

**HUBUNGAN ANTARA KECEMASAN ISU PHK DENGAN
MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. BUMI KARYATAMA
RAHARJA**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh

Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area

OLEH :

NEVI SILVIA HERAWATI

16.860.0052



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

HALAMAN PERSETUJUAN

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA KECEMASAN ISU PHK
DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT.BUMI
KARYATAMA RAHARJA

NAMA : NEVI SILVIA HERAWATI

NPM : 16.860.0052

BAGIAN : Psikologi Industri dan Organisasi

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II



Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi



Drs. Maryono, M.Psi, Psikolog

MENGETAHUI

Kepala Bagian

Dekan



Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi



Dr. H. Risydah Padilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Tanggal Sidang Meja Hijau

18 Oktober 2021

HALAMAN PENGESAHAN

DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI FAKULTAS
PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA DAN DITERIMA UNTUK
MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
GELAR SARJANA (S1) PSIKOLOGI

Pada Tanggal
18 Oktober 2021

MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA

DEKAN

Dr. H. Kusyandhi Padilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Dewan/ Penguji
Tanda Tangan

1. Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog
2. Maqhfirah D.R. S.Psi, M.Psi, Psikolog
3. Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi
4. Drs. Maryono, M.Psi, Psikolog

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 18 Oktober 2021



Nevi Silvia Herawati

168600052

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nevi Silvia Herawati
NPM : 168600052
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalty Non eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) Atas Karya Ilmiah Saya Yang Berjudul: Hubungan antara Kecemasan ISU PHK dengan Motivasi Kerja Karyawan PT. BUMI KARYATAMA RAHARJA**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalty Non eksklusif ini, Universitas Medan area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi Saya selama tetap mencantumkan nama Saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada Tanggal : 18 Oktober 2021
Yang menyatakan



(Nevi Silvia Herawati)

MOTTO

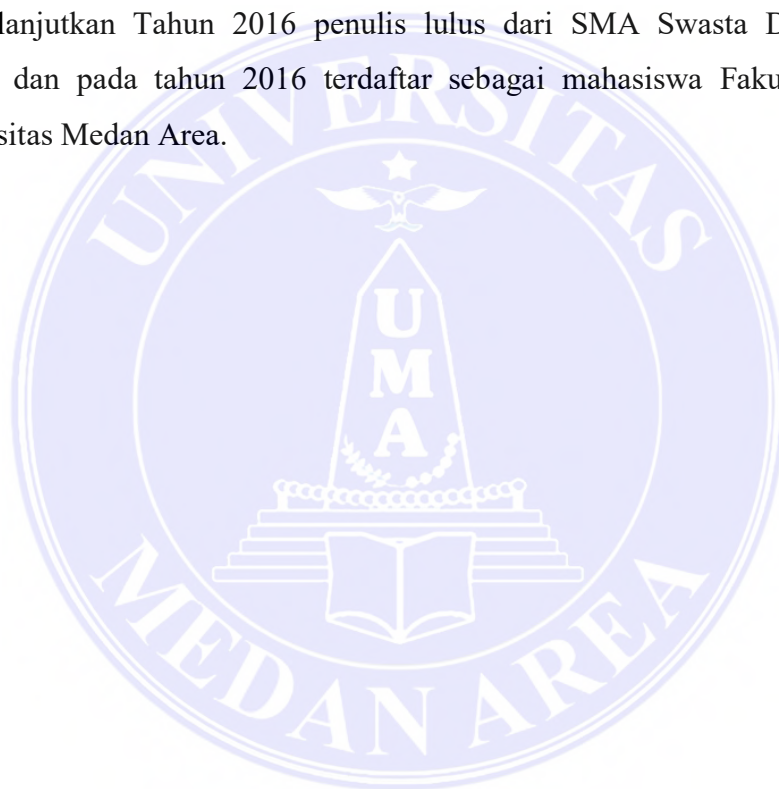
Jangan menjelaskan dirimu kepada siapa pun, karena yang menyukai mu tidak butuh itu. Dan yang membencimu tidak percaya itu.



RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Jakarta pada tanggal 06 Agustus 1998 dari Ayah Heri Kuswanto dan Ibu Rahayu. Penulis merupakan putri pertama dari tiga bersaudara. Penulis memiliki satu orang adik laki-laki yang Yudha Syahputra dan adik perempuan bernama Sahla citraloka.

Penulis menempuh pendidikan dasar Negeri 14 pagi di Jakarta dan sekolah sd hangtuh II titipapan medan dan melanjutkan kejenjang SMP Negeri 5 Medan dan dilanjutkan Tahun 2016 penulis lulus dari SMA Swasta Dharmawangsa Medan dan pada tahun 2016 terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.



PERSEMBAHAN

Sembah sujud puji dan syukur dipanjatkan kepada Allah Ta'ala. Karena berkah, rahmat dan karunia-Nya yang telah memberiku kesehatan, keselamatan, kecerdasan, dan kemudahan hingga aku bisa sampai pada titik ini. Shalawat beriring salam dilimpahkan kepada Rasulullah Muhammad Shallahu Alaihi Wassalam. Kupersembahkan hasil karya tulis ini untuk Papa dan Mamaku tercinta, yang mana telah berjuang dan tak hentinya selalu mendoakan ku setiap langkah tanpa rasa lelah dan menyerah dalam membesarkankuhingga sampai dititik ini, tanpa perjuangan Papa dan Mama mungkin semua yang aku usahakan ini hanyalah sebatas mimpi. Semoga Allah SWT panjangkan mama papa dan senantiasa meridhoi perjuangan ku sehingga aku bisa memberikan kado terindah ini untuk mama papa, aamiin allahumma aamiin.

Tak lupa juga ku ucapkan banyak terimakasih kepada saudara dan sahabat-sahabatku yang selama ini tidak pernah bosan memberiku support semangat serta doanya sehingga tugas akhir ini dapat terselesaikan, meski menjadi perjalanan yang sulit, syukur alhamdulillah semua telah ku lewati hingga skripsi ini selesai. Semoga segala kebaikan dan dukungan kalian Allah balas dengan kebaikan dunia akhirat.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji dan syukur kita hanyalah menjadi hak Allah SWT. Tuhan yang telah mengkaruniai nikmat akal dan hati kepada manusia sehingga dapat berfikir dan merasakan segalanya, satu dari sekian banyak nikmat-Nya adalah keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi sebagai tugas dalam meraih Sarjana di Jurusan Psikologi di Universitas Medan Area. Serta shalawat dan salam dihadiahkan kepada Rasulullah SAW yang telah membawa umat manusia dari alam kegelapan ke alam yang terang benderang.

Teristimewa kepada kedua orang tua saya, saya dan keluarga besar yang telah memberikan pengertian, perhatian, kasih sayang serta doa yang sangat memicu dan memotivasi saya sehingga dapat memperoleh keberhasilan kesarjanaan untuk memulai jalan kehidupan menuju kesuksesan.

Skripsi ini berjudul “ Hubungan Antara Kecemasan ISU PHK dengan Motivasi Kerja Karyawan PT. Bumi Karyatama Raharja . Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi tidaklah dapat terwujud tanpa bantuan dari berbagai pihak, baik moril maupun materil. Oleh karena itu, izinkanlah dengan setulus hati, penulis menghanturkan ucapan terima kasih yang tidak terhingga kepada semua pihak diantaranya :

1. Allah SWT dengan segala rahmat serta karunia-nya yang memberikan kekuatan bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim Universitas Medan Area.

3. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc. Selaku Rektor Universitas Medan Area.
4. Ibu Dr. Hj. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog Selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
6. Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi, Selaku Ketua Jurusan Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
7. Bapak Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi selaku pembimbing I (satu) yang selalu memberikan bimbingan dan arahan serta yang telah menyediakan waktu untuk bimbingan ditengah rutinitas beliau yang sangat padat dan saran yang sangat bermanfaat dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak Drs Maryono M.Psi, Psikolog selaku pembimbing II (dua) yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog Selaku Ketua sidang yang sudah berkenan hadir dalam sidang meja hijau.
10. Ibu Maqhfirah D.R S.Psi, M.Psi, Psikolog Selaku Sekertaris sidang meja hijau terimakasih atas kesediaan waktu untuk saran-saran yang telah diberikan kepada peneliti.
11. Kepada seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu dan mengajarkan penulis banyak hal mengenai psikologi selama penulis mengikuti perkuliahan.

12. Kepada seluruh staff Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah banyak membantu penulis dalam urusan administrasi.
13. Bapak/Ibu pimpinan juga seluruh staff dan karyawan PT. Bumi Karyatama Raharja yang telah memberikan izin untuk riset dalam penelitian ini sehingga dapat berjalan dengan baik.
14. Yang istimewa dan yang tercinta kepada orang tuaku, Papa Heri Kuswanto dan Mama Rahayu. Skripsi ini saya persembahkan untuk Mama dan Papa yang tiada hentinya memberikan dukungan, doa dan kasih sayangnya serta semangat dan selalu menjadi inspirasi penulis untuk menjadi kebanggaan keluarga.
15. Yang tersayang adikku Yudha syahputra dan Sahla Citraloka yang selalu memberikan semangat.
16. Yang terkhusus M.Rizki Ramadhana yang selalu bersedia membantu dalam proses penyusunan skripsi hingga selesai.
17. Buat teman-temanku Shofia Balqis, Safira Indah, Steffy Karida, Elvianur, Anisa Rizky yang telah menemani saya dan mengisi hari-hari saya semasa perkuliahan, dan selalu mendengar keluh kesah dan mendukung satu sama lain. Semoga Allah membalas kebaikan kalian.
18. Terimakasih kepada Indah Safira Permata sebagai teman satu doping saya yang telah banyak membantu, mengajarkan dan membagikan ilmunya kepada saya dan memberikan semangat kepada saya dalam pengerjaan skripsi.
19. Buat teman-temanku yang ada di Sanggar Tari Elcis Production

20. kelas A Psikologi stambuk 2016 yang sudah menemani saya menjadi teman-teman yang sangat memberi warna baru saya dari awal masuk perkuliahan sampai selesai. Semoga kita semua akan bertemu kembali di lain waktu dengan keberhasilan yang kita capai kedepan. Aamiin ya Rabbalaalamiin.

21. Pihak-pihak lain yang telah banyak membantu namun tidak dapat
Penulis sebutkan satu persatu

Seiring do'a dan semoga Allah SWT membalas segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis serta dengan menyerahkan diri kepadanya seraya mengharapkan ridhonya dan dengan segala kerendahan hati penulis menyerahkan skripsi ini yang jauh dari kesempurnaan karena kesempurnaan hanya milik Allah SWT, penulis juga berharap masukan dan konstruktif guna perbaikan dimasa yang akan datang. Tidak dapat kiranya penulis membalas semua bantuan dan kebaikan yang telah diberikan, penulis berharap semoga Allah SWT dapat membalas segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua aamiin.

Medan, 18 Oktober 2021

Peneliti

Nevi Silvia Herawati

ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA KECEMASAN ISU PHK DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. BUMI KARYATAMA RAHARJA

Oleh:

NEVI SILVIA HERAWATI

NPM: 168600052

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kecemasan isu phk dengan motivasi kerja karyawan . Hipotesis yang diajukan yaitu ada hubungan negatif antara kecemasan isu phk dengan motivasi kerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Jumlah populasi dalam penelitian ini ada 300 orang karyawan PT. Bumi Karyatama Raharja dengan teknik qouta sampling. Sampel berjumlah 50 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan Skala kecemasan Blackburn dan Davidson yang terdiri dari 5 aspek yaitu Gerakan Biologis, Perilaku, Motivasi, Pikiran, Suasana hati. Penelitian menggunakan Skala Motivasi kerja yang terdiri dari 5 aspek yaitu Adanya kedisiplinan karyawan, Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, Kepercayaan diri, Daya tahan terhadap tekanan, Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan. Metode analisis data menggunakan analisis product moment. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala *Likert* dengan jumlah aitem sebanyak 38 aitem kecemasan isu phk dan 38 aitem motivasi kerja. Nilai validitas aitem dalam penelitian ini adalah 0,915 dan 0,941 yang ukur menggunakan *Alpha Cronbach's*. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara kecemasan isu phk dengan motivasi kerja dimana $r_{xy} = -0,673 < 0.005$. Artinya semakin tinggi kecemasan isu phk maka semakin rendah motivasi kerja. Sumbangan efektif variabel kecemasan isu phk terhadap motivasi kerja karyawan adalah 45,3% dengan demikian masih terdapat 54,7% dipengaruhi oleh faktor lain lain seperti .Hasil lain ditemukan bahwasannya dari perhitungan mean empiric kecemasan isu phk sedang cenderung tinggi dan motivasi kerja karyawan termasuk dalam kategori sedang cenderung rendah.

Kata Kunci: Kecemasan Isu PHK, Motivasi Kerja, Karyawan

ABSTRACT

CORRELATION BETWEEN ANXIETY TO ISSUE PHK WITH WORK MOTIVATION EMPLOYEES OF PT.BUMI KARYATAMA RAHARJA

By:

NEVI SILVIA HERAWATI

NPM : 168600052

This study aims to see the correlation between anxiety issue PHK with work motivation employees, the proposed hypothesis is that there is a negative relationship between the issue of PHK anxiety and the work motivation employees, the method used in this research is quantitative method, the population in this study is approximately 300 employees of PT. Bumi Karyatama Raharja, done with the tryout system used on the subjek, there is sample of 50 employees. this study uses the Blackburn and Davidson anxiety scale which consists of 5 aspects, namely the existence of employee discipline, high imagination and combination power, self – confidence resistance to pressure, responsibility in doing work. data collection was carried out using a likert scale with the number of items as many as 38 items in this study were 0,915 and 0,941 which were measured using alpha cronbach's. the results showed that there was a significant relationship between anxiety about dismissal issues with work motivation where $r_{xy} = -0,673 < 0.005$ it means that the higher the anxiety about layoffs the lower the work motivation. The effective contribution of the anxiety variabel on the issue of layoffs to employees work motivation is 45,3% thus there are still 54,7% influences from other factors on work motivation seen in the study. Other result found that from the calculation of the empirical mean, the anxiety of being laid off tends to be high and employees work motivation included in the medium category tends to be low.

Key Word : Anxiety Issues PHK, Work Motivation, Employees

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
MOTTO	v
RIWAYAT HIDUP	vi
PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK	xii
ABSTRACT	xiii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar belakang masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Batasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	10
BAB II LANDASAN TEORITIS	11
A. Karyawan.....	11
B. Motivasi kerja	13
C. Kecemasan.....	23
D. Isu PHK	28
E. Hubungan Antara kecemasan Isu PHK dengan Motivasi kerja Karyawan PT. BUMIKARYATAMA RAHARJA	32
F. Kerangka Konseptual	35
G. Hipotesis Penelitian	35
BAB III METODE PENELITIAN	37

A. Tipe Penelitian.....	36
B. Identifikasi Variabel Penelitian	36
C. Defenisi Operasional Variabel Penelitian.....	36
D. Populasi dan Sampel.....	39
E. Teknik Pengumpulan Data.....	39
F. Analisis Data	40
G. Analisis Data	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	44
A. Orientasi Kanchah Penelitian	44
B. Persiapan Penelitian.....	46
C. Pelaksanaan Penelitian.....	50
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian	52
E. Pembahasan.....	59
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	61
A. Kesimpulan.....	61
B. Saran	62
DAFTAR PUSTAKA.....	64
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Distribusi Butir skala kecemasan Isu PHK sebelum Uji Validitas	48
Tabel 2. Distribusi Butir skala Motivasi Kerja sebelum Uji Validitas dan Realibitas	49
Tabel 3. Distribusi Butir Kecemasan Isu PHK setelah Uji Validitas dan Reabilitas	51
Tabel 4. Distribusi butir Motivasi Kerja setelah Uji Validitas dan Uji Reabilitas	52
Tabel 5. Hasil Perhitungan Uji Normalitas.....	54
Tabel 6. Rangkuman Hasil Uji Linieritas Hubungan.....	55
Tabel 7. Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik	56
Tabel 8. Kurva kecemasan Isu PHK.....	57
Tabel 9. Kurva Motivasi kerja.....	58
Tabel 10. Perhitungan r Pearson Product Moment.....	59

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya bila seseorang diterima sebagai karyawan pada suatu perusahaan, dengan sendirinya antara karyawan tersebut dan perusahaan tempatnya berkerja telah terjadi hubungan kerja. Dengan adanya hubungan kerja ini, masing-masing pihak yaitu karyawan dan perusahaan, telah saling terikat satu dan yang lain. Dengan adanya hubungan kerja yang menimbulkan keterikatan satu dengan yang lain, masing-masing pihak mempunyai hak dan kewajiban terhadap yang lain. Bila setelah adanya hubungan kerja ini terjadi pemutusan hubungan kerja, hak dan kewajiban masing-masing pihak harus dipenuhi sesuai dengan aturan permainan yang telah disetujui bersama (Zulhartati, 2010).

