

## Emosi dan Stres di Tengah Ancaman PHK: Studi Kasus Karyawan Google

**Penulis:**

Aprinawati<sup>1</sup>  
Jelitha Betsyeba<sup>2</sup>  
Nadya Stefania  
Hutauruk<sup>3</sup>  
Sri Rahayu Sinaga<sup>4</sup>  
Imamul Khaira<sup>5</sup>

**Afiliasi:**

Program Studi  
Manajemen<sup>1</sup>,  
Universitas Negeri  
Medan<sup>2</sup>, Indonesia<sup>3</sup>

**Korespondensi:**

[aprinawati@unimed.ac.id](mailto:aprinawati@unimed.ac.id)  
[imamulkhaira@unimed.ac.id](mailto:imamulkhaira@unimed.ac.id)

**Histori Naskah:**

Submit: 20-09-2024  
Accepted: 20-09-2024  
Published: 01-11-2024

**Abstrak:** Google merupakan salah satu perusahaan yang terbesar di dunia. Pada tahun 2023 terungkap isu bahwa google akan mem-PHK sekitar 12.000 karyawan itu termasuk 6% dari karyawan google yang ada. Langkah ini diambil sebagai bagian dari penyesuaian perusahaan terhadap kondisi ekonomi global yang menantang dan untuk merampingkan operasi mereka, terutama setelah periode progres pesat selama pandemi COVID-19 dan juga google merubah strategi usaha. Sasaran dari riset ini yaitu untuk mengeksplorasi perasaan dan kecemasan karyawan Google terkait perubahan kebijakan dan prospektif PHK. Metode penelitian ini adalah dengan metode studi literatur dengan memanfaatkan data sekunder. Hasil dari penelitian ini mengungkap adanya krisis emosional yang signifikan di kalangan karyawan Google sebagai akibat dari ancaman PHK dan perubahan kebijakan perusahaan. Stres, kecemasan, dan ketidakpastian menjadi emosi dominan yang dirasakan karyawan. Ketidakpuasan terhadap komunikasi manajemen yang kurang transparan dan kurangnya dukungan emosional dari perusahaan semakin memperburuk situasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa ketidakjelasan kebijakan internal dan komunikasi yang buruk di Google telah memicu peningkatan stres dan ketidakpuasan karyawan. Untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan produktivitas organisasi, perusahaan perlu meningkatkan transparansi dan memberikan dukungan yang lebih baik.

**Kata kunci:** Karyawan, PHK, Stres Kerja

---

### Pendahuluan

Dalam situasi yang penuh ketidakpastian di dunia teknologi, karyawan Google menghadapi krisis emosional yang signifikan terkait dengan isu pemutusan hubungan kerja (PHK). Artikel ini mengulas bagaimana ketegangan dan ketidakpastian mengenai nasib pekerjaan mempengaruhi kesejahteraan psikologis para pegawai, yang semakin meningkat seiring dengan perkembangan berita terkait keputusan PHK di perusahaan tersebut. Fenomena ini menggambarkan tantangan yang dihadapi dalam menjaga stabilitas emosional di tengah perubahan struktural yang besar di sektor teknologi.

Dengan kantor pusatnya di AS, Google LLC adalah perusahaan global yang berspesialisasi dalam menyediakan layanan dan barang berbasis internet. Beberapa penawaran dari Google ini berupa periklanan digital, komputasi online, perangkat lunak, dan teknologi pencarian. Tepat tanggal 04 September 1998, Google menjadi bisnis swasta. Memiliki tagline tidak resmi "Don't be evil", misi perusahaan untuk "mengumpulkan informasi dunia dan membuatnya dapat dikunjungi dan berguna bagi seluruh manusia." Selain itu, Google menawarkan situs jejaring sosial, aplikasi tempat kerja, email, dan alat produktivitas online lainnya.



