



BAB I

PENDAHULUAN

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

A. Latar Belakang Masalah

Selama dua tahun seluruh dunia termasuk Indonesia bergandengan tangan memerangi wabah penyakit yang disebabkan oleh virus *Coronavirus Disease* atau disingkat Covid-19. Pada 11 Maret 2020, Organisasi Kesehatan Dunia atau WHO menyatakan bahwa virus Covid-19 sebagai wabah penyakit yang cukup serius dan telah menyebar secara global. Salah satu dampak terbesar yang diciptakan dari pandemi Covid-19 adalah melemahnya perekonomian di Indonesia. Seperti yang dijelaskan oleh Badan Pusat Statistik atau BPS (2020) bahwa pertumbuhan ekonomi yang dialami Indonesia pada triwulan II 2020 adalah minus 5,32%. Untuk pertama kalinya sejak krisis keuangan Asia, pertumbuhan Indonesia kembali melambat. Seluruh komponen mengalami pertumbuhan negatif serta kondisi ini mencerminkan adanya tekanan tajam pada sektor-sektor perekonomian. Hal ini berakibat pula terhadap perusahaan di seluruh dunia dimana mengalami penurunan pendapatan bahkan merugi dan secara tidak langsung berdampak terhadap para pekerja. Berdasarkan data dari Kementrian Ketenagakerjaan yang dapat diakses lewat website resmi kemnaker.go.id pada tanggal 20 April 2020, para pekerja yang terdampak Covid-19 sebanyak 2.084.593 pekerja. Para pekerja yang terdampak terdiri dari sektor formal maupun informal yang berasal dari 116.370 perusahaan.

Sumber daya manusia atau SDM memiliki peran yang cukup penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia sebagai kunci utama dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi, bahkan maju atau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber manusianya. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan melakukan pengembangan terhadap karyawan sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik serta menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Sementara aktivitas tersebut terganggu dengan kondisi saat ini yaitu adanya pandemi Covid-19. Dimana seluruh perusahaan berusaha untuk bertahan dengan cara melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) baik untuk sementara maupun untuk selamanya terhadap tenaga kerja yang dimilikinya.

Perusahaan yang memberhentikan karyawan atau pemutusan hubungan kerja banyak terjadi akibat situasi pandemi. Hal ini menimbulkan tingginya tingkat pengangguran di seluruh kota Indonesia dan berpotensi menaikkan tingkat kriminalitas karena desakan ekonomi. Alasan umum yang kerap menjadi pertimbangan perusahaan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) untuk situasi saat ini yaitu konsumsi masyarakat yang menurun terhadap barang produksi yang ditawarkan perusahaan sehingga mempengaruhi pendapatan perusahaan dan tidak mampu untuk memberikan gaji kepada karyawan sesuai standar. Berdasarkan data dari Databoks Kementerian Ketenagakerjaan yang dilansir pada bulan November 2020 menjelaskan bahwa terdapat sejumlah pekerjaan yang paling banyak terkena PHK akibat pandemi Covid-19. Berikut ini Gambar 1.1 yang menjelaskan pekerjaan-pekerjaan yang paling banyak terkena PHK selama masa pandemi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

