

HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI DAN DUKUNGAN SOSIAL
DENGAN KECEMASAN TERHADAP PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA (PHK)



SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Mencapai Derajat Sarjana S-1**

Diajukan oleh :

Irwan Ariyanto
F 100 030 220

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2009

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada suatu negara yang sedang berkembang seperti Indonesia, masalah buruh atau tenaga kerja selalu menjadi bahan pembicaraan yang hangat dan merupakan masalah nasional dari kalangan pengusaha dan para ahli yang berkompeten pada masalah ini. Pemerintah terus berupaya meningkatkan kualitas perburuhan demi kelancaran dan tercapainya tujuan pembangunan yang sedang digiatkan pelaksanaannya. Namun di sisi lain masalah perburuhan di Indonesia hingga saat ini tetap masih banyak saja. Pemogokan-pemogokan menjadi salah satu cara yang paling ampuh untuk menekan pihak perusahaan dan direksi untuk segera memenuhi tuntutan buruh. Di sisi lain perusahaan melakukan tindakan yang juga merugikan pihak karyawan, dengan beralih perusahaan merugi ataupun untuk efisiensi maka perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara besar-besaran. Berdasarkan pemberitaan surat kabar mengenai pemogokan, demonstrasi, maupun PHK karyawan akhir-akhir ini marak kembali seiring dengan kenaikan harga BBM dan kondisi ekonomi negara yang belum stabil.

Situasi perekonomian semenjak 1997 tidak menunjukkan gejala membaik bahkan kecenderungannya semakin tidak menentu. Krisis ekonomi yang berkepanjangan mengakibatkan problematika yang kompleks di berbagai bidang kehidupan bukan hanya harga barang dan tarif jasa yang semakin naik, tapi juga

semakin banyak pengusaha yang mengurangi produknya, bahkan terpaksa mematikan usaha mereka. Ini berarti semakin panjang barisan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh perusahaan karena tidak mampu lagi membiayai produksi, akibatnya kian menambah jumlah pengangguran di Indonesia.

Dari pemberitaan surat kabar mengenai pemogokan, demonstrasi, maupun PHK karyawan akhir-akhir ini marak kembali seiring dengan kenaikan harga BBM dan kondisi ekonomi negara yang belum stabil. Seperti yang diberitakan pada harian Jawapos (dalam Susanti, 2006) pada bulan September dan November 2006 pihak manajemen perusahaan PT. Tyfountex Indonesia telah memPHK lebih dari 400 karyawannya. Begitu pula pabrik Danliris yang memPHK lebih dari 200 karyawannya.

Kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap buruh di Kota dan Kabupaten Semarang tercatat paling besar dibandingkan dengan daerah lain. Di Semarang 85% dari 300 perusahaan milik asing yang mengalami krisis, 60.000 buruh telah di-PHK. Sementara di daerah Tulungagung Jawa Timur tahun 2005 sampai 2006 saja tercatat sebanyak 1.546 buruh di-PHK. Mereka tidak mendapat uang pesangon dari perusahaan. Hal itu yang tercatat di Disnakertrans dan diperkirakan yang di-PHK lebih banyak lagi dari data di atas. Tahun 2008 PHK buruh diprediksikan juga tinggi. Ini dikarenakan kenaikan BBM, inflasi dan kenaikan upah minimum regional (UMR). Sementara penghasilan atau omzet diperkirakan tidak memenuhi target perusahaan bahkan semakin menurun. (Jawapos dalam Susanti, 2006)

Perusahaan seringkali menerapkan suatu kebijakan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak sehingga sangat merugikan karyawan dan membawa akibat yang negatif pada kondisi psikologis karyawan oleh misalnya, adanya perasaan cemas pada diri karyawan jika sewaktu-waktu ia mengalami pemutusan hubungan kerja.

Kecemasan merupakan sebagian dari dinamika kehidupan yang selalu ada. Freud (Feist dan Feist, 1998) menekankan pengertian kecemasan pada keterlibatan peran tiga sistem kepribadian yang menurutnya sangat berperan dalam munculnya kecemasan, yakni *id*, *ego* dan *superego*. Kecemasan merupakan perasaan yang tidak menyenangkan yang disebabkan oleh dorongan *id* seseorang yang tidak terkontrol, atau sebaliknya, ketakutan seseorang yang berlebihan terhadap hukuman suara hati yang ditekan oleh *superego*. Husada (1991), mengemukakan kecemasan merupakan keadaan atau kondisi emosi yang tidak menyenangkan yang dicirikan dengan perasaan tegang, keadaan dan kekhawatiran kerana terbangkitnya sistem syaraf otonom

Pemutusan hubungan kerja yang terjadi seringkali dapat berpengaruh pada pada karyawan lain yang sedang bekerja dan berdampak pada konsentrasi karyawan dalam bekerja, karyawan menjadi malas, tidak semangat berkerja sehingga karyawan akan semakin mengalami stres yang berlarut-larut dan berkepanjangan, yang makin memperburuk kondisi fisik maupun psikis karyawan.

