

## Hubungan Antara Kecenderungan Kecemasan Akan Isu Pemutusan Hubungan Kerja dengan Motivasi Kerja

Budiman Arma Kube<sup>1</sup>

Program Studi Psikologi  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Mulawarman Samarinda

**ABSTRACT.** *Work motivation on the employee in the company is very dependent on the condition of the company where the employee works. Therefore, when there is the issue of termination of employment can make employees feel anxious because worried about losing his job over the years. This study aims to examine the relationship between anxiety tendencies will be the issue of termination of employment by the employee work motivation employees of PT. Hasta Ayu Nusantara Samarinda. The subjects were employees of PT. Hasta Ayu Nusantara Samarinda with a total sample of 155 employees. Measuring instrument used in this study using a scale of work motivation and inclination scale of anxiety on the issue of termination of employment. Both scales were prepared by scaling Likert model and statistical analysis using the computer program SPSS (Statistical Packages for Social Science) version 20.0 for Windows. Results from this study showed that there was no correlation between anxiety tendencies will be the issue of termination of employment by the employee motivation is the value of Spearman Rank correlation coefficient of 0.092 with a significance of 0323.*

**Keywords:** *work motivation, anxiety tendencies will be the issue of termination of employment.*

**ABSTRAK.** Motivasi kerja pada karyawan di perusahaan sangat tergantung pada kondisi perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Karena itu, ketika ada masalah pemutusan hubungan kerja dapat membuat karyawan merasa cemas karena khawatir kehilangan pekerjaannya selama ini. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara kecenderungan kecemasan akan masalah pemutusan hubungan kerja oleh karyawan dengan motivasi kerja karyawan PT. Hasta Ayu Nusantara Samarinda. Subjek penelitian adalah karyawan PT. Hasta Ayu Nusantara Samarinda dengan jumlah sampel sebanyak 155 karyawan. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala motivasi kerja dan skala kecenderungan kecemasan tentang masalah pemutusan hubungan kerja. Kedua skala disusun dengan penskalaan model Likert dan analisis statistik menggunakan program komputer SPSS (Paket Statistik untuk Ilmu Sosial) versi 20.0 untuk Windows. Hasil dari penelitian ini menunjukkan 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.

**Kata kunci:** motivasi kerja, kecenderungan kecemasan akan menjadi masalah pemutusan hubungan kerja.

---

<sup>1</sup> Email: budiman\_arma@gmail.com

**PENDAHULUAN**

Pada era globalisasi seperti sekarang ini, dunia usaha dan kerja semakin penuh persaingan di kota-kota besar, dimana persaingan semakin kompetitif. Persaingan diantara berbagai bidang usaha yang semakin ketat tersebut membuat setiap perusahaan berupaya memanfaatkan semua sumber daya yang dimilikinya secara optimal, termasuk sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan komponen paling penting dalam organisasi, karena memiliki peran sebagai penggerak dan pengendali aktivitas perusahaan. Suwatno dan Priansa (2011) mengemukakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan, orang merupakan unsur yang sangat penting dalam organisasi.

Semua perusahaan pasti akan melakukan segala upaya untuk membenahi dan meningkatkan kualitas kinerja karyawannya salah satunya melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan maka hal yang perlu dilakukan manajer adalah memberikan dorongan agar para karyawan dapat bekerja sesuai apa yang diinginkan perusahaan. Salah satunya adalah melalui pemberian motivasi kepada karyawan.

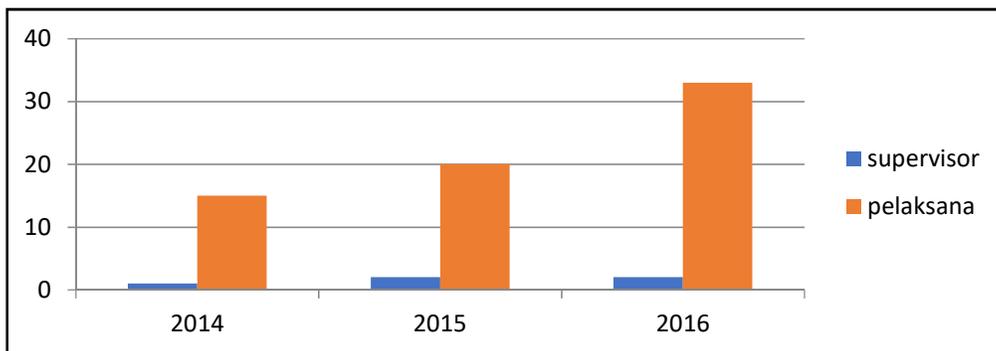
Menurut Uno (2009) bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilakunya dapat diarahkan pada upaya yang nyata, seperti: tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, prestasi yang dicapainya, pengembangan diri dan kemandirian seseorang dalam bertindak, sehingga tujuan yang ditetapkan dapat tercapai.

Motivasi kerja karyawan di dalam perusahaan sangat bergantung kepada kondisi perusahaan tempat karyawan bekerja. Sehingga perusahaan yang sedang

mengalami kerugian yang tidak teranggungan seperti: penurunan keuntungan, kenaikan biaya operasional yang tinggi, dan ketidakmampuan perusahaan dalam memenuhi pembayaran gaji karyawan akan berakibat pada menurunnya motivasi kerja pada diri karyawan. Karyawan yang merasakan hak-haknya tidak dapat dipenuhi oleh perusahaan maka akan berimplikasi pada menurunnya motivasi kerja karyawan (Rosyid, 2003).

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

Fenomena itu yang kini tengah dirasakan oleh sejumlah perusahaan di Kalimantan Timur khususnya di PT. Hasta Ayu Nusantara Samarinda. PT. Hasta Ayu Nusantara didirikan pada tanggal 14 April 2004. PT. Hasta Ayu Nusantara adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa promosi terkemuka di Indonesia saat ini dengan jumlah karyawan 3.000 orang yang tersebar di seluruh Indonesia. PT. Hasta Ayu Nusantara Samarinda yang beralamatkan di Jalan A.W. Syahrani No.789 Samarinda kini hanya memiliki karyawan sebanyak 155 orang karyawan. Seperti yang disampaikan oleh pimpinan PT. Hasta Ayu Nusantara Samarinda bahwa motivasi karyawan dalam bekerja terlihat cenderung mengalami penurunan semenjak terdapat pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan. Bahkan karyawan yang menjadi korban pemutusan hubungan kerja jumlahnya sudah mencapai 73 orang dari tahun 2014 hingga 2016.



**Grafik 1. Jumlah Pemutusan Hubungan Kerja di PT. Hasta Ayu Nusantara Samarinda**

Berdasarkan data dari grafik diatas menunjukkan bahwa pada tahun 2014 terdapat 16 karyawan yang di PHK yang terdiri dari 1 *supervisor* dan 15 pelaksana, pada tahun 2015 terdapat 22 karyawan yang di PHK yang terdiri dari 2 *supervisor* dan 20 pelaksana, dan pada tahun 2016 sampai bulan September 2016 terdapat 35 orang yang di PHK yang terdiri dari 2 *supervisor* dan 33 pelaksana, sehingga dikhawatirkan pada tahun berikutnya akan terus mengalami peningkatan jumlah karyawan yang di PHK. Hal tersebut merupakan dampak dari perubahan nilai mata uang yang pada akhirnya mempersulit pemasaran dan berimbas pada kemampuan menjual barang yang sudah jadi, sehingga dapat mengancam proses produksi. Kondisi yang demikian akan mempersulit suatu organisasi mempertahankan kelangsungan pekerjaan bagi karyawan di organisasi tersebut (Rosyid, 2003). Manullang (dalam Rosyid, 2003) menyebutkan masalah tersebut dengan istilah *retrenchment* dimana PHK yang terjadi dikaitkan dengan masalah ekonomi dan pemasaran sehingga perusahaan tidak mampu memberikan upah kepada karyawannya.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan salah satu karyawan PT. Hasta Ayu Nusantara Samarinda berinisial AB pada hari Selasa 13 Desember 2016, mengatakan bahwa banyaknya karyawan yang di PHK dan juga diberlakukannya pengurangan jam kerja bahkan terdapat beberapa karyawan yang dirumahkan tentu saja sangat berdampak terhadap kondisi psikologis karyawan. Menurut saudara AB semenjak adanya isu PHK, beliau mengalami gangguan susah tidur dan sering marah-marah tanpa sebab yang jelas, apalagi disaat sekarang sangat sulit mencari pekerjaan dan tingginya harga bahan pokok makanan. Hal tersebut membuat dirinya dan karyawan lain merasa cemas bila sewaktu-waktu mereka juga ikut terkena PHK. Permasalahan ini dianggap terlalu berat jika sewaktu-waktu terkena PHK dan tidak cepat memperoleh pekerjaan pengganti, sehingga mengganggu perekonomian rumah tangga yang berdampak pada konflik rumah tangga.

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

oleh karyawan berkenaan dengan kepastian status kerja dan rasa aman dari isu PHK.

Kecemasan merupakan hal yang normal bahkan baik, jika kecemasan dapat menjadi faktor pendorong dan meningkatkan usaha agar memperoleh hasil pekerjaan lebih baik (Adriansyah, dkk, 2015). Kecemasan yang 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, 1991). 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, 2004).

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

Fenomena pemutusan hubungan kerja (PHK) akan menimbulkan kecenderungan kecemasan seperti yang sedang dirasakan oleh karyawan PT. Hasta Ayu Nusantara Samarinda. Isu PHK menimbulkan kecenderungan kecemasan terutama bagi individu yang mempunyai keinginan untuk berkembang, mampu mengatasi masalah, hidup bahagia, dan mampu beraktualisasi diri serta memenuhi kebutuhan hidup dirinya dan keluarga. Keinginan karyawan tersebut sulit terwujud karena individu berada dalam kesenjangan ataupun adanya perbedaan harapan dengan fakta dalam kehidupannya (Rosyid, 2003).

Kecenderungan kecemasan akan isu PHK yang dialami oleh karyawan PT. Hasta Ayu Nusantara Samarinda lebih dikarenakan perusahaan mengalami penurunan pendapatan dan tingginya biaya operasional. Perusahaan dalam rentang waktu antara tahun 2014 hingga 2016 telah mengurangi karyawannya sebanyak 73 orang karyawan. Dengan kondisi perusahaan yang masih belum stabil hingga tahun 2016, tentunya akan berimplikasi pada motivasi kerja karyawan dalam

melaksanakan pekerjaannya di perusahaan tempat karyawan bekerja karena kecenderungan kecemasan akan adanya isu PHK.

Kecenderungan kecemasan akan isu PHK, akan membuat individu merasa tidak aman dan tidak nyaman dalam menjalankan suatu aktivitas atau pekerjaan di tempat kerjanya. Kondisi perusahaan yang tidak sehat dikarenakan oleh adanya isu PHK dan juga banyaknya kebutuhan hidup yang harus dipenuhi yang dirasakan oleh para karyawan, tentunya akan meningkatkan kecenderungan kecemasan bagi karyawan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Motivasi Kerja

Istilah motivasi bermula dari *movere* (bahasa latin) yang sama dengan *to move* (bahasa Inggris) yang berarti mendorong atau menggerakkan. Menurut Darodjat (2015) motivasi kerja merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Menurut Siagian (2012) yang dimaksud motivasi kerja adalah daya dorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya serta menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Bernard dan Gary (2015) berpendapat motivasi kerja adalah daya dorong yang datang dari dalam diri seseorang yang mengarahkan perilaku untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan Duncan (dalam Darodjat, 2015) merumuskan motivasi kerja sebagai usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang agar supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi. Robbins (2006) mendefinisikan motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual.

Mathis dan Jackson (2006) mengatakan motivasi kerja sebagai hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Luthans (2011) mendefinisikan motivasi kerja sebagai proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditunjukkan untuk tujuan atau

intensif. Sedangkan Wexley dan Yukl (2005) mendefinisikan motivasi kerja sebagai proses dimana perilaku dibangkitkan, diarahkan, dan dipertahankan selama berjalannya waktu.

### Kecenderungan Kecemasan Akan Isu PHK

Kecemasan merupakan respon terhadap situasi tertentu yang mengancam dan merupakan hal normal yang terjadi yang disertai perkembangan, perubahan, pengalaman baru, serta dalam menemukan identitas diri dan hidup. Gejala kecemasan baik sifatnya akut maupun kronik (menahun) merupakan komponen utama bagi hampir semua gangguan kejiwaan (psychiatric disorder). Edisi revisi keempat Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorder (DSM-IV-TR) mencantumkan gangguan kecemasan sebagai berikut menurut klinisnya yaitu gangguan panik dengan atau tanpa agoraphobia, agoraphobia tanpa riwayat gangguan panik, fobia spesifik dan social, obsessive-compulsive disorder (OCD), gangguan stress pasca trauma, gangguan stress akut, gangguan kecemasan menyeluruh, gangguan kecemasan keadaan medis umum, gangguan kecemasan yang diinduksi zat, dan gangguan kecemasan yang tidak tergolongkan. Hal ini menerangkan setiap gejala klinis yang dialami memiliki arti klinis gangguan kecemasan yang berbeda.

Maramis (2005) menjelaskan kecemasan merupakan ketegangan, rasa tidak aman, dan kekhawatiran yang timbul karena dirasakan akan terjadi sesuatu yang tidak menyenangkan. Seseorang mengalami kecemasan akibat menumpuknya masalah yang dihadapi sehingga menimbulkan ketegangan dan kekhawatiran. Kecemasan sebagai manifestasi dari ketegangan dan kekhawatiran akan membuat individu merasa tidak aman dan tidak nyaman dalam menjalankan suatu aktivitas.

Davidoff (1991) mengungkapkan kecemasan sebagai emosi yang ditandai oleh perasaan bahaya yang diantisipasi, termasuk ketegangan dan stress yang menghadang dan oleh bangkitnya saraf simpatetik. Kecemasan muncul pada awalnya dari rangsangan yang tidak menyenangkan yang diterima oleh alat penginderaan. Informasi dari alat penginderaan berlanjut pada saraf simpatetik, sehingga memunculkan respon terhadap stimulus berupa perubahan pada kondisi psikis hingga fisik seseorang.

Chaplin (2006) menjelaskan kecemasan sebagai bentuk neurosis dengan gejala yang paling mencolok ialah ketakutan yang tidak biasa diidentifikasi

dengan satu sebab khusus dan banyak peristiwa menembus serta mempengaruhi kehidupan. Kecemasan yang disebabkan oleh adanya pengalaman yang tidak menyenangkan dari suatu peristiwa yang terkadang muncul dalam diri seseorang. Individu yang tidak mampu mengendalikan diri atas suatu pengalaman yang tidak menyenangkan akan terus mengalami kecemasan tersebut.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Hasta Ayu Nusantara Samarinda. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah metode skala. Istilah skala banyak digunakan untuk mengukur aspek afektif. Metode skala merupakan suatu metode pengumpulan data yang berisikan suatu daftar pertanyaan yang harus dijawab oleh subjek secara tertulis (Azwar, 2016). Alat pengukuran atau instrument yang digunakan ada dua macam yaitu skala motivasi kerja dan kecenderungan kecemasan akan isu PHK. Skala Motivasi kerja disusun berdasarkan empat aspek yang dikemukakan oleh Uno (2009) yaitu tanggung jawab dalam melakukan kerja, prestasi yang dicapai, pengembangan diri dan kemandirian dalam bertindak. Skala kecenderungan kecemasan akan isu PHK ini disusun berdasarkan empat aspek yang dikemukakan oleh Maramis (2005) yang meliputi aspek kognitif, aspek psikologis, aspek somatik dan aspek motirik.

Analisis data yang dilakukan untuk pengolahan data penelitian adalah menggunakan dianalisis dengan pendekatan statistic. Pengujian hipotetis dalam penelitian ini menggunakan uji analisis korelasi *Rank Spearman* menggunakan program SPSS 20.00 for windows.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada hasil analisis korelasi *Rank Spearman* didapatkan hasil bahwa tidak terdapat hubungan antara kecenderungan kecemasan akan isu pemutusan hubungan kerja dengan motivasi kerja karyawan dengan nilai  $Z = 0.092$ ,  $R^2 = 0.215$ , dan  $p = 0.323$ .

Hasil uji korelasi *Rank Spearman* didapatkan pada nilai  $R^2$  diperoleh hasil koefisien determinasi sebesar 0.092 (9.2%) yang berarti variabel bebas (kecenderungan kecemasan akan isu pemutusan

hubungan kerja) memberikan sumbangsih efektifitas pengaruh hanya sebesar 9.2% terhadap variabel terikat (motivasi kerja), namun sisanya sebesar 90.8% justru cenderung dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecenderungan kecemasan akan isu pemutusan hubungan kerja tidak memiliki hubungan dengan motivasi kerja karyawan PT. Hasta Ayu Nusantara Samarinda. Dari hasil yang diperoleh dapat dipahami bahwa kecenderungan kecemasan akan isu pemutusan hubungan kerja yang dimiliki pada diri pegawai terhadap pekerjaannya, tidak serta merta dapat mempengaruhi motivasi pegawai. Hal tersebut dikarenakan Indonesia pada tahun 2017 telah mengalami pertumbuhan ekonomi yang mulai membaik.

Salah satunya dengan melalui adanya pengampunan pajak atau amnesti pajak sebagai sebuah kesempatan terbatas waktu bagi kelompok wajib pajak tertentu untuk membayar pajak dengan jumlah tertentu sebagai pengampunan atas kewajiban membayar pajak (termasuk dihapuskannya bunga dan denda) yang berkaitan dengan masa pajak sebelumnya tanpa takut penuntutan pidana. Program ini berakhir ketika otoritas pajak memulai investigasi pajak dari periode-periode sebelumnya. Karena dalam beberapa kasus, undang-undang yang melegalkan pengampunan pajak memberikan hukuman yang lebih berat bagi pengampun pajak yang terlambat menjalankan kewajibannya. Sehingga pengampunan pajak ini dapat bermanfaat sebagai salah satu sumber kas negara dari penerimaan pajak.

Selain itu dengan kembali mulai meningkatnya harga batu bara, juga ikut berperan terhadap pertumbuhan perekonomian nasional. Sehingga kontraktor penambangan batu bara yang terdapat di seluruh wilayah negara Indonesia, cenderung mulai meningkatkan produktivitas batu baranya dengan menambahkan jumlah karyawan yang dimilikinya. Hal tersebut secara langsung menjadi berdampak pada kebutuhan bahan makanan yang diproduksi oleh ABC President, Darya Varia, Indofood, Sari Enesis, Sianga Mas, Unicharm, dan Vini yang merupakan divisi/bagian unit kerja yang memproduksi bahan makanan tersebut yang kemudian dipromosikan oleh PT. Hasta Ayu Nusantara.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan salah seorang manajer PT. Hasta Ayu Nusantara

Samarinda berinisial RW pada 7 Maret 2017. Beliau mengatakan bahwa berdasarkan data perusahaan hingga akhir bulan Februari 2017, tidak terdapat pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan. Bahkan menurut manajemen perusahaan berdasarkan hasil observasi di lapangan, bahwa karyawan pada saat ini lebih cenderung meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja setelah adanya peningkatan permintaan akan bahan makanan di masyarakat.

Berdasarkan hasil uji deskriptif dapat menjelaskan bahwa karyawan pada perusahaan ini memiliki rentang nilai skala kecenderungan kecemasan akan isu pemutusan hubungan kerja yang berada pada kategori sedang dengan rentang nilai 72-87 dan frekuensi sebanyak 78 karyawan dengan persentase 66.1%. Sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT. Hasta Ayu Nusantara Samarinda memiliki kecenderungan kecemasan akan isu pemutusan hubungan kerja yang relatif sedang. Hal ini menggambarkan bahwa faktor perasaan cemas akan isu pemutusan hubungan kerja menjadi cenderung tidak terlalu berpengaruh lagi terhadap motivasi kerja para karyawan. Karena dengan adanya peningkatan permintaan akan bahan makanan oleh masyarakat yang mulai meningkatkan produktivitasnya, kini karyawan justru cenderung menjadi lebih termotivasi pada peningkatan kinerja yang dimilikinya, daripada memikirkan tentang adanya isu pemutusan hubungan kerja.

Sehingga dengan demikian dapat memungkinkan adanya faktor-faktor lain dari motivasi kerja yang cenderung lebih sesuai untuk menggambarkan kondisi secara umum di tempat penelitian, bahkan kini faktor yang digunakan dalam penelitian menjadi kurang relevan dengan keadaan perusahaan yang ada pada saat ini. Namun pada dasarnya faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Saydan (2005) yaitu terdiri dari faktor internal (kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan, serta kepuasan kerja) dan faktor eksternal (kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, ada jaminan karier, status dan tanggung jawab, serta peraturan yang fleksibel).

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara kecenderungan kecemasan akan isu pemutusan hubungan kerja dengan motivasi kerja di PT. Hasta Ayu Nusantara Samarinda.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka peneliti menyarankan beberapa hal yaitu sebagai berikut:

1. Bagi karyawan .  
Bagi para karyawan, disarankan agar tidak cepat terlalu emosi dan bersikap tenang apabila memang akan ada rencana PHK yang akan dilakukan oleh perusahaan. Bicarakan dengan baik dengan pihak manajemen apa saja yang harus dipenuhi bilamana PHK itu terjadi, dan tidak melakukan tindakan yang berlebihan yang akan merugikan kedua belah pihak. Selain itu karyawan perlu untuk meningkatkan motivasi kerja agar memiliki kinerja yang tinggi agar diperoleh hasil kerja yang berkualitas tinggi yang mampu bersaing dengan produk lain baik di dalam maupun di luar negeri, di era globalisasi yang semakin ketat ini. Dan apabila perusahaan diuntungkan dengan meningkatnya angka penjualan maka karyawanpun akan diuntungkan pula dengan adanya kenaikan gaji atau bonus tahunan dan aman dari adanya ancaman PHK.
2. Bagi pihak manajemen.  
Bagi pihak manajemen, disarankan agar bisa memberikan motivasi kepada karyawan untuk terus bekerja dengan baik dan menyakinkan bahwa karyawan bisa memberikan hasil kerja yang membanggakan bagi perusahaan. Disarankan juga pada perusahaan untuk memberikan pemberitahuan secara terbuka jika memang akan melakukan PHK dengan terlebih dahulu melakukan pendekatan dan negosiasi yang akan menguntungkan bagi kedua belah pihak agar karyawan tidak terlalu cemas. Dan juga untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan maka sekali-kali perlu diadakan *refreshing* atau *games* yang berhubungan dengan team work atau pelatihan dan pendidikan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.
3. Bagi penelitian selanjutnya.  
Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang motivasi kerja pada

karyawan disarankan agar dapat mempertimbangkan faktor-faktor lain yang berhubungan dengan motivasi kerja, misalnya kepuasan kerja, lingkungan kerja, keadilan kompensasi. Bagi peneliti yang tertarik melanjutkan penelitian ini maka dapat melakukan penelitian dengan memperluas orientasi kancah penelitian pada bidang pekerjaan lain dengan karakteristik subjek yang berbeda sehingga dapat mengungkap banyak wacana baru dengan daya generalisasi yang lebih luas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adriansyah, M. A., Rahayu, D., & Prastika, N. D. (2015). Pengaruh Terapi Berpikir Positif dan Cognitive Behavior Therapy (CBT) Terhadap Penurunan Kecemasan Pada Mahasiswa Universitas Mulawarman. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 4(2), 105-125.
- American Psychiatric Association. (2000). *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders Fourth Edition Text Revision, DSM-IV-TR*. Arlington, VA: American Psychiatric Association
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta: Rineka Cipta.
- Atkinson. (2000). *Pengantar Psikologi (Edisi Ke-11)*. Jilid 2. Jakarta: Interaksara.
- Azwar, S. (2016). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2015). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bernard, B. & Gary, S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT. Rineka Cipta.
- Borne, J. V. D. (2006). *Anxiety Attack*. Amerika: Handbook of Anxiety and Depression Solution.
- Chaplin, J. P. (2006). *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Daradjat, Z. (2004). *Kesehatan Mental*. Jakarta: Haji Masagung.
- Darodjat, T. A. (2015). *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia-Masa Kini*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Davindoff, L. L. (1991). *Psikologi Suatu Pengantar (Edisi ke-2)*. Jilid 2. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Ghozali, L. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, S. (2000). *Panduan Manual Seri Program Statistik (SPS 2000)*. Yogyakarta: Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada.
- Maramis, W. F. (2005). *Catatan Ilmu Kedokteran Jiwa*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Rosyid, F. H. (2003). Pemutusan Hubungan Kerja: Masihkah Mencemaskan? *Buletin Psikologi*. No. 2. Hal: 95-106. ISSN: 0854 – 7108.
- Saydam, G. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Siagian, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stuart, G. W. (2007). *Buku Saku Keperawatan Jiwa*. Jakarta: EGC.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian dan Pengembangan*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Suwarno., & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Uno, H. B. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wexley, K. N., & Yukl, G. A. (2005). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Perusahaan*. Jakarta: Penerbit PT. Rineka Cipta.
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian: Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.