

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Covid merupakan salah satu jenis penyakit yang disebabkan oleh *coronavirus* yang menginfeksi sistem pernafasan. Infeksi virus ini menyebabkan infeksi pernafasan dari yang ringan hingga sedang seperti flu atau infeksi sistem pernafasan dan paru-paru (sumber : alodokter.com). Di Indonesia sendiri, kasus pertama infeksi virus corona terjadi pada awal maret 2020. Berdasarkan data dari Satuan Penanganan Covid-19, secara akumulatif kasus Covid-19 di Indonesia hingga tanggal 17 Februari 2021 tercatat terdapat 1.252.685 kasus positif Covid-19 yang tersebar di 34 provinsi (sumber : Kompas.com). Adanya pandemi Covid-19 ini berdampak pada banyak sektor, khususnya tidak hanya berdampak pada sektor kesehatan namun juga berdampak pada sektor ekonomi. Berdasarkan Laporan Badan Pusat Statistik (BPS), pertumbuhan ekonomi Indonesia pada kuartal II tahun 2020 turun 5,32 persen (sumber : Kompas.com). Penurunan perekonomian Indonesia sendiri berdampak pada situasi ketenagakerjaan Indonesia, salah satunya adalah peningkatan pada angka pengangguran. Peningkatan pengangguran ini terjadi karena adanya penurunan aktivitas perekonomian yang membuat pelaku usaha melakukan efisiensi untuk menekan kerugian dengan merumahkan dan memberhentikan karyawan mereka melalui pemutusan hubungan kerja (PHK). Berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) tanggal 7 April 2020 tercatat bahwa terdapat 1.010.579 pekerja telah terdampak pemutusan hubungan kerja karena adanya pandemi Covid-19 (sumber : kemnaker.go.id).

Selain itu, adanya pandemi Covid-19 diketahui juga mempengaruhi berbagai macam sektor perindustrian di Indonesia. Khususnya pada sektor infrastruktur, yakni banyak sekali proyek pembangunan infrastruktur yang tertunda akibat adanya Covid-19. Kebijakan penundaan proyek infrastruktur tersebut diketahui karena adanya realokasi dana sebesar Rp. 44,58 Triliun dan adanya *refocussing* anggaran Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat

(PUPR) yang pada awalnya berfokus pada mendorong pembangunan dan percepatan (seperti : pembangunan Jalan Lingkar Timur Kuningan Jawa Barat, pembangunan Jalan Lingkar Brebes-Tegal Jawa Tengah, Bendungan Temef NTT, dsb) menjadi berfokus pada infrastruktur pemulihan (seperti : infrastruktur ketahanan pangan, infrastuktur penunjang di sektor energi dan telekomunikasi, serta infrastruktur untuk fasilitas kesehatan) (sumber : ekonomi.bisnis.com).

Tentunya dengan adanya pengalihan fokus PUPR terkait dengan proyek infrastruktur di Indonesia tersebut memberikan dampak tidak hanya berhenti disitu saja melainkan banyak sektor lain yang berhubungan dengan pembangunan yang salah satunya indsutri semen. Industri semen merupakan salah satu unsur penting dalam pembangunan infrastruktur. Konsumsi semen nasional pada semester I tahun 2020 mengalami penurunan sebesar 7,7% dibandingkan dengan periode yang sama pada tahun 2019 (sumber : cnbcindonesia.com). Semen sendiri merupakan salah satu material yang digunakan dalam membuat beton yang kemudian digunakan untuk membuat berbagai jenis bangunan termasuk jalanan. Pemilihan beton dalam struktur bangunan dan badan jalan dinilai lebih mudah dan tidak memakan waktu yang lama dalam pemasangannya. Sehingga karena adanya *refocussing* PUPR yang pada awalnya berfokus pada mendorong pembangunan dan percepatan menjadi berfokus pada infrastruktur pemulihan menyebabkan konsumsi semen secara nasional menjadi menurun.

Salah satu perusahaan semen di Indonesia yang terdampak adalah PT Semen Indonesia Tbk. Semen Indonesia berdiri pada tanggal 7 Agustus 1957 di Gresik. PT Semen Indonesia Tbk merupakan perusahaan produsen semen terbesar di Indonesia dan masuk dalam kategori BUMN. Pada awal berdirinya, perusahaan ini memiliki nama PT Semen Gresik, namun melalui Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa (RSUSLB) terjadi pergantian nama menjadi PT Semen Indonesia Tbk. Hingga tahun 2019, PT Semen Indonesia Tbk merupakan perusahaan semen yang menguasai 53,1% pasar nasional. Sehingga karena pasar yang dimiliki oleh PT Semen Indonesia Tbk di Indonesia melebihi 50% di Indonesia, PT Semen Indonesia Tbk menjadi salah satu perusahaan semen yang

memberikan sumbangsi yang cukup besar dalam proses pembangunan proyek infrastruktur di Indonesia. Secara lebih khusus, penelitian ini berfokus pada PT Semen Indonesia Tbk.

