BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan zaman yang semakin pesat dan persaingan yang ketat menuntut sebuah perusahaan atau organisasi untuk berinovasi dan bersinergi mengikuti kondisi terkini. Keberhasilan dalam memenuhi tuntutan tersebut tidak lepas dari peran dan kualitas dari sumber daya manusia (SDM) di perusahaaan atau organisasi tersebut. Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses yang paling sentral dan penting dari manajemen sumber daya manusia, dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan sebuah perusahaan dan organisasi (Hamali, 2018). Sumber daya manusia merupakan manusia yang bekerja di lingkungan suatu perusahaan atau lembaga organisasi, yang biasa disebut sebagai sebagai personil, tenaga kerja, pegawai atau karyawan (Sulistiyani dan Rosidah, 2003).

Setiap orang yang menyediakan jasa, dalam bentuk pikiran atau dalam bentuk tenaga dan mendapatkan upah, imbalan, balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu oleh perusahaan disebut dengan karyawan (Hasibuan, 2002). Tenaga kerja merupakan setiap orang yang bersedia melaksanakan pekerjaan, baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat (Karimah, 2012). Sedangkan seorang karyawan di dalam suatu perusahaan tidak terlepas dari banyaknya tekanan dari dalam maupun luar

perusahaan seperti halnya kondisi tempat kerja yang kurang kondusif, tekanan dari atasan, deadline produksi, masalah interpersonal, pencapaian target dan sebagainya yang dapat menyebabkan timbulnya stres kerja pada karyawan.

Menurut Werner dan Smith, 1992 (Desmita, 2012) agar dapat berkembang dengan positif dan mengurangi timbulnya stres, trauma, dan resiko, manusia membutuhkan kemampuan dan keterampilan resiliensi, meliputi kemampuan membentuk hubungan sosial, keterampilan dalam memecahkan masalah, keterampilan mengembangkan identitas diri, dan kemampuaan untuk merencanakan tentang masa depan. Resiliensi merupakan kemampuan seseorang dalam menghadapi situasi yang sulit, ketangguhan dalam menghadapi stres dan bangkit dari trauma yang dialami (Luthar, 2003). Resiliensi adalah kemampuan untuk mengatasi, mencegah, mengurangi dampak yang merugikan dari kondisi yang tidak menyenangkan dan mengubahnya menjadi suatu hal yang dapat diatasi (Grotberg, 1999).

Salah satu ciri resiliensi adalah kemampuan untuk belajar menghadapi kondisi yang tidak menyenangkan seperti dapat menyelesaikan masalah, berpikir kritis, kemampuan untuk mengambil keputusan secara inisiatif dan dapat merencanakan tujuan masa depan yang positif bagi dirinya (Henderson dan Milstein, 2003). Karyawan dengan tingkat resiliensi yang tinggi akan cenderung lentur dan fleksibel, mampu beradaptasi dengan cepat dalam situasi baru, dan dapat berkembang ketika mengalami perubahan, memiliki harapan dan keyakin untuk bangkit kembali dari keterpurukan. Sedangkan karyawan dengan tingkat resiliensi yang rendah akan cenderung bertindak kaku, tidak teratur bahkan

mungkin bersifat merugikan atau maladaptif ketika sedang menghadapi situasi yang menekan (Siebert, 2005).

