

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Saat ini resesi ekonomi telah menjadi hal yang hangat diperbincangkan di khayalak umum. Resesi ekonomi diperkirakan akan terjadi pada tahun 2023 baik pada negara negara maju maupun negara berkembang. Resesi ekonomi ini akan berdampak pada operasional suatu perusahaan, dimana perusahaan diperkirakan omset penjualan akan menurun drastis. Hal ini menjadi isu yang ditakutkan oleh karyawan suatu perusahaan karena dampak resesi ini bisa membuat operasional suatu perusahaan tutup dan berujung pada pemutusan hubungan kerja (Zakiyah dkk, 2022). Resesi ekonomi tahun 2023 ini disebabkan oleh kondisi ekonomi pasca pandemi covid-19 serta dampak akibat peperangan yang ada di Ukraina dan Rusia. Berbagai embargo yang dialami oleh Rusia menyebabkan banyak perusahaan di negara Eropa mengalami penurunan produksi (Alwi, 2022). Menurut Solichin & Noviana (2020), resesi merupakan kondisi dimana perekonomian suatu negara sedang memburuk ditandai dengan Produk Domestik Bruto (PDB) yang negatif, pengangguran yang meningkat, maupun pertumbuhan ekonomi riil bernilai negatif selama dua kuartal berturut-turut. Kondisi ini menjadi kecemasan tersendiri bagi karyawan swasta. Perasaan gelisah dan rasa tidak aman telah dirasakan oleh karyawan swasta disaat pandemi covid-19 yang berdampak pada stres kerja

seorang karyawan (Ibrahim dkk, 2020). Perasaan yang dialami karyawan swasta tersebut diperkirakan kembali terulang di tengah isu resesi ekonomi ini.

Stres kerja didefinisikan sebagai kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, ketidakpastian, dan gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan (Hamali, 2018). Kondisi yang tidak pasti seperti saat ini menjadikan beban tersendiri bagi karyawan swasta. Salah satu dampak resesi ekonomi bagi perusahaan adalah berhentinya operasional perusahaan. Hal ini diduga menjadi salah satu faktor yang menyebabkan stress kerja pada karyawan swasta di tengah isu resesi. Ketidakpastian akan kelangsungan karir kerja karyawan dapat menjadi faktor kuat yang menyebabkan meningkatnya stress kerja karyawan swasta.

Rasa khawatir atau cemas karena adanya ancaman atas kehilangan pekerjaan saat ini di masa mendatang disebut sebagai *job insecurity* (Piccoli dkk, 2021). Berkembangnya isu pemutusan hubungan kerja di tengah kondisi ekonomi sekarang menjadi salah satu sumber rasa khawatir dan cemas para karyawan swasta. *Job insecurity* memiliki hubungan yang erat dengan stress kerja yang dialami karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Saputri dkk (2020) yang menemukan hasil bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stress kerja karyawan. Hasil yang berbeda ditemukan oleh Ramdhan & Fajrianti (2021) yang menemukan hasil bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap stress kerja.

Tingkat stress kerja yang dialami oleh karyawan dapat dipengaruhi oleh ketahanan kerja atau resiliensi yang dimiliki seorang karyawan. Resiliensi

didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mengatasi kecemasan, stress bahkan depresi (Connor & Davidson dalam Tampombebu & Wijono, 2022). Resiliensi tidak hanya mencakup kekuatan fisik atau mental, akan tetapi merupakan hasil dari seseorang mempersepsikan, menilai dan mengatasi tekanan serta tantangan dalam hidupnya. Resiliensi yang dimiliki seseorang dapat menurunkan tingkat stress yang dialami. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tampombebu & Wijono (2022) dan Nastasia (2022) dimana ditemukan hasil penelitian bahwa resiliensi yang dimiliki karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stress kerja. Diah dkk (2020) dalam penelitiannya menggunakan resiliensi sebagai variabel moderasi.

Berdasarkan fenomena yang terjadi serta *research gap* yang ditemukan pada penelitian sebelumnya, maka penelitian ini mengambil judul “Pengaruh *Job Insecurity* terhadap Stres Kerja pada Karyawan Swasta di Daerah Istimewa Yogyakarta dengan Resiliensi sebagai Variabel Moderasi”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat disimpulkan bahwa rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan swasta di Daerah Istimewa Yogyakarta ?
2. Apakah resiliensi mampu memperlemah pengaruh *job insecurity* terhadap stres kerja karyawan swasta di Daerah Istimewa Yogyakarta ?

C. Batasan Masalah

Penelitian ini hanya dibatasi pada variabel *job insecurity* sebagai variabel independen, stres kerja sebagai variabel dependen, dan resiliensi sebagai variabel moderasi. Penelitian ini dilakukan kepada karyawan swasta di Daerah Istimewa Yogyakarta yang berstatus karyawan kontrak. Penelitian ini dilakukan pada bulan April-Mei 2023.

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap stres kerja karyawan swasta di Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh resiliensi sebagai variabel yang memoderasi pengaruh *job insecurity* terhadap stres kerja karyawan swasta di Daerah Istimewa Yogyakarta.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak antara lain:

1. Bagi Peneliti

Sebagai wadah dalam menambah ilmu pengetahuan dan wawasan tentang pengaruh *job insecurity* terhadap stres kerja dengan resiliensi sebagai variabel moderasi.

2. Bagi Pembaca

Sebagai referensi untuk menambah wawasan dan ilmu dalam bidang SDM, khususnya terkait pengaruh *job insecurity* terhadap stres kerja dengan resiliensi sebagai variabel moderasi.

3. Bagi STIM YKPN

Sebagai literatur penelitian tentang pengaruh *job insecurity* terhadap stres kerja dengan resiliensi sebagai variabel moderasi.