

**HUBUNGAN ANTARA KECEMASAN MENGHADAPI MASA
BERAKHIRNYA KONTRAK KERJA DENGAN MOTIVASI
KERJA PADA KARYAWAN KONTRAK BINA
MAGANG PT. BNI (PERSERO)
TBK CABANG X**

SKRIPSI

RISKA ANGGREINI
NPM. 178600171



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 5/5/23

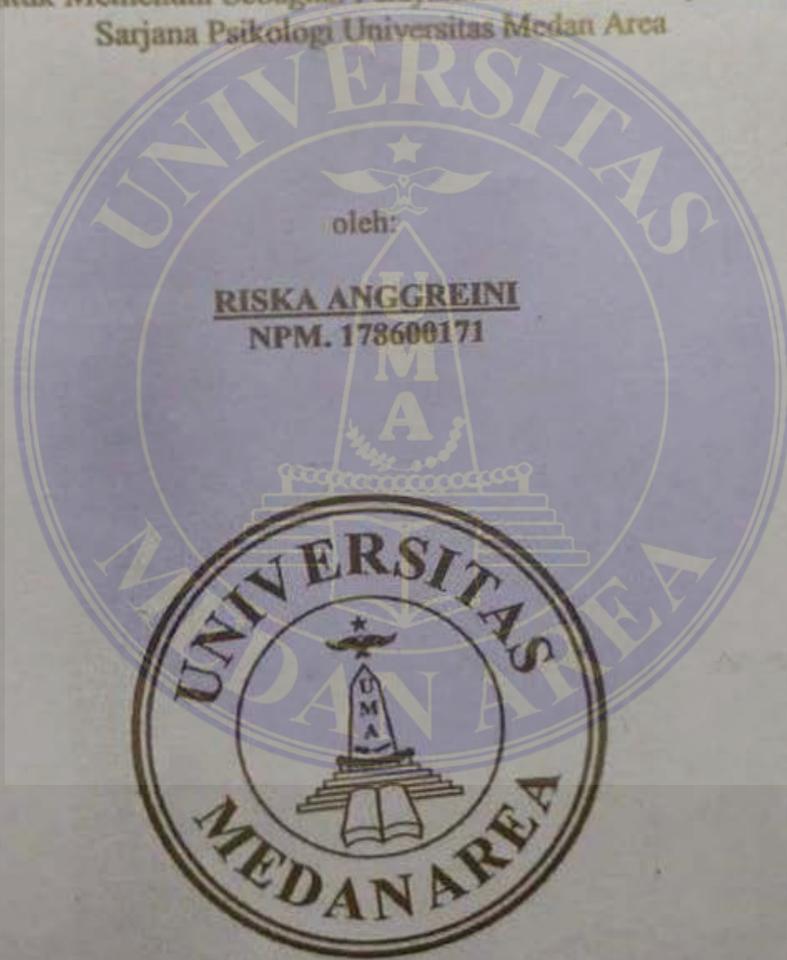
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)5/5/23

**HUBUNGAN ANTARA KECEMASAN MENGHADAPI MASA
BERAKHIRNYA KONTRAK KERJA DENGAN MOTIVASI
KERJA PADA KARYAWAN KONTRAK BINA
MAGANG PT. BNI (PERSERO)
TBK CABANG X**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar
Sarjana Psikologi Universitas Medan Area



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 5/5/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)5/5/23

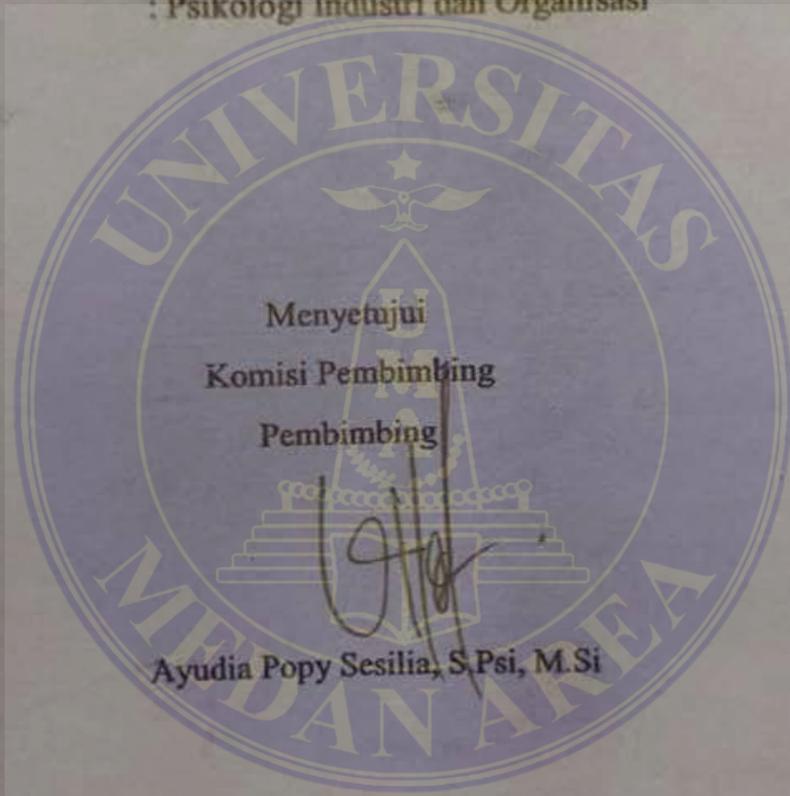
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Hubungan Antara Kecemasan Menghadapi Masa Berakhirnya Kontrak Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Kontrak Bina Magang PT. BNI (Persero) Tbk Cabang Medan

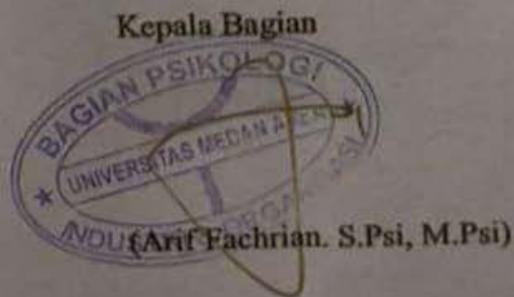
Nama Mahasiswa : Riska Anggreini

Npm : 178600171

Bagian : Psikologi Industri dan Organisasi



Mengetahui



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 5/5/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)5/5/23

LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI

Di pertahankan Di Depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Dan Diterima Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat Guna Memperoleh Derajat Sarjana (S1) Psikolog

Pada tanggal 04 Januari 2023

Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area



Susunan Dewan Penguji

Ketua

(Hassanuddin, PhD)

Sekretaris

(Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

Pembimbing

(Ayudia Popy Sesilia, S.Psi, M.Si)

Penguji Tamu

(Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi)

Kepala Bagian



(Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi)

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 5/5/23

Access From (repository.uma.ac.id)5/5/23

HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Riska Anggreini
NIM : 178600171
Tahun Terdaftar : 2022
Program Studi : Psikologi Industri & Organisasi
Fakultas : Psikologi

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah Skripsi ini tidak terdapat bagian karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu Lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang/ lembaga lain, kecuali yang secara lengkap dalam daftar pustaka.

Dengan demikian saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi dan apabila dokumen ilmiah skripsi ini dikemudian hari terbukti merupakan plagiasi dari hasil karya penulis lain dan/atau dengan sengaja mengajukan karya atau pendapat yang merupakan hasil karya penulis lain, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum yang berlaku.

Medan, 04 Januari 2023



Riska Anggreini

178600171

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 5/5/23

Access From (repository.uma.ac.id)5/5/23

**HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN
AKADEMIK**

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

Nama : Riska Anggreini
NIM : 178600171
Program Studi : Psikologi Industri & Organisasi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

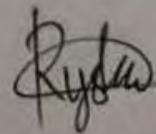
Hubungan Antara Kecemasan Menghadapi Masa Berakhirnya Kontrak Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Kontrak Bina Magang PT. Bni (Persero) Tbk Cabang X

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan , mengelola dalam bentuk pangkalan data (data base), merawat, mempublikasikan tugas akhir/skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai peneliti/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Dibuat : Medan
Pada Tanggal : 04 Januari 2023

Yang Menyatakan



(Riska Anggreini)

Document Accepted 5/5/23

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

MOTTO

“Boleh jadi kamu tidak menyenangi sesuatu, padahal itu baik bagimu, dan boleh jadi kamu menyukai sesuatu, padahal itu tidak baik bagimu. Allah mengetahui, sedang kamu tidak mengetahui”.

(QS. Al-Baqarah:216)



PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillah, puji serta syukur kepada Allah SWT. Karena taburan cinta dan kasih sayang-Nya yang telah memberiku kekuatan, membekali saya dengan ilmu serta memperkenalkan saya dengan cinta. Atas nikmat dan kemudahan yang Allah SWT berikan akhirnya saya bisa sampai di titik ini. Shalawat dan salam selalu terlimpahkan kepada junjungan Baginda Rasulullah Muhammad SAW, semoga kita mendapat syafaat di akhirat nantinya, amin.

Saya persembahkan karya sederhana ini kepada orang tua yang sangat saya kasihi dan saya sayangi

Alm. Bapak dan Mamak

Sebagai tanda cinta, hormat dan terima kasih yang tak terhingga saya persembahkan karya sederhana ini kepada Alm. Bapak dan Mamak yang telah memberi kekuatan untuk hidup dengan berani, dorongan agar terus menjadi anak yang mandiri dan tentunya tetap diiringi dengan doa mamak dan bapak.

Sahabat-sahabat dan Suami Khairil Anwar Lubis

Sebagai tanda terimakasih, saya persembahkan skripsi ini untuk sahabat dan suami Khairil Anwar Lubis terima kasih telah menerima segala keluh kesah saya yang tidak ada habisnya dan tetap memberikan masukan yang banyak untuk kelancaran skripsi saya.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sampai dengan saat ini penulis masih diberikan kesehatan serta semangat yang luar biasa sehingga dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah ini, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh kelulusan sarjana Psikologi Fakultas Universitas Medan Area karya tulis ilmiah ini berjudul “Hubungan Antara Kecemasan Menghadapi Masa Berakhirnya Kontrak Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Kontrak Bina Magang PT. BNI (Persero) Tbk Cabang Medan”.

Dalam penyelesaian karya tulis ilmiah ini penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kurangnya, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan yang bersifat membangun dari semua pihak. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat, baik bagi perkembangan ilmu pengetahuan maupun bagi dunia pendidikan dan pemerintah.

Medan, 04 Januari 2023

Riska Anggreini

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur saya panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sampai dengan saat ini penulis masih diberikan Kesehatan serta semangat yang luar biasa sehingga dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah ini, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh kelulusan sarjana Psikologi Fakultas Universitas Medan Area karya tulis ilmiah ini berjudul “Hubungan Antara Kecemasan Menghadapi Masa Berakhirnya Kontrak Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Kontrak Bina Magang PT. BNI (Persero) Tbk Cabang Medan”.

Dalam penyelesaian karya tulis ilmiah ini, penulis mengalami berbagai kesulitan, akan tetapi berkat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak maka penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagaimana mestinya. Tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, maka penyusunan skripsi ini tidak dapat berjalan dengan baik. Dengan segala ketulusan hati, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih sebesar nya kepada:

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA, selaku Ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M. Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Hasanuddin, Ph.D. Selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, dan juga selaku ketua di ujian skripsi saya selalu memberikan semangat kepada saya dan meringankan serta melancarkan segala urusan saya selama proses pembuatan skripsi.

4. Ibu Ayudia Popy Sesilia, S.Psi, M.Si selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan semangat kepada saya, yang selalu meringankan dan melancarkan segala urusan saya selama proses pembuatan skripsi, yang selalu memberikan waktu untuk saya, yang memberikan banyak masukan serta ilmu Beliau pada saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi selaku pembanding dalam Ujian Akhir saya, yang telah meluangkan waktunya untuk hadir dalam pelaksanaan Ujian Akhir, yang telah memberikan banyak masukan dan berbaik hati kepada peneliti.
6. Bapak Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku sekretaris telah meluangkan waktunya serta memberikan kritik dan saran yang sangat membangun untuk peneliti.
7. Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi., selaku Ketua Jurusan Psikologi Industri yang telah bersedia untuk memimpin jurusan psikologi Industri, semoga kepemimpinan Bapak akan memberikan akreditasi yang lebih baik lagi.
8. Seluruh dosen dan staff tata usaha Fakultas psikologi Universitas Medan Area yang tidak pernah lelah memberikan inspirasi kepada seluruh mahasiswa staff tata usaha yang membantu dalam urusan administrasi fakultas psikologi Universitas Medan Area.
9. Terima kasih karyawan kontrak PT. BNI (Persero) Tbk Cabang Medan atas partisipasi dan waktunya untuk mengisi angket peneliti.
10. Teristimewa untuk keluarga tercinta terutama Alm. Bapak, Mamak dan suami saya yang sudah memberikan semangat ketika saya jenuh mengerjakan skripsi.

11. Terima kasih kepada seluruh teman-teman saya yang selalu menjadi tempat saya berbagi cerita, selalu memberi saya hiburan dan masukkan ketika merasa lelah, yang selalu membantu saya dalam proses pembuatan skripsi ini dan sudah menguatkan saya serta memberi saya semangat diakhir pembuatan skripsi ini.
12. Terima kasih untuk semua pembaca.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan di dalam penulisan skripsi ini. Untuk itulah, kritik dan saran yang sifatnya mendidik dan dukungan yang membangun, senantiasa penulis terima. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca khususnya penulis.

Medan, 04 Januari 2023

Riska Anggreini

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Pribadi

Nama : Riska Anggreini
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat & Tanggal Lahir : Tebing Tinggi, 20 Agustus 1997
Alamat : Huta V, Kelurahan/Desa Talun Madear,
Kecamatan Pematang Bandar, Kabupaten
Simalungun
Kode Pos : 21186
Email : riskaanggreini2008@gmail.com

B. Jenjang Pendidikan Formal

1. SD Negeri 164330 (2003 – 2009)
2. SMP Negeri Pematang Bandar (2009 – 2012)
3. SMA Negeri 1 Bandar (2012 – 2015)

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya

Daftar Isi

Halaman

LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING	i
LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
UCAPAN TERIMA KASIH.....	viii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	15
C. Batasan Masalah	15
D. Rumusan Masalah.....	16
E. Tujuan Penelitian	16
F. Manfaat Penelitian	16
BAB II URAIAN TEORITIS.....	18
A. Motivasi Kerja	18
1. Pengertian Motivasi Kerja	18
2. Faktor-faktor Motivasi Kerja	19
3. Aspek-Aspek Motivasi Kerja.....	23
4. Jenis-Jenis Motivasi Kerja	26
5. Manfaat Motivasi Kerja	29
B. Kecemasan	30
1. Pengertian Kecemasan	30
2. Faktor-faktor Penyebab Kecemasan	31
3. Aspek-Aspek Kecemasan	33
4. Jenis-Jenis Kecemasan.....	36
5. Dampak Kecemasan.....	39
C. Hubungan Antara Kecemasan Menghadapi Masa Berakhirnya Kontrak Kerja Dengan Motivasi Kerja	40
D. Kerangka Konseptual.....	44
E. Hipotesis	44
BAB III METODE PENELITIAN.....	45
A. Desain Penelitian	45
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	45
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	45
D. Populasi dan Sampel	46

E. Teknik Pengumpulan Data.....	47
F. Uji Validitas dan Reliabilitas	49
G. Teknik Analisis Data.....	49
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	51
A. Orientasi Kanchah Penelitian.....	51
B. Persiapan Penelitian	54
C. Pelaksanaan Penelitian.....	57
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	60
E. Pembahasan.....	65
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	73
A. Kesimpulan	73
B. Saran	74
DAFTAR PUSTAKA.....	76



Daftar Tabel

Tabel 1.1. Penilaian Kinerja Karyawan Kontrak PT. BNI Tbk Cabang Medan.....	6
Tabel 3.1. Karakteristik Sampel Penelitian	49
Tabel 4.1. Distribusi Skala Kecemasan sebelum Uji Validitas dan Reliabilitas.....	58
Tabel 4.2. Distribusi Skala Motivasi Kerja sebelum Uji Validitas dan Reliabilitas	59
Tabel 4.3. Distribusi Skala Kecemasan setelah Uji Validitas dan Reliabilitas	60
Tabel 4.4. Distribusi Skala Motivasi Kerja setelah Uji Validitas dan Reliabilitas .	61
Tabel 4.5. Hasil Uji Reliabilitas	62
Tabel 4.6. Hasil Uji Normalitas	63
Tabel 4.7. Hasil Uji Linieritas	64
Tabel 4.8. Hasil Perhitungan Nilai Rata-Rata Hipotetik dan Empirik.....	65
Tabel 4.9. Hasil Korelasi <i>Pearson Product Moment</i>	67



Daftar Gambar

Gambar 1. Kerangka Konseptual	43
Gambar 2. Kurva Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik ...	66



Daftar Lampiran

Lampiran 01. Kuesioner Penelitian.....	80
Lampiran 02. Tabulasi Penelitian	87
Lampiran 03. Hasil Output SPSS.....	93
Lampiran 04. Surat Pengantar Penelitian.....	101
Lampiran 05. Surat Keterangan Selesai Penelitian.....	102



ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA KECEMASAN MENGHADAPI MASA BERAKHIRNYA KONTRAK KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN KONTRAK BINA MAGANG PT. BNI (PERSERO) TBK CABANG MEDAN

Oleh:

Riska Anggreini

178600171

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris hubungan antara kecemasan dalam menghadapi berakhirnya kontrak kerja terhadap motivasi kerja karyawan kontrak bina magang PT. BNI (Persero) Tbk Cabang Medan. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Teknik sampling yang digunakan yaitu total sampling. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan kontrak PT. BNI (Persero) Tbk Cabang Medan sebanyak 90 karyawan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi product moment. Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa ada hubungan negatif antara Kecemasan Menghadapi Masa Berakhirnya Kontrak Kerja dengan Motivasi Kerja Karyawan Kontrak dimana $r_{xy} = -0,215$ dengan signifikan $p = 0,042 < 0,05$. Artinya semakin tinggi kecemasan maka semakin rendah motivasi kerja. Berdasarkan hasil uji Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $r^2 = 0,046$. Ini menunjukkan bahwa kecemasan menghadapi masa berakhirnya kontrak kerja berkontribusi terhadap motivasi kerja sebesar 4.6%. Hal ini berarti kecemasan memiliki pengaruh yang rendah terhadap motivasi kerja. Diketahui juga dari hasil penelitian ini bahwa kecemasan isu phk tinggi sebab nilai rata-rata empirik (82.47) lebih besar dari hipotetik (77.5), dan Motivasi kerja tergolong rendah sebab nilai rata-rata empirik (62.17) lebih rendah dari nilai rata-rata hipotetik (64.5).

Kata Kunci: Kecemasan, Motivasi Kerja, Karyawan Kontrak

ABSTRACT

RELATIONSHIP BETWEEN ANXIETY FACING THE END OF WORKING CONTRACTS WITH WORK MOTIVATION ON CONTRACT EMPLOYEES OF INTERNSHIP AT PT. BNI (PERSERO) TBK CABANG MEDAN

By:

Riska Anggreini
178600171

This study aims to determine empirically the relationship between anxiety in dealing with the end of working of the employment contract on the work motivation of contract employees of PT. BNI (Persero) Tbk Medan Branch. This research method used a quantitative approach with a correlational method. The sampling technique used is total sampling. The subjects in this study were contract employees of PT. BNI (Persero) Tbk Medan Branch as many as 90 employees. The data analysis method used in this research is product moment correlation. Based on the results of the analysis, it is known that there is a negative relationship between Anxiety Facing the Termination of Employment Contracts and Work Motivation of Contract Employees where $r_{xy} = -0,215$ with a significant $p = 0.042 < 0.05$. Based on the test results, the determinant coefficient (r^2) of the relationship between the independent variable and dependent variable is $r^2 = 0.046$. This shows that anxiety facing the expiration of the work contract contributes to work motivation by 4.6%. This means that anxiety has a low influence on work motivation. It is also known from the results of this study that the anxiety of the issue of layoffs is high because the empirical average value (82.47) is greater than the hypothetical (77.5), and work motivation is low because the empirical average score (62.17) is lower than the hypothetical average value. (64.5).

Keywords: *Anxiety, Work Motivation, Contract Employees*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Satu organisasi atau perusahaan membutuhkan semangat untuk berkembang dan maju. Akan tetap dalam mencapai semua itu, perusahaan atau satu organisasi sangat memerlukan karyawan yang mempunyai kompetensi tinggi yang pada akhirnya juga dapat meraih prestasi kerja yang tinggi, karena dengan prestasi kerja yang tinggi maka karyawan tidak akan sembarangan dalam mengerjakan tugas-tugasnya dan berusaha mencapai kinerja sebaik-baiknya dan semaksimal mungkin.

Dalam pencapaian tujuan organisasi dipengaruhi oleh perilaku organisasi itu sendiri (*Organization Behaviour*) sebagai pencerminan dari perilaku dan sikap para karyawan yang berada dalam organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan banyak tergantung pada perilaku dan sikap karyawan dalam mensinergikan pekerjaan yang ditugaskan. Dengan kata lain, keberhasilan mencapai tujuan tergantung pada kendala dan kemampuan karyawan yang mengoperasikan unit-unit kerja dalam organisasi tersebut (Astuti, 2018).

Era perkembangan industri pada saat ini yang semakin mengglobal dan kompetitif muncul suatu bentuk status yang membedakan antara karyawan tetap dan karyawan kontrak (tidak tetap). Secara sederhana dapat diartikan bahwa karyawan tetap merupakan karyawan yang diangkat oleh perusahaan untuk bekerja secara penuh dalam tempo waktu yang tidak di batasi, sedangkan karyawan kontrak merupakan karyawan yang bekerja berdasarkan kontrak yang

dibuat oleh perusahaan dan disepakati bersama dan karyawan tersebut bekerja kepada perusahaan dalam tempo yang dibatasi. Perbedaan status antara karyawan tetap dan karyawan kontrak yang diberikan perusahaan kepada karyawannya merupakan salah satu indikasi dalam pembentukan persepsi karyawan. Persepsi yang muncul baik itu positif ataupun negatif karyawan terhadap perusahaan akan mempengaruhi bagaimana perilaku karyawan tersebut dalam bekerja demi perusahaan sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan.

Kemajuan suatu organisasi tentunya didukung oleh karyawan yang ideal. Karyawan dapat dikatakan ideal jika mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran menurut standar yang ditentukan dengan penilaian kinerja. Menurut Suharno (2018) ciri-ciri karyawan ideal yaitu harus memiliki sikap jujur dalam bekerja, tepat waktu, menjaga kerapian ruang kerja, mengikuti kebijakan kantor, bekerja keras dan selalu bersikap sopan. Dengan adanya karyawan yang ideal, tentunya karyawan tersebut dapat menjalankan tanggungjawab yang diberikan dengan baik.

Namun di beberapa organisasi terdapat juga beberapa karyawan yang tidak ideal. Adapun ciri-ciri karyawan tidak ideal yang mengalami demotivasi dalam bekerja yaitu tidak bertanggung jawab dengan pekerjaannya, tidak berani mengangambil resiko, tidak memiliki tujuan dan rencana kerja yang baik, tidak disiplin, tidak bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan lain sebagainya. Dengan adanya demotivasi kerja antar karyawan, mengakibatkan karyawan bermalas - malasan dalam bekerja sehingga lebih banyak bersantai daripada bekerja, karyawan mendahulukan kepentingan pribadi dari pada

kepentingan organisasi dalam melaksanakan tugasnya, jika ada kesalahan dalam bekerja karyawan kurang inisiatif untuk memperbaikinya serta kurangnya karyawan dalam memunculkan ide-ide baru dalam penyelesaian tugas. Disini karyawan yang tidak ideal terlihat masih kurang tanggung jawab, inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan dan kreatif dalam melaksanakan pekerjaannya (Yancomala, 2014).

Motivasi kerja merupakan dasar bagi suatu organisasi untuk mengembangkan perusahaan karena adanya keinginan untuk mewujudkan tujuan dan usaha yang dilakukan secara bersama, sistematis, serta berencana. Motivasi kerja dapat dikatakan sebagai penggerak maupun dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga mampu mengubah tingkah laku individu untuk menuju pada hal yang lebih baik. Motivasi kerja meliputi usaha untuk mendorong atau memberikan semangat kepada karyawan dalam bekerja. Menurut Benowitz (2016) motivasi kerja adalah kekuatan yang menyebabkan individu bertindak dengan cara tertentu.

Agar produktif tingkat tertinggi, karyawan harus mengerjakan satu tugas dalam jangka waktu dengan konsentrasi penuh tanpa gangguan. Dengan kata lain, tipe kerja yang mengoptimalkan kinerja adalah bekerja dengan kesungguhan. Jika karyawan tidak nyaman melakukannya dalam jangka waktu lama, akan sulit membuat kualitas kinerja sampai pada puncaknya, dan kuantitas semakin dibutuhkan untuk berkembang serta profesional. Kecuali bakat dan keterampilan karyawan jauh di atas para pesaing, mereka dengan kesungguhan kerja akan mengalahkan karyawan tersebut (Cal Newport, 2020).

Karyawan yang tidak memiliki motivasi dalam bekerja tentunya akan berdampak pada kinerja karyawan tersebut. Apabila pemberian motivasi sesama pimpinan dan pegawai, pegawai dan pegawai berkurang, tentunya akan berakibat pada kurangnya respon karyawan dalam proses pemberian motivasi yang nantinya sangat berdampak pada hasil kerja dan tujuan organisasi. Adapun dampak yang akan dirasakan yaitu menurunnya semangat kerja karyawan, pekerjaan menjadi tertunda, karyawan mudah mengalami stres kerja serta kegiatan operasional akan terhambat. Beberapa masalah yang ditemukan dalam strategi kerja adalah ketika karyawan beralih dari tugas A ke tugas B, perhatian karyawan tidak seketika mengikuti, terdapat residu perhatian yang terjebak memikirkan tugas sebelumnya. Residu ini menjadi menjadi sangat tinggi terutama ketika pekerjaan karyawan pada tugas A tidak selesai dan berintensitas rendah saat karyawan beralih, bahkan jika karyawan menyelesaikan tugas A sebelum beralih, perhatian karyawan akan tetap terpecah untuk sementara waktu (Newport, 2020).

Motivasi kerja yang rendah pada sebagian karyawan juga akan menyebabkan menurunnya kinerja pegawai. Sangat sedikit karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi. Sehingga perlu memperhatikan motivasi kerja sesama karyawan maupun karyawan dengan pimpinan. Hal ini dapat membuat karyawan mampu untuk mengatasi masalah ataupun hambatan dalam bekerja, dan mudah untuk meningkatkan kinerja dan tujuan organisasi.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Krishnamurti (2007) mengenai perbedaan tingkat motivasi kerja antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak yang menemukan bahwa terdapat perbedaan tingkat

motivasi kerja antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak di Indonesia dimana tingkat motivasi kerja karyawan tetap lebih tinggi daripada karyawan kontrak.

Permasalahan terkait motivasi kerja ini juga dialami oleh salah satu perusahaan yang bergerak dibidang keuangan yaitu PT. BNI Tbk Cabang Medan. PT. BNI Tbk Cabang Medan adalah lembaga keuangan yang kegiatan utamanya menghimpun dana dari masyarakat berupa tabungan, deposito dan giro serta menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit. Dalam kehidupan sehari-hari, PT. BNI Tbk Cabang Medan juga dikenal oleh masyarakat sebagai tempat meminjam uang dalam bentuk kredit, tempat penukaran uang, tempat menerima segala bentuk pembayaran dan setoran seperti pembayaran listrik, telepon, air, pajak, uang kuliah dan jasa pembayaran lainnya yang disediakan oleh bank.

PT. BNI Tbk Cabang Medan merupakan salah satu organisasi yang memiliki karyawan tetap dan karyawan kontrak dalam mengoperasikan kinerjanya. Berdasarkan hasil observasi yang telah peneliti lakukan bahwa di PT. BNI Tbk Cabang Medan karyawan mengalami masalah pada motivasi kerja. Menurut Karyawan Bagian Sumber Daya Manusia PT. BNI Tbk Cabang Medan bahwa masih ada karyawan yang tidak menjalankan jobdesk yang telah diberikan dengan baik, adapun jobdesk karyawan PT. BNI Tbk Cabang Medan yaitu melayani nasabah dengan ramah, membantu kebutuhan nasabah dengan baik, mencapai target setiap bulannya, mengerjakan laporan harian dan bulanan, menjalankan roleplay produk dan SOP yang benar dalam melayani nasabah setiap 2 minggu sekali. Namun masih ada karyawan yang

tidak menjalankan jobdesk tersebut dengan baik seperti tidak melayani nasabah dengan ramah, tidak dapat membantu kebutuhan nasabah dengan baik, tidak dapat mencapai target setiap bulannya, terdapat kesalahan pada saat mengerjakan laporan harian dan bulanan, tidak menjalankan *roleplay* produk dan SOP yang benar dalam melayani nasabah setiap 2 minggu sekali.

. Berikut data penilaian kinerja beberapa karyawan kontrak pada PT.

BNI (Persero) Tbk Cabang Medan.

