

**PENGARUH KECEMASAN MENGHADAPI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA
PT MUJUR TIMBER SIBOLGA**

Melsa Siagian¹⁾, Muhammad Yafiz²⁾

¹Prodi Manajemen, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Indonesia.

E-mail: melsasiagian759@gmail.com

²Prodi Manajemen, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Indonesia.

E-mail: muhammadyafiz@uinsu.ac.id

Abstract

The purpose of this research is to find out how the influence of anxiety facing termination of employment on the work motivation of employees at PT Mujur Timber Sibolga. This study involved 71 employees of PT Mujur Timber Sibolga who were still actively working at PT Mujur Timber Sibolga to become respondents or samples. the data collection uses a psychological scale, namely the work motivation scale and the anxiety scale. The data used is primary data which was analyzed by simple linear regression test using SPSS version 25. Then the results obtained from the study are the correlation value between the work anxiety variable and the work motivation variable of 0.698, so it can be concluded that there is a strong relationship between the variables work anxiety with work motivation variables. In this study it was found that the coefficient of determination or R-square was 0.487 or 48.7%, so the researchers stated that the work motivation variable was influenced by 48.7% of the work anxiety variable, and for the other 51.3% it was influenced by other variables.

Keywords : Anxiety, Employees, Work motivation

1. PENDAHULUAN

Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi sangat berdampak dan berpengaruh besar pada perusahaan. Jika karyawan mempunyai motivasi kerja yang besar maka sangat berpengaruh terhadap kecepatan dan efisiensi pada saat menyelesaikan tugas yang diberikan. Pada penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Suputra & Sriathi (2018), penelitiannya yang berjudul pengaruh motivasi kerja dan komitmen dalam perusahaan tersebut terhadap kepuasan kerja (Suputra & Sriathi, 2018). Dalam penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa banyak pengaruh baik yang diperoleh oleh perusahaan karena motivasi kerja yang tinggi dari karyawan. PT Mujur Timber Sibolga merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industry perkayuan dan kehutanan dan juga perusahaan kayu lapis yang berorientasi ekspor. Peneliti telah turun langsung ke PT Mujur Timber Sibolga untuk melakukan observasi dan wawancara dengan karyawan dan HRDnya, hasil yang diperoleh dari observasi dan wawancara adalah terdapat beberapa karyawan yang kurang termotivasi dalam bekerja, hal ini diakibatkan karena ada beberapa temannya yang sudah tidak bekerja karena telah diputus masa kerjanya. Tidak adanya kontrak kerja dalam perusahaan PT. Mujur Timber membuat karyawannya khawatir dan bingung terhadap tujuan dari perusahaan tersebut. Beberapa karyawanpun tidak termotivasi untuk melakukan hal yang lebih dan bagaimana untuk meningkatkan motivasi kerjanya melainkan banyak karyawan yang berpikiran apakah mereka besok masih bekerja atau tidak. Fenomena pemutusan hubungan kerja (PHK) secara massal mengakibatkan munculnya kekhawatiran pada pekerja PT. Mujur Timber Sibolga, sejak Maret

2020 perusahaan merumahkan karyawannya sejumlah 300 karyawan dikarenakan wabah virus *Covid 19*. Dilain hal yang terjadi karena lebih 100 orang karyawan yang sudah setahun dirumahkan tetapi belum mendapat panggilan kembali untuk bekerja. Kemudian dibulan Januari 2023 menyusul 250 lagi jumlah karyawan yang akan dirumahkan karena dampak Covid pada tahun 2020 yang lalu. Faktor yang mempengaruhi menurunnya permintaan terhadap kebutuhan barang dan hal sangat harapan. Selain itu biaya yang dikeluarkan lebih besar dibanding yang masuk sehingga perusahaan tersebut mengalami kerugian.

Adapun permasalahan pokok pada penelitian ini yaitu terkait dengan pemutusan hubungan kerja (PHK) karyawan, dimana karyawan menjadi korban apabila perusahaan mengalami kondisi yang buruk atau tidak baik salah satunya karena pandemi *Covid 19*. Hal tersebut berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, khususnya yang masih bekerja di PT Mujur Timber tersebut. Melihat PT Mujur Timber sekarang yang sedang kurang baik sehingga banyak merumahkan karyawannya dan akibat dari hal tersebut banyak karyawan yang masih bekerja merasa khawatir atau munculnya kecemasan pada karyawan yang mana dapat mempengaruhi motivasi kerjanya. Selain dari itu penelitian ini juga dilakukan untuk mengetahui perbedaan motivasi antara karyawan. Dari beberapa factor permasalahan yang ada penulis tertarik membuat penelitian yang berjudul “Pengaruh Kecemasan Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Motivasi karyawan Pada PT. Mujur Timber Sibolga.” Kemudian rumusan masalah yang dibuat peneliti pada penelitian ini adalah Apakah kecemasan dalam menghadapi pemutusan hubungan kerja dapat mempengaruhi motivasi karyawan PT Mujur Timber Sibolga dan Apa saja dampak yang ditimbulkan ketika karyawan PT Mujur Timber sibolga memiliki motivasi rendah.

2. METODE PENELITIAN

Metode yang penulis gunakan adalah metode kuantitatif. Dimana penelitian ini dilakukan di PT Mujur Timber sibolga yang mana PT ini memiliki populasi kurang lebih 250 karyawan namun sampel yang peneliti buat hanya 71 orang yang terdiri dari karyawan PT. Mujur Timber Sibolga. Peneliti melakukan analisis pada penelitian ini dengan menggunakan analisa regresi linier sederhana agar dapat menggambarkan bagaimana dampak kecemasan dalam menghadapi pemutusan hubungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. Mujur Timber Sibolga. Kemudian untuk variable bebasnya yaitu kecemasan menghadapi pemutusan kerja dan variable terikat pada penelitian ini adalah motivasi kerja. Didalam sebuah penelitian penulis memerlukan sebuah pendekatan dalam penelitiannya, adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan random sampling artinya melakukan pengambilan sampel dengan cara acak. Alasan peneliti menggunakan metode kuantitatif adalah agar dapat menggali informasi yang lebih akurat dari subjek melalui skala kecemasan dan motivasi kerja karyawan. Selanjutnya, untuk mengukur dan mengetahui motivasi kerja karyawan pada penelitian penulis memakai skala motivasi kerja yang diambil sesuai dengan Teori Motivasi Ibrahim.

Beberapa unsur motivasi kerja pada skala motivasi kerja yang ada pada penelitian ini meliputi aktualisasi diri, rasa memiliki, fisiologis, harga diri, dan rasa aman. Untuk mengetahui dan mengukur pengaruh kecemasan terhadap PHK penulis menggunakan skala kecemasan terhadap pemutusan hubungan kerja sesuai dengan beberapa aspek menurut SIREGAR, (2021) yang mencakup, kondisi yang berhubungan dengan perubahan mental, emosi dan tubuh. Beberapa aspek yang dimaksud adalah semangat kerja, keyakinan, motivasi, kemudahan, rasa gugup, dan ketidakpastian. Selanjutnya, menggunakan skala psikologi pada penelitian yang sesuai dengan skala model likert dengan 5 alternatif jawaban, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Aitem dalam skala psikologi

terdiri atas penerjemahan dari indikator keperilakuan untuk memperoleh jawaban yang tidak secara langsung memnunjukkan bagaimana kepribadian subjek, pada dasarnya hal ini tidak disadari oleh responden.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Motiv dan Motivasi

Motiv merupakan perangsang keinginan (want) dan daya penggerak keinginan bekerja dalam diri seorang individu. Motiv bertujuan untuk mencapai serta membedakan pengertian keinginan (want) dan kebutuhan (need) yang pada umumnya keinginan setiap orang itu beda. Hal tersebut dapat ditentukan berdasarkan dari latar belakang dan lingkungannya sendiri, namun untuk kebutuhan setiap orang pasti sama. Motiv menurut Morgan dalam (Wahyudi, 2010) adalah: *Motive is a conclusion from observing one's behavior. Motiv is also a tool that can describe behavior and can help us to know and predict how behavior will be in the future.* Dari pernyataan diatas bisa diambil kesimpulan bahwasanya motiv merupakan gambaran perilaku seseorang, dan motiv juga bisa menjadi alat untuk menggambarkan perilaku seseorang. Kemudian motif juga dapat membantu kita untuk mempredikdi bagaimana perilaku seseorang dimasa yang akan datang.

Motiv merupakan suatu hal yang pasti ada pada diri seorang individu yang membuat seseorang itu untuk bertindak dan melakukan sesuatu agar memperoleh tujuan yang diinginkan. Kebutuhan dan cita cita bisa dikatakan sebuah motiv pada tahap awal dari proses motivasi hingga motif baru adalah suatu keadaan intern atau posisi (kesiapsiagaan) yang melatarbelakangi seseorang dalam melakukan dan memperoleh sebuah tujuan yang diinginkan. Kemudian motivasi merupakan sebuah tahapan dimana beberapa kebutuhan memamacu seorang individu agar melakukan berbagai aktivitas untuk memperoleh tujuan yang diinginkan, apabila tujuan yang diinginkan dapat dicapai maka dapat memenuhi kebutuhan tersebut (Pramesti, 2017).

Morgan dalam (Wahyudi, 2010), mengatakan bahwa motivasi adalah: *Motivation is something that becomes a driving and pulling force to produce behavior that is directed at the desired goal.* Motivasi adalah sesuatu yang menjadi penggerak/pendorong dalam perilaku yang gigih untuk menghasilkan sebuah tujuan. Motivasi merupakan sebuah langkah untuk mengarahkan dan meningkatkan perilaku seorang indiviu supaya terarah pada tujuan tertentu. Kemudian motivasi terbagi atas tiga komponenyaitu : parousal artinya sesuatu yang mrmbrangkitkan. Pernyataan tersebut berhubungan dengan dorongan (drive). Komponen kedua ada komponen direction, artinya arah perikau yang diambil. Yang ketiga ada minetenace artinya berapa lama seorang individu bisa bertahan pada pilihan yang dibuatnya dalam memperoleh tujuan yang ingin dicapai.

Motivasi juga dapat diartikan sebuah keinginan atau kemauan seseorang yang mendorongnya melakukan atau berbuat sesuatu. Kemudian motivasi dapat dilihat dari dua sudut pandang yang berbeda pertama dilihat dari segi aktif/dinamis, motivasi adalah upaya positif untuk mendorong dan menggerakkan daya dan juga potensi tenaga kerja supaya secara produktif dapat memperoleh yang diinginkan sebelumnya. Kemudian dilihat juga dari segi pasif /statis, motivasi merupakan sebuah kebutuhan dan juga perangsang dalam mengarahkan dan menggerakkan potensi daya seseorang tersebut kearah tujuan tertentu (Darmawan, 2012).

Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan pemacu dalam menciptakan atau mewujudkan keinginan kerja seorang individu untuk mampu dan bisa bekerja sama secara efektif serta terintegritas dengan berbagai upaya untuk mendapat kan sebuah tujuan serta kepuasan. Motivasi kerja juga

bisa diartikan sebagai pokok yang menjadi pendorong seorang pekerja ataupun karyawan untuk bekerja (Maya Andriani , Kristiana Widiawati 2, 2017). Sedarmayanti (2018), berpendapat bahwa motivasi adalah sesuatu hal yang kuat untuk memacu seorang individu dalam melakukan sesuatu yang tidak pada hakikatnya secara internal maupun eksternal, baik atau tidak baik. motivasi kerja merupakan hal yang suatu yang menciptakan keinginan semangat bekerja/ pemacu dalam bekerja. Motivasi adalah hasrat pada diri seorang individu yang membuat seseorang itu bertindak atau seorang individu melakukan tindakan untuk mencapai tujuan yang ingin di wujudkan. Maka dari itu, motivasi adalah pengarah atau pemacu seseorang untuk mendapat sebuah hasil yang diinginkan (Ali et al., 2022). Dalam sebuah organisasi tentunya mempunyai tujuan yang ingin dicapai, dimana tujuan itu memerlukan peran dari orang-orang yang ada dalam organisasi. Dengan motivasi tersebut yang menjadi penentu perilaku setiap orang dalam bekerja. Dapat dikatakan bahwa perilaku adalah cerminan yang paling sederhana untuk motivasi. Pendapat Uhing (2019), tentang motivasi yaitu motivasi merupakan keadaan atau energi yang mendorong pekerja agar lebih terarah dan tertuju dalam menciptakan tujuan dari organisasi perusahaan. Kemudian Menurut McClelland yang diterjemahkan oleh Sitorus (2021: 161) motivasi kerja merupakan seperangkat kekuatan baik pada diri ataupun luar diri seorang individu yang memacu dalam mengawali perilaku kerja berdasarkan dengan intensitas, format, arah pada jangka waktu tertentu. Dari pernyataan-pernyataan di atas penulis mengambil kesimpulan bahwa motivasi merupakan usaha atau upaya dari seorang individu dalam mewujudkan keinginan dan kebutuhannya, tetapi untuk mewujudkan keinginan dan kebutuhan tidak mudah jika tidak dengan upaya dan usaha yang maksimal. Untuk memenuhi kebutuhannya seseorang berperilaku berdasarkan dorongan yang ada pada dirinya (Jufrizen & Sitorus, 2021).

Menurut (Darusman & Nafi, 2020) ada beberapa faktor yang dapat berpengaruh pada motivasi kerja seseorang yaitu:

1. Lingkungan tempat bekerja yang menyenangkan
2. Keamanan dalam bekerja.
3. Adanya penghargaan atas prestasi yang diraih
4. Teman kerja yang baik dan mendukung
5. Memiliki kebanggaan tersendiri terhadap perusahaan
6. Upah atau imbalan yang didapat memenuhi kebutuhan dan sesuai dengan pekerjaan karyawan
7. Tempat kerja yang baik
8. Manajemen yang adil
9. Melibatkan pekerja untuk memutuskan sesuatu yang terkait dengan pekerja

Motivasi kerja menurut Goni et al., (2021) dapat dipengaruhi oleh:

1. *Job security* (keamanan kerja)
Umumnya pekerja atau karyawan mempunyai pemikiran jika sebuah pekerjaan yang diamanahkan bisa berpengaruh terhadap aman atau tidaknya posisi yang sedang dijalani. Bisa disimpulkan bahwa pekerjaan dan jabatan dapat digeser geser, atau diganti. Maka kemungkinan karyawan dapat dirumahkan atau diberhentikan sewaktu waktu. Hal inilah yang faktor utama berkurangnya motivasi dan semangat bekerja seorang individu.
2. *Opportunities for advancement* (kesempatan untuk mendapatkan kemajuan)
Kesempatan mendapatkan kemajuan merupakan faktor penting dikarenakan keterkaitannya dengan kebutuhan manusia untuk mendapat penghargaan serta perhatian untuk diri ataupun prestasi yang diraih.

3. Kondisi kerja yang menyenangkan
Tempat bekerja yang menyenangkan, tidak suram, atau tidak terasingkan dari karyawan lain adalah salah satu pendorong atau mebibulkan motivasi kerja terhadap seorang pekerja.
4. *Good working companion* atau rekan kerja yang baik
Kererikatan aantar karyawan adalah faktor yang penting agar bisa meningkatkan motivasi dan kegigihan dalam bekerja.
5. Kompensasi atau gaji atau imbalan
Gaji atau imbalan memang bukan hal yang utama dalam bekerja namun dengan adanya gaji atau imbalan yang menggiurkan dapat meningkatkan motivasi kerja dan kegigihan dalam bekerja.

Kecemasan

Kecemasan adalah bagian dari emosi manusia yang mendasar bisa dilihat dari beberapa pendapat atau definisi para ahli. Mellani dan kristina mengatakan dalam penelitiannya bahwa kecemasan merupakan sebuah keadaan aprehensi atau kekhawatiran karena merasa akan terjadinya sesuatu hal buruk (Mellani & Kristina, 2021). Kemudian pendapat Chapplin (2021: 32) kecemasan adalah sebuah perasaan yang terkait dengan ketakutan keprihatinan tentang masa yang akan datang tanpa adanya alasan tertentu mengapa muncul rasa takut tersebut.

Menurut Tobergte (2013), kecemasan merupakan respon emosional yang tidak menentu pada sebuah objek yang jelas. Dimana kecemasan mempunyai orientasi masa yang akan atang. Seorang individu kemungkinan mempunyai bayangan kalau adanya ancaman kepada dirinya dalam keadaan tertentu. Maka hal itulah yang termasuk ke dalam gejala kecemasan sehingga orng tersebut merasa takut. Dari sisi lain juga kecemasan perlu ada pada setiap orang supaya individu yangbersangkutan dapat mempersiapkan diri untuk menhadapi hal yang kurang baik yang akan terjadi (Tobergte & Curtis, 2013).

Berdasarkan bebrapa pernyataan sebelumnya penulis menyimpulkan bahwasanya kecemasan itu merupakan perasaan tidak menentu pada diri seorang individu yang meliputi perasaan tegang, takut dan kekhawatiran. Umumnya seseorang tidak mengetahui mengapa rasa kecemasan tersebut muncul tetapi karena merasakan hal tersebut dia bisa menyiapkan diri mengatasinya.

Menurut Yoduke (2023) ada beberapa hal atau gejala gejala munculnya rasa kecemasan pada diri seseorang yaitu:

1. Komponen kognitif dengan contohnya: timbulnya rasa panik, khawatir, dan bingung dalam membuat sebuah keputusan serta insomnia.
2. Komponen psikologis contohnya: tidak bisa tenang, lebih mudah tersinggung, depresi dan frustrasi.
3. Komponen somatik contohnya: susah bernafas, berkeringat (bukan karena melakukan sebuah aktivitas),jantung berdebar, gangguan pencernaan, pingsan dan tekanan darah tinggi.
4. Komponen motorik contohnya sering gugup, kesulitan untuk berbicara, gugup, gemetar dan timbulnya rasa ingin marah atau emosi yang ditandai dengan istilah khawatir dan rasa takut yang muncul karena takut kehilangan karir,perkerjaan, penghasilan, masa depan serta keadaan keluarga (Yoduke & Daulima, 2023).

Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja merupakan tanda telah selesainya hubungan kerja antara karaywan dengan perusahaan yang umunya terjadi karena ada pihak yang tidak bisa memenuhi

kewajibannya ataupun berakhir karena sebuah perjanjian antara karyawan atau pekerja dengan perusahaan atau pengusaha (Tjepi F. Aloewir, 2015). Rumusan PHK dalam UU ketenagakerjaan No.13 tahun 2003 yaitu selesainya hubungan kerja karena sesuatu hal yang berakibat dengan berakhirnya hak dan kewajiban antara dua belah pihak yaitu pekerja dengan pengusaha atau perusahaan. Hubungan kerja antara buruh (pekerja, karyawan, pegawai) dengan majikan (perusahaan) terjadi setelah ada perjanjian antara buruh dan pengusaha atau perusahaan (Syafriada, Safrizal, 2020). Perjanjian kerja akan berlaku dan mengikat kedua belah pihak selama waktu yang telah ditentukan, maka selama itu kontrak kerja dapat berakhir kapanpun walau jangka waktunya masih ada. PHK umumnya tidak bisa dihindarkan dari sebuah permasalahan jika tidak ada penyelesaian terhadap sebuah masalah maka karyawan atau buruh tidak bisa dipertahankan dalam sebuah perusahaan.

Edward mengemukakan beberapa hal yang mengakibatkan terjadinya pemutusan hubungan kerja:

1. Termination

Artinya berakhirnya sebuah hubungan kerja bisa terjadi karena telah selesainya kontrak kerja yang sudah dibuat sebelumnya. Kemudian habisnya kontrak kerja apabila tidak ada kesepakatan atau perjanjian lagi antara karyawan dengan manajemen. Oleh karena hal itu pegawai harus meninggalkan pekerjaannya. Dari pihak perusahaan juga bisa memberhentikan karyawan walaupun tidak ada permasalahan berdasarkan dengan kontak kerja.

2. Dismissal

Artinya, habisnya hubungan kerja dikarenakan pegawai melakukan sebuah pelanggaran yang sudah ditetapkan perusahaan atau pengusaha. Misalkan: pegawai melakukan kesalahan, seperti minum alkohol atau menggunakan obat-obatan, psikotropika, madat, merusak perlengkapan milik pabrik, dan melakukan tindak kejahatan, dengan hal-hal tersebut perusahaan bisa mengakhiri kontrak kerja. Sebuah perusahaan atau pengusaha melakukan ini karena efisiensi kerja berdampak terhadap penganggurannya tenaga kerja.

3. Redundancy

Artinya, habisnya pemutusan hubungan kerja dikarenakan perusahaan sedang berupaya mengembangkan perusahaan dengan cara tidak mempekerjakan SDM pada perusahaannya melainkan dengan menjalankan atau memakai teknologi-teknologi baru seperti robot dan lain-lain.. perusahaan atau pengusaha melakukan yang sedemikian dengan alasan efisiensi kerja yang mengakibatkan meningkatnya pengangguran.

4. *Retrenchment*

Artinya pemutusan hubungan kerja karena adanya permasalahan ekonomi, misalnya pemasaran. Sebuah pengusaha atau perusahaan tidak sanggup memberi gaji pegawainya karena permasalahan dalam pemasaran ditambah lagi dengan meningkatnya biaya operasional perusahaan tanpa adanya penghasilan yang balance yang diperoleh oleh perusahaan. Karena hal tersebut perusahaan terpaksa melakukan PHK terhadap karyawannya sehingga kembali meningkatkan pengangguran tenaga kerja.

Wibowo (2021) berpendapat jika pemberhentian seorang buruh terjadi karena beberapa hal berikut :

1. Ketentuan dalam undang-undang

Sebuah perusahaan bisa mengakhiri atau memberhentikan karyawannya berdasarkan regulasi pemerintah yang telah ditetapkan, misalnya seperti umur yang sudah terlalu tua untuk bekerja dan tidak dibolehkannya karyawan yang memiliki kewarganegaraan tertentu dan lain sebagainya.

2. Keinginan perusahaan

Sebuah perusahaan dapat mengakhiri kontrak kerja dengan karyawannya karena beberapa hal misalnya karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja, karyawan yang melanggar peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, dan karyawan yang tidak bisa menjalankan tugas dan kewajiban yang diberikan oleh pihak perusahaan.

3. Keinginan karyawan

Selain dari pihak perusahaan kontrak kerja juga dapat berakhir dari pihak pegawai atau karyawan itu sendiri, misalnya karena karyawan merasa tidak mampu dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan, karyawan tidak puas dengan pekerjaan yang diberikan, karyawan pindah alamat, karyawan merasa upah atau gaji yang diterima dari perusahaan tidak setimpal dengan apa yang telah dia kerjakan dan lain-lain.

4. Pensiun

Berakhirnya PHK atau kontrak kerja juga bisa terjadi apabila seseorang telah berada di masa akhir karirnya atau pension, ataupun karena keinginan karyawan untuk pensiun lebih awal (R. F. Wibowo & Herawati, 2021).

- a) Perjanjian kerja yang telah habis
- b) Meninggal dunia
- c) Perusahaan dilikuidasi

Pemutusan Hubungan kerja juga dapat berakhir karena beberapa factor berikut:

1. Terjadinya pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena karyawan tidak bisa melakukan dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, karyawan tidak dapat mengikuti peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan tempat dia bekerja.
2. Pemutusan hubungan kerja juga bisa terjadi apabila pihak karyawan atau buruh tidak senang dengan pekerjaan yang dijalankannya.
3. Pemutusan hubungan terjadi karena perusahaan mengalami kerugian sehingga pendapat yang diperoleh tidak sesuai dengan pengeluaran yang membuat perusahaan tidak mampu memberikan upah atau gaji yang selayaknya untuk karyawan (Suhairi, 2018).

Menurut Apriawal (2021) mengatakan berkembangnya sebuah organisasi dapat dikarenakan lingkungan dimana organisasi berprestasi serta mendapat support agar perusahaan tersebut tetap bertahan (survive) dari tuntutan yang berasal dari dalam (inside stakeholder) seperti pemerintah, konsumen, supplier, serta serikat pekerja dan masyarakat kemudian tuntutan dari luar (outside) misalnya para pemegang saham, tenaga kerja dan manajemen. Dari tuntutan luar tersebut dapat memaksa sebuah perusahaan agar melakukan berbagai perubahan misalnya didalam argument tenaga kerja. Akibat dari beberapa perubahan sumber komposisi diantaranya adalah melakukan PHK terhadap karyawan (Apriawal, 2022).

Menurut Purnomo (2019) bahwa PHK terjadi dikarenakan perusahaan atau pengusaha sudah menuntaskan karyawannya dalam mempertahankan eksistensi organisasi lingkungannya serta sudah cukup umur untuk pensiun seperti yang ada pada Undang-Undang. (Purnomo, 2019).

Karyawan

Karyawan merupakan seseorang yang bekerja pada sebuah perusahaan atau bekerja pada seorang pengusaha yang mana dia akan mendapatkan upah atau gaji dari pekerjaan yang telah dia lakukan (Prameswari & Handayani, 2018). Adapun seorang pegawai mempunyai beberapa hak yang harus diberikan pihak tempat dia bekerja.

Dalam pasal 1 UU ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa tenaga kerjamerupakan seorang individu yang dapat bekerja untuk menghasilkan barang atau jasa agar dapat memperoleh kebutuhan sendiri atau masyarakat. Pekerja merupakan orang yang bekerja untuk memperoleh gaji atau upah. Kemudian pengusaha atau majikan merupakan orang yang membayar upah sesuai dengan upah minimum yang sudah ditentukan pemerintah (Aisyah, 2022).

Umumnya tenaga kerja atau karyawan yang bekerja dibawah perintah orang lain terbagi atas 2 jenis yaitu karyawan tetap dan karyawan kontrak.

1. Karyawan tetap

Karyawan tetap merupakan karyawan yang di pekerjakan dengan kontak kerja yang dibuat dengan waktu tidak tetapkan. Menurut Eko (2021) memiliki hak dan tanggung jawab yang lebih besar terhadap perusahaan dibandingkan dengan karyawan kontrak (Eko Lianto Damanik, 2021).

2. Karyawan kontrak

Karyawan kontrak merupakan pekerja yang bersedia menandatangani kontak kerja dengan waktu kerja yang sudah ditentukan berapa lama dia akan bekerja dan bisa diperpanjang tergantung dengan keadaan dan kebutuhan perusahaan. Karyawan kontrak menerima imbalan sesuai dengan pekerjaan yang telah dia lakukan dan jangka waktu dia bekerja sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati oleh kedua belah pihak. Karyawan kontrak memiliki kedudukan hukum yang lemah, hal tersebut membuat karyawan bisa mendapat pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan kapan saja, perusahaan atau lembaga juga bisa menilai hasil kerja karyawan serta bisa membuat keputusan diperpanjang atau tidaknya kontrak kerja karyawan (Eko Lianto Damanik, 2021).

Hubungan antar Variabel

Kecemasan adalah rasa ketidaknyamanan atau rasa khawatir yang muncul karena merasa akan terjadinya sesuatu hal yang tidak baik. Seseorang akan merasa cemas, apabila orang tersebut tidak mampu menyelesaikan persalahan yang ada pada dirinya. Rasa khawatir akan meningkat jika masalah yang dialami semakin banyak serta rasa takut akan suatu hal yang dapat merugikan dirinya. Apabila kecemasan terjadi secara terus menerus, maka karyawan akan merasa kesulitan dalam melakukan aktivitas dan tugasnya sehari hari apabila tidak diatasi dengan baik. Pamungkas (2021) berpendapat bahwa kecemasan yang terjadi pada seorang karyawan yang dikarenakan isu ancaman PHK hal ini dapat berpengaruh terhadap perusahaan, jika terus menerus terjadi perusahaan akan rugi karena membuat motivasi kerja karyawan menjadi rendah (Pamungkas & Irawan, 2021).

Banyak factor yang membuat suatu perusahaan rugi, mulai dari biaya operasional perusahaan yang besar akibat resesi ekonomi, kenaikan tariff listrik, kenaikan harga BBM, dan terutama pesaingan pasar. Kemudian banya juga barang yang diselundupkan dan diedarkan dipasaran luar maupun dalam negeri. Industri yang melakukan PHK merupakan industry yang mempunyai hubungan terhadap bahan baku impor dan melemahkan mata uang rupiah terhadap dollar AS turut menambah beban biaya produksi sektor industri. Berdasarkan hal tersebut banyak perusahaan melakukan efesiensi dengan cara melakukan PHK terhadap karyawan (Sudjudiman & Najicha, 2020).

Adanya PHK begitu berpengaruh terhadap kondisi psikologis karyawan sehingga berdampak kepada motivasi kerjanya. Pegawai yang mempunyai motivasi yang tinggi pada saat bekerja bisa memunculkan prestasi dalam perusahaan. Namun pegawai yang memiliki motivasi kerja yang rendah akan merugikan dirinya sendiri serta berdampak terhadap pencapaian

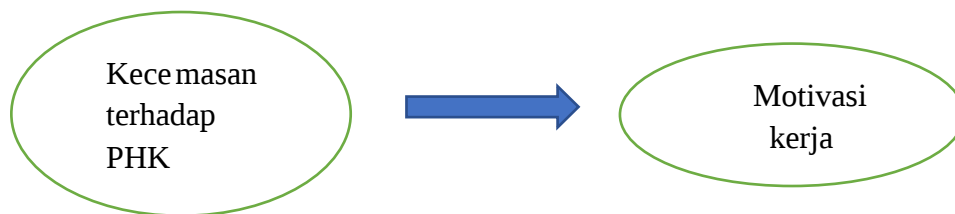
perusahaannya. PHK dapat menimbulkan kekhawatiran karyawan yang mendengar dirinya akan di PHK, seseorang akan merasa terancam dalam hal pekerjaan ataupun kesejahteraan keluarga karyawan yang bersangkutan. Karyawan akan mengalami somatik, psikologis dan motoric karena rasa khawatir akan sesuatu yang tidak baik dalam suatu perusahaan. Rasa cemas itu umumnya akan berdampak pada motivasi kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian sebuah perusahaan (Cantik et al., 2023).

Dari pendapat yang dikemukakan diatas bisa diambil kesimpulan bahwa pemutusan hubungan kerja dapat mempengaruhi motivasi kerjanya, jika seorang karyawan memiliki rasa cemas yang tinggi maka motivasi kerjanya semakin menurun.

Kerangka konseptual

Kerangka berfikir merupakan suatu model konseptual terkait dengan bagaimana teori hubungan terhadap beberapa factor yang sudah di identifikasikan sebagai permasalahan yang penting untuk lebih menjelaskan uraian keterkaitan antara dampak atau pengaruh dari pemutusan hubungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan dengan hal tersebut bisa diambil kesimpulan dan digambarkan melalui gambar berikut:

Bagan kerangka berfikir hubungan antara kecemasan ancaman PHK dengan motivasi kerja dengan motivasi kerja



Hipotesis penelitian

Jika dilihat dari kajian teoritis diatas, hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah adanya pengaruh kecemasan karena pemutusan hubungan kerja terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. Mijur Timber Sibolga.

Uji Regresi Linear Sederhana

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Motivasi Kerja	41.28	7.833	72
Kecemasan Kerja	22.43	5.579	72

Correlations

		Motivasi Kerja	Kecemasan Kerja
Pearson Correlation	Motivasi Kerja	1.000	.698
	Kecemasan Kerja	.698	1.000
Sig. (1-tailed)	Motivasi Kerja	.	.000
	Kecemasan Kerja	.000	.
N	Motivasi Kerja	72	72
	Kecemasan Kerja	72	72

Berdasarkan hasil output di atas diketahui nilai korelasi antara variabel Kecemasan Kerja dengan variabel Motivasi Kerja adalah sebesar 0,698. Dari data tersebut dapat kita lihat bahwa ada hubungan yang kuat antara variabel Kecemasan Kerja dan variabel Motivasi Kerja.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.698 ^a	.487	.479	5.652

a. Predictors: (Constant), Kecemasan Kerja

Dari data tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0,487 atau 48,7%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja dipengaruhi sebanyak 48,7% oleh variabel Kecemasan Kerja. Dan sisanya 51,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Err.	Beta		
1	(Constant)	19.307	2.778		6.949	.000
	Kecemasan Kerja	.980	.120	.698	8.146	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Rumus persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX \rightarrow Y = 19,307 + 0,980X$$

1. a adalah angka konstan dari Unstandardized Coefficients dengan nilainya sebesar 19,307. Nilai ini merupakan nilai konstan yang mempunyai arti jika tidak ada variabel Kecemasan Kerja (X) maka nilai konsisten variabel Motivasi Kerja (Y) adalah sebesar 19,307.
2. b adalah nilai koefisien regresi yang nilainya sebesar 0,980. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1% variabel Kecemasan Kerja maka variabel Motivasi Kerja juga akan mengalami peningkatan sebanyak 0,980.
3. Karena nilai koefisien regresi adalah positif, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kecemasan Kerja berpengaruh positif terhadap variabel Motivasi Kerja.

Selanjutnya, diketahui nilai Sig. $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel Kecemasan Kerja (X) terhadap variabel Motivasi Kerja (Y).

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui nilai korelasi antara variabel kecemasan kerja dengan variabel motivasi kerja sebesar 0,698, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara variabel kecemasan kerja dengan variabel motivasi kerja. Selanjutnya, dapat diketahui bahwa koefisien determinasi atau R-square sebesar 0,487 atau 48,7%, sehingga bisa diambil kesimpulan variabel motivasi kerja dipengaruhi sebesar 48,7% terhadap variabel kecemasan kerja, dan kemudian 51,3% lagi terpengaruh dari variabel lain. Sebagian besar karyawan mengalami kondisi dengan kewaspadaan yang tinggi karena di akibat kan dari perusahaan yang tidak dapat menjamin seorang karyawan atau ketidakpastian dari perusahaan. Pegawai yang mempunyai kecemasan tinggi, maka akan mempengaruhi dan meningkatkan motivasi semangat kerjanya. Pada umumnya seorang karyawan bekerja untuk menafkahi keluarganya dan bertanggung jawab atas hal itu maka ketika rasa cemas mereka muncul karena PHK maka mereka akan semakin giat dan bersungguh sungguh dalam bekerja, karena ada tanggung jawab yang harus dijalani.. Maka dari itu, setiap karyawan yang memiliki kecemasan berusaha untuk tetap semangat dan bersungguh-sungguh, karena rasa khawatir pada karyawan terhadap pemutusan hubungan kerja, menjadikan mereka menjadi lebih berusaha lagi untuk mencegah agar tidak sampai mendapat pemutusan hubungan kerja. Seorang karyawan harus bisa beradaptasi dan menyesuaikan dirinya dengan kondisi tempat dia bekerja dan lebih bersemangat dan bersungguh sungguh untuk menghilangkan rasa kekhawatirannya terhadap PHK. Kemudian untuk aspek motivasi memiliki peran mendorong seorang karyawan untuk melakukan hal yang baik agar dapat mencukupi kebutuhan dan keinginannya. Dari hasil penelitian juga menunjukkan bahwa karyawan kurang menguasai dan kurang memahami bagaimana menyiapkan diri apabila dia sudah tidak bekerja lagi, hal- hal tersebut terjadi karena banyak orang tidak mempunyai keahlian yang bisa membantu atau menolong mereka ketika mereka sudah tidak bekerja lagi. Adapun yang menjadi masalah atau factor mengapa tidak adanya keahlian lain yang dimiliki seorang individu adalah karena sebagian besar dari mereka tidak ada persiapan atau pelatihan ketika nanti mereka sudah berhenti dari PT Mujur Timber Sibolga. Berdasarkan hal diatas peneliti juga menemukan persamaan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hakim, 2023) beliau mengatakan dalam penelitiannya bahwa seorang karyawan yang mempunyai persiapan untuk masa tidak bekerja atau masa pensiunnya maka rasa cemas atau kekhawatiran nya terhadap PHK semakin berkurang. Karyawan yang sudah melakukan persiapan yang difasilitasi perusahaan akan memahami bagaimana hak dan kondisi yang dia diterima ketika nanti dia sudah tidak berkerja serta lebih memahami hal hal yang

terkait dengan pemutusan hubungan kerja. Berdasarkan hal tersebut dapat kita lihat bahwa persiapan atau pembekalan terhadap karyawan dari perusahaan sangat penting, dikarenakan dapat membantu dan mempermudah karyawan untuk jaminan dimasa yang akan datang yang diposisi lain mereka berada dalam ketidakpastian dan juga untuk meningkatkan dan menambah motivasi mereka dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, S. (2022). Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Perusahaan Pada Pembelajaran Organisasi Dan Inovasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Badan pengkreditan Rakyat Kota Pekanbaru). *Jurnal Manajemen Akutansi*, 2(4), 604–607.
- Ali, H., Sastrodiharjo, I., Saputra, F., Besar, G., Ekonomi, F., Bisnis, D., Bhayangkara, U., & Raya, J. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 83–93. <https://greenpub.org/JIM/article/view/16>
- Apriawal, J. (2022). Resiliensi Pada Karyawan Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Resilience in Employees Who Have Been Termination (Phk). *Jurnal Ilmu Psikologi Dan Kesehatan*, 1(1), 27–38. <https://publish.ojs-indonesia.com/index.php/SIKONTAN>
- Aslami, N. (2019). *Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Business Suport Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada PT. Telekomunikasi Selular dan Akutansi Medan*. 1(2), 95–108.
- Cantik, O., Annisa, N., & Indonesia, U. I. (2023). *Analisa Dampak Peraturan Pemerintah Pengganti undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Hak Pesangon Pemutusan Hubungan Kerja*. 8(1), 129– 143.
- Eko Lianto Damanik, R. M. S. (2021). *Sistem Pendukung Keputusan Menentukan Pemutusan Hubungan Kerja*. 4(1), 7–13.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Pamungkas, F. A. S., & Irawan, A. D. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Dimasa Pandemi Covid-19. *Ajudikasi : Jurnal Ilmu Hukum*, 5(1), 99– 108. <https://doi.org/10.30656/ajudikasi.v5i1.3390>

- Prameswari, K., & Handayani, E. M. I. P. (2018). *Pengaturan pemutusan hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan karina prameswari, emi puasa handayani*. 8, 99–112.
- Purnomo, S. H. (2019). Pekerja Tetap Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja. *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, 2(2), 137. <https://doi.org/10.30996/jhbbs.v2i2.2493>
- Randi, Y. (2020). Pandemi Corona Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja Oleh Perusahaan Dikaitkan Dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. *Yurispruden*, 3(2), 119. <https://doi.org/10.33474/yur.v3i2.6709>
- Rizqi, N. D. F., & Ediati, A. (2021). Dukungan Sosial Keluarga Dan Kecemasan Dalam menghadapi Dunia Kerja Pada Mahasiswa Semester Akhir. *Jurnal Empati*, 8(Nomor 4), 71–76.
- Sari Pascariati Kasman, P. (2021). FAKTOR- FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA BANK SYARIAH INDONESIA: PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA, MOTIVASI KERJA DAN PERUBAHAN ORGANISASI (Literature Review Manajemen). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 689–696. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2.625>
- Darmawan, A. S. (2012). Pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Malang). *Ilmu Administrasi*, 1(1), 1–9.
- Darusman, I., & Nafi, Z. I. (2020). Pentingnya Penghargaan Intrinsik Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Al-Mustashfa: Jurnal Penelitian Hukum Ekonomi Syariah*, 5(1), 80. <https://doi.org/10.24235/jm.v5i1.6818>
- Goni, G. H., Manoppo, W. S., & Rogahang, J. J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *Productivity*, 2(4), 330–335. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/35047>
- Maya Andriani , Kristiana Widiawati 2, *. (2017). Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri. *Journal Admistrasi Kantor*, 5(1), 83–98.
- Mellani, & Kristina, N. L. P. (2021). Tingkat Kecemasan Anak Remaja Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Sma Negeri 8 Wilayah Kerja Puskesmas Iii Denpasar Utara Tahun 2021. *NLPK Mellani*, 12–34. <http://repository.poltekkes-denpasar.ac.id/7453/>
- Pramesti, M. W. (2017). Motivasi : Pengertian, Proses dan Arti Penting dalam Organisasi. *Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Sultan Fatah Demak*, 19–38.
- SIREGAR, N. S. (2021). *PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memenuhi Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA MEDAN*.
- Suputra, I. D. N. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan

- Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(9), 4628. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i09.p01>
- Tjepi F. Aloewir. (2015). Tinjauan Umum Hubungan Kerja. *Jurnal Hubungan Kerja*, 1–39.
- Tobergte, D. R., & Curtis, S. (2013). Kecemasan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Wahyudi. (2010). Memahami Motivasi Berprestasi Siswa Oleh Wahyudi (IP, FKIP, Universitas Tanjungpura, Pontianak). *Psikologi Pendidikan*. <http://dx.doi.org/10.26418/gm.v25i3.210>
- Sariani, N. L. P., Pradhana, P. D., & Utami, N. M. S. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Koperasi Pasar Kumbasari Badung. *Media Bina Ilmiah*, 14(10), 3357. <https://doi.org/10.33758/mbi.v14i10.559>
- Sudjudiman, H., & Najicha, F. U. (2020). Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) di Indonesia dan Singapura. *UIR Law Review*, 4(2), 40–50. [https://doi.org/10.25299/uirlrev.2020.vol4\(2\).6767](https://doi.org/10.25299/uirlrev.2020.vol4(2).6767)
- Suhairi, S. (2018). Implementasi Manajemen Audit Sumber Daya Manusia Di Era Globalisasi Masyarakat Ekonomi Asia (MEA). *TANSIQ : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2).
- Susilarini, T. (2022). Kecemasan dalam menghadapi dunia kerja ditinjau dari self efficacy dan jenis Kelamin pada mahasiswa semester akhir fakultas psikologi universitas persada indonesia YAI. *Jurnal Ikraith Humaniora*, 6(1), 88–93.
- Syafrida, Safrizal, R. S. (2020). *Pemutusan Hubungan Kerja Masa Pandemi Covid-19 Perusahaan Terancam Dapat Dipailitkan*. 3(1), 19–30.
- Wibowo, A. P., & Sudiro, A. (2021). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan Alasan Efisiensi Akibat Pandemi Covid-19. *To-Ra*, 7(1), 135–152. <http://ejournal.uki.ac.id/index.php/tora/article/view/2467>
- Wibowo, R. F., & Herawati, R. (2021). Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 3(1), 109–120. <https://doi.org/10.14710/jphi.v3i1.109-120>
- Yoduke, F., & Daulima, N. H. C. (2023). *Strategi Koping Pada Remaja Dalam Menurunkan Gejala Kecemasan Dan Depresi : Literature Review*. 4(April), 16–24.