

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) merupakan salah satu perusahaan pelabuhan di Kota Padang yang menampung sebagian besar barang-barang komoditas di Sumatera Barat untuk di kirim ke luar Sumatera Barat. Begitu juga dengan barang impor dari berbagai wilayah dengan tujuan Sumatera Barat. Dengan kata lain bahwa oleh PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Teluk Bayur berfungsi sebagai pintu gerbang antar pulau serta pintu gerbang terhadap kegiatan ekspor impor. Pendirian PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) di Kota Padang dilakukan dengan tujuan untuk mempercepat pertumbuhan ekonomi di Sumatera Barat.

Kegiatan utama yang dilakukan oleh PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Teluk Bayur adalah kegiatan transportasi antar pulau dan kegiatan bongkar muat barang ekspor impor. Pelayanan yang dilakukan oleh PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Teluk Bayur adalah kolam pelabuhan, pelayanan pandu & tunda, fasilitas infrastruktur pelabuhan termasuk dermaga, dolphin, dan tambatan, gudang, lapangan, penanganan barang serta kelengkapannya, operasi penanganan petih kemas, operasi penanganan bulk cargo, terminang penumpang, dan utilitas area darat pelabuhan & properti untuk usaha-usaha lebih produktif. Beragamnya kegiatan usaha yang dilakukan oleh PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Teluk Bayur mengharuskan manajemen untuk mampu

mengelola sumber-sumber keuangan perusahaan agar tidak terjadi penyalahgunaan yang pada akhirnya akan merugikan perusahaan itu sendiri dan negara. Kemampuan manajemen dalam mengelola sumber-sumber penerimaan dan pengeluaran perusahaan dapat menjadi kekuatan bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Adanya prosedur dalam pelaporan keuangan dapat meminimalisir terjadinya kecurangan. Baik yang dilakukan oleh pihak intern perusahaan maupun yang dilakukan oleh pihak ekstern perusahaan. Seluruh kegiatan dalam transaksi perusahaan harus dilaporkan oleh perusahaan kepada pihak-pihak yang berkepentingan, seperti manajemen, investor, dan negara. Perusahaan harus mampu mengelola pengeluaran dan penerimaan perusahaan, terutama kas.

Menurut IAI (2011, pasal 2), kas adalah akun investasi yang terdiri dari saldo kas (*cash on hand*) dan rekening giro. Setara kas (*cash equivalent*) adalah investasi yang sifatnya sangat likuid, berjangka pendek, dan yang dengan cepat dapat dijadikan kas dalam jumlah tertentu tanpa menghadapi resiko perubahan nilai yang signifikan. Kas merupakan salah satu akun dalam akuntansi yang diperlukan kehati-hatian dalam pengelolaannya, agar tidak terjadi kesalahan atau kecurangan yang dapat mengakibatkan kerugian pada perusahaan itu sendiri. Terlebih pada pengeluaran kas dimana harus memiliki prosedur tertentu yang dapat mengikat manajemen perusahaan, agar tidak terjadi kecurangan.

Kas harus memiliki laporan tersendiri sehingga dapat diketahui penggunaannya. Menurut Harahap (2010:257), laporan arus kas adalah laporan

yang memberi informasi yang relevan tentang penerimaan dan pengeluaran kas suatu perusahaan pada suatu periode tertentu dengan mengklasifikasikan transaksi pada kegiatan operasi, pembiayaan, dan investasi. Artinya bahwa laporan arus kas memiliki informasi tentang bagaimana cara memperoleh dana dan bagaimana cara penyalurannya. Pada dasarnya pengelolaan dana perusahaan bertujuan untuk meningkatkan laba perusahaan. Adanya pengeluaran kas untuk kegiatan yang tidak berguna dapat mengakibatkan kerugian secara finansial bagi perusahaan, seperti yang terjadi beberapa waktu lalu dimana PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Teluk Bayur didenda Rp. 4,47 milyar sebagai sanksi dalam perkara penghambatan jasa bongkar muat di pelabuhan Teluk Bayur (Kompas, 2013). Kejadian seperti ini dapat membuat pengelolaan arus kas menjadi tidak efisien sehingga manajemen harus lebih memperhatikan lagi bagaimana kegiatan-kegiatan yang berpotensi menghilangkan kas secara percuma.