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Karyawan Kontrak Pada PT. BNI (Persero) Tbk
Cabang Medan

No	Nama Karyawan (Inisial)	Nilai Kinerja Karyawan		
		2019	2020	2021
1	CSH	67	65	50
2	JJ	100	98	100
3	ZH	56	56	55
4	RT	79	68	68
5	LA	65	65	60
6	PT	56	60	60
7	MS	67	66	67
8	JH	72	70	69
9	MY	77	75	75
10	AF	60	60	56
11	BN	56	67	67
12	DH	76	65	66
13	EH	56	55	55
14	FK	76	70	63
15	FN	57	57	55
16	FQ	55	65	65
17	GT	67	67	60
18	HN	76	75	75
19	HS	73	67	67
20	IN	70	70	65
21	IM	77	65	65
22	JP	67	64	64
23	JA	89	93	90
24	KS	65	65	64
25	KA	75	75	73
26	LR	76	74	74
27	MS	69	65	62
28	MZ	76	75	75
29	NA	67	54	55
30	NN	55	55	57
31	NF	57	57	67
32	RI	76	64	55

33	RH	56	65	55
34	RF	76	65	65
35	SH	56	56	55
36	SG	57	65	55
37	SA	65	65	65
38	TA	67	66	66
39	WL	76	77	60
40	YE	67	65	65
41	ZM	69	67	67
42	ZH	98	89	99
43	AR	54	54	55
44	DK	56	55	55
45	DR	67	63	63
46	ER	65	65	61
47	EB	60	56	56
48	FS	67	65	61
49	FN	56	54	54
50	FM	55	55	53
51	FZ	56	57	56
52	GS	67	65	65
53	HI	63	65	62
54	HS	65	67	61
55	LN	60	54	52
56	MM	75	65	63
57	MH	70	73	65
58	MH	70	65	55
59	NS	76	56	55
60	NA	65	66	55
61	SA	67	65	52
62	SV	67	56	55
63	TR	76	65	56
64	UK	77	65	66
65	AZ	79	74	57
66	AR	67	66	61
67	AQ	67	66	55
68	HS	70	54	55
69	HI	75	65	54
70	HA	67	67	56
71	MV	76	65	61
72	NA	67	60	57
73	NR	60	60	55
74	NZ	60	57	52
75	SA	70	67	66
76	SQ	76	76	56
77	ZF	67	65	60
78	ZK	76	67	65
79	IA	76	65	50
80	JL	98	89	97
81	KS	67	65	66
82	KM	73	67	63
83	KA	65	67	61
84	LA	61	56	56
85	BM	67	54	52
86	RS	69	56	53

87	EF	98	99	93
88	ZA	63	56	51
89	AH	67	57	53
90	AF	61	55	50
91	IU	60	60	57
92	SA	75	75	73
93	RD	77	75	74
94	TD	61	60	60
95	SA	64	64	65
Total		6510	6207	5911
Rata-Rata		68	65	62

Sumber: PT. BNI Tbk Cabang Medan, 2022

Kriteria Penilaian : Sangat Baik : 90-100
 Baik : 80-89
 Kurang Baik : 66-79
 Tidak Baik : < 65

Berdasarkan data di atas, diketahui bahwa rata-rata kinerja karyawan kontrak pada PT. BNI (Persero) Tbk Cabang Medan mengalami penurunan dan tidak masuk dalam kategori baik selama tiga tahun terakhir. Hal ini terlihat dari nilai rata-rata yang diperoleh seluruh karyawan kontrak pada tahun 2019 yaitu sebesar 68 dan masuk dalam kategori kurang baik. Pada tahun 2020 nilai rata-rata kinerja karyawan kontrak mengalami penurunan yaitu hanya mencapai angka 65 dan masuk dalam kategori tidak baik. Pada tahun 2021 kinerja karyawan kembali mengalami penurunan dengan memperoleh nilai rata-rata sebesar 62 dan masuk dalam kategori tidak baik. Adapun dasar penilaian yang dilakukan diambil berdasarkan kecepatan penilaian, akurasi transaksi, proses layanan aktivitas cross selling, terlambat hadir dan tidak hadir. Nilai yang menurun tersebut menandakan bahwa kinerja karyawan kontrak pada PT. BNI (Persero) Tbk Cabang Medan mengalami penurunan selama tiga tahun terakhir dan salah satu penyebabnya yaitu kecemasan karyawan akan menghadapi berakhirnya masa kerja. Hal ini membuat motivasi kerja beberapa karyawan

kontrak menurun seperti sering datang terlambat, malas masuk kerja dan memberikan pelayanan yang kurang maksimal. Berdasarkan data di atas juga diketahui bahwa hanya ada 5 karyawan saja yang memiliki kinerja yang baik dengan memperoleh nilai diatas 80. Oleh karena itu pada penelitian ini hanya meneliti para karyawan yang memiliki kinerja dibawah 80 untuk dijadikan objek penelitian. Sehingga pada penelitian hanya mengambil 90 orang karyawan yang memiliki kinerja di bawah 80.

Untuk memperkuat hasil observasi, peneliti melakukan wawancara pada 3 karyawan PT. BNI (Persero) Tbk Cabang Medan. Berikut kutipan wawancara yang dilakukan peneliti dengan salah satu karyawan kontrak pada PT. BNI (Persero) Tbk Cabang Medan:

“Kami di sini mbak sebagai karyawan kontrak terkadang merasa khawatir dan cemas dengan pekerjaan yang sudah kami jalankan ini. Kalau kinerja kami tidak ada peningkatan, kami tidak akan dijadikan karyawan tetap mbak dan konsekuensinya ya kami harus diberhentikan. Susahnya apabila kami keluar dari pekerjaan ini, tentunya kami harus mencari pekerjaan baru lagi mbak. Yaa.. mbak tau aja di masa pandemi begini susah mencari pekerjaan. Belum lagi ditambah kami harus beradaptasi lagi ketika kami mendapatkan pekerjaan baru. Hal itu tentunya sangat berpengaruh mbak terhadap motivasi kerja kami khususnya saya. Saya menjadi kurang semangat mbak dalam melakukan pekerjaan saya. Karena saya sudah tau dalam beberapa bulan ke depan masa kerja saya sudah berakhir dan saya harus berhenti bekerja. Ditambah lagi upah yang diberikan kepada kami berbeda mbak dari upah para karyawan yang sudah tetap disini. Kadang itu yang membuat saya kurang termotivasi mbak dalam melakukan pekerjaan yang saya lakukan.” (LA, 3 Februari 2022)

Peneliti juga melakukan wawancara dengan karyawan kontrak yang lain yang mengatakan bahwa :

“Saya di sini selaku karyawan kontrak kurang mendapatkan motivasi mbak dari pimpinan sehingga menyulitkan saya untuk meningkatkan kinerja saya. Saya merasa bahwa saya cuma harus menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik dan tidak ada keinginan untuk meningkat-

kan kinerja saya. Karena ya percuma juga karena saya bukan karyawan tetap di sini mbak. Apabila saya melakukan pekerjaan sebaik mungkin belum tentu mbak saya diangkat menjadi karyawan tetap. Hal ini yang menyebabkan para karyawan kontrakan khususnya saya tidak memiliki motivasi kerja yang baik karena saya merasa bahwa saya tidak karyawan tetap yang sewaktu-waktu akan di keluarkan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.” (RJ, 7 Maret 2022)

Hal yang diungkapkan para karyawan kontrak berbeda dengan apa yang dirasakan oleh karyawan tetap. Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan salah satu karyawan tetap yang mengatakan bahwa :

“Hmm.. karena saya bukan karyawan kontrak saya tidak merasa khawatir mbak mengenai pemutusan kerja. Selama saya menjalankan tugas dan pekerjaan saya dengan baik tentunya jabatan yang saya duduki akan aman dan saya tidak perlu khawatir. Kalo motivasi kerja menurut saya tidak terlepas dari suasana kerja yang nyaman pada saat melakukan pekerjaan. Apabila suasana kerja dan fasilitas di kantor saya nyaman dan lengkap tentu saja saya akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal. Apalagi bila atasan memberikan bonus kepada saya apabila pekerjaan saya melebihi target, itu membuat saya semakin termotivasi untuk meningkatkan kinerja saya.” (RA, 7 Februari 2022)

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah peneliti lakukan, peneliti menduga bahwa karyawan PT. BNI (Persero) Tbk Cabang Medan khususnya karyawan kontrak mengalami masalah pada motivasi kerja. Dilihat dari aktivitas kerja sehari-hari mereka seperti kurang semangat dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dikarenakan karyawan kontrak merasa dalam beberapa bulan ke depan masa kerja mereka sudah berakhir dan harus berhenti bekerja. Hal tersebutlah yang membuat motivasi kerja karyawan kontrak menurun. Mereka menjadi malas-malasan dalam melakukan pekerjaan dan tidak dapat menemukan ide-ide baru dalam bekerja dikarenakan merasa tertekan dan cemas karena pekerjaan yang tidak tetap.

Dalam mengatasi kecemasan para karyawan kontrak, PT. BNI (Persero) Tbk Cabang Medan memberikan beberapa upaya seperti memberikan fasilitas yang baik untuk bekerja, memberikan semangat kepada semua karyawan termasuk karyawan kontrak agar mereka bekerja dengan baik dan juga menjanjikan reward kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Namun upaya tersebut tidak berdampak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan kontrak. Diduga ada faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan kontrak yaitu kecemasan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh karyawan kontrak, bahwa kecemasan memiliki dampak kepada motivasi kerja karyawan yang ditandai dengan menurunnya kinerja karyawan kontrak tersebut.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gunawan (2007) mengenai hubungan antara kecemasan terhadap isu PHK dengan motivasi kerja pada karyawan tetap dan kontrak PT. Unisex Tbk Bogor yang menemukan bahwa terdapat perbedaan tingkat kecemasan terhadap isu PHK antara karyawan tetap dan kontrak. Karena nilai signifikan (0.021) lebih kecil dari $\alpha = 0.05$ ($0.021 < 0.05$), maka H_0 ditolak.

Strack (2017) faktor-faktor yang dapat menyebabkan karyawan tidak memiliki motivasi kerja yaitu kecemasan dari dalam diri karyawan. Seperti yang dikemukakannya pada penelitian mengenai *Must We Suffer to Succeed? When Anxiety Boosts Motivation and Performance* yang menyatakan bahwa kecemasan dapat mempengaruhi motivasi seseorang dalam melakukan aktivitas. Diperkuat oleh pendapat Mortensen (2014) pada penelitiannya mengenai *Anxiety, Work, and Coping* yang menyatakan bahwa kecemasan kronik dapat menurunkan motivasi kerja. Dijelaskan lebih lanjut bahwa pada

tingkatan rendah, kecemasan dapat menghambat karyawan dalam pengambilan resiko, sehingga mereka lebih cenderung stabil dalam karir, kurang mengupayakan masa depan yang lebih baik, menghindari inovasi, juga telah terbukti bahwa karyawan yang pencemas lebih menunjukkan kinerja yang buruk.

Hal ini sejalan dengan penelitian Widyantari (2020) mengenai pengaruh kecemasan menghadapi pemutusan hubungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT X di Kota Salatiga dengan jumlah sampel 73 karyawan yang menemukan bahwa kecemasan memiliki korelasi sebesar 26.8% terhadap motivasi kerja karyawan. Nilai signifikan yang diperoleh yaitu (0.000) dimana lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$), maka H_0 ditolak. Hal ini juga sejalan dengan penelitian internasional Mortensen (2014) mengenai *Anxiety, Work, and Coping* yang menyatakan bahwa kecemasan kronik dapat menurunkan motivasi kerja. Kecemasan dapat menghambat karyawan dalam pengambilan resiko, sehingga mereka lebih cenderung stabil dalam karir, kurang mengupayakan masa depan yang lebih baik, menghindari inovasi, juga telah terbukti bahwa karyawan yang pencemas lebih menunjukkan kinerja yang buruk. Hal ini juga sejalan dengan penelitian internasional Strack (2017) mengenai *Must We Suffer to Succeed? When Anxiety Boosts Motivation and Performance* yang menyatakan bahwa kecemasan dapat mempengaruhi motivasi seseorang dalam melakukan aktivitas.

Kecemasan kerja adalah perasaan cemas seperti tegang dan ketakutan pada sesuatu yang akan terjadi di lingkungan kerja (Singh, 2017). Kecemasan kerja mengacu pada pola pemikiran dan respon fisik serta perilaku karena kemungkinan performa yang ditunjukkan oleh pekerja tidak begitu baik

(Sanitiara.et al., 2014). Kecemasan muncul pada awalnya dari rangsangan yang tidak menyenangkan yang diterima oleh alat penginderaan. Informasi dari alat penginderaan berlanjut pada kondisi psikis hingga fisik seseorang. (Davidoff, 2016). Hal ini terjadi karena seseorang yang mengalami kecemasan tidak mampu menyelesaikan berbagai macam masalah yang dihadapi, sehingga individu merasa frustrasi dengan terus dibayangi oleh perasaan takut akan semakin besar masalah yang dihadapi tanpa ada jalan keluarnya (Darajat, 2014). Kecemasan dapat dialami oleh siapa saja tanpa mengenal batas, termasuk yang dialami oleh para karyawan di suatu perusahaan. Fenomena berakhirnya masa kerja karyawan kontrak akan menimbulkan kecemasan bagi karyawan kontrak tersebut.

Hakikatnya kecemasan merupakan hal yang normal di dalam kehidupan karena kecemasan sangat dibutuhkan sebagai pertanda akan bahaya yang mengancam. Namun ketika kecemasan terjadi terus-menerus, tidak rasional dan intensitasnya meningkat, maka kecemasan dapat mengganggu aktivitas sehari-hari dan disebut sebagai gangguan kecemasan (Luana, et al., 2012). Secara psikologis, banyak orang yang mengalami kecemasan didalam hidupnya, terutama didalam pekerjaan mereka. Tidak sedikit orang yang mengalami kecemasan didalam pekerjaannya. Mereka mengeluh akan pekerjaan mereka, tuntutan pekerjaan yang tinggi, penghasilan yang sedikit, bahkan faktor kontrak yang diterapkan perusahaan kepada karyawan itu membuat sebagian besar karyawan merasa cemas. Jika sudah merasa cemas, maka perilaku kerja karyawan pun ikut terpengaruh yang tentunya akan berdampak pada menurunnya motivasi kerja karyawan tersebut seperti bermalas-malasan dalam bekerja,

tidak mengikuti aturan perusahaan dan tidak disiplin dalam bekerja. Hal tersebut menandakan bahwa kecemasan dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan khususnya karyawan kontrak.

Berdasarkan permasalahan di PT. BNI (Persero) Tbk Cabang Medan peneliti menduga bahwa kecemasan karyawan kontrak berhubungan dengan motivasi kerja karyawan. Kecemasan menghadapi kontrak kerja yang akan berakhir adalah suatu keadaan atau perasaan yang tidak menyenangkan dan bersifat subjektif yang dialami oleh individu yang akan memasuki masa berhenti bekerja. Sumbernya yang bersifat tidak jelas mengakibatkan individu merasa takut, tidak nyaman pikiran dan perasaan bingung untuk menghadapi masa yang akan datang.

Motivasi bekerja dapat membantu meningkatkan minat untuk terus bekerja. Praktek pemberhentian kerja yang sudah disepakati antara pimpinan dan karyawan kontrak masih menjadi permasalahan yang berakibat pada motivasi kerja karyawan. Pasalnya karyawan merasa sudah melakukan pekerjaan sebaik mungkin namun beberapa karyawan kontrak tidak memiliki kesempatan untuk menjadi karyawan tetap. Hal ini tentunya akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan kontrak dimana karyawan tersebut akan bermalas-malasan dalam bekerja dan tidak akan mengikuti aturan yang telah ditentukan.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian mengenai **“Hubungan Antara Kecemasan Menghadapi Masa Berakhirnya Kontrak Kerja dengan Motivasi Kerja pada Karyawan Kontrak Bina Magang PT. BNI (Persero) Tbk Cabang Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Permasalahan terkait motivasi kerja yang dialami PT. BNI (Persero) Tbk Cabang Medan yaitu sikap para karyawan yang tidak bertanggung jawab dengan pekerjaannya, tidak berani mengambil resiko, tidak memiliki tujuan dan rencana kerja yang baik, tidak disiplin dan tidak bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, bermalasan dalam bekerja, mendahulukan kepentingan pribadi dari pada kepentingan organisasi, jika ada kesalahan dalam bekerja karyawan kurang inisiatif untuk memperbaikinya serta kurangnya karyawan dalam memunculkan ide-ide baru dalam penyelesaian tugas.

Permasalahan terkait kecemasan yang dialami karyawan kontrak pada PT. BNI (Persero) Tbk Cabang Medan kecemasan menghadapi kontrak kerja yang akan berakhir adalah suatu keadaan atau perasaan yang tidak menyenangkan dan bersifat subjektif yang dialami oleh individu yang akan memasuki masa berhenti bekerja. Sumbernya yang bersifat tidak jelas mengakibatkan individu merasa takut, tidak nyaman pikiran dan perasaan bingung untuk menghadapi masa yang akan datang.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, perlu dilakukan batasan masalah agar penelitian ini lebih fokus dan mendalam oleh sebab itu, peneliti hanya fokus meneliti berkaitan dengan Variabel Kecemasan dan Variabel Motivasi Kerja serta membatasi hanya pada karyawan kontrak pada PT. BNI (Persero) Tbk Cabang Medan dan hanya menggunakan 5 jurnal.

D. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah untuk menguji apakah terdapat hubungan antara kecemasan dalam menghadapi berakhirnya kontrak kerja dengan motivasi kerja karyawan kontrak bina magang PT. BNI (Persero) Tbk Cabang Medan?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dibuatnya penelitian ini untuk menguji secara empiris hubungan antara kecemasan dalam menghadapi berakhirnya kontrak kerja terhadap motivasi kerja karyawan kontrak bina magang PT. BNI (Persero) Tbk Cabang Medan.

F. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan memiliki manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini memberikan sumbangsih pada teori psikologi khususnya Psikologi Industri dan Organisasi dan teori terkait kecemasan dengan motivasi kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Manfaat Bagi Organisasi

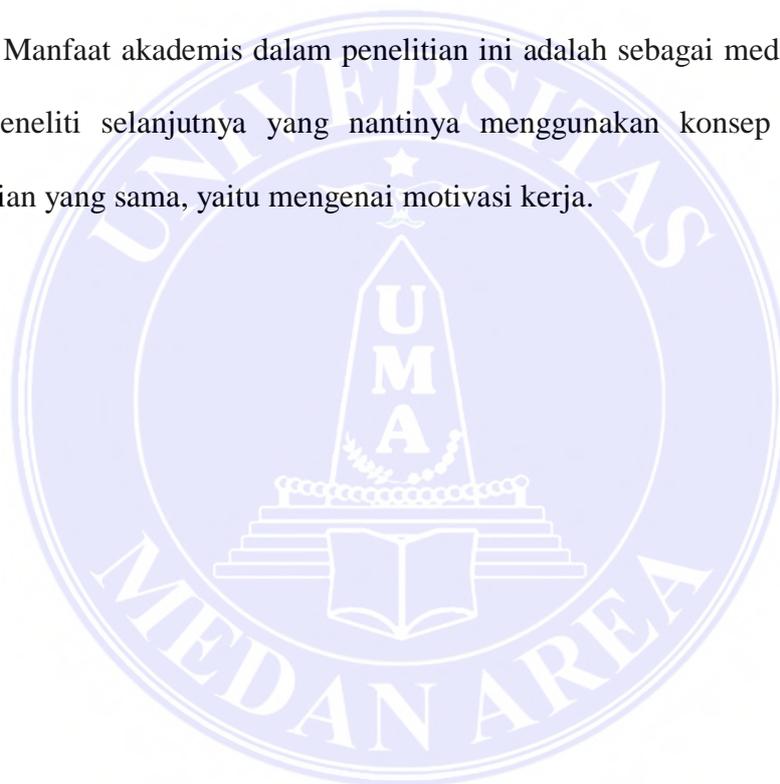
Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan informasi dan referensi bagi pimpinan dan karyawan PT. BNI (Persero) Tbk Cabang Medan dalam menerapkan memberikan motivasi kerja khususnya pada karyawan kontrak. Serta memberikan manfaat bagi PT. BNI (Persero) Tbk Cabang Medan dalam upaya peningkatan pencapaian tujuan organisasi.

b. Manfaat Bagi Karyawan

Hasil dari penelitian ini diharapkan sebagai sarana untuk menambah pengetahuan, pengalaman dan wawasan secara nyata tentang motivasi kerja bagi karyawan dalam mengatasi kecemasan akan pemutusan kontrak kerja agar tidak terjadi penurunan kerja.

c. Manfaat Peneliti Selanjutnya

Manfaat akademis dalam penelitian ini adalah sebagai media referensi bagi peneliti selanjutnya yang nantinya menggunakan konsep dan dasar penelitian yang sama, yaitu mengenai motivasi kerja.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Pamela & Oloko (2015) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan. Menurut Chukwuma & Obiefuna (2014) Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak.

Menurut Rivai (2015) motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Menurut Yusuf (2018) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi adalah sebab dari tindakan.

Terry (2013) berpendapat motivasi kerja adalah suatu keinginan dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk bertindak sesuatu. Sedangkan motivasi kerja menurut Manullang adalah sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang karyawan agar mereka bersemangat

dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang-orang tersebut. Wahjosumadjo (2017) menyatakan, “motivasi kerja merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap kebutuhan persepsi dan kepuasan yang terjadi pada diri seseorang.

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi.

2. Faktor-faktor Motivasi Kerja

Wirawan (2013) mengemukakan faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

a. *Supervise*

Dengan *Technical Supervisor* yang menimbulkan kekecewaan dimaksud adanya ketidakmampuan di pihak atasan, bagaimana caranya mensupervisi dari segi teknis pekerjaan yang merupakan tanggung jawabnya atau atasan mempunyai kecakapan teknis yang lebih rendah dari yang diperlukan dari kedudukannya, untuk mengatasi hal ini para manajer harus berusaha memperbaiki dirinya dengan jalan mengikuti pelatihan dan pendidikan.

b. Hubungan interpersonal

Hubungan interpersonal ini menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya. Dimana kemungkinan bawahan merasa tidak dapat bergaul dengan atasannya.

c. Kondisi kerja fisik

Masing-masing manajer dapat berperan dalam berbagai hal agar keadaan masing-masing bawahan menjadi lebih sesuai. Misalnya ruangan khusus bagi unitnya, penerangan, perabotan, suhu udara dan kondisi fisik lainnya. Menurut Herzberg seandainya kondisi lingkungan yang baik dapat tercipta, prestasi tinggi dapat tercipta, prestasi tinggi dapat dihasilkan melalui konsentrasi pada kebutuhan-kebutuhan ego dan perwujudan diri yang lebih tinggi.

d. Gaji

Pada umumnya masing-masing manajer tidak dapat menentukan sendiri skala yang berlaku dalam unitnya. Namun demikian masing-masing manajer mempunyai kewajiban menilai apakah jabatan-jabatan dibawah pengawasannya mendapat kompensasi sesuai pekerjaan yang mereka lakukan. Para manajer harus berusaha untuk mengetahui bagaimana jabatan di dalam perusahaannya diklasifikasikan dan elemen-elemen apa saja yang menentukan pengklasifikasian itu.

e. Kebijakan dan praktik perusahaan

Yang menjadi sorotan disini adalah kebijaksanaan personalia. *Policy personalia* umumnya dibuat dalam bentuk tertulis. Biasanya yang dibuat dalam bentuk tertulis adalah baik, karena itu yang utama adalah bagaimana pelaksanaan dan praktek. Pelaksanaan kebijaksanaan dilakukan masing-masing manajer agar apa yang ditulis benar-benar direalisasikan dalam praktek oleh masing-masing manajer yang bersangkutan. Dalam hal ini supaya mereka berbuat seadil-adilnya.

f. Benefit dan sekuritas pekerjaan.

Benefit dan sekuritas pekerjaan adalah obyek utama yang dimanfaatkan untuk menghasilkan profit, baik bagi investor, perusahaan efek, atau pengawasnya. Karyawan wajib menghasilkan return bagi perusahaan, sesuai dengan target yang telah ditentukan.

g. Kecemasan

Kecemasan kerja adalah perasaan cemas seperti tegang dan ketakutan pada sesuatu yang akan terjadi di lingkungan kerja. Kecemasan kerja mengacu pada pola pemikiran dan respon fisik serta perilaku karena kemungkinan performa yang ditunjukkan oleh pekerja tidak begitu baik.

Menurut Wibowo (2014) Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

1. *Energize*, adalah yang dilakukan pemimpin ketika mereka menetapkan contoh yang benar, mengkomunikasikan yang jelas dan menantang dengan cara yang tepat. Hal tersebut dilakukan dengan *exemplify*, *communicate* dan *challenge*.
2. *Encourage*, adalah apa yang dilakukan pemimpin untuk pendukung proses motivasi melalui pemberdayaan, coaching dan penghargaan. *Encourage* dilakukan dengan cara *empower*, *coach* dan *recognize*.
3. *Exhorting*, adalah bagaimana pemimpin menciptakan pengalaman berdasarkan pengorbanan dan inspirasi yang menyiapkan landasan dimana motivasi berkembang. *Exhorting* dilakukan melalui *sacrifice* dan *inspire*.

Menurut George & Jones (2015) Indikator Motivasi Beberapa indikator

motivasi menurut yakni:

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 5/5/23

Access From (repository.uma.ac.id)5/5/23

1. Perilaku Karyawan

Kemampuan karyawan memilih perilaku bekerja yang akan mereka pilih. Perilaku karyawan yang baik dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja.

2. Usaha Karyawan

Hal ini berkaitan dengan usaha keras yang dilakukan karyawan dalam bekerja. Usaha keras yang dilakukan karyawan menandakan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja.

3. Kegigihan Karyawan

Kegigihan karyawan mengacu pada perilaku seseorang yang tetap ingin bekerja walaupun adanya rintangan, masalah, dan halangan. Kegigihan karyawan yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi yang tinggi.

Anoraga (2015), menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja sebagai berikut:

1. *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, diganti dan lain sebagainya. Adanya kemungkinan bahwa karyawan dapat dirumahkan, diberhentikan, digeser sewaktu-waktu, merupakan faktor pertama yang mengurangi ketenangan dan kegairahan kerja seseorang.

2. *Opportunities for Advancement* (kesempatan untuk mendapatkan kemajuan)

Faktor ini menjadi penting karena berkaitan dengan kebutuhan manusia untuk mendapatkan penghargaan, perhatian terhadap dirinya dan juga prestasinya.

3. Kondisi kerja yang menyenangkan

Suasana lingkungan kerja yang harmonis, tidak tegang, tidak suram atau tidak menimbulkan rasa asing merupakan syarat bagi timbulnya gairah kerja.

4. *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.

5. Kompensasi atau gaji atau imbalan

Faktor ini walaupun pada umumnya tidak menempati urutan paling atas tetapi masih merupakan faktor yang mudah mempengaruhi ketenangan dan kegairahan atau motivasi kerja.

Berdasarkan atas beberapa pendapat yang dikemukakan para ahli dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor motivasi kerja adalah: supervise, hubungan interpersonal, gaji, kebutuhan, keinginan, kecemasan kerja, kepuasan kerja, prestasi kerja yang dihasilkan.

3. Aspek-Aspek Motivasi Kerja

Menurut Munandar (2017) menjelaskan tentang aspek-aspek motivasi kerja adalah:

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 tersendiri 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.

Menurut Ella (2015) Ada tiga aspek-aspek motivasi kerja yaitu sebagai berikut:

- a. Arah Perilaku (*Direction of behavior*) adalah perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja, diukur melalui adanya kemauan untuk menyelesaikan pekerjaan dan ketaatan pada pertaturan.
- b. Tingkat Usaha (*Level of effort*) yakni mengenai seberapa keras usaha seseorang untuk bekerja sesuai dengan perilaku yang telah dipilih, diukur melalui keseriusan dalam bekerja dan kemauan untuk menjadi lebih baik dari yang sebelumnya.
- c. Tingkat Kegigihan (*Level of persistence*) yakni mengenai seberapa keras seseorang akan terus berusaha untuk menjalankan perilaku yang telah dipilih, diukur melalui kemauan untuk mengembangkan keahlian dan memajukan perusahaan serta kegigihan bekerja walaupun lingkungan kurang mendukung.

Robbins dan Judge (2013), menyatakan aspek-aspek motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- a. Memiliki sifat agresif.
- b. Kreatif dalam melakukan pekerjaan.
- c. Mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari.
- d. Mematuhi jam kerja.
- e. Menyelesaikan tugas yang diberikan dengan kemampuan.

- f. Inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja, kesetiaan dan kejujuran, terjalin hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan, tercapainya tujuan perorangan dan tujuan organisasi, dan menghasilkan informasi yang akurat dan tepat.

Dari beberapa pendapat para pakar di atas dapat diambil kesimpulan bahwa aspek-aspek dari motivasi kerja ialah adanya kedisiplinan karyawan, imajinasi yang tinggi dan kreatif, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, tanggung jawab dalam mengerjakan pekerjaan, *direction of behavior* (perilaku), *level of effort* (tingkat usaha), *level of persistence* (tingkat kegigihan), kemauan, kebutuhan, rasa aman.

4. Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Jenis-jenis motivasi kerja dapat di kelompokkan menjadi dua jenis menurut Hasibuan (2016), yaitu:

- a. Motivasi positif (insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- b. Motivasi negatif (insentif negatif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum.

Menurut Bedjo Siswanto (2017) membagi bentuk motivasi menjadi dua yakni :

a. Insentif material

Yaitu insentif atau imbalan yang diberikan kepada karyawan berupa materi, seperti misalnya uang atau bentuk barang-barang yang lain.

b. Insentif non material

Yaitu insentif atau balas jasa (imbalan) yang diberikan kepada para karyawan (bawahan) berupa non materi, misalnya pujian, penghargaan, promosi adanya pemberian sarana atau faktor kemudahan dan lain sebagainya.

Menurut Sumaryati (2018) jenis-jenis motivasi kerja karyawan adalah sebagai berikut :

a. Insentif

Insentif merupakan suatu bentuk rangsangan yang dapat menjadikan seseorang lebih bergairah dan produktif. Insentif sebagai motivasi kerja dilakukan dengan pengaturan suatu kondisi dan situasi untuk meningkatkan motif kerja karyawan.

b. *Carrot and Stick Approach*

Prinsip motivasi ini dilakukan dengan bentuk hadiah dan hukuman. Jadi, bagi karyawan yang telah menunjukkan aktivitas atau kreativitas yang baik, ia diberikan hadiah atau reward. Sebaliknya, bila karyawan menunjukkan penurunan terhadap aktivitas kerja, maka ia diberi semacam hukuman atau punishment. Pendekatan motivasi seperti ini cukup populer dalam kepemimpinan perusahaan. Pendekatan ini biasa dikenal dengan prinsip *carrot and stick approach* atau pendekatan wortel dan tongkat.

c. Pendekatan Kemanusiaan

Pendekatan kemanusiaan ini maksudnya dilakukan dengan membuat pendekatan yang lebih akrab. Sehingga, komunikasi yang sifatnya formal dalam hubungan antar individu bisa jadi lebih informal. Bentuk pendekatan kemanusiaan ini merupakan perpaduan dari pendekatan yang efektif. Sebab, di dalam manajemen terdapat hierarki dan jenjang kewenangannya tetap harus disadari serta ditaati oleh masing-masing pejabat dan juga staf.

d. Supervisi

Supervisi ini adalah bentuk sub sistem dari kegiatan manajemen. Prinsipnya adalah upaya untuk menggali, memanfaatkan, serta mengembangkan sumber daya manusia dengan cara mengadakan bimbingan penyuluhan, wawancara diskusi, pertemuan staf, pengarahan dan lain jenisnya. Supervisi ini biasanya dilakukan dengan cara pengendalian langsung dari atasan. Sebagai contoh, bentuk kunjungan kerja di lapangan atau yang biasa dikenal dengan inspeksi mendadak atau sidak.

e. Pembinaan Disiplin

Pembinaan disiplin ini bertujuan agar jiwa disiplin bisa tertanam pada masing-masing karyawan. Artinya, terdapat kematangan proses belajar serta kesadaran untuk menerima kekuasaan serta control dari atasan maupun perusahaan.

Dari semua jenis motivasi tersebut dapat disimpulkan bahwa sekalipun memiliki perbedaan dalam memberikan dorongan namun dari masing-masing jenis tersebut memiliki tujuan yang sama yaitu meningkatkan motivasi yang ada

pada seorang individu agar mampu melaksanakan tugasnya secara maksimal dan mencapai kepuasan yang diinginkan.

5. Manfaat Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2016) ada sebelas tujuan dari pemberian motivasi kerja yaitu:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
3. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai organisasi.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai.
6. Mengefektifkan pengadaan pegawai.
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
8. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi pegawai.
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai.
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.
11. Meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Manfaat motivasi kerja yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya, pekerjaan diselesaikan sesuai dengan standard yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang akan senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya, orang pun akan merasa dihargai atau diakui.

Hal ini terjadi karena pekerjaannya betul-betul berharga bagi orang yang termotivasi dan orang akan bekerja keras, hal ini dimaklumi karena dorongan yang begitu tinggi untuk menghasilkan sesuai target yang mereka tetapkan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan, semangat juangnya akan tinggi, hal ini akan memberikan suasana kerja yang bagus.

Dengan demikian, berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pemberian motivasi oleh pimpinan terhadap karyawan sangat diperlukan dalam usaha mencapai suatu tujuan organisasi, karena pemberian motivasi sangatlah menunjang karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

B. 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 (Wiramihardja, 2015). 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 (Ramaiah, 2013).

Menurut Fauziah dan Widuri (2017) 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 (Rochman, 2014).

Kesimpulan yang dapat diambil dari beberapa pendapat diatas bahwa kecemasan adalah rasa takut atau khawatir pada situasi tertentu yang sangat mengancam yang dapat menyebabkan kegelisahan karena adanya ketidakpastian dimasa mendatang serta ketakutan bahwa sesuatu yang buruk akan terjadi.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecemasan

Menurut Ramaiah (2015) ada beberapa faktor yang mempengaruhi 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, dan ini dapat menyebabkan timbulnya kecemasan.

Faktor yang mempengaruhi terjadinya kecemasan menurut Djiwandono (2017) yaitu:

a. Keyakinan Diri

Tingkat keyakinan diri akan mempengaruhi kecemasan pada setiap individu.

b. Dukungan Sosial

Meliputi dukungan yang diberikan dari orang terdekat. Hal tersebut membuat individu merasa diperhatikan, dicintai dan berharga sehingga akan mempengaruhi individu.

c. *Modelling*

Modelling dapat mengubah perilaku seseorang dengan melihat cara orang lain melakukan sesuatu.

Faktor yang mempengaruhi terjadinya kecemasan menurut Nevid,

Rathus & Greene (2015), yaitu:

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 5/5/23

Access From (repository.uma.ac.id)5/5/23

a. Faktor Sosial Lingkungan

Meliputi pemaparan dari peristiwa yang mengancam dan membuat traumatis seseorang, mengamati respon orang lain terhadap ketakutan, dan kurang mendapatkan dukungan sosial

b. Faktor Biologis

Meliputi predisposisi genetik, iregularitas dalam fungsi dari neurotransmitter, serta abnormalitas dalam otak yang memberi sinyal bahaya atau menghambat tingkah laku repetitif.

c. Faktor Perilaku

Meliputi pemasangan stimuli aversif dan stimuli yang sebelumnya netral, kelegaan dari kecemasan karena melakukan suatu kegiatan yang kompulsif atau menghindari stimuli fobik, dan kurangnya kesempatan untuk pemuahan karena penghindaran terhadap objek atau situasi yang ditakuti.

d. Faktor Kognitif dan Emosional

Meliputi konflik psikologis yang tidak terselesaikan serta prediksi berlebihan tentang ketakutan, keyakinan yang irasional, sensitive dengan adanya ancaman dan kecemasan, salah atribusi dari sinyal tubuh, dan *self-efficacy* yang rendah.

Kesimpulan yang dapat diambil dari pendapat di atas bahwa faktor-faktor yang sering mempengaruhi kecemasan adalah lingkungan, perilaku individu dan emosional individu.

3. Aspek-Aspek Kecemasan

Menurut Gail W. Stuart (2016) membagi aspek kecemasan (*anxiety*)

dalam respon perilaku, kognitif, dan afektif, diantaranya:

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 5/5/23

Access From (repository.uma.ac.id)5/5/23

a. Perilaku

Berupa gelisah, tremor, berbicara cepat, kurang koordinasi, menghindar, lari dari masalah, waspada, ketegangan fisik, dll.

b. Kognitif

Berupa konsentrasi terganggu, kurang perhatian, mudah lupa, kreativitas menurun, produktivitas menurun, bingung, sangat waspada, takut kehilangan kendali, mengalami mimpi buruk, dll.

c. Afektif

Berupa tidak sabar, tegang, gelisah, tidak nyaman, gugup, waspada, ketakutan, waspada, kekhawatiran, mati rasa, merasa bersalah, malu, dll.

Aspek-aspek kecemasan menurut Nevid dkk (2015) terbagi menjadi tiga aspek, yaitu:

a. Aspek Fisik

Gangguan yang terjadi pada fisik individu yang mengalami kecemasan meliputi produksi keringat yang lebih banyak, gemetar, perasaan mual, panas dingin, jantung berdetak kencang, sesak nafas, gelisah, perasaan lemas, diare, dan buang air kecil lebih sering dari biasanya.

b. Aspek Perilaku

Perilaku individu yang mengalami kecemasan akan menjadi berbeda dari biasanya, meliputi perilaku menghindar, ketergantungan terhadap orang lain, dan individu cenderung menghindari atau meninggalkan situasi yang dapat memicu timbulnya kecemasan.

c. Aspek Kognitif

Individu yang mengalami kecemasan akan merasakan kekhawatiran yang berlebih terhadap sesuatu yang akan terjadi. Individu akan merasa terancam oleh seseorang atau peristiwa yang akan terjadi, dan merasakan kebingungan serta kekhawatiran akan ditinggal seorang diri.

Aspek-aspek kecemasan menurut Blackburn dan Davidson (2016) terdiri dari beberapa aspek yaitu:

a. Aspek Suasana Hati

Aspek Suasana hati merupakan perasaan mudah marah dan perasaan tegang pada diri seseorang.

b. Aspek Pikiran

Aspek pikiran yaitu perasaan khawatir dengan sesuatu yang tidak jelas, sulit untuk berkonsentrasi, menganggap besar suatu masalah, merasa bahwa dirinya sebagai individu yang sangat sensitif, merasa tidak berdaya dan pikiran yang kosong.

c. Aspek Motivasi

Aspek motivasi merupakan perasaan ingin melarikan diri dari suatu masalah, menghindari suatu keadaan yang dapat menimbulkan perasaan cemas dan takut, serta rasa ketergantungan yang tinggi.

d. Aspek Perilaku

Aspek perilaku merupakan perasaan gelisah, gugup, dan waspada yang berlebihan terhadap sesuatu.

e. Aspek Gejala Biologis

Aspek gejala biologis merupakan perubahan yang terjadi secara biologis terhadap seseorang seperti tubuh akan memproduksi keringat lebih banyak dari biasanya, gemetar, mual, jantung berdebar lebih kencang, merasa pusing, dan mulut akan terasa kering.

Kesimpulan yang dapat diambil dari pendapat diatas bahwa aspek-aspek kecemasan terdiri dari perilaku, kognitif dan afektif.

4. Jenis-Jenis Kecemasan

Semua orang pasti mengalami kecemasan pada derajat tertentu, Menurut Peplau, dalam Mulyasari et al. (2020) mengidentifikasi empat jenis kecemasan, yaitu :

a. Kecemasan Ringan

Kecemasan ini berhubungan dengan kehidupan sehari-hari. Kecemasan ini dapat memotivasi belajar menghasilkan pertumbuhan serta kreatifitas. Tanda dan gejala antara lain: persepsi dan perhatian meningkat, waspada, sadar akan stimulus internal dan eksternal, mampu mengatasi masalah secara efektif serta terjadi kemampuan belajar. Perubahan fisiologi ditandai dengan gelisah, sulit tidur, hipersensitif terhadap suara, tanda vital dan pupil normal.

b. Kecemasan Sedang

Kecemasan sedang memungkinkan seseorang memusatkan pada hal yang penting dan mengesampingkan yang lain, sehingga individu mengalami perhatian yang selektif, namun dapat melakukan sesuatu yang lebih terarah. Respon fisiologi: sering nafas pendek, nadi dan tekanan darah naik, mulut kering, gelisah, konstipasi. Sedangkan respon kognitif yaitu lahan persepsi

menyempit, rangsangan luar tidak mampu diterima, berfokus pada apa yang menjadi perhatiaannya.

c. Kecemasan Berat

Kecemasan berat sangat mempengaruhi persepsi individu, individu cenderung untuk memusatkan pada sesuatu yang terinci dan spesifik, serta tidak dapat berfikir tentang hal lain. Semua perilaku ditujukan untuk mengurangi ketegangan. Tanda dan gejala dari kecemasan berat yaitu: persepsinya sangat kurang, berfokus pada hal yang detail, rentang perhatian sangat terbatas, tidak dapat berkonsentrasi atau menyelesaikan masalah, serta tidak dapat belajar secara efektif. Pada tingkatan ini individu mengalami sakit kepala, pusing, mual, gemetar, insomnia, palpitasi, takikardi, hiperventilasi, sering buang air kecil maupun besar, dan diare. Secara emosi individu mengalami ketakutan serta seluruh perhatian terfokus pada dirinya.

d. Panik

Pada tingkat panik dari kecemasan berhubungan dengan terperangah, ketakutan, dan teror. Karena mengalami kehilangan kendali, individu yang mengalami panik tidak dapat melakukan sesuatu walaupun dengan pengarahan. Panik menyebabkan peningkatan aktivitas motorik, menurunnya kemampuan berhubungan dengan orang lain, persepsi yang menyimpang, kehilangan pemikiran yang rasional. Kecemasan ini tidak sejalan dengan kehidupan, dan jika berlangsung lama dapat terjadi kelelahan yang sangat bahkan kematian. Tanda dan gejala dari tingkat panik yaitu tidak dapat fokus pada suatu kejadian.

Menurut Menurut Freud (2016) ada tiga macam kecemasan, yaitu

kecemasan realistik, kecemasan moral dan kecemasan neurotik.

- a. Kecemasan realistis adalah ketakutan terhadap bahaya dari dunia eksternal, dan taraf kecemasan sesuai dengan derajat ancaman yang ada.
- b. Kecemasan moral adalah ketakutan terhadap hati nurani sendiri. Orang yang hati nuraninya berkembang baik cenderung merasa berdosa apabila dia melakukan sesuatu yang berlawanan dengan kode moral yang dimilikinya. Ini akan kita rasakan ketika ancaman datang bukan dari luar, dari dunia fisik, tapi dari dunia sosial superego yang telah terinternalisasikan ke dalam diri kita. Kecemasan moral ini adalah kata lain dari rasa malu, rasa bersalah atau rasa takut mendapat sanksi.
- c. Kecemasan neurotik adalah ketakutan terhadap hukuman yang bakal diterima dari orang tua atau figur penguasa lainnya kalau seseorang memuaskan insting dengan caranya sendiri, yang diyakininya bakal menuai hukuman. Kecemasan neurotik merupakan kecemasan individu akibat khawatir tidak mampu mengatasi atau menekan keinginan-keinginan primitifnya.

Menurut De Clerd (2017) kecemasan dapat dibagi dalam dua jenis, yaitu sebagai berikut :

1. *State Anxiety*, adalah reaksi emosi sementara yang timbul pada situasi tertentu, yang dirasakan sebagai suatu ancaman. *State Anxiety* beragam dalam aktivitas dan waktu, contoh: saat menghadapi ujian. Keadaan ini ditentukan oleh perasaan ketegangan yang subjektif.
2. *Trait Anxiety*, menunjuk pada ciri atau sifat seseorang yang cukup stabil yang mengarahkan seseorang untuk menginterpretasikan suatu keadaan sebagai suatu ancaman yang disebut dengan *anxiety process* (kecenderungan akan kecemasan). Orang ini cenderung untuk merasakan berbagai macam

keadaan sebagai keadaan yang membahayakan atau mengancam, cenderung untuk menggapai dengan reaksi kecemasan.

Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa jenis-jenis kecemasan yaitu terdiri dari kecemasan ringan, kecemasan sedang, kecemasan berat dan panik.

