

## **Hubungan Daya Juang Dengan Kecemasan Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja**

**Jeki Ferdinan Hutabarat<sup>1</sup>**

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

**ABSTRACT.** *This study aims to examine the relationship between adversity quotient with anxiety to termination of employment. The subjects of this research are employees in Berau District for 100 employees. The measuring instrument used in this study used the scale of anxiety facing job termination and the scale of adversity quotient. Both scales are compiled by scaling Likert model and statistical analysis using correlation product moment. The results of this study indicate that there is a relationship between the adversity quotient with anxiety to the termination of employment is the value of product moment coefficient pearson of 0.421 with significance of 0.000.*

**Keywords:** *anxiety about PHK, adversity quotient*

**ABSTRAK.** Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara adversity quotient dengan kecemasan terhadap pemutusan hubungan kerja. Subjek penelitian ini adalah karyawan di Kabupaten Berau untuk 100 karyawan. Instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala kecemasan menghadapi pemutusan hubungan kerja dan skala adversity quotient. Kedua skala disusun oleh penskalaan model Likert dan analisis statistik menggunakan korelasi product moment. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara adversity quotient dengan kecemasan terhadap pemutusan hubungan kerja adalah nilai koefisien product moment pearson sebesar 0,421 dengan signifikansi 0,000.

**Kata Kunci:** kecemasan tentang PHK, adversity quotient.

---

<sup>1</sup> Email: jekiferdinan@gmail.com

## PENDAHULUAN

Masalah pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan isu paling sensitif di dalam dunia ketenagakerjaan, dan gelombang PHK kembali menghantui Indonesia. Lambatnya laju perekonomian berdampak serius pada banyak industri. Daya beli turun, harga komoditas lemah menyebabkan banyak perusahaan terpukul. Mereka memutar otak, mencari strategi untuk melakukan efisiensi. Efisiensi dilakukan dalam berbagai bentuk, mulai dari biaya operasional dipangkas, hingga yang paling parah adalah PHK. Alhasil, banyak orang kehilangan pekerjaan. Fenomena itu kini tengah menghantui sejumlah perusahaan di Kalimantan Timur khususnya di kabupaten Berau. Seperti yang diberitakan pada harian Tempo 12 Februari 2016 Ketua Asosiasi Penguasa Indonesia (Apindo) Kalimantan Timur Slamet Brotosiswoyo mengatakan jumlah buruh yang menjadi korban PHK telah mencapai 10.721 orang. Sebagian besar dari mereka merupakan pekerja di sektor pertambangan batu bara serta minyak dan gas bumi. data tersebut merupakan data yang tercatat di Dinas Tenaga Kerja Kalimantan Timur pada akhir tahun 2015.

Dalam harian berau.prolokal.co melalui Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Pekerja, Adi Prastowo (Disnakertrans), data tersebut menunjukkan pada tahun 2012-2014 jumlah karyawan yang di PHK sejumlah 2171 orang. Pada tahun berikutnya karyawan yang di PHK berjumlah 1676 orang.

Pada tahun 2016 sampai bulan April terdapat 1078 orang dan akan diperkirakan terus meningkat jumlah PHK tersebut. Akibat dari melemahnya harga jual batu bara saat ini berdampak langsung terhadap perusahaan sehingga omzet batu bara menurun. Tak jarang sejumlah perusahaan tambang yang harus gulung tikar akibat tak mampu menanggung biaya operasional yang cukup besar. Pengurangan hari kerja kepada karyawan pun menjadi salah satu solusi perusahaan selama beberapa bulan terakhir. Dimana untuk mengurangi PHK massal, perusahaan memberlakukan beberapa hari kerja dalam sebulan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak CR karyawan salah satu perusahaan di Berau pada hari senin tanggal 12 September mengatakan bahwa banyaknya PHK dan pengurangan jam kerja atau pun karyawan yang dirumahkan tentu sangat berdampak

terhadap karyawan. Menurut bapak CR hal ini membuat dirinya dan karyawan lain cemas bila sewaktu-waktu mereka juga ikut terkena PHK. Permasalahan ini dianggap terlalu berat jika sewaktu-waktu terkena PHK dan tidak dapat mendapatkan pekerjaan pengganti dan mengganggu ekonomi rumah tangga sehingga bisa saja berdampak pada konflik rumah tangga.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kecemasan

