

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPERCAYAAN DIRI
KARYAWAN TERHADAP KECEMASAN ISU PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA DI MASA PANDEMI COVID-19
(Studi Kasus PT. Ayu Indah Tour and Travel Lamongan)**

SKRIPSI



Oleh :

**IMAM KHUDZAIFI
NIM :14510122**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2021**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPERCAYAAN DIRI
KARYAWAN TERHADAP KECEMASAN ISU PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA DI MASA PANDEMI COVID-19
(Studi Kasus PT. Ayu Indah Tour and Travel Lamongan)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang untuk
Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen (SM)



Oleh :

IMAM KHUDZAIFI
NIM :14510122

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2021**

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPERCAYAAN DIRI KARYAWAN TERHADAP KECEMASAN ISU PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI MASA PANDEMI COVID-19 (Studi Kasus PT. Ayu Indah Tour and Travel Lamongan)

SKRIPSI

Oleh :

IMAM KHUDZAIFI

NIM: 14510122

Telah disetujui pada tanggal 14 Juni 2021
Dosen Pembimbing,



Zaim Mukaffi, S.E., M.Si.
NIP. 19791124 200901 1 007

Mengetahui:
Ketua Program Studi,




Drs. Agus Sucipto, MM., CRA.
NIP: 19670816 200312 1 001

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPERCAYAAN DIRI KARYAWAN TERHADAP KECEMASAN ISU PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI MASA PANDEMI COVID-19 (Studi Kasus PT. Ayu Indah Tour and Travel Lamongan)

SKRIPSI

Oleh :
IMAM KHUDZAIFI
NIM : 14510122

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Pada 2021

Susunan Dewan Penguji

1. Ketua Penguji
Sugeng Ali Maskur, M.Pd
NIP. 197809292014111001
2. Sekretaris/Pembimbing
Zaim Mukaffi, S.E., M.Si
NIP. 197911242009011007
3. Penguji Utama
Prof. Dr. H. Ach. Sani Supriyanto, S.E., M.Si
NIP.197202122003121003

Tanda Tangan

()

()

()

Disahkan Oleh :
Ketua Program Studi,


Drs. Agus Sucipto, MM., CRA
NIP 196708162003121001



SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Imam Khudzaifi
NIM : 14510122
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPERCAYAAN DIRI KARYAWAN TERHADAP KECEMASAN ISU PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI MASA PANDEMI COVID-19 (Studi Kasus PT. Ayu Indah Tour and Travel Lamongan)

adalah hasil karya saya sendiri, bukan “**duplikasi**” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila dikemudian hari ada “**Klaim**” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Malang, 08 juni 2021
Hormat saya,



Imam Khudzaifi
NIM: 14510122

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT

Karya Ilmiah ini saya persembahkan Kepada Kampus tercinta Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, kedua orang tua saya Ayahanda Sunanajat, Ibunda Yasnik dankeluargaku, sahaabat-sahabatku, terimakasih atas segala doa, semangat, motivasi, dan kasih sayang yang telah kalian berikan kepadaku tanpa ada lelah dan menjadikan anugerah terbesar dibagian kehidupanku.

MOTTO

"Jadikanlah hari ini lebih baik dari kemarin dan esok
lebih baik dari hari ini"

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT, karena atas izin-Nya lah penelitian ini dapat terlaksanakan dan terselesaikan dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepercayaan Diri Karyawan Terhadap Kecemasan Isu Pemutusan Hubungan Kerja Di Masa Pandemi Covid-19”.

Sholawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman jahiliyah menuju zaman yang terang benderang, yakni agama Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan banyak terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. H. Nur Asnawi, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Drs. Agus Sucipto, MM., CRA selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Zaim Mukaffi, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penulisan skripsi.
5. Seluruh Bapak, Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

6. Bapak Sunanjat dan Ibu Yasnik selaku kedua orang tua saya dan seluruh keluarga yang senantiasa mendoakan, mendukung dan memberikan kenyamanan.
7. Bapak Nurul Mubin dari PT. Ayu Indah yang telah membantu penelitian untuk skripsi ini.
8. Seluruh pegawai PT. Ayu Indah Lamongan yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
9. Sahabat-sahabatku Alamul yaqin, Hanif, Yono, Reyhan, Ihaq, Akbar, Dihar, yang selalu memberikan dukungan dan juga keceriaan.
10. Seluruh teman-teman Jurusan Manajemen 2014 dan pihak-pihak yang terlibat langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Amin Ya Allah...

Malang, 08 Juni 2021

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK (Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, dan Bahasa Arab)	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Penelitian Terdahulu.....	8
2.2 Kajian Teoritis	12
2.2.1 Motivasi Kerja	12
2.2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja	12
2.2.1.2 Teori Motivasi Kerja	13
2.2.1.3 Tujuan Motivasi Kerja.....	15
2.2.1.4 Jenis-jenis Motivasi Kerja	15
2.2.1.5 Metode Motivasi	16
2.2.1.6 Motivasi Kerja dalam perspektif Islam	17
2.2.2 Kepercayaan Diri	19
2.2.2.1 Pengertian Kepercayaan Diri	19
2.2.2.2 Indikator-indikator Kepercayaan Diri.....	20
2.2.2.3 Ciri-ciri Kepercayaan Diri	22
2.2.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepercayaan Diri	22
2.2.2.5 Kepercayaan Diri dalam Perspektif Islam	23
2.2.3 Kecemasan Isu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	25
2.2.3.1 Pengertian Kecemasan.....	25
2.2.3.2 Faktor-faktor Penyebab Kecemasan	26
2.2.3.3 Gejala-gejala Kecemasan	27
2.2.3.4 Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	28
2.2.3.5 Jenis-jenis PHK	30
2.2.3.6 Faktor-faktor Penyebab PHK	32

2.2.3.7 Kecemasan Isu Hubungan Kerja (PHK) dalam Perspektif Islam.....	33
2.2.4 Hubungan Antar Variabel.....	36
2.2.4.1 Hubungan antara Motivasi Kerja Terhadap Kecemasan Isu Pemutusan Hubungan Kerja	36
2.2.4.2 Hubungan antara Kepercayaan Diri Karyawan Terhadap Kecemasan Isu Pemutusan Hubungan Kerja	37
2.2.4.3 Hubungan antara Motivasi Kerja dan Kepercayaan Diri Karyawan Terhadap Kecemasan Isu Pemutusan Hubungan Kerja.....	38
2.3 Kerangka Hipotesis.....	39
2.4 Hipotesis Penelitian	40

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	41
3.2 Lokasi Penelitian.....	41
3.3 Populasi dan Sampel.....	42
3.3.1 Populasi.....	42
3.3.2 Sampel.....	42
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	43
3.5 Data dan Jenis Data	43
3.5.1 Data Primer.....	43
3.5.2 Data Sekunder.....	43
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.6.1 Kuesioner.....	43
3.6.2 Wawancara.....	44
3.7 Definisi Operasional Variabel.....	44
3.8 Analisis Statistik Deskriptif.....	45
3.8.1 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	46
3.8.1.1 Uji Validitas.....	46
3.8.1.2 Uji Reliabilitas.....	47
3.8.2 Uji Asumsi Klasik	47
3.8.2.1 Uji Normalitas	47
3.8.2.2 Uji Linieritas.....	48
3.8.3 Uji Multikolinieritas	48
3.8.4 Uji Autokorelasi	48
3.8.5 Metode Regresi Linier Berganda.....	49
3.8.6 Uji Determinasi (Adjusted R ²).....	49
3.8.7 Pengujian Hipotesis	50
3.8.7.1 Uji F (Pengujian Secara Simultan)	50
3.8.7.2 Uji T (Pengujian Secara Parsial)	51
3.8.8 Probabilitas	52

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	54
----------------------------	----

4.1.1 Sejarah Perusahaan	54
4.1.2 Lokasi Perusahaan	54
4.1.3 Visi dan Misi	55
4.1.4 Struktur Organisasi	56
4.1.5 Jam Operasional.....	62
4.1.6 Ruang Lingkup Perusahaan	63
4.2 Gambaran Umum Responden	63
4.2.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	64
4.2.2 Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan	64
4.2.3 Karakteristik Berdasarkan Usia	65
4.2.4 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja	65
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....	66
4.3.1 Deskripsi Jawaban Variabel Motivasi Kerja.....	67
4.3.2 Deskripsi Jawaban Variabel Kepercayaan Diri Karyawan	68
4.3.3 Deskripsi Jawaban Variabel Kecemasan Isu PHK	69
4.4 Uji Instrumen Data.....	70
4.4.1 Hasil Uji Validitas	70
4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas	71
4.5 Uji Asumsi Klasik	72
4.5.1 Hasil Uji Normalitas.....	72
4.5.2 Hasil Uji Linearitas	73
4.5.3 Hasil Uji Multikolinieritas.....	73
4.5.4 Hasil Uji Autokorelasi.....	74
4.6 Analisis Regresi Linier Berganda	75
4.7 Koefisien Determinasi (<i>R Square</i>)	76
4.8 Uji Hipotesis.....	77
4.8.1 Uji t.....	77
4.8.2 Uji F.....	78
4.9 Pembahasan.....	79
4.9.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kecemasan Isu Pemutusan Hubungan Kerja	79
4.9.2 Pengaruh Kepercayaan Diri Karyawan terhadap Kecemasan Isu Pemutusan Hubungan Kerja	81
4.9.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepercayaan Diri Karyawan terhadap Kecemasan Isu Pemutusan Hubungan Kerja secara Simultan.....	82

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan	84
5.2 Saran.....	84

DAFTAR PUSTAKA	86
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu	10
Tabel 2.2	Rekapitulasi Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Saat Ini Secara Keseluruhan	12
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel.....	44
Tabel 3.2	Rentang Skala dan Pengukuran Variabel.....	46
Tabel 4.1	Jam Kerja Perusahaan	63
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	64
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	65
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	65
Tabel 4.6	Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja	67
Tabel 4.7	Distribusi Frekuensi Variabel Kepercayaan Diri Karyawan.....	68
Tabel 4.8	Distribusi Frekuensi Variabel Kecemasan Isu PHK	69
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas.....	70
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabilitas	72
Tabel 4.11	Hasil Uji Normalitas	72
Tabel 4.12	Hasil Uji Linieritas	73
Tabel 4.13	Hasil Uji Multikolinieritas	74
Tabel 4.14	Hasil Uji Autokorelasi	74
Tabel 4.15	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	75
Tabel 4.16	Hasil Uji Koefisien Determinasi	76
Tabel 4.17	Rekapitulasi Hasil Uji Parsial	77
Tabel 4.18	Hasil Uji Signifikansi F.....	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Hipotesis	40
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	57
Gambar 4.3 Hasil Uji t Motivasi Kerja.....	78
Gambar 4.4 Hasil Uji t Kepercayaan Diri Karyawan	78

DAFTAR LAMPIRAN

- LAMPIRAN 1 Bukti Penelitian
- LAMPIRAN 2 Kuesioner Penelitian
- LAMPIRAN 3 Karakteristik Responden
- LAMPIRAN 4 Hasil Sebaran Kuesioner
- LAMPIRAN 5 Uji Validitas dan Reliabilitas
- LAMPIRAN 6 Deskripsi Variabel
- LAMPIRAN 7 Uji Asumsi Klasik
- LAMPIRAN 8 Analisis Regresi Linier Berganda
- LAMPIRAN 9 Bukti Konsultasi
- LAMPIRAN 10 Biodata Peneliti

ABSTRAK

Imam Khudzaifi. 2021. SKRIPSI. “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepercayaan Diri Karyawan Terhadap Kecemasan Isu Pemutusan Hubungan Kerja di Masa Pandemi COVID-19 (Studi Kasus Pada PT. Ayu Indah Tour And Travel Lamongan)”

Pembimbing : Zaim Mukaffi, SE., M.Si

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kecemasan Isu Pemutusan Hubungan Kerja, Kepercayaan Diri Karyawan

Motivasi merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk menggerakkan karyawan agar mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Kepercayaan diri merupakan suatu sikap atau keyakinan atas kemampuan diri sendiri, sehingga memiliki dorongan prestasi. Motivasi kerja baik dan memiliki kepercayaan diri yang tinggi maka tidak akan merasa cemas jika ada isu pemutusan hubungan kerja sewaktu-waktu. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepercayaan diri karyawan terhadap kecemasan isu pemutusan hubungan kerja.