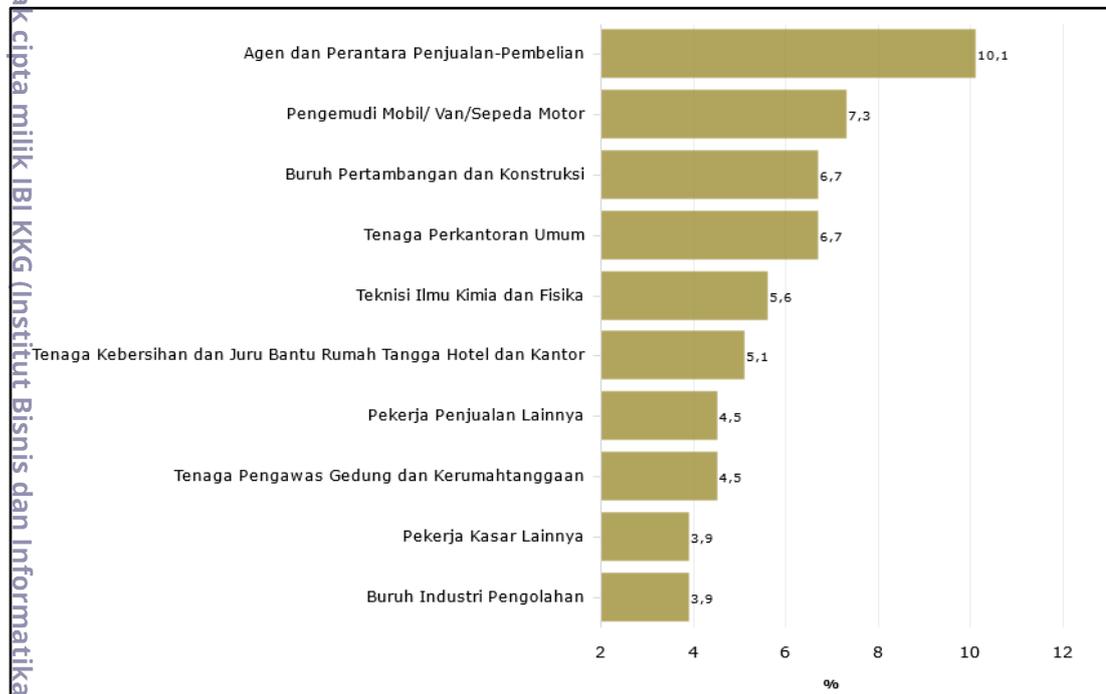
Hak cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Gambar 1.1

Sejumlah Pekerjaan yang Paling Banyak Terkena PHK Imbas Covid-19



Sumber: <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2020/11/26/10-jenis-pekerjaan-yang-paling-banyak-kena-phk-imb-19#>.

Berdasarkan Gambar 1.1 dapat diketahui bahwa pekerjaan pada peringkat pertama yang paling banyak terkena PHK adalah agen dan perantara penjualan pembelian sebesar 10,1%. Selanjutnya disusul dengan peringkat kedua adalah pengemudi mobil, van, dan sepeda motor sebesar 7,3% dan perkantoran umum menduduki peringkat empat dengan persentase sebesar 6,7%. Sejumlah pekerjaan lainnya yang terkena PHK adalah buruh pertambangan dan konstruksi, teknisi ilmu kimia dan fisika, tenaga kebersihan dan juru bantu rumah tangga hotel dan kantor, pekerjaan penjualan lainnya, tenaga pengawas gedung dan kerumahtanggaan, pekerja kasar lainnya, dan yang terakhir adalah buruh industri pengolahan. Dari sejumlah pekerjaan terkena PHK yang tidak menentu akibat situasi pandemi Covid-19 akan memberikan perasaan tidak aman dan gelisah kepada para karyawan yang masih

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

bekerja. Para pekerja ini akan merasa khawatir atau takut untuk menjadi target selanjutnya dalam pemutusan hubungan kerja dimana tempat asal mereka bekerja.

Rowntree dalam Sabda (2016) perasaan yang tidak aman atau *job insecurity* adalah kondisi yang berhubungan dengan rasa takut seseorang akan kehilangan pekerjaannya atau penurunan jabatan serta berbagai ancaman lainnya terhadap kondisi kerja yang berasosiasi menurunnya kesejahteraan secara psikologis dan menurunnya kepuasan kerja. Akhunduz et al dalam Riana (2019) menjelaskan *job insecurity* adalah kondisi psikologis seseorang pegawai yang ditunjukkan oleh rasa bingung atau merasa tidak aman karena kondisi lingkungan kerja yang berubah-ubah. Contohnya seperti kondisi saat ini dimana adanya pandemi Covid-19 beberapa perusahaan memangkas gaji karyawan dan bahkan pemutusan hubungan kerja secara sepihak agar mampu mempertahankan perusahaan sehingga karyawan tentu mengalami rasa tidak aman yang semakin tinggi karena ketidakstabilan terhadap status kepegawaian dan tingkat pendapatan yang tidak menentu. Kekhawatiran yang terus menerus dirasakan terhadap kemungkinan kehilangan pekerjaan secara tidak langsung membuat penurunan kepercayaan, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan pada suatu perusahaan cenderung tidak optimal seperti biasanya. Nila Praptiningtyas (2021) *job insecurity* dapat dideteksi lebih awal dengan melakukan evaluasi kinerja karyawan secara bertahap. Semakin cepat perusahaan mengetahui gejala ini akan memudahkan perusahaan dalam mencari solusi agar dampak yang terjadi dari *job insecurity* tidak semakin parah.

Kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari faktor internal karyawan dan secara tidak langsung mempengaruhi perilaku kerja karyawan. Salah satu perilaku kerja yang umum terjadi pada seorang karyawan adalah stres kerja. Warni dalam Vira dan Fetty (2020) stres merupakan faktor penting karena keseimbangan dalam



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



kehidupan kerja yang sehat dibutuhkan oleh seorang karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal, oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk dapat mengelola tingkat stres para karyawannya. Stres merupakan suatu reaksi individu terhadap faktor-faktor baru atau yang mengancam dalam lingkungan kerja seseorang. Sinambela et al dalam Permatasari & Prasetio (2018) menjelaskan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan individu mendapat tekanan atau ketegangan dalam pekerjaan dan lingkungan kerja, sehingga individu merespon secara negatif serta terbebani dalam menyelesaikan kewajibannya.

Stres merupakan isu yang menjadi perhatian karena telah menjadi bagian dari kehidupan seorang karyawan dalam bekerja dan berpotensi menimbulkan dampak negatif untuk karyawan atau perusahaan. Berdasarkan berita Kompas.com melansir hasil survei PPM Manajemen, terdapat 80% tenaga kerja yang mengalami gejala stres selama pandemi Covid-19. Stres yang dirasakan mulai dari tingkat yang sedang hingga berat. Rata-rata pekerja tersebut mengalami stres berkisaran umur 26-35 tahun sebesar 83%, kemudian umur 36-45 tahun sebesar 79% serta dibawah umur 25 tahun sebesar 78%. Psikolog sekaligus Kepala Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia PPM Manajemen yaitu Maharsi Anindyajati mengatakan bahwa penyebab stres terbesar adalah perasaan kekhawatiran terhadap kesehatan dan keselamatan anggota keluarganya yang mencapai 59% dan disusul dengan rasa takut akan terinfeksi virus Covid-19 yang mencapai 56%. Apabila stres yang dialami karyawan sangat tinggi dapat mengganggu kinerja karyawan tersebut dan menghambat perkembangan perusahaan.

Saat melakukan pekerjaan, tentu karyawan sangat menginginkan kenyamanan dan keamanan dalam bekerja. Perasaan aman tersebut dapat menjadi suatu stimulator yang luar biasa di dalam mempertahankan sikap kerja karyawan secara jangka pajang.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBIKKG (Kwintan Institute of Business and Informatics Kwik Kian Gie) Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Sikap kerja seorang karyawan yang baik akan membawa dampak positif terhadap kinerja karyawan itu sendiri, baik terhadap pekerjaan maupun organisasi dimana mereka bekerja. Hamali (2016: 98) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja karyawan yang baik akan membantu kelancaran dalam proses kerja suatu perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan mempekerjakan karyawan yang mampu menunjukkan kinerja terbaiknya untuk membantu perusahaan mencapai tujuan. Ketika karyawan tidak mampu melaksanakan tugas dengan baik dan berperilaku sesuai dengan harapan suatu perusahaan, maka akan dapat memberikan dampak negatif bagi keberlangsungan proses yang terjadi di dalam suatu perusahaan.

Penelitian ini akan dilakukan di *tenant* Mall Bassura Jakarta. Mall Bassura merupakan pusat perbelanjaan yang berlokasi di Jalan Basuki Rahmat No. 1A, Cipinang Besar Selatan, Jakarta Timur. Mall Bassura Jakarta memberikan pelayanan terpadu dan berbagai macam fasilitas untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari masyarakat disertai dengan konsep pusat belanja keluarga dengan interior yang menarik. Mall Bassura merupakan mall kedua termuda di kawasan Jakarta Timur, sehingga memiliki berbagai macam toko yang berskala internasional. Mall Bassura Jakarta juga memiliki lokasi yang strategis dimana dikelilingi oleh perumahan, perkantoran, dan sekolah serta kampus yang membuat mall ini ramai pengunjung.

Berita CNBC Indonesia melansir bahwa pandemi Covid-19 memberikan dampak kepada subsektor properti salah satunya adalah pusat perbelanjaan atau mall. Lantaran sempat diterapkannya Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) dan pemerintah membatasi mobilitas termasuk diantaranya pembatasan kunjungan ke pusat perbelanjaan atau mall. Hal ini membuat mall minim pengunjung dan secara tidak langsung berpengaruh terhadap *tenant*. Sepinya pengunjung dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak Cipta dilindungi IBI IKKG (Asosiasi Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie) Insitute Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



berbagai kebijakan pemerintah untuk menutup mall membuat pengusaha pengelola mall hanya bisa angkat tangan pada situasi ini dan membuat usahanya mengalami kerugian serta berdampak pada karyawan mall. Kondisi ini mengancam para pengusaha untuk gulung tikar sekaligus meningkatkan kekhawatiran kepada karyawan mall yaitu perumahan karyawan hingga Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan dengan sejumlah karyawan *tenant* yang berbeda-beda di Mall Bassura Jakarta, menyatakan bahwa mereka mengalami stres kerja dengan faktor yang berbeda beda. Salah satunya adalah beban kerja, dimana harus melayani pelanggan yang cukup banyak yaitu 13 meja tamu dikarenakan tenaga kerja lainnya dirumahkan. Sementara karyawan *tenant* lainnya juga mengalami stres kerja disebabkan oleh penghasilan yang diterima sedikit atau pengurangan gaji namun jam kerja tidak dikurangkan.

Berdasarkan uraian-uraian diatas dan hasil wawancara terhadap sejumlah karyawan *tenant* yang berada di Mall Bassura Jakarta. Maka penelitian yang akan dilakukan terkait pengaruh *job insecurity* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan *tenant* Mall Bassura Jakarta di masa pandemi Covid-19.

B. Identifikasi Masalah

Dari penjelasan latar belakang tersebut, dapat menentukan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja karyawan *tenant* Mall Bassura Jakarta di masa pandemi Covid-19?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan *tenant* Mall Bassura Jakarta di masa pandemi Covid-19?



C. Batasan Masalah

Ⓒ Hak Cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas maka ruang lingkup batasan masalah perlu dibatasi untuk menghindari pembahasan penelitian yang luas dan dapat menjawab permasalahan penelitian secara efektif dan efisien. Batasan masalah pada penelitian adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja karyawan *tenant* Mall Bassura Jakarta di masa pandemi Covid-19.
2. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan *tenant* Mall Bassura Jakarta di masa pandemi Covid-19.

D. Batasan Penelitian

Batasan penelitian merupakan kriteria atau kebijakan kuantitatif yang digunakan untuk merealisasikan penelitian. Berikut ini batasan penelitian untuk mengetahui:

1. Variabel yang akan diteliti yaitu *job insecurity* (variabel independen), stres kerja (variabel independen), dan kinerja karyawan (variabel dependen).
2. Lokasi penelitian adalah Mall Bassura Jakarta.
3. Obyek penelitian adalah *tenant* Mall Bassura Jakarta.
4. Subyek penelitian adalah karyawan yang bekerja di *tenant* Mall Bassura Jakarta.
5. Penelitian ini dilakukan pada bulan November 2021 sampai dengan Februari 2022.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



E. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan dapat diketahui rumusan masalah berupa, “Apakah *job insecurity* dan stres kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan *tenant* Mall Bassura Jakarta di masa pandemi Covid-19?”

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

F. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan jawaban yang diinginkan dalam sebuah penelitian yang sedang dilakukan. Berikut ini tujuan penelitian ini untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja karyawan *tenant* Mall Bassura Jakarta di masa pandemi Covid-19.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan *tenant* Mall Bassura Jakarta di masa pandemi Covid-19.

G. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Praktek

Penelitian ini sebagai bahan masukan yang dapat dipertimbangkan sehingga dapat bermanfaat bagi pihak pelaku bisnis itu sendiri.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan wawasan dan informasi baru terutama bagi mahasiswa serta berguna terkait penjelasan kondisi karyawan dalam dunia kerja di masa pandemi Covid-19. Dan sebagai referensi bagi mahasiswa atau peneliti lainnya dalam melakukan penelitian berikutnya.