Sundari (2005), mendefinisikan kecemasan sebagai manifestasi dari berbagai proses emosi yang bercampur baur, yang terjadi ketika orang sedang mengalami tekanan perasaan (frustasi) dan pertentangan batin (konflik). Seseorang yang mengalami kecemasan dikarenakan ketidakmampuan individu dalam menyelesaikan berbagai macam masalah yang dihadapi. Individu merasa frustrasi dengan terus dibayangi oleh perasaan takut akan semakin besar masalah yang dihadapi tanpa ada jalan keluarnya.

### Daya Juang

Daya juang (*Adversity quotient*) merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam mengamati kesulitan dan mengolah kesulitan tersebut dengan kecerdasan yang dimiliki sehingga menjadi sebuah tantangan untuk diselesaikan (Stoltz, 2004).

Sapuri (2009) mengungkapkan bahwa daya juang dapat disebut dengan kecerdasan adversitas, atau kecerdasan mengubah kesulitan, tantangan dan hambatan menjadi sebuah peluang yang besar. Daya juang adalah pengetahuan baru untuk memahami dan meningkatkan kesuksesan. *Adversity quotient* adalah tolak ukur untuk mengetahui kadar respons terhadap kesulitan dan merupakan peralatan praktis untuk memperbaiki respons-respons terhadap kesulitan.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang banyak menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data serta penampilan dari hasilnya (Arikunto, 2005).

Berdasarkan penelitian ini peneliti menggunakan rancangan penelitian kuantitatif dan korelasi. Penelitian

deskriptif yaitu penelitian yang berusaha untuk menjelaskan atau menerangkan suatu peristiwa berdasarkan data, sedangkan penelitian korelasional bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan antara dua fenomena atau lebih (Arikunto, 2005). Rancangan penelitian deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan hubungan daya juang dengan kecemasan menghadapi pemutusan hubungan kerja pada karyawan. Sedangkan penelitian korelasional digunakan untuk mengetahui ada tidaknya dinamika hubungan daya juang dengan kecemasan menghadapi pemutusan hubungan kerja pada karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (sugiyono 2015). Sampel pada penelitian dipilih dengan pertimbangan, adapun jumlah sampel pada penelitian ini adalah 100 orang. Sampel yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan rancangan sampel *concecutive sampling*, yaitu memilih sampel setelah seelumnya sudah ditetapkan kriteria yang harus dipenuhi. sampel diambil dalam suatu kurun waktu yang telah ditetapkan oleh peneliti sampai jumlah sampel terpenuhi.

Jumlah populasi karyawan tidak diketahui. sehingga menggunakan formula lemeshow untuk populasi tidak diketahui. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah

*probability sampling*. Probability sampling adalah tehnik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2015). Untuk pengambilan sampelnya ditentukan dengan *Simple Random Sampling*. Dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2015).

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Berau. Individu yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan yang diambil secara random yang terdiri dari beberapa divisi/bagian unit kerja. Penentuan subjek penelitian dilakukan dengan menggunakan Arikunto (2005) menyebutkan bahwa sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Dengan mempertimbangkan dana, waktu, tenaga, dan ketelitian dalam menganalisis datanya, sehingga jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 100 karyawan. Karakteristik subjek penelitian di Kabupaten Berau dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1 Karakteristik Subjek Berdasarkan Usia**

No.	Usia	Kategori	Jumlah	Persentase
1	19-39	Dewasa Awal	77	77
2	40-60	Dewasa Madya	23	23
<b>Jumlah</b>			<b>100</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa subjek penelitian di Kabupaten Berau yaitu karyawan dengan usia 19-39 (dewasa awal) berjumlah 77 karyawan (77%) dan karyawan dengan usia 40-60 (dewasa madya) berjumlah 23 karyawan (23%).

Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa subjek penelitian di Kabupaten Berau didominasi oleh karyawan dengan usia dewasa awal, yaitu sebesar 77%.

