

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam dunia industri, perusahaan seringkali menghadapi tantangan ekonomi dan manajerial yang menyebabkan perlunya restrukturisasi tenaga kerja. Salah satu langkah yang diambil perusahaan untuk menyesuaikan kondisi finansial atau meningkatkan efisiensi adalah pengurangan karyawan. Pengurangan karyawan dilakukan dengan tujuan untuk efisiensi operasional, perubahan strategi bisnis, atau kondisi ekonomi yang tidak stabil. Meskipun langkah ini dianggap sebagai solusi dalam menjaga stabilitas perusahaan, namun secara psikologis, keputusan tersebut dapat menimbulkan kecemasan bagi karyawan yang masih bertahan.¹

Kecemasan yang dialami oleh karyawan yang masih bertahan terjadi karena beberapa faktor, seperti ketidakpastian mengenai masa depan pekerjaan. Ketakutan akan kemungkinan pemutusan hubungan kerja (PHK), kemudian meningkatnya beban kerja akibat berkurangnya jumlah tenaga kerja, Selanjutnya, tekanan dari manajemen yang semakin tinggi serta tuntutan untuk tetap mempertahankan atau bahkan meningkatkan produktivitas dengan sumber daya yang lebih terbatas, dapat menciptakan

¹Aprinawati, "Emosi dan Stres di Tengah Ancaman PHK: Studi Kasus Karyawan Google", *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (Jebma)* 4, no. 3 (Nopember 2024): 1522-1526.

lingkungan kerja yang kurang kondusif.²

Selain itu, dampak yang ditimbulkan dari kecemasan akibat pengurangan karyawan juga beragam, seperti dari segi psikologis karyawan yang mengalami kecemasan berkepanjangan dapat mengalami gangguan tidur, penurunan motivasi, hingga stres yang berdampak pada kesejahteraan mental. Sementara itu, dari sisi kinerja, kecemasan dapat menurunkan tingkat fokus dan produktivitas karyawan, sehingga efektivitas kerja di perusahaan mengalami penurunan. Selanjutnya, interaksi sosial dalam lingkungan kerja juga dapat terganggu, karena karyawan cenderung merasa kurang percaya diri dan mengalami penurunan semangat kerja.³

Oleh sebab itu, apabila kecemasan ini tidak dikelola dengan baik, dampaknya dapat meluas hingga mengakibatkan berbagai konsekuensi negatif bagi perusahaan. Salah satu akibatnya adalah meningkatnya tingkat turnover karyawan, di mana mereka yang merasa tidak nyaman akan mencari peluang kerja di tempat lain. Selain itu, loyalitas karyawan terhadap perusahaan dapat menurun, yang berujung pada rendahnya komitmen terhadap tugas dan tanggung jawab karyawan.⁴

² Nasrah Aisyah dan Widyastuti, "Hubungan antara Kecemasan Karyawan Menghadapi Kemungkinan Pemutusan Hubungan Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Lepas", *Researchjet Journal of Analysis and Inventions* 3, no. 2, (2024): 1-11.

³ Melsa Siagian dan Muhammad Yafi, "Pengaruh Kecemasan Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Mujur Timber Sibolga", *Edunomika* 7, no. 2 (2023): 1-14.

⁴ Malik Ibrahim dan Cut Mellyza Rizka, "Studi Deskriptif Tingkat Kecemasan Pada Karyawan Logistik Mengenai Isu PHK di PT X Dalam Masa New Normal Covid-19", *INQUIRY: Jurnal Ilmiah Psikologi* 14, no. 1 (Juli 2023): 64-82

Fenomena ini juga terjadi di PT Malea Energy Hydropower, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang energi, khususnya pembangkit listrik tenaga air (PLTA). Dalam beberapa waktu terakhir, perusahaan menghadapi berbagai tantangan, seperti naiknya biaya operasional, turunnya permintaan listrik, dan tekanan untuk tetap menjaga kestabilan keuangan. Karena kondisi tersebut, perusahaan akhirnya memutuskan untuk mengurangi jumlah karyawan sebagai salah satu cara agar kegiatan operasional tetap berjalan dan perusahaan bisa bertahan di tengah situasi yang sulit. Berdasarkan hasil wawancara dengan dua karyawan yaitu Bapak GS dan Bapak EN yang masih bekerja di PT Malea Energy Hydropower, diketahui bahwa mereka mengalami berbagai gejala kecemasan akibat adanya pengurangan karyawan.

Bapak GS mengungkapkan bahwa ia mengalami detak jantung semakin cepat, nafsu makan berkurang, tidak dapat memusatkan perhatian dan juga ketakutan akan ditimpa bahaya. Gejala-gejala ini dapat berdampak pada kesehatan jantung, menurunkan daya tahan tubuh, serta menurunkan konsentrasi kerja yang berisiko menyebabkan kesalahan dalam menjalankan tugas dan menurunkan produktivitas kerja. Selain itu, perasaan takut berlebihan yang terus-menerus dapat memicu stres.⁵ Sementara itu, Bapak EN mengaku mengalami dada sesak, tidak tenang, ingin lari dari kenyataan, tangan sering berkeringat, dan juga pikiran kacau dan merasa malang, serta

⁵GS, wawancara oleh Penulis, Tana Toraja, Indonesia, 16 Februari 2025.

