

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sulitnya mencari pekerjaan masih menjadi masalah di Tanah Air. Tak hanya karena lapangan kerja yang minim, rendahnya kemampuan individu juga jadi sebab kesulitan mencari pekerjaan. Oleh karena itu ketika individu itu sudah mendapatkan pekerjaan, maka mereka akan berusaha semaksimal mungkin untuk tetap bertahan di pekerjaan tersebut. Untuk dapat bertahan dalam suatu pekerjaan modal utama dalam bekerja adanya komunikasi yang baik. Bekerja sebagai suatu usaha dalam memperoleh penghasilan dan pemenuhan kebutuhan pokok, dapat dilakukan yaitu dengan usaha, modal dan tanggung jawab individu itu sendiri. Selain itu dapat juga bekerja kepada orang lain yaitu, dengan pihak lain yang memberi perintah terhadap pekerja, seperti ketika kita bekerja dengan suatu perusahaan, instansi atau lembaga.

Menurut Anoraga (2002), tujuan bekerja adalah mencari uang, sehingga semakin besar gaji yang diberikan maka semakin tertariklah orang pada pekerjaan tersebut. Hal ini disebabkan kebutuhan manusia akan makan, minum, pakaian, dan kebutuhan didalam rumah lainnya akan terpenuhi bila seseorang memiliki penghasilan. Dengan kata lain bekerja adalah upaya yang dilakukan untuk memperoleh penghasilan sehingga dapat memenuhi kebutuhan individu.

Ketika seseorang itu sudah mempunyai pekerjaan di suatu instansi atau lembaga ternyata tidak bisa jadi jaminan untuk dia bisa bertahan disitu selamanya, karena ada beberapa faktor. Seperti contoh pada umumnya adalah

pekerja kontrak, jika kontrak kerja sudah habis maka bagaimana cara individu dapat mempertahankan pekerjaan mereka supaya bisa diperpanjang kontrak kerja kembali. Hal tersebut akan memunculkan suatu ketakutan atau kekhawatiran, jika tidak diperpanjang kontrak kerjanya kembali.

Pemutusan Hubungan Kerja yang selanjutnya disebut dengan (PHK) tentu bukan hal yang ingin didengar atau bahkan dialami oleh setiap karyawan. Akan mengerikan rasanya, jika harus dipecat saat kebutuhan ekonomi karyawan semakin meningkat. Meski bukan peristiwa yang menyenangkan, namun langkah ini terkadang harus diambil sebagai salah satu cara menyelamatkan perusahaan. Selain alasan ini ada beberapa hal lain yang umumnya melatarbelakangi keputusan tersebut. Alasan perusahaan melakukan PHK terhadap karyawan yang paling umum adalah permintaan produk yang menurun yang membuat produktifitas karyawan dikurangi. Hal ini dilakukan bila perusahaan tidak memiliki cukup profit untuk menutupi segala pengeluaran.

Ketika sebuah perusahaan memutuskan untuk melakukan PHK terhadap karyawan, perusahaan juga harus memperhitungkan proses dan cara yang benar agar tidak berujung pada gugatan secara hukum. Terkadang juga perusahaan melakukan PHK ketika merasa perlu menghilangkan beberapa posisi yang dianggap berlebihan demi operasional perusahaan yang lebih efisien. Berlebihan di sini dapat dipahami bahwa ada beberapa posisi dengan fungsi dan peran yang memiliki kemiripan dengan posisi tertentu. Efisiensi karyawan juga terkadang dilakukan bila perusahaan mengalami perubahan arah atau manajemen sehingga perlu melakukan definisi ulang dalam menentukan berbagai peran di perusahaan.

Seperti kejadian di salah satu perusahaan di kecamatan pandaan dimana perusahaan tersebut sering meliburkan karyawan tanpa digaji. Perusahaan tersebut bisa meliburkan karyawan selama mingguan bahkan juga sampai berbulan bulan. Permintaan produk yang menurun yang membuat produktivitas karyawan dikurangi membuat perusahaan melakukan hal tersebut, ini bisa terjadi pada karyawan yang dirasa kerjanya kurang maksimal atau tidak memenuhi target dalam bekerja atau bisa juga karena batasan usia dan bisa juga karena kontrak kerja habis. Hal ini membuat sebagian karyawan yang bekerja merasa cemas akan kemungkinan PHK yang terjadi kepadanya.

Dari hasil wawancara kepada 15 orang karyawan dan pengamatan yang dilakukan peneliti, sepuluh orang karyawan yang sulit menerima apabila harus kehilangan pekerjaan, dua orang karyawan merasa frustrasi jika kehilangan pekerjaannya, dan tiga orang karyawan yang merasa khawatir apabila perusahaan tempatnya bekerja melakukan PHK terhadap dirinya. Mereka cemas dengan masa depannya dan keluarganya ketika tidak bekerja, karena rata rata karyawan yang bekerja disitu menggantungkan sumber penghasilan setiap hari dari perusahaan tersebut.

Kecemasan merupakan ketakutan tanpa adanya objek yang jelas. Tanda-tanda kecemasan terlihat dalam bentuk khawatir dan perasaan lain yang kurang menyenangkan. Hal tersebut menyebabkan karyawan mengalami keadaan emosional seperti perasaan tegang yang tidak menyenangkan dan memikirkan bahwa sesuatu yang buruk akan terjadi, yang artinya karyawan memiliki rasa ketidakpastian akan masa depan pekerjaannya. Ketidakpastian dan adanya ancaman kehilangan pekerjaan di masa yang akan datang menciptakan

kecemasan terhadap kemungkinan hilangnya nilai-nilai ekonomi dan sumber sosial yang terdapat dalam pekerjaan (Schieman, 2014).

Lubis (2009) mengungkapkan bahwa kecemasan merupakan tanggapan dari sebuah ancaman nyata ataupun khayal. Individu mengalami kecemasan karena adanya ketidakpastian di masa mendatang. Kecemasan akan muncul ketika individu berfikir tentang sesuatu tidak menyenangkan yang akan terjadi.

Kecemasan merupakan manifestasi dari berbagai proses emosi yang bercampur baur, yang terjadi ketika orang sedang mengalami tekanan perasaan frustrasi dan pertentangan batin konflik. Ketika seseorang mengalami kecemasan, mereka tidak mampu menyelesaikan berbagai macam masalah yang dihadapi. Hal tersebut membuat Individu merasa frustrasi dan terus dibayangi oleh perasaan takut yang semakin besar dan masalah yang dihadapi tanpa ada jalan keluarnya (Sundari, 2005).

Kecemasan biasanya disertai dengan perasaan tidak percaya diri. Orang yang tidak percaya diri biasanya tidak mampu menghadapi masalah. Seperti seorang karyawan yang merasa jika orang lain lebih mampu dibandingkan dirinya dalam pekerjaan. Adalah hal normal ketika semua orang merasa canggung dan belum mahir. Hal ini mengakibatkan karyawan tersebut terus-terusan merasa minder dan takut berbuat salah karena merasa tidak percaya terhadap dirinya sendiri. Rasa khawatir dan tidak percaya akan mendominasi dan membuat kinerja menjadi kurang maksimal. Bila rasa tidak percaya diri itu terus bertahan dalam diri seorang karyawan, hal tersebut tentu akan mempengaruhi penilaian kinerja karyawan. Jika terus dibiarkan, rasa percaya diri yang rendah akan menghambat karir dan produktivitas seorang karyawan, yang pada akhirnya akan merugikan diri sendiri. Kepercayaan diri merupakan suatu

sikap atau perasaan yakin akan kemampuan diri sendiri sehingga orang yang bersangkutan tidak cemas dalam bertindak.

Menurut Al-Uqshari (2005) rasa percaya diri merupakan salah satu kunci kesuksesan dalam hidup. Untuk dapat mencapai kesuksesan dalam hidup kepercayaan diri sangatlah penting agar kita bisa memaksimalkan potensi yang ada dalam diri kita, maupun dalam pergaulan bermasyarakat. Al-Uqshari (2005) menjelaskan bahwa rasa percaya diri merupakan keyakinan kuat pada jiwa, seperti ketika bekerja jika individu tersebut yakin akan kemampuannya maka dia tidak akan mengalami kecemasan didalam pekerjaannya.

Dalam dunia yang penuh persaingan ini, rasa percaya diri dapat menjadi modal utama untuk mencapai sebuah kesuksesan. Menurut Miskell (1939), percaya diri merupakan kepercayaan akan kemampuan diri sendiri yang memadai dan menyadari kemampuan yang dimiliki, serta dapat memanfaatkannya secara tepat. Orang yang percaya diri dapat berkembang lebih baik dari pada orang yang tidak percaya diri. Orang yang tidak percaya diri cenderung berpikiran negatif tentang kemampuannya, sehingga membuatnya tidak bisa mengembangkan potensi-potensi yang ada.

Maslow menyatakan bahwa percaya diri merupakan modal dasar untuk pengembangan aktualis diri. Dengan percaya diri orang akan mampu mengenal dan memahami diri sendiri. Sementara itu, kurangnya, percaya diri akan menghambat pengembangan potensi diri. Jadi orang yang kurang percaya diri akan menjadi seseorang yang pesimis dalam menghadapi tantangan, takut dan ragu-ragu untuk menyampaikan gagasan, serta bimbang dalam menentukan pilihan dan sering membanding-bandingkan dirinya dengan orang lain. Percaya diri dapat diartikan bahwa suatu kepercayaan akan kemampuan sendiri yang

menandai dan menyadari kemampuan yang dimiliki dapat di manfaatkan secara tepat, begitu juga dalam pekerjaan ketika seorang karyawan merasa mampu dengan kemampuan yang dia miliki dalam bekerja maka dia tidak akan merasa cemas akan kegagalan.

Purwanto (2004), ada keterkaitan antara kecemasan dengan kepercayaan diri. Ketika seseorang mempunyai kepercayaan diri yang tinggi ia akan merasa yakin atas kemampuan sendiri serta memiliki pengharapan yang realistis, bahkan ketika harapannya tidak terwujud, individu tetap berpikiran positif dan dapat menerimanya, sedangkan Purwanto (2004) menyatakan bahwa rendahnya kepercayaan diri pada individu menyebabkan individu cenderung untuk melihat kelemahan-kelemahan yang dimilikinya dan menganggap sesuatu yang mengganggu. Hal ini tentu saja menyebabkan individu mengalami kesulitan untuk mengetahui dan mengembangkan potensi diri yang dimiliki. Individu akan merasa kesulitan dalam menghadapi permasalahan yang dialami. Pada akhirnya dapat menimbulkan kecemasan karena individu tidak merasa memiliki kemampuan untuk menghadapi permasalahannya.

Menurut Nainggolan (2011) yang mengaitkan kepercayaan diri dengan kecemasan, dihasilkan kesimpulan bahwa terdapat hubungan negatif antara kepercayaan diri dengan kecemasan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa memang terdapat pengaruh kepercayaan diri dengan kecemasan. Percaya diri yang rendah disebabkan oleh perasaan tidak yakin akan kemampuan yang mereka miliki, merasa rendah atas kemampuan dirinya bila harus bersaing mempertahankan pekerjaannya dengan teman kerja yang dirasa lebih unggul darinya dalam bekerja. Akibatnya karyawan memiliki kecemasan dalam menghadapi PHK. Selain itu, karyawan tersebut akan menunda waktu dalam

mengembangkan potensi-potensi dan kemampuan yang dimilikinya karena didalam diri mereka sudah beranggapan tidak mampu, ini akan mempengaruhi kinerja karyawan menjadi buruk.

Hal ini diperkuat oleh pernyataan Park dan Lee (2004) yang menyatakan kecemasan dalam bentuk apapun merupakan satu variabel afeksi yang negatif. Park dan Lee menambahkan faktor kecemasan merupakan kepercayaan diri yang dimiliki sangat rendah atau hampir tidak ada, maka dari itu percaya diri sangat dibutuhkan. Apabila karyawan memiliki kepercayaan diri yang tinggi atas kemampuan yang mereka miliki, mereka dapat mengontrol kecemasan yang ada dalam diri mereka, sehingga mereka dapat lebih fokus untuk meningkatkan kemampuan dirinya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Hal ini akan membuat kinerja karyawan semakin baik.

Kepercayaan diri memegang peranan penting dalam setiap aspek kehidupan. Kepercayaan diri merupakan kunci vital seseorang untuk meraih kesuksesan dalam kehidupan pribadi dan pekerjaan. Kepercayaan diri memungkinkan seseorang mengatasi tantangan baru, meyakini diri sendiri dalam situasi sulit, melewati batasan yang menghambat, menyelesaikan hal yang belum pernah orang tersebut lakukan dan mengeluarkan bakat serta kemampuan sepenuhnya. Kepercayaan diri memberi seseorang keberanian untuk tidak mengkhawatirkan akibat kegagalan (Perry, 2005). Selain itu seseorang yang memiliki kepercayaan diri juga akan terhindar dari kecemasan menghadapi PHK.

Berangkat dari latar belakang yang telah dikemukakan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul pengaruh antara kepercayaan

diri terhadap kecemasan dalam menghadapi PHK di PT.Karya idaman bersama Pandaan.

B. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan penjelasan di atas, ditarik rumusan masalah, apakah ada pengaruh kepercayaan diri terhadap kecemasan dalam menghadapi PHK di PT.Karya Idaman Bersama Pandaan?

C. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji dan mengetahui adanya pengaruh kepercayaan diri terhadap kecemasan dalam menghadapi PHK di PT.Karya Idaman Bersama Pandaan.

2. Manfaat

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat teoritis dan praktis.

a. Manfaat teoritis

Menambah keberagaman pengetahuan dalam bidang ilmu psikologi dan memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan mengenai pengaruh kepercayaan diri terhadap kecemasan dalam menghadapi PHK di PT.Karya Idaman Bersama Pandaan.

b. Manfaat praktis

Penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi karyawan yang mengalami kecemasan dalam menghadapi PHK, agar dapat membangun kepercayaan diri yang baik sehingga mampu mengatasi perasaan-perasaan negative seperti ketakutan dan kecemasan dalam menghadapi PHK itu tadi. Dengan demikian

karyawan, dapat meminimalisir rasa cemas pada dirinya sehingga mampu meningkatkan kompetensi yang ada dalam dirinya dengan percaya diri.

D. Perbedaan dengan Penelitian Sebelumnya

Tabel 1

Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang

No.	Peneliti	Judul	Hasil
1.	Thomas Adhi Nugroho	Hubungan antara kepercayaan diri dengan kecemasan dalam menghadapi dunia kerja mahasiswa semester akhir difakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta	Hasil menunjukkan ada hubungan yang negative antara kepercayaan diri dengan kecemasan dalam menghadapi dunia kerja pada mahasiswa semester akhir fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta

Perbedaan :

- 1) Tahun penelitian yang dilakukan oleh Thomas Adhi Nugroho dilakukan pada tahun 2010 sedangkan dalam penelitian ini dilakukan pada tahun 2021.
- 2) Metode penelitian yang dilakukan oleh Thomas Adhi Nugroho menggunakan rumus korelasi sedangkan dalam penelitian ini menggunakan rumus regresi linier satu prediktor.
- 3) Subjek pada penelitian Thomas Adhi Nugroho adalah mahasiswa semester akhir sedangkan pada penelitian ini seorang karyawan.

No.	Peneliti	Judul	Hasil
2.	Ernia Yunita	Hubungan antara kepercayaan diri dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada mahasiswa semester akhir Universitas Muhammadiyah Surakarta	Hasil menunjukkan ada hubungan yang negative antara kepercayaan diri dengan kecemasan dalam menghadapi dunia kerja pada mahasiswa semester akhir Universitas Muhammadiyah Surakarta

Perbedaan :

- 1) Tahun penelitian yang dilakukan oleh Ernia Yunita dilakukan pada tahun 2013 sedangkan dalam penelitian ini dilakukan pada tahun 2021
- 2) Metode penelitian yang dilakukan oleh Michael Yogi Krisnahari menggunakan rumus korelasi sedangkan dalam penelitian ini menggunakan rumus regresi linier satu prediktor.
- 3) Subjek pada penelitian Ernia Yunita adalah mahasiswa semester akhir universitas Muhammadiyah surakarta sedangkan pada penelitian ini seorang karyawan.

