

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang menghasilkan barang atau jasa yang memiliki nilai jual. Setiap perusahaan beroperasi dengan menggunakan seluruh sumber daya nya agar dapat menghasilkan yang bernilai jual. Karyawan merupakan aset terpenting dalam sebuah perusahaan (dalam Gunawan, dkk. 2023). Karyawan adalah salah satu faktor yang bisa menentukan keberhasilan dan kesuksesan dalam sebuah perusahaan karena tanpa karyawan, perusahaan tidak akan bertahan lama dan akan mengalami kemunduran.

Perusahaan biasanya terdiri dari beberapa macam karyawan, yaitu karyawan tetap, karyawan magang, karyawan *freelance*, karyawan *outsourcing*, dan sebagainya (dalam Ariani, dkk. 2018). Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003, menyatakan bahwa *outsourcing* dimaknai sebagai penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan oleh suatu perusahaan kepada perusahaan lainnya yang dilakukan dengan perjanjian secara tertulis melalui dua cara, yaitu perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja, sebagaimana ketentuan Pasal 64 UU No. 13 Tahun 2003 (Budiartha, 2016). Menurut Soewondo (dalam Ni'mah & Nasif, 2016), *outsourcing* adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*).

Sampai saat ini, karyawan *outsourcing* berkisar 70% hingga 80% dari total pekerja yang bekerja di sektor formal (CNBC Indonesia). Beban yang dirasakan oleh karyawan *outsourcing* tentu lebih berat dibandingkan dengan karyawan tetap. Perubahan lingkungan dan kebiasaan di tempat kerja yang terjadi telah memberikan dampak bagi karyawan *outsourcing*, salah satunya yaitu *employee well-being* (dalam Rahmadhanty dan Wibowo, 2022).

Employee well-being merupakan suatu keadaan di mana karyawan merasa bahagia bekerja di dalam perusahaan. Rasa bahagia ini dinilai berdasarkan pandangan, perasaan, dan persepsi karyawan terhadap pekerjaan dan juga perusahaannya (Marwan, 2019). Kesejahteraan karyawan atau *employee well-being* dijelaskan sebagai keadaan setiap individu untuk memahami kemampuannya sendiri, mengelola tekanan kehidupan yang normal, bekerja secara produktif, serta mampu memberikan kontribusi kepada komunitasnya.

Kesejahteraan karyawan tidak hanya penting bagi individu, tetapi juga memainkan peran penting dalam keberhasilan organisasi (dalam Tiarany, 2022). Banyak manfaat dari kesejahteraan karyawan, baik untuk individu maupun organisasi, yaitu meningkatnya produktivitas karyawan, meningkatnya intensitas kehadiran karyawan di tempat kerja, mengurangi *turnover* karyawan, memiliki tingkat emosi positif yang lebih baik karena kesejahteraan dapat menimbulkan sikap yang lebih kreatif, ramah, dan *attitude* yang baik. Dengan kata lain, *employee well-being* merupakan sebuah pengalaman atau kondisi psikologis yang dialami karyawan di tempat kerja, Wright (dalam Pradhan dan Hati, 2019).

Employee well-being ini merupakan salah satu hal penting bagi kepentingan individu karyawan dalam hal kesehatan fisik maupun psikologis. Tidak tercapainya *employee well-being* dapat menimbulkan dampak negatif, salah satunya yaitu menurunnya kesejahteraan subjektif. Perasaan cemas yang dimiliki oleh individu dengan indeks kesejahteraan subjektifnya rendah sering dialami oleh karyawan *outsourcing* dikarenakan statusnya dalam perusahaan. Karyawan *outsourcing* yang memiliki karakteristik seperti ini merupakan golongan pekerja yang rentan mengalami ketidakamanan kerja (dalam Sinaga, dkk. 2018). Ketidakamanan kerja yang dimaksud adalah timbulnya kecemasan dan kekhawatiran yang dialami karyawan di tempat kerja atau disebut juga dengan *job insecurity* (Yu, dkk. 2021).