⁶EN, wawancara oleh Penulis, Tana Toraja, Indonesia, 16 Februari 2025.

merasa kebingungan. Gejala-gejala tersebut dapat menimbulkan bahaya seperti meningkatnya risiko mengalami depresi, gangguan kepanikan, bahkan kecenderungan untuk menarik diri dari lingkungan sosial maupun lingkungan kerja, menurunkan motivasi kerja, meningkatkan ketidakhadiran (absensi) di tempat kerja.⁶

Oleh karena itu, Teori Sigmund Freud dapat digunakan untuk memahami kecemasan yang dialami karyawan yang tersisa setelah terjadi pengurangan tenaga kerja di sebuah perusahaan. Teori Sigmund Freud merupakan dasar dalam psikologi modern yang menekankan peran alam bawah sadar dalam membentuk kepribadian, perilaku manusia, dan respon terhadap kecemasan.⁷ Freud membagi kepribadian menjadi tiga bagian utama, yaitu id, ego, dan superego. Id merupakan bagian instingtif yang berorientasi pada kesenangan, ego bertindak sebagai penyeimbang antara keinginan dan kenyataan, sementara superego mewakili moral dan nilai sosial yang dipelajari dari lingkungan. Selain itu, Freud juga mengembangkan teori perkembangan psikoseksual yang terdiri dari lima tahap, yaitu oral, anal, phallic, latensi, dan genital, di mana setiap tahap memiliki peran dalam membentuk karakter individu. Ketika individu mengalami konflik psikologis atau tekanan eksternal, seperti ketidakpastian akibat pengurangan karyawan, ego

⁶Tri Rosa Setyananda et al, "Tingkat Kecemasan (State-Trait Anxiety) Masyarakat dalam Menghadapi Pandemi COVID-19 di Kota Semarang", *Media Kesehatan Masyarakat Indonesia* 20, no. 4 (2021) : 251-263.

⁷Calvin S. Hall, *Psikologi Freud: Sebuah bacaan awal*, (Yogyakarta:IRCiSoD, 2019)

menggunakan mekanisme pertahanan seperti represi, proyeksi, dan rasionalisasi untuk mengurangi kecemasan. Freud juga menekankan bahwa sebagian besar pikiran manusia berada di alam bawah sadar dan memiliki pengaruh besar terhadap tindakan serta keputusan seseorang termasuk bagaimana seseorang menghadapi stres dan perubahan dalam lingkungan kerja.⁸

Selain itu, berbagai penelitian sebelumnya telah dilakukan untuk mengkaji dampak psikologis dari pemutusan hubungan kerja atau pengurangan karyawan. Salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Vitalianti yang berjudul "Pengaruh Kecemasan Isu Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Gapura Angkasa di Bandar Udara Zainuddin Abdul Madjid Lombok". Penelitian ini menunjukkan bahwa kecemasan terhadap kemungkinan terjadinya PHK dapat menurunkan motivasi kerja karyawan. Meskipun penelitian ini mengidentifikasi adanya hubungan antara kecemasan dan motivasi kerja, pendekatan yang digunakan cenderung bersifat kuantitatif dan belum mengungkap lebih dalam bagaimana konflik psikologis internal berperan dalam membentuk kecemasan tersebut.

Selanjutnya penelitian lain oleh Ayuda dengan judul "Dampak Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan" menemukan bahwa PHK secara sepihak dapat

⁸Pandu Aseta et al, "Tingkat Kecemasan Peserta Didik Smk Keperawatan Menghadapi Ujian Sertifikasi Kompetensi", *Jurnal Ilmiah keperawatan* 11, no. 2 (Januari 2023): 173-181

menyebabkan tekanan psikologis, seperti stres, kecemasan, hingga depresi, terutama karena hilangnya pendapatan dan status sosial. Penelitian ini lebih berfokus pada aspek sosial dan hukum ketenagakerjaan, serta dampak eksternal yang ditimbulkan oleh PHK terhadap pekerja, namun belum menyentuh aspek psikodinamik individu dalam menginternalisasi peristiwa PHK tersebut.

Sementara itu, Hasibuan dengan judul "Dampak Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mahakarya Cipta Nusantara Timika Papua" menyoroti bagaimana PHK berdampak secara tidak langsung terhadap karyawan yang masih bekerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa ketakutan akan kehilangan pekerjaan membuat karyawan mengalami kecemasan, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja. Namun, pendekatan yang digunakan lebih menyoroti hubungan sebab akibat antara PHK dan kinerja, dan tidak menggali secara mendalam pengalaman psikologis individu yang menjadi sumber dari kecemasan tersebut.

Oleh karena itu, berbeda dari ketiga penelitian sebelumnya, penelitian ini menggunakan pendekatan teori Sigmund Freud untuk menganalisis kecemasan yang timbul akibat pengurangan karyawan. Teori Freud menekankan pentingnya konflik bawah sadar antara id, ego, dan superego, serta peran mekanisme pertahanan ego dalam meredam tekanan psikologis. Pendekatan ini memberikan sudut pandang baru yang lebih dalam dan personal dalam memahami kecemasan, khususnya dalam konteks kehilangan

pekerjaan atau ketidakpastian ekonomi. Selain itu, penelitian ini dilakukan di PT Malea Energy Hydropower yang berlokasi di Tana Toraja, daerah yang memiliki karakter sosial dan budaya berbeda dari lokasi penelitian terdahulu. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat mengisi celah teoretis karena belum banyak yang menggunakan pendekatan psikoanalisis Freud dalam konteks pengurangan karyawan, serta celah kontekstual karena penelitian dilakukan di wilayah yang relatif belum banyak dikaji dalam literatur psikologi kerja.

Dengan pendekatan psikoanalisis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan perspektif baru dalam memahami kecemasan karyawan akibat downsizing serta mengusulkan strategi yang lebih efektif dalam mengelola dampak kecemasan dari kebijakan pengurangan tenaga kerja. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "Analisis Kecemasan Akibat Pengurangan Karyawan di PT Malea Energy Hydropower Menggunakan Teori Sigmund Freud."

B. Fokus Masalah Penelitian

Fokus utama dalam penelitian ini adalah menganalisis kecemasan yang dialami oleh karyawan yang masih bertahan setelah terjadinya pengurangan tenaga kerja di PT Malea Energy Hydropower. Kecemasan ini ditandai dengan berbagai gejala psikologis yang dialami oleh karyawan, seperti kesulitan tidur (insomnia), gangguan konsentrasi, kelelahan berlebihan, ketegangan otot, peningkatan detak jantung, serta kecenderungan menarik diri dari interaksi

sosial di tempat kerja. Selain itu, kecemasan ini juga berdampak pada penurunan motivasi dan produktivitas kerja, yang berpotensi mengganggu efektivitas operasional perusahaan.

Untuk memahami lebih dalam mekanisme munculnya kecemasan tersebut, penelitian ini akan menganalisisnya dengan menggunakan teori Sigmund Freud, yang menekankan peran id, ego, dan superego dalam mengendalikan kecemasan individu. Selain itu, penelitian ini juga akan melihat bagaimana mekanisme pertahanan ego, seperti represi, proyeksi, dan rasionalisasi, digunakan oleh karyawan dalam menghadapi ketidakpastian akibat pengurangan tenaga kerja. Dengan pendekatan psikoanalisis ini, penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai kecemasan dari kebijakan pengurangan tenaga kerja serta memberikan rekomendasi dalam mengelola kecemasan karyawan secara lebih efektif.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana Kecemasan Akibat Pengurangan Karyawan di PT Malea Energy Hydropower Menggunakan Teori Sigmund Freud?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk menganalisis Kecemasan Akibat

Pengurangan Karyawan di PT Malea Energy Hydropower Menggunakan
Teori Sigmund Freud

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini meliputi:

- a. Memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori psikologi industri dan organisasi, khususnya dalam memahami dampak psikologis dari kebijakan pengurangan karyawan terhadap karyawan yang masih bertahan.
- b. Menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji lebih dalam tentang dampak psikologis pengurangan tenaga kerja serta strategi yang dapat diterapkan untuk mengelola kecemasan kerja yang berhubungan dengan mata kuliah psikologi intervensi.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

- a. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi bagi PT Malea Energy Hydropower maupun perusahaan lain dalam memahami dampak psikologis dari kebijakan pengurangan tenaga kerja.
- b. Penelitian ini dapat membantu karyawan yang masih bertahan dalam memahami kecemasan yang mereka alami akibat *downsizing*.

F. Sistematika Penulisan

- Bab I Pendahuluan terdiri dari latar belakang masalah penelitian, fokus masalah penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.
- Bab II Kajian pustaka terdiri dari pengertian kecemasan, Simtom atau Gejala munculnya Kecemasan, Gejala Emosional dan Mental, Aspek-Aspek Dalam Kecemasan, Faktor-Faktor Kecemasan, Jenis-Jenis Kecemasan, Psikoanalisis Sigmund freud, Struktur Kepribadian, Mekanisme Pertahanan Ego, Tahap Perkembangan Psikoseksual,
- Bab III Membahas tentang metode penelitian yang akan digunakan oleh peneliti nantinya di lapangan. Metode penelitian meliputi jenis metode penelitian, tempat penelitian, subjek penelitian/informan, jenis data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, jadwal penelitian.
- BAB IV Membahas tentang hasil penelitian dan analisis yang diperoleh dari lapangan. Hasil penelitian terdiri dari deskripsi hasil penelitian yaitu deskripsi hasil wawancara dan observasi informan pertama dan deskripsi hasil wawancara dan observasi informan kedua. Selanjutnya adalah analisis hasil penelitian yang

diperoleh yang terdiri dari struktur kepribadian, mekanisme pertahanan ego, dan tahapan perkembangan psikoseksual.

BAB V Membahas terkait penutup yang terdiri dari kesimpulan dari hasil penelitian, serta saran yang diberikan kepada perusahaan dan karyawan.