Sumber daya manusia merupakan penggerak roda organisasi dalam mencapai dan mewujudkan tujuan dan sasaran yang ditetapkan organisasi, dengan kata lain sumber daya manusia adalah aset utama perusahaan, kebutuhan perusahaan akan sumber daya manusia yang tangguh semakin diperlukan apalagi dalam menghadapi *word trade organization* 2020 dan era pasar bebas sekarang ini, oleh karena itu perusahaan membutuhkan manusia-manusia yang berkualitas tinggi, memiliki daya saing yang baik sehingga tenaga kerja indonesia tidak akan kalah dengan tenaga kerja dari luar negeri (Jonerson, 2014).

Sumber daya yang dimiliki perusahaan dapat dikategorikan atas empat tipe sumber daya, seperti finansial, fisik, manusia dan kemampuan teknologi. Hal ini penting untuk diketahui, karena akan bisa membedakan dengan pengertian

yang sama dengan pengertian manajemen sumber daya manusia, yaitu administrasi kepegawaian atau juga manajemen kepegawaian (Zulhartati, 2010).

Menurut Mutiara S. Panggabean manajemen sumber daya manusia adalah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Zulhartati, 2010).

Semua perusahaan pasti akan melakukan segala upaya membenahi dan meningkat kualitas kerja karyawan salah satunya dengan cara mengelola sumber daya manusia dengan baik . Untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan maka hal yang perlu dilakukan atasan adalah memberikan dorongan agar para karyawan dapat bekerja sesuai apa yang diinginkan perusahaan. Salah satunya adalah melalui pemberian motivasi kepada karyawannya. Motivasi kerja sebagai suatu proses dimana kebutuhan individu yang dapat mendorong dan mempengaruhi perilaku individu tersebut untuk berinteraksi dilingkungan sekitarnya, sehingga seseorang tersebut akan memiliki semangat, keinginan dan kemauan yang tinggi serta akan memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya.

Anoraga (2014) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Menurut Hasibuan (2015), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai

kepuasan. Selanjutnya Hasibuan (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Menurut Uno (2009) bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilakunya dapat diarahkan pada upaya nyata, seperti: tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, prestasi yang dicapainya, pengembangan diri dan kemandirian seseorang dalam bertindak, sehingga tujuan yang ditetapkan dapat tercapai. Motivasi kerja karyawan didalam perusahaan sangat bergantung kepada kondisi perusahaan yang sedang mengalami kerugian yang tidak teranggungan seperti penurunan keuntungan, kenaikan biaya operasional yang tinggi dan ketidakmampuan perusahaan dalam memenuhi pembayaran gaji karyawan akan berakibat pada menurunnya motivasi kerja pada diri karyawan. Karyawan yang merasakan hak-hak nya tidak dapat dipenuhi oleh perusahaan maka akan berimplikasi pada menurunnya motivasi kerja karyawan. Selanjutnya menurut Robbins dan Judge (2013), motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu.

Setiap perusahaan harus mampu meningkatkan persaingan-persaingan agar terus berkembang pesat dan terhindar dari kemerosotan baik kuantitas maupun kualitas perusahaan, karena dewasa ini sangat mudah terlihat persaingan yang semakin tajam antar perusahaan untuk menjadi yang terbaik diantara perusahaan

lain. Keadaan ini akan menuntut setiap perusahaan ingin memperoleh sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dapat memberikan hasil kerja maksimal. akan menuntut perusahaan melakukan perubahan pada berbagai aspek.

Anoraga (2005), menjelaskan bahwa orang yang bekerja dengan motivasi yang tinggi adalah orang yang merasa senang dan mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya. Seorang pekerja akan lebih berusaha untuk memperoleh hasil yang maksimal dengan semangat tinggi, serta selalu mengembangkan tugas dan dirinya. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja sesuai dengan tujuan organisasi.

Melihat fenomena yang ada dilapangan dimana peneliti ini dilakukan, yakni pada karyawan yang bekerja di PT. Bumi Karyatama Raharja, bahwa masih terlihat beberapa karyawan yang terlambat, sering absen tanpa alasan, juga kurang bergairah dalam bekerja sehingga banyak pekerjaan yang tidak selesai pada waktunya, hal ini menggambarkan rendahnya motivasi karyawan. Seperti yang disampaikan oleh pihak personalia bahwa motivasi kerja karyawan di perusahaan ini mengalami penurunan.

Perusahaan yang sudah tidak mampu lagi memenuhi hak-hak karyawannya akan sulit untuk dapat tetap bertahan. Kondisi perusahaan yang tidak sehat dan banyaknya kebutuhan hidup yang harus dipenuhi yang dirasakan oleh para karyawannya akan meningkatkan kecemasan bagi karyawan. Kecemasan yang ditandai dengan rasa kekhawatiran muncul dalam berbagai bidang seperti masalah keuangan, pekerjaan dan keluarga yang disebabkan oleh adanya isu PHK.(Borne, 2006).

Isu PHK menimbulkan kecemasan bagi individu yang mempunyai keinginan untuk berkembang, mampu mengatasi masalah, hidup bahagia, dan mampu beraktualisasi diri serta memenuhi kebutuhan hidup dirinya dan keluarga. Keinginan karyawan tersebut sulit terwujud karena individu berada dalam kesenjangan ataupun adanya perbedaan harapan dengan fakta dalam kehidupannya (Rosyid, 2003).

Kecemasan dapat dialami oleh siapa saja tanpa mengenal batas, termasuk yang dialami oleh para karyawan disuatu perusahaan atau organisasi yang disebabkan oleh kondisi perekonomian, politik global, perubahan nilai mata uang yang pada gilirannya mempersulit pemasaran suatu produk baik di dalam maupun diluar negeri, dan berimbas pada kemampuan menjual barang yang sudah jadi, sehingga mengancam proses produksi. Kondisi yang demikian akan mempersulit suatu organisasi mempertahankan kelangsungan pekerjaan bagi karyawan di organisasi tersebut (Rosyid, 2003).

Pemutusan hubungan kerja yang disebabkan oleh kondisi yang tidak normal masih harus diperhatikan, dimana penyebab utamanya berada. Bila pada pihak tenaga kerja, maka untuk meningkatkan *performance* yang dinilai menurun, perlu pelatihan untuk lebih memacu perilaku yang diharapkan, dan memompa motivasi kerja mereka (Rosyid, 2003).

Menurut Rosyid (2003), Seorang karyawan selain harus memenuhi kebutuhan hidupnya juga dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja diiringi pula dengan hambatan dan tantangan. Hambatan dan tantangan kerja merupakan bentuk stresor yang memungkinkan munculnya

persepsi akan kecemasan terhadap isu PHK dan berdampak pada menurunnya motivasi kerja. Hambatan yang dihadapi oleh karyawan berkenaan dengan kepastian status kerja dan rasa aman dari isu PHK.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti dengan karyawan PT. Bumi Karyatama Raharja. Banyaknya karyawan yang menjadi korban PHK sebanyak 80 orang. Kecenderungan kecemasan isu PHK dialami oleh karyawan PT. Bumi Karyatama Raharja dikarenakan perusahaan mengalami produksi yang menurun dan tingginya biaya operasional dengan kondisi perusahaan yang belum stabil ditambah lagi dengan adanya pandemi covid 19 isu PHK di perusahaan ini semakin tinggi. Hal ini tentunya akan berimplikasi pada motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Berikut ini kutipan wawancara yang dilakukan peneliti yaitu :

“ Iya di perusahaan ini pernah terjadi PHK pada tahun 2018 sampai 2019, kurang lebih ada 80 karyawan yang terkena PHK penyebabnya perusahaan ini sedang ada pengurangan karyawan dikarna kan produksi di perusahaan ini sedang menurun” (AL, 19 desember 2019).

“ Waktu itu penjualan produk kami sedang menurun, pemasukannya jadi berkurang sehingga perusahaan mengambil tindakan PHK “ (AL, desember 2019).

Berdasarkan fenomena dan hasil wawancara dari karyawan PT. Bumi Karyatama Raharja perihal kecemasan isu phk terhadap motivasi kerja karyawan, Maka dari uraian diatas peneliti tertarik untuk mengetahui lebih dalam dengan melakukan penelitian dengan judul : “ **Hubungan antara kecemasan isu PHK dengan motivasi kerja karyawan PT.Bumi Karyatama Raharja**”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang Masalah diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang akan diteliti yaitu motivasi karyawan yang memiliki kecemasan yang tinggi karena adanya isu PHK, di karenakan banyaknya dari karyawan yang sering terlambat masuk kerja atau sering absen, sehingga membuat produktifitas kerja menurun, dalam hal ini perusahaan mengalami penurunan dan tinggi biaya oprasional dengan kondisi perusahaan yang masih belum stabil hingga tahun 2019 tentunya akan berimplikasi pada motivasi kerja karyawan, dalam memotivasi karyawan, seorang pemimpin harus memperhatikan dan mempertimbangkan secara kualitatif kemampuan dan potensi psikis mereka agar dapat disumbangkan semaksimal mungkin untuk keberhasilan organisasi, juga perlu memperhatikan dan mempertimbangkan apa yang menjadi kebutuhan-kebutuhan para karyawan, B.F. Skinner (dalam Sutarto, 2010).

Kecemasan tersebut sangat lah berpengaruh terhadap kualitas dan produktifitas pekerjaan yang dimana dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan tersebut, akibatnya perusahaan mengambil tindakan yang salah dengan mengambil sikap pemutusan hubungan kerja (PHK), hal ini dapat membuat karyawan yang tadinya ingin bertahan jadi malas-malasan karena mereka sudah tidak di hargai sebagai salah satu yang mendukung sebuah perusahaan itu maju, alhasil mereka jadi tidak semangat bekerja dan performa kerja mereka menurun, karena sudah pasti mereka akan di dikeluarkan dari tempat pekerjaan mereka, maka dari itu pemimpin harus memberikan masukan-masukan atau motivasi yang membuat semangat mereka itu bangkit lagi.

Motivasi yang digunakan sangatlah membantu mereka dalam mengatasi rasa cemas akibat isu yang mereka dengar tentang PHK yang akan terjadi di perusahaan mereka, dalam hal ini Robert A. Baron mengatakan bahwa motivasi dapat dikatakan sebagai suatu energy yang baik, guna membangkitkan dorongan dalam diri (*drive aurosol*), apabila kebutuhan tersebut tidak terpuaskan maka timbul lah *drive* dan aktivitas individu untuk merespon menjadi berkurang (malas), maka dari itu pemimpin harus memberikan apa yang mereka butuhkan sehingga mengurangi rasa cemas yang timbul pada diri individu, agar membantu karyawan dan perusahaan menjadi lebih baik.

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini di PT. Bumi Karyatama Raharja peneliti akan membatasi masalah yang akan diteliti agar penelitian menjadi lebih terfokus dan dapat menjawab permasalahan penelitian dengan lebih efektif dan efisien. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini yaitu hubungan antara kecemasan Isu PHK dengan motivasi kerja karyawan dengan jumlah sampel 50 orang pada karyawan PT. Bumi Karyatama Raharja.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan pembatasan masalah dapat dikemukakan rumusan masalah yaitu Apakah ada hubungan antara kecemasan isu PHK dengan motivasi kerja karyawan PT. Bumi Karyatama Raharja?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara kecemasan menghadapi isu PHK dengan motivasi kerja pada karyawan PT. Bumi KaryatamaRaharja



F. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dibagi menjadi dua hal

1. Manfaat teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan tentang hubungan antara kecemasan terhadap isu PHK dengan motivasi kerja karyawan dalam bidang industri organisasi, sehingga memperkaya hasanah pengetahuan keindustrian.

2. Manfaat praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi perusahaan dalam menentukan kebijakannya baik yang berkenaan dengan kesejahteraan karyawan untuk mempertimbangkan solusi lain dengan tidak melakukan PHK, agar dapat lebih memacu motivasi kerja.

BAB II

LANDASAN TEORETIS

A. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Menurut (Hasibuan, 2016) Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai.

Menurut (Hasibuan, 2016) karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian. Menurut Subri (dalam Karimah, 2012) karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka. Menurut (Hasibuan, 2016) karyawan adalah seseorang pekerja tetap yang bekerja di bawah perintah orang lain dan mendapatkan kompensasi serta jaminan.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Malayu (dalam hartoko, 2016) menyatakan bahwa karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan merupakan kekayaan utama bagi perusahaan karena karyawan adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, motivasi dan mampu menciptakan karya, bukan hanya kekayaan bagi perusahaan tetapi juga sebagai kekuatan yang dapat mempengaruhi upaya organisasi dalam pencapaian tujuan.

Berdasarkan uraian diatas, maka disimpulkan karyawan adalah seseorang yang berusia 15-64 tahun yang mampu melaksanakan pekerjaan di dalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa.

2. Jenis-jenis Karyawan

Menurut (Hasibuan, 2016), karyawan terbagi menjadi 2 jenis yaitu:

a. Karyawan Kontrak

Merupakan penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk membagi resiko dan mengurangi beban perusahaan didasari atas suatu perjanjian atau kontrak dapat juga disebut dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Karyawan kontrak atau tidak tetap hanya dipekerjakan ketika perusahaan membutuhkan tenaga kerja tambahan. Karyawan kontrak biasanya dapat diberhentikan sewaktu-waktu oleh perusahaan ketika perusahaan sudah tidak membutuhkan tenaga kerja tambahan lagi.

b. Karyawan Tetap

Merupakan aset utama perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari aktifitas organisasi. Karyawan tetap merupakan karyawan yang telah memiliki kontrak ataupun perjanjian kerja dengan perusahaan dalam jangka waktu yang tidak ditetapkan (*permanent*). Karyawan tetap memiliki hak yang jauh lebih besar dibandingkan dengan karyawan kontrak.

Dari pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat dua jenis karyawan yaitu karyawan tetap dan karyawan tidak tetap (kontrak). Sama halnya dengan PT. Bumi Karyatama Raharja terdapat dua jenis karyawan yaitu karyawan tetap dan karyawan kontrak.

B. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi

Istilah Motivasi bermula dari *movere* (bahasa latin) yang sama dengan *to move* (bahasa inggris) yang berarti mendorong atau menggerakkan. Menurut Darodjat(2015) motivasi kerja merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang.

Motivasi merupakan suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapainya tujuan tertentu, jika berhasil dicapai, akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut (Munandar, 2010). Motivasi merupakan pemberian atau penimbunan motif, dan hal

atau keadaan yang menimbulkan motif, jadi motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, dimana kuat atau lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecil prestasi Wexley dan Yukl (dalam As'ad, 2002).

Anoraga (2005), menjelaskan bahwa motivasi sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Orang yang bekerja dengan motivasi yang tinggi akan merasa senang dan mendapatkan kepuasan pekerjaannya, seorang pekerja akan lebih berusaha untuk memperoleh hasil yang maksimal dengan semangat tinggi dalam mengembangkan tugas dan dirinya.

Anoraga (2005), menjelaskan bahwa kerja merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia. Kebutuhan itu bisa bermacam-macam, berkembang dan berubah, bahkan seringkali tidak disadari oleh pelakunya. Seseorang bekerja Karena ada sesesuatu yang hendak dicapainya, dan orang berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukannya akan membawanya kepada sesuatu keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sebelumnya.

Anoraga (2005), menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah bidang pengajian manajemen yang banyak melibatkan aspek-aspek psikologis. Motivasi lebih banyak menjelaskan terjadinya perilaku orang – orang yang didorong oleh kondisi psikis yang ada pada diri mereka masing-masing. Motivasi dapat memunculkan dorongan untuk bekerja dengan baik, kesadaran dalam menunaikan tugas, rasa tanggung jawab dan berupaya untuk meningkatkan prestasi bagi karyawan.

Motivasi kerja merupakan suatu modal dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan atau pekerja agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab (Hasibuan, 2008).

Menurut Siagian (2011), mendefinisikan motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Sementara Robbins (2008) mengatakan motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu.

Dengan demikian motivasi kerja dapat disimpulkan sebagai suatu proses kebutuhan individu tersebut untuk berinteraksi dilingkungan sekitarnya, sehingga seseorang tersebut akan memiliki semangat, keinginan dan kemauan yang tinggi serta akan memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya – besarnya.

2. Teori Motivasi Kerja

1. Maslow Need Hierarchy Theory

Maslow (dalam Saleh dkk, 2006), telah mengembangkan teorinya lebih dari 25 tahun terakhir dari kehidupannya.berawal dari tahun 1940-an, tetapi itu hanya akhir dari periode dimana ia mulai menulis

tentang aplikasi khusus pada organisasi. Menurut Maslow (dalam Yuwono, 2005) bahwa seseorang termotivasi oleh lima kebutuhan umum yang di klasifikasikan dalam *deficiency needs* dan *growth needs*:

1) *Deficiency needs*

- a) Fisiologis (*physiological*) merupakan kebutuhan yang paling mendasar yang terpusat pada kebutuhan untuk mempertahankan diri (*survive*) seperti: oksigen, makanan, minuman, tidur, dan lain-lain.
- b) Keamanan dan rasa aman (*safety and security*): kebutuhan pada tahap kedua ini berkaitan dengan keamanan dan rasa aman seseorang secara fisik maupun emosi. kebutuhan ini meliputi keinginan akan stabilitas, keteraturan, bebas dari ancaman, dan lain-lain.
- c) Cinta dan penerimaan (*love and acceptance*) kebutuhan yang berkaitan dengan keinginan seseorang untuk diterima oleh orang lain, bersahabat dan dicintai. Dalam organisasi berupa kebutuhan untuk berinteraksi dengan teman sekerja.

2) *Growth needs*

- a) Harga diri dan ego (*esteem and ego*): kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain. Dalam organisasi berupa kebutuhan untuk memperoleh status yang tinggi dan dikenali sebagai seseorang yang berhasil.

- b) Aktualisasi diri (self actualization): kebutuhan untuk dapat mengembangkan bakat yang dimiliki, karir, dan lain-lain.

Cara Meningkatkan Motivasi Kerja Ada dua cara pokok seorang pemimpin untuk meningkatkan motivasi kerja (Munandar, 2010), yaitu:

1. Bekerja keras Dengan memaksakan tenaga kerja untuk bekerja keras atau dengan memberikan ancaman, dapat membuat tenaga kerja, kalau tidak dapat menghindarkan diri dari situasi yang mengancam tersebut, akan bekerja keras. Misalnya atasan ingin menegakkan disiplin kerja sehingga menuntut bawahannya datang tepat waktu dan tampak selama jam-jam kerja terus melaksanakan tugas mereka sampai berakhirnya jam kerja mereka, serta mengancam akan menghukum mereka yang sekian kali tidak datang tepat pada waktunya, atau yang tampak malas pada pekerjaannya. Jika bawahan merasa tidak dapat keluar dari perusahaannya (karena banyak penangguran sehingga sulit sekali mendapatkan pekerjaan baru), maka ia akan berusaha akan selalu datang tepat pada waktunya dan akan tampak bekerja selama jam-jam kerja.
2. Memberi tujuan yang bermakna Bersama-sama dengan tenaga kerja yang bersangkutan ditemukan tujuan-tujuan yang bermakna, sesuai dengan kemampuannya, yang dapat dicapai melalui prestasi kerjanya yang tinggi. Misalnya tenaga kerja mengharapkan mampu mencicil rumah untuk dirinya setelah bekerja lima tahun pada perusahaan. Cicilan setiap bulannya

tidak memberatkannya dan akan selesai dalam 10 tahun. Jika kebijakan perusahaan memungkinkan, maka ia akan bekerja dengan motivasi kerja.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Al-Ghiffari (2006) menjelaskan ada beberapa aspek yang mempengaruhi terhadap motivasi kerja karyawan, berdasarkan beberapa hasil penelitian oleh para pakar manajemen manusia yaitu:

- a. Rasa aman dalam bekerja
- b. Gaji yang adil dan kompetitif
- c. Lingkungan kerja yang menyenangkan
- d. Penghargaan atas prestasi kerja
- e. Perlakuan yang “fair” dari manajemen
- f. Keterlibatan dalam pembuatan keputusan.
- g. Pekerjaan yang menarik dan menantang.
- h. Kelompok dan rekan – rekan kerja yang menyenangkan
- i. Kejelasan akan standar keberhasilan dan output yang diharapkan
- j. Rasa bangga terhadap pekerjaan dan organisasi .

(Anoraga, 2005) menjelaskan bahwa motivasi kerja seseorang dapat dipengaruhi atas beberapa hal sebagai berikut :

- a. *Job Security* (keamanan kerja), dimana karyawan menganggap bahwa pekerjaan yang dipegangnya merupakan pekerjaan yang aman dan tetap. Jadi bukan pekerjaan atau jabatan atau tugas yang mudah digeser-geser, diganti dan lain sebagainya. Adanya kemungkinan bahwa karyawan dapat dirumahkan, diberhentikan, digeserkan

sewaktu-waktu, merupakan faktor pertama yang mengurangi ketenangan dan kegairahan kerja seseorang.

- b. *Opportunities for advancement* (kesempatan untuk mendapatkan kemajuan). Faktor ini menjadi penting, karena bertalian dengan kebutuhan manusia untuk mendapatkan penghargaan, perhatian terhadap dirinya dan juga prestasinya.
- c. Kondisi kerja yang menyenangkan, suasana lingkungan kerja yang harmonis, tidak tegang, tidak suram atau tidak menimbulkan rasa asing, merupakan syarat bagi timbulnya gairah kerja.
- d. *Good working companion* atau rekan kerja yang baik hubungan sosial yang ada antar karyawan merupakan faktor yang cukup penting untuk dapat menimbulkan kegairahan atau motivasi kerja.
- e. Kompensasi atau gaji atau imbalan. Faktor ini walaupun pada umumnya tidak menepati urutan paling atas, tetapi masih merupakan faktor yang mudah mempengaruhi ketenangan dan kegairahan atau motivasi kerja.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut (Al Ghiffari 2006) yaitu: Rasa aman dalam bekerja, Gaji yang adil, Lingkungan kerja yang menyenangkan, Penghargaan atas prestasi kerja, Perlakuan yang “fair” dari manajemen, Keterlibatan dalam pembuatan keputusan, Pekerjaan yang menarik dan menantang, Kelompok dan rekan-rekan kerja yang menyenangkan, Kejelasan akan standar keberhasilan dan output yang diharapkan, Rasa bangga terhadap pekerjaan dan organisasi. Dan menurut

(Anoraga, 2005) yaitu: *Job security, Opportunities for advancement*, Kondisi kerja yang menyenangkan, *Good working companion*, Kompensasi.

4. Ciri- Ciri Motivasi

Adapun ciri-ciri motivasi menurut Sutrisno (2009), yaitu :

a. Motivasi adalah majemuk

Dalam suatu perbuatan tidak hanya mempunyai satu tujuan tetapi beberapa tujuan yang berlangsung bersama-sama .Misalnya, seorang karyawan yang melakukan kerja giat, dalam hal ini tidak hanya karena ingin lekas naik pangkat.

b. Motivasi dapat berubah-ubah

Motivasi bagi seseorang kerap mengalami perubahan .ini disebabkan karena keinginan manusia selalu berubah sesuai dengan kebutuhan dan kepentingannya. Misalnya seorang karyawan pada suatu ketika menginginkan gaji yang tinggi, pada waktu yang lain menginginkan pemimpin yang baik, atau kondisi kerja yang menyenangkan.

c. Motivasi berbeda-beda bagi individu

Dua orang yang melakukan pekerjaan yang sama, tetapi terdapat perbedaan motivasi.misalnya dua orang karyawan yang bekerja pada suatu mesin yang sama dan pada ruangan yang sama pula tetapi motivasinya bisa berbeda. Yang seseorang menginginkan teman kerja yang baik, sedangkan yang lain menginginkan kondisi kerja yang menyenangkan.

d. Beberapa motivasi tidak disadari oleh individu

Banyak tingkah laku manusia yang tidak disadari oleh pelakunya. Sehingga beberapa dorongan yang muncul sering kali karena berhadapan dengan situasi yang kurang menguntungkan lalu ditekan dibawah sadarnya. Dengan demikian, sering kali kalau ada dorongan dari dalam yang kuat sekali menjadikan individu yang bersangkutan tidak bisa memahami motivasinya sendiri.

Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan ciri-ciri motivasi yaitu : Motivasi adalah majemuk, Motivasi dapat berubah-ubah, Motivasi berbeda-beda bagi individu, Beberapa motivasi tidak disadari oleh individu.

5. Aspek-Aspek Motivasi Kerja

Menurut Munandar (2001), aspek-aspek motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- a. Adanya kedisiplinan dari karyawan. Yaitu, sikap tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu. Keputusan-keputusan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik tulis maupun lisan serta sanggup menerima sanksi bila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.
- b. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi. Membuat hasil kerja dan kombinasi ide-ide atau gambaran disusun secara lebih teliti atau

inisiatif sendiri bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.

- c. Kepercayaan diri, perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya. Daya berfikir positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang dapat diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.
- d. Daya tahan terhadap tekanan . Reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara sendiri yang khas bagi masing-masing individu.
- e. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan. Suatu kesadaran pada individu untuk melaksanakan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk menyelesaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.

Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan aspek-aspek motivasi kerja yaitu: adanya kedisiplinan dari karyawan, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan.

C. Kecemasan

1. Pengertian Kecemasan

Pada dasarnya, kecemasan merupakan hal wajar yang pernah dialami oleh setiap manusia. Kecemasan sudah dianggap sebagai bagian dari kehidupan sehari-hari. Kecemasan adalah suatu perasaan yang sifatnya umum, dimana seseorang merasa ketakutan atau kehilangan kepercayaan diri yang tidak jelas asal maupun wujudnya (Sutardjo Wiramihardja, 2005). Kecemasan adalah sesuatu yang menimpa hampir setiap orang pada waktu tertentu dalam kehidupannya. Kecemasan merupakan reaksi normal terhadap situasi yang sangat menekan kehidupan seseorang. Kecemasan bisa muncul sendiri atau bergabung dengan gejala-gejala lain dari berbagai gangguan emosi (Savitri Ramaiah, 2003).

Menurut Kaplan, Sadock, dan Grebb (Fitri Fauziah & Julianti Widuri, 2007) kecemasan adalah respon terhadap situasi tertentu yang mengancam, dan merupakan hal yang normal terjadi menyertai perkembangan, perubahan, pengalaman baru atau yang belum pernah dilakukan, serta dalam menemukan identitas diri dan arti hidup. Kecemasan adalah reaksi yang dapat dialami siapapun. Namun cemas yang berlebihan, apalagi yang sudah menjadi gangguan akan menghambat fungsi seseorang dalam kehidupannya. Kecemasan merupakan suatu perasaan subjektif mengenai ketegangan mental yang menggelisahkan sebagai reaksi umum dari ketidakmampuan mengatasi suatu masalah atau tidak adanya rasa aman. Perasaan yang tidak menentu

tersebut pada umumnya tidak menyenangkan yang nantinya akan menimbulkan atau disertai perubahan fisiologis dan psikologis (Kholil Lur Rochman, 2010). (Namora Lumongga Lubis, 2009) menjelaskan bahwa kecemasan adalah tanggapan dari sebuah ancaman nyata ataupun khayal. Individu mengalami kecemasan karena adanya ketidakpastian dimasa mendatang. Kecemasan dialami ketika berfikir tentang sesuatu tidak menyenangkan yang akan terjadi. Sedangkan Siti Sundari (2004:62) memahami kecemasan sebagai suatu keadaan yang menggoncangkan karena adanya ancaman terhadap kesehatan pengusaha.

Kecemasan merupakan respon terhadap situasi tertentu mengancam dan merupakan hal normal yang terjadi dan disertai perkembangan, perubahan, pengalaman baru, serta dalam menemukan identitas diri dan hidup. gejala kecemasan baik sifat nya akut maupun kronik (menahun) merupakan komponen utama bagi hamper semua gangguan kejiwaan (psychiatric disorder) . edisi revisi keempat diagnostic and statistical manual of disorder (DSM-IV-TR) mecantumkan gangguan kecemasan sebagai berikut menurut klinisnya yaitu gangguan panic dengan atau tanpa agoraphobia tanpa riwayat gangguan panic , fobia spesifik dan social, obsessive – compulsive disorder (OCD) .

Berdasarkan uraian diatas, suatu keadaan atau reaksi emosi yang tidak menyenangkan yang ditandai dengan kekhawatiran, terkejut keprihatinan dan rasa takut yang dialami oleh seseorang ketika berhadapan dengan pengalaman yang sulit dan menganggap sesuatu yang tidak menyenangkan akan terjadi .

2. Aspek- aspek kecemasan

Blackburn dan Davidson (dalam Diana, 2019) mengemukakan aspek-aspek kecemasan yang dikemukakan dalam lima reaksi, yaitu sebagai berikut:

- a. Gerakan biologis Reaksi gerakan biologis yaitu reaksi yang ditandai dengan munculnya gerakan otomatis meningkat, berkeringat, gemetar, pusing, berdebar-debar, mual dan mulut kering.
- b. Perilaku Reaksi perilaku yaitu reaksi yang ditandai dengan munculnya kegelisahan, gugup dan waspada berlebihan.
- c. Motivasi Reaksi motivasi yaitu reaksi yang ditandai dengan menghindari situasi, ketergantungan tinggi dan ingin melarikan diri.
- d. Pikiran Reaksi pikiran yaitu reaksi yang ditandai dengan munculnya kekhawatiran, sukar berkonsentrasi, pikiran kosong, membesar-besarkan ancaman dan memandang diri tidak berdaya atau sensitif.
- e. Suasana Hati Reaksi suasana hati yaitu reaksi yang ditandai dengan munculnya kecemasan, mudah marah dan perasaan sangat tegang.

Kecemasan dapat diketahui melalui aspek-aspek kecemasan. Menurut Clark (2010) yang menyebutkan empat aspek sebagai penanda kecemasan, meliputi :

- a. Aspek afektif. Ciri afektif dari kecemasan merupakan perasaan seseorang yang mengalami kecemasan, seperti gugup, tersinggung, takut, tegang, gelisah, tidak sabar, atau kecewa.

- b. Aspek fisiologis. Ciri fisiologis merupakan ciri dari kecemasan yang terjadi di fisik seseorang seperti peningkatan denyut jantung, sesak napas, napas cepat, nyeri dada, sensasi tersedak, pusing, berkeringat, kepanasan, menggigil, mual, sakit perut, diare, gemetar, kesemutan atau mati rasa di lengan atau kaki, lemas, pingsan, otot tegang atau kaku, dan mulut kering.
- c. Aspek kognitif, Ciri kognitif merupakan ciri yang terjadi dalam pikiran seseorang saat merasakan kecemasan. Ciri ini dapat berupa takut akan kehilangan kontrol, takut tidak mampu mengatasi masalah, takut evakuasi negatif oleh orang lain, adanya pengalaman yang menakutkan, adanya persepsi tidak nyata, konsentrasi rendah, kebingungan, mudah terganggu, rendah perhatian, kewaspadaan berlebih terhadap ancaman, memori yang buruk, kesulitan dalam penalaran, serta kehilangan objektivitas.
- d. Aspek perilaku, Ciri pelaku dari kecemasan tercermin dari perilaku individu saat mengalami kecemasan, seperti menghindari situasi tanda yang mengancam, melarikan diri, mencari keselamatan, mondar – mandir, terlalu banyak bicara, terpukau, diam, atau sulit berbicara. Dari penjelasan menurut para ahli diatas aspek – aspek yang mempengaruhi kecemasan adalah sulit berbicara, adanya ketakutan yang tidak bisa dijelaskan dan berdampak di masa depan, perilaku yang terguncang, kehilangan kontrol, menghindari kesulitan tanda yang mengancam.

Berdasarkan aspek – aspek diatas dapat disimpulkan menurut Blackburn dan Davidson (dalam Diana, 2019) yaitu : Gerakan biologis, perilaku, motivasi, pikiran, suasana hati. Menurut Clark yaitu : Aspek afektif, aspek fisiologis, aspek kognitif, aspek perilaku.

3. Faktor-faktor Penyebab Kecemasan

Kecemasan sering kali berkembang selama jangka waktu dan sebagian besar tergantung pada seluruh pengalaman hidup seseorang. Peristiwa-peristiwa atau situasi khusus dapat mempercepat munculnya serangan kecemasan. Menurut Savitri Ramaiah (2003) ada beberapa faktor yang menunjukkan reaksi kecemasan, diantaranya yaitu:

- a. Lingkungan Lingkungan atau sekitar tempat tinggal mempengaruhi cara berfikir individu tentang diri sendiri maupun orang lain. Hal ini disebabkan karena adanya pengalaman yang tidak menyenangkan pada individu dengan keluarga, sahabat, ataupun dengan rekan kerja. Sehingga individu tersebut merasa tidak aman terhadap lingkungannya.
- b. Emosi yang ditekan kecemasan bisa terjadi jika individu tidak mampu menemukan jalan keluar untuk perasaannya sendiri dalam hubungan personal ini, terutama jika dirinya menekan rasa marah atau frustrasi dalam jangka waktu yang sangat lama.
- c. Sebab-sebab fisik pikiran dan tubuh senantiasa saling berinteraksi dan dapat menyebabkan timbulnya kecemasan. Hal ini terlihat dalam kondisi seperti misalnya kehamilan, semasa remaja dan

sewaktu pulih dari suatu penyakit. Selama ditimpa kondisi-kondisi ini, perubahan-perubahan perasaan lazim muncul.

D. Isu PHK

1. Pengertian Pemutusan hubungan kerja

Hubungan kerja menurut undang-undang No.13 tahun 2003 mengartikan bahwa pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antar pekerja.

Asri (dalam Dwiyantari,2002) merumuskan pengertian PHK sebagai berakhirnya suatu hubungan kerja antara buruh dengan pengusaha yang disebabkan karena salah satu pihak tidak dapat memenuhi kewajibannya atau karena berakhirnya suatu perjanjian kerja antara buruh dengan pengusaha.

Asri (dalam Dwiyantari,2002) pengertian PHK sebagai berakhirnya suatu hubungan kerja antar dengan pengusaha yang disebabkan Karena masalah salah satu pihak tidak dapat memenuhi kewajiban atau karena berakhirnya suatu perjanjian kerja antara buruh dengan pengusaha. Pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah berakhirnya hubungan kerja sama antara karyawan dengan perusahaan, baik karena ketentuan yang telah disepakati, atau mungkin berakhir di tengah karir.

Berdasarkan uraian diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa pemutusan hubungan kerja berakhirnya hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan.

2. Jenis – Jenis PHK

Manullang mengemukakan bahwa istilah pemutusan hubungan kerja dapat memberikan beberapa pengertian yaitu:

1. *Termination*

Yaitu putusnya hubungan kerja karena selesaiya atau berakhirnya kontrak kerja yang telah disepakati. Berakhirnya kontrak bilamana tidak terdapat kesepakatan antara karyawan dengan manajemen, maka karyawan harus meninggalkan pekerjaanya. Perusahaan dapat memberhentikan karyawanya tanpa adanya masalah selama sesuai dengan perjanjian kerja.

2. *Dismissal*

Yaitu putusnya hubungan kerja karena karyawan melakukan tindakan pelanggaran disiplin yang telah ditetapkan. Misalnya: karyawan melakukan kesalahan-kesalahan, seperti mengkonsumsi alkohol atau obat-obat psikotropika, madat, melakukan tindakan kejahatan, merusak perlengkapan kerja milik pabrik. Perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja secara langsung dengan memberikan pesangon atau tidak.

3. *Redundancy*

Yaitu pemutusan hubungan kerja karena perusahaan melakukan pengembangan dengan menggunakan mesin-mesin berteknologi baru, seperti : penggunaan robot-robot industri dalam proses produksi. Penggunaan alat-alat berat yang cukup dioperasikan oleh satu atau dua orang untuk menggantikan sejumlah tenaga kerja. Pengusaha melakukan tindakan ini untuk alasan efisiensi kerja dan berdampak pada pengangguran tenaga kerja.

4. *Retrenchment*

Yaitu pemutusan hubungan kerja yang dikaitkan dengan masalah masalah ekonomi, seperti resesi ekonomi dan masalah pemasaran. Perusahaan tidak mampu lagi untuk memberikan upah kepada karyawannya karena sulitnya pemasaran dan membengkaknya biaya operasional perusahaan tanpa diimbangi oleh pendapatan yang diterima. Perusahaan tidak ada pilihan selain untuk mem-PHK-kan karyawannya.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan jenis-jenis PHK yaitu :

Termination, Dismissal, Redundancy, Retrenchment.

3. **Faktor – faktor penyebab Pemutusan Hubungan Kerja**

Hasibuan (dalam Triton P.B,2005), mengatakan bahwa pemberentian karyawan dapat terjadi oleh berbagai sebab berikut :

1. Peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perusahaan dapat memutuskan untuk memberentikan karyawan disebabkan oleh regulasi pemerintah yang masih berlaku dibidang ketenagakerjaan seperti regulasi pemerintah yang melarang usia tertentu untuk bekerja, melarang status kewarganegaraan tentu bekerja dan lain-lain.

2. Keinginan perusahaan

Pemutusan hubungan kerja yang dimulai oleh keinginan perusahaan antara lain :

- a. karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya.
- b. Perilaku disiplin karyawan kurang baik.

- c. Melanggar peraturan-peraturan dan tata tertib perusahaan
 - d. Tidak dapat bekerja sama dan terjadi konflik dengan karyawan lain
 - e. Melakukan tindakan amoral dalam perusahaan.
3. Keinginan karyawan

Karyawan yang memutuskan mengundurkan diri dari pekerjaannya antara lain disebabkan pindah alamat, kepentingan tertentu, tidak puas dengan pekerjaannya, gaji terlalu rendah, kesehatan kurang baik, melanjutkan pendidikan, berwiraswasta, dan sebagainya.

4. Pensiun

Pemberhentian karyawan karena pensiun dapat terjadi baik oleh keinginan perusahaan, undang-undang, maupun keinginan karyawan.

5. Kontrak kerja telah berakhir

6. Meninggal dunia

7. Perusahaan diikuidasi

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan faktor-faktor penyebab pemutusan hubungan kerja menurut hasibuan (2005) yaitu : Peraturan perundang-undangan yang berlaku, keinginan perusahaan, keinginan karyawan, pensiun, kontrak kerja telah berakhir, meninggal dunia, perusahaan diikuidasi.

E. Hubungan Antara Kecemasan Isu PHK dengan Motivasi Kerja

Maslow mengembangkan teori motivasi berdasarkan kebutuhan. Maslow mengidentifikasi dan menganalisis lima kebutuhan dasar yang ia yakini mendasari semua perilaku manusia, kebutuhan ini berhubungan dengan fisiologis, rasa aman, afiliasi, harga diri dan aktualisasi diri (Maduka & Okafor, 2014).

Lebih lanjut Maduka & Okafor (2014) berpendapat bahwa motivasi merupakan proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku dan menyalurkan perilaku serta tindakan yang spesifik, dengan demikian motivasi bekerja adalah kebutuhan dan keinginan yang mendorong karyawan untuk bertindak.

Kebutuhan tingkat bawah seperti kebutuhan fisiologis dan rasa aman harus dipenuhi sebelum kebutuhan tingkat atas seperti rasa memiliki penghargaan dan aktualisasi diri. Menurut implikasi dari hirarki kebutuhan Maslow, individu harus memiliki tingkat kebutuhan yang lebih rendah dipenuhi, misalnya kondisi kerja yang aman, upah yang memadai untuk memenuhi kebutuhan diri, keluarga dan keamanan pekerjaan sebelum mereka akan termotivasi oleh peningkatan tanggung jawab pekerjaan, status dan tugas kerja menantang (Ek & Mukuru, n.d. 2013).

Motivasi kerja karyawan di dalam perusahaan sangat bergantung dari kondisi perusahaan tempat karyawan bekerja. Perusahaan yang sedang mengalami kerugian yang tidak teranggungan seperti: penurunan keuntungan, kenaikan biaya operasional yang tinggi, dan ketidakmampuan

perusahaan dalam memenuhi pembayaran gaji karyawannya akan berakibat pada menurunnya pengawasan kerja pada karyawannya. Karyawan yang merasakan hak-haknya tidak dapat dipenuhi oleh perusahaan maka akan berimplikasi pada menurunnya motivasi kerja karyawan. (Rosyid, 2003).

Maslow (dalam Munandar, 2001) menjelaskan bahwa kebutuhan seseorang terpenuhi secara hirarkis. Seseorang berusaha memenuhi kebutuhan dasar (fisiologis), kebutuhan rasa aman, kebutuhan akan penghargaan dan sosial, serta kebutuhan aktualisasi diri. Dalam pemenuhan kebutuhan tersebut seseorang mengalami kecemasan. Untuk memenuhi kebutuhan hidup seorang karyawan berkeinginan untuk dapat meningkatkan karir agar penghasilan dan kesan diri yang lebih tinggi sehingga kebutuhannya dapat terpenuhi.

Menurut Rosyid (2003), seorang karyawan selain harus memenuhi kebutuhan hidupnya juga dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja diiringi pula dengan hambatan dan tantangan. Hambatan dan tantangan kerja merupakan bentuk stressor yang memungkinkan munculnya persepsi akan kecemasan terhadap isu PHK dan berdampak pada menurunnya motivasi kerja. Hambatan yang dihadapi oleh karyawan berkenaan dengan kepastian status kerja dan rasa aman dari isu PHK.

Isu PHK tentu sangat mempengaruhi kondisi psikologis pada karyawan sehingga berimplikasi pada motivasi kerja karyawan. Karyawan

yang memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja dapat memunculkan prestasi kerja yang tinggi dan sesuai dengan tujuan perusahaan tidak akan terpengaruh dengan kondisi perusahaan tempatnya bekerja sedangkan karyawan yang bekerja dengan motivasi kerja yang rendah akan merugikan dirinya sendiri dan menghambat pencapaian tujuan perusahaan (Rosyid,2003).

Penelitian lain mengenai kecemasan isu PHK adalah penelitian Sholiha, Maratus (2017) yang berjudul kecemasan isu ancaman PHK dengan motivasi kerja. Dalam penelitian ini, kecemasan yang dialami karyawan karena adanya isu ancaman PHK yang dikarenakan kondisi perusahaan terus menerus merugi yang berdampak pada motivasi kerja karyawan

Dengan adanya isu ancaman PHK itu maka dikhawatirkan karyawan yang mendengar, dirinya akan merasa terancam baik dalam hal pekerjaannya juga dalam hal kesejahteraan keluarganya. Seorang pekerja akan mengalami gangguan pada aspek kognitif, motorik, somatik dan psikologis dikarenakan kekhawatiran akan sesuatu yang tidak menyenangkan yang dirasakan seorang karyawan dalam suatu perusahaan. Kecemasan itu dikhawatirkan juga akan mempengaruhi motivasi kerja yang ada pada diri karyawannya sehingga berdampak pada perusahaan.

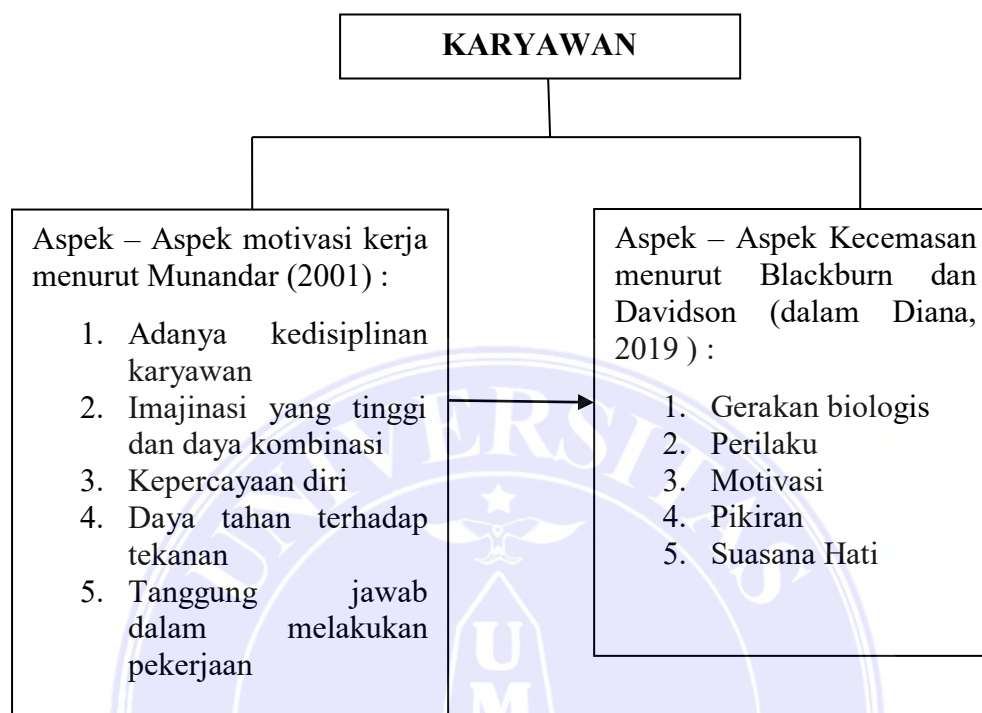
Kecemasan merupakan ketegangan, rasa tidak aman, dan kekhawatiran yang timbul karena dirasakan akan terjadi sesuatu yang tidak

menyenangkan. Individu mengalami rasa cemas dikarenakan ketidakmampuannya dalam mengatasi masalah yang dihadapi. Kekhawatiran semakin bertambah ketika masalah dialami semakin bertumpuk disertai ketakutan akan sesuatu hal yang merugikan. Jika kecemasan tersebut berlangsung secara terus menerus maka karyawan akan sulit menjalankan aktivitas sehari-hari jika tidak ditangani baik oleh dirinya sendiri maupun atas bantuan orang lain. (Maramis,2005). Dalam konteks penelitian ini adalah kecemasan yang dialami karyawan karena adanya isu ancaman PHK yang dikarenakan kondisi perusahaan terus menerus merugi yang berdampak pada motivasi kerja karyawan.

Kecemasan merupakan rasa khawatir, takut yang tidak jelas sebabnya namun kecemasan juga merupakan kekuatan yang besar dalam menggerakkan tingkah laku, baik yang menyimpang maupun yang terganggu (Gunarsa, 2009).

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan Adanya Hubungan antara isu PHK dengan Motivasi Kerja Karyawan. Semakin tinggi tingkat kekhawatiran karyawan terhadap isu PHK maka akan semakin menurun motivasi kerjanya.

F. Kerangka Konseptual



G. Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas, maka diajukan hipotesis dalam penelitian sebagai berikut “Terdapat hubungan negatif antara kecemasan isu PHK dengan motivasi kerja”, dengan asumsi semakin tinggi kecemasan isu PHK maka semakin rendah motivasi kerja karyawan, begitu juga sebaliknya semakin rendah kecemasan isu PHK maka akan semakin tinggi motivasi kerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif yang ingin melihat hubungan kecemasan (variabel bebas) dan motivasi kerja (variabel terikat). Dalam penelitian ini variabel yang menjadi inti penelitian yaitu kecemasan isu PHK dengan motivasi kerja. Untuk kepentingan penelitian ini, maka pelaksanaannya dilakukan dengan cara menyebarkan skala tentang Kecemasan isu PHK dengan Motivasi Kerja.

B. Identifikasi Variabel penelitian

Untuk menguji hipotesis penelitian, terlebih dahulu diidentifikasi variabel yang menjadi pusat perhatian dalam penelitian ini. Adapun yang menjadi variabel dalam penelitian ini terdiri dari 2 variabel yaitu :

1. Variabel bebas : Kecemasan, yang dilambangkan dengan X
2. Variabel terikat : Motivasi kerja , yang dilambangkan dengan Y

C. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operational adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel yang diamati, dalam penelitian ini variabel tersebut adalah :

1. **Motivasi kerja**, sebagai suatu proses kebutuhan individu yang dapat mendorong dan mempengaruhi perilaku individu tersebut untuk

berinteraksi di lingkungan sekitarnya, sehingga seseorang tersebut akan memiliki semangat, keinginan dan kemauan yang tinggi serta akan memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya. Motivasi kerja dalam penelitian ini diukur dengan skala motivasi kerja yang disusun berdasarkan aspek-aspek yang menyatakan motivasi kerja meliputi aspek-aspek sebagai berikut : adanya kedisiplinan karyawan , imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

2. **Kecemasan Isu PHK** adalah suatu keadaan atau reaksi emosi yang tidak menyenangkan yang ditandai dengan kekhawatiran, terkejut, keprihatinan dan rasa takut yang dialami oleh seseorang ketika berhadapan dengan pengalaman yang sulit dan menganggap sesuatu yang tidak menyenangkan akan terjadi, adanya kabar yang tidak terjamin kebenarannya yang menyebutkan berakhirnya hubungan kerja karyawan dengan perusahaan. Aspek-aspek kecemasan terdiri dari lima, yaitu: gerakan biologis yang berkaitan dengan psikosomatis, perilaku yang berkaitan dengan psikomotor, motivasi, pikiran yang berkaitan dengan kognitif dan suasana hati yang berkaitan dengan afektif.

D. Subjek penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2014). Populasi pada penelitian ini adalah 300 karyawan PT. Bumi Karyatama Raharja.

2. Sampel

pengertian sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono,2017). Pengambilan sampel penelitian ini adalah qouta sampling. Teknik quota sampling merupakan teknik untuk menentukan sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai jumlah (kuota) yang diinginkan (Sugiyono,2012). Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 karyawan dari total 300 karyawan PT. BUMI KARAYATAMA RAHARJA.

Kriteria inklusi merupakan dimana subjek penelitian yang dapat mewakili sampel penelitian yang memenuhi syarat sebagai sampel (Alimul, 2007).

E. Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang dijadikan alat ukur dalam penelitian adalah menggunakan skala. Skala merupakan suatu alat pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan dengan alternatif pilihan jawaban juga dikerjakan orang yang menjadi objek penelitian (Arikunto,2005).

Metode skala digunakan karena data yang ingin diukur berupa kontrak atau konsep psikologis yang dapat diungkap secara tidak langsung melalui indikator-indikator perilaku yang diterjemahkan dalam bentuk aitem-aitem pernyataan (Azwar,2001). Menurut Munandar (2001), aspek-aspek motivasi kerja adalah sebagai berikut :

- a. Adanya kedisiplinan dari karyawan.
- b. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi.
- c. Kepercayaan diri.
- d. Daya tahan terhadap tekanan.
- e. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan.

Menurut Blackburn dan Davidson (dalam Diana,2019) yang menyebutkan lima aspek kecemasan, meliputi :

- 1) Gerakan Biologis
- 2) Perilaku
- 3) Motivasi
- 4) Pikiran
- 5) Suasana Hati

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kuesioner dengan skala likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social (Sugiyono,2014). Melalui teknik likert subjek diminta memberikan tanda silang pada setiap pertanyaan-pertanyaan yang dibuat peneliti, subjek dapat memilih pertanyaan dengan pilihan Sangat Setuju, Setuju, Tidak

setuju, dan Sangat Tidak Setuju. Bobot nilai angket yang ditentukan dalam Skala Likert yaitu Skala ini menggunakan 4 alternatif jawaban yaitu :

1. Sangat Setuju, apabila subjek merasa sangat sesuai dengan pernyataan yang diberikan.
2. Setuju, apabila subjek merasa sesuai dengan pernyataan yang diberikan.
3. Tidak Setuju, apabila subjek merasa tidak sesuai dengan pernyataan yang diberikan.
4. Sangat Tidak Setuju, apabila subjek merasa sangat tidak sesuai dengan pernyataan yang diberikan.

F. Analisis Data

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2014) instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan menggunakan instrument yang valid dan reliable dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliable. Jadi instrument yang valid dan reliable merupakan syarat yang mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid reliable. Hal ini tidak berarti bahwa dengan menggunakan instrument yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, otomatis hasil (data) penelitian menjadi valid dan reliable. Hal ini masih akan dipengaruhi oleh kondisi objek yang diteliti, dan kemampuan orang yang

menggunakan instrument untuk megumpulkan data. Oleh karena itu peneliti harus mampu mengendalikan obyek yang diteliti dan meningkatkan kemampuan dan menggunakan instrument untuk mengukur variabel yang diteliti. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur adalah teknik korelasi Product Moment dari Karl Pearson sebagai berikut (Hadi,2015) :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \frac{(\sum y)(\sum x)}{N}}{\left[\sqrt{\left[(\sum x^2) - \left(\frac{\sum x^2}{N} \right) \right] \left[(\sum y^2) - \left(\frac{\sum y^2}{N} \right) \right]} \right]}$$

Keterangan :

R_{xy} : Koefisien korelasi antara variabel x (skor setiap subjek setiap aitem) dengan variabel y (total skor dari seluruh aitem)

$\sum XY$: jumlah dari hasil perkalian antara V_x dan V_y

$\sum X$: jumlah skor keseluruhan subjek setiap aitem

$\sum Y$: jumlah skor keseluruhan aitem setiap subjek

$\sum x^2$: jumlah kuadrat skor x

$\sum y^2$: jumlah kuadrat skor y

N : jumlah subjek

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran yang dilakukan tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan alat ukur dapat dilakukan secara eksternal maupun internal (Siregar,2017).

Selanjutnya uji reliabilitas menggunakan program SPSS versi 22.0 didapati reliabilitas instrumen menggunakan rumus Alpha Cronbach.

Metode Alpha cocok digunakan pada penelitian ini karena skor pada skala ini berbentuk Likert. Rumus reliabilitas dengan metode Alpha Cronbach adalah :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sum \sigma 1^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} : Koefisien reliabilitas instrumen

k : Jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma^2 b$: Jumlah varian butir

$\sigma 1^2$: varian total

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi product moment dari karl pearson. Alasan digunakan karena pada penelitian ini memiliki tujuan ingin melihat hubungan antar satu variabel bebas (kepercayaan) dengan satu variabel terikat (Loyalitas pelanggan). Sebelum dilakukan analisis data dengan teknik product moment, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi :

1. Uji normalitas

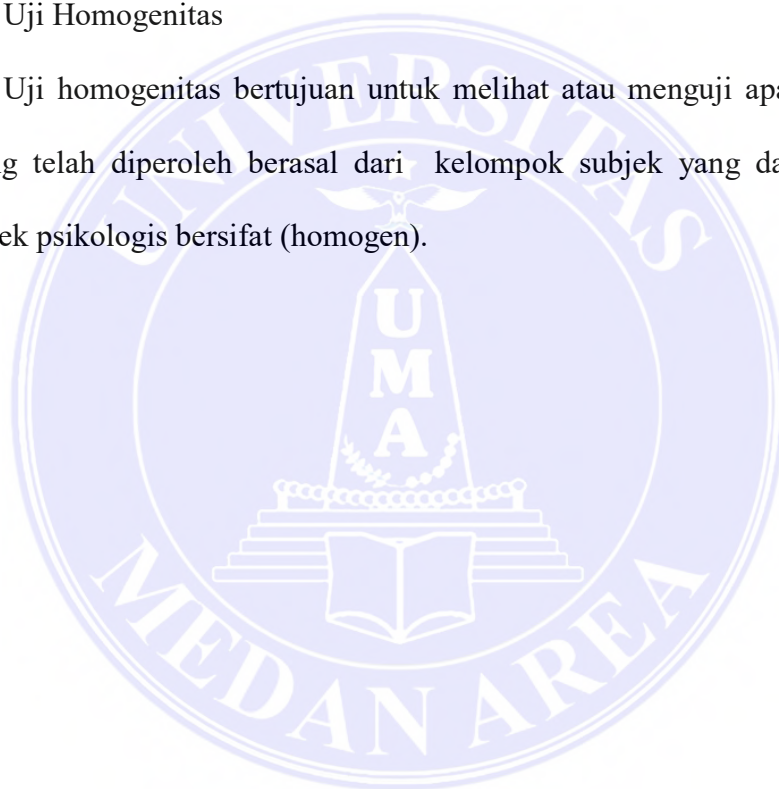
Uji normalitas adalah pengujian bahwa sampel yang dihadapi adalah berasal dari populasi yang terdistribusi normal. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Dengan uji normalitas juga akan diketahui apakah sampel yang berasal dari populasi berdistribusi normal atau tidak.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui linier atau tidak nya hubungan antara variable bebas dan variabel tergantung atau terikat serta untuk mengetahui signifikasi penyimpangan dari linieritas hubungan tersebut. Apabila penyimpangan tersebut tidak signifikan maka hubungan antara variabel bebas dengan variabel tergantung linier.

3. Uji Homogenitas

Uji homogenitas bertujuan untuk melihat atau menguji apakah data-data yang telah diperoleh berasal dari kelompok subjek yang dalam beberapa aspek psikologis bersifat (homogen).



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Persiapan penelitian meliputi persiapan administrasi, yaitu tentang perizinan secara informal yang dilanjutkan dengan pengurusan surat izin penelitian. Selain itu persiapan ini juga membahas tentang persiapan alat ukur penelitian yang akan dilakukan peneliti.

1. Persiapan Administrasi

Sebelum melakukan penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan persiapan-persiapan yang berkaitan dengan administrasi penelitian yaitu, peneliti terlebih dahulu mengadakan persiapan yang berhubungan dengan kelengkapan administrasi, yaitu hal yang menyangkut perizinan penelitian yang disetujui oleh Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area masalah perizinan untuk melakukan pengambilan data penelitian dengan memberikan surat pengantar dari pihak Fakultas Psikologi kepada pihak PT. Bumi Karyatama Raharja pada tanggal 07 Januari 2021 dengan nomor surat 021/FPSI/01.10/I/2021.

Selanjutnya peneliti bertemu dengan HRD dan memberikan surat pengantar pengambilan data dari pihak Fakultas, lalu pimpinan cabang memeriksa surat penelitian. Setelah selesai, peneliti mendapatkan izin persetujuan untuk melakukan penelitian dari pihak PT. Bumi Karyatama Raharja dan peneliti mendapatkan surat selesai penelitian dari pihak PT. Bumi Karyatama Raharja pada tanggal 21 Januari 2021 dengan Nomor 008/PER/ADM/BKR/I/2021.

2. Persiapan Alat Ukur Penelitian

Peneliti mengumpulkan data dengan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada responden penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif dengan desain korelasional yang merupakan tipe penelitian dengan melihat hubungan antara satu dengan yang lainnya, dan teknik pengumpulan data menggunakan skala psikologi, dan dengan metode pengumpulan data menggunakan 2 skala 2 (dua) Skala. Persiapan alat ukur bertujuan untuk menyusun alat ukur yang mencakup variabel-variabel dalam penelitian yaitu Kecemasan Isu PHK dan Motivasi Kerja.

Adapun skala kecemasan yang diambil dari aspek-aspek kecemasan dari Blackburn dan Davidson (dalam Diana, 2019) terdapat 19 aitem *favorable* dan 19 aitem *unfavorable* gerakan biologis, perilaku, motivasi, pikiran, suasana hati skala berjumlah 38 aitem, Sedangkan skala Motivasi Kerja dari aspek-aspek Munandar 2001 terdapat 19 *favorable* dan 19 aitem *unfavorable* skala berjumlah 38 aitem.

3. Uji Coba Alat Ukur Penelitian

a. Skala Kecemasan Isu PHK

Skala yang akan digunakan dalam penelitian ini ialah mengacu pada aspek-aspek Kecemasan oleh Blackburn dan Davidson (dalam Diana, 2019) skala yang berjumlah 38 aitem. Penelitian yang diberikan berdasarkan skala likert. Skala berjumlah 38 aitem, Penelitian yang diberikan berdasarkan 4 alternatif jawaban, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS)

Tabel.1
Distribusi Butir Skala Kecemasan Isu PHK sebelum Uji Validitas

No.	Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1.	Aspek Gerakan Biologis	Munculnya reaksi kecemasan	1,2	5,6	4
		Berdebar-debar	3	7	2
2.	Aspek Perilaku	Munculnya reaksi kegelisahan	8,9	4,13	4
		Waspada berlebih	10,11	14,15	4
3.	Aspek Motivasi	Menghindari situasi	12,17	16,22	4
		Ketergantungan Tinggi	18,19	23,21	4
4.	Aspek Pikiran	Merasa tidak berdaya	20,25	24,29	4
		Sukar konsentrasi	26,27	30,31	4
5.	Aspek suasana hati	Mudah marah	28,33	32,36	4
		Munculnya Kecemasan	34,35	37,38	4
Total					38

b. Skala Motivasi kerja

Skala Motivasi Kerja pada penelitian ini disusun berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Munandar (2001) yaitu Adanya kedisiplinan karyawan, Imanjinas yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, Daya tahan terhadap tekanan, Tanggung melakukan pekerjaan. Aitem-aitem dalam skala Motivasi Kerja merupakan pernyataan yang terdiri dari empat pilihan jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Tabel. 2
Distribusi Butir Skala Motivasi Kerja sebelum Uji Validitas dan Reliabilitas

No.	Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1.	Adanya Kedisiplinan karyawan	Berani menerima sanksi yang diberikan perusahaan	1,2	5,6	4
		Mengikuti aturan dan norma perusahaan	3,4	7,8	4
2.	Aspek Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi	Menemukan sebuah cara mudah dalam menyelesaikan pekerjaan	9,10	13,14	4
		Memberikan ide-ide untuk dijadikan bahan masukan dalam bekerja	11,12	15,16	4
3.	Aspek Kepercayaan diri	Yakin dalam kemampuan yang dimiliki	17	1,23	3
		Mampu menyelesaikan masalah dengan tenang	18,19	22,24	4
4.	Aspek Daya tahan terhadap tekanan	Mampu bertahan meskipun mengalami tekanan	20,25	24,29	4
		Adanya perbedaan ekspektasi dan realita dalam bekerja	26,27	30,31	4
5.	Aspek Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan	Kesadaran dalam melakukan kewajiban kerja	28,36	32,33	4
		Berani mengakui kesalahan	37,38	34,35	4
Total					38

C. Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan pada hari jumat tanggal 8 Januari – 20 Januari 2021 bertempat di PT. Bumi Karyatama Raharja, Penelitian ini menggunakan sistem tryout terpakai, dimana penyebaran alat ukur dilakukan bersamaan. Artinya data yang sudah diambil dalam uji coba alat ukur, dapat digunakan sebagai data untuk pengujian hipotesis setelah di uji validitas dan reabilitas. Hal ini dilakukan dengan jumlah sampel penelitian pada karyawan ini memakan waktu beberapa hari, dikarenakan kondisi yang tidak memungkinkan untuk peneliti mengambil data diperusahaan secara langsung karena dalam keadaan pandemi Covid-19. Skala yang disebar pada uji coba ini sebanyak 50 subjek dan kesemuanya dapat digunakan sebagai data untuk pengujian hipotesis setelah di uji validitas dan reabilitas skala tersebut. karena memenuhi syarat dengan memberikan jawaban sesuai petunjuk pengisian Setelah angket terkumpul. selanjutnya dilakukan penilaian aitem- aitem skala dengan cara membuat format nilai berdasarkan skor – skor yang ada pada setiap lembarnya. Kemudian skor yang merupakan pilihan jawaban subjek pada setiap aitem pernyataan dipindahkan ke *Microsoft excel* yang diformat sesuai dengan keperluan tabulasi data dan pengujian asumsi analisis varians data dilakukan dengan menggunakan program *SPSS for windows*.

1) Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Skala Kecemasan Isu PHK

Berdasarkan data uji coba Kecemasan Isu PHK dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dari jumlah aitem yang diuji coba sebanyak 38 aitem dan terdapat 30 aitem.

Dari hasil setelah uji coba alat ukur Kecemasan Isu PHK menunjukkan bahwa 8 aitem yang gugur, yaitu aitem nomor 3,4,5,8,9,16,17,29 sehingga aitem yang valid berjumlah 30 aitem, ke 30 aitem tersebut dinyatakan valid karena skor mempunyai *koefisien* = -0,673 sampai dengan , dengan skor reabilitas (keandalan) *CronbachAlpha* = 0,915, yang berarti skala kecemasan isu phk tergolong reliable. Yakni dapat digunakan pada saat mengungkapkan kecemasan isu phk.

Table.3
Distribusi Butir Kecemasan Isu PHK setelah Uji validitas dan Reabilitas

No	Aspek	Indikator	Favorable		Unfavorable		Jumlah
			Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1.	Aspek Gerakan Biologis	Munculnya reaksi kecemasan	1,2	-	6	5	4
		Berdebar-debar	-	3	7	-	2
2.	Aspek Perilaku	Munculnya reaksi kegelisahan	-	8,9	13	4	4
		Waspada berlebih	10,11	-	14,15	-	4
3.	Aspek Motivasi	Menghindari situasi	12	17	22	16	4
		Ketertgantungan Tinggi	18,19	-	21,23	-	4
4.	Aspek Pikiran	Merasa tidak berdaya	20,25	-	24	29	4
		Sukar konsentrasi	26,27	-	30,31	-	4
5.	Aspek suasana	Mudah marah	28,33	-	32,36	-	4

	hati	Munculnya Kecemasan	34,35	-	37,38	-	4
Total							38

2) Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Skala Motivasi Kerja

Berdasarkan data uji validitas dan reabilitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dari jumlah aitem yang diuji coba sebanyak 38 aitem dan terdapat 30 aitem yang memenuhi indeks aitem yang gugur nomor 4,8,12,15,16,23,24,33.

Tabel. 4
Distribusi butir Motivasi Kerja setelah Uji Validitas dan Uji Reabilitas

No	Aspek	Indikator	Favorable		Unfavorable		Jumlah
			Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1.	Adanya Kedisiplinan karyawan	Berani menerima sanksi yang diberikan perusahaan	1,2	-	5,6	-	4
		Mengikuti aturan dan norma perusahaan	3	4	7	8	4
2.	Aspek Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi	Menemukan sebuah cara mudah dalam menyelesaikan pekerjaan	9,10	-	13,14	-	4
		Memberikan ide-ide untuk dijadikan bahan masukan dalam bekerja	11	12	16	15	4
3.	Aspek Kepercayaan diri	Yakin dalam kemampuan yang dimiliki	17	-	21	23	3

		Mampu menyelesaikan masalah dengan tenan	18,19	-	22	24	4
4.	Aspek Daya tahan terhadap tekanan	Mampu bertahan meskipun mengalami tekanan	20,25	-	29	-	3
		Adanya perbedaan ekspektasi dan realita dalam bekerja	26,27	-	30,31	-	4
5.	Aspek Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan	Kesadaran dalam melakukan kewajiban kerja	28,36	-	32	33	4
		Berani mengakui kesalahan	37,38	-	34,35	-	4
Total							38

D. Analisis dan Hasil Penelitian

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *korelasi product moment*. *Korelasi Product Moment* merupakan alat uji statistic (uji hubungan) antara dua variabel berskala interval dan rasio KPM dikembangkan oleh Karl Pearson (Hasan 1999). Hal ini dilakukan sesuai dengan judul penelitian dan indentifikasi variabel-variabel nya, Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kecemasan isu phk dan variabel terikat adalah motivasi kerja.