Dengan adanya penundaan setiap proyek yang ada karena dampak dari pandemi, maka tentunya akan terjadi adanya penurunan dalam permintaan semen. Hal tersebut tentunya mengakibatkan berbagai macam penyesuaian-penyesuaian yang dilakukan oleh PT Semen Indonesia Group Tbk (Khususnya Pabrik Tuban) seperti menurunkan kapasitas produksi melalui penggunaan mesin yang disesuaikan dengan kebutuhan pasar dan mengarah kepada pemberdayaan karyawan, dalam hal ini adanya mengurangi bonus yang diberikan kepada karyawan, pengurangan terhadap karyawan *outsourcing*, dan mengoptimalkan tenaga induk dengan cara mengurangi jam kerja lembur. Namun, jika pandemi ini tidak dapat diprediksikan dalam jangka waktu panjang dapat memungkinkan perusahaan untuk mengurangi karyawan tetapnya. Maka berdasarkan kondisi yang penuh ketidakpastian akan dampak dari pandemi yang ada memunculkan berbagai macam pandangan terutama pandangan karyawan terhadap ancaman dalam status pekerjaannya. Pada penelitian ini mengarahkan dan melihat bagaimana *anxiety* dan *depression* pada karyawan tetap PT Semen Indonesia Group Tbk (Pabrik Tuban). Sehingga penelitian ini merujuk pada *anxiety* dan *depression* karyawan tetap PT Semen Indonesia Group Tbk (Pabrik Tuban).

Penelitian ini secara khusus mengukur *wellbeing* karyawan melalui *anxiety* dan *depression* yang merupakan komponen dari *affective wellbeing*. Beberapa penelitian menggunakan kebahagiaan, kualitas hidup, dan kepuasan hidup dalam mengukur *wellbeing* (Uysal *et al.*, 2016). Sehingga dapat dikatakan bahwa *wellbeing* terkait dengan pekerjaan sering dioperasikan secara sempit melalui kepuasan kerja sehingga muncul pendekatan yang mengatasi kelemahan ini yaitu melalui *affective wellbeing*. *Affective wellbeing* bersifat multi-dimensi dan berpotensi untuk menangkap kompleksitas dan perubahan dalam pengalaman kerja yang mungkin tidak dapat dilakukan oleh ukuran umum dan uni-dimensional (Harris *et al.*, 2003). Lebih jauh lagi, *affective wellbeing* merupakan

domain spesifik dan dapat diukur dalam hubungannya dengan domain kerja (Warr, 1990).

Anxiety merupakan perasaan cemas, khawatir, dan gelisah yang konstan atau semi-konstan yang menyebabkan ketidakmampuan seseorang untuk merasa rileks dan merasa nyaman (Spell, 2007). Hal tersebut didasari dengan adanya ketidakpastian terkait dengan berakhirnya pandemi di Indonesia, dilihat dari beberapa perubahan penyesuaian yang dilakukan oleh PT Semen Indonesia Group Tbk (Pabrik Tuban) terhadap karyawan yang mengarahkan pada pemberdayaan dan kesejahteraan karyawan. Tidak hanya berhenti disitu, akan tetapi mengarah juga pada rasa depresi yang muncul. *Depression* sendiri mengacu pada perasaan tertekan, murung dan sedih yang kemudian ditunjukkan melalui perasaan murung serta kurangnya antusiasme dan optimisme (Spell, 2007). *Anxiety* dan *depression* memiliki dampak yang sangat besar. Selain berdampak pada penurunan pada harapan hidup seseorang, *anxiety* dan *depression* juga mempengaruhi seseorang di tempat kerja, termasuk mempengaruhi penurunan pada kinerja dan tingkat absensi yang lebih tinggi (Lerner & Henke, 2008).