Adanya pengelolaan kas dalam bentuk laporan kas dapat meningkatkan laba perusahaan. Menurut Husnan (2012:87) laporan arus kas dapat mempengaruhi laba dan neraca perusahaan. Dalam laporan arus kas diperoleh informasi tentang penggunaan dan penerimaan kas sehingga dapat memprediksi laba dimasa yang akan datang. Menurut Munawir (2010:05) laba/rugi adalah hasil-hasil yang telah dicapai oleh perusahaan serta beban yang terjadi pada periode tertentu. Artinya laba/rugi merupakan tujuan utama diciptakannya sebuah perusahaan. Perusahaan yang memiliki peningkatan laba yang tinggi dapat mengindikasikan bahwa keberhasilan manajemen dalam mengelola sumber-sumber pendanaan dan

pengeluaran perusahaan. Diharapkan laba perusahaan dapat memberikan kontribusi bukan hanya pada perusahaan juga melainkan kepada lingkungan dan negara.

Seperti halnya PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Teluk Bayur yang merupakan perusahaan BUMN seharusnya laba yang diperoleh dapat memberikan kontribusi bagi pembangunan Kota Padang. Menurut DPRD Kota Padang yang membidangi pendapatan daerah menyatakan bahwa PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Teluk Bayur belum memberikan kontribusi bagi pembangunan Kota Padang (Koran Padang, 2016). Hal ini mengindikasikan bahwa manajemen perusahaan belum mampu mengelola dengan baik penggunaan laba perusahaan BUMN.

Saat menjalankan tugasnya sebagai karyawan, dituntut untuk dapat bekerja dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi, jam kerja yang melebihi batas waktu kerja yang biasanya sehingga tidak jarang membuat para karyawan merasa kelelahan baik dari segi fisik maupun psikis. *International Labour Organization* (dalam Rifqi, 2021) menyebutkan hampir setiap tahun sebanyak dua juta pekerja meninggal dunia karena kecelakaan kerja yang disebabkan oleh faktor kelelahan. Karyawan yang mengalami *burnout* akan merasa bahwa pekerjaannya bukanlah prioritas utama, sudah mengalami kejenuhan, tidak lagi menyelesaikan pekerjaan dengan hati yang senang (dalam Ruhaida, 2018). Penelitian tersebut menyatakan dari 58115 sampel, 32,8% diantaranya atau sekitar 18.828 sampel menderita kelelahan. Penelitian mengenai kecelakaan transportasi yang dilakukan di New Zealand antara tahun 2002 dan 2004 menunjukkan bahwa dari 134 kecelakaan fatal, 11% diantaranya disebabkan faktor kelelahan dan dari 1703 cedera akibat kecelakaan, 6% disebabkan

oleh kelelahan pada operator-operator. Hal ini tentu membuat para karyawan tidak aman dalam bekerja. Salah satu persoalan yang muncul yang berkaitan dengan diri individu di dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin tinggi dan persaingan yang keras ditempat kerja karyawan itu adalah *burnout*.

Burnout adalah suatu keadaan atau kondisi seseorang mengalami penipisan atau penurunan emosional, kehilangan motivasi dan komitmen yang disebabkan dari stres secara emosional sehingga cepat merasa lelah secara fisik maupun mental dan juga selalu sinis terhadap orang lain (Maslach dalam Asih., dkk. 2018). *Burnout* adalah suatu keadaan atau kondisi seseorang mengalami penipisan atau penurunan emosional, kehilangan motivasi dan komitmen yang disebabkan dari stres secara emosional sehingga cepat merasa lelah secara fisik maupun mental dan juga selalu sinis terhadap orang lain (Maslach dalam Nurfazilla, 2022).