Karyawan yang memiliki resiliensi ketika menghadapi tantangan akan membantu rekan kerjanya tanpa mengharapkan diberi imbalan, mereka dapat memberikan ide-ide kepada yang lain dan berusaha mematuhi peraturan untuk menghindari konflik dengan sesama karyawan serta menyadari tanggung jawabnya tanpa merasa dirinya tertekan (Yuwono, 2005). Menurut berita yang di muat detik.com pada 10 Januari 2018, kasus karyawan Foxconn bunuh diri dengan cara nekat mengakhiri hidupnya dengan melompat dari gedung tinggi di pabrik Foxconn yang berada di Zhengzhou, China. Pria berusia 31 tahun ini terhitung baru bergabung dengan Foxconn. Berdasarkan data perusahaan, Li mulai bekerja di pabrik pembuatan iPhone itu sejak dua bulan lalu. Sejumlah pihak menyakini lantaran tekanan yang berat saat bekerja di Foxconn. Hasil investigasi menunjukan bahwa pekerja tersebut telah menghilangkan prototype iPhone, kemudian digunakan pihak keamanan Foxconn untuk menekan secara fisik dan verbal kepada pekerja tersebut. Tercatat, kasus karyawan Foxconn bunuh diri terjadi sejak 2009.

Berita yang dimuat di Tribunnews.com Januari 2018. Diduga stres karena bekerja karyawati BRI bunuh diri Meritha Vridawati yang berumur 26 tahun yang ditemukan tewas di selokan air dekat Thamrin City, Jakarta Pusat. Kapolres Metro Jakarta Pusat, Kombes Roma Hutajulu mengatakan korban diduga nekad mengakhiri hidupnya lantaran stres akibat tekanan pekerjaan.

Wawancara pertama dilakukan dengan subyek yang berinisial N pada tanggal 16 Juni 2020. Subyek sering mengalami kendala dalam melakukan pekerjaannya sehingga subyek merasa tertekan saat berangkat bekerja. Setiap subyek bekerja sering melakukan kesalahan sehingga ditegur oleh atasannya, setelah ditegur subyek merasa kurang semangat dan motivasi dalam bekerja turun sehingga menyebabkan subyek tidak mencapai target yang telah ditentukan oleh pabrik. Subyek mengatakan hampir setiap hari subyek ditegur oleh atasannya dikarenakan kualitas rokok yang dihasilkan selalu kurang memuaskan. Ketika subyek dimarahi oleh atasannya, subyek merasa malu dan sering dibuat bahan candaan oleh teman-temannya karena subyek sudah langganan dimarahi, setiap kali dimarahi setelah keesokan harinya subyek tidak berangkat bekerja karena takut apabila mengulangi kesalahan yang sama atau subyek sengaja untuk datang terlambat karena subyek merasa tidak percaya diri dengan kemampuan yang dimiliki dalam melakukan pekerjaannya.

Wawancara kedua dilakukan oleh subyek yang berinisial SM pada 09 Juni 2020. Subyek berusia 45 tahun yang sudah bekerja di pabrik rokok sekitar 20 tahun dan subyek bekerja pada bagian produksi giling rokok. Subyek merasa terbebani karena pekerjaannya dituntut untuk cepat dan rapi soalnya dibagian ini adalah bagian yang penting. Karena tuntutan tersebut subyek merasa kesulitan setiap melakukan pekerjaannya. Hal tersebut membuat subyek selalu pesimis karena subyek merasa tidak mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan merasa setiap pekerjaan yang dilakukan sia-sia. Setiap kali subyek menemui kendala atau

masalah subyek tidak bisa berpikir dengan jernih sehingga membuatnya marah dengan diri sendiri dan dilampiaskan dengan orang disekitarnya.

Wawancara ketiga dilakukan oleh subyek yang berinisial S pada 10 Juni 2020. Subyek merupakan salah satu karyawan yang bekerja di pabrik rokok pada bagian contong (bagian memasukkan rokok yang sudah digiling ke dalam kotak bungkus rokok). Subyek malas untuk berangkat bekerja dan melakukan pekerjaannya dengan terpaksa karena sering mengalami kendala memasukkan rokok ke dalam bungkusnya, karena di tuntut untuk cepat dan cekatan terkadang rokok yang dimasukkan tidak sama rata atau rokok yang dimasukkan menjadi hancur karena terlalu ditekan, sehingga subyek selalu di marahi oleh atasannya, ketika dimarahi subyek sering membantah karena subyek kesal, setelah pulang bekerja subyek juga melampiaskan kekesalannya terhadap anaknya. Subyek merasa sedih dan tidak percaya diri, subyek merasa tidak ada hal yang bisa dibanggakan, sehingga sulit memecahkan masalah dan selalu menyalahkan dirinya sendiri atas kesalahan yang dilakukan.

