

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

PHK (Pemutusan Hubungan Karyawan) merupakan suatu fenomena yang terjadi di Indonesia di perusahaan, pabrik, dan di berbagai jenis usaha industri terlebih lagi di masa pandemi ini. Sebanyak 386.877 pegawai diberhentikan di Indonesia akibat wabah COVID-19 pada Agustus 2020. Hal ini menunjukkan adanya peningkatan PHK dari tahun sebelumnya atau sebelum wabah, sejak Asosiasi Serikat Pekerja mengatakan pada Desember 2019 bahwa 45.000 pekerja di Indonesia telah diberhentikan (Ketenagakerjaan, 2021).

Indonesia merupakan salah satu negara yang terkena dampak COVID-19, dan para pekerjanya merasakan akibatnya. Jumlah pekerja yang terkena dampak pandemi COVID-19 telah meningkat menjadi 1,7 juta, termasuk tenaga kerja resmi dan informal, dengan tambahan 2,92 hingga 5,23 juta orang diperkirakan akan kehilangan pekerjaan (Kementerian Tenaga Kerja, 2020). Salah satu penyebab tingginya angka pengangguran di masa pandemi covid ini adalah dunia usaha tidak mampu membayar karyawannya sehingga memaksa mereka untuk membatalkan hubungan kerja.

Pemutusan hubungan kerja atau PHK, sebagaimana didefinisikan oleh undang-undang No. 13 Tahun 2003, adalah berakhirnya suatu hubungan kerja karena suatu peristiwa tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha. PHK merupakan hal yang mengerikan untuk

dihadapi masyarakat, apalagi di masa pandemi COVID-19 ini, ketika mencari pekerjaan sangat sulit (Ropidin dan Riyanto, 2020).

(Riyanto, 2019) PHK merupakan masalah besar bagi kehidupan pekerja selanjutnya, setelah di PHK pekerjaan karyawan menjadi serba tidak menentu. Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang berstatus tidak tetap dan beragam. Selain itu dengan adanya PHK tersebut karyawan menjadi kehilangan mata pencaharian yang juga berdampak pada pendapatan yang diterima. Para karyawan yang pada awalnya sudah terbiasa dengan pemasukan yang pasti setiap bulannya menjadi tidak tetap dan serba tidak menentu, terlebih lagi pada saat masih bekerja karyawan setiap tahun diberi bonus atau THR. Kondisi keuangan karyawan tidak stabil pasca di PHK meskipun uang pesangon sangat membantu dalam memenuhi sebagian kebutuhan hidup. Adanya uang pesangon juga membantu karyawan bertahan hidup dalam proses transisi dalam mencari pekerjaan baru.

Menurut [cbncindonesia.com](http://cbncindonesia.com), Kabupaten Karawang merupakan salah satu kota industri terbesar di Indonesia. Kabupaten dengan tingkat UMR yang paling tinggi kedua ini juga terkena dampak dari pandemi Covid-19. Tingkat kebahagiaan seseorang menurun drastis di angka 38% dari 92% akibat PHK selama pandemi covid-19.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI, 2012) arti kata kebahagiaan adalah kesenangan dan ketenteraman hidup (lahir batin). Arti lainnya dari kebahagiaan adalah keberuntungan. Berdasarkan pandangan psikologi positif, kebahagiaan atau *Happiness* adalah suatu cara hidup yang dapat membuat

individu memenuhi segala potensinya dan mampu bergerak ke arah kehidupan manusia yang baik. (Franklin, 2010)

Menurut Dienier (dalam Dewantara 2012) menyatakan bahwa kebahagiaan adalah penilaian individu terhadap kehidupannya sendiri, yang mencakup aspek kognitif dan afeksi. Penilaian kognitif sebagai komponen kebahagiaan seseorang diarahkan sebagai penilaian kepuasan individu dalam berbagai sudut pandang kehidupan, seperti pekerjaan, kehidupan dan pernikahan, sedangkan penilaian afeksi adalah penilaian mengenai seberapa sering seseorang mengalami perasaan positif dan negatif dalam hidupnya.

(Ragil dan Hermien, 2020) Kebahagiaan bagaikan sebuah harta berharga yang hilang, akan selalu dicari keberadaannya dimanapun berada oleh setiap manusia. Dalam hal memperoleh sebuah kebahagiaan menimbulkan beragam cara untuk mencapainya. Sebagian orang berpendapat bahwa kemewahan, dan harta yang melimpah merupakan tolak ukur dari kebahagiaan. Ada pula yang berpendapat bahwa kebahagiaan itu diperoleh apabila memiliki sebuah kedudukan dan disegani oleh orang di sekitarnya. Pada seorang pegawai serabutan menganggap memiliki sebuah pekerjaan yang mapan merupakan tujuan dari kebahagiaan. Begipula dengan seseorang yang memiliki disabilitas, menganggap kesempurnaan fisik sebagai sebuah kebahagiaan yang tak ternilai harganya.

Makna kebahagiaan bersifat internal dan subjektif, oleh karena itu indikasi bahwa seseorang bahagia bila merasakan puas terhadap kehidupannya dan merasakan perasaan positif dan relatif bebas dari perasaan negatif. Namun,

seseorang akan merasakan kebahagiaan dan apa yang menjadi sumber kebahagiaannya, tidak dapat dilepaskan dari konteks kehidupannya.

Hasil wawancara penulis kepada DM (26) dan FI (25) yang pernah mengalami PHK, keduanya merasa tidak bahagia, sedih dan juga kecewa ketika mengalami PHK. Karena mereka harus kehilangan pekerjaan dan juga kehilangan sumber penghasilan mereka. Untuk DM (26) awalnya memang ia merasa tidak bahagia, sedih dan kecewa. Ia tidak pernah menyerah meskipun harus mengalami hal pahit dalam hidupnya. Ia berusaha mencari lagi pekerjaan agar kebutuhannya bisa kembali terpenuhi. Ia juga optimis bahwa ketidakbahagiaan ini akan segera berakhir jika ia terus berusaha. Seiring dengan berjalannya waktu pun ia menerima dengan hati ikhlas tentang apapun yang terjadi dalam hidupnya dan itu membuatnya menjadi lebih baik. Sementara itu, FI (25) merasa sangat terpukul akan kejadian yang ia alaminya. Ia tidak berbuat apa-apa lagi setelah mengalami PHK karena selama bekerja ia tidak mempunyai tabungan yang cukup banyak yang membuatnya mengalami kesulitan dalam finansialnya. Ini membuatnya tidak bisa menerima kejadian yang ia alami. Tidak ada teman yang memberinya support dan juga koneksi untuk kembali mencari pekerjaan membuat ia sedikit kesulitan untuk bangkit dari keterpurukan yang ia hadapi.

Berdasarkan fenomena dan uraian diatas penulis tertarik untuk mengetahui Pengaruh *Gratitudo* Terhadap *Happiness* Karyawan Terkena Dampak PHK Di Kabupaten Karawang.

Menurut *American Heritage Dictionary of the English Language* (dalam Listiyandini dkk., 2020) kebersyukuran berasal dari bahasa Latin, yaitu *gratus*

atau kebersyukuran yang artinya berterima kasih (*thankfulness*) atau pujian (*pleasing*). Dalam Bahasa Indonesia, rasa terima kasih bisa dipadankan dengan rasa syukur. Kata syukur itu sendiri berasal dari Bahasa Arab yang bermakna „pujian atas kebaikan“ dan „penuhnya sesuatu“. Dalam terminologi Bahasa Arab, kata syukur memiliki dua makna dasar terkait rasa berterima kasih. Pertama adalah pujian karena kebaikan yang diperoleh, yakni merasa ridha dan puas sekalipun hanya sedikit. Kedua adalah adanya perasaan telah dipenuhi kebutuhan kita dan disertai ketabahan.

Psikologi positif memaknai kebersyukuran sebagai cara manusia untuk mengakui hal-hal baik yang terjadi dalam hidup dan sebagai sebuah respon emosional yang positif saat memberi atau menerima manfaat dari orang lain. Kebersyukuran dapat membentuk relasi sosial yang baru maupun memperkuat relasi yang sudah ada. Kebersyukuran juga dapat membuat orang termotivasi serta membawa kebahagiaan. (Chowdhury, 2021)

Menurut Watkins (2014) orang bersyukur dapat mengingat kejadian positif di masa lalu, bahkan setelah mengalami trauma. Menemukan hal-hal yang bisa disyukuri membuat kenangan akan pengalaman sulit tidak akan mengganggu. Penelitian lain menemukan hubungan antara jenis emosi positif yang diciptakan oleh rasa syukur dan ketahanan. Orang bersyukur lebih mampu mengatasi masalah hidup.

Menurut Patnani (2012), salah satu hal yang membuat seseorang bahagia adalah dengan mensyukuri setiap apa yang dia miliki. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ihsan Yunanda (2019) menyatakan bahwa terdapat hubungan

signifikan antara hubungan kebersyukuran dengan kebahagiaan pada karyawan Universitas Islam Riau. Hasil penelitian ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat kebersyukuran maka semakin tinggi pula tingkat kebahagiaan karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Ragil Budi Prabowo dan Hermien Laksmiwati (2020) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara rasa syukur dengan kebahagiaan yang berarti semakin tinggi rasa syukur maka semakin tinggi tingkat kebahagiaan dan juga sebaliknya.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, rumusan masalah yang hendak diteliti yaitu apakah ada pengaruh *Gratitude* terhadap *Happiness* karyawan yang terkena dampak PHK di Kabupaten Karawang?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh *Gratitude* terhadap *Happiness* karyawan yang terkena dampak PHK di Kabupaten Karawang.

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1. Manfaat Teoritis**

Adapun manfaat teoritis ini untuk menambah pengembangan dan keilmuan psikologi. Terutama dalam hal *Gratitude* dan *Happiness* terhadap karyawan yang terkena PHK.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan memberikan informasi kepada karyawan yang terkena dampak PHK bahwa *Gratitude* merupakan salah satu faktor *Happiness* sehingga karyawan dapat melewati fase sulit dan kekecewaan dalam hidupnya.

### b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan menjadi referensi dan acuan untuk penelitian selanjutnya agar lebih baik lagi terutama mengenai *Gratitude* dan *Happiness* karyawan yang terkena PHK.