Sebelum data analisis dengan teknik *Product Moment* terlebih dahulu dilakukan terhadap variabel yang meliputi pusat penelitian yaitu data Kecemasan Isu PHK dan Motivasi Kerja yang meliputi uji normalitas sebaran dan uji linearitas hubungan.

1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas sebaran ini adalah untuk membuktikan bahwa penyebaran data – data penelitian yang menjadi pusat perhatian telah menyebar berdasarkan prinsip kurva normal. Berdasarkan analisis tersebut maka diketahui bahwa data variabel kecemasan isu phk dan motivasi kerja

Tabel.5
Hasil Perhitungan Uji Normalitas

No	Variabel	Mean	SD	K-S	Sig	Keterangan
1.	Kecemasan Isu PHK	89,62	12,199	1,324	0,060	Normal
2.	Motivasi Kerja	72,60	15,811	1,3000	0,068	Normal

Keterangan :

Mean = Nilai Rata-rata

SD = Standar Deviasi

K-S = Koefisien Kolmogrov- Smirnov Z

Sig = Signifikan pada taraf signifikan 0% atau $P < 0,000$

b. Uji Linearitas

Uji linieritas dimaksudkan untuk mengetahui derajat hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Artinya apakah kecemasan isu phk yang dimiliki para karyawan mempengaruhi motivasi kerja karyawan tersebut. Berdasarkan uji linieritas, dapat diketahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dapat atau tidak dianalisis secara korelasional. Analisis menunjukkan bahwa variabel bebas (kecemasan isu phk) mempunyai hubungan yang linier terhadap variabel terikat (motivasi kerja) pada karyawan. Sebagai kriteria apabila p beda $< 0,05$

maka dinyatakan mempunyai hubungan linier (Hadi,2004) Nilai-nilai tersebut dapat dilihat pada table berikut ini.

Tabel.6
Rangkuman Hasil Uji Linieritas Hubungan

Korelasional		F	P (sig)	Keterangan
X-Y	-0,673	7,908	0,071	Linier

Keterangan :

Variabel X = Kecemasan Isu PHK

Variabel Y = Motivasi Kerja

P = Signifikansi

F = Koefisien linieritas

2. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik

a. Mean Hipotetik

Untuk variabel kecemasan isu phk , jumlah butir yang valid adalah sebanyak 30 aitem yang di format dengan skala *likert* dalam 4 pilihan jawaban, maka mean hipotetiknya adalah $[\{(30 \times 1) + (30 \times 4)\} : 2 = 75]$ Kemudian untuk variabel motivasi kerja, jumlah aitem yang valid sebanyak 30 aitem yang diformat dengan skala *likert* dalam 4 pilihan jawaban, maka *mean* hipotetiknya adalah $[\{(30 \times 1) + (30 \times 4)\} : 2 = 75]$

b. Mean Empirik

Berdasarkan analisis data, seperti yang dilihat dari analisis uji normalitas sebaran diketahui bahwa, *mean* empirik variabel kecemasan isu phk adalah 89,62 sedangkan untuk variabel motivasi kerja, *mean* empiriknya adalah 72,60.

c. Kriteria

Dalam upaya mengetahui kondisi kecemasan isu phk dan motivasi kerja, maka perlu dibandingkan antara mean/nilai rata-rata hipotetik dengan memperhatikan besarnya bilangan SD dari masing-masing variabel. Untuk variabel Kecemasan Isu PHK bilangan SD nya adalah 12,191 sedangkan untuk variabel Motivasi Kerja bilangan SD adalah 15,811.

Gambaran selengkapnya mengenai perbandingan mean/nilai rata-rata hipotetik dengan mean/nilai rata-rata empiric dapat dilihat dapat di bawah ini.

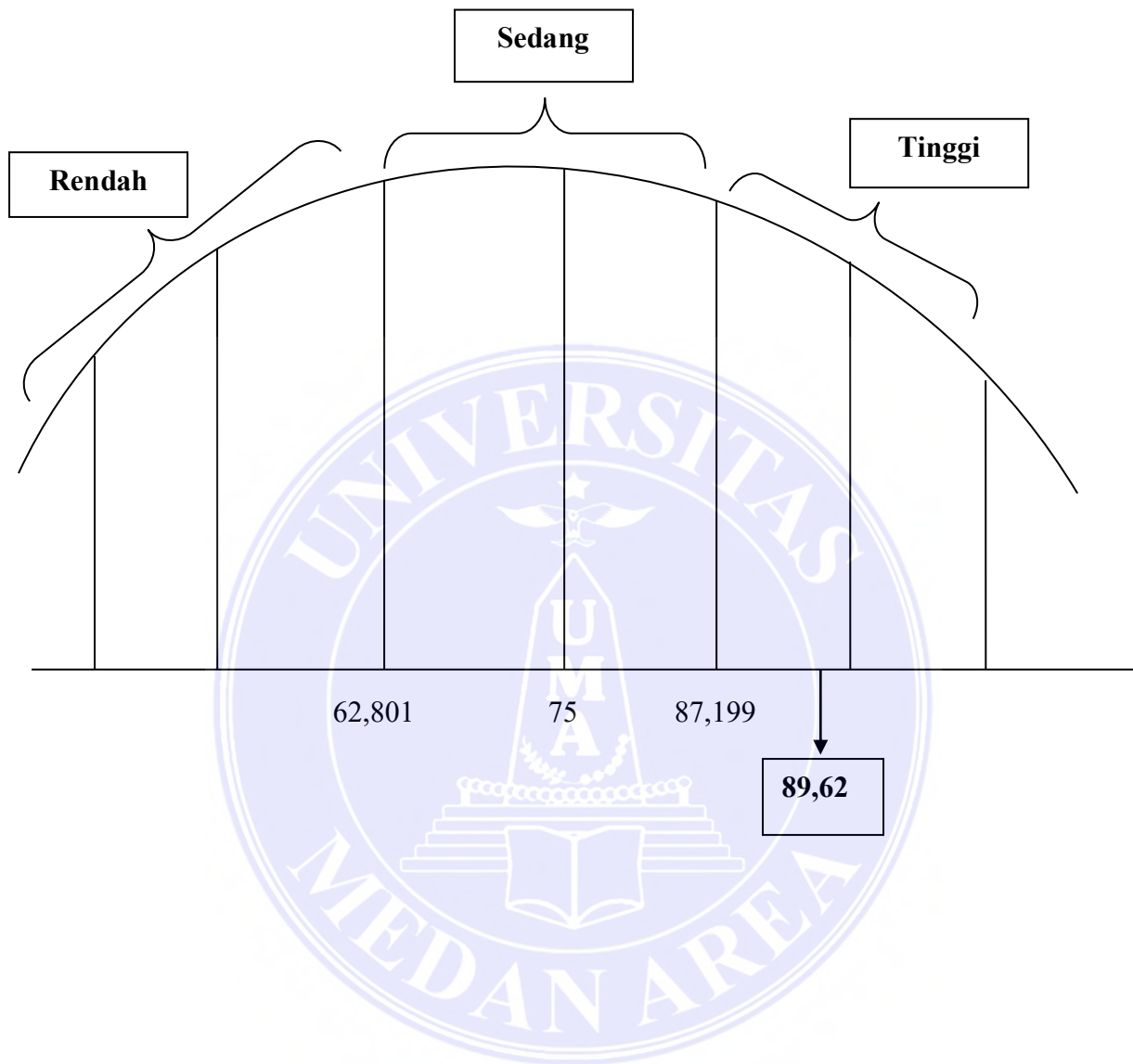
Tabel.7

Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-Rata Empirik

Variabel	SD	Nilai Rata-rata/ Mean		Keterangan
		Hipotetik	Empirik	
Kecemasan Isu PHK	12,199	75	89,62	Tinggi
Motivasi Kerja	15,811	75	72,60	Rendah

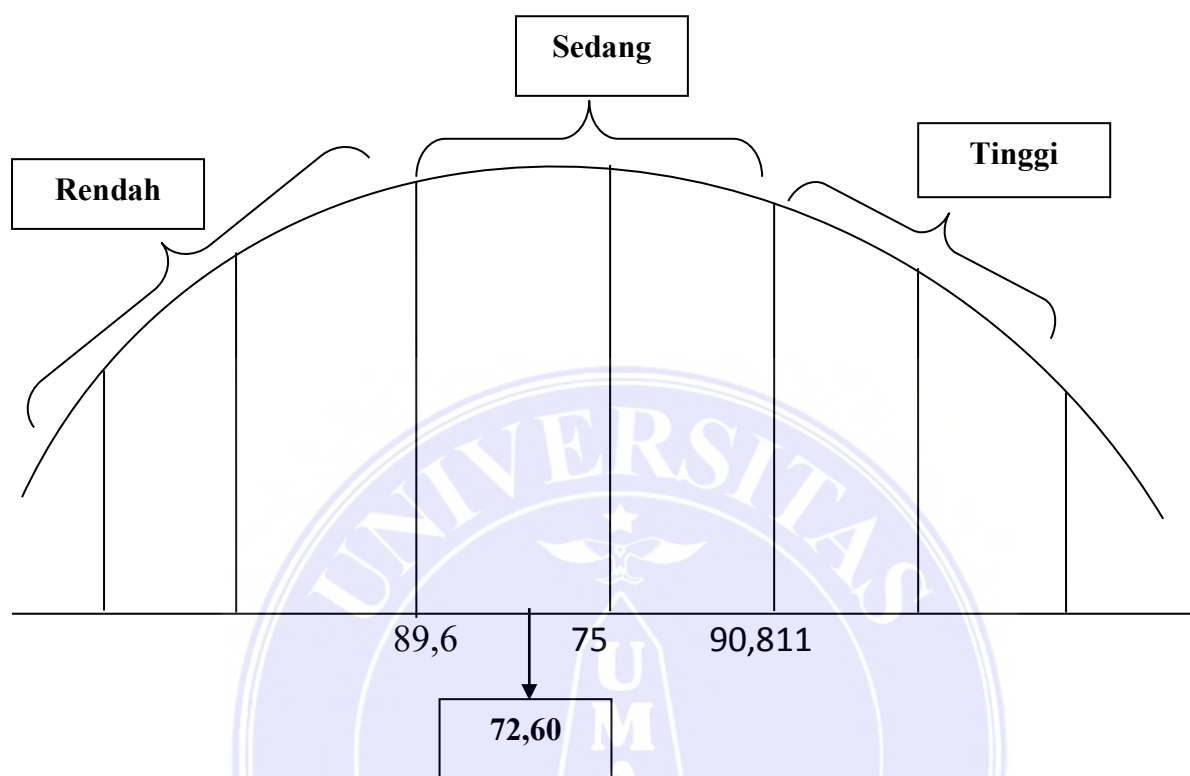
Tabel. 8

Kurva Kecemasan Isu PHK



Tabel. 9

Kurva Motivasi Kerja



a. Hasil perhitungan Analisis Data *Person Product Moment*

Berdasarkan hasil analisis dengan metode Analisis Korelasi *Pearson Product Moment*, diketahui bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kecemasan isu phk dengan motivasi kerja pada karyawan di PT. Bumi Karyatama Raharja.

Tabel.10

Perhitungan *r Pearson Product Moment*

Statistik	Koefisien	P	Koef.Det	BE%	Ket
X-Y	-0,673	0,000	0,453	45,3%	Signifikan

Keterangan :

- X = Kecemasan Isu PHK
- Y = Motivasi Kerja
- = Koefisien determinan X dengan Y
- = Koefisien determinan X terhadap Y
- = Peluang terjadinya kesalahan
- = Bobot sumbangan efektif X terhadap Y dalam persen
- = Signifikan pada taraf signifikansi 0% atau $p < 0,000$

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi *Pearson Product Moment* menunjukkan bahwa ada hubungan Negatif antara kecemasan isu phk dengan motivasi kerja, dimana $r_{xy} = -0,673$ dengan signifikan $p = 0,000 < 0.005$. Artinya semakin tinggi kecemasan isu phk maka semakin rendah motivasi kerja. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima. Terkait kriteria sampel yang dibutuhkan, kemudian Hrd menyediakan 50 sampel yang sesuai dengan kriteria penelitian.

Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas x dengan variabel terikat Y adalah sebesar $r^2 = 0,453$. Ini menunjukkan bahwa kecemasan isu phk berkontribusi terhadap motivasi kerja 45,3%.

Motivasi merupakan pemberian atau penimbulan motif, dan hal atau keadaan yang menimbulkan motif, jadi motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, dimana kuat atau lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecil prestasi Wexley dan Yukl (dalam As'ad, 2002).

Pada penelitian ini mendapati hasil bahwa terdapat hubungan negatif antara kecemasan isu phk dengan motivasi kerja. Variabel kecemasan isu phk mendapat hasil yang tinggi dan motivasi kerja mendapat hasil yang rendah dikarenakan rata-rata karyawan di perusahaan ini memiliki kecemasan terhadap isu phk yang tinggi. Kecemasan isu phk menjadi salah satu alasan karyawan memiliki motivasi kerja yang rendah di perusahaan.

Motivasi kerja pada penelitian dikategorikan cenderung rendah dengan mean hipotetik sebesar 75 dan kecemasan dikategorikan cenderung tinggi dengan mean hipotetik sebesar 75. Hal ini sama dengan dugaan awal kalau kecemasan isu PHK di perusahaan ini sedang cenderung tinggi dan motivasi kerja sedang cenderung rendah.

Menurut Munandar (2001) menyebutkan aspek-aspek motivasi kerja yaitu adanya kedisiplinan dari karyawan, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan. Motivasi kerja pada karyawan di perusahaan sangat tergantung pada kondisi perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Karena itu, ketika ada masalah PHK dapat membuat karyawan merasa cemas karena khawatir kehilangan pekerjaannya selama ini.

Sejalan dengan penjelasan diatas, pada penelitian ini terdahulu yang dilakukan oleh Sholiha, Maratus (2017) hubungan tingkat kecemasan isu ancaman phk dengan tingkat motivasi kerja karyawan PT. Autokorindo Pratama. Artinya semakin tinggi kecemasan isu phk maka semakin rendah motivasi kerja karyawan.

Dalam upaya mengetahui kecemasan isu phk dan motivasi kerja maka perlu dibandingkan antara mean/nilai rata-rata empirik dengan mean nilai rata-rata hipotetik dengan memperhatikan besarnya bilangan SD dari masing-masing variabel. Untuk variabel kecemasan bilangan SD nya adalah 12,199 dengan mean hipotetik 75 dan mean empirik 89,62 yang berarti nilai mean empirik berada ditengah-tengah sehingga termasuk dalam golongan tinggi, sedangkan untuk variabel motivasi kerja bilangan SD adalah 15,811 dengan mean hipotetik 75 dan mean empiric 72,60 yang berarti nilai mean empirik berada ditengah diantaranya sehingga termasuk kedalam golongan rendah.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan simpulan dan saran-saran sehubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Pada bagian pertama akan dijabarkan simpulan dari penelitian ini dan pada bagian berikutnya akan dikemukakan saran-saran yang mungkin dapat digunakan bagi para pihak terkait.

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis Koelasi r Product Moment, diketahui bahwa ada hubungan negative antara Kecemasan Isu PHK dengan Motivasi Kerja dimana $r_{xy} = -0,673$ dengan signifikan $p = 0,000 < 0,005$. Artinya semakin tinggi Kecemasan Isu PHK maka semakin rendah motivasi kerja dengan demikian maka hipotesis dinyatakan diterima hipotetsis diterima, begitu juga sebaliknya. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $r^2 = 0,453$. Ini menunjukkan bahwa kecemasan isu phk berkontribusi terhadap motivasi kerja sebesar 45,3%.
2. Diketahui dari hasil penelitian ini bahwa kecemasan isu phk tinggi sebab nilai rata-rata empirik (89,62) lebih besar dari hipotetik (75), dan Motivasi kerja tergolong rendah sebab nilai rata-rata empirik (72,60) lebih dari nilai rata-rata hipotetik (75).

B. Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat , maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain:

1. Saran kepada karyawan

Bagi karyawan disarankan agar tidak cepat terlalu emosi dan bersikap tenang apabila memang akan rencana PHK yang akan dilakukan oleh perusahaan. Bicarakan dengan baik dengan pihak manajemen apa saja yang harus dipenuhi bilamana PHK itu terjadi, dan tidak melakukan tindakan yang berlebihan yang akan merugikan kedua belah pihak. Selain itu karyawan perlu untuk meningkatkan motivasi kerja agar memiliki kinerja yang tinggi agar diperoleh hasil kerja yang berkualitas tinggi yang mampu bersaing dengan produk lain baik didalam maupun diluar negeri. Dan apabila perusahaan diuntungkan dengan meningkatnya angka penjualan maka karyawan pun akan diuntungkan pula dengan kenaikan gaji atau bonus tahunan dan aman dari ancaman PHK.