Wawancara keempat dilakukan oleh Kepala Bagian. Disini beliau mengatakan kebanyakan karyawan sering membolos setelah dapat teguran dari mandor, karena teguran disini dilakukan untuk memberi wawasan kepada karyawan bagaimana cara menghasilkan produk dengan kualitas yang baik tapi teguran tersebut seperti disalahartikan oleh karyawan. Ada juga karyawan yang merasa tertekan dengan tuntutan perusahaan ditandai dengan banyak keluhan-keluhan yang secara tidak sadar diucapkan saat masih berada dilingkungan kerja dan kemudian didengar atasan yang sedang lewat. Kemudian ada juga karyawan

yang ketika salah melakukan pekerjaan kemudian ditegur oleh atasan, karyawan balik membantah dan tidak mau disalahkan kemudian mengumpat kepada atasan karena merasa karyawan sudah melakukan pekerjaan dengan benar.

Menurut Rutter (Kalil, 2003) faktor yang mempengaruhi resiliensi salah satunya adalah harga diri. Harga diri merupakan penilaian diri yang dilakukan seseorang terhadap dirinya yang didasarkan pada hubungannya dengan orang lain (Ghufron & Risnawati, 2010). Menurut Lernner dan Spanier (Ghufron & Risnawati, 2010) Harga diri merupakan tingkat penilaian tentang dirinya baik penilaian yang positif maupun negatif yang dikaitkan dengan konsep diri seseorang. Pembentukan harga diri pada individu dimulai sejak individu mempunyai pengalaman dan interaksi sosial, yang sebelumnya didahului dengan kemampuan persepsi individu. Olok-olok, makian, cacian, hinaan, hukuman, perintah, dan larangan yang berlebihan akan membuat seseorang merasa tidak dihargai (Mukhlis 2000).

Harga diri adalah evaluasi seseorang yang dilakukan terhadap dirinya secara positif dan secara negatif (Santrock, 2007). Menurut Hodge (Widodo & Pratitis, 2013) harga diri sebagai hasil evaluasi yang diciptakan dan dipertahankan individu, yang diperoleh pada saat individu berinteraksi dengan lingkungannya, baik berupa penerimaan, perlakuan, dan penghargaan dari orang lain yang diterima individu tersebut. Evaluasi ini memperlihatkan bagaimana individu menilai dirinya sendiri, kemampuan dan keberhasilan yang diperolehnya diakui atau tidak oleh orang lain.

Suatu keyakinan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara menyeluruh. Individu yang mempunyai harga diri tinggi memandang dirinya sebagai pribadi yang berharga, mampu dan dapat diterima oleh orang lain. Sedangkan individu yang mempunyai harga diri rendah memandang dirinya sebagai pribadi yang negatif, merasa tidak berguna dan dipenuhi dengan rasa benci dengan dirinya (Kreitner dan Kinicki, 2000). Individu yang memiliki harga diri yang tinggi akan menerima dan menghargai dirinya sendiri secara apa adanya. Menurut Fenzel (Santrock, 2007) Rendahnya harga diri dapat menimbulkan seseorang menjadi depresi, keinginan untuk melakukan bunuh diri karena merasa tidak diterima dilingkungannya, anoreksia nervosa, kenakalan pada remaja, dan masalah-masalah lainnya.