Dengan kondisi yang serba tidak pasti yang dihasilkan oleh dampak pandemi ini, PT Semen Indonesia Group Tbk (Pabrik Tuban) sudah melakukan beberapa penyesuaian dan PHK pada sebagian besar karyawan *outsourcing*. Selain itu, berdasarkan pada laporan keuangan konsolidasi PT Semen Indonesia (Persero) Tbk terdapat pengurangan biaya tenaga kerja kurang lebih sebesar 87 M pada tahun 2020 jika dibandingkan pada tahun 2019. Sehingga ketika pandemi ini tidak dapat diprediksi dalam jangka waktu yang panjang, hal tersebut tidak menutup kemungkinan bagi karyawan tetap PT Semen Indonesia Group Tbk (Pabrik Tuban) untuk diberhentikan khususnya bagi karyawan tetap yang menduduki tingkatan pada band 5 (pelaksana), hal ini mengarahkan pada *job insecurity* yang dirasakan. Alasan penelitian ini menggunakan kelompok karyawan tetap sebagai objek penelitian dikarenakan pada penelitian terdahulu *job insecurity* sering diteliti pada karyawan *outsourcing* atau karyawan kontrak (Rigotti *et al.*, 2015; Dawson *et al.*, 2017; Ma *et al.*, 2019). Hal ini karena

karyawan *outsourcing* atau karyawan kontrak mengalami adanya ketidakpastian dalam perpanjangan kontrak serta peluang untuk mendapatkan pekerjaan baru di pasar tenaga kerja yang tidak pasti sehingga menimbulkan risiko yang lebih besar (Rigotti *et al.*, 2015). Sehingga berkenaan dengan hal tersebut diharapkan penelitian ini memberikan sudut pandang lain mengenai pengalaman kelompok karyawan tetap dalam merasakan adanya *job insecurity* di tempat kerja.

Job insecurity merupakan ketidakberdayaan yang dirasakan dalam mempertahankan kelangsungan yang diinginkan dalam situasi pekerjaan yang terancam (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984, p. 438), sehingga peningkatan pada *job insecurity* akan berpengaruh terhadap peningkatan *anxiety* dan *depression* pada karyawan tetap PT Semen Indonesia Group Tbk (Pabrik Tuban). Secara khusus, penelitian ini mencoba menganalisis *job insecurity* pada level kelompok yakni mengenai persepsi kelompok terkait dengan ancaman pekerjaan (*job insecurity*) (Haar & Brougham, 2020). Pentingnya mengukur *job insecurity* level kelompok pada penelitian ini adalah untuk mengukur perasaan khawatir yang dirasakan oleh kelompok karyawan tetap PT Semen Indonesia Group Tbk (Pabrik Tuban) terhadap ancaman pada pekerjaan mereka di masa depan akibat dari efek pandemi yang terjadi yang membuat rasa khawatir akibat perubahan penyesuaian yang dilakukan perusahaan PT Semen Indonesia Group Tbk (Pabrik Tuban) khususnya bagi mereka yang berada pada tingkatan band 5 (pelaksana). Hal tersebut merujuk pada *perceived organisational support* (POS) pada PT Semen Indonesia Group Tbk.

POS mengacu pada kesiapan organisasi dalam menghargai peningkatan upaya kerja dan memenuhi kebutuhan sosial emosional yang selanjutnya karyawan akan mengembangkan keyakinan secara global mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap *wellbeing* (Eisenberger *et al.*, 1986). Penelitian ini mengeksplorasi POS pada level kelompok (*POS Climate*) yakni mengenai persepsi bersama kelompok mengenai bagaimana organisasi menghargai kontribusi anggota kelompok serta mempertimbangkan kebutuhan anggota kelompok (Haar & Brougham, 2020).

Karena ketidakpastian mengenai kapan berakhirnya pandemi, juga mempengaruhi pembuatan keputusan pada saat kondisi saat ini. Sehingga peran organisasi dalam menentukan kebijakan juga menyebabkan ketidakpastian dalam memberikan jaminan pekerjaan yang seperti pada saat kondisi normal. Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti ingin melihat bagaimana pengaruh *job insecurity* level kelompok terhadap *anxiety* dan *depression* yang dimediasi oleh *perceived organisational support climate* pada karyawan tetap PT Semen Indonesia Group Tbk (Pabrik Tuban).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian diatas diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. (a) Apakah *job insecurity* level kelompok berpengaruh positif terhadap *anxiety* karyawan tetap PT Semen Indonesia Group Tbk (Pabrik Tuban)?
(b) Apakah *job insecurity* level kelompok berpengaruh positif terhadap *depression* karyawan tetap PT Semen Indonesia Group Tbk (Pabrik Tuban)?
2. Apakah *job insecurity* level kelompok berpengaruh negatif terhadap *perceived organisational support climate* karyawan tetap PT Semen Indonesia Group Tbk (Pabrik Tuban)?
3. (a) Apakah *perceived organisational support climate* berpengaruh negatif terhadap *anxiety* karyawan tetap PT Semen Indonesia Group Tbk (Pabrik Tuban)?
(b) Apakah *perceived organisational support climate* berpengaruh negatif terhadap *depression* karyawan tetap PT Semen Indonesia Group Tbk (Pabrik Tuban)?
4. (a) Apakah *perceived organisational support climate* memediasi pengaruh antara *job insecurity* level kelompok terhadap *anxiety* karyawan tetap PT Semen Indonesia Group Tbk (Pabrik Tuban)?