2. Saran kepada perusahaan

Bagi pihak perusahaan disarankan agar bias memberikan motivasi kepada karyawan untuk terus bekerja dengan baik dan meyakinkan bahwa karyawan bias memberikan hasil kerja yang membanggakan bagi perusahaan. Disarankanjuga pada perusahaan untuk memberikan pemberitahuan secara terbuka jika memang akan melakukan PHK dengan terlebih dahulu melakukan pendekatan dan negosiasi yang akan menguntungkan bagi kedua belah pihak agar karyawan tidak terlalu cemas.

3. Saran Kepada Peneliti Berikutnya

Menyadari bahwa penelitian ini memiliki berbagai kekurangan, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk mempertimbangkan faktor lain yang mempengaruhi kecemasan isu phk yaitu gerakan biologis, perilaku, motivasi, pikiran, suasana hati. Dikarenakan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif pendekatan kuantitatif maka disarankan agar peneliti selanjutnya juga dapat mempertimbangkan penggunaan metode pendekatan lain.



DAFTAR PUSTAKA

- Al-Ghiffari, A. (2006). *Motivasi Antara Teori Dan Realita*.
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek)*. Jakarta: Rineka Cipta
- _____. (2005). *Manajemen Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- _____. (2014). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka cipta.
- Atkinson. (2000). *Pengantar Psikologi (Edisi Ke-11)*. Jilid 2. Jakarta: Interaksara.
- Anoraga, P. (2005). *Psikologi Kerja*. Cetakan Ketiga. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2001). *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Borne, J. V. D. 2006. *Anxiety Attack*. Amerika: Handbook of Anxiety and Depression Solution, 2006.
- Chaplin, James P. (2005). *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Darodjat, T. A. (2015). *Konsep – konsep Dasar Manajemen Personalia-Masa kini* Bandung: PT. Refika Aditama.
- Diana, S.S. (2019). *Hubungan Antara Kecemasan Emosi Dengan Kecemasan Menghadapi Pensiun pada Polri di Polrestabes Medan*. Skripsi (Tidak Diterbitkan). Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
- Hadi, S. (2015). *Metodelogi Riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hasibuan, D. H. M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Enam)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, P.S. Malayu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hartoko, M.S. (2016). Rekrutmen Calon Karyawan Tetap (Studi Kasus Politeknik LP3I Jakarta Kampus Pasar Minggu). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi, dan Manajemen Bisnis* Vol.4 No.2, 122-127.
- Maramis, W.E. (2005), *Catatan Ilmu Kedokteran Jiwa*, Surabaya : Airlangga University Pers
- Munandar, (2010). *Budgeting Perencanaan Kerja Pengkordinasian Kerja dan Pengawasan Kerja, BPFE*, Yogyakarta.

- Munandar, A. s. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia (UI- Press)
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timoty A. (2013). *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey : Pearson Education
- Rosyid, F. H. (2003). *Pemutusan Hubungan Kerja: Masihkah Mencemaskan Buletin Psikologi*. No.2. Hal: 95-106. ISSN :0854-7108.
- Savitri Ramaiah. (2003). *Kecemasan Bagaimana Mengatasi Penyebabnya*. Jakarta : Pustaka Populer Obor.
- Sholiha, Maratus (2017). *Hubungan Tingkat Kecemasan Isu Ancaman PHK dengan Tingkat Motivasi Kerja Karyawan PT. Autokorindo Pratama*. Undergraduate Thesis, Universitas Muhammadiyah Gresi.
- Siagian, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siregar, S. (2017). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sri Zuhartati, S. (2010). *Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan*. *Jurnal Pendidikan Sosiologi Dan Humaniora* vol.1.No.1. April 2010.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sutarto, Wijono. (2010). *Psikologi Industry Dan Organisasi : Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenatal Media Group
- Sutardjo Wiramihardja. (2005). *Pengantar Psikologi Abnormal*. Bandung: Refika Aditama.
- Triton P. B. (2005). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Tugu Publisher.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan.
- Uno, H. B. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wexley, K. B. & Yukl, G. A. (2005). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Perusahaan*. Jakarta: Penerbit PT. Rineka Cipta

Angket Motivasi kerja

Identitas Responden

Nama/ Inisial :
 Jenis Kelamin :
 Umur :

Petunjuk Pengisian

Berikut ini anda akan diberikan sejumlah pernyataan yang berkaitan dengan motivasi kerja. Anda diharapkan untuk membaca setiap pernyataan dengan teliti. Pada setiap pernyataan, Anda diminta untuk memberi tanda ceklis (√) pada pilihan skala dibawah ini dengan benar.

STS : jika **sangat tidak setuju** dengan pernyataan
 TS : jika **tidak setuju** dengan pernyataan
 S : jika **setuju** dengan pernyataan
 SS : jika **sangat setuju** dengan pernyataan

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya akan menerima semua sangsi yang diberikan perusahaan				
2	Saya akan menghindari apabila diberikan hukuman				
3	Ketika itu kesalahan saya, saya akan terima resikonya				
4	Saya akan mencoba mencari motivasi kesalahan orang lain bila saya sedang melakukakn kesalahan				
5	Peraturan perusahaan wajib di taati				
6	Perusahaan terlalu menerapkan banyak aturan				
7	Norma atau budaya perusahaan saya terapkan di kehidupan saya				
8	Peraturan perusahaan dijalankan				

	saat berada dikantor saja				
9	Saya akan meminta bantuan orang lain untuk menyelesaikan tugas saya				
10	Saya akan menerapkan metode tersendiri untuk menyelesaikan pekerjaan deadline				
11	Mencari rekan kerja yang bias di ajak bekerja sama dalam kerja				
12	Menyelesaikan pekerjaan seorang diri lebih baik				
13	Rekan kerja saya berdiskusi untuk menyelesaikan suatu permasalahan				
14	Saya akan menyimpan ide yang saya punya				
15	Menurut saya memberikan masukan kepada atasan dalam urusan kerja adalah hal yang baik				
16	Saya lebih memilih diam dan tidak ikut campur urusan orang lain				
17	Ketika saya diberi tugas oleh atasan, saya yakin mampu mengerjakannya				
18	Saya kurang yakin dengan kemampuan saya sendiri				
19	saya akan mencari bantuan banyak orang untuk membantu memutuskan sesuatu hal				
20	Saya akan mencari waktu untuk menyendiri sebelum memutuskan sesuatu hal				
21	Melakukan apapun sesuai yang ada dipikiran saya				
22	Menurut saya harus berhati hati sebelum mengambil keputusan				
23	Selalu memberikan hasil terbaik meskipun harus bersusah payah				
24	Menurut saya tidak perlu hasil maksimal yang penting dikerjakan saja				
25	Seberapa banyaknya pekerjaan				

	yang diberikan akan saya kerjakan				
26	Saya akan membayar orang lain untuk menyelesaikan pekerjaan saya				
27	Menurut saya bekerja itu tidak harus berhasil, tapi saya menikmati prosesnya				
28	Saya pikir bekerja disini menyenangkan ternyata tidak begitu				
29	Saya pikir perusahaan ini adalah tempat yang paling cocok untuk saya				
30	Bekerja di perusahaan tidak begitu menyenangkan				
31	Saya akan menyelesaikan semua tugas meskipun <i>deadline</i>				
32	Saya akan mengerjakan tugas saat sudah tiba <i>deadline</i>				
33	Saya akan menyelesaikan laporan yang mendesak meskipun sudah lewat jam kerja				
34	Menyelesaikan laporan esok hari sebelum di kumpul				
35	Saya akan mengaku salah jika memang saya salah				
36	Saya akan mencari kambing hitam untuk menghindari masalah				
37	Baik buruknya hasil kerja saya tetaplah yang terbaik bagi saya				
38	Saya tidak akan melanjutkan pekerjaan saya ketika salah				

Angket Kecemasan ISU PHK

Identitas Responden

Nama / Inisial :

Jenis Kelamin :

Umur :

Petunjuk Pengisian

Berikut ini anda akan diberikan sejumlah pernyataan yang berkaitan dengan kecemasan ISU PHK . Anda diharapkan untuk membaca setiap pernyataan dengan teliti. Pada setiap pernyataan, Anda diminta untuk memberi tanda ceklis (√) pada pilihan skala dibawah ini dengan benar .

STS : jika **sangat tidak setuju** dengan pernyataan

TS : jika **tidak setuju** dengan pernyataan

S : jika **setuju** dengan pernyataan

SS : jika **sangat setuju** dengan pernyataan

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa cemas jika adanya isu PHK				
2	saya merasa tidak cemas meskipun akan kehilangan pekerjaan dan penghasilan				
3	Jantung saya berdebar debar ketika mendengar isu PHK				
4	Isu PHK ditempat saya bekerja tidak akan membuat jantung saya berdebar debar				
5	Tubuh saya keluar keringat dingin apabila mendengar isu PHK				
6	Badan saya tetap sehat walaupun menghadapi permasalahan sesulit apapun				
7	Adanya isu PHK tidak membuat saya sulit tidur di malam hari				
8	Adanya isu PHK membuat saya putus asa				
9	Saya sulit menerima kenyataan				

	ketika harus kehilangan pekerjaan yang selama ini di jalanin				
10	Saya merasa yakin akan cepat memperoleh pekerjaan di tempat lain, ketika di tempat saya bekerja ini mem-PHK saya				
11	Saya harus memberitahu keluarga saya bahwa adanya isu PHK ditempat saya bekerja				
12	Saya sudah mempunyai planning untuk hidup saya kedepannya				
13	Saya takut pasangan saya meninggalkan ketika saya terkena PHK				
14	Pasangan saya selalu memberi semangat dan menerima apapun yang terjadi				
15	Saya menerima apapun kebijakan perusahaan meskipun saya terkena PHK				
16	Saya malas untuk bekerja ketika perusahaan tempat saya bekerja mengurangi jumlah karyawan				
17	Saya berusaha menghindari PHK dengan cara meningkatkan kualitas kerja saya				
18	Saya pasrah saya ketika perusahaan mengadakan PHK karena saya malas untuk meningkatkan kinerja saya				
19	Saya panik apabila kondisi perusahaan tempat saya bekerja tidak membaik				
20	Ketika kondisi perusahaan tempat saya bekerja tidak stabil kesempatan bagi saya untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain				
21	Saya sangat membutuhkan pekerjaan di perusahaan ini				
22	Saya tidak ragu untuk mencari pekerjaan lain jika saya terkena PHK				
23	Saya berasa tidak berdaya jika				

	kehilangan pekerjaan saya				
24	Saya mencoba mengerti setiap keputusan perusahaan, meskipun tidak menguntungkan bagi diri saya				
25	Saya merasa tidak berdaya dengan masa depan saya dan keluarga saya apabila terkena PHK				
26	Saya merasa tenang meskipun kehilangan pekerjaan				
27	Kondisi perusahaan tidak stabil membuat saya sering kehilangan konsentrasi saat bekerja				
28	Konsentrasi tidak terganggu dengan kondisi perusahaan yang tidak stabil				
29	Saya tidak bias fokus dengan pekerjaan karena adanya isu PHK				
30	Saya tetap giat dan fokus pada pekerjaan saya walaupun adanya isu PHK di perusahaan				
31	Saya menjadi mudah tersinggung ketika ada yang membicarakan isu PHK				
32	Saya merasa biasa saja ketika ada yang membicarakan isu PHK				
33	Saya merasa tertekan apabila perusahaan tempat saya bekerja akan melaksanakan PHK				
34	Saya mencoba tenang ketika tempat saya bekerja melaksanakan PHK				
35	Kecemasan akan adanya PHK membuat saya sulit tidur di malam hari				
36	Walaupun adanya isu PHK saya tidak merasa cemas saya tetap bias tidur dengan tenang				
37	Saya merasa cemas ketika adanya isu PHK				
38	Isu PHK tidak membuat saya cemas				

Kecemasan Isu PHK																																
No	Nama	Aitem																														Total
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	H	4	3	3	2	3	4	2	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	100
2	F	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	106	
3	A	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	100	
4	MR	3	3	2	1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	80	
5	M	3	3	3	2	4	4	2	3	2	2	4	3	4	2	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	94	
6	Nu	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88	
7	Ms	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	2	3	4	1	3	3	3	1	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	100	
8	S	4	4	3	3	4	4	4	2	2	2	3	3	4	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	93	
9	Ma	3	3	2	1	3	2	4	1	2	3	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	60	
10	DS	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	100	
11	B	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88	
12	Mm	4	3	4	3	3	2	3	3	2	1	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	92	
13	If	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	103	
14	SIH	4	4	3	2	3	1	3	2	1	2	3	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	68	
15	Nmp	3	3	3	1	3	2	3	2	1	1	2	3	1	3	2	2	1	2	2	1	2	2	1	3	2	2	2	2	2	61	
16	L	4	3	4	3	3	2	3	3	2	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	90	
17	Am	4	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	94	
18	ARP	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	100	
19	Hpp	3	4	4	1	3	2	3	2	1	2	2	3	1	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	1	2	2	1	64	
20	Phl	3	3	3	1	3	2	3	2	1	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	1	2	2	2	65	
21	FY	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	99	
22	EM	3	3	2	1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	78	
23	ARN	3	3	2	1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	79	
24	T	3	3	2	1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	78	
25	AR	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	79	
26	SM	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	90
27	ZZL	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	103	
28	AL	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88	
29	AB	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	89	
30	L	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88	
31	SC	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	103	
32	AFR	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	89	
33	AR	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	89	
34	N	3	3	4	4	4	4	4	1	1	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	97	
35	T	3	3	3	3	4	3	3	2	2	1	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	83	
36	RM	3	3	3	4	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	90
37	BK	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	106	
38	NS	3	3	3	2	3	2	3	2	1	2	2	3	1	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	69	
39	TA	4	4	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	94	
40	JH	4	3	4	3	3	2	3	3	2	1	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	92	
41	BD	3	3	2	1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	79	
42	S	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	90
43	HK	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	108	
44	BS	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	90
45	MS	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	96	
46	BB	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	1	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	103	
47	KV	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	101	
48	JD	3	3	3	4	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	92
49	Fr	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	102	
50	Ag	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	91	

Motivasi Kerja																														TOTAL			
No	Nama	Aitem																															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28		29	30	
1	H	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	46	
2	F	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	3	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	47	
3	A	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	53		
4	MR	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	2	2	4	3	4	89	
5	M	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	2	3	4	103	
6	NU	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	71		
7	MS	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	3	1	1	1	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2	52		
8	S	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	4	1	1	1	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	56		
9	MA	4	2	3	2	3	2	4	4	2	4	3	3	2	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	1	2	2	2	4	4	3	89	
10	Ds	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	53		
11	B	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	70		
12	MM	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	86		
13	If	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	4	3	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	47		
14	SIH	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	4	4	2	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	4	3	85	
15	NMP	3	2	3	1	3	1	3	4	3	3	4	4	2	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	1	1	2	1	4	4	3	84	
16	L	3	1	3	1	3	1	3	3	4	3	4	3	2	4	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	82		
17	AM	3	4	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	76		
18	ARP	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	53		
19	HPP	3	1	3	2	3	2	3	3	4	4	3	1	3	4	3	3	2	4	3	3	4	3	4	1	1	1	2	3	4	3	83	
20	PHL	3	3	4	4	3	1	3	3	2	2	1	2	3	2	3	3	3	2	2	1	1	3	2	2	3	2	2	2	2	71		
21	FY	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	54		
22	EM	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	4	3	4	91	
23	ARN	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	4	3	4	91	
24	T	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	4	3	4	91	
25	AR	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	4	3	4	91	
26	SM	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	82	
27	ZZL	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	4	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	3	2	2	64		
28	A	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	70	
29	AB	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	84	
30	L	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	71	
31	SC	2	3	2	2	1	1	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	4	69
32	AFR	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	83
33	AR	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	82	
34	N	2	3	2	2	1	2	1	1	1	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	54	
35	T	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	3	3	3	76	
36	Rm	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	82	
37	Bk	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	4	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	51	
38	SN	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	4	3	87
39	ta	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	4	4	2	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	87	
40	Jh	3	2	4	2	3	2	3	3	4	3	3	3	2	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	86	
41	Bd	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	2	2	1	3	3	4	88	
42	s	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	4	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	80
43	hk	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	44	
44	bs	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	4	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	80	
45	ms	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	56	
46	Bb	1	2	2	4	4	3	1	2	2	2	1	4	4	3	3	2	1	4	4	3	3	1	2	1	2	2	1	1	2	1	68	
47	Kv	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	54	
48	Jd	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	82	
49	Fn	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	51	
50	M	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	85	

```
/VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9
aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18
aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27
aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31 aitem_32 aitem_33 aitem_34 aitem_35 aitem_36
aitem_37 aitem_38
```

```
/SCALE('Kecemasan Isu PHK') ALL
```

```
/MODEL=ALPHA
```