5. Dampak Kecemasan

Menurut Yustinus dalam Arifiati and Wahyuni (2019), membagi beberapa dampak dari kecemasan ke dalam beberapa simtom, antara lain:

a. Simtom Suasana Hati

Individu yang mengalami kecemasan memiliki perasaan akan adanya hukuman dan bencana yang mengancam dari suatu sumber tertentu yang tidak diketahui. Orang yang mengalami kecemasan tidak bisa tidur, dan dengan demikian dapat menyebabkan sifat mudah marah.

b. Simtom Kognitif

Simtom kognitif yaitu kecemasan dapat menyebabkan kekhawatiran dan keprihatinan pada individu mengenai hal yang tidak menyenangkan yang mungkin terjadi. Individu tersebut tidak memperhatikan masalah yang ada, sehingga individu sering tidak bekerja atau belajar secara efektif, dan akhirnya akan menjadi lebih merasa cemas.

c. Simtom Motor

Orang-orang yang mengalami kecemasan sering merasa tidak tenang, gugup, kegiatan motorik menjadi tanpa arti dan tujuan, misalnya jari kaki mengetuk- ngetuk, dan sangat kaget terhadap suara yang terjadi secara tiba-tiba.

Simtom motor merupakan gambaran rangsangan kognitif yang tinggi pada

individu dan merupakan usaha untuk melindungi dirinya dari apa saja yang dirasanya mengancam.

Berdasarkan pendapat ahli mengenai dampak kecemasan di atas, dapat disimpulkan bahwa dampak kecemasan yang dapat timbul yaitu simtom suasana hati, simtom kognitif dan simtom motor.

C. Hubungan Antara Kecemasan Menghadapi Masa Berakhirnya Kontrak Kerja Dengan Motivasi Kerja

Pada penelitian Herawati (2017) yang berjudul Hubungan Antara Kecemasan Isu PHK Dengan Motivasi Kerja Karyawan PT. Bumi Karyatama Raharja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kecemasan isu PHK dengan motivasi kerja karyawan PT. Bumi Karyatama Raharja. Populasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu karyawan PT. Bumi Karyatama Raharja sebanyak 50 karyawan. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini yaitu sampling jenuh, dimana menggunakan seluruh populasi untuk dijadikan sampel sehingga jumlah sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 50 karyawan. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu kuantitatif. Hasil penelitian ini menemukan bahwa 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. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kecemasan memiliki hubungan terhadap motivasi kerja karyawan khususnya karyawan kontrak.

Penelitian Kube (2017) yang berjudul Hubungan Antara Kecenderungan Kecemasan Akan Isu Pemutusan Hubungan Kerja dengan Motivasi Kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kecenderungan kecemasan akan isu pemutusan hubungan kerja dengan motivasi kerja. Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan pada PT. Hasta Ayu Nusantara Samarinda sebanyak 155 karyawan. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini yaitu sampling jenuh, dimana menggunakan seluruh populasi untuk dijadikan sampel sehingga jumlah sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 155 karyawan. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu kuantitatif. Hasil penelitian ini menemukan bahwa tidak ada korelasi antara kecenderungan kecemasan akan masalah pemutusan hubungan kerja dengan motivasi kerja karyawan yaitu nilai koefisien korelasi Rank Spearman sebesar 0,092 dengan signifikansi sebesar 0323. Artinya tidak selamanya kecemasan dalam diri seseorang dapat mempengaruhi motivasi kerja orang tersebut. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kecemasan karyawan maka belum tentu menurunkan motivasi kerja karyawan.

Pada penelitian Widyantari (2020) mengenai Pengaruh Kecemasan Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT X di Kota Salatiga. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecemasan menghadapi pemutusan hubungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT X di Kota Salatiga. Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan pada PT X di Kota Salatiga sebanyak 73 karyawan. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini yaitu sampling jenuh, dimana menggunakan seluruh populasi untuk dijadikan sampel sehingga jumlah sampel pada peneliti-

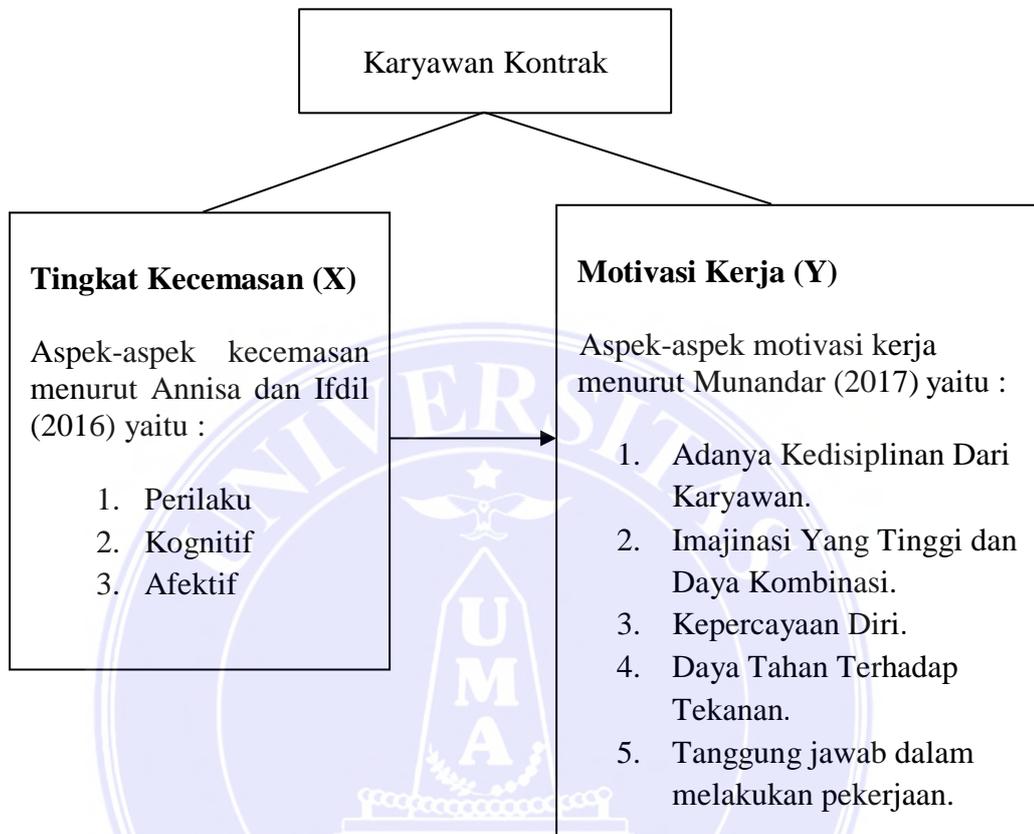
an ini yaitu sebanyak 73 karyawan. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu kuantitatif. Hasil penelitian ini menemukan bahwa kecemasan menghadapi pemutusan hubungan kerja mempengaruhi motivasi kerja sebesar 26,8% sedangkan sisanya sebesar 73,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Selanjutnya peneliti dapat mengkaji berdasarkan usia, jabatan dan juga meneliti variabel lain yang menjadi faktor motivasi kerja, misalnya status perkawinan antara karyawan yang sudah menikah dibandingkan dengan karyawan yang belum menikah, masa kerja karyawan di suatu perusahaan. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kecemasan kerja pada karyawan maka akan menurunkan motivasi kerja karyawan.

Penelitian internasional Adabi (2020) yang berjudul *The Relationship Among Anxiety, Motivation and Burnout: A Study Of Iranian EFL Teacher*. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan antara kecemasan, motivasi dan stress kerja. Populasi pada penelitian ini yaitu guru pada Iranian EFL sebanyak 80 guru. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini yaitu sampling jenuh, dimana menggunakan seluruh populasi untuk dijadikan sampel sehingga jumlah sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 80 guru. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu kuantitatif. Hasil penelitian ini menemukan bahwa ada hubungan yang signifikan antara burnout guru dengan faktor penelitian seperti motivasi dan kecemasan guru. Akhirnya, beberapa implikasi pedagogis studi tentang peningkatan kinerja guru di sekolah disajikan. Temuan penelitian ini memberikan banyak penekanan pada perancangan dan penyelenggaraan program pelatihan guru dengan perhatian

khusus pada ciri-ciri psikologis seperti motivasi dan kecemasan guru bahasa untuk mengurangi kemungkinan kelelahan yang hebat, yang mungkin dirasakan oleh sebagian besar guru bahasa setelah beberapa tahun belajar. pengalaman mengajar. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kecemasan memiliki hubungan dengan motivasi dan stress kerja.

Penelitian Zanni (2020) tentang *Will Anxiety Boost Motivation? The Relationship Between Anxiety and Motivation in Foreign*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kecemasan dan motivasi kerja. Populasi pada penelitian ini yaitu sebanyak 173 karyawan. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini yaitu sampling jenuh, dimana menggunakan seluruh populasi untuk dijadikan sampel sehingga jumlah sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 173 karyawan. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu kuantitatif. Hasil penelitian ini menemukan bahwa memfasilitasi kecemasan secara signifikan dan positif berkorelasi dengan motivasi intrinsik dan ekstrinsik, serta amotivasi (status tidak termotivasi secara intrinsik atau ekstrinsik). Selain itu, kecemasan yang melemahkan juga berkorelasi signifikan dengan motivasi dan amotivasi ekstrinsik. Temuan memberikan dukungan teoritis untuk kemungkinan menggunakan kecemasan untuk meningkatkan motivasi dalam konteks pembelajaran bahasa asing. Studi masa depan dapat menggunakan temuan untuk mengeksplorasi penyebab memfasilitasi kecemasan, faktor penyebab motivasi dan kemudian menarik hubungan antara kecemasan dan motivasi untuk meningkatkan hasil belajar bahasa asing. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kecemasan memiliki hubungan dengan motivasi kerja.

D. Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

E. Hipotesis

Berdasarkan tinjauan teori dan uraian permasalahan yang dikemukakan, maka hipotesis yang diajukan oleh peneliti yaitu “Terdapat hubungan negatif antara kecemasan dalam menghadapi berakhirnya kontrak kerja dengan motivasi kerja”, dengan asumsi semakin tinggi kecemasan dalam menghadapi berakhirnya kontrak kerja maka semakin rendah motivasi kerja karyawan, begitu juga sebaliknya semakin rendah kecemasan dalam menghadapi berakhirnya kontrak kerja maka akan semakin tinggi motivasi kerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Tipe Penelitian ini adalah Penelitian Kuantitatif. Metode ini disebut sebagai metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2018). Penelitian ini merupakan penelitian korelasional. Penelitian korelasi atau korelasional adalah suatu penelitian untuk mengetahui hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih tanpa ada upaya untuk mempengaruhi variabel tersebut sehingga tidak terdapat manipulasi variabel. Penelitian korelasional bertujuan untuk menyelidiki sejauh mana variasi pada suatu variabel berkaitan dengan variasi pada satu atau lebih variabel lain, berdasarkan koefisien korelasi Azwar (2015).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

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

1. Variabel Bebas adalah : Kecemasan
2. Variabel Terikat adalah : Motivasi Kerja

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Adapun definisi variabel dari penelitian diatas yaitu:

1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke ter-

capainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi.

2. Kecemasan

Kecemasan adalah rasa takut atau khawatir pada situasi tertentu yang sangat mengancam yang dapat menyebabkan kegelisahan karena adanya ketidakpastian dimasa mendatang serta ketakutan bahwa sesuatu yang buruk akan terjadi.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2018), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun populasi dari penelitian ini adalah Karyawan Kontrak pada PT. BNI (Persero) Tbk Cabang Medan sebanyak 90 Karyawan. Adapun ciri-ciri karyawan yang memiliki kinerja kurang baik yaitu karyawan yang tidak menjalankan jobdesk yang telah diberikan dengan baik, misalnya tidak melayani nasabah dengan ramah, tidak dapat membantu kebutuhan nasabah dengan baik, tidak dapat mencapai target setiap bulannya, terdapat kesalahan pada saat mengerjakan laporan harian dan bulanan, tidak menjalankan *roleplay* produk dan sop yang benar dalam melayani nasabah setiap 2 minggu sekali.

2. Sampel

Sampel menurut Hadi (2014), adalah sebagian dari populasi atau wakil populasi yang diteliti dan sedikitnya memiliki sifat yang sama dan sampel ini yang akan dikenai langsung dalam penelitian. Pada penelitian ini, peneliti mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sampel pada penelitian ini sehingga didapat sampel sebanyak 90 Karyawan Kontrak PT. BNI (Persero) Tbk Cabang Medan. Adapun data karyawan yang dijadikan sampel pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1
Karakteristik Sampel Penelitian

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	<i>Frontliner</i>	60
2	Sumber Daya Manusia	30
Total		90

Sumber: PT. BNI Tbk Cabang Medan

3. Teknik Pengambilan Sampel

Peneliti ingin menggunakan teknik total sampling. Sugiyono (2018) mengatakan bahwa total sampling adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. *Total Sampling* disebut juga sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Maka dari uraian di atas, teknik penarikan sampel yang digunakan sebagai penelitian sebanyak 90 karyawan kontrak di PT. BNI (Persero) Tbk Cabang Medan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data-data penelitian dari sumber data (subyek maupun sampel penelitian). Teknik pengumpulan data merupakan suatu ke-

wajiban, karena teknik pengumpulan data ini nantinya digunakan sebagai dasar untuk menyusun instrumen penelitian. Instrumen penelitian merupakan seperangkat peralatan yang akan digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data-data penelitian (Kristanto, 2018). Dalam melakukan pengumpulan data, peneliti menggunakan survey. Metode penelitian survei digunakan untuk memperoleh atau mengumpulkan data informasi tentang populasi yang besar dengan menggunakan sampel yang relatif lebih kecil. Penelitian survei digunakan untuk memecahkan masalah-masalah isu skala besar yang aktual dengan populasi sangat besar, sehingga diperlukan sampel ukuran besar (Widodo, 2018). Penelitian ini menggunakan keusioner sebagai instrumen penelitian.

Skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur baik variabel bebas maupun variabel terikat dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala likert, skala ini umumnya menggunakan 4 (empat) angka penelitian. Skala variabel Kecemasan dan Motivasi Kerja dibuat berdasarkan skala Likert dengan empat pilihan jawaban. Pernyataan skala Likert mempunyai dua sifat yaitu *favourable* (mendukung pernyataan) dan *unfavourable* (tidak mendukung pernyataan). Setiap pernyataan memiliki empat alternatif jawaban, yaitu: sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Untuk variabel yang bersifat *favourable* diberi rentangan nilai 4 sampai dengan 1, sedangkan yang bersifat *unfavourable* diberi nilai 1 sampai dengan 4.

F. Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2018) Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data *valid* dengan alat ukur yang digunakan dalam meneliti, yaitu *quisioner*. Syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrument valid adalah nilai indeks valid adalah nilai indeks validitasnya ≥ 0.3 (Sugiyono, 2018). Oleh karena itu, semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi dibawah 0,3 harus diperbaiki karena dianggap tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut *Susan Stainbeck* dalam Sugiyono (2018) “reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data dan temuan-temuan”. Reliabilitas instrument digunakan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan menunjukkan konsistensi dalam mengukur gejala yang sama. Setelah dilakukan uji validitas, maka selanjutnya adalah mengukur reabilitas dari butir pernyataan/pertanyaan. Indikator dapat diterima apabila koefisien alpha di atas 0.70. Menurut Ghozali (2013), suatu konstruk atau *variable* dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Croanbach Alpha* > 0.70 .

G. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2018) Teknik analisa data merupakan suatu langkah yang paling menentukan dari suatu penelitian, karena analisa data berfungsi untuk menyimpulkan hasil penelitian. Model analisis data yang

digunakan pada penelitian ini adalah korelasi product moment dari Karl Pearson. Data diolah dengan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 22. Metode dan analisa data bertujuan untuk menyederhanakan seluruh data yang terkumpul, menyajikan secara sistematis, kemudian mengolah, menafsirkan, dan memaknai data tersebut. 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 tidaknya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat serta untuk mengetahui signifikansi penyimpangan dari linearitas hubungan tersebut. Apabila penyimpangan tersebut tidak signifikan maka hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat 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 V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

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

1. Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis *Korelasi Product Moment*, diketahui bahwa ada hubungan negatif antara kecemasan menghadapi masa berakhirnya kontrak kerja dengan motivasi kerja Karyawan Kontrak dimana $r_{xy} = -0,215$ dengan signifikan $p = 0,042 < 0,05$. Artinya semakin tinggi kecemasan menghadapi masa berakhirnya kontrak kerja maka semakin rendah motivasi kerja dengan demikian maka hipotesis dinyatakan diterima.
2. Berdasarkan hasil uji Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $r^2 = 0,046$. Ini menunjukkan bahwa kecemasan menghadapi masa berakhirnya kontrak kerja berkontribusi terhadap motivasi kerja sebesar 4.6%. Hal ini berarti kecemasan memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja meskipun pengaruhnya rendah.
3. Diketahui dari hasil penelitian ini bahwa kecemasan menghadapi masa berakhirnya kontrak kerja tinggi sebab nilai rata-rata empirik (82.47) lebih besar dari hipotetik (77.5), dan Motivasi kerja tergolong rendah sebab nilai rata-rata empirik (62.17) lebih rendah dari nilai rata-rata hipotetik (64.5).

B. Saran

1. Bagi PT. BNI (Persero) Tbk Cabang Medan diharapkan mampu mempertahankan atau bahkan meningkatkan motivasi kerja dengan cara mengendalikan kecemasan dikalangan karyawan, misalnya dengan cara memberikan pelatihan mengenai kecerdasan emosi, sehingga karyawan dapat mengendalikan emosi, mempunyai kesadaran diri yang tinggi, mempunyai empati yang tinggi, mempunyai kecakapan dalam membina hubungan dengan orang lain, yang mana semua itu akan dapat mendukung karyawan dalam menghadapi kecemasan yang tinggi dan pada akhirnya motivasi kerja karyawan akan meningkat.
2. Bagi karyawan khususnya karyawan kontrak diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja dari variable kecemasan dengan cara mengoptimalkan aspek-aspek yang terdapat pada variabel kecemasan tersebut seperti aspek perilaku, kognitif dan afektif. Selain itu karyawan kontrak juga disarankan untuk berproduktif, semangat, rajin dan disiplin agar saat penilaian kerja, karyawan dinilai baik oleh atasan dan mendapatkan perpanjangan kontrak atau menjadi karyawan tetap. Selain itu karyawan kontrak perlu untuk meningkatkan motivasi kerja agar memiliki kinerja yang tinggi agar diperoleh hasil kerja yang berkualitas tinggi agar dapat bersaing dengan karyawan tetap. Apabila kinerja yang dihasilkan maksimal tidak menutup kemungkinan masa kerja karyawan kontrak akan diperpanjang perusahaan.
3. Diharapkan PT. BNI Tbk Cabang Medan mampu meningkatkan motivasi kerja pada karyawan melalui suatu dorongan yang menyebabkan karyawannya mau bekerja, mewujudkan kebutuhan dan keinginannya, serta pencapai-

an tujuan dan sasaran perusahaan seperti memberikan bonus kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik, memuji setiap kinerja yang telah dilakukan karyawan serta memberikan kenaikan jabatan bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja yang sangat baik.



DAFTAR PUSTAKA

- Munandar, A.S. (2016). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : UI.
- Annisa, D., & Ifdil. (2016). Konsep Kecemasan (Anxiety) Pada Lanjut Usia (Lansia). *Jurnal Konselor Universitas Padang*. 5 (2). 93-99.
- Anoraga. (2015). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astuti, W. (2018). Pengaruh Perilaku Kepemimpinan pada Kinerja pegawai Dinas Tata Kota Pekanbaru. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*. Vol.8, No.2 : 73-83
- Chukwuma, E.M., & Obiefuna, O. (2014). Effect of Motivation on Employee Productivity : A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. *Journal of Managerial Studies and Research*. Vol. 2. No. 7
- Davidoff, L.L. (2016). *Introduction to Psychology*. Second Edition. New York: Mc Grow-Hill.
- Fauziah, F dan Julianti, W. (2017). *Psikologi Abnormal Klinis Dewasa*. Jakarta: UI Press.
- Hadi, A. (2014). *Prinsip Pengelolaan Pengambilan Sample Lingkungan*. Jakarta. Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan, M. S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Cetakan Ke-8. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Kube, B. A. (2017). Hubungan Antara Kecenderungan Kecemasan Akan Isu Pemutusan Hubungan Kerja dengan Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Psikologi*. Vol. 5 No. 1
- Luana, N.A., P, Lengkong, S., J.V.M., & Christine, I. (2012). Kecemasan pada Penderita Penyakit Gagal Ginjal Kronik yang Menjalani Hemodialisis di RS Universitas Kristen Indonesia. *Media Medika Indonesia*. Vol. 46. No. 3
- Newport, C. (2020). *Cara Berhasil Fokus di Dunia yang Ramai dan Penuh Gangguan*. Jakarta. Elex Media Komputindo
- Pamela, A.O., & Oloko. (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya : A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *Journal of Human Resource Studies*. Vol. 5. No. 2.

- Ramaiah, S. (2013). *Kecemasan Bagaimana Mengatasi Penyebabnya*. Jakarta: Pustaka Populer Obor.
- Rochman, K. L. (2014). *Kesehatan Mental*. Purwokerto: Fajar Media Press
- Siagian, S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singh, Y.G.. (2017). Level Of Academic Anxiety: Self Confidence And Their Relation With Academic Achievement In Secondary Students. *International Research Journal*. ISSN-0975-3486 RNI: RAJBIL 2009/30097 VOL. I * ISSUE
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharno. (2018). *Manajemen Pendidikan (Sebuah Pengantar Bagi Para Calon Guru)*. Surakarta: UNS Press.
- Wiramihardja. (2015). *Pengantar Psikologi Abnormal*. Bandung: Refika Aditama.
- Wirawan. (2013). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat
- Yancomala, O. (2014). Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Pegawai Di Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. Vol. 2. No. 5-6.
- Yunus, H.S. (2016). *Metodologi Penelitian Wilayah Kontemporer*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Lampiran 01. Kuesioner

KATA PENGANTAR

Selamat pagi Bapak/ibu saya Riska Anggreini adalah mahasiswa program sarjana Fakultas Psikologi di Universitas Medan Area yang sedang menjalankan penelitian dalam rangka penyelesaian skripsi.

Penelitian ini berupa survei kepada karyawan. Survei ini bukanlah merupakan ujian atau tes yang terkait dengan penilaian kerja anda. Oleh karena itu, kami berharap anda menjawab pernyataan-pernyataan yang ada sesuai dengan pikiran atau perasaan anda.

Hasil penelitian akan digunakan untuk kepentingan akademik dan data akan kami analisis secara kelompok. Dalam hal ini, kami menjamin kerahasiaan data Anda dari pihak manapun. Partisipasi Anda bersifat secara sukarela, dan Anda dapat memutuskan untuk menghentikan partisipasi Anda kapanpun Anda kehendaki. Waktu untuk mengerjakan survei ini adalah 15 menit.

Apabila Anda bersedia menjadi partisipan dalam penelitian ini, silahkan memilih tanda bersedia di lembar pengantar ini. Oleh karena itu, kami ucapkan terima kasih atas kesediaan Anda untuk berpartisipasi.

Saya telah membaca lembar pengantar penelitian ini dan memahami hak dan kewajiban saya sebagai responden. Oleh karena itu saya menyatakan:

- BERSEDIA
- TIDAK BERSEDIA

Untuk berpartisipasi dalam penelitian ini tanpa paksaan dari pihak manapun.

I. PETUNJUK PENGISIAN

Pada setiap nomor pernyataan berilah tanda benar (√) pada kolom yang tersedia sesuai dengan penilaian anda.

Keterangan jawaban:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju



II. DAFTAR KUESIONER

1. Kecemasan (X)

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	2	3			
1.	Saya tidak merasa khawatir ketika menghadapi masa berakhirnya kontrak kerja.				
2.	Saya tidak memikirkan masalah pemutusan kerja yang nanti saya hadapi				
3.	Pekerjaan yang saya lakukan tidak berjalan dengan baik karena rasa khawatir yang berlebihan				
4.	Rasa khawatir membuat saya sulit untuk melakukan seluruh pekerjaan yang diberikan atasan.				
5.	Saya tidak merasa tegang ketika mendengar isu pemutusan kontrak kerja.				
6.	Saya menghadapi berakhirnya masa kerja dengan santai.				
7.	Berakhirnya masa kontrak kerja membuat saya merasa tegang ketika menjalankan pekerjaan.				
8	Jantung saya berdebar ketika menghadapi berakhirnya masa kontrak kerja.				
9	Saya tetap menjalankan tugas dengan konsentrasi yang baik apapun itu masalah yang saya hadapai.				
10	Saya selalu fokus ketika menjelaskan info produk kepada nasabah.				
11	Konsentrasi saya terganggu setiap kali menghadapi masa kontrak kerja yang akan berakhir.				
12	Saya merasa tidak fokus ketika menjelaskan produk kepada nasabah.				
13	Pekerjaan yang saya lakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan.				
14	Saya bekerja dengan maksimal walaupun jam kerja saya sudah mendekati waktu untuk pulang kerja.				
15	Saya banyak melakukan kesalahan pada saat menjalankan tugas.				
16	Saya tidak bersemangat dalam bekerja ketika menghadapi pemutusan kontrak kerja.				

17	Saya merasa nyaman ketika menjalankan tugas yang diberikan atasan.				
18	Rekan kerja saya sangat menyenangkan dalam bekerja sama menyelesaikan tugas akhir bulan.				
19	Akhir-akhir ini saya merasa bekerja disini adalah hal yang menyenangkan.				
20	Saya merasa tidak nyaman ketika atasan memberikan tugas kepada saya				
21	Rekan kerja saya terlalu memilih-milih teman.				
22	Saya merasa tidak enak ketika pegawai tetap membandingkan insentif yang didapat dengan pegawai kontrak.				
23	Pekerjaan yang saya lakukan berjalan dengan baik sehingga saya tidak merasa gugup ketika ada penilaian kinerja.				
24	Saya merasa tenang ketika audit datang untuk memeriksa pekerjaan yang saya lakukan.				
25	Setiap ada penilaian kerja saya selalu merasa gugup.				
26	Saya merasa khawatir ketika audit datang untuk memeriksa pekerjaan saya.				
27	Saya sabar saat menghadapi complain nasabah.				
28	Saya tetap tenang mengerjakan pekerjaan yang diberikan terus ke saya dari pada rekan kerja saya				
29	Saya tetap menahan rasa kesal walaupun atasan sering menyinggung terkait pekerjaan dengan pemutusan hubungan kerja.				
30	Saya merasa kesal terhadap nasabah yang tidak sabar menunggu antrian.				
31	Rekan kerja saya selalu menghindar jika saya butuh bantuan untuk melalukan pekerjaan.				
32	Emosi saya langsung tidak terkendali ketika atasan saya menyinningung pemutusan hubungan kerja.				

2. Motivasi Kerja (Y)

No	Pernyataan	YA	TIDAK
1	2	3	
1.	Saya rutin mengerjakan laporan pekerjaan yang diberikan atasan di setiap sore hari.		
2.	Saya berusaha tiba dikantor 15 menit sebelum waktu yang telah ditentukan.		
3.	Saya lupa mengerjakan laporan akhir hari.		
4.	Saya selalu tiba paling terakhir pada saat datang ke kantor dibandingkan teman-teman saya.		
5.	Saya menggunakan seragam yang telah diberikan sesuai hari yang telah ditentukan		
6.	Saya memberikan laporan kinerja saya setiap bulan.		
7.	Saya beberapa kali tidak menggunakan seragam yang telah ditentukan perusahaan.		
8.	Saya ditegur atasan ketika mengumpulkan laporan terlambat.		
9.	Saya selalu tepat waktu hadir untuk briefing setiap pagi sebelum mulai bekerja		
10.	Saya rutin melakukan absensi dengan tepat waktu sehingga absen saya bersih.		
11.	Saya datang terlambat ketempat kerja sehingga telat mengikuti briefing.		
12.	Saya tidak mematuhi absensi dengan tepat waktu, dan membuat absen saya banyak yang tidak terisi karena saya telat hadir.		
13.	Saya dengan mudah mengeluarkan ide-ide untuk meningkatkan motivasi kerja saya.		
14.	Saya pernah dipuji oleh rekan kerja atas ide saya yang kreatif.		
15.	Saya menemukan cara yang berbeda untuk menawarkan produk kepada nasabah , sampai nasabah mau dengan produk tersebut.		
16.	Saya selalu mengalami kesulitan ketika ingin menemukan ide yang berhubungan dengan pekerjaan.		
17.	Saya mengalami kesulitan ketika ingin menemukan ide yang berhubungan dengan pekerjaan.		
18.	Saya tidak pernah memberikan crosalling produk.		
19.	Saya percaya diri dengan kemampuan kerja yang saya miliki.		
20.	Saya percaya diri bahwa hasil penilaian kinerja saya mendapatkan nilai sempurna.		

21	Saya merasa tidak percaya diri ketika atasan meminta pendapat saya.		
22	Saya tidak bersemangat ketika menjalankan pekerjaan.		
23	Saya yakin hasil kerja yang saya lakukan mengalami peningkatan.		
24	Saya yakin dengan pekerjaan yang saya lakukan.		
25	Saya yakin kontak kerja saya diperpanjang.		
26	Saya tidak merasa yakin dengan pekerjaan yang saya lakukan.		
27	Saya tidak dapat mengerjakan pekerjaan saya sendiri.		
28	Saya merasa kontrak kerja saya tidak akan dilanjutkan.		
29	Saya memiliki kemampuan atau kapasitas dan andalan dalam menjalankan tugas.		
30	Saya memiliki keterampilan dan kecakapan kerja yang baik		
31	Penilaian kinerja saya akan mendapatkan nilai yang sangat buruk		
32	Kualitas kerja saya tidak pernah mengalami peningkatan		
33	Saya mengerjakan tugas tambahan sesuai dengan waktu yang ditentukan.		
34	Dalam bekerja saya selalu mengatur waktu kerja dengan baik sehingga apabila ada kerja tambahan saya dapat menyelesaikannya		
35	Saya tidak dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan.		
36	Saya tidak suka dengan waktu kerja yang sangat mendesak.		
37	Saya memiliki stamina fisik yang baik pada saat melakukan pekerjaan yang berat sekalipun.		
38	Setiap kali bekerja saya selalu memastikan bahwa tubuh saya dalam keadaan fit.		
39	Stamina mengalami pusing jika beban kerja yang diberikan diluar job desk saya.		
40	Mata saya terasa sakit ketika melihat komputer terlalu lama.		
41	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan mudah.		
42	Saya tidak dapat mengerjakan tugas tepat waktu.		
43	Pekerjaan yang saya kerjakan sudah sesuai prosedur dengan teliti dan rapi		
44	Hasil kerja atas pekerjaan yang menjadi tugas saya selalu mendapat hasil yang baik.		