(b) Apakah *perceived organisational support climate* memediasi pengaruh antara *job insecurity* level kelompok terhadap *depression* karyawan tetap PT Semen Indonesia Group Tbk (Pabrik Tuban)?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah diatas, maka dapat diperoleh tujuan penelitian sebagai berikut :

1. (a) Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* level kelompok terhadap *anxiety* karyawan tetap PT Semen Indonesia Group Tbk (Pabrik Tuban).
(b) Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* level kelompok terhadap *depression* karyawan tetap PT Semen Indonesia Group Tbk (Pabrik Tuban).
2. Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* level kelompok terhadap *perceived organisational support climate* karyawan tetap PT Semen Indonesia Group Tbk (Pabrik Tuban).
3. (a) Untuk mengetahui pengaruh *perceived organisational support climate* terhadap *anxiety* karyawan tetap PT Semen Indonesia Group Tbk (Pabrik Tuban).
(b) Untuk mengetahui pengaruh *perceived organisational support climate* terhadap *depression* karyawan tetap PT Semen Indonesia Group Tbk (Pabrik Tuban).
4. (a) Untuk mengetahui peran mediasi *perceived organisational support climate* pada pengaruh *job insecurity* level kelompok terhadap *anxiety* karyawan tetap PT Semen Indonesia Group Tbk (Pabrik Tuban).
(b) Untuk mengetahui peran mediasi *perceived organisational support climate* pada pengaruh *job insecurity* level kelompok terhadap *depression* karyawan tetap PT Semen Indonesia Group Tbk (Pabrik Tuban).

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, yaitu:

1. Bagi akademisi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk menindaklanjuti secara lebih lanjut penelitian terdahulu serta diharapkan dapat menambah referensi bagi penelitian yang akan datang mengenai *anxiety* dan *depression* yang dirasakan individu di tempat kerja.
2. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk mengetahui bagaimana pengaruh *job insecurity* level kelompok yang dirasakan oleh karyawan perusahaan terhadap *anxiety* dan *depression* karyawan serta peran mediasi dari *perceived organisational support climate* dalam mempengaruhi *anxiety* dan *depression* karyawan.

1.5 Sistematika Skripsi

Secara ringkas sistematika penulisan skripsi adalah sebagai berikut:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini mencakup pemaparan mengenai latar belakang penelitian yang berawal dari fenomena yang muncul dimasyarakat. Selanjutnya dari pemaparan latar belakang tersebut ditarik rumusan masalah yang kemudian diikuti dengan tujuan, serta manfaat penelitian.

BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini memuat landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini. Landasan teori yang digunakan didasarkan pada beberapa literatur serta penelien terdahulu yang memuat pengertian dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yakni *job insecurity*, *perceived organisational support* serta *anxiety* dan *depression*. Selain itu bab ini juga berisikan hubungan keterkaitan antar variabel.

BAB 3 : METODE PENELITIAN

Pada bab ini terdapat pemaparan mengenai metode apa yang digunakan dalam penelitian yang kemudian dilanjutkan dengan definisi operasional dari masing-masing variabel dan item-item yang digunakan

sebagai indikator dalam penelitian ini. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif.

BAB 4 : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini memuat gambaran umum objek penelitian meliputi sejarah perusahaan, lokasi perusahaan, serta struktur organisasi yang dimiliki oleh perusahaan yang kemudian dilanjutkan dengan pembahasan mengenai hasil penelitian berdasarkan pada temuan dan fakta yang diperoleh di lapangan.

BAB 5 : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dari pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya serta saran-saran yang penulis anjurkan untuk memecahkan permasalahan perusahaan.