Seorang yang mengalami *burnout* akan mengalami penurunan kemampuan dalam melaksanakan kegiatan, akan merasakan kantuk yang berat, sakit kepala, badan lemah karena nafsu makan berkurang dan juga akan mengalami kesulitan berpikir, sulit berkonsentrasi, tidak tekun dalam bekerja dan kurang percaya diri (Humaira dalam Rifqi, 2021). Kelelahan kerja akan menurunkan kinerja dan menambah tingkat kesalahan kerja dimana meningkatnya kesalahan kerja akan memberikan peluang terjadinya kecelakaan kerja (Tenggor, Pondaag dan Hamel, 2019).

Burnout sering terjadi pada pekerja bagian pelayanan dimana *burnout* adalah bentuk ketegangan psikologis dan antara lain menyebabkan hasil yang tidak diinginkan seperti berkurangnya kinerja pekerjaan, ketidakpuasan kerja,

berkurangnya kepuasan pelanggan, rendahnya tingkat komitmen organisasi dan peningkatan absensi dan sebagai faktor utama dari adanya niat karyawan dalam meninggalkan pekerjaannya. Kelelahan yang baik secara fisik maupun psikis yang berakibat pada terkurasnya energi pada karyawan seperti susah tidur, serangan sakit kepala, kurangnya nafsu makan, individu merasakan adanya anggota badan yang sakit, depersonalisasi yang ditunjukkan dengan sikap menarik diri dari lingkungan sekitar akibat merasa gagal atau menghindari dari ketidakpastian dalam pekerjaan dan rendahnya hasrat pencapaian diri sehingga berdampak pada kepercayaan diri atas pengerjaan tugas yang diberikan dimana permasalahan ini menimbulkan dampak pada individu itu sendiri dan juga bagi perusahaan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi *burnout* yaitu faktor keterlibatan dengan pelanggan, faktor lingkungan kerja, faktor sosial budaya dan faktor individu yang meliputi *job insecurity* (Cherniss, dkk dalam Asih., dkk, 2018).

Menurut Rowntree (dalam Hanafiah, 2014) *job insecurity* dapat didefinisikan sebagai kondisi yang berhubungan dengan rasa takut seseorang akan kehilangan pekerjaannya atau prospek akan demosi atau penurunan jabatan serta berbagai ancaman lainnya terhadap kondisi kerja yang berasosiasi menurunnya kesejahteraan secara psikologis dan menurunnya kepuasan kerja. Menurut Green (dalam Hanafiah, 2014) *job insecurity* merupakan ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa takut atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut yang meliputi ketidakpastian penempatan atau ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan. Ketidakamanan (*job insecurity*) kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang

meliputi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis, kondisi di luar lingkungan kerja dan diri pribadi (Green dalam Hanafiah, 2014). Lebih lanjut, Saylor (dalam, Hanafia, 2014) berpendapat bahwa aspek-aspek *job insecurity* meliputi ketakutan akan kehilangan pekerjaan, bekerja lebih keras dan ketakutan akan kehilangan status sosial.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan HRD Pelindo Teluk Bayur Padang, ditemukan bahwa adanya fenomena karyawan yang mengalami *burnout* yang dibuktikan dengan karyawan mengatakan bahwa merasa jenuh baik secara fisik maupun emosional di saat jam kerja, karyawan sering kesulitan menghadapi pekerjaan. Karyawan mengatakan bahwa kelelahan fisik ketika bekerja di lapangan dan kelelahan non fisik yang dialami seperti terkurasnya otak untuk berpikir dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan wawancara lebih lanjut yang peneliti laksanakan pada tanggal 24 Maret 2023 kepada beberapa karyawan *outsourcing* didapatkan keterangan bahwa karyawan membenarkan pengakuan dari pengasuh HRD Pelindo Teluk Bayur Padang adalah benar dimana dalam menjalankan pekerjaan mereka sering mengalami sakit kepala, sering mengantuk, pusing serta tidak fokus ketika diberikan tugas. Tidak hanya itu mereka juga merasakan beberapa hal lainnya seperti merasa bosan, mudah tersinggung, *badmood*, sering tidak percaya diri ketika mendapatkan tugas yang harus di selesaikan dengan tepat waktu serta khawatir bila tugas yang diberikan tidak maksimal dan sesuai dengan apa yang di targetkan. Adanya rasa takut pada karyawan yang akan masa depan mereka di kantor, mereka takut apabila posisi dan jabatan mereka tergantikan, tidak