Kusumawati (1999) pada penelitian yang telah dilakukan menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja dapat meningkatkan *intensi turn over* atau pindah kerja karyawan ke perusahaan yang lain, secara emosional dan mental karyawan

mengalami kecemasan berkepanjangan yang dapat menimbulkan perilaku kerja yang negatif, seperti datang terlambat, membolos, kurang antusias atau kurang memiliki keinginan berusaha dengan baik. Ulasan tersebut nampak bahwa maraknya pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat ini menimbulkan berbagai ragam persepsi dari masing-masing karyawan, diantaranya yaitu kecemasan terhadap pemutusan hubungan kerja yang mungkin dialami. Hal ini karena karyawan yang belum diPHK merasa harus memiliki alternatif pekerjaan lain jika sewaktu-waktu di PHK.

Sebagai upaya mengatasi kecemasan terhadap pemutusan hubungan kerja maka individu atau karyawan harus memiliki karakter kepribadian yang sekiranya mampu dijadikan sebagai salah satu faktor mengatasi kecemasan tersebut. Berkaitan dengan hal tersebut Ambarwati, (2003) dalam penelitiannya menyatakan bahwa seseorang harus memiliki keyakinan bahwa dirinya akan mampu melaksanakan tingkah laku yang dibutuhkan dalam suatu tugas. Keyakinan tersebut menentukan seberapa besar usaha yang akan dicurahkan dan seberapa lama individu akan tetap bertahan dalam menghadapi hambatan atau pengalaman yang tidak menyenangkan. Apabila kesulitan dialami oleh individu individu yang meragukan kemampuannya, maka usaha-usaha untuk mengatasinya akan mengendur atau bahkan dihentikan. Ditambahkan oleh Bandura (1986) efikasi diri merupakan keyakinan seseorang bahwa dirinya akan mampu melaksanakan tingkah laku yang dibutuhkan dalam suatu tugas. Ambarwati (2003) mempertegas dalam hasil penelitiannya bahwa ada hubungan negatif antara efikasi diri dengan kecemasan menghadapi tugas

keperawatan, semakin tinggi efikasi diri maka akan semakin rendah kecemasan menghadapi tugas keperawatan.

Secara lebih khusus Wanberg dan Banas (2000) mengemukakan konsep *change-self efficacy* atau efikasi diri dalam perubahan sebagai keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki individu untuk menangani situasi perubahan dan untuk memfungsikan dirinya secara lebih baik terhadap pekerjaan yang dijalankan meskipun terjadi berbagai tuntutan yang berasal dari perubahan yang terjadi. Conner (dalam Wanberg dan Banas, 2000) berikutnya menyampaikan bahwa individu-individu tidak akan menunjukkan kinerja yang baik dalam situasi perubahan ketika mereka tidak meyakini kemampuan yang dimilikinya. Hal tersebut menurut Bandura (1986) dikarenakan efikasi diri merefleksikan keyakinan individu bahwa tindakan yang dilakukannya dapat diselesaikan dengan baik.

Banyaknya tugas dan tanggung jawab menuntut karyawan agar dapat memenuhi dan menyesuaikan diri dengan berbagai tuntutan yang ada di tempat kerja. Ketidakmampuan untuk memenuhi harapan dan tuntutan di tempat kerja dapat mengakibatkan kecemasan kerja. Hal ini karena ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dengan sumber daya atau kemampuan yang dimiliki karyawan untuk memenuhinya. Oleh karena itu karyawan perlu mendapat dukungan sosial baik dari pimpinan, rekan kerja ataupun keluarga. Armeli (1998) mengungkapkan dukungan sosial yang dirasakan seseorang dapat memprediksi efektivitas perilaku pemecahan masalah serta penyesuaian terhadap situasi baru. Karyawan yang merasakan dukungan dari organisasi akan melakukan penyesuaian-penyesuaian terhadap proses

perubahan yang terjadi dan melakukan langkah-langkah untuk menjaga performansinya.

Menurut Fusiler (Hartanti, 2002) dukungan sosial dapat menimbulkan penyesuaian yang baik dalam perkembangan kepribadian individu. Dukungan sosial memberikan perasaan berguna pada individu karena individu merasa dirinya dicintai dan diterima. Dukungan yang diterima akan memiliki arti bila dukungan itu bermanfaat dan sesuai dengan situasi yang ada. Dukungan yang diberikan oleh keluarga, teman dan sahabat serta lingkungan sekitar diharapkan akan membantu karyawan mengatasi permasalahan yang dialami. Penelitian Eisenberger, (2001) menunjukkan bahwa dukungan yang dirasakan karyawan dari organisasi memperkuat komitmen secara afektif dan performansi melalui proses timbal balik.