Dalam konteks dinamika industri teknologi yang terus berubah, fenomena ketidakpastian yang melanda lingkungan kerja di perusahaan-perusahaan besar seperti Google telah menjadi sorotan utama. Seiring dengan tren pemutusan hubungan kerja (PHK) yang meluas di sektor ini, karyawan Google mengungkapkan ketidakpuasan dan tekanan mental yang meningkat akibat perubahan kebijakan perusahaan. Dalam sebuah pertemuan terbuka yang diadakan pada 8 Desember 2022, sejumlah karyawan mengajukan pertanyaan yang mencerminkan kekhawatiran mendalam terkait transparansi dan kejelasan dari manajemen mengenai masa depan mereka. Ketidakpercayaan ini tidak hanya mencerminkan kekhawatiran individu, tetapi juga menciptakan suasana yang memicu stres kolektif di kalangan karyawan, yang merasa terjebak dalam ambiguitas kebijakan yang diterapkan.

Situasi ini diperparah dengan pengenalan "check-in dukungan," yang sering kali diberikan kepada karyawan dengan kinerja di bawah rata-rata, menjadikan proses penilaian kinerja semakin kompleks dan membingungkan. Dalam konteks ini, para karyawan berusaha mencari kejelasan tentang potensi PHK yang mungkin terjadi, terutama di tengah desas-desus yang beredar tentang pemangkasan jumlah pegawai di tahun mendatang. Meski eksekutif perusahaan, termasuk CEO Sundar Pichai, berusaha meyakinkan bahwa tidak ada rencana untuk mengurangi jumlah pegawai, keraguan karyawan tetap ada, menciptakan siklus ketidakpastian yang berkelanjutan.

Dengan latar belakang ini, penting untuk memahami bagaimana kebijakan internal dan komunikasi yang kurang efektif dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan, serta dampaknya terhadap produktivitas dan moral kerja dalam jangka panjang. Ketika perusahaan-perusahaan besar seperti Google berjuang untuk menavigasi tantangan ekonomi yang belum pernah terjadi sebelumnya, upaya untuk menjaga komunikasi yang transparan dan mendukung karyawan menjadi semakin krusial. Hal ini tidak hanya berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia, tetapi juga mencerminkan nilai-nilai inti yang mendasari keberhasilan suatu organisasi di era yang penuh ketidakpastian ini.

## **Studi Literatur**

### **Stres Kerja**

Stres adalah keadaan yang menghasilkan ketegangan dan dapat mengubah emosi, pola pikir, dan raga individu (Wulan et al., 2018). Menurut Rivai (2013), stres kerja adalah adanya seseorang kondisi menghasilkan yang tidak terkontrol antara komponen fisik dan psikologis, sehingga akan berpotensi memengaruhi emosi, pola pikir, dan kondisi pekerja. Respons fisik atau emosional terhadap risiko yang berkembang ketika tuntutan pekerjaan tidak memenuhi kemampuan, sumber daya, atau persyaratan individu diartikan sebagai stres kerja. (Ahmed & Ramzan, 2013) menggambarkan stres sebagai respons individu terhadap tuntutan lingkungan yang mempengaruhi efektivitas sumber daya manusia dalam kinerja pribadi. Stres terkait pekerjaan bisa sangat mengganggu karena berpotensi membahayakan kesejahteraan individu dan keluarga mereka. Tekanan ini dipengaruhi oleh banyak kondisi stres.

Sementara itu, menurut Antonius Rino Vanchapo dalam (Yunus 2021) mengemukakan bahwa stres kerja merupakan suatu keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kemampuan individu untuk mengatasi stres kerja yang tengah di hadapinya Setyawati et al. (2018) menggambarkan bahwa stres adalah tuntutan eksternal yang berdampak pada seseorang, seperti objek lingkungan atau rangsangan yang secara objektif berpotensi merusak. Stres juga dapat dipahami sebagai ketegangan, tekanan atau gangguan tidak menyenangkan yang terjadi dari kekuatan eksternal.

## **Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)**

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PHK adalah pengakhiran hubungan kerja dikarenakan suatu hal tertentu yang menyebabkan berakhirnya hak serta kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha.. Pemutusan hubungan kerja (PHK) terjadi ketika hubungan kerja berakhir sebab keadaan tertentu yang mengakhiri hak dan kewajiban antara pemberi kerja dan pekerja. PHK bisa berasal dari konflik dapat memiliki pengaruh oleh kedua individu, terutama pekerja yang seringkali berada dalam posisi ekonomi yang lebih buruk daripada pengusaha, karena PHK dapat mengganggu aspek psikologis, ekonomi, dan keuangan mereka.