Menurut Allport (Sharma dan Bali, 2013) Salah satu ciri yang menjadi landasan untuk seseorang bisa menjadi individu yang mempunyai resiliensi adalah salah satunya harus mempunyai harga diri. Menurut Synder dan Lopez (2009) menyatakan bahwa harga diri merupakan faktor internal yang dapat mempengaruhi pembentukan resiliensi seseorang. Individu dengan harga diri yang tinggi dapat menghargai diri sendiri dan menghargai orang lain, dapat melakukan evaluasi dengan baik terhadap diri sendiri dengan cara menerima kelebihan dan kekurangan yang dimiliki, bertanggungjawab atas semua yang dilakukan, individu juga menjalin hubungan sosial yang baik dengan orang-orang disekitarnya. Hal tersebut dapat membentuk individu mempunyai resiliensi tinggi.

Individu yang memiliki resiliensi tinggi akan mudah dalam bersosialisasi, memiliki keterampilan berpikir yang baik berupa keterampilan sosial dan

keterampilan dalam menilai sesuatu, memiliki bakat satu atau lebih, yakin dengan kemampuan dirinya sendiri, memiliki dukungan dari orang disekitarnya, dapat mengambil keputusan dan memiliki spritualitas, religiusitas, dan ketaatan terhadap kode moral, etika, yang berlaku pada masyarakat (Chung, 2008).

Bedasarkan hasil penelitian Solichah dkk (2018) yang berjudul "Self-Esteem Dan Resiliensi Akademik Mahasiswa" menunjukkkan adanya hubungan positif yang signifikan antara self-esteem dan resiliensi akademik mahasiswa ditunjukkan dengan nilai (r) = 0,52 dan (p) = 0,000 ($p < 0,05$) dengan hubungan yang signifikan dan diterima.

Berdasarkan hasil penelitian Nofryani dkk (2019) yang berjudul "Hubungan Self-Esteem Dengan Resiliensi pada Karyawan di PT. HARAPAN JAYA Kota Riau" dari hasil analisa data diperoleh koefisien korelasi nilai (r) 0,712 dan (p) = 0,000 ($p < 0,05$) menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara self-esteem dengan resiliensi. Hal ini bermakna bahwa self-esteem yang rendah akan diikuti pula dengan resiliensi yang rendah, dan sebaliknya.

Menurut Reivich dan Shatte (Hendriani, 2018) Resiliensi dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah regulasi emosi. Regulasi emosi adalah kemampuan seseorang untuk tetap tenang di bawah kondisi yang menekan. Regulasi emosi merupakan pencapaian keseimbangan emosional yang ditunjukkan seseorang melalui sikap, tindakan dan perilakunya. Individu yang memiliki kesulitan untuk meregulasi emosi akan terjebak dalam emosinya dan dapat menyebabkan sulit untuk mengambil keputusan, sulit memecahkan masalah dan cenderung tidak terbuka pada pengalaman baru (Widuri, 2012).

Regulasi emosi adalah ketrampilan untuk mengendalikan dan mengatur emosi yang timbul dan ditujukkan pada ukuran yang tepat untuk mencapai suatu tujuan. Regulasi emosi yang tepat yaitu ketrampilan untuk mengatur perasaan, pola pikir yang berhubungan dengan emosi dan reaksi fisiologis yang berhubungan dengan emosi (Shaffer , 2005).

Menurut Walden dan Smith (Anggreiny, 2014) menyatakan bahwa regulasi emosi adalah proses menerima, mempertahankan dan mengendalikan peristiwa atau kejadian, lamanya emosi yang dirasakan, proses fisiologis yang berhubungan dengan emosi, ekspresi wajah dan perilaku yang dapat diamati. Menurut Gross (2007) mengungkapkan bahwa regulasi emosi adalah strategi yang dapat dilakukan secara sadar atau tidak sadar untuk mempertahankan, memperkuat, atau mengurangi perilaku yang akan ditunjukkan. Individu yang memiliki regulasi emosi dapat mempertahankan atau meningkatkan dan mengurangi emosi yang dirasakannya baik positif maupun negatif.