mendapatkan pekerjaan lagi, dan mereka juga takut akan kehilangan status sosial terkait dengan ketidakpastian karir. Kehilangan pekerjaan mungkin dapat terjadi secara permanen atau seseorang mungkin dipecat, diputus kontrak kerjanya secara tiba-tiba atau dipaksa pensiun dini. Jika permasalahan ini terus berlanjut maka yang akan terkena dampaknya tidak hanya pada diri sendiri melainkan juga terhadap organisasi atau perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja.

Job insecurity yang terlihat pada perilaku mereka yaitu mereka khawatir akan kehilangan pekerjaan, posisi atau jabatan yang tergantikan dan juga ketidakpastian karir yang berdampak pada status sosial mereka, menyebabkan mereka sering *badmood*, mudah tersinggung, sakit kepala, pusing dan lain-lain sehingga dalam hal ini *job insecurity* mempunyai hubungan dengan rendah atau tingginya *burnout* yang dialami karyawan. Hal ini juga didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Greenhalagh dan Rosenbaltt (dalam Prestiana dan Putri, 2013) mengatakan bahwa *job insecurity* dapat menimbulkan rasa takut, kehilangan kemampuan dan kecemasan. Pada akhirnya, jika hal ini dibiarkan berlangsung lama, karyawan dapat menjadi *stress* akibat adanya rasa tidak aman dan pasti akan pekerjaan.

Penelitian mengenai *job insecurity* dengan *burnout* ini sebelumnya pernah dilakukan oleh Bhakti., dkk (2016) dengan judul Hubungan antara *Job Insecurity* dan *Bornout* dengan *Intensi Turnover* pada Karyawan Bagian Konveksi III PT dan Liris Sukoharjo dimana hasil penelitiannya *job insecurity* dan *bornout* secara bersama-sama berhubungan positif dan signifikan dengan *intensi turnover*. Kemudian penelitian lain juga dilakukan oleh Robet Suprpto dan Alimatus Sahrah

(2020) dengan judul “Hubungan Antara *Job Insecurity* dan *Burnout* Dengan *Turnover Intention* Pada Karyawan Di PT.X” Perbedaan penelitian yang akan peneliti lakukan dengan penelitian sebelumnya adalah sampel penelitian, tempat penelitian dan tahun dilakukannya penelitian.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang dikemukakan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “hubungan antara *job insecurity* dengan *burnout* pada karyawan *outsourcing* Pelindo Teluk Bayur Padang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada konteks Penelitian, maka peneliti merumuskan permasalahan yang relevan untuk diangkat dalam penelitian yaitu Adakah Hubungan antara *job insecurity* dengan *burnout* pada karyawan *outsourcing* Pelindo Teluk Bayur Padang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang sudah ditentukan, maka tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui Adakah Hubungan antara *job insecurity* dengan *burnout* pada karyawan *outsourcing* Pelindo Teluk Bayur Padang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dilihat dari aspek perkembangan ilmu (teoritis) penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan referensi dibidang psikologi industri dan organisasi, terutama yang berkaitan dengan *job insecurity* dan *burnout*.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi karyawan

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi sumber pengetahuan serta masukan yang berguna bagi para karyawan khususnya yang mengalami keadaan *burnout* agar dapat lebih bisa mengontrol dan membawa diri jauh dari keadaan jenuh dalam bekerja dan juga dapat lebih bijak dalam mengatur diri sehingga dapat bekerja dengan maksimal.

b. Bagi instansi

Diharapkan dapat memberikan informasi bagi perusahaan sebagai landasan dan pertimbangan dalam pembuatan kebijakan serta perencanaan sumber daya manusia kedepannya.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan penelitian dapat menambah referensi mengenai *job insecurity* dengan *burnout* sebagai acuan peneliti selanjutnya.