Menurut Greenhalgh dan Rosenblath (dalam Zakaria, dkk. 2019), salah satu faktor yang mempengaruhi *employee well-being* adalah *job insecurity*. Ketika mengalami *job insecurity*, individu cenderung rentan terhadap stres, yang dapat berkaitan dengan kekhawatiran akan kehilangan pekerjaan, tekanan mental, dan ketidakpastian mengenai masa depan pekerjaannya di tempat kerja. Sementara itu, menurut Juniper (dalam Rizky & Sadida, 2019), *employee well-being* adalah bagian dari kesejahteraan yang diperoleh individu atau karyawan dari suatu pekerjaan. Faktor yang mempengaruhi *employee well-being* adalah *job insecurity*.

Menurut Saylor (dalam Sinaga, 2018), *job insecurity* merupakan perasaan tegang, gelisah, khawatir, stres, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan pada pekerja. *Job insecurity* yang dialami oleh individu akan memberikan dampak negatif bagi

dirinya sendiri (dalam Murni dan Yurnalis, 2018). Lebih lanjut, Munandar (dalam Gayatri dan Muttaqiyathun, 2020) mengatakan bahwa *job insecurity* adalah ketakutan kehilangan pekerjaan, ancaman bahwa pekerjaannya dianggap tidak diperlukan lagi merupakan hal-hal biasa yang dapat terjadi dalam kehidupan kerja.

Setiap organisasi atau perusahaan yang memberlakukan *outsourcing* menimbulkan ketidakpastian pekerjaan, yang merupakan sumber ancaman bagi karyawan akan kehilangan pekerjaannya. Halungun (dalam Gayatri dan Muttaqiyathun, 2020) juga mengartikan *job insecurity* sebagai kondisi psikologis karyawan yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah. Secara keseluruhan, *job insecurity* dapat menyebabkan berbagai masalah yang mempengaruhi *employee well-being* secara negatif. Masalah ini dapat mencakup kesulitan psikologis, ketidakberdayaan, perilaku kerja yang buruk, dan masalah kesehatan fisik.

Tahun 2020 Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang berganti nama menjadi Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Air Minum Kota Padang. Perumda Air Minum Kota Padang merupakan Badan Usaha Milik Daerah Pemerintah Kota Padang yang diberi wewenang untuk menyelenggarakan pelayanan air minum yang dimanfaatkan untuk masyarakat. Perumda Air Minum Kota Padang merupakan salah satu perusahaan penyedia satu-satunya kebutuhan air bersih di kota Padang. Perumda Air Minum Kota Padang didirikan oleh pemerintahan Kolonial Belanda dengan nama *Gemeenteleijk Waterleiding Bedrijf* yaitu Perusahaan Air Kota Padang, di mana pada saat itu hanya dapat

melayani kantor Pemerintahan, Pegawai Pemerintahan, dan Kantor Lembaga Sosial (Fadli dan Hardi, 2022).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan pada 12 Oktober 2023 terhadap 3 karyawan *outsourcing* di Perumda Air Minum Kota Padang, terlihat bahwa ketika karyawan dihadapkan pada jadwal yang sangat padat, seperti diminta untuk lembur atau menyelesaikan proyek dengan tenggat waktu yang ketat, karyawan mengeluhkan kurangnya fleksibilitas dalam mengatur waktu kerja. Hal ini menyulitkan karyawan untuk menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Karyawan juga merasa kurang memiliki akses yang memadai terhadap fasilitas ataupun tunjangan kesehatan. Selain itu, beberapa karyawan *outsourcing* bekerja di lapangan, seperti area yang lembab, kurang bersih, serta daerah terpencil, membuat karyawan merasa bahwa lingkungan kerjanya kurang optimal. Karyawan *outsourcing* juga cenderung membandingkan perlakuan dan gaji yang didapatkan dengan karyawan tetap.