**Tabel 2 Karakteristik Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	98	98
2	Perempuan	2	98
<b>Jumlah</b>		<b>100</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa subjek penelitian di Kabupaten Berau yaitu karyawan dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 98 karyawan(98%) dan karyawan dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 2 karyawan (2%). Sehingga

dapat diambil kesimpulan bahwa subjek penelitian di Kabupaten Berau didominasi oleh karyawan dengan jenis kelamin laki-laki, yaitu sebesar 98%.

a. Hasil Uji Deskriptif

Deskriptif data digunakan untuk menggambarkan kondisi sebaran data pada karyawan di Kabupaten Berau. Mean empiris dan mean hipotesis diperoleh dari respon sampel penelitian melalui dua skala penelitian yaitu skala kecemasan PHK dan daya juang. Menurut Azwar (2004) pada dasarnya interpretasi terhadap skor skala psikologi bersifat normatif, artinya makna skor terhadap suatu norma (mean) skor populasi teoritik sebagai parameter

sehingga alat ukur berupa angka (kuantitatif) dapat diinterpretasikan secara kualitatif. Acuan normatif tersebut memudahkan pengguna memahami hasil pengukuran. Setiap skor mean empirik yang lebih tinggi secara signifikan dari mean hipotetik dapat dianggap sebagai indikator tingginya keadaan kelompok subjek pada variabel yang diteliti, demikian juga sebaliknya. Berikut mean empirik dan mean hipotesis penelitian ini.

**Tabel 3 Mean Empiris dan Mean Hipotesis**

Variabel	Mean Empirik	SD Empirik	Mean Hipotetik	SD Hipotetik	Status
Kecemasan	112.18	7.914	95	19	Tinggi
Daya Juang	109.75	14.481	98	20	Tinggi

Melalui tabel diketahui gambaran sebaran data pada subjek penelitian secara umum pada karyawan di Kabupaten Berau. Berdasarkan hasil pengukuran melalui skala kecemasan menghadapi PHK yang telah terisi diperoleh mean empirik 112.18 lebih besar dari

mean hipotetik 95 dengan kategori tinggi. Hal ini membuktikan bahwa subjek berada pada kategori tingkat kecemasan menghadapi PHK yang tinggi. Adapun sebaran frekuensi data untuk skala tersebut sebagai berikut:

**Tabel 4 Kategori Skor Skala Kecemasan**

Interval Kecenderungan	Skor	Kategori	F	Persentase
$X \geq M + 1.5 SD$	$\geq 124$	Sangat Tinggi	10	10
$M + 0.5 SD < X < M + 1.5 SD$	105 – 123	Tinggi	73	73
$M - 0.5 SD < X < M + 0.5 SD$	90 – 104	Sedang	17	17
$M - 1.5 SD < X < M - 0.5 SD$	66 – 89	Rendah	0	0
$X \leq M - 1.5 SD$	$\leq 66$	Sangat	0	0

Berdasarkan kategorisasi pada tabel diatas, maka dapat dilihat bahwa karyawan perusahaan memiliki rentang nilai skala yang berada pada kategori tinggi dengan rentang nilai 105-123 dan frekuensi sebanyak 73 karyawan dengan persentase 73%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan di kabupaten Berau memiliki kecemasan yang tinggi.

Pada skala daya juang yang telah terisi diperoleh mean empirik 109.75 lebih besar dari mean hipotetik 98 dengan kategori tinggi. Hal ini membuktikan bahwa subjek berada pada kategori daya juang yang tinggi. Adapun sebaran frekuensi data untuk skala tersebut sebagai berikut:

**Tabel 5 Kategorisasi Skor Skala Daya Juang**

Interval Kecenderungan	Skor	Kategori	F	Persentase
$X \geq M + 1.5 SD$	$\geq 128$	Sangat Tinggi	11	11
$M + 0.5 SD < X < M + 1.5 SD$	108 – 127	Tinggi	55	55
$M - 0.5 SD < X < M + 0.5 SD$	88 – 107	Sedang	16	16
$M - 1.5 SD < X < M - 0.5 SD$	68 – 87	Rendah	6	6
$X \leq M - 1.5 SD$	$\leq 68$	Sangat Rendah	0	0

Berdasarkan kategorisasi pada tabel diatas, maka dapat dilihat bahwa karyawan perusahaan memiliki rentang nilai skala daya juang yang berada pada

kategori sedang dengan rentang nilai 108 dan frekuensi sebanyak 55 karyawan dengan persentase

55%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan di kabupaten Berau memiliki daya juang yang sedang.