Penelitian yang dilakukan oleh Hartanti (2002) menyatakan bahwa dukungan sosial dari orang lain menjadi sangat berharga dan akan menambah ketentraman hidup. Dukungan sosial sangat diperlukan selama individu sendiri masih mampu memahami makna dukungan sosial tersebut sebagai penyokong atau penopang kehidupannya.

Dukungan sosial (*social support*) didefinisikan oleh Koentjoro (2003) sebagai informasi verbal atau non-verbal, saran, bantuan yang nyata atau tingkahlaku yang diberikan oleh orang-orang yang akrab dengan subjek di dalam lingkungan sosialnya atau yang berupa kehadiran dan hal-hal yang dapat memberikan keuntungan emosional atau berpengaruh pada tingkahlaku penerimanya. Orang yang

merasa memperoleh dukungan sosial, secara emosional merasa lega karena diperhatikan, mendapat saran atau kesan yang menyenangkan pada dirinya.

Efikasi diri dan dukungan sosial diharapkan mampu menunjang seseorang melalui tindakan yang bersifat membantu dengan melibatkan emosi, pemberian informasi, bantuan materi dan penilaian positif pada individu atas usaha yang telah dilakukannya. Dukungan yang dirasakan karyawan dari organisasi dapat digunakan sebagai sumber kebutuhan sosioemosional dan keyakinan bagi karyawan untuk mengatasi stress yang ditimbulkan karena perubahan kebijakan perusahaan atau organisasi. Efikasi diri dan dukungan sosial inilah nanti yang diharapkan membantu karyawan agar tidak mengalami kecemasan terhadap kemungkinan terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK)

Pada kenyatannya pada masa sekarang semakin banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi psikologis karyawannya atau kurang memberikan dukungan yang optimal, sebaliknya hanya menitikberatkan masalah mutu dalam produksinya. Bagi kalangan pengelola industri, buruh tidak lebih dari alat produksi. Mereka pun diperlakukan layaknya alat produksi lainnya, seperti mesin. Dipaksa terus bekerja dan bekerja demi mengejar target dan ketika kapasitasnya tidak mampu lagi memenuhi tuntutan pekerjaan, mereka pun disingkirkan untuk digantikan buruh yang baru. Begitu juga dengan persaingan yang ketat di pasar internasional telah memacu perusahaan untuk lebih mengutamakan masalah mutu bagi barang-barang yang diproduksi dari pada kondisi karyawan. Akibatnya banyak dijumpai karyawan terpaksa di PHK oleh perusahaan meskipun sebenarnya karyawan itu masih produktif.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka permasalahan yang hendak diangkat dalam penelitian ini adalah: Apakah ada hubungan antara efikasi diri dan dukungan sosial dengan kecemasan terhadap pemutusan hubungan kerja pada Karyawan?. Mengacu pada permasalahan tersebut penulis tertarik mengadakan penelitian dengan memilih judul : Hubungan antara efikasi diri dan dukungan sosial dengan kecemasan terhadap pemutusan hubungan kerja.

B. Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Hubungan antara efikasi diri dan dukungan sosial dengan kecemasan terhadap pemutusan hubungan kerja.
2. Hubungan antara efikasi diri dengan kecemasan terhadap pemutusan hubungan kerja.
3. Hubungan antara dukungan sosial dengan kecemasan terhadap pemutusan hubungan kerja.
4. Sumbangan efektif efikasi diri dan dukungan sosial dengan kecemasan terhadap pemutusan hubungan kerja.
5. Sumbangan efikasi diri pada kecemasan terhadap pemutusan hubungan kerja.
6. Sumbangan dukungan sosial pada kecemasan terhadap pemutusan hubungan kerja.
7. Tingkat efikasi diri pada karyawan.

8. Tingkat dukungan sosial pada karyawan.
9. Tingkat kecemasan terhadap pemutusan hubungan kerja pada karyawan.

C. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat:

1. Bagi Pimpinan perusahaan

Penelitian dapat memberikan kontribusi dan informasi khususnya yang berkaitan dengan hubungan antara efikasi diri dan dukungan sosial dengan kecemasan terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK), sehingga pimpinan dapat mengambil keputusan bijaksana sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja.

2. Bagi karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan informasi khususnya tentang kondisi efikasi diri, dukungan sosial serta kecemasan terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK) pada karyawan., sehingga dapat mengantisipasi dengan melakukan usaha-usaha yang positif untuk meminimalisir dampak negatif dari pemutusan hubungan kerja (PHK)

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan wacana pemikiran untuk mengembangkan, memperdalam, dan memperkaya penelitian ilmiah khususnya mengenai hubungan antara efikasi diri dan dukungan sosial dengan kecemasan terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK).