

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi/perusahaan dituntut agar selalu meningkatkan kinerja untuk mencapai target-target tertentu. Salah satu upaya dalam meningkatkan kualitas dan efektivitas kinerja dalam sebuah organisasi diperlukan adanya sumber daya manusia yang optimal dalam bekerja dan pengelolaan kerja yang efektif dan efisien. Dengan mempekerjakan tenaga kerja dengan upah seminimal mungkin namun memberikan kontribusi semaksimal mungkin adalah salah satu cara untuk mendukung hal tersebut. Beberapa perusahaan ataupun instansi tertentu telah banyak menggunakan jasa karyawan *outsourcing*. Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa *outsourcing* (alih daya) adalah sebagai penyedia jasa tenaga kerja guna memperoleh tenaga ahli dan mengurangi biaya perusahaan agar mendukung kemajuan organisasi.

Hal ini tentu dapat menguntungkan bagi kedua belah pihak yakni organisasi dan karyawan *outsourcing* itu sendiri karena dapat mengurangi jumlah pengangguran. Namun disatu sisi seperti yang tertera dalam UU No.13 Tahun 2003 Pasal 66 ayat 2 yang salah satunya berisi “tidak ada jaminan kerja terus-menerus karena perjanjian kerja pada waktu tertentu” (PKWT). Tentu dengan adanya aturan tersebut membuat karyawan *outsourcing* tidak memiliki kepastian akan jenjang karir maupun ketetapan kerja. Walaupun terdapat aturan PKWT, jumlah karyawan *outsourcing* di Indonesia masih sangat tinggi. Contohnya pada tahun 2011 Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja (PPJP) Jawa Timur menaungi lebih

dari 100.000 buruh *outsourcing*. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak diputuskan dengan tanpa sebuah pertimbangan. Adanya aspek kinerja mungkin menjadi penilaian yang penting. Kinerja dapat dipengaruhi oleh *organizational justice*, *work engagement* *public service motivation* dan *transformational leadership* (Jankingthong & Rurkkhum, 2012). Dalam penelitian Smith & Smith (2017) kelompok pekerja (karyawan *outsourcing*) melaporkan adanya masalah kesehatan mental dan tingkat stres yang tinggi. Hal tersebut dipicu karena adanya faktor tuntutan pekerjaan dan kurangnya dukungan maupun kontrol diri (Smith & Smith, 2017). Data yang ditunjukkan oleh penelitian Padma dkk (2015) tentang masalah kesehatan dan stres pada karyawan *outsourcing* bahwa skor stres yaitu sebanyak 56% mengalami gejala muskuloskeletal, diantaranya 22% baru didiagnosis hipertensi, 10% menderita diabetes, 36% mengalami dislipidemia, 54% mengalami depresi, kecemasan dan insomnia, 40% mengalami obesitas. Sebagian besar karyawan yang mengalami obesitas memiliki skor stres yang lebih tinggi (Padma dkk., 2015).

Kemudian dalam meningkatkan kinerja karyawan perlu dipahami adanya hal-hal yang mempengaruhi kinerja. Salah satu hambatan dalam meningkatkan kinerja adanya stres kerja. Penelitian oleh Sari dkk meneliti tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan *outsourcing*. Hasilnya sebanyak 134 karyawan *outsourcing* 70,2% diantaranya mengalami penurunan kinerja dan sebanyak 71,9% diantaranya mengalami stres kerja yang tinggi. Hal ini menyatakan adanya stres yang dialami oleh karyawan *outsourcing* di tempat kerja. Namun, stres kerja yang dialami karyawan *outsourcing* tidak hanya

disebabkan pekerjaan saja terdapat pengaruh-pengaruh lain seperti beban kerja yang tinggi, gaji yang rendah, konflik antar pribadi serta permasalahan keluarga yang kemudian terbawa dalam pekerjaan (Sari dkk., 2016). Oleh karenanya peningkatan kinerja perlu dilakukan dan mereduksi faktor-faktor yang mengganggu peningkatan kinerja pada karyawan *outsourcing*.

Fenomena stres kini memang telah menjadi bagian hidup yang tidak bisa dipisahkan (Kupriyanov dkk., 2014). Stres tidak hanya dirasakan oleh orang dewasa, namun dapat dirasakan juga baik anak-anak, remaja, maupun orang yang sudah tua. Secara umum stres dapat didefinisikan sebagai sebuah ketidakseimbangan tuntutan fisik dan kekuatan untuk memenuhi tuntutan-tuntutan yang ada (Weinberg & Gould, 2003). Jenis pekerjaan tertentu akan memiliki perbedaan tingkat stres. Hal ini juga dibuktikan oleh hasil penelitian Vinahapsari (2019) bahwa terdapat perbedaan yang signifikan tingkat stres (*role conflict, role ambiguity, dan environmental stressor*) antara pekerja tetap dan *outsourcing* (Vinahapsari, 2019). Terdapat tiga dimensi stres yang signifikan dari perolehan hasil penelitian. Berdasarkan hasil pengujian, karyawan *outsourcing* memiliki tingkat *role ambiguity* yang lebih rendah signifikan dibanding karyawan tetap. Namun berdasarkan wawancara mendalam karyawan *outsourcing* memiliki persepsi *role ambiguity* lebih tinggi dibandingkan karyawan tetap. Hal ini disebabkan tidak adanya kejelasan dari tugas-tugas yang diberikan (Vinahapsari, 2019). Kedua variabel lainnya yaitu *role conflict* dan *environmental stressor* yang menunjukkan bahwa karyawan *outsourcing* memiliki persepsi *role conflict* dan *environmental stressor* signifikan lebih tinggi dibandingkan karyawan tetap.

Lingkungan kerja yang kurang kondusif, *role ambiguity*, masa kerja, dan pengalaman kerja menjadi pengaruh dalam perbedaan tingkat stres kerja (Vinahapsari, 2019). Sebenarnya stres kerja tidak hanya dirasakan pada jenis pekerjaan tertentu saja namun, stres kerja juga dapat dirasakan pada jenis pekerjaan manapun, hal ini menjadikan stres merupakan masalah yang cukup serius baik dari dampak yang ditimbulkan maupun dari jumlah kejadian. Penyebab stres kerja juga akan berbeda-beda setiap jenis pekerjaan.

Pada tahun 1996 *World Health Organization* (WHO) menyatakan bahwa stres sebagai epidemi dunia pada abad 21 lalu. *American Institute of Stress* juga telah menyebutkan data stres kerja yang berada di sebagian negara seperti Amerika Serikat sebanyak 83% menderita stres terkait pekerjaan. Hasil survei Regus 2012 dalam lingkup Asia Pasifik stres kerja di Indonesia mencapai 73%. Hal ini setara dengan negara Cina dan di bawah negara Thailand yang jumlahnya mencapai 75%. Dari tahun sebelumnya Indonesia mendapati sebuah kenaikan sebanyak 9% yang sebelumnya 64% Timah (dalam Habibi & Jefri, 2018). Lalu terdapat Regus (2012) dalam sebuah penelitiannya menyatakan dari sebanyak 16.000 subjek yang dipilih, 64% dari mereka merasakan adanya peningkatan stres kerja dibandingkan satu tahun sebelumnya.

Dari *Occupational Ill-Health Statistics* mengambil data responden penelitian angkatan kerja 1990 mendapati sebanyak 55% mengenai stres, depresi serta kelelahan adalah akibat dari pekerjaannya Bradley & Sutherland (dalam Banerjee & Mehta, 2016). Tidak bisa dipungkiri bahwa stres kerja merupakan masalah kesehatan yang cukup banyak dialami oleh karyawan atau pekerja.

Definisi dari stres kerja adalah ketika tuntutan pekerjaan yang dirasakan individu melebihi kemampuan untuk dapat memenuhi tuntutan tersebut sehingga menimbulkan rasa ketidaknyamanan psikologis (De Bruin, 2006). Menurut Robert dan Karasek, stres kerja dinilai dapat memunculkan berbagai masalah kesehatan, baik kesehatan dari segi mental maupun segi fisik bagi penderitanya. Salah satu penyebab karyawan/pekerja mengalami stres kerja karena tingginya sebuah tuntutan pekerjaan namun kemampuan diri yang atas pekerjaan yang sangat rendah (Karasek, 2016).

Dari beberapa literatur sebenarnya stres kerja tidak hanya memiliki dampak negatif saja, melainkan adanya dampak positif apabila individu mengalami stres. Istilah stres yang memberikan dampak positif terhadap individu disebut *eustres*, sedangkan yang mengakibatkan dampak negatif disebut *distress* (Gadzella dkk., 2012). Hal ini juga telah dijelaskan pada kurva *Yerkes-Dodson* yang memperlihatkan kurva perbedaan antara *distress* dan *eustress*. Stres yang memiliki dampak positif pada kinerja dan kesehatan adalah stres yang tidak melampaui batas maksimal. Sedangkan stres yang berdampak negatif adalah saat stres yang telah melebihi kurva atau batas maksimal (Le Fevre dkk., 2003). Sehingga fenomena stres tidak selalu merugikan karena dalam kenyataannya stres pada tingkat tertentu adalah suatu proses yang harus dilalui individu untuk mencapai target tertentu. Meskipun baru-baru ini istilah *eustress* dan *distress* pada beberapa literatur ilmiah adalah bergantung pada persepsi dan kognisi individu yang merasakannya (Bienertova-Vasku dkk., 2020).

Sebenarnya stres kerja bergantung pada individu yang merasakannya. Stres kerja dapat memiliki dampak positif dengan cara individu dalam menilai sebuah kejadian dengan mengalihkan fokus perhatian dengan menafsirkan kembali sebuah ancaman menjadi tantangan (Hobfoll, 1989). Selain itu pemaknaan terhadap pemicu stres dapat dilakukan dengan mengevaluasi sumber daya yang telah hilang akibat pemicu stres. Hal tersebut dapat membuat pemicu stres memberikan pemaknaan yang memaksa individu untuk memperoleh tujuan-tujuan tertentu yang harus dilewati bagi individu.

Karyawan yang mengalami stres kerja negatif memiliki dampak-dampak tertentu. Dampak negatif yang diakibatkan dari stres kerja sangat merugikan bagi organisasi/perusahaan maupun individu itu sendiri. Dampak yang ditimbulkan dari stres kerja adalah menurunnya *job satisfaction*/kepuasan kerja yang mana kepuasan kerja adalah sebuah sikap emosional yang membahagiakan dan mencintai pekerjaannya (Hoboubi dkk., 2017). Selain itu dampak lain dari stres kerja bagi organisasi adalah adanya komplain dari klien, kehilangan komitmen organisasi, peningkatan kecelakan dalam bekerja, meningkatnya ketidakhadiran, dan penurunan kinerja (Stranks, 2005).

Dampak lain yang ditimbulkan dari stres kerja antara lain *turnover intention*. Angka yang cukup tinggi untuk *turnover intention* ditunjukkan di negara China pada sebuah penelitian oleh Liu dan Onwuegbuzie bahwa terdapat sebanyak 40,4% karyawan melaporkan ingin meninggalkan profesinya disebabkan stres yang mereka alami (Liu & Onwuegbuzie, 2012). Sejalan dengan

penelitian tersebut penelitian lain mendapati hasil bahwa sebanyak 3563 pekerja hampir separuh dari mereka ingin keluar dari pekerjaannya (Lu dkk., 2017).

Hasil survei Regus tahun 2012 dalam lingkup Asia Pasifik stres kerja di Indonesia telah mencapai 73% Timah (dalam Habibi & Jefri, 2018). Hasil survei Cigna corporation pada tahun 2019 tentang stres kerja di Indonesia menyatakan banyaknya pekerja perempuan yang mengalami stres dibandingkan laki-laki yakni sebanyak 84% berbanding 76%. Survei tersebut mengungkapkan faktor yang membuat stres yaitu tekanan pekerjaan sebanyak 29%, keuangan pribadi 13% dan memikirkan keuangan keluarga sebanyak 10% Cigna (dalam Suharno, 2019).

Beberapa data dan dampak besar yang diakibatkan stres kerja juga telah dirangkum oleh Milenkovic antara lain sebanyak 83% pekerja Amerika Serikat menderita stres terkait pekerjaan. Bisnis Amerika Serikat kehilangan hingga mencapai \$ 300 miliar per tahun sebagai akibat dari stres di tempat kerja. Stres rata-rata menyebabkan sekitar satu juta pekerja kehilangan pekerjaan setiap hari. Hanya terdapat 43% karyawan AS yang berpikir bahwa atasan mereka peduli dengan keseimbangan kehidupan kerja mereka. Depresi menyebabkan \$ 51 miliar dalam biaya karena ketidakhadiran dan \$ 26 miliar pada biaya perawatan. Stres terkait pekerjaan menyebabkan 120.000 kematian dan menghasilkan \$ 190 miliar biaya perawatan kesehatan setiap tahun (Milenkovic, 2019). Hal ini menunjukkan besarnya data dan dampak yang diakibatkan stres kerja di Amerika Serikat.

Dalam dunia kerja, stres memang menjadi hal yang tak bisa dipisahkan dari karyawan. Terdapat beberapa faktor stres kerja yang dialami individu oleh Robbin (2003) bahwa faktor stres dibagi menjadi tiga faktor utama yaitu

lingkungan, organisasi, dan individu. Faktor lingkungan diantaranya perubahan situasi, ketidakpastian politik, dan kemajuan teknologi, sedangkan faktor organisasi meliputi tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan antar individu. Faktor pribadi meliputi hubungan pribadi dan keluarga, ekonomi, serta karakteristik kepribadian (Robbin, 2003).

Selain itu apabila mengacu pada salah satu faktor penyebab stres kerja menurut De Bruin, terdapat salah satu faktor yang disebut *job security*, *job security* adalah harapan karyawan mengenai keberlangsungan dalam pekerjaannya seperti promosi, kesempatan karir serta kepastian (Borg & Elizur, 1992). Sedangkan konsep *job insecurity* yaitu perasaan subjektif yang dirasakan dalam kemungkinan kedepan yang tidak diinginkan mengenai kondisi atau perkembangan karirnya yang mengakibatkan muncul respon berupa kekhawatiran, ketakutan, mengenai kehilangan pekerjaan (De Witte, 2005). Artinya apabila harapan-harapan karyawan tersebut terpenuhi maka *job security* akan tinggi sedangkan apabila harapan-harapan tersebut cenderung kurang maka akan meningkatkan *job insecurity*. Kedua teori tersebut merupakan teori yang berkesinambungan/ kontinuitas.

Menurut Schreurs dkk, *job insecurity* adalah sebuah perasaan yang mengancam suatu karyawan tentang kelangsungan karirnya di masa depan (Schreurs dkk., 2015). Karyawan yang merasakan persepsi *job insecurity* lebih tendensi memiliki sebuah tantangan yang lebih dalam pekerjaannya, karena karyawan harus meng-*coping* kekhawatiran dan ketakutan yang dirasakan selain harus berfokus pada tugas pekerjaannya. Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt

(1984) terdapat hubungan antara *job insecurity* dengan stres kerja. Beberapa hasil penelitian seperti pada penelitian Park dkk menyatakan bahwa karyawan/pekerja yang mempunyai gangguan mental dengan stres kerja memiliki sebuah penyebab yaitu *job insecurity* dan gaji/penghasilan yang rendah.

Stres kerja pada pekerja tidak tetap di Korea menemukan sebanyak sepertiga dari seluruh responden mengalami kecemasan, depresi dan gejala somatik yang memerlukan perawatan kejiwaan yang disebabkan oleh adanya persepsi *job insecurity*/gaji yang rendah. Penelitian tersebut menemukan bahwa *job insecurity* yang tinggi disebabkan disparitas pendapatan, kurangnya kesempatan promosi, kurangnya penghargaan gaji yang rendah dan kurangnya sistem jaminan sosial menyebabkan dapat memperburuk tekanan kerja dan masalah kesehatan mental mereka yang menyebabkan stres kerja yang tinggi (Park dkk., 2016) Menurut Elst dkk, *Job Insecurity* sebagai stressor yang kuat dalam menghasilkan berbagai hasil ketegangan, (Elst dkk., 2016). Lalu kesejahteraan yang buruk, sikap kerja yang menurun, dan kinerja yang buruk, disebabkan oleh *job insecurity* yang dialami oleh karyawan muda dan karyawan kontrak (Cheng & Chan, 2008). Bashori & Meiyanto dalam penelitiannya juga mendapati kedua variabel berperan secara langsung yaitu *job insecurity* terhadap stres kerja (Bashori & Meiyanto, 2019).

Job insecurity memiliki dampak-dampak tertentu, menurut De Witte (2005) *job insecurity* dapat menimbulkan stres, menurunnya kepuasan kerja, motivasi kerja dan kurang percayanya terhadap organisasi. Di Amerika meskipun tingkat penganggurannya rendah persepsi *job insecurity* sangat menegangkan

sehingga karyawan seringkali menderita berbagai masalah fisik dan psikologis, termasuk penyakit jantung, kurang tidur dan tekanan psikologis, menurut penelitian baru dari *College of Health di Ball State University*. Laporan tersebut didasarkan pada analisis terhadap 17.441 orang, dan sebanyak 33% dari semua responden melaporkan ketidakamanan kerja dengan laki-laki 14% lebih mungkin daripada perempuan untuk melaporkan ketidakamanan pekerjaan yang serius (Smith, 2017).

Selain hal tersebut persepsi *job insecurity* diiringi oleh beberapa kondisi negatif seperti dapat menurunkan komitmen, merasakan kecemasan, depresi dan menurunnya kepuasan kerja (Emanuel dkk., 2018). Dampak lain *job insecurity* dari Ashford dkk, adalah menambah biaya organisasi. Biaya-biaya ini menyangkut ikatan afektif dan sikap antara individu dan organisasi. Selain itu adanya penurunan komitmen karyawan, kepercayaan pada suatu organisasi, dan kepuasan kerja dan dengan meningkatnya niat untuk berhenti atau keluar dari pekerjaannya (Ashford dkk., 1989). dalam skema Greenhalgh dan Rosenblatt (1984), *job insecurity* adalah konstelasi persepsi dan interpretasi. Pengukuran yang dihasilkan hampir tanpa komponen afektif - ketakutan, kecemasan, dan sebagainya. Temuan ini menunjukkan mungkin ada hasil lain, seperti kecemasan dan stres, yang lebih kuat terkait dengan *job insecurity*.

Cobb & Kasl (1977) menemukan bahwa kehilangan pekerjaan berkorelasi dengan tingkat kecemasan dan ketegangan yang tinggi tetapi, secara tak terduga, dengan tingkat gejala psikofisiologis ketegangan yang dilaporkan rendah. De Cuyper dkk, dalam penelitiannya menyatakan bahwa perilaku *counterproductive*

atau perilaku yang mengancam dan membahayakan organisasi disebabkan adanya persepsi *job insecurity* (De Cuyper dkk., 2014). Penelitian tersebut menunjukkan dampak dari *job insecurity* dapat menimbulkan perilaku yang merugikan bahkan membahayakan perusahaan. Dampak-dampak negatif persepsi *job insecurity* diatas cenderung menurunkan sebuah tujuan organisasi. Penyebab dari hal tersebut antara lain karyawan yang tengah merasakan ketidakamanan kerja/*job insecurity* memiliki kontribusi yang rendah terhadap organisasinya (De Witte, 2005).

Selain pengaruh dari faktor *Job insecurity*, terdapat pengaruh lain yaitu *work life balance*. Menurut penelitian Utomo dkk terkait pengaruh *work life balance* terhadap stres kerja mendapati hasil bahwa *work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja (Utomo dkk., 2016). Penelitian yang menghubungkan *work life balance* dan stres kerja telah ditetapkan sebagai hubungan yang negatif, artinya semakin rendah *work life balance* yang dirasakan individu maka semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami dan semakin tinggi *work life balance* pada individu akan semakin rendah stres kerja yang dirasakan, hal ini dibuktikan juga dalam penelitian Khatri (2019) bahwa *work life balance* berhubungan langsung dengan stres kerja, hasil dari penelitian tersebut menghasilkan koefisien korelasi kedua variabel tersebut signifikan negatif (Khatri, 2019). Lalu Sigry & Lee (2018) dalam *review literature* terkait *work life balance* menemukan banyak bukti adanya dampak seperti stres (Sirgy & Lee, 2018).

Penyebab utama dalam hal tersebut adalah kurangnya kemampuan individu untuk membagi waktu antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadi yang kemudian dapat mengarah stres kerja (Jaharuddin & Zainol, 2019). Allen dkk (dalam Sirgy & Lee, 2018) mengkategorikan dampak-dampak yang timbul dari *work life balance*. Kategori pertama adalah hal-hal yang berhubungan dengan sebuah pekerjaan, seperti komitmen organisasi, kepuasan kerja, *turnover intention*, dan *absenteeism*. Kategori kedua seperti kepuasan, kehidupan perkawinan keluarga, serta waktu luang. Kategori ketiga adalah terkait stres, seperti ketegangan, gejala somatik, kelelahan, stres keluarga serta stres kerja.

Work life balance pertama kali digunakan di United Kingdom tahun 1970-an untuk menggambarkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Yusuf, 2018). *Work life balance* membawa sebuah pendekatan lebih inklusif dalam meninjau konflik pekerjaan dan non pekerjaan dibandingkan *work family conflict* Dash dkk 2012 (dalam Balkan, 2014). Fisher (2001) mendefinisikan *Work life balance* sebagai sebuah keyakinan dalam diri individu untuk dapat mencapai hal-hal yang diinginkan pada tempat kerja serta kehidupan pribadi. Fisher dkk (2009) menyatakan terdapat empat dimensi dari *work life balance*, yaitu *Work Interference with Personal Life* (WIPL), *Personal Life Interference with Work* (PLIW), *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW), dan *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL). Dari keempat dimensi tersebut, Fisher dkk (2009) menjelaskan berdasarkan teori Hobfoll (1989) dan Kahn dkk (1964) menyatakan bahwa WIPL dapat menjadi pemicu dari munculnya stres kerja. Sehingga persepsi gangguan pekerjaan dengan kehidupan pribadi sesuai dengan perasaan yang lebih

besar secara keseluruhan. Selain WIPL, dimensi WEPL juga berhubungan negatif terhadap stres kerja karena WEPL berkontribusi pada pembaharuan sumber daya. Namun, banyak dari penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa apabila keempat aspek tersebut tidak seimbang atau akan menimbulkan konflik antar pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketika individu merasakan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya, hal tersebut menyebabkan konflik antar kehidupan pribadi dan pekerjaan (Bell dkk., 2012). Apabila terjadi ketidakseimbangan dalam menjalankan peran-peran tersebut dapat memicu munculnya konflik atau terdapat istilah *work life conflict*. Menurut penelitian Bauer (2009) *work life conflict* adalah salah satu faktor yang berpengaruh terhadap stres kerja Bauer 2009 (dalam Umene-Nakano dkk., 2013). Menurut Moojirat (2007) dalam Fisher dkk (2009) konflik memiliki bobot yang lebih dalam mempengaruhi stres kerja.

Hasil survey Truecareers (2002) tentang *work life balance* terhadap 1.500 responden menunjukkan sebanyak 70% individu menyatakan adanya ketidakseimbangan kehidupan pribadi dengan pekerjaan mereka (Lockwood, 2003). Kemudian survey di Indonesia oleh (JobStreet.com) tahun 2014 yang diikuti sebanyak 17.623 mendapati hasil sebanyak 85% responden tidak dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya dan sebanyak 62% dari mereka mengalami susah tidur karena memikirkan tugas di pekerjaannya Jobstreet.co.id (dalam Utami & Fajrianti, 2017).

Penelitian studi komparatif *work life balance* di India oleh Yusuf (2018) tentang karyawan *outsourcing* tidak memiliki perbedaan tingkat *work life balance*.

Hal ini juga didukung oleh Hill dkk (2001) bahwa *gender* tidak memiliki korelasi yang signifikan dengan keseimbangan pekerjaan & keluarga. Singkatnya, penting untuk karyawan menjaga dan menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan keluarga. Apalagi stres yang dialami karyawan *outsourcing* banyak dipicu dari adanya faktor tuntutan pekerjaan dan kurangnya dukungan (Smith & Smith, 2017). Dalam penelitian lain disebutkan bahwa karyawan *outsourcing* memiliki tingkat beban kerja yang tinggi, sebanyak 86,2% melaporkan waktu yang dimiliki tak sebanding dengan pekerjaan yang harus dikerjakan (Rikardo & Susanti, 2012). Hal ini dikhawatirkan akan mempengaruhi kehidupan pribadi karyawan *outsourcing* tersebut dan dapat mempengaruhi stres kerja.

Berdasarkan pemaparan di atas, penulis ingin untuk meneliti lebih lanjut adakah pengaruh *job insecurity* dan *work life balance* terhadap stres kerja pada karyawan *outsourcing*. Banyak penelitian sebelumnya melaporkan bahwa terdapat tingkat stres yang cukup tinggi, hal tersebut tentu dapat mempengaruhi kinerja karyawan *outsourcing*. Untuk itu perlu diketahui tentang faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi stres kerja karyawan *outsourcing*. Maka penulis memilih pengaruh *job insecurity* pada karyawan *outsourcing* karena menurut Sverke dkk (2000) yaitu tipe kontrak/karyawan kontrak memiliki persepsi *job insecurity* lebih tinggi dibandingkan karyawan tetap Barling & Gallagher, 1996 dan Sverke, dkk., 2000 (dalam Sverke & Näswall, 2006). Karyawan *outsourcing* cenderung memiliki persepsi *job insecurity* lebih banyak dirasakan dalam kemungkinan kedepan yang tidak diinginkan mengenai kondisi atau perkembangan karirnya (De Witte, 2005). Hal ini selaras dengan aturan yang telah

ditetapkan dalam UU No.13 Tahun 2003 Pasal 66 ayat 2 yang salah satunya berisi “tidak ada jaminan kerja terus-menerus karena perjanjian kerja pada waktu tertentu (PKWT). Penelitian sebelumnya oleh Geishecker (2008) menjelaskan bahwa salah satu masalah endemik dalam tenaga kerja *outsourcing* yaitu beresiko dalam merasakan *job insecurity* (Geishecker 2008 dalam Ruiz-Palomino dkk., 2019). Banyak dari peneliti sebelumnya membatasi penelitian *job insecurity* pada karyawan *outsourcing* dengan konteks terbatas atau hanya pada instansi tertentu. Dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji konsep dalam cakupan yang lebih luas dengan mencakup beberapa perusahaan yang menggunakan jasa *outsourcing*.

Selain pengaruh *job insecurity*, penulis tertarik untuk meneliti pengaruh *work life balance* pada karyawan *outsourcing*. Hal ini dikarenakan karyawan *outsourcing* melaporkan adanya masalah kesehatan mental dan tingkat stres yang tinggi yang dipicu karena adanya faktor tuntutan pekerjaan dan kurangnya dukungan maupun kontrol diri (Smith & Smith, 2017). Sedangkan *work life balance* membutuhkan sebuah keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya dengan mampu membagi waktu antar berbagai peran yang ada (Fisher, 2001). Karena banyaknya temuan yang telah menyatakan bahwa *work life balance* adalah suatu hal yang dapat mempengaruhi stres kerja sehingga dengan tuntutan kerja yang tinggi tersebut penulis ingin mengetahui secara spesifik dimensi-dimensi manakah dari *work life balance* pada karyawan *outsourcing* dapat mempengaruhi stres kerja.

1.2 Identifikasi Masalah

Stres kerja menjadi masalah yang sangat penting dalam dunia kerja. Stres kerja dapat dialami oleh pria maupun wanita bekerja. Tidak hanya individu, stres kerja juga berdampak negatif yaitu dapat merugikan organisasi. Stranks merangkum beberapa dampak yang muncul akibat stres kerja antara lain adanya komplain dari klien, kehilangan komitmen organisasi, peningkatan kecelakaan, meningkatnya ketidakhadiran, dan penurunan kinerja (Stranks, 2005). Selain itu dampak dari stres kerja adalah intensitas *turnover* yang lebih tinggi. Individu yang memiliki stres tinggi cenderung ingin meninggalkan organisasi mereka (Labrague dkk., 2017).

Definisi stres kerja sendiri menurut De Bruin adalah ketika tuntutan pekerjaan yang dirasakan individu melebihi kemampuan untuk dapat memenuhi tuntutan tersebut sehingga menimbulkan rasa ketidaknyamanan psikologis (De Bruin, 2006). Saat ini stres kerja nampak sudah tidak asing lagi. Perusahaan atau organisasi sudah sepatutnya untuk memperhatikan kesejahteraan pegawai atau karyawannya.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu dipahami adanya hal-hal yang mempengaruhi kinerja. Salah satu hambatan dalam meningkatkan kinerja adanya stres kerja. Penelitian oleh Sari dkk meneliti tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan *outsourcing*. Hasilnya sebanyak 134 karyawan *outsourcing* 70,2% diantaranya mengalami penurunan kinerja dan sebanyak 71,9% diantaranya mengalami stres kerja yang tinggi. Hal ini menyatakan adanya stres yang dialami oleh karyawan *outsourcing* di tempat kerja. Namun, stres kerja

yang dialami karyawan *outsourcing* tidak hanya disebabkan pekerjaan saja terdapat pengaruh-pengaruh lain seperti beban kerja yang tinggi, gaji yang rendah, konflik antar pribadi serta permasalahan keluarga yang kemudian terbawa dalam pekerjaan (Sari dkk., 2016).

Dalam penelitian Smith & Smith (2017) kelompok pekerja (karyawan *outsourcing*) melaporkan adanya masalah kesehatan mental dan tingkat stres yang tinggi. Hal tersebut dipicu karena adanya faktor tuntutan pekerjaan dan kurangnya dukungan maupun kontrol diri (Smith & Smith, 2017). Data yang ditunjukkan oleh penelitian Padma dkk (2015) tentang masalah kesehatan dan stres pada karyawan *outsourcing* bahwa skor stres yaitu sebanyak 56% mengalami gejala muskuloskeletal, diantaranya 22% baru didiagnosis hipertensi, 10% menderita diabetes, 36% mengalami dislipidemia, 54% mengalami depresi, kecemasan dan insomnia, 40% mengalami obesitas. Sebagian besar karyawan yang mengalami obesitas memiliki skor stres yang lebih tinggi (Padma dkk., 2015). Perbedaan stres karyawan *outsourcing* dan pekerja tetap telah diteliti, hasil dari pengujian telah membuktikan adanya tiga dimensi variabel stres dengan perbedaan signifikan. Berdasarkan hasil pengujian, karyawan *outsourcing* memiliki tingkat *role ambiguity* yang lebih rendah signifikan dibanding karyawan tetap. Namun berdasarkan wawancara mendalam karyawan *outsourcing* memiliki persepsi *role ambiguity* lebih tinggi dibandingkan karyawan tetap. Hal ini disebabkan tidak adanya kejelasan dari tugas-tugas yang diberikan (Vinahapsari, 2019). Kedua variabel lainnya yaitu *role conflict* dan *environmental stressor* yang menunjukkan bahwa karyawan *outsourcing* memiliki persepsi *role conflict* dan *environmental*

stressor signifikan lebih tinggi dibandingkan karyawan tetap Terdapat beberapa faktor mengapa terjadi perbedaan tingkat stres karyawan *outsourcing* dengan pegawai tetap, antara lain seperti pengalaman kerja, masa kerja, lingkungan kerja yang tidak kondusif serta ketidakjelasan peran (Vinahapsari, 2019).

Seperti yang tertera dalam UU No.13 Tahun 2003 Pasal 66 ayat 2 yang salah satunya berisi “tidak ada jaminan kerja terus-menerus karena perjanjian kerja pada waktu tertentu” (PKWT) hal tersebut membuat karyawan kontrak/*outsourcing* tidak memiliki jaminan atas kelangsungan pekerjaannya. Sistem kontrak kerja tak menentu dapat menimbulkan perasaan terancam terhadap kelangsungan pekerjaannya atau istilah ini disebut *job insecurity* (Sverke dkk., 2002). *Job insecurity* adalah salah satu faktor yang menyebabkan karyawan mengalami stres kerja. Menurut Park dkk (2016) karyawan/pekerja yang mempunyai gangguan mental dengan stres kerja memiliki sebuah penyebab yaitu *job insecurity* dan gaji/penghasilan yang rendah. Dalam penelitiannya, mengenai stres kerja pada pekerja tidak tetap di Korea menemukan sebanyak sepertiga dari seluruh responden mengalami kecemasan, depresi dan gejala somatik yang memerlukan perawatan kejiwaan. Hal ini dikarenakan adanya persepsi *job insecurity*, gaji yang rendah. Dalam penelitiannya, Park menemukan bahwa *job insecurity* yang tinggi disebabkan disparitas pendapatan, kurangnya kesempatan promosi, kurangnya penghargaan gaji yang rendah dan kurangnya sistem jaminan sosial menyebabkan dapat memperburuk tekanan kerja dan masalah kesehatan mental mereka sehingga menyebabkan stres kerja yang tinggi (Park dkk., 2016) Sejalan Park dkk, hasil penelitian lain oleh Elst dkk juga menyebutkan bahwa *Job*

Insecurity sebagai stressor yang kuat dalam menghasilkan berbagai hasil ketegangan, (Elst dkk., 2016). Bashori & Meiyanto dalam penelitiannya juga melaporkan persepsi *job insecurity* memiliki peranan langsung terhadap stres kerja (Bashori & Meiyanto, 2019).

College of Health di Ball State University dalam laporan analisisnya terhadap 17.441 orang, sebanyak 33% dari semua responden melaporkan ketidakamanan kerja dengan laki-laki 14% lebih mungkin daripada perempuan untuk melaporkan ketidakamanan pekerjaan yang serius (Smith, 2017). Di Indonesia penelitian yang dilakukan oleh Bashori & Meiyanto menemukan bahwa *job insecurity* berperan secara langsung terhadap stress kerja (Bashori & Meiyanto, 2019). Dalam penelitiannya *job insecurity* dimoderatori oleh religiusitas. Penelitian *job insecurity* di Indonesia lebih banyak menggunakan subjek pada populasi terbatas atau hanya meneliti pada suatu konteks atau instansi tertentu. Sehingga penulis ingin menguji teori pada populasi yang lebih luas pada karyawan kontrak, karyawan tidak tetap, maupun *outsourcing* dari berbagai instansi yang lebih luas. Banyak peneliti sebelumnya membatasi penelitian *job insecurity* pada populasi atau konteks terbatas pada instansi tertentu. Sehingga penelitian ini dilakukan untuk menguji konsep dalam cakupan yang lebih luas.

Work life balance dalam penelitian-penelitian terdahulu memiliki hubungan/korelasi terhadap stres kerja. *Work life balance* pertama kali digunakan di United Kingdom tahun 1970-an untuk menggambarkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Yusuf, 2018). Kurangnya kemampuan individu untuk membagi waktu antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadi yang

kemudian dapat mengarah stres kerja (Jaharuddin & Zainol, 2019). Survey di Indonesia oleh (JobStreet.com) tahun 2014 yang diikuti sebanyak 17.623 mendapati hasil sebanyak 85% responden tidak dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya dan sebanyak 62% dari mereka mengalami susah tidur karena memikirkan tugas di pekerjaannya Jobstreet.co.id (dalam Utami & Fajrianti, 2017).

Menurut penelitian Bell & Rajendran tentang hubungan antara stres kerja, *work life conflict* dan *work life balance* mendapati hasil bahwa tingkat stres kerja yang tinggi berkorelasi negatif dengan *work life balance* (Bell dkk., 2012). Penelitian di Indonesia oleh Utomo dkk terkait pengaruh *work life balance* terhadap stres kerja mendapati hasil bahwa *work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja (Utomo dkk., 2016) Penelitian yang menghubungkan *work life balance* dan stres kerja telah ditetapkan sebagai hubungan yang negatif, artinya semakin rendah *work life balance* yang dirasakan individu maka semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami dan semakin tinggi *work life balance* pada individu akan semakin rendah stres kerja yang dirasakan, hal ini dibuktikan juga dalam penelitian Khatri (2019) bahwa *work life balance* berhubungan langsung dengan stres kerja, hasil dari penelitian tersebut menghasilkan koefisien korelasi kedua variabel tersebut signifikan negatif (Khatri, 2019). Lalu Sigry & Lee (2018) dalam *review literature* terkait *work life balance* menemukan banyak bukti adanya dampak seperti stres (Sirgy & Lee, 2018). Karyawan *outsourcing* melaporkan adanya masalah kesehatan mental dan tingkat stres yang tinggi yang dipicu karena adanya faktor tuntutan pekerjaan dan

kurangnya dukungan maupun kontrol diri (Smith & Smith, 2017). Dalam penelitian lain disebutkan bahwa karyawan *outsourcing* memiliki tingkat beban kerja yang tinggi, sebanyak 86,2% melaporkan waktu yang dimiliki tak sebanding dengan pekerjaan yang harus dikerjakan (Rikardo & Susanti, 2012). Hal ini dikhawatirkan akan mempengaruhi kehidupan pribadi karyawan *outsourcing* tersebut dan dapat mempengaruhi stres kerja. Sedangkan *work life balance* membutuhkan sebuah keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya dengan mampu membagi waktu antar berbagai peran yang ada (Fisher, 2001). Dari paparan di atas penulis juga ingin mengetahui lebih spesifik dimensi-dimensi manakah dari *work life balance* yang signifikan dalam mempengaruhi stres kerja pada karyawan *outsourcing* dalam penelitian ini.

1.3 Batasan Masalah

1.3.1 Karyawan *Outsourcing*

Karyawan *outsourcing* adalah karyawan yang dipekerjakan dengan status kontrak. Karyawan *outsourcing* merupakan karyawan pihak ketiga atau dari perusahaan penyedia jasa untuk bekerja dalam perusahaan.

1.3.2 Stres Kerja

Stres kerja adalah ketika tuntutan pekerjaan yang dirasakan individu melebihi kemampuan untuk dapat memenuhi tuntutan tersebut sehingga menimbulkan rasa ketidaknyamanan psikologis (De Bruin, 2006).

1.3.3 Job Insecurity

Job insecurity merupakan perasaan subjektif yang dirasakan dalam kemungkinan kedepan yang tidak diinginkan mengenai kondisi atau

perkembangan karirnya yang mengakibatkan muncul respon berupa kekhawatiran, ketakutan, mengenai kehilangan pekerjaan (De Witte, 2005)

1.3.4 Work Life Balance

Work life balance adalah sebuah keadaan yang menjelaskan bahwa individu dapat menyeimbangkan antara tuntutan emosional, perilaku, dan waktu pekerjaan dan kehidupan pribadi (Fisher dkk., 2009)

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian sebelumnya, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Apakah terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap stres kerja pada karyawan *outsourcing*?
2. Apakah terdapat pengaruh *work interference with personal life* terhadap stres kerja pada karyawan *outsourcing*?
3. Apakah terdapat pengaruh *personal life interference with work* terhadap stres kerja pada karyawan *outsourcing*?
4. Apakah terdapat pengaruh *personal life enhancement of work* terhadap stres kerja pada karyawan *outsourcing*?
5. Apakah terdapat pengaruh *work enhancement of personal life* terhadap stres kerja pada karyawan *outsourcing*?
6. Apakah terdapat pengaruh *job insecurity, work interference with personal life, personal life interference with work, personal life enhancement of work, dan work enhancement of personal life* terhadap stres kerja karyawan *outsourcing*?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah pengaruh *job insecurity* dan *work life balance* terhadap stres kerja pada karyawan *outsourcing* serta mengetahui faktor manakah yang lebih mempengaruhi stres kerja.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

- a. Diharapkan dapat menambah pengetahuan dan dijadikan sebagai kajian terkait stres kerja ditinjau dari faktor *job insecurity* dan *work life balance* pada karyawan *outsourcing*.
- b. Hasil dari penelitian ini juga dapat digunakan oleh peneliti selanjutnya yang berminat untuk meneliti stres kerja yang dipengaruhi oleh *job insecurity* dan *work life balance*.

1.6.2 Manfaat Praktikal

- a. Hasil penelitian ini dapat dijadikan untuk memberikan penjelasan terhadap pembaca mengenai stres kerja karyawan *outsourcing* beserta dampak didalamnya.
- b. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan menjadi perhatian bagi perusahaan terhadap karyawan *outsourcing* di Indonesia untuk lebih memperhatikan stres kerja serta pengaruh-pengaruh didalamnya