Langkah awal yang dilakukan peneliti sebelum dilakukannya pengujian hipotesis yaitu terlebih dahulu peneliti melakukan uji asumsi berupa uji normalitas dan uji linieritas sebagai syarat dalam menentukan analisis data apa yang akan dipergunakan di dalam penelitian ini yaitu apakah statistik parametrik atau non-parametrik.

**Uji Normalitas**

**Tabel 6 Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Kolmogorov Smirnov	P	Keterangan
Kecemasan	0.061	0.200	Normal
Daya Juang	0.125	0.001	Tidak Normal

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Hasil uji asumsi normalitas sebaran terhadap variabel kecemasan PHK menghasilkan nilai  $Z=0.061$  dan  $p=0.200$ . Hasil uji normalitas berdasarkan kaidah menunjukan bahwa sebaran butir-butir kecemasan menghadapi PHK adalah normal.
- 2) Hasil uji asumsi normalitas sebaran terhadap variabel daya juang menghasilkan nilai  $Z=0.125$  dan  $p=0.001$ . Hasil uji normalitas berdasarkan kaidah menunjukan bahwa sebaran butir-butir daya juang adalah Tidak normal

Berdasarkan hasil uji diatas maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel yaitu kecemasan PHK memiliki sebaran data yang normal dan daya

**Tabel 7 Hasil Uji Linieritas Hubungan**

Variabel	F Hitung	F Tabel	P	Keterangan
Kecemasan PHK– Daya Juang	1.180	3.94	0.279	Linier

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji asumsi linieritas antara variabel kecemasan PHK dengan daya juang menunjukan nilai  $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$  yang artinya terdapat hubungan antara kecemasan dengan daya juang yang mempunyai nilai *deviant from linierity* yaitu  $F=1.180$  dan  $P=0.279 > 0.05$  yang berarti hubungannya dinyatakan linier.

Berdasarkan dari hasil setiap uji asumsi berupa uji normalitas dan uji linieritas maka dapat disimpulkan bahwa analisis data secara parametrik dapat dilakukan, karena telah memenuhi syarat atas uji asumsi sebaran data penelitian. Sehingga dengan

Uji normalitas adalah alat uji yang digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residu dari regresi mempunyai distribusi yang normal. Jika distribusi dari nilai-nilai residual tersebut tidak dapat dianggap berdistribusi normal, maka dikatakan ada masalah terhadap asumsi normalitas (Santoso, 2015). Adapun kaidah yang digunakan dalam uji normalitas adalah jika  $p > 0.05$  maka sebaran datanya normal, sebaliknya jika  $p < 0.05$  maka sebaran datanya tidak normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

juang memiliki sebaran data yang tidak normal, dengan demikian analisis data secara parametrik dapat dilakukan karena telah memenuhi sebagai salah satu syarat atas normalitas sebaran data penelitian.

**Uji Linieritas**

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dengan variabel terikat. Uji linieritas dapat juga untuk mengetahui taraf penyimpangan dari linieritas hubungan tersebut. Adapun kaidah yang digunakan dalam uji linieritas hubungan adalah bila nilai *deviant from linierity* yaitu jika  $p > 0.05$  maka hubungan dinyatakan linier. Hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

demikian pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan menggunakan metode korelasi *Product Moment*.

**Hasil Uji Hipotesis**

Hipotesis dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara daya juang dengan kecemasan menghadapi PHK. Tehnik analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi *Product Moment*. Uji korelasi dilakukan untuk melihat ada tidaknya hubungan antara dua variabel serta seberapa kuat tingkat hubungan yang ada. Uji korelasi yang digunakan oleh peneliti adalah korelasi *Product*

Moment. Analisis korelasi antar kedua variabel ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

**Tabel Hasil 8 Uji Analisis Korelasi Product Moment**

Variabel	r hitung	r tabel	Sig
Daya Juang *Kecemasan PHK	0.421	0.196	0.000

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai korelasi yang terbentuk adalah sebesar 0.421. Nilai 0.421 merupakan nilai r hitung, dimana angka ini menunjukkan korelasi atau hubungan yang kuat antara daya juang dengan kecemasan PHK sebesar 42.1%. Hubungan yang terjadi antara daya juang dengan kecemasan PHK karyawan adalah hubungan positif. Hubungan positif ini ditandakan dengan nilai koefisien korelasi Product Moment antara variabel Kecemasan dengan daya juang karyawan yang diperoleh yaitu +0.42.1 (tanda „+“ disertakan karena tidak ada tanda „-“, pada output, yang berarti positif) tanda “+” tersebut mendandakan hubungan yang positif.

**Uji Signifikansi Korelasi Product Moment**

Selanjutnya untuk mengetahui apakah koefisien korelasi tersebut signifikan secara statistik maka dilakukan melalui uji Z. Adapun perhitungan uji Z tersebut adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Z_{hitung} &= r_s \sqrt{(n - 1)} \\ &= 0.421 \times \sqrt{99} \\ &= 0.421 \times 9.94 \end{aligned}$$

= 4.18

Pada tingkat signifikansi (α) sebesar 5% (0.05) maka nilai dari Z tabel untuk uji dua sisi (*two-tailed*):  
 $Z_{tabel} = 50\% - \alpha / 2$   
 $Z_{tabel} = 0.5 - 0.05 / 2$   
 $Z_{tabel} = 0.475$

Berdasarkan tabel kurva normal didapatkan Ztabel sebesar 1.96. Untuk menguji hipotesis nol (H<sub>0</sub>), kriterianya adalah:

H<sub>0</sub> ditolak jika : Zhitung > Ztabel H<sub>0</sub> diterima  
 jika : Zhitung < Ztabel.

Dari hasil perhitungan di atas didapat nilai Zhitung sebesar 4.18 dan nilai Ztable sebesar 1.96. Dengan hasil tersebut dapat dilihat bahwa nilai Zhitung = 4.18 lebih besar dari ZTabel = 1.96 maka H<sub>0</sub> ditolak dan artinya H<sub>1</sub> diterima. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan dan kuat antara daya juang dengan kecemasan PHK.

**Korelasi Parsial**

Pada hasil analisis korelasi parsial yaitu pada aspek psikologis (Y<sub>1</sub>) dapat diketahui sebagai berikut:

**Tabel 9 Hasil Uji Analisis Korelasi Parsial Terhadap Psikologis (Y<sub>1</sub>)**

Faktor	r Hitung	r Tabel	P
Control (pengendalian) (X <sub>1</sub> )	0.187	0.208	0.062
Origin-Ownership (asal-usul dan pengakuan) (X <sub>2</sub> )	0.114	0.208	0.261
Reach (jangkauan) (X <sub>3</sub> )	0.182	0.208	0.070
Endurance (daya tahan) (X <sub>4</sub> )	0.072	0.208	0.477

Pada tabel dapat diketahui bahwa *Origin-Ownership* (asal-usul dan pengakuan) (X<sub>2</sub>), dan *Endurance* (daya tahan) (X<sub>4</sub>) memiliki hubungan positif dan signifikan dengan psikologis (Y<sub>1</sub>). Sedangkan *Control* (pengendalian) (X<sub>1</sub>), dan *Reach*

(jangkauan) (X<sub>3</sub>) tidak berkorelasi signifikan dengan psikologis (Y<sub>1</sub>). Lebih lanjut pada pengujian analisis korelasi parsial pada faktor kognitif (Y<sub>2</sub>) dapat diketahui sebagai berikut:

**Tabel 10 Hasil Uji Analisis Korelasi Parsial Terhadap Kognitif (Y<sub>2</sub>)**

Faktor	r Hitung	r Tabel	P
Control (pengendalian) (X <sub>1</sub> )	0.267	0.208	0.007
Origin-Ownership (asal-usul dan pengakuan) (X <sub>2</sub> )	0.339	0.208	0.001
Reach (jangkauan) (X <sub>3</sub> )	0.253	0.208	0.011
Endurance (daya tahan) (X <sub>4</sub> )	0.394	0.208	0.000