Kemudian karyawan merasa kurang adil karena melihat bahwa beberapa karyawan tetap bisa mendapatkan posisi hanya melalui hubungan pribadi atau referensi. Situasi ini dapat menciptakan rasa ketidaksetaraan di tempat kerja dan menimbulkan perasaan kurangnya kepercayaan terhadap proses seleksi dan promosi. Karyawan merasa kurang terlibat atau diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan, yang pada akhirnya mengurangi motivasi karyawan untuk berkontribusi secara maksimal. Kurangnya keterlibatan ini mempengaruhi kualitas kinerja karyawan.

Selain itu, karyawan merasa tidak aman dan cemas tentang masa depan pekerjaannya karena status pekerjaan karyawan bersifat sementara. Ketika karyawan mendengar kabar dari percakapan di kantor mengenai pengurangan gaji, karyawan merasa cemas dan takut akan kehilangan pekerjaan karena merasa ancaman pemutusan kerja bisa terjadi secara mendadak. Selanjutnya, beberapa karyawan mengatakan bahwa takut akan kemungkinan kontrak tidak dilanjutkan, apalagi pada masa ini, persaingan di dunia kerja semakin sulit dan hal ini membuat karyawan khawatir tentang bagaimana dapat mempertahankan pekerjaannya.

Penelitian terdahulu juga telah mengungkapkan bahwa *job insecurity* mempengaruhi *employee well-being* pada karyawan *outsourcing*. Menurut Rahmadhanty dan Wibowo (2022) pada penelitiannya membuktikan bahwa adanya korelasi negatif yang signifikan antara *job insecurity* dan *employee well-being* pada karyawan kontrak. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Sinaga & Zwagery (2018) menunjukkan bahwa adanya hubungan negatif antara *job insecurity* dan *employee well-being*. Selanjutnya, Rizky dan Sadida (2019) menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *job insecurity* dengan *employee well-being*. Lisa, dkk. (2020) juga menunjukkan bahwa tingginya *job insecurity* mengakibatkan karyawan memiliki *employee well-being* yang rendah dan begitu sebaliknya, rendahnya *job insecurity* akan meningkatkan *employee well-being* pada karyawan kontrak. Meskipun beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan adanya hubungan antara *job insecurity* dengan *employee well-being*, namun nilai korelasi yang didapatkan berbeda-beda.

Penelitian oleh Sinaga (2018) didapatkan nilai $r = -0,544$, penelitian oleh Rizky & Sadida (2019) didapatkan nilai $r = -0,603$, dan penelitian oleh Rahmadhanty & Wibowo (2022) didapatkan nilai $r = -0,822$. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah terletak pada sampel, waktu penelitian, dan variabel pada penelitian. Penulis memilih responden pada karyawan *outsourcing* dikarenakan karyawan *outsourcing* merupakan bagian penting dari banyak perusahaan modern. Melalui penelitian tentang kesejahteraan karyawan, kita dapat memahami bagaimana hal ini berdampak pada kinerja, loyalitas, dan tingkat keberadaan karyawan dalam perusahaan.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul *job insecurity* dan *employee well-being*: studi korelasional pada karyawan *outsourcing* di Perumda Air Minum Kota Padang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “apakah terdapat hubungan antara *job insecurity* dengan *employee well-being* pada karyawan *outsourcing* di Perumda Air Minum Kota Padang?”

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk melihat terdapat hubungan antara *job insecurity* dengan *employee well-being* pada karyawan *outsourcing* di Perumda Air Minum Kota Padang.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat memperkaya dan memberikan sumbangan informasi dalam perkembangan keilmuan psikologi, khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi yang terkait dengan variabel penelitian, yaitu *job insecurity* dan *employee well-being*, sehingga menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dari penelitian ini tertuju kepada beberapa sasaran, yaitu:

a. Bagi Karyawan

Manfaat penelitian bagi karyawan *outsourcing* ialah karyawan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan serta dapat mengembangkan strategi untuk mengelola stres, meningkatkan keterampilan, dan mengelola perubahan dengan lebih efektif dalam karirnya.

b. Bagi Perusahaan

Diharapkan perusahaan dapat mengambil kebijakan dalam mengelola karyawan *outsourcing* selama bekerja di perusahaan untuk mengurangi rasa ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan dan menambah wawasan bagi para peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti *job insecurity* dan *employee well-being*.