45	Saya tidak mengikuti prosedur dan kurang teliti.		
46	Saya belum pernah mendapatkan pujian atas hasil kerja yang telah saya kerjakan.		



Lampira 02. Tabulasi Penelitian

1. Tabulasi Penelitian Variabel Kecemasan (X)

No Responden	Nomor Item Pernyataan																															Jumlah
	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	31	
1	3	3	2	2	2	3	2	2	4	4	2	2	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	4	2	2	3	2	2	3	2	2	80
2	3	2	3	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87
3	3	3	1	1	3	3	1	2	4	4	1	1	3	3	2	2	4	4	4	1	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	77	
4	3	2	1	1	3	3	2	1	3	4	1	1	3	4	1	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	2	1	75
5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	94
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	31
7	2	1	3	2	2	2	3	3	4	4	3	1	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	2	2	4	4	3	2	2	2	83
8	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	77
9	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	1	2	3	3	3	2	2	4	3	2	2	3	3	3	3	3	2	76
10	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	1	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	77	
11	3	3	2	1	3	3	3	3	4	4	1	2	4	4	2	2	3	4	4	2	2	4	3	2	2	3	3	3	3	2	2	86
12	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	76
13	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	75
14	3	2	2	2	3	2	2	2	4	4	2	2	3	3	2	2	4	3	3	2	3	3	3	2	2	4	3	2	2	2	2	80
15	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	74
16	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	75
17	2	2	2	3	3	3	2	1	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	4	2	2	4	4	4	2	3	2	80
18	3	3	1	2	3	2	3	3	3	4	3	1	4	3	2	2	3	4	1	1	2	3	3	1	2	4	4	3	2	2	2	79
19	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	1	1	3	3	2	2	1	3	2	3	3	3	4	2	2	1	1	2	1	1	1	68
20	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	1	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	4	3	2	2	2	3	79
21	2	2	2	2	3	2	3	2	3	4	4	4	2	4	3	2	4	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	84
22	3	3	2	2	3	2	2	3	4	3	1	3	4	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	84
23	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	1	2	3	3	4	1	3	3	3	2	1	4	4	3	3	2	2	87
24	2	2	1	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	1	1	4	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	1	66
25	2	2	2	2	2	2	3	2	4	4	1	1	2	3	1	2	3	3	4	1	2	3	3	2	2	3	3	4	3	2	2	75

26	2	3	2	2	3	3	2	3	4	4	2	2	4	3	3	2	4	3	4	2	3	4	3	2	2	3	3	2	2	2	1	84	
27	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	2	3	4	4	3	2	3	4	2	2	4	3	3	3	2	1	90	
28	3	3	2	2	2	2	4	3	3	3	2	3	4	3	2	2	4	3	4	2	2	4	4	2	2	4	2	2	2	1	83		
29	2	2	2	2	2	2	1	2	4	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	1	3	3	3	2	1	72		
30	3	2	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	2	86	
31	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	1	77		
32	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	2	2	2	3	3	3	3	2	2	81	
33	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	2	4	4	4	2	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	2	88	
34	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	3	3	4	4	3	2	2	4	4	3	3	4	4	2	2	3	4	3	3	2	2	92	
35	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	84	
36	2	2	2	2	2	3	2	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	87	
37	4	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	4	4	4	3	1	4	4	3	4	2	3	4	2	1	2	2	3	3	2	1	85	
38	3	3	3	2	3	3	2	2	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	2	1	1	90	
39	3	3	2	3	3	2	2	2	2	4	2	2	3	3	2	1	1	3	3	2	2	4	2	2	1	2	3	2	2	1	1	71	
40	2	3	2	3	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	2	4	3	4	3	2	4	3	3	2	4	3	3	3	2	1	92	
41	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	3	3	3	2	2	90	
42	3	2	2	2	3	2	2	2	4	4	2	4	4	4	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	1	3	2	2	1	1	73	
43	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	2	1	90	
44	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	80
45	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	4	4	4	3	2	2	4	3	2	4	3	2	3	4	4	4	3	2	2	91	
46	4	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	2	91	
47	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	87	
48	3	3	2	3	2	2	3	3	3	4	2	3	4	4	2	3	3	4	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	2	93
49	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	4	3	3	4	3	2	1	83	
50	3	4	2	3	2	3	2	1	3	3	2	3	3	3	1	1	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	71
51	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	1	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	2	1	90
52	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	4	4	3	3	3	2	2	89	
53	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	1	2	87	
54	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	87	
55	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	2	2	1	87	
56	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	1	1	72	
57	3	3	4	3	2	2	1	3	3	3	2	2	2	2	3	1	1	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	74	
58	3	4	3	3	3	4	4	3	4	2	2	3	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	3	2	2	96

59	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3	4	2	3	3	2	3	2	2	3	90
60	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	4	3	2	4	2	3	3	3	2	2	1	81	
61	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	2	2	1	84		
62	4	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	86	
63	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	1	83	
64	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	1	1	3	3	3	2	3	2	2	1	3	3	2	3	1	1	70	
65	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	86	
66	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	1	2	2	1	78
67	3	3	1	2	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	1	2	2	2	77
68	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	87	
69	3	2	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	1	88
70	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	87
71	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	1	85
72	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	2	85
73	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	2	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	1	95
74	4	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	4	4	2	4	4	4	3	3	2	4	1	94
75	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	2	3	3	3	1	2	92
76	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	2	2	90
77	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	1	81
78	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	79
79	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	2	2	1	84
80	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	2	3	2	2	87
81	4	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	89
82	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	86
83	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	86
84	4	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	1	3	2	2	3	3	2	2	1	3	2	1	3	3	3	2	3	3	1	1	71
85	4	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	2	1	78
86	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	1	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	1	2	91
87	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1	82	
88	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	1	81	
89	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	2	2	84
90	3	2	3	3	2	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	2	2	87

2. Tabulasi Variabel Motivasi Kerja (Y)

No Res	Nomor Item Pernyataan																												Jumlah																						
	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	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43							
1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	68
2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	44
3	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	65	
4	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	67		
5	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	67		
6	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	69		
7	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	69			
8	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	70				
9	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	67				
10	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	68	
11	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	69					
12	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	68		
13	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	65					
14	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	67			
15	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	65				
16	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	65			
17	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	62		
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	86	
19	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	68				
20	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	64	
21	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	66			
22	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	67		
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	45		
24	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	60				
25	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	70		
26	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	81	
27	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	62			
28	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	66	

Lampiran 03. Hasil Output SPSS

1. Hasil Output SPSS Uji Validitas dan Reliabilitas Kecemasan (X)

Reliability

[DataSet2]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.923	31

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	75.50	110.259	.580	.920
P2	75.73	111.444	.528	.921
P3	76.00	111.034	.555	.921
P4	75.93	111.857	.441	.922
P5	75.53	110.740	.584	.920
P6	75.67	111.678	.472	.921
P7	75.60	110.386	.491	.922
P8	75.57	110.254	.542	.921
P9	74.73	109.789	.599	.920
P10	74.67	108.644	.656	.919
P11	75.83	109.454	.467	.923
P12	75.90	109.197	.523	.921
P13	75.07	109.306	.555	.921
P14	74.90	109.334	.727	.918
P15	76.07	110.754	.478	.922
P16	75.97	111.482	.620	.920
P17	74.90	109.541	.559	.921
P18	74.93	110.133	.698	.919
P19	75.00	107.793	.613	.920
P20	76.00	113.586	.368	.923
P21	75.53	112.051	.299	.921
P22	75.00	109.034	.491	.919
P23	74.87	110.464	.648	.920
P24	76.00	112.966	.610	.921
P25	76.03	113.137	.624	.921
P26	74.83	107.316	.545	.919

P27	75.07	109.651	.660	.920
P28	75.40	111.007	.562	.921
P29	75.57	109.702	.538	.920
P30	76.33	111.271	.574	.912
P31	76.00	112.207	.717	.920
P32	76.20	112.372	.435	.922



2. Hasil Output SPSS Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi Kerja (Y)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.921	43

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	64.20	65.959	.295	.921
P2	64.83	64.833	.347	.919
P3	64.20	63.890	.231	.918
P4	64.23	63.495	.509	.917
P5	64.83	65.040	.646	.920
P6	64.23	65.771	.664	.921
P7	64.23	64.806	.489	.919
P8	64.87	64.671	.261	.919
P9	64.90	66.024	.346	.921
P10	64.23	64.392	.465	.919
P11	64.23	65.289	.560	.920
P12	64.17	64.351	.372	.918
P13	64.77	64.530	.555	.920
P14	64.80	64.648	.386	.919
P15	64.87	64.809	.634	.919
P16	64.23	64.599	.491	.919
P17	64.27	63.995	.507	.918
P18	64.83	65.109	.550	.920
P19	64.93	66.547	.525	.921
P20	64.13	65.223	.565	.919
P21	64.20	64.028	.459	.918
P22	64.17	64.006	.306	.917
P23	64.37	64.930	.556	.921
P26	64.93	65.857	.635	.920
P27	64.83	65.385	.693	.920
P28	64.17	65.178	.405	.919
P29	64.17	64.971	.465	.919
P30	64.77	65.702	.440	.921
P31	64.80	65.200	.506	.920
P32	64.20	65.476	.529	.920
P33	64.20	65.752	.329	.921

P34	64.90	65.541	.432	.920
P35	64.63	63.620	.432	.919
P36	64.27	63.720	.368	.918
P37	64.30	65.459	.466	.921
P38	64.77	65.357	.555	.921
P39	64.53	64.395	.612	.920
P40	64.20	64.166	.345	.918
P41	64.87	65.430	.392	.920
P42	64.20	65.338	.450	.920
P43	64.20	65.683	.603	.920
P44	64.87	65.085	.422	.920
P45	64.20	65.766	.443	.920
P46	64.87	65.085	.368	.920



3. Hasil Output SPSS Uji Normalitas

NPAR TESTS
 /K-S(NORMAL)=X Y
 /MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

		Notes
Output Created		11-AUG-2022 22:32:24
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet5
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	90
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 /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.01
	Number of Cases Allowed ^a	157286

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet5]

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kecemasan	Motivasi Kerja
N		90	90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	82.47	62.17
	Std. Deviation	8.732	7.130
Most Extreme Differences	Absolute	.114	.236
	Positive	.082	.149
	Negative	-.114	-.236
Kolmogorov-Smirnov Z		1.083	2.240
Asymp. Sig. (2-tailed)		.192	.091

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

4. Hasil Output SPSS Uji Linieritas

```
MEANS TABLES=Y BY X
/CELLS MEAN COUNT STDDEV
/STATISTICS LINEARITY.
```

Means

		Notes
Output Created		11-AUG-2022 22:17:29
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	DataSet5 <none> <none> <none> 90
Missing Value Handling	Definition of Missing	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.
	Cases Used	Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.
Syntax		MEANS TABLES=Y BY X /CELLS MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS LINEARITY.
Resources	Processor Time Used Time	00:00:00.00 00:00:00.05

[DataSet5]

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Motivasi Kerja * Kecemasan	90	100.0%	0	0.0%	90	100.0%

Report

Motivasi Kerja			
Kecemasan	Mean	N	Std. Deviation
31	69.00	1	.
66	60.00	1	.
68	68.00	1	.
70	44.00	1	.
71	57.67	3	12.097
72	61.00	2	22.627
73	67.00	1	.
74	62.50	2	3.536

75	66.75	4	2.363
76	67.50	2	.707
77	67.60	5	1.817
78	66.00	2	1.414
79	74.67	3	11.015
80	66.50	4	3.109
81	69.25	4	4.193
82	67.00	1	.
83	67.75	4	1.258
84	70.14	7	5.146
85	68.33	3	4.163
86	66.33	6	6.439
87	63.73	11	9.768
88	70.50	2	2.121
89	70.00	2	2.828
90	71.00	7	7.348
91	68.00	3	1.732
92	71.00	3	2.000
93	69.00	1	.
94	71.00	2	5.657
95	69.00	1	.
96	70.00	1	.
Total	62.17	90	7.130

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja * Kecemasan	(Combined)	1608.178	29	55.454	1.141	.326
	Between Groups	208.317	1	208.317	4.286	.043
	Linearity	1399.861	28	49.995	1.029	.450
	Deviation from Linearity	2916.322	60	48.605		
	Within Groups	4524.500	89			
Total						

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Motivasi Kerja * Kecemasan	-.215	.046	.596	.355

5. Hasil Ouput SPSS Uji Korelasi *Pearson Product Moment*

```
CORRELATIONS
/VARIABLES=X Y
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

		Notes
Output Created		11-AUG-2022 23:31:28
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	DataSet5 <none> <none> <none> 90
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=X Y /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00.06 00:00:02.93

[DataSet5]

		Kecemasan	Motivasi Kerja
Kecemasan	Pearson Correlation	1	-.215*
	Sig. (2-tailed)		.042
	N	90	90
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	-.215*	1
	Sig. (2-tailed)	.042	
	N	90	90

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



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 : 759/FPSI/01.10/VI/2022
Lampiran :
Hal : Riset dan Pengambilan Data

14 Juni 2022

Yth. Bapak/Ibu Pimpinan
PT. BNI TBK Cabang Medan
di
Tempat

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

Nama : Riska Anggreini
NPM : 178600171
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di PT. BNI TBK Cabang Medan, Jl. Pemuda No. 12 Aur, Kec. Medan Maimun Kota Medan Sumut guna penyusunan skripsi yang berjudul "Hubungan Antara Kecemasan Menghadapi Masa Berakhirnya Kontrak Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Kontrak Bina Magang PT. BNI TBK Cabang Medan".

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 pada Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

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

An. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan
Pengabdian Kepada Masyarakat



Alifita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area



Document Accepted 5/5/23

Access From (repository.uma.ac.id)5/5/23



Nomor : Mdn/006/02/68/2022

Lamp : -

Hal : Penelitian a/n Riska Angreini

Kepada Yth, :
Direktur Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area
di

Medan

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan surat No. 759/FPSI/01.10/VI/2022 tanggal 7 July 2022 perihal Izin Penelitian bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa a/n :

NIM	Nama	Judul
17860017 1	Riska Angreini	Hubungan Antara Kecemasan Menghadapi Masa Berakhirnya Kontrak Kerja dengan Motivasi Kerja pada Karyawan Kontrak Bina Magang PT BNI Tbk Cabang Medan

Telah selesai melakukan penelitian per Tanggal 7 Juli 2022 di PT. BNI Tbk Cabang Medan.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