Alasan Umum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK):

1. Penyederhanaan Organisasi: Perusahaan kadang perlu mengurangi jumlah karyawan karena masalah keuangan atau efisiensi. Ini sering disebut sebagai PHK massal atau rasionalisasi.
2. Pelanggaran Disiplin: Karyawan yang melanggar aturan perusahaan, seperti datang terlambat terus-menerus, melakukan tindakan tidak jujur, atau terlibat dalam perilaku yang merugikan perusahaan, bisa diberhentikan.
3. Kinerja yang Tidak Memuaskan: Jika seorang karyawan tidak mampu mencapai target kinerja yang ditetapkan atau menunjukkan sikap kerja yang buruk, perusahaan berhak untuk memberhentikannya.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemutusan Hubungan Kerja.

- a. Faktor pribadi: Usia pensiun adalah salah satu faktor utama yang menyebabkan seseorang berhenti bekerja.
- b. Budaya perusahaan: Ketidakcocokan dengan budaya perusahaan dapat mendorong karyawan untuk resign.
- c. Kepuasan kerja: Kondisi kerja yang tidak nyaman dan preferensi kerja individu (tim vs. individu) dapat memengaruhi kepuasan kerja.
- d. Pergantian karyawan: Pergantian generasi sering dilakukan untuk meremajakan tenaga kerja dan menyesuaikan dengan kebutuhan perusahaan

## **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur dengan memanfaatkan data sekunder. Metode studi literature adalah serangkaian tugas yang memerlukan pengumpulan informasi dari berbagai sumber literatur, membaca, mencatat, dan menganalisis item yang berkaitan dengan topik tersebut. Proses analisis dilakukan secara mendalam, dengan fokus pada pemahaman penuh tentang latar belakang kekhawatiran yang diajukan. Studi literatur ini memiliki tujuan utama untuk mendapatkan wawasan lebih spesifik tentang kasus karyawan Google yang menghadapi krisis emosional karena ketidakpastian terkait PHK.

## **Pembahasan**

Berdasarkan hasil analisa, karyawan Google mengalami krisis emosional yang signifikan. Banyak dari mereka melaporkan peningkatan tingkat stres akibat ketidakpastian mengenai masa depan pekerjaan. Beberapa responden menyatakan bahwa mereka merasa terjebak dalam suasana yang tidak menentu, yang berdampak langsung pada kesehatan mental dan produktivitas mereka. Dari kasus ditemukan bahwa Google telah melakukan PHK sekitar 12.000 karyawan pada tahun 2023, yang dianggap tidak pantas karena

tidak dilakukan secara langsung tetapi melalui email. Karyawan juga merasa bahwa perusahaan tidak memperhatikan loyalitas dan komitmen mereka.

Ketidakjelasan informasi mengenai PHK yang berpotensi terjadi menciptakan rasa kekhawatiran yang mendalam. Pengenalan kebijakan "check-in dukungan" menjadi salah satu faktor yang memperburuk ketegangan di kalangan karyawan. Perubahan kebijakan terkait tinjauan kinerja akhir tahun telah meningkatkan kecemasan di kalangan karyawan. Banyak yang merasa bahwa proses dukungan membingungkan dan tidak transparan, terutama dalam situasi ekonomi yang sulit dan desas-desus seputar PHK. Meskipun bertujuan untuk membantu karyawan yang berprestasi di bawah rata-rata, kebijakan ini justru menciptakan kebingungan dan kekhawatiran akan potensi PHK. Karyawan merasa bahwa proses penilaian kinerja menjadi semakin tidak transparan dan kompleks.

Ketidakpuasan karyawan terhadap komunikasi manajemen juga menjadi tema yang dominan dalam penelitian ini. Karyawan menginginkan komunikasi yang lebih terbuka dan transparan mengenai keputusan perusahaan, terutama yang berkaitan dengan kebijakan PHK. Banyak dari mereka menyatakan bahwa kurangnya informasi menyebabkan meningkatnya ketidakpercayaan terhadap manajemen, yang selanjutnya memperburuk suasana kerja. Stres kerja yang dialami oleh karyawan Google sejalan dengan definisi yang diajukan oleh para ahli. Karyawan menggambarkan perasaan tertekan yang bersumber dari pengaruh target ataupun tuntutan yang tidak berat sebelah dengan keahlian mereka. Beberapa individu melaporkan gejala fisik dan emosional, termasuk kecemasan, depresi, dan penurunan motivasi.