Regulasi emosi mengajarkan cara mengidentifikasi dan menggambarkan emosi, yang dapat mengurangi kerentanan terhadap emosi negatif dan meningkatkan emosi positif. Seseorang yang dapat meregulasi emosinya mampu mengubah emosi negatif akibat dari pengalaman buruk, sehingga seseorang yang memiliki kemampuan regulasi emosi dapat mengendalikan dirinya ketika sedang merasa kesal, dapat mengatasi kesedihan, kecemasan, dan kemarahannya sehingga dapat mengambil keputusan dengan tepat dan dapat menyelesaikan permasalahan dengan cara yang efektif (Magfiroh, dkk 2019).

Individu yang memiliki kemampuan regulasi emosi tinggi, maka resiliensi yang dimiliki juga akan tinggi. Regulasi emosi dapat mencapai keseimbangan emosional baik berupa sikap, perilaku, dan tindakannya, sehingga individu tersebut merasa bahwa dirinya mampu menjalankan perannya dengan baik di lingkungan sekitar (Gross, dalam Widuri 2012).

Resiliensi menjadikan individu mampu untuk mengatasi setiap masalah, kesulitan dan tekanan yang dihadapi, melihat kegagalan sebagai kesempatan untuk berusaha menjadi lebih baik, dan menjadikan setiap kegagalan sebagai sebuah pengalaman dan pelajaran yang berharga. Individu yang memiliki resiliensi tidak akan merasa malu ketika sedang mengalami kegagalan, dan dapat memahami bahwa kegagalan bukanlah akhir dari semuanya, individu yang memiliki resiliensi tinggi akan menjadikan kegagalan sebagai dorongan untuk menjadi yang lebih baik di masa depan (Magfiroh, dkk 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh Rofatina, Karyanta dan Satwika (2016) dalam penelitian yang berjudul "Hubungan Antara Regulasi Emosi dan Religiusitas Dengan Resiliensi Pada Ibu yang Memiliki Anak Tunagrahita di SLB C YPSLB Kerten Surakarta" menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara regulasi emosi dan religiusitas dengan resiliensi. Hasil analisis korelasi parsial menunjukkan bahwa ada hubungan antara regulasi emosi dengan resiliensi dengan koefisien korelasi parsial sebesar 0,564 dan $p = 0,000$ ($p<0,05$) serta ada hubungan antara religiusitas dengan resiliensi dengan koefisien korelasi parsial sebesar 0,754 dan $p = 0,000$ ($p<0,05$).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Pahlevi dan Salve (2018) yang berjudul "Regulasi Emosi dan Resiliensi pada Buruh kontraktor Batu Bara di Kalimantan" dari hasil analisa data diperoleh koefisien korelasi nilai (r) 0,773 dan (p) = 0,000 (p<0,05) menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara regulasi emosi dengan resiliensi. Hal ini bermakna bahwa regulasi emosi yang rendah akan diikuti pula dengan resiliensi yang rendah, dan sebaliknya.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam melalui penelitian yang berjudul "HUBUNGAN ANTARA HARGA DIRI DAN REGULASI EMOSI DENGAN RESILIENSI PADA KARYAWAN PABRIK".

B. Tujuan Penelitian

Tujuan yang dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui secara empiris hubungan antara harga diri dan regulasi emosi dengan resiliensi pada karyawan pabrik.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat secara teoritis yaitu memberikan konstribusi bagi perkembangan khasanah ilmu psikologi, khususnya psikologi industri dan memberikan pemahaman mengenai hubungan harga diri dan regulasi emosi dengan resiliensi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Karyawan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai hubungan harga diri dan regulasi emosi dengan resiliensi, tentang bagaimana cara mengelola kemampuan resiliensi di perusahaan.

b. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah pemahaman tentang cara menumbuhkan resiliensi pada karyawan dengan memperhatikan faktor harga diri dan regulasi emosi.

c. Bagi Peneliti

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menajdi acuan bagi peneliti selanjutnya dalam mengkaji bidang yang sama guna menyempurnakan hasil penelitian ini.

UNIVERSITAS MURIA KUDUS