Pada tabel dapat diketahui bahwa *Control* (pengendalian) (X<sub>1</sub>), *Origin-Ownership* (asal-usul dan pengakuan) (X<sub>2</sub>), *Reach* (jangkauan) (X<sub>3</sub>) dan

*Endurance* (daya tahan) (X<sub>4</sub>) memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kognitif (Y<sub>2</sub>). Lebih

lanjut pada pengujian analisis korelasi parsial pada somatik ( $Y_3$ ) dapat diketahui sebagai berikut:

**Tabel 11 Hasil Uji Analisis Korelasi Parsial Terhadap Somatik ( $Y_3$ )**

Faktor	r Hitung	r Tabel	P
<i>Control</i> (pengendalian) ( $X_1$ )	0.204	0.208	0.402
<i>Origin-Ownership</i> (asal-usul dan pengakuan) ( $X_2$ )	0.236	0.208	0.018
<i>Reach</i> (jangkauan) ( $X_3$ )	0.160	0.208	0.111
<i>Endurance</i> (daya tahan) ( $X_4$ )	0.322	0.208	0.001

Pada tabel dapat diketahui bahwa *Control* (pengendalian) ( $X_1$ ), *Origin-Ownership* (asal-usul dan pengakuan) ( $X_2$ ), *Reach* (jangkauan) ( $X_3$ ) dan *Endurance* (daya tahan) ( $X_4$ ) memiliki hubungan positif dan signifikan dengan somatik ( $Y_3$ ). Lebih lanjut pada pengujian analisis korelasi parsial pada motorik ( $Y_4$ ) dapat diketahui sebagai berikut:

**Tabel 12 Hasil Analisis Korelasi Parsial terhadap Motorik ( $Y_4$ )**

Faktor	R Hitung	R Tabel	P
<i>Control</i> (pengendalian) ( $X_1$ )	0.272	0.208	0.006
<i>Origin-Ownership</i> (asal-usul dan pengakuan) ( $X_2$ )	0.365	0.208	0.000
<i>Reach</i> (jangkauan) ( $X_3$ )	0.257	0.208	0.010
<i>Endurance</i> (daya tahan) ( $X_4$ )	0.510	0.208	0.000

Pada tabel dapat diketahui bahwa *Control* (pengendalian) ( $X_1$ ), *Origin-Ownership* (asal-usul dan pengakuan) ( $X_2$ ), *Reach* (jangkauan) ( $X_3$ ) dan *Endurance* (daya tahan) ( $X_4$ ) memiliki hubungan positif dan signifikan dengan motorik ( $Y_4$ ).

## Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan sangat signifikan antara kecemasan PHK terhadap daya juang pada karyawan di kabupaten berau. Hal ini ditunjukkan dari hasil koefisiensi korelasi *product moment* sebesar 0.421 dengan signifikansi sebesar 0.000, karena nilai signifikansi  $< 0.050$ , maka hipotesisnya ada hubungan antara kecemasan PHK terhadap daya juang karyawan. Dengan harga koefisien korelasi bertanda positif, maka terdapat adanya arah hubungan yang searah, artinya semakin tinggi kecemasan menghadapi PHK maka semakin tinggi juga daya juang. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah kecemasan PHK maka semakin rendah juga daya juang.

Hasil uji korelasi *product moment* didapatkan pada nilai r hitung diperoleh hasil koefisiensi determinasi sebesar 0.421 (42.1persen) yang berarti variabel bebas (daya juang) memberikan sumbangsih efektifitas pengaruh sebesar 42.1 % terhadap variabel terikat (kecemasan PHK), namun sisanya

sebesar 57.9 % dipegaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

Penelitian ini didukung oleh teori Maramis (2005), menjelaskan seseorang akan 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. Dimana reaksi tersebut merupakan suatu reaksi yang timbul dari lingkungan seperti yang dikatakan ramaiah (2003) yang merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kecemasan.