Berdasarkan analisa, Google harus meningkatkan transparansi dalam pengambilan keputusan terkait PHK dan kinerja akhir periode/tahun. Ini dapat dilakukan dengan mengadakan pertemuan regulat dari awal hingga akhir proses evaluasi untuk menyampaikan deskripsi yang spesifik tentang kriteria penilaian dan kemungkinan yang mungkin terjadi. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi dan transparansi adalah kunci dalam menghadapi perubahan kebijakan besar. Google harus meningkatkan komunikasi yang efektif dengan karyawan, terutama dalam situasi yang sensitif seperti PHK atau tinjauan kinerja akhir tahun. Komunikasi yang jelas dan mendengarkan dapat membantu mengurangi stres dan kecemasan di kalangan karyawan. Google juga perlu memperhatikan lebih dalam tentang budaya organisasi yang berlaku. Hal ini melibatkan mengidentifikasi dan mengembangkan budaya kerja yang mendukung karyawan, termasuk menciptakan waktu kerja yang fleksibel yang tidak mencolok secara berlebihan. Kemudian, Google perlu meningkatkan dukungan dan penghargaan bagi karyawan yang berkontribusi dengan baik, terutama pada saat-saat yang sulit seperti proses PHK atau evaluasi kinerja.

## **Kesimpulan**

Penelitian ini mengungkapkan bahwa ketidakpastian yang melanda lingkungan kerja di Google berdampak signifikan terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. Kebijakan internal yang kurang jelas dan komunikasi yang tidak efektif berkontribusi terhadap peningkatan tingkat stres dan ketidakpuasan. Untuk mengatasi masalah ini, perusahaan perlu meningkatkan transparansi dalam komunikasi dan menyediakan dukungan yang lebih baik bagi karyawan. Dalam era ketidakpastian ini, perhatian terhadap kesejahteraan psikologis karyawan menjadi sangat penting bagi keberlangsungan dan produktivitas organisasi.

## Daftar Pustaka

Alfa, M. Z., Murni, S., & Roring, F. (2016). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Utara*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(1).

Alfurqon, Nicko Falih, and Budi Rahardjo. "Analisis Pengaruh Stress Kerja, Disiplin Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Bisnismen: Riset Bisnis Dan Manajemen* 2.1 (2020): 52-64.

Aponno, Axcel Deyong, and Aisyah Puspitasari Arifiani. "Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Berdasarkan UU Cipta Kerja (Studi Kasus PT. Indosat Tbk)." *Jurnal Kertha Semaya* 9 (2021).

CNBC Indonesia. (2022, 23 Desember). *Karyawan Google marah dan stres, minta kepastian soal PHK*.

detikInet. (2024, 5 September). *Karyawan Google Kesal Kena PHK Semena-mena*.

Dexpert.co.id. (2022, 23 Desember). *Karyawan Google marah dan stres, minta kepastian soal PHK*

Fikriana, Askana, and Khairani Khairani. "TINJAUAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK MENURUT HUKUM KETENAGAKERJAAN DAN PERLINDUNGANNYA." *SEIKAT: Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Hukum* 2.6 (2023): 547-551.

Purwaningtyas, R. (2023). *FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) DI PERUSAHAAN*. *Karimah Tauhid*, 2(3), 747-753.

Rini, E., & Prastiwi, N. L. P. E. Y. (2022). *Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan SPBU 54.811. 05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt*. *KONTAN: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(3).

Sanjaya, Bagus. "Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan dukungan sosial sebagai variabel moderasi." *Jurnal Ilmu Manajemen* 9.3 (2021): 886-895.

Tim CNBC Indonesia. (2023, 13 Maret). *Gelombang PHK Startup RI dan Big Tech Dunia 2023: Ini Datanya*. *CNBC Indonesia*

Tim Redaksi GoodNewsFromIndonesia.id. (2023, 29 September). *Microsoft dan Google Investasi AI*. *GoodNewsFromIndonesia.id*

*Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ( Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39)*

Wibowo, Rudi Febrianto, and Ratna Herawati. "Perlindungan bagi pekerja atas tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak." *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia* 3.1 (2021): 109-120.