com, 2016).

Dampak nyata yang dialami oleh perekonomian nasional akibat situasi krisis ekonomi tersebut yaitu, banyak industri besar yang terancam bangkrut sepanjang tahun 2010 hingga tahun 2012. Gelombang PHK telah mengancam dunia seperti Amerika, Inggris, Kanada, Italia, Yunani dan Negara Eropa lainnya. Demikian juga dengan Indonesia gelombang PHK, telah terlihat dari berbagai laporan-laporan perusahaan yang telah “*merumahkan*” pekerja dan melakukan PHK terus bermunculan. PHK tidak hanya terjadi pada perusahaan besar yang multinasional, tetapi juga pada perusahaan kecil-menengah. Salah satunya terjadi pada ratusan buruh PT Eurogate Kelurahan Karang Tengah, Kecamatan Gunung Puyuh, Kota Sukabumi Jawa barat. Pemutusan hubungan kerja yang terjadi pada tahun 2011 yang dilakukan oleh pihak manajemen perusahaan dilakukan dengan alasan minimnya pesanan barang sehingga memaksa perusahaan melakukan efisiensi tenaga kerja dengan mem-PHK karyawan sebanyak 100 orang (Republika, 2011).

Para pengusaha harus berusaha keras menyiasati hal tersebut, salah satunya adalah dengan mempekerjakan karyawan dengan sistem kontrak, atau yang lebih dikenal dengan *Outsourcing* dimana karyawan dipekerjakan oleh perusahaan hanya dalam jangka waktu tertentu saja, dan batas waktu maksimal hanya 3 tahun serta hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan kontrak

telah tertuang dalam “Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu”(PKWT) (Sihotang, 2011).

Karyawan yang di PHK oleh perusahaan sebagian besar juga berasal dari karyawan dengan sistem kontrak, dimana ketika di PHK individu tersebut tidak akan memperoleh uang pesangon atau uang penghargaan sewaktu bekerja. Hal tersebut memberi dampak pada setiap individu yang mengalami PHK. Menurut Looker & Gregson (2005), sebagian besar individu mengalami stress ketika dihadapkan dengan PHK, karena penghasilan yang didapat akan berhenti, terjadi penurunan kekuatan fisik, adanya perasaan kesepian, dan berhenti dari berbagai kegiatan yang menyenangkan dan hal ini mengakibatkan suatu perubahan dalam kehidupan seseorang dan memerlukan suatu penyesuaian baru dalam diri individu.

Dampak yang terjadi dari PHK tersebut bagi individu adalah perubahan dalam ekonomi keluarga dan secara psikologis, perbedaan status sebagai pekerja yang diberhentikan tentunya membuat tatanan ekonomi keluarga menjadi tidak pasti. Barang tentu individu tersebut akan mengalami kesulitan dalam memenuhi ekonomi keluarga, dan tidak jarang individu merasa kehilangan semangat dan kepercayaan dirinya karena kehilangan status sebagai karyawan (Djumialdji & Soejono,1985).

Sejalan dengan sisi psikologis individu yang di PHK tentunya mengalami tekanan psikologis dan sosial. Mereka merasa tidak percaya diri, merasa tidak dihargai, diabaikan bahkan menghindar dari lingkungan sosial, perasaan selalu gugup dan cemas, peka dan mudah tersinggung, gelisah, kelelahan yang hebat, tidak melakukan kegiatan, kemampuan kerja dan penampilan menurun, perasaan

takut, pemusatan diri yang berlebihan, hilangnya spontanitas, mengasingkan diri dari kelompok, dan pobia (Waitz, Stromme & Railo, 1983).

Namun demikian peristiwa seperti PHK tidak dapat di hindari, tetapi individu dapat melakukan mengendalikan dirinya, menurunkan tekanan dengan keadaan tersebut, mengatur kesenjangan yang dialami dalam kehidupan sosial, mengelola jarak yang ada dari tuntutan – tuntutan baik itu tuntutan ekonomi atau lingkungan dengan sumber daya yang ada guna menghadapi stress (Lazarus & Folkman, 1984). Banyak individu yang gagal karena tidak berhasil keluar dari situasi yang tidak menguntungkan tetapi ada juga individu yang mampu bertahan dan pulih dari situasi negative secara efektif, salah satu contoh kasus seorang karyawan ditemukan tewas gantung diri di lantai dua rumahnya, karena tertekan akan di- PHK (Suara Merdeka, 2011).

Selain cara yang dimiliki individu dalam menghadapi stres, individu yang di berhentikan bekerja dengan kontrol diri yang baik akan mampu mengatur pikiran, emosi dan perilaku seseorang untuk menuju kesuksesan dilingkungan kehidupannya (Rose, Florez & Ida, 2011). Karyawan yang terkena PHK tanpa kontrol diri dan penanganan stress yang baik akan sulit untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan hidupnya yang baru. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Apriawal (2012), mengatakan bahwa seseorang yang memiliki kontrol diri dan kemampuan organisasi yang bagus akan mudah bertahan menghadapi segala kondisi yang dialami dan cepat mengalami pemulihan.

Berdasarkan dari permasalahan yang telah dipaparkan, oleh penulis, maka perumusan masalah penelitian, adalah” **Apakah ada pengaruh Regulasi diri**

Terhadap Coping Stres Pada Karyawan Yang di PHK di PT. Mustika Agro Sari Kabupaten Kuantan Singingi.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini dibatasi yaitu apakah ada pengaruh antara regulasi diri terhadap coping stres pada karyawan yang di PHK ”.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakan ada pengaruh antara regulasi diri terhada coping stress pada Ex karyawan

1.4 Manfaat Peneltian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan menambah referensi penelitian dibidang psikologi, khususnya di bidang psikologi Industri dan organisasi dan psikologi kepribadian sebagai bahan masukan dan tambahan informasi yang dapat di pertimbangkan oleh karyawan terutama dalam mengatasi masalah pasca pemecatan.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan dapat menjadi pijakan dalam perumusan penelitian lanjutan khusunya yang berkaitan dengan pengaruh regulasi diri terhadap coping stress.