Penelitian ini tergolong *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan sebanyak 62 responden dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Jenis data yang digunakan berupa data primer yakni mengumpulkan data menggunakan kuesioner dan sekunder berupa dokumen. Analisis data yang digunakan ialah Regresi Linier Berganda dengan alat bantu SPSS versi 18.0.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kecemasan isu pemutusan hubungan kerja dengan hasil ($p = 0,000 < 0,05$). Begitu pula kepercayaan diri karyawan berpengaruh negatif terhadap kecemasan isu pemutusan hubungan kerja ($p = 0,002 < 0,05$). Secara simultan, motivasi kerja dan kepercayaan diri karyawan berpengaruh terhadap kecemasan isu pemutusan hubungan kerja ($p = 0,000 < 0,05$).

ABSTRACT

Imam Khudzaifi. 2021. THESIS. “The Effect of Work Motivation and Employee Confidence on Anxiety on Termination Issues during the COVID-19 Pandemic (Case StudiOn PT Ayu Indah Tour And Lamongan’s Travel)”

Supervisor : Zaim Mukaffi, SE., M.Si

Keywords : Work Motivation, Anxiety about Termination Issues, Employee Confidence

Motivation is part of human resource management that aims to move employees to want to work together productively to achieve organizational goals. Self-confidence is an attitude or belief in one's own abilities, so that it has an achievement boost. Having good work motivation and having high self-confidence will not feel anxious if there is an issue of termination of employment at any time. The purpose of this Studi was to determine the effect of work motivation and employee confidence on the anxiety of the issue of termination of employment.

This research is classified as explanatory research with a quantitative approach. The sample used was 62 respondents with saturated sampling technique. The type of data used in the form of primary data that is collecting data using questionnaires and secondary data in the form of documents. Analysis of the data used is Multiple Linear Regression with SPSS version 18.0.

The results of this Studi indicate that work motivation has a negative effect on anxiety about the issue of termination of employment with results ($p = 0.000 < 0.05$). Likewise, employee self-confidence has a negative effect on anxiety about the issue of termination of employment ($p = 0.002 < 0.05$). Simultaneously, work motivation and employee self-confidence affect the anxiety of the issue of termination of employment ($p = 0.000 < 0.05$).

مستخلص البحث

خديفي، إمام. 2021. بحث جامعي. العنوان: "تأثير دافع العمل وثقة الموظف بالذفس على القلق بقضية إنهاء علاقة العمل أثناء جائحة كوفيد 19 (دراسة الحالة في شركة محدودة أيو إنده للجولة والسفر لامونجان)"

مشرف : زعيم مكافي، الماجستير

الكلمات الرئيسية : دافع العمل، القلق بقضية إنهاء علاقة العمل، ثقة الموظف

الدافع هو جزء من إدارة الموارد البشرية التي تهدف إلى تحريك الموظفين للربعة في العمل معا بشكل منتج لتحقيق الأهداف التنظيمية. الثقة بالذفس هي موقف أو إيمان بقدرات المرء، بحيث يكون لديه دفعة للإنجاز. إن امتلاك دافع جيد للعمل وثقة عالية بالذفس لن يشعر بالقلق إذا كانت هناك مشكلة إنهاء العمل في أي وقت. الهدف من هذا البحث تأثير دافع العمل وثقة الموظف على القلق بقضية إنهاء علاقة العمل. هذا البحث من البحث التوضيحي بالمدخل الكمي. كانت العينة المستخدمة 62 مستجيبا بتقنية أخذ العينات المشبعة. نوع البيانات المستخدمة في شكل البيانات الأولية هي جمع البيانات باستخدام الاستبيانات والبيانات الثانوية في شكل وثائق. تحليل البيانات المستخدمة هو الانحدار الخطي المتعدد باستخدام الأداة SPSS مع الإصدار 18.0. دلت نتائج هذا البحث إلى أن دافع العمل له تأثير سلبي على القلق بالقلق بقضية إنهاء علاقة العمل بالنتيجة ($p = 0.000 < 0.05$). وأيضا، فإن ثقة الموظف بالذفس لها تأثير سلبي على القلق بقضية إنهاء علاقة العمل ($p = 0,002 < 0,05$). في الوقت نفسه، تؤثر دوافع العمل والثقة بالذفس لدى الموظفين على القلق بالقلق بقضية إنهاء علاقة العمل ($p = 0,000 < 0,05$).

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia dimanapun berada, pasti memerlukan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Saat ini banyak masyarakat Indonesia berjuang untuk mencari pekerjaan yang layak dan dapat mensejahterakan kehidupannya. Jumlah pencari kerja saat ini tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan yang tersedia sehingga menyebabkan banyak persaingan dan tingginya tingkat pengangguran.

Angka pengangguran selama 2020 melonjak signifikan. Data Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Jatim mencatat pengangguran mencapai 1,3 juta orang atau setara 5,26 persen. Himawan Estu Bagijo Kepala Disnakertrans Jatim mengakui, lonjakan angka pengangguran di Jatim merupakan dampak kondisi pandemi Covid-19 yang melanda hampir semua Negara. Dari jumlah pekerja 8 juta lebih (di Jatim) ada penambahan 300 ribu pengangguran (baru). Pada tahun 2019 pengangguran di Jatim hanya 3,6 persen dari jumlah yang mencapai lebih dari 40 juta. Maka pengangguran pada tahun 2020 mengalami peningkatan (Perdana, 2020).

Pengangguran menjadi salah satu yang terjadi di setiap daerah, tingginya kasus PHK yang mencapai angka 5.000 membuat kehilangan pekerjaan cukup tinggi, termasuk di Kabupaten Lamongan (Fauziyah, 2020). Berdasarkan data yang ada jumlah pengangguran di Lamongan pada tahun 2018 menurut data Badan Pusat Statistik (BPS Lamongan) sebesar 20.152 orang sedangkan pada tahun 2020 menurut Ketua Serikat Pekerja Nasional (SPN) Lamongan Ari Hidayat

mengatakan pengangguran berjumlah 22.115 orang, peningkatan terjadi karena adanya covid-19. Ini artinya, tingkat gangguan dimasa pandemicovid-19 mengakibatkan dampak yang cukup besar bagi perekonomian masyarakat. Salah satu yang cukup berdampak adalah banyaknya Pemutusan Hubungan Kerja. Menurut Asri (dalam Dwiyantari, 2002) merumuskan pengertian PHK sebagai berakhirnya suatu hubungan kerja antara buruh dengan pengusaha yang disebabkan karena salah satu pihak tidak dapat memenuhi kewajibannya atau karena berakhirnya suatu perjanjian kerja antara buruh dengan pengusaha.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) secara masal akan menimbulkan kecemasan seperti yang dialami oleh karyawan. 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 ketenggangan dan kekhawatiran. Kecemasan sebagai manifestasi dari ketenggangan dan kekhawatiran akan membuat individu merasa tidak aman dan tidak nyaman dalam menjalankan suatu aktivitas. Maramis (2005), mengatakan individu yang mengalami kecemasan dapat dilihat dari empat komponen yaitu psikologis, somatik, kognitif dan motorik.

Kecemasan menghadapi PHK yang muncul pada setiap karyawan pastinya akan berbeda-beda, menurut Salovey (dalam Goleman, 2004) salah satu faktor yang mempengaruhi adalah tingkat kepercayaan diri seseorang. Lauster (2003) menyatakan kepercayaan diri merupakan suatu sikap atau keyakinan atas kemampuan diri sendiri, sehingga dalam berinteraksi dengan orang lain, memiliki dorongan prestasi serta dapat mengenal kelebihan dan kekurangan diri sendiri. Seseorang yang

memiliki tingkat kepercayaan diri yang baik maka tingkat kecemasan menghadapi PHK yang muncul cenderung rendah, karena individu dapat cepat menyadari akan kecemasannya sehingga dapat menekan atau meminimalisir dampak kecemasan menghadapi PHK tersebut.

Ma'rifatullah (2016) dalam penelitiannya menyatakan ada hubungan positif antara kecerdasan emosional dan kepercayaan diri terhadap isu pemutusan hubungan kerja (PHK) sedangkan menurut penelitian gunawan (2017) terjadi pengaruh yang tidak terlalu signifikan antara kepercayaan diri terhadap isu pemutusan kerja (PHK) sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif.

Menurut Hasibun (2005) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Individu yang memiliki Motivasi Kerja baik, dan memiliki percaya diri tidak akan merasa cemas terhadap berbagai hal yang akan terjadi dalam hidupnya. Sehingga pemutusan hubungan kerja yang sewaktu-waktu akan terjadi tidak akan menimbulkan permasalahan terhadap pekerja maupun perusahaan. Individu akan menyadari akan berakhirnya hubungan kerja sehingga masing-masing telah berupaya mempersiapkan diri dalam menghadapi kenyataan tersebut (Irham, 2015).

Aisyah (2016) dalam penelitiannya menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara kebijakan pemutusan kerja dan motivasi kerja, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh widyantari (2020) menyatakan bahwa hasil penelitian kecemasan menghadapi pemutusan hubungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja tidak terlalu signifikan.

Di Kabupaten Lamongan memiliki beberapa perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang jasa *Tour And Travel* yang bersaing secara ketat. PT. Ayu Indah ini salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan jasa dengan berbagai macam fasilitas yang ada. Bidang jasa yang dijalani PT. Ayu Indah ini yang paling utama ada pada pelayanan jasa penerbangan pesawat ke luar negeri maupun domestik (dalam negeri) dan antar jemput juanda Surabaya. Selain itu PT. Ayu Indah juga bergerak dalam bidang jasa keuangan. Karena PT. Ayu Indah kini juga telah di buka KSU (Koperasi Simpan Pinjam). Bukan hanya di Lamongan saja, kini PT. Ayu Indah membuka beberapa cabang di beberapa daerah seperti, Gresik, Tuban dan Sidoarjo.

Dapat diketahui bahwa PT. Ayu Indah ini perusahaan jasa yang mampu unggul dan berkembang pesat di daerah Kabupaten Lamongan, dan dengan keunggulan tersebut para masyarakat yang menggunakan jasa di PT. Ayu Indah sudah memberikan kepercayaan kepada perusahaan karena konsumen sudah mendapatkan apa yang menjadi keinginannya.

PT. Ayu Indah mampu terlihat unggul ini tidak lain adalah kinerja karyawan yang berkualitas, adanya kinerja yang berkualitas yaitu para karyawan mendapat dorongan atau daya penggerak dari perusahaan untuk melakukan pekerjaan yang bagus, dorongan atau daya penggerak ini disebut dengan motivasi Kerja. Namun karena adanya pandemi Corona yang saat ini sedang terjadi, pemerintah memberikan himbauan kepada semua pihak untuk menerapkan *physical distancing* dan merencanakan *lockdown* pada beberapa daerah. Namun dengan adanya kebijakan tersebut mengakibatkan sebagian besar bisnis perjalanan dan wisata merugi. Tak sedikit para pelaku bisnis bidang ini merasa bahwa dengan

munculnya pandemi ini merupakan tantangan yang sangat berat bagi perusahaan.

Tekanan pada industri pariwisata sangat terlihat pada penurunan yang besar dari kedatangan wisatawan mancanegara dengan pembatalan besar-besaran dan penurunan pemesanan. Penurunan juga terjadi karena perlambatan perjalanan domestik, terutama karena keengganan masyarakat Indonesia untuk melakukan perjalanan, khawatir dengan dampak Covid-19. Penurunan bisnis pariwisata dan perjalanan berdampak pada usaha PT. Ayu Indah, dan terganggunya lapangan kerja. Angka itu belum termasuk dampak turunan atau *multiplier effect* yang mengikuti termasuk industri turunan yang terbentuk di bawahnya. Sehingga banyak terjadi pemberhentian sementara karyawan perusahaan untuk mengurangi biaya produksi, yang mengakibatkan pengaruh motivasi kerja dan kepercayaan diri karyawan dalam perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk meneliti dan menganalisis apakah terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja dan Kepercayaan Diri karyawan terhadap kecemasan isu pemutusan hubungan kerja pada PT. Ayu Indah *Tour and Travel* Paciran Lamongan.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kecemasan isu pemutusan hubungan kerja ?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari kepercayaan diri terhadap kecemasan isu pemutusan hubungan kerja ?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kepercayaan diri terhadap kecemasan isu pemutusan hubungan kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kecemasan isu pemutusan hubungan kerja
2. Untuk menganalisis pengaruh yang signifikan dari kepercayaan diri terhadap kecemasan isu pemutusan hubungan kerja
3. Untuk menganalisis pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kepercayaan diri terhadap kecemasan isu pemutusan hubungan kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Peneliti berharap penelitian ini dilakukan agar dapat dipergunakan oleh beberapa pihak, diantaranya :

1. Bagi Peneliti

Sebagai sarana untuk menerapkan dan memadukan pengetahuan yang diperoleh dengan praktek sesungguhnya dan sebagai syarat menempuh Strata satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang Jurusan Manajemen.

2. Bagi Perusahaan

Manfaat yang diambil bagi perusahaan adalah sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam pengambilan keputusan di masa pandemi covid-19 saat ini.

3. Bagi Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan terutama yang berkaitan dengan Isu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

4. Bagi Penelitian yang akan datang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan dan referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang sejenis terutama yang berkaitan dengan Isu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Aisyah (2016), Penelitian ini berjudul “*Pengaruh Kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja pada Karyawan PT. Ryan Eka Pratama*”. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel: variabel dependen motivasi kerja dan disiplin dan variabel independen kebijakan pemutusan hubungan kerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode uji analisis multivariat. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara kebijakan pemutusan kerja dan motivasi kerja dan pengaruh yang signifikan antara kebijakan pemutusan hubungan kerja terhadap disiplin kerja.

Ma'rifattullah (2016), Meneliti tentang “*Hubungan Antara Kecerdasan Emosi & Kepercayaan Diri Karyawan Terhadap Kecemasan Isu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Karyawan PT. Pama Persada Distrik Baya Hauling Samarinda*” Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara kecerdasan emosi dan kepercayaan diri terhadap kecemasan karyawan.

Kube (2017), Penelitian ini berjudul “*Hubungan Antara Kecenderungan Kecemasan Akan Isu Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Motivasi Kerja di PT.*

Hasta Ayu Nusantara Samarinda”. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis regresi berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi antara kecenderungan kecemasan akan masalah pemutusan hubungan kerja dengan motivasi kerja karyawan.

Sholiha (2017), Penelitian ini berjudul “*Hubungan Tingkat Kecemasan Isu Ancaman PHK dengan Tingkat Motivasi Kerja Karyawan PT. Auto Korindo Pratama*”. Menggunakan pendekatan kuantitatif dan alat uji regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara tingkat kecemasan isu ancaman PHK dengan tingkat motivasi kerja karyawan.

Widyantari (2020), Meneliti tentang “*Pengaruh Kecemasan Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT X Salatiga*”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan analisis menggunakan uji regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecemasan menghadapi pemutusan hubungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Kemudian penelitian ini difokuskan tentang “*Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepercayaan Diri Terhadap Kecemasan Isu Pemutusan Hubungan Kerja Di Masa Pandemi COVID-19 (Studi Kasus PT. Ayu Indah Tour and Travel Lamongan)*”. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel: variabel independen motivasi kerja dan kepercayaan diri, variabel dependen kecemasan isu pemutusan hubungan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif dengan alat uji Regresi Linier Berganda.

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Aisyah (2016) , “Pengaruh Kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja pada Karyawan PT. Ryan Eka Pratama”.	<ul style="list-style-type: none"> • Kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja • Motivasi Kerja • Disiplin Kerja 	Uji Analisis multivariat	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kebijakan pemutusan kerja dan motivasi kerja dan pengaruh yang signifikan antara kebijakan pemutusan hubungan kerja terhadap disiplin kerja.
2	Ma’rifattullah (2016) “Hubungan Antara Kecerdasan Emosi & Kepercayaan Diri Karyawan Terhadap Kecemasan Isu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Karyawan PT. Pama Persada Distrik Baya Hauling Samarinda”	<ul style="list-style-type: none"> • Kecerdasan Emosi • Kepercayaan Diri • Kecemasan Isu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) 	Analisis Regresi Linier Berganda	penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara kecerdasan emosi dan kepercayaan diri terhadap kecemasan karyawan PT. Pama Persada Distrik Baya
3	Kube (2017) “Hubungan Antara Kecenderungan Kecemasan Akan Isu Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Motivasi Kerja di PT. Hasta Ayu Nusantara Samarinda”	<ul style="list-style-type: none"> • Kecemasan akan Isu Pemutusan Hubungan Kerja • Motivasi Kerja 	Analisis Regresi	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi antara kecenderungan kecemasan akan masalah pemutusan hubungan kerja dengan motivasi kerja karyawan.

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama dan Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
4	Sholiha (2017) “Hubungan Tingkat Kecemasan Isu Ancaman PHK dengan Tingkat Motivasi Kerja Karyawan PT. Auto Korindo Pratama”	<ul style="list-style-type: none"> • Kecemasan isu ancaman PHK • Motivasi • Karyawan 	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kecemasan ancaman PHK dengan motivasi kerja karyawan
5	Widyantari (2020) “Pengaruh Kecemasan Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT X Di Kota Salatiga”	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi kerja • Kecemasan • Pemutusan hubungan kerja 	Analisis Regresi Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecemasan menghadapi pemutusan hubungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja
6	Khudzaifi (2020) “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepercayaan Diri Karyawan Terhadap Kecemasan Isu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dimasa Pandemi Covid-19”	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi Kerja • Kepercayaan diri Karyawan • Isu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) 	Regresi Linier Berganda	Membuktikan bahwa motivasi kerja dan kepercayaan diri karyawan berpengaruh terhadap isu pemutusan hubungan kerja

Sumber :*Data beberapa karya ilmiah berdasarkan tahun 2016, 2020.*

Berdasarkan hasil dari beberapa penelitian diatas, peneliti membuat persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang dalam tabel dibawah ini:

Tabel 2.2
Rekapitulasi persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini secara keseluruhan

Persamaan	Perbedaan
a. Ingin mengetahui pengaruh motivasi kerja (X) terhadap kecemasan pemutusan hubungan kerja (Y)	a. Sampel yang digunakan adalah PT.Ayu Indah <i>tour and travel</i> Lamongan
b. Ingin mengetahui pengaruh kepercayaan diri (X) terhadap kecemasan pemutusan hubungan kerja (Y)	b. Variabel yang digunakan terdiri dari motivasi kerja (X1), kepercayaan diri (X2), dan kecemasan isu pemutusan hubungan kerja (Y).
	c. Tahun penelitian

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Motivasi Kerja

2.2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Hasibun (2005) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Mangkunegara (2009) motivasi kerja adalah kondisi (energi) yang menggerakkan dalam diri individu yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi muncul dari dua dorongan, yaitu dorongan dari dalam diri sendiri (*internal motivation*) dan dorongan dari luar diri/pihak lain (*external motivation*).

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. Dengan

demikian motivasi kerja dapat disimpulkan sebagai suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan seseorang dapat mendorong atau mempengaruhi perilaku nyata seseorang untuk berinteraksi dalam lingkungan sekitarnya terutama lingkungan kerja yang mengarah pada ketercapaiannya hasil yang optimal yang sesuai dengan tujuan organisasi.

2.2.1.2 Teori Motivasi Kerja

Adapun teori motivasi yang banyak dianut oleh kebanyakan orang adalah teori motivasi kabutuhan, teori ini beranggapan bahwa tindakan manusia adalah untuk memenuhi kebutuhan. Dasar teori Hierarki kebutuhan menurut Abraham Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (2005):

- a) Manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan. Dia selalu menginginkan lebih banyak, keinginan-keinginan ini terus menerus dan hanya akan berhenti bila akhir hayatnya tiba.
- b) Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivator bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivatornya.
- c) Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang / hirarki, yakni:
 1. *Psysiological Needs* (Kebutuhan fisik dan biologis), yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini pemimpin perlu memberikan gaji yang layak kepada pegawai.

2. *Safety and Security Needs* (Kebutuhan keselamatan dan keamanan), yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan. Dalam hubungan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberikan tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, perumahan, dan dana pensiun.
3. *Affiliation or Acceptance Need or Belongingness* (kebutuhan sosial) yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu menerima eksistensi atau keberadaan pegawai sebagai anggota kelompok kerja, melakukan interaksi kerja yang baik dan hubungan kerja yang harmonis.
4. *Esteem or Status Needs* (kebutuhan penghargaan dan prestise), yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin tidak boleh sewenang-wenang memperlakukan pegawai karena mereka perlu dihormati, diberikan penghargaan terhadap prestasi kerjanya.
5. *Self Actualization* (aktualisasi diri), yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu. Dalam hubungannya dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberikan kesempatan kepada pegawai bawahan agar mereka dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar di perusahaan.

2.2.1.3 Tujuan Motivasi Kerja

Secara umum dapat dikatakan bahwa tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauanya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu. Tujuan pemberian motivasi menurut Hasibuan (2005) adalah:

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

2.2.1.4 Jenis-jenis Motivasi Kerja

Hasibuan (2001) menjelaskan tentang jenis-jenis motivasi, adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Positif (Insentif Positif)

Manajer memberikan motivasi (merangsang bawahan) dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan

motivasi ini kinerja bawahan akan meningkat karena pada umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Manajer memotivasi bawahan dengan cara yang standar. Maka mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi dalam jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Penjelasan diatas menjelaskan bahwa motivasi positif (insentif positif) akan memicu semangat kerja pegawai dalam jangka waktu panjang dan motivasi negatif (insentif negatif) hanya memicu semangat kerja dalam jangka waktu pendek tetapi untuk jangka waktu panjang akan berakibat buruk.

2.2.1.5 Metode Motivasi

Hasibuan (2001) mengemukakan bahwa ada dua jenis metode motivasi, yaitu:

1. Motivasi Langsung

Motivasi langsung adalah motivasi (material dan non material) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu pegawai untuk memenuhi kebutuhan atau kepuasan.

2. Motivasi Tidak Langsung

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya berupa fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah/kelancaran tugas, sehingga pegawai betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya.

2.2.1.6 Motivasi Kerja dalam Perspektif Islam

Menurut Sihotang (2007) “motivasi berasal dari kata *motivation*, yang artinya dorongan daya batin, sedangkan *to motivate* artinya mendorong untuk berperilaku atau berusaha. Seperti yang ada di bawah ini dalam QS. Ar-ra’d 11 :

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Artinya :“Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan dibelakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tidak ada yang dapat menolaknya dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain dia” (QS. Ar-ra’d 11).

Menurut Zainal dan Bahar (2013) untuk memacu motivasi sehingga muncul untuk memenuhi kebutuhan hidup secara mandiri. Mungkin relevan apa yang dikatakan oleh Abraham Maslow bahwa motivasi untuk melakukan sesuatu dari setiap individu merupakan dasar dari pemenuhan kebutuhan setiap individu, sebagaimana firman Allah SWT. Dalam surat An-nisaa’ 48:

فَقَاتِلْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ لَا تُكَلَّفُ إِلَّا نَفْسَكَ وَحَرِّضِ الْمُؤْمِنِينَ عَسَى اللَّهُ أَنْ يَكْفِيَ بِأَسَ الضَّالِّينَ كَفَرُوا وَاللَّهُ أَشَدُّ بِأَسًا وَأَشَدُّ تَنْكِيلًا

Artinya: Maka berperanglah kamu pada jalan Allah, tidaklah kamu dibebani melainkan dengan kewajiban kamu sendiri. Kobarkanlah semangat para mukmin (untuk berperang). Mudah-mudahan Allah enolak serangan orang-orang kafir itu. Allah amat besar kekuatan dan amat keras siksaan(Nya).

Dan di dalam surat Al-Anfaal 65:

يَا أَيُّهَا النَّبِيُّ حَرِّضِ الْمُؤْمِنِينَ عَلَى الْقِتَالِ إِنْ يَكُنْ مِنْكُمْ عَشْرُونَ صَابِرُونَ يَغْلِبُوا مِائَتِينَ وَإِنْ يَكُنْ مِنْكُمْ مِائَةٌ يَغْلِبُوا أَلْفًا مِنَ الَّذِينَ كَفَرُوا بِأَنَّهُمْ قَوْمٌ لَا يَفْقَهُونَ

Artinya: *Hai nabi, kobarkanlah semangat para mukmin untuk berperang. Jika ada dua puluh orang yang sabar di antaramu, niscaya mereka akan dapat mengalahkan dua ratus orang musuh. Dan jika ada seratus orang yang sabar diantaramu, niscaya mereka akan dapat mengalahkan seribu dari pada orang kafir, disebabkan orang-orang kafir itu kaum yang tidak mengerti.*

Mereka tidak mengerti bahwa perang itu haruslah untuk membela keyakinan dan menaati perintah Allah SWT. Mereka berperang semata-mata mempertahankan tradisi Jahiliyah dan maksud-maksud duniawiyah lainnya.

Menurut Diana (2008) dalam pandangan Islam, manusia bukan hanya lima faktor sebagai mana teori Maslow, tetapi ada kebutuhan spiritual yang tidak dapat ditinggalkan, yaitu kebutuhan untuk ibadah ritual dan ibadah sosial. Seseorang bekerja karena termotivasi agar dapat beribadah ritual secara sempurna, bahkan melaksanakan rukun Islam yang kelima, yaitu haji. Seperti dalam hadits yang diriwayatkan Bukhori:

حَدَّثَنَا عَبْدُ الْعَزِيزِ بْنُ عَبْدِ اللَّهِ حَدَّثَنَا إِبْرَاهِيمُ بْنُ سَعْدٍ عَنِ الزُّهْرِيِّ عَنْ سَعِيدِ بْنِ الْمَسَيْبِ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ سَأَلَ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَيُّ الْعَمَلِ أَفْضَلُ قَالَ إِيمَانٌ بِاللَّهِ وَرَسُولِهِ قِيلَ ثُمَّ مَاذَا قَالَ جِهَادٌ فِي سَبِيلِ قِيلَ اللَّهُ ثُمَّ مَاذَا قَالَ حَجٌّ مَبْرُورٌ

Artinya: *Nabi Muhammad SAW: "Amal apa yang paling mulia?" Ia menjawab: "Iman pada Allah dan Rasul-Nya." Kemudian apa lagi?" Ia menjawab: Jihad fi sabilillah. Kemudian ditanya lagi: "Kemudian apa?" Ia menjawab: "Haji yang mabrur".*

Selain motivasi pencapaian kesempurnaan ibadah ritual, seseorang bekerja karena termotivasi agar dapat melaksanakan ibadah sosial, yaitu zakat, infaq, sedekah, hibah, dan juga waqaf. Yang semula orang menjadi *yadu al-sufla* yakni tangan dibawah termotivasi untuk lebih giat dalam bekerja agar dapat menjadi *yadu al-'ulya* yakni tangan diatas, yang semula menjadi mustahiq termotivasi

menjadi muzakki, Diana (2008).

2.2.2 Kepercayaan Diri

2.2.2.1 Pengertian Kepercayaan Diri

Lauster (1992) menyatakan kepercayaan diri merupakan salah satu aspek kepribadian yang berupa keyakinan akan kemampuan diri seseorang sehingga tidak terpengaruh oleh orang lain dan dapat bertindak sesuai kehendak, gembira, optimis, cukup toleran dan bertanggung jawab. Sedangkan pendapat Lauster (2003) menyatakan kepercayaan diri merupakan suatu sikap atau keyakinan atas kemampuan diri sendiri, sehingga dalam berinteraksi dengan orang lain, memiliki dorongan prestasi serta dapat mengenal kelebihan dan kekurangan diri sendiri.

Kepercayaan diridapat diartikan sebagai percaya pada kemampuan, kekuatan dan penilaian diri sendiri. Jadi dapat dikatakan bahwa penilaian tentang diri sendiri adalah berupa penilaian yang positif. Penilaian positif inilah yang nantinya akan menimbulkan sebuah motivasi dalam diri individu untuk lebih mau menghargai dirinya. Pengertian secara sederhana dapat dikatakan sebagai suatu keyakinan seseorang terhadap gejala aspek kelebihan yang dimiliki oleh individu dan keyakinan tersebut membuatnya merasa mampu untuk bisa mencapai berbagai tujuan hidupnya (Thursan, 2002)

Menurut Al-Uqshari (2005) tanpa rasa percaya diri, kita niscaya tidak akan bisa mencapai keinginan yang kita idam-idamkan, bahkan vitalitas, daya kreatifitas, dan jiwa petualangan yang kita miliki spontan akan beralih menjadi depresi, frustasi dan patah semangat. Karena pada prinsipnya, rasa percaya diri secara alami bisa memberikan kita efektivitas kerja, kesehatan lahir batin,

kecerdasan, keberanian, vitalitas, daya kreativitas, jiwa petualangan, kemampuan mengambil keputusan yang tepat, kontrol diri, kematangan etika, rendah hati, sikap toleran, rasa puas dalam diri maupun jiwa, serta ketenangan jiwa.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepercayaan diri merupakan keyakinan akan kemampuan-kemampuan diri dengan berani menghadapi tantangan dan menangani segala sesuatu dengan tenang, terencana dan sesuai yang diharapkan.

2.2.2.2 Indikator-Indikator Kepercayaan diri

Beberapa indikator Menurut Lauster (2002) yang mempengaruhi kepercayaan diri seseorang, yaitu :

1. Keyakinan akan kemampuan diri, maksudnya sikap positif tentang dirinya.
2. Optimis, yaitu sikap positif seseorang yang selalu berpandangan baik dalam menghadapi segala hal.
3. Objektif, yaitu sikap seseorang yang memandang segala sesuatu sesuai dengan kebenaran yang semestinya.
4. Tanggung jawab, yaitu kesediaan seseorang untuk menanggung segala sesuatu yang telah menjadi konsekuensinya.
5. Rasional dan realitas, yaitu kemampuan menganalisis masalah atau kejadian dengan menggunakan pikiran yang masuk akal.

Beberapa indikator berikut mungkin dapat menjadi pertimbangan dalam menumbuhkan rasa percaya diri seseorang sebagai berikut (Fatimah, 2010).

1. Evaluasi diri secara objektif, yaitu belajar menilai diri secara objektif dan jujur. Pelajari kendala yang selama ini menghalangi perkembangan diri

sendiri, seperti pola berfikir yang keliru, niat dan motivasi yang lemah, kurangnya disiplin diri, kurangnya kesabaran, kecemasan, ketekunan dan selalu bergantung pada orang lain atau sebab-sebab eksternal lain.

2. Penghargaan yang jujur terhadap diri sendiri, yaitu sadari dan hargailah sekecil apapun keberhasilan dan potensi yang dimiliki. Mengabaikan satu saja prestasi yang pernah diraih berarti mengabaikan atau menghilangkan satu jejak yang membantu diri sendiri dalam menemukan jalan yang tepat menuju masa depan.
3. Positif *thinking*, yaitu cobalah memerangi setiap asumsi prasangka atau persepsi negatif yang muncul dalam benak diri sendiri. Semakin besar dan menyebar pola pikir negatif maka semakin sulit dikendalikan dan dihentikan.
4. Gunakan *Self-affirmation*, yaitu penegasan dalam diri sendiri. Untuk memerangi pikiran negatif, gunakan *Self-affirmation* yaitu berupa kata-kata yang membangkitkan rasa percaya diri.
5. Berani mengambil resiko, yaitu rasa kepercayaan diri yang berlebihan pada umumnya tidak bersumber dari potensi diri yang ada, namun lebih didasari oleh tekanan-tekanan yang memungkinkan datang dari orang tua dan masyarakat hingga tanpa sadar melandasi motivasi individu untuk harus menjadi orang sukses.

2.2.2.3 Ciri-ciri Kepercayaan diri

Menurut Lauster (2002) individu yang kepercayaan diri akan memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. Percaya akan kompetensi atau kemampuan diri hingga tidak menumbuhkan pujian, pengukuran, penerimaan atau rasa hormat orang lain
2. Tidak terdorong untuk menunjukkan sikap konformis demi diterima oleh orang lain atau kelompok.
3. Berani menerima dan menghadapi penolakan orang lain, berani menjadi diri sendiri
4. Punya pengendalian diri yang baik.
5. Mempunyai cara pandang yang positif terhadap diri sendiri, orang lain dan situasi di luar dirinya.

2.2.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepercayaan Diri

Faktor yang mempengaruhi kepercayaan diri pada seseorang menurut Lauster (2003) adalah sebagai berikut:

a. Kemampuan pribadi

Kemampuan pribadi adalah kemampuan yang dimiliki oleh individu untuk mengembangkan diri dimana individu yang bersangkutan tidak terlalu cemas dalam tindakannya dan tidak tergantung pada orang lain mengenal kemampuannya sendiri

b. Interaksi sosial

Interaksi sosial yaitu mengenai bagaimana individu dalam hubungan dengan lingkungannya bertoleransi, dapat menerima dan menghargai orang lain.

c. Konsep diri

Konsep diri merupakan bagaimana individu memandang dan menilai dirinya secara positif ataupun negatif, mengenai kelebihan dan kekurangannya.

2.2.2.5 Kepercayaan Diri dalam Perspektif Islam

Kepercayaan diri adalah keyakinan akan kemampuan diri sendiri terhadap lingkungan maupun situasi yang akan dihadapi. Memiliki sifat kepercayaan diri sangat penting bagi seseorang, karena dengan hal itu mereka akan mampu untuk mengambil tindakan yang sesuai dan tepat untuk menghadapi masalah yang dihadapi. Dalam setiap agama juga berpendapat konsep kepercayaan diri, tak terkecuali pada agama Islam. Konsep kepercayaan diri dalam agama Islam dapat ditemukan di Al-Qur'an, seperti yang disebutkan dalam beberapa ayat yang menerangkan tentang pentingnya konsep kepercayaan diri, diantaranya:

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ

Artinya :*“Janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman”* (QS. Ali-Imron : 139)

Ayat ini menghendaki agar manusia jangan bersifat lemah dan mudah bersedih hati, meskipun ia mengalami kekalahan dan penderitaan yang cukup pahit. Bisa atau tidaknya manusia menyelesaikan permasalahannya, manusia harus berpikiran yang baik terhadap Allah, bahwa Allah selalu memberikan jalan yang terbaik. Demikian itu hendaknya dijadikan pelajaran, karena manusia sebenarnya mempunyai mental yang kuat dan semangat yang tinggi jika mereka benar-benar beriman.

قَالَ وَمَنْ يَقْتَضِ مِنْ رَحْمَةِ رَبِّهِ إِلَّا الضَّالُّونَ

Artinya :*“tidak ada orang yang berputus asa dari rahmat Tuhan-nya, kecuali orang-orang yang sesat”* (QS. Al-Hijr : 56)

Ayat-ayat diatas dapat dikategorikan dengan ayat yang berbicara tentang kepercayaan diri karena berkaitan dengan sifat dan sikap seorang mukmin yang memiliki nilai positif terhadap dirinya dan memiliki keyakinan yang kuat. Dari ayat diatas nampak bahwa orang yang kepercayaan diri dalam Al-Qur'an disebut sebagai orang yang tidak takut dan sedih serta mengalami kegelisahan adalah orang yang Istiqamah.

Konsep percaya diri dalam Al-Qur'an menurut Hamka dalam Tafsier Al-Azhar bertitik tolak dari konsepsi yang mulia terhadap manusia yaitu sebagai khalifah Allah, sebaik-baiknya makhluk ciptaan dan makhluk yang bebas berkehendak. Konsep percaya diri dalam Al-Qur'an dimulai dengan konsep diri yang jelas bagaimana ciri-ciri fisik, sifat-sifat, hoby, kekuatan, kelemahan, dan mengetahui kewajiban yang harus dilakukan sesuai dengan kedudukan. Setiap manusia harus yakin bahwa dirinya memiliki potensi yang diberikan Allah sebagai pilihan terbaik yang diciptakan-Nya (Hamka, 1983).

Seorang mukmin dilarang untuk bersikap lemah, karena Allah telah mengangkat derajat manusia pada tempat paling tinggi agar selalu ingat kepada Rabbnya yang telah memberikan kekuatan. Allah juga tidak menghendaki bagi setiap hambanya untuk berputus asa karena Allah menjelaskan bahwa manusia yang berputus asa adalah manusia yang tersesat dan terlupakan kekuatan Allah dalam memberikan kekuatan bagi orang-orang yang lemah karena Allah tidak akan menguji hambanya melainkan hamba tersebut sanggup melalukannya.

2.2.3 Kecemasan Isu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

2.2.3.1 Pengertian Kecemasan

Maramis (2005), menjelaskan kecemasan merupakan ketegangan, rasa tidak aman, dan kekhawatiran yang timbul karena dirasakan akan terjadi sesuatu yang tidak menyenangkan.

Kecemasan merupakan hal yang dialami oleh semua orang ketika mereka merasakan hal yang mengancam mereka, kecemasan dianggap sebagai bagian dari kehidupan sehari-hari. Kecemasan berasal dari takut suatu peningkatan yang berbahaya dari perasaan tak berteman dan tak berdaya dalam dunia penuh ancaman (Alwisol dalam Sukmasari, 2017)

Menurut Gunarsa (dalam Sukmasari, 2017) mengemukakan bahwa kecemasan merupakan rasa khawatir, takut yang tidak jelas sebabnya. Kecemasan juga merupakan kekuatan yang besar dalam menggerakkan tingkah laku, baik tingkah laku yang menyimpang ataupun yang terganggu, kedua-duanya merupakan pernyataan, penampilan, perjelmaan dari pertahanan terhadap kecemasan tersebut. Sedangkan menurut Sundlerg, Winebarger, dan Taplin (dalam Sukmasari, 2017) memberikan pengertian kecemasan merupakan gangguan mental yang ditandai dengan perasaan-perasaan khawatir, apprehensi, takut, kabur, dan tidak menyenangkan.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli dapat ditarik kesimpulan bahwa kecemasan adalah perasaan khawatir yang dialami seseorang ketika menghadapi beberapa hal yang dianggapnya sebagai suatu ancaman, hambatan, serta suatu peristiwa yang akan datang.

2.2.3.2 Faktor-faktor Penyebab Kecemasan

Adler dan Rodman (dalam Ghufron, 2010) menyatakan terdapat dua faktor yang menyebabkan adanya kecemasan yaitu :

a. Pengalaman negatif masa lalu

Pengalaman ini merupakan hal yang tidak menyenangkan pada masa mengenai peristiwa yang dapat terulang lagi pada masa mendatang, apabila seseorang menghadapi situasi atau kejadian yang sama dan juga tidak menyenangkan, misalnya pernah gagal dalam tes. Hal tersebut merupakan pengalaman umum yang menimbulkan kecemasan seseorang dalam menghadapi tes.

b. Pikiran yang tidak rasional

Para psikolog memperdebatkan bahwa kecemasan terjadi bukan karena suatu kejadian, melainkan kepercayaan atau keyakinan tentang kejadian itulah yang menjadi penyebab kecemasan. Ellis (dalam Gufon, 2010) memberi daftar kepercayaan atau keyakinan kecemasan sebagai contoh dari pikiran yang tidak rasional yang disebut buah pikiran yang keliru, yakni kegagalan katastrofik, kesempurnaan, persetujuan, dan generasi yang tidak tepat.

Sedangkan menurut Az-Zahrani (dalam Sukmasari, 2017) menyebutkan faktor yang mempengaruhi adanya kecemasan yaitu:

1. Lingkungan keluarga

Keadaan rumah dengan kondisi yang penuh dengan pertengkaran atau penuh dengan kesalahpahaman serta adanya ketidakpedulian orang tua terhadap

anak-anaknya dapat menyebabkan ketidaknyamanan serta kecemasan pada saat berada didalam rumah.

2. Lingkungan sosial

Lingkungan sosial adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kecemasan individu. Jika individu tersebut menimbulkan suatu perilaku yang buruk, maka akan menimbulkan adanya berbagai penilaian buruk dimata masyarakat. Sehingga dapat menyebabkan timbulnya kecemasan.

Berdasarkan beberapa faktor-faktor kecemasan dapat disimpulkan yaitu adanya faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi pengalaman dan pikiran yang tidak rasional. Sedangkan faktor eksternal adalah kurangnya dukungan dari keluarga, lingkungan, dan sosial.

2.2.3.3 Gejala – gejala Kecemasan

Untuk mengetahui apakah seseorang mengalami kecemasan dapat dilihat melalui gejala-gejalanya. Menurut Maramis (2005), mengatakan bahwa gejala-gejala kecemasan yaitu :

1. Komponen kognitif dengan indikator seperti: rasa khawatir, panik, sulit mengambil keputusan dan sulit tidur (insomnia)
2. Komponen psikologis dengan indikator : tidak dapat tenang, frustrasi, mudah tersinggung dan depresi
3. Komponen somatik dengan indikator seperti: gangguan pernafasan, jantung berdebar-debar, berkeringat, tekanan darah naik, gangguan pencernaan, dan pingsan

4. Komponen motorik dengan indikator seperti: gemetar, sering gugup, kesukaran dalam berbicara dan biasanya muncul emosi yang tidak menyenangkan yang ditandai dengan istilah kekhawatiran, keprihatinan dan perasaan takut akan kehilangan pekerjaan, kehilangan penghasilan, kesehatan, karir, masa depan dan kondisi keluarga.

2.2.3.4 Pengertian pemutusan hubungan kerja (PHK)

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

Rumusan PHK dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 merumuskan bahwa PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha. Manullang (dalam Dwiyantari, 2002), menjelaskan bahwa secara Yuridis hubungan kerja antara buruh (pekerja, karyawan, pegawai) dengan majikan (perusahaan) terjadi setelah ada perjanjian antara kedua belah pihak yang bersangkutan. Selama perjanjian kerja mengikat kedua belah pihak, selama itu pula hubungan kerja tetap ada. Namun pemutusan hubungan kerja (pemberhentian) dapat terjadi, walaupun perjanjian kerja masih mengikat kedua belah pihak. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sering tidak dapat dilakukan ketika masalah yang dihadapi tidak ditemukan jalan penyelesaiannya untuk tetap mempertahankan para pekerja atau karyawannya.

Rosyid (2006), menjelaskan bahwa perkembangan suatu organisasi

ditentukan oleh lingkungan dimana organisasi beroperasi dan memperoleh dukungan agar dirinya tetap dapat bertahan (*survive*). Tuntutan yang berasal dari dalam (*inside stakeholder*) seperti : *supplier*, konsumen, pemerintah, dan serikat pekerja serta masyarakat pada umumnya maupun tuntutan dari luar (*outside stakeholder*) seperti para pemegang saham, manajemen, dan tenaga kerja. Dimana dapat memaksa organisasi untuk melakukan perubahan-perubahan termasuk didalam penggunaan tenaga kerja. Dampak dari perubahan komposisi sumber daya manusia ini adalah antara lain ialah pemutusan hubungan kerja.

Rosyid (2006), menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena, pertama seseorang telah menuntaskan karyanya dalam mempertahankan eksistensi organisasi lingkungannya dan telah mencapai umur pensiun yang ditetapkan oleh undang-undang. Pekerja akan meninggalkan perusahaan dengan suka cita dan penghargaan dari organisasi tempatnya bekerja dulu sementara yang kedua ialah pemutusan hubungan kerja yang dapat disebabkan oleh kondisi perekonomian nasional atau bahkan internasional yang berdampak negatif pada kehidupan organisasi dan pada gilirannya mempengaruhi kestabilan perolehan pekerjaan karena sesuatu organisasi harus mengurangi tenaga kerjanya. Maka masyarakat kecil yang menderita karena tidak dapat mempertahankan penghasilannya diperusahaan.

Dwiyantari (2002), menerangkan dengan berakhirnya hubungan kerja, seorang pekerja akan kehilangan penghasilan yang biasa ia terima sebagai *reward* (imbalan) atas *cost* (biaya) yang berupa tenaga yang ia serahkan kepada perusahaan dalam hubungan sosial antara pekerja dengan perusahaan. PHK yang

menyebabkan hilangnya penghasilan bagi 32 seseorang, apalagi ia kepala keluarga adalah peristiwa yang tidak diharapkan. Pekerja akan mengalami kekhawatiran akan masa depan diri dan keluarganya.

2.2.3.5 Jenis-jenis PHK

Manullag (dalam Rosyid, 2006), mengemukakan bahwa istilah pemutusan hubungan kerja dapat memberikan beberapa pengertian, yaitu:

- 1) *Termination*: yaitu putusnya hubungan kerja karena selesainya atau berakhirnya kontrak kerja yang telah disepakati. Berakhirnya kontrak, bilamana tidak terdapat kesepakatan antara karyawan dengan manajemen, maka karyawan harus meninggalkan pekerjaannya. Perusahaan dapat memberhentikan karyawan tanpa adanya masalah selama sesuai dengan perjanjian kerja.
- 2) *Dismissal*: yaitu putusnya hubungan kerja karena karyawan melakukan tindakan pelanggaran disiplin yang telah ditetapkan. Misalnya: karyawan melakukan kesalahan-kesalahan, seperti mengkonsumsi alkohol atau obat-obat psikotropika, candu, melakukan tindakan kejahatan, merusak perlengkapan kerja milik pabrik. Perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja secara langsung dengan memberikan pesangon atau tidak.
- 3) *Redundancy*: yaitu pemutusan hubungan kerja karena perusahaan melakukan pengembangan dengan menggunakan mesin-mesin berteknologi baru, seperti: penggunaan robot-robot industri dalam proses produksi. Penggunaan alat-alat berat yang cukup dioperasikan oleh satu atau dua orang untuk menggantikan

sejumlah tenaga kerja. Pengusaha melakukan tindakan ini untuk alasan efisiensi kerja dan berdampak pada pengurangan tenaga kerja.

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

Flippo (dalam Rosyid, 2006), membedakan pemutusan hubungan kerja diluar konteks pensiun menjadi 3 kategori, yaitu:

- a. *Layoff* ialah kegiatan pemutusan hubungan kerja dimana ketika seorang karyawan yang benar-benar memiliki kualifikasi yang membanggakan harus dipurnatugaskan karena perusahaan tidak lagi membutuhkan sumbangan jasanya. Karyawan yang memiliki kualifikasi yang baik biasanya menuntut gaji yang tinggi sebagai imbalan jasa yang diberikan pada perusahaan. Perusahaan melakukan tindakan PHK terhadap karyawan tersebut untuk mengurangi biaya operasional.
- b. *Out-placement* ialah kegiatan pemutusan hubungan kerja disebabkan perusahaan ingin mengurangi banyak tenaga kerja, baik tenaga profesional, manajerial, maupun tenaga pelaksana biasa. Pada umumnya perusahaan melakukan kebijakan ini untuk mengurangi karyawan yang performanya tidak memuaskan, orang-orang yang tingkat upahnya telah melampaui batas-batas yang dimungkinkan, dan orang-orang yang dianggap kurang memiliki

kompetensi kerja, serta orang-orang yang kurang memiliki kemampuan yang dapat dikembangkan untuk posisi di masa mendatang. Dasar dari kegiatan ini ialah kenyataan bahwa perusahaan mempunyai tenaga kerja yang skillnya masih dapat dijual kepada perusahaan lain, dan sejauh mana kebutuhan pasar terhadap keahlian atau *skill* ini masih tersembunyi.

- c. *Discharge*: Kegiatan ini merupakan kegiatan yang menimbulkan perasaan paling tidak nyaman di antara beberapa metode pemutusan hubungan kerja yang ada. Kegiatan ini dilakukan berdasar pada kenyataan bahwa karyawan kurang mempunyai sikap dan perilaku kerja yang kurang memuaskan. Karyawan yang mengalami jenis pemutusan hubungan kerja ini kemungkinan besar akan mengalami kesulitan untuk mendapatkan pekerjaan baru di tempat atau perusahaan lain.

2.2.3.6 Faktor-faktor penyebab PHK

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

- a. Peraturan perundang-undangan yang berlaku.

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

b. Keinginan Perusahaan

Pemutusan hubungan kerja yang dimulai oleh keinginan perusahaan antara lain: a. Karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya, b. Perilaku dan disiplin karyawan kurang baik, c. Melanggar peraturan-peraturan dan tata tertib perusahaan, d. Tidak dapat bekerja sama dan terjadi konflik dengan karyawan lain, e. Melakukan tindakan amoral dalam perusahaan.

c. Keinginan karyawan

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

d. Pensiun

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

e. Kontrak Telah Berakhir

f. Meninggal Dunia

g. Perusahaan Dilikuidasi

2.2.3.7 KecemasanIsu Pemutusan Hubungan Kerja dalam Perspektif Islam

Seorang pakar psikologi Islam (Bustaman, 2005) mendefinisikan kecemasan sebagai ketakutan terhadap hal-hal yang belum terjadi. Perasaan cemas muncul apabila seseorang berada dalam keadaan diduga akan merugikan dan dirasakan akan mengancam diri seseorang, serta mereka tidak mampu menghadapinya

dengan demikian, rasa cemas sebenarnya adalah suatu ketakutan yang diciptakan oleh diri sendiri yang dapat ditandai dengan selalu merasa khawatir dan takut terhadap suatu yang terjadi.

Jika ditinjau dari perspektif Islam, kecemasan ini muncul akibat adanya ketakutan akan suatu ujian yang akan diberikan oleh Allah. Padahal Al-Qur'an diterangkan bahwa Allah tidak akan memberikan suatu ujian kepada manusia melebihi atas kemampuannya. Allah Ta'ala berfirman :

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا^{٢٨} لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ^{٢٩} رَبَّنَا لَا تَأْخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا^{٣٠} رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا^{٣١} رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ^{٣٢} وَاعْفُ عَنَّا^{٣٣} وَاعْفِرْ لَنَا^{٣٤} وَارْحَمْنَا^{٣٥} أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ^{٣٦}

Artinya : “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (Mereka berdoa): “Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami bersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebankan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri maafilah kami, ampunilah kami dan rahmatilah kami. Engkaulah Penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir.”(QS. Al-Baqarah : 286)

الَّذِينَ آمَنُوا وَتَطْمَئِنُّ قُلُوبُهُمْ بِذِكْرِ اللَّهِ^{٢٨} أَلَا بِذِكْرِ اللَّهِ تَطْمَئِنُّ الْقُلُوبُ^{٢٩}

Artinya: “(yaitu) orang-orang yang beriman dan hati mereka menjadi tenteram dengan mengingat Allah. Ingatlah, hanya dengan mengingat Allah-lah hati menjadi tentram”(QS. Ar-Ra'd : 28)

Ayat diatas menjelaskan bahwa setiap permasalahan apapun bisa dihadapi dan manusia pasti pernah mengalami segala bentuk permasalahan dalam kehidupan. Permasalahan tersebut bisa menyebabkan ketakutan, kecemasan, kegelisahan yang berlebihan. Kecemasan bisa dirasakan oleh karyawan atau

pekerja dalam menghadapi pekerjaan yang dilakukan. Contoh dari kecemasan itu sendiri adalah isu pemutusan hubungan kerja.

Pemutusan hubungan kerja atau separasi adalah tahap pemisahan antara tenaga kerja dengan organisasi perusahaan. Hal ini dapat terjadi karena berbagai hal seperti usia pensiun, pindah kerja, diberhentikan, minta berhenti ataupun meninggal dunia. (Jusmaliani : 2011). Pemutusan hubungan kerja dalam ekonomi Islam sendiri adalah pelepasan atau pemberhentian baik itu dari perusahaan ataupun dari karyawan itu sendiri, yang dikarenakan ada hal-hal yang tidak produktif lagi untuk bekerja sama, tetapi mengikuti aturan Islam yaitu tidak boleh adanya tindak kedzaliman, ketidakadilan dan merugikan sebelah pihak.

Pemutusan hubungan kerja adalah suatu musibah. Dalam ajaran Islam, musibah atau bencana merupakan suatu hal yang bersifat *sunatullah*, apalagi bagi orang-orang mukmin itu menjadi sebuah kepastian atau keniscayaan sebagai bentuk ukuran dan penilaian terhadap kualitas imannya. Mengenai musibah sendiri, itu bisa terjadi dalam bentuk yang bermacam-macam. Sebagai umat Islam harus tahu cara yang benar dalam menyikapi musibah-musibah yang terjadi. Untuk menyikapi hal tersebut, Al-Qur'an menyampaikan cara-caranya seperti halnya dalam QS. At-Taghabun ayat 11, yakni:

مَا أَصَابَ مِنْ مُصِيبَةٍ إِلَّا بِإِذْنِ اللَّهِ ۗ وَمَنْ يُؤْمِنْ بِاللَّهِ يَهْدِ اللَّهُ قَلْبَهُ ۚ وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ

Artinya: “Tidak ada suatu musibah pun yang menimpa seseorang kecuali dengan ijin Allah; dan barangsiapa yang beriman kepada Allah niscaya Dia akan memberi petunjuk kepada hatinya. Dan Allah Maha Mengetahui segala sesuatu”

Kontrak adalah perjanjian yang dibuat secara tertulis. Dengan kata lain

kontrak merupakan suatu perjanjian/perikatan yang sengaja dibuat secara tertulis, sehingga dapat digunakan sebagai alat bukti bagi para pihak yang berkepentingan. Kontrak perjanjian termasuk dalam tentang akad, akad dapat diartikan sebagai perikatan/perjanjian. Asal usul istilah akan memiliki akar kata yang kuat dalam Al-Qur'an (Burhanuddin : 2009). Dalam firman Allah SWT:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ ۗ أُحِلَّتْ لَكُمْ بَهِيمَةُ الْأَنْعَامِ إِلَّا مَا يُنْتَلَىٰ عَلَيْكُمْ غَيْرَ مُجْلَىٰ الصَّيْدِ وَأَنْتُمْ حُرْمٌ ۗ إِنَّ اللَّهَ يَحْكُمُ مَا يُرِيدُ

Artinya :*“Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu. Dihalalkan bagimu binatang ternak, kecuali yang akan dibacakan kepadamu. (Yang demikian itu) dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang mengerjakan haji. Sesungguhnya Allah menetapkan hukum-hukum menurut yang dikehendaki-Nya”*(QS. Al-Maidah: 01)

وَلَا تَقْرَبُوا مَالَ الْيَتِيمِ إِلَّا بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ حَتَّىٰ يَبْلُغَ أَشُدَّهُ ۗ وَأَوْفُوا بِالْعَهْدِ ۗ إِنَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْئُولًا

Artinya: :*“Sesungguhnya janji itu pasti diminta pertanggung jawabnya”*.(QS Al-Isra’: 34)

2.2.4. Hubungan Antar Variabel

2.2.4.1 Hubungan antara Motivasi Kerja Terhadap Kecemasan Isu Pemutusan Hubungan Kerja

Isu PHK tentu sangat mempengaruhi kondisi psikologis baik pada karyawan, sehingga berimplikasi pada motivasi kerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja dapat memunculkan prestasi kerja yang tinggi dan sesuai dengan tujuan perusahaan tidak akan berpengaruh dengan kondisi perusahaan tempatnya bekerja, sedangkan karyawan yang bekerja dengan motivasi kerja yang rendah akan merugikan dirinya sendiri dan menghambat pencapaian tujuan perusahaan (Rosyid, 2006).

Dengan adanya isu ancaman PHK itu, maka dikhawatirkan karyawan yang mendengar akan merasa terancam dalam hal pekerjaan. Seseorang akan mengalami gangguan pada aspek kognitif, motorik, somatik, dan psikologis (Maramis, 2005). Dikarenakan kekhawatiran akan sesuatu yang tidak menyenangkan dan yang dirasakan seorang karyawan dalam suatu perusahaan. Kecemasan tersebut dikhawatirkan mempengaruhi motivasi kerja yang ada pada diri karyawannya sehingga berdampak pada perusahaan. Menurut Kube (2017) semakin tinggi motivasi kerja maka semakin rendah pula rasa kecemasan yang dirasakan oleh karyawan dalam menghadapi isu pemutusan hubungan kerja.

2.2.4.2 Hubungan antara Kepercayaan Diri Terhadap Kecemasan Isu Pemutusan Hubungan Kerja

Kurang percaya diri dapat menyebabkan individu memiliki rasa khawatir, rasa malu, panik, dan hal negatif lain yang dimana dipengaruhi oleh persepsi seseorang terhadap dirinya sendiri (Ghifari, 2004).

Individu yang memiliki kepercayaan diri tidak akan merasa cemas terhadap berbagai hal yang akan terjadi pada hidupnya. Sehingga pemutusan hubungan kerja yang sewaktu-waktu akan terjadi tidak akan menimbulkan permasalahan terhadap pekerja maupun perusahaan. Individu akan menyadari akan berakhirnya hubungan kerja sehingga masing-masing telah berupaya mempersiapkan diri dalam menghadapi kenyataan tersebut (Sastrohadiwiryo, 2005). Menurut Ma'rifatullah (2017) semakin tinggi kepercayaan diri maka semakin rendah tingkat kecemasan.

2.2.4.3 Hubungan antara Motivasi kerja dan Kepercayaan diri terhadap Kecemasan Isu Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut Fatimah (2010) indikator kepercayaan diri adalah evaluasi diri secara objektif, yaitu belajar menilai diri secara objektif dan jujur. Pelajari kendala yang selama ini menghalangi perkembangan diri sendiri, seperti pola berfikir yang keliru, niat dan motivasi yang lemah, kurangnya disiplin diri, kurangnya kesabaran, kecemasan, ketekunan dan selalu bergantung pada orang lain atau sebab-sebab eksternal lain. Kepercayaan diri dapat mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja. Menurut Hasibun (2005) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan Wexley dan Yukl (2005) mendefinisikan motivasi kerja sebagai proses dimana perilaku dibangkitkan, diarahkan, dan dipertahankan selama berjalannya waktu. Dengan demikian motivasi kerja dapat disimpulkan sebagai suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan seseorang dapat mendorong atau mempengaruhi perilaku nyata seseorang untuk berinteraksi dalam lingkungan sekitarnya terutama lingkungan kerja yang mengarah pada ketercapaiannya hasil yang optimal yang sesuai dengan tujuan organisasi.

Seseorang yang mampu memotivasi diri dengan baik untuk menyongsong dunia kerja pastilah akan memiliki kepercayaan diri dalam dirinya. Namun, bagi mereka yang belum mempersiapkan diri dengan baik tentu saja ia akan mengalami kecemasan dalam dirinya karena merasa belum siap menghadapi pekerjaan yang dilakukan.

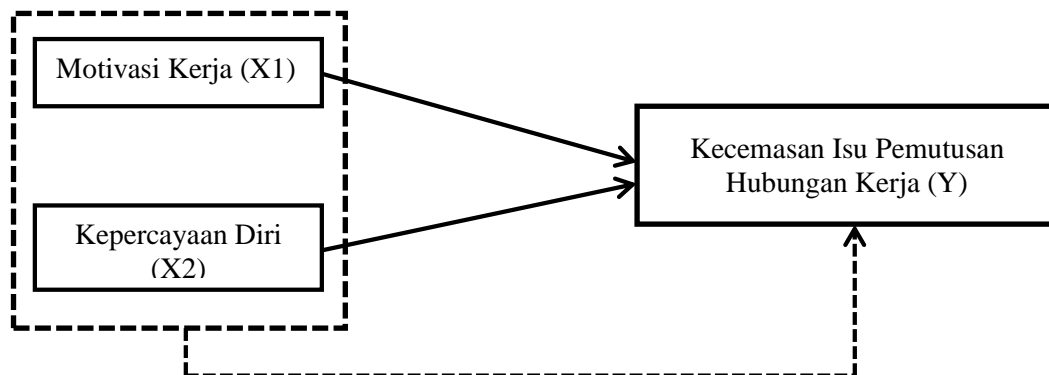
Kecemasan muncul pada awalnya dari rangsangan yang tidak menyenangkan yang diterima oleh alat penginderaan. Informasi dari alat penginderaan berlanjut pada kondisi psikis hingga fisik seseorang (Davidoff, 1988). Hal ini terjadi karena seseorang yang mengalami kecemasan tidak mampu menyelesaikan berbagai 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 menghadapi PHK yang muncul pada setiap karyawan pastinya akan berbeda-beda, menurut Salovey (dalam Goleman, 2004) salah satu faktor yang mempengaruhi adalah tingkat kepercayaan diri seseorang. Seseorang yang memiliki tingkat kepercayaan diri yang baik maka tingkat kecemasan menghadapi PHK yang muncul cenderung rendah, karena individu dapat cepat menyadari akan kecemasannya sehingga dapat menekan atau meminimalisir dampak kecemasan menghadapi PHK tersebut. Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi tidak akan terpengaruh banyak ketika pengambilan keputusan walaupun dalam keadaan cemas menghadapi PHK, sedangkan seseorang yang memiliki tingkat kecerdasan emosional yang rendah lebih mudah cemas menghadapi PHK dan terpengaruh dalam pengambilan keputusan.



2.3 Kerangka Hipotesis

Berdasarkan kajian teoritis yang telah dijelaskan sebelumnya, maka model hipotesis penelitian ini ingin menguji pengaruh kepercayaan diri dan motivasi kerja terhadap kecemasan isu pemutusan hubungan kerja pada PT. Ayu Indah

Tour and Travel Lamongan:



**2.1 Gambar
Kerangka Hipotesis**

Keterangan ;  : Hubungan Parsial
 : Hubungan Simultan

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian berdasarkan teori dan kerangka berpikir yang sudah diuraikan sebelumnya, maka dari teori dan kerangka berpikir di atas dapat disusun beberapa hipotesis sebagai berikut:

- H₁ : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kecemasan isu pemutusan kerja
- H₂ : Kepercayaan diri berpengaruh terhadap kecemasan isu pemutusan kerja
- H₃ : Motivasi kerja dan kepercayaan diri berpengaruh secara bersama-sama terhadap kecemasan isu pemutusan hubungan kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Metode Penelitian memberi pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menjawab masalah dan menghadapi tantangan lingkungan ketika pengambilan keputusan harus dilakukan secara cepat (Abdillah & Jogiyanto, 2015).

Metode dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan pendekatan studi kasus. Menurut Abdillah & Jogiyanto (2015) Paradigma kuantitatif menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan menggunakan prosedur statistika. Penelitian ini menggunakan pendekatan deduktif yang bertujuan untuk menguji hipotesis.

Berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini yaitu penelitian eksplanatori (*eksplanatory research*). Menurut Faisal (dalam Supriyanto dan Machfudz :2010) penelitian eksplanatori (*explanatory research*) adalah untuk menguji antar variabel yang dihipotesiskan. Hipotesis itu sendiri menggambarkan hubungan antara variabel-variabel, untuk mengetahui apakah suatu variabel berasosiasi atau tidak dengan variabel lainnya, atau variabel disebabkan dan dipengaruhi atau tidak oleh variabel lainnya.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Ayu Indah, yang bertempat di JL. Raya Deandles No. 35, Paciran Lamongan. Alasan dari pemilihan lokasi dan ketertarikan peneliti untuk penelitian pada PT. Ayu Indah ini adalah dikarenakan

salah satu perusahaan yang tumbuh pesat dikota Lamongan, letak yang strategis, mudah dijangkau oleh masyarakat.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Supriyanto dan Maharani, 2013).

Pada penelitian ini populasinya adalah karyawan PT. Ayu Indah baik yang bekerja diluar lingkungan perusahaan maupun didalam lingkungan perusahaan, dan untuk mempermudah peneliti akan menyebarkan kuisisioner kepada semua karyawan baik yang bekerja diluar perusahaan maupun di dalam perusahaan yang berjumlah 62 orang. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah tehnik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti bisa menggunakan sampel (Supriyanto dan Maharani, 2013). Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah karyawan PT. Ayu Indah yang meliputi karyawan yang bekerja diluar perusahaan dan didalam perusahaan mulai dari *driver clening service* dll, akan mengambil sampel 62 orang.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam peneliti ini adalah sampel jenuh. Menurut Martono (2010) bahwa sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dipilih sebagai sampel. Teknik ini disebut juga sensus.

3.5 Data Dan Sumber Data

3.5.1 Data Primer

Merupakan data yang diambil dan dikumpulkan secara langsung dari jawaban responden melalui kuesioner yang berkaitan dengan masalah motivasi Kerja, Kepercayaan Diri Karyawan Terhadap Isu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat Covid-19 .

3.5.2 Data Sekunder

Merupakan data yang telah diolah dalam bentuk naskah tertulis atau dokumen. Data ini merupakan data yang diperoleh dari PT. Ayu Indah *Tour and Travel* Paciran, Lamongan berupa sejarah, struktur organisasi dan jumlah karyawan.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

3.6.1 Kuesioner

Merupakan suatu angket yang disusun secara terstruktur guna menjangkau data, sehingga diperoleh data akurat berupa tanggapan langsung responden. Tujuan pembuatan kuesioner adalah memperoleh informasi yang relevan dengan penelitian.

3.6.2 Wawancara

Merupakan suatu tanya jawab dengan pihak terkait, khususnya PT. Ayu Indah *Tour and Travel* Paciran, Lamongan yang meliputi lokasi, jumlah karyawan, dan data lainnya, dengan tujuan memperoleh tambahan informasi lain.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini ada tiga variabel yang digunakan, yaitu:

1. Variabel Bebas (X)

X1 : Motivasi Kerja

X2 : Kepercayaan diri Karyawan

2. Variabel Terkait (Y)

Y : Isu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Motivasi Kerja (X1)	Kebutuhan fisiologis	Sandang dan pangan Gaji	Hasibuan (2005)
	Kebutuhan keselamatan dan keamanan	Perasaan aman dan nyaman dalam bekerja.	
		Jaminan asuransi kesehatan.	
	Kebutuhan Sosial	Adanya rasa kekeluargaan Hubungan baik antar karyawan	
	Kebutuhan penghargaan dan prestasi	Saling menghargai dan menghormati antar karyawan Promosi jabatan	
Kebutuhan aktualisasi diri	Kesempatan membina karir Kesempatan mengikuti training		
Kepercayaan Diri (X2)	Keyakinan akan kemampuan diri	Sikap positif tentang dirinya	Lauster (2002)
		Sungguh-sungguh pada apa yang akan dilakukan	
	Optimis	Selalu berpandangan baik tentang diri sendiri	

Lanjutan Tabel 3.1

Variabel	Indikator	Item	Sumber
		Selalu berpandangan baik pada harapan	
		Selalu berpandangan baik pada harapan	
	Obyektif	Memandang permasalahan sesuai dengan kebenaran/masuk akal	
	Bertanggung jawab	Bertanggung jawab pada segala sesuatu yang dilakukannya	
	Rasional dan realistis	Pemikiran yang diterima oleh akal dan sesuai dengan kenyataan	
Kecemasan Isu Pemutusan Hubungan Kerja (Y)	Kognitif	Rasa khawatir, panik, sulit mengambil keputusan dan susah tidur	Maramis (2005)
	Psikologis	Tidak dapat tenang, frustrasi, mudah tersinggung dan depresi	
	Somatik	Jantung berdebar-debar, keringat dingin, gangguan pernafasan dan pingsan	
	Motorik	Gemetar, sering gugup, kesukaran dalam berbicara kekhawatiran, dan keprihatinan	

Data diolah (2020)

3.8 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk menginterpretasikan mengenai argumen responden terhadap pilihan pernyataan dan distribusi frekuensi pernyataan responden dari data yang telah dikumpulkan. Dalam penelitian ini, jawaban responden dijelaskan dalam lima skala pernyataan dengan menggunakan Skala Likert. Analisis ini juga digunakan untuk menggambarkan secara mendalam variabel – variabel yang diteliti. Penentuan skor dilakukan menggunakan Skala *Likert* dengan interval skor 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 5 (sangat setuju). Menurut Umar Husein (2010) hasil penyebaran kuesioner tersebut selanjutnya dihitung untuk menentukan rentang skala dengan rumus sebagai

berikut:

$$RS = \frac{n(m - 1)}{m}$$

Keterangan:

RS = Rentang Skala

n = Jumlah Sampel

m = Jumlah Alternatif Jawaban

Berdasarkan rumus diatas, maka dapat diperoleh rentang skala dengan perhitungan sebagai berikut:

$$RS = \frac{62(5-1)}{5} = RS = \frac{248}{5} = RS = 49,6 = 50$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka diperoleh rentang skala adalah 50. Dengan demikian skala penelitian setiap kriteria sebagai berikut:

Tabel 3.2 Rentang Skala dan Pengukuran variabel

Interval	Motivasi Kerja	Kepercayaan Diri Karyawan	Kecemasan Isu PHK
62 - 111	Sangat Rendah	Sangat Rendah	Sangat Rendah
112 - 161	Rendah	Rendah	Rendah
162 - 211	Cukup	Cukup	Cukup
212 - 261	Tinggi	Tinggi	Tinggi
262 - 331	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi

3.8.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.8.1.1 Uji Validitas

Untuk menguji apakah instrumen yang digunakan, dalam hal ini angket memenuhi persyaratan validitas, pada dasarnya digunakan korelasi pearson. cara analisisnya dengan cara menghitung koefisien korelasi antara masing-masing nilai pada nomor pernyataan dengan nilai total atau nilai rata-rata dari nomer

pernyataan tersebut. Selanjutnya koefisien korelasi yang diperoleh r harus diuji signifikansinya bisa menggunakan uji t atau membandingkannya dengan r tabel. Bila t hitung $>$ dari t tabel atau r hitung $>$ dari r tabel, maka nomor pertanyaan tersebut valid. Bila menggunakan program komputer, asalkan r yang diperoleh diikuti harga $p < 0,05$ berarti nomor pertanyaan itu valid.

3.8.1.2 Uji Reliabilitas

Suharsini Arikunto (dalam Supriyanto dan Maharani, 2013) menyatakan, reliabilitas artinya dapat dipercaya, dapat diandalkan. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa dikatakan variabel bila memberikan hasil yang tetap atau ajeg walaupun dilakukan siapa saja dan kapan saja. Instrumen yang memenuhi persyaratan reliabilitas (handal), berarti instrumen menghasilkan ukuran yang konsisten walaupun instrumen tersebut digunakan mengukur berkali-kali.

Perlu diketahui bahwa yang diuji kehandalannya hanyalah nomor pernyataan yang sah saja. Metode yang biasa digunakan untuk uji kehandalan adalah teknik ukur ulang dan teknik sekali ulur. Teknik sekali ukur terdiri atas teknik genap gasal, belah tengah, belah acak, dan *Alpha Cronbach*. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila hasil *alpha cronchbach* $\geq 0,6$ (Supriyanto dan Maharani, 2013).

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

3.8.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk

menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikansi dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov $> 0,05$, maka asumsi normalitas terpenuhi (Supriyanto dan Maharani, 2013).

3.8.2.2 Uji Linearitas

Pengujian linearitas ini perlu dilakukan, untuk mengetahui model yang dibuktikan merupakan model linear atau tidak. Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan curve estimation, yaitu gambaran hubungan linier antara variabel dependen dengan variabel independen. Jika nilai sig $f < 0,05$, maka variabel independen tersebut memiliki hubungan linier dengan variabel dependen.

3.8.3 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar Variabel bebas (independen). Jika ditemukan adanya multikolinieritas adalah dengan menganalisis nilai tolerance dan lawannya variance inflasi vactor (VIF). Tolerance mengukur nilai variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya nilai toleransi yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena $VIF = 1/Tolerance$. Nilai yang menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance kurang dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10 (Ghozali, 2006).

3.8.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji adanya korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya autokorelasi dalam

model regresi. Metode pengujian yang sering digunakan adalah dengan uji Durbin-Watson (uji DW).

3.8.5 Metode Regresi Linier Berganda

Untuk menguji hipotesis tentang kekuatan variabel independen terhadap variabel dependen, dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda dengan persamaan kuadrat terkecil (OLS) dengan model dasar sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y : Isu Kecemasan Pemutusan Hubungan Kerja

a : Konstanta

b₁, b₂ : Koefisien

X₁ : Motivasi Kerja

X₂ : Kepercayaan Diri

e : Standar error

3.8.6 Uji Determinasi (Adjusted R²)

Koefisien determinasi (Adjusted R²) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel Model Summary dan tertulis Adjusted R Square. Nilai R² sebesar 1, berarti pengaruh variabel dependen seluruhnya dapat dijelaskan oleh variabel independen dan tidak ada faktor lain yang menyebabkan pengaruh variabel dependen. Jika nilai Adjusted R² berkisar antara 0 sampai dengan 1, berarti semakin kuat kemampuan variabel independen dapat menjelaskan pengaruh variabel dependen (Ghozali, 2009).

3.8.7 Pengujian Hipotesis

3.8.7.1 Uji F (Pengujian Secara Simultan)

Pengujian ini bertujuan untuk membuktikan apakah variabel-variabel independen (X) secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Y) (Ghozali, 2009).

Dalam penelitian ini Uji secara simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen (X1, X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) Analisis uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dan F tabel Sebelum membandingkan nilai F harus ditentukan tingkat kepercayaan (1- α) dan derajat kebebasan (degree of freedom) – n – (k + 1) agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Adapun nilai alpha yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05.

$$t_{hitung} = \frac{\sqrt[n-2]{r^2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

F : F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

R² : Koefisien determinasi

N : Jumlah sampel

K : Jumlah Variabel bebas

Kriteria dalam pengujian sebagai berikut:

Jika Fhitung > Ftabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha= 0,05$) maka terbukti bahwa variabel Motivasi Kerja dan Kepercayaan Diri secara simultan Isu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di PT. Ayu Indah *Tour and Travel*, Paciran Lamongan dengan demikian hipotesis *alternative* (H1) diterima dan hipotesis

mula-mula (H_0) diterima.

Dalam penelitian ini tidak menggunakan tingkat kepercayaan 0,05 atau 0,01 karena ukuran yang umum sering digunakan dalam penelitian dengan taraf kesalahan lebih kecil atau lebih teliti. Biasanya digunakan untuk penelitian-penelitian tertentu, misalnya peneliti makanan, minuman dan obat-obatan yang dibutuhkan ketelitian tingkat tinggi.

3.8.7.2. Uji T (Pengujian Secara Parsial)

Uji secara parsial (Uji t) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen X_1 , X_2 terhadap variabel dependen (Y) dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan.

Tahap-tahap yang digunakan, yaitu:

a. Merumuskan Hipotesis

1. $H_0: \beta_i = 0$, yaitu tidak ada pengaruh yang signifikan pada variabel independen motivasi kerja dan kepercayaan diri terhadap variabel dependen kecemasan isu pemutusan kerja
2. $H_a: \beta_i \neq 0$, yaitu ada pengaruh yang signifikan pada variabel independen motivasi kerja dan kepercayaan diri terhadap variabel dependen kecemasan isu pemutusan kerja.

b. Menentukan Taraf nyata $\alpha = 1\%$, 5% , 10%

$$df = n - k$$

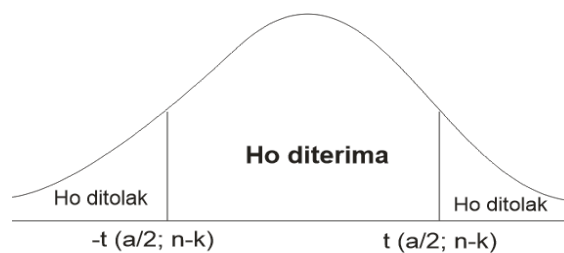
df = degree of freedom / derajat kebebasan

n = jumlah sampel

k = banyaknya koefisien regresi + konstanta

c. Menentukan daerah keputusan, yaitu dimana hipotesis nol diterima atau tidak. Untuk mengetahui kebenaran hipotesis digunakan kriteria sebagai berikut:

1. H_0 diterima apabila $-t(a/2; n-k) < t \text{ hitung} < t(a/2; n-k)$, artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. H_0 ditolak apabila $t \text{ hitung} > t(a/2; n-k)$ atau $-t \text{ hitung} < -t(a/2; n-k)$, artinya ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.



d. Menentukan uji statistik (Rule of the test)

e. Mengambil keputusan

Keputusan bisa menolak H_0 atau menerima H_0 .

1. Apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

3.8.8 Probabilitas

Probabilitas (P value) adalah peluang munculnya kejadian. Besarnya peluang melakukan kesalahan disebut taraf signifikansi (tingkat signifikansi), jadi taraf

signifikansi biasa dinyatakan dengan probabilitas (nilainya sama) misal ada 100 kejadian dengan probabilitas 5% artinya bahwa peluang munculnya kesalahan akan terjadi sebanyak 5 kali dalam 100 kejadian.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah Perusahaan

PT. Ayu Indah merupakan perusahaan yang bergerak dibidang KSU, Pariwisata, Tour and Travel, dan perdagangan umum serta jasa kontruksi berdiri sejak tahun 2003 yang didirikan oleh H. Muhammad Ahyat, S.E. untuk membuka lapangan pekerjaan pada masyarakat Lamongan khususnya dan dengan bantuan beberapa koleganya sehingga perkembangan PT. Ayu Indah semakin pesat.

4.1.2 Lokasi Perusahaan

Lokasi pusat PT. Ayu Indah berada di Jl. Raya Deandles No. 35 Paciran Lamongan dimana perusahaan ini melakukan kegiatan setiap harinya. Suatu perkembangan perusahaan tidak terlepas dari tempat dan hingga kondisi pada tahun 2021 ini sudah membuka beberapa cabang di Jawa Timur, diantaranya:

1. Komplek Pasar Wisata Bandara Juanda Jl. Pabean Blok E/4 Sidoarjo.
2. 109 Blok 1 Jl. PJS 8/14 Bandarsunway 46000 Selangor Malaysia.
3. Jl. Raya Deandles, Paciran, Lamongan.
4. Jl. Raya Payaman, Solokuro, Lamongan.
5. Jl. Raya Perempatan, Pambon, Lamongan.
6. Jl. Raya Timur Sidokelar, Paciran, Lamongan.
7. Jl. Raya Blok IV Dadapan, Solokuro, Lamongan.

8. Jl. Raya Komplek Pasar Ngobeh, Laren, Lamongan.
9. Jl. Raya Sukodadi-Banjarwati Komplek Pasar Banyubang, Solokuro, Lamongan
10. Jl. Raya Mbeji, Jenu, Tuban.
11. Jl. Raya Pertigaan Rembes Gresikharjo, Palang, Tuban.
12. Jl. Raya Murber, Panceng, Gresik.
13. Jl. Raya Pertigaan Lasem, Dukun, Gresik.
14. Jl. Raya Perempatan Banyuurip, Ujung Pangkah, Gresik.
15. Jl. Raya Pasar Sekapuk, Gresik.

4.1.3 Visi dan Misi

VISI

Menjadi travel agent yang terbaik dan terpercaya dalam memberikan mutu serta pelayanan kepada para wisatawan

MISI