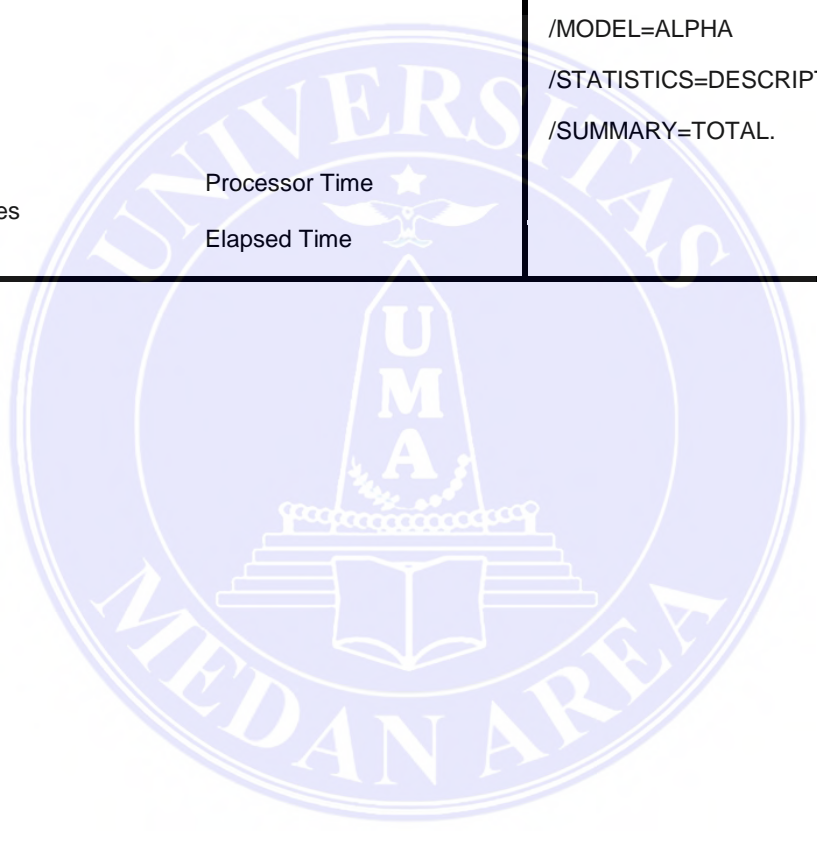
```
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
```

```
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Notes	
Output Created	28-FEB-2021 21:46:28
Comments	
Input	Active Dataset DataSet0 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data File 50 Matrix Input
Missing Value Handling	Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing. Cases Used Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax	<pre>RELIABILITY /VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31 aitem_32 aitem_33 aitem_34 aitem_35 aitem_36 aitem_37 aitem_38 /SCALE('Kecemasan Isu PHK') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.</pre>
Resources	<pre>Processor Time 00:00:00,05 Elapsed Time 00:00:00,14</pre>



[DataSet0]

Scale: Kecemasan Isu PHK

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,915	38

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	3,40	,535	50
aitem_2	3,30	,505	50
aitem_3	3,14	,639	50
aitem_4	2,38	,805	50
aitem_5	3,14	,405	50
aitem_6	3,02	,553	50
aitem_7	2,68	,957	50
aitem_8	2,68	,978	50
aitem_9	3,10	,463	50
aitem_10	3,20	,606	50

aitem_11	2,86	,808	50
aitem_12	3,12	,558	50
aitem_13	2,82	,661	50
aitem_14	2,40	,833	50
aitem_15	2,52	,839	50
aitem_16	2,74	,803	50
aitem_17	3,16	,510	50
aitem_18	3,08	,528	50
aitem_19	3,20	,452	50
aitem_20	3,24	,916	50
aitem_21	2,94	,586	50
aitem_22	2,82	,560	50
aitem_23	2,76	,687	50
aitem_24	2,60	,756	50
aitem_25	2,92	,566	50
aitem_26	3,14	,639	50
aitem_27	3,02	,622	50
aitem_28	3,34	,798	50
aitem_29	3,32	,471	50
aitem_30	3,06	,620	50
aitem_31	2,90	,763	50
aitem_32	3,20	,452	50
aitem_33	2,96	,638	50
aitem_34	3,06	,550	50
aitem_35	3,22	,708	50
aitem_36	2,86	,572	50
aitem_37	2,82	,691	50
aitem_38	3,16	,738	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	109,88	147,781	,523	,912
aitem_2	109,98	150,347	,344	,914
aitem_3	110,14	151,633	,179	,916
aitem_4	110,90	153,520	,035	,919
aitem_5	110,14	153,796	,090	,916
aitem_6	110,26	149,870	,346	,914
aitem_7	110,60	137,429	,736	,908
aitem_8	110,60	154,204	-,012	,921
aitem_9	110,18	153,620	,089	,916
aitem_10	110,08	149,177	,359	,914
aitem_11	110,42	144,983	,474	,912
aitem_12	110,16	151,974	,387	,915
aitem_13	110,46	145,600	,553	,911
aitem_14	110,88	140,557	,689	,909
aitem_15	110,76	145,207	,443	,913
aitem_16	110,54	157,233	-,150	,921
aitem_17	110,12	156,598	-,157	,918
aitem_18	110,20	147,265	,570	,911
aitem_19	110,08	149,708	,447	,913
aitem_20	110,04	141,549	,572	,911
aitem_21	110,34	151,943	,378	,915
aitem_22	110,46	144,866	,718	,910
aitem_23	110,52	142,255	,740	,909
aitem_24	110,68	143,038	,622	,910
aitem_25	110,36	147,827	,488	,912
aitem_26	110,14	148,286	,396	,913
aitem_27	110,26	144,809	,645	,910
aitem_28	109,94	139,486	,782	,908
aitem_29	109,96	153,264	,118	,916

aitem_30	110,22	143,889	,712	,909
aitem_31	110,38	139,628	,813	,907
aitem_32	110,08	150,606	,365	,913
aitem_33	110,32	143,365	,726	,909
aitem_34	110,22	144,420	,767	,909
aitem_35	110,06	144,711	,566	,911
aitem_36	110,42	143,065	,838	,908
aitem_37	110,46	140,907	,822	,908
aitem_38	110,12	143,455	,614	,910

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
113,28	154,859	12,444	38

NEW FILE.

DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.

RELIABILITY

/VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8
aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17
aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26
aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31 aitem_32 aitem_33 aitem_34 aitem_35
aitem_36 aitem_37 aitem_38

/SCALE('Motivasi Kerja') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE

/SUMMARY=TOTAL

Reliability

Notes

Output Created		28-FEB-2021 21:47:20
Comments		
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
Input	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
		RELIABILITY
		<pre> /VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31 aitem_32 aitem_33 aitem_34 aitem_35 aitem_36 aitem_37 aitem_38 /SCALE('Motivasi Kerja') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL. </pre>
Syntax		
	Processor Time	00:00:00,03
Resources	Elapsed Time	00:00:00,08

[DataSet1]

Scale: Motivasi Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,941	38

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	2,50	,735	50
aitem_2	2,16	,681	50
aitem_3	2,70	,953	50
aitem_4	1,84	,866	50
aitem_5	2,08	,665	50
aitem_6	2,40	,833	50
aitem_7	1,84	,548	50
aitem_8	1,94	,470	50
aitem_9	2,56	,733	50
aitem_10	2,60	,670	50

aitem_11	2,60	,808	50
aitem_12	2,80	,606	50
aitem_13	2,60	,606	50
aitem_14	2,54	,930	50
aitem_15	1,86	,572	50
aitem_16	2,14	,756	50
aitem_17	2,54	,908	50
aitem_18	2,06	,740	50
aitem_19	2,60	,948	50
aitem_20	2,92	1,158	50
aitem_21	2,46	,813	50
aitem_22	2,06	,740	50
aitem_23	2,02	,915	50
aitem_24	2,24	,625	50
aitem_25	2,54	,706	50
aitem_26	2,64	,749	50
aitem_27	2,54	,762	50
aitem_28	2,66	,872	50
aitem_29	2,56	,837	50
aitem_30	2,52	,707	50
aitem_31	2,28	,730	50
aitem_32	2,30	,789	50
aitem_33	1,94	,512	50
aitem_34	1,92	,528	50
aitem_35	2,04	,755	50
aitem_36	2,42	,859	50
aitem_37	2,56	,760	50
aitem_38	2,40	,833	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	86,88	249,087	,807	,938
aitem_2	87,22	259,481	,384	,941
aitem_3	86,68	243,202	,816	,937
aitem_4	87,54	262,866	,169	,943
aitem_5	87,30	259,480	,394	,941
aitem_6	86,98	247,081	,786	,938
aitem_7	87,54	259,396	,491	,940
aitem_8	87,44	266,088	,134	,942
aitem_9	86,82	248,640	,830	,937
aitem_10	86,78	251,522	,771	,938
aitem_11	86,78	251,604	,628	,939
aitem_12	86,58	263,106	,249	,942
aitem_13	86,78	253,155	,769	,938
aitem_14	86,84	246,504	,719	,938
aitem_15	87,52	267,234	,043	,943
aitem_16	87,24	265,533	,092	,943
aitem_17	86,84	249,566	,626	,939
aitem_18	87,32	255,936	,502	,940
aitem_19	86,78	244,257	,784	,937
aitem_20	86,46	238,335	,803	,937
aitem_21	86,92	256,891	,415	,941
aitem_22	87,32	258,018	,412	,941
aitem_23	87,36	268,439	-,030	,945
aitem_24	87,14	266,000	,097	,943
saitem_25	86,84	251,688	,722	,938
aitem_26	86,74	249,707	,764	,938
aitem_27	86,84	250,260	,727	,938
aitem_28	86,72	250,573	,617	,939
aitem_29	86,82	250,273	,657	,939

aitem_30	86,86	250,735	,765	,938
aitem_31	87,10	255,684	,521	,940
aitem_32	87,08	253,993	,547	,940
aitem_33	87,44	265,802	,138	,942
aitem_34	87,46	261,356	,394	,941
aitem_35	87,34	254,392	,557	,940
aitem_36	86,96	253,876	,502	,940
aitem_37	86,82	250,640	,712	,938
aitem_38	86,98	253,040	,552	,940

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
89,38	268,363	16,382	38

NPART TESTS

/K-S(NORMAL)=X Y

/STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Notes

Output Created	28-FEB-2021 21:54:36	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax	NPAR TESTS	
	/K-S(NORMAL)=X Y	
	/STATISTICS DESCRIPTIVES	
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,02
	Number of Cases Allowed ^a	157286

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet2]

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Kecemasan Isu PHK	50	89,62	12,199	60	108
Motivasi Kerja	50	72,60	15,811	44	103

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kecemasan Isu PHK	Motivasi Kerja
N		50	50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	89,62	72,60
	Std. Deviation	12,199	15,811
	Absolute	,187	,184
Most Extreme Differences	Positive	,076	,153
	Negative	-,187	-,184
Kolmogorov-Smirnov Z		1,324	1,300
Asymp. Sig. (2-tailed)		,060	,068

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

MEANS TABLES=Y BY X

/CELLS MEAN COUNT STDDEV

/STATISTICS ANOVA LINEARITY.

Means

[DataSet2]

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Motivasi Kerja *	50	100,0%	0	0,0%	50	100,0%
Kecemasan Isu PHK						

Report

Motivasi Kerja

Kecemasan Isu PHK	Mean	N	Std. Deviation
60	89,00	1	.
61	84,00	1	.
64	83,00	1	.
65	71,00	1	.
68	85,00	1	.
69	87,00	1	.
78	91,00	2	,000
79	90,00	3	1,732
80	89,00	1	.
83	76,00	1	.
88	70,50	4	,577
89	83,00	3	1,000
90	81,20	5	1,095

91	85,00	1	.
92	84,67	3	2,309
93	56,00	1	.
94	88,67	3	13,577
96	56,00	1	.
97	54,00	1	.
99	54,00	1	.
100	51,40	5	3,050
101	54,00	1	.
102	51,00	1	.
103	62,00	4	10,231
106	49,00	2	2,828
108	44,00	1	.
Total	72,60	50	15,811

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)	11497,667	25	459,907	14,671	,000
Motivasi Kerja * Kecemasan Isu PHK	Between Groups	5548,334	1	5548,334	176,996	,000
	Deviation from Linearity	5949,332	24	247,889	7,908	,071
	Within Groups	752,333	24	31,347		
	Total	12250,000	49			

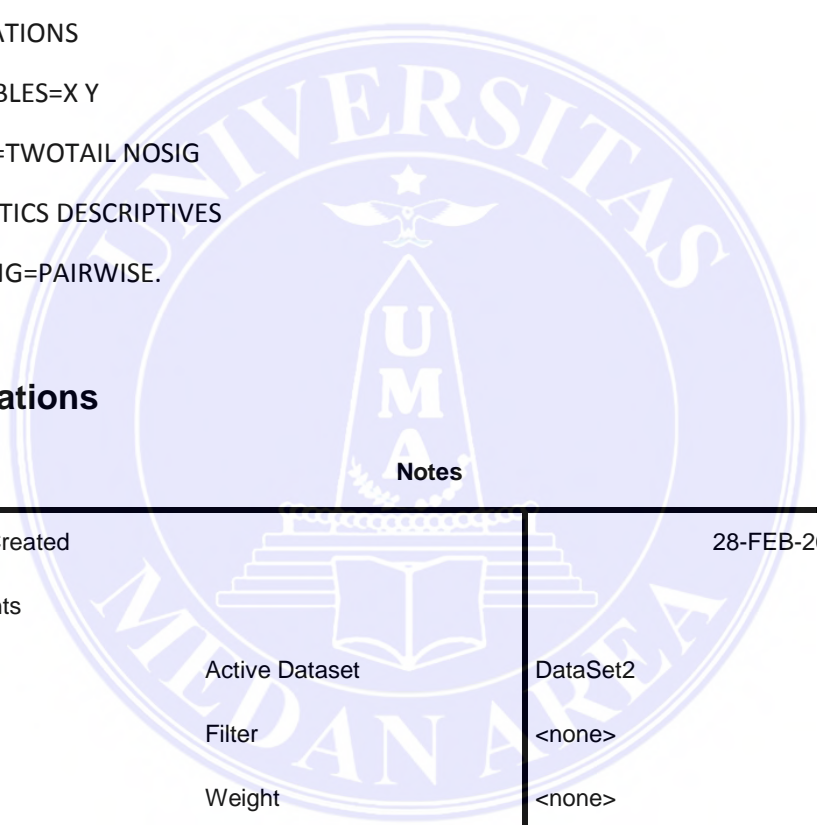
Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Motivasi Kerja * Kecemasan Isu PHK	-,673	,453	,969	,939

CORRELATIONS

/VARIABLES=X Y
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG
 /STATISTICS DESCRIPTIVES
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlations



Notes

Output Created		28-FEB-2021 21:56:02
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.

Syntax	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair. CORRELATIONS /VARIABLES=X Y /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,03

[DataSet2]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kecemasan Isu PHK	89,62	12,199	50
Motivasi Kerja	72,60	15,811	50

Correlations

		Kecemasan Isu PHK	Motivasi Kerja
Kecemasan Isu PHK	Pearson Correlation	1	-,673**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	50	50
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	-,673**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	

N	50	50
---	----	----

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



LAMPIRAN

PT BUMI KARYATAMA RAHARJA
(Incorporated in Indonesia)

Taiko®

Dusun I Pauh, Kecamatan Hamparan Perak, Kabupaten Deli Serdang
Sumatera Utara - 20374 Indonesia
Telephone : +628116516819/+628116126819/+628116086819
Facsimile: +6261-88816688
E-mail: general@bukara.co.id

Tanggal : 21 Januari 2021
No. : 008/PER/ADM/BKR/I/2021
Lampiran : -

Kepada:
Universitas Medan Area
Fakultas Psikologi
Medan

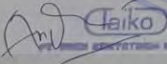
Perihal : Surat Keterangan Selesai Riset Mahasiswa

Menunjuk perihal tersebut diatas, dengan ini disampaikan bahwa mahasiswa dengan keterangan:

Nama : Nevi Silvia Herawati
NPM : 168600052
Prog.Studi / Bagian : Ilmu Psikologi

Telah selesai melaksanakan riset di PT Bumi Karyatama Raharja pada tanggal 20 Januari 2021.

Demikian surat keterangan ini dibuat sebagai kelengkapan administrasi dalam penyelesaian laporan riset yang bersangkutan.

An Management,

Andri Nasution,SH
Spv. PGA/HRD & Legal

CS Dipindai dengan CamScanner



UNIVERSITAS MEDAN AREA FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Seliabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id **E-Mail:** univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 01 /FPSI/01.10/1/2021 Medan, 07 Januari 2021
Lampiran : -
Hal : Pengambilan Data

Yth. Pimpinan PT. Bumi Karyatama Raharja
Di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:


Nama : Nevi Silvia Herawati
NPM : 168600052
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di **PT. Bumi Karyatama Raharja, Jl. Dusun 1 PAU, Kec. Hamparan Perak, Kab. Deli Serdang, Sumatera Utara** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Antara Kecemasan Isu PHK Dengan Motivasi Kerja Karyawan PT. Bumi Karyatama Raharja"**.


Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di **Perusahaan** yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Wakil Dekan Bidang Akademik,

Euli Alifia, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Yhs
- Arsip



CS Didinai dengan CerdasSmart