Selama melakukan penelitian, penelitian menemukan kendala dimana ketika menyebarkan skala penelitian banyak karyawan yang menolak untuk mengisi skala tersebut. Menurut hasil wawancara SR pada tanggal 3 maret 2017

banyak karyawan menolak dikarenakan karyawan merasa cemas ketika mengisi skala tersebut hasil yang didapat menjadi salah satu tolak ukur untuk melakukan PHK pada mereka. Kelemahan dalam penelitian ini terdapat pada distribusi data daya juang yang tidak normal sehingga tidak dapat mempersentasekan seluruh populasi karyawan di kabupaten Berau.

Menurut Stoltz (2004) kecemasan sangat mempengaruhi kondisi psikologis pada karyawan.

Sehingga berimplikasi pada daya juang karyawan. Karyawan yang memiliki daya juang tinggi dapat melalui berbagai macam rintangan yang ada. Keyakinan mempengaruhi seseorang dalam menghadapi suatu masalah serta membantu seseorang dalam mencapai tujuan hidup. Bentuk-bentuk kecerdasan juga faktor penting ketika ada isu PHK karena kecerdasan yang sering disebut sebagai *multiple intelligence* yang dominan biasanya mempengaruhi karier, pekerjaan, pelajaran, dan hobi.

Kondisi perusahaan yang sedang mengalami kerugian saat ini merasa perlu untuk melakukan efisiensi keuangan perusahaan yakni dengan mengurangi jumlah karyawannya. Menurut hasil wawancara SR pada tanggal 3 maret 2017 dari hasil observasi di lapangan, ada beberapa perusahaan kecil seperti subkontraktor dari perusahaan yang tutup akibat tidak mampu menanggulangi biaya yang ada walaupun di 2017 harga batubara mulai membaik namun akibat kerugian ditahun sebelumnya membuat perusahaan-perusahaan tersebut tutup. Hal ini tentu berimbas pada karyawan perusahaan tersebut.

Pada dasarnya terdapat faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kecemasan menghadapi PHK Ramaiah (2003), yaitu : Lingkungan atau sekitar tempat tinggal mempengaruhi cara berfikir individu tentang diri sendiri maupun orang lain, Emosi yang ditekan dan Sebab-sebab fisik.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa daya juang dengan kecemasan PHK terdapat pengaruh signifikan dengan demikian semakin tinggi kecemasan terhadap isu PHK maka akan semakin tinggi pula daya juang karyawan. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah kecemasan menghadapi PHK maka semakin rendah daya juang karyawan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara daya juang dengan kecemasan pemutusan hubungan kerja pada karyawan yang ada di kabupaten berau.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat dikemukakan saran-saran 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. Melakukan diskusi antara karyawan dengan pihak manajemen. Selain itu karyawan perlu untuk mengasah skill yang lain adar apabila sewaktu-waktu terkena PHK, karyawan dapat membuka usaha atau mencari lapangan pekerjaan yang baru.
2. Bagi pihak manajemen.  
Disarankan 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 mempersiapkan karyawan yang akan di PHK perlu diadakan pelatihan seperti pelatihan kewirausahaan atau pun motivasi agar menjadi modal ketika karyawan tidak bekerja lagi dan mengurangi pengangguran.
3. Bagi penelitian selanjutnya.  
Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang kecemasan PHK pada karyawan disarankan agar dapat mempertimbangkan faktor-faktor lain yang berhubungan dengan kecemasan PHK, misalnya kepuasan kerja, lingkungan kerja, keadilan kompensasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2005). Manajemen Penelitian Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Maramis, W. F. (1986). Catatan ilmu kedokteran jiwa. Airlangga University Press.
- Mangkunegara, A. A. P. (2005). Evaluasi kinerja SDM. Tiga Serangkai.
- Ramaiah, S. (2003). Kecemasan, bagaimana mengatasi penyebabnya. Yayasan Obor Indonesia.
- Sapuri, R. (2009). Psikologi Islam: Tuntunan Jiwa Manusia Modern. Rajawali Pers.
- Stoltz, Paul. G. (2004). adversity quotient mengubah hambatan menjadi peluang. Gramedia: Jakarta.
- Sundari, S. (2004). kearah memahami kesehatan mental. Yogyakarta: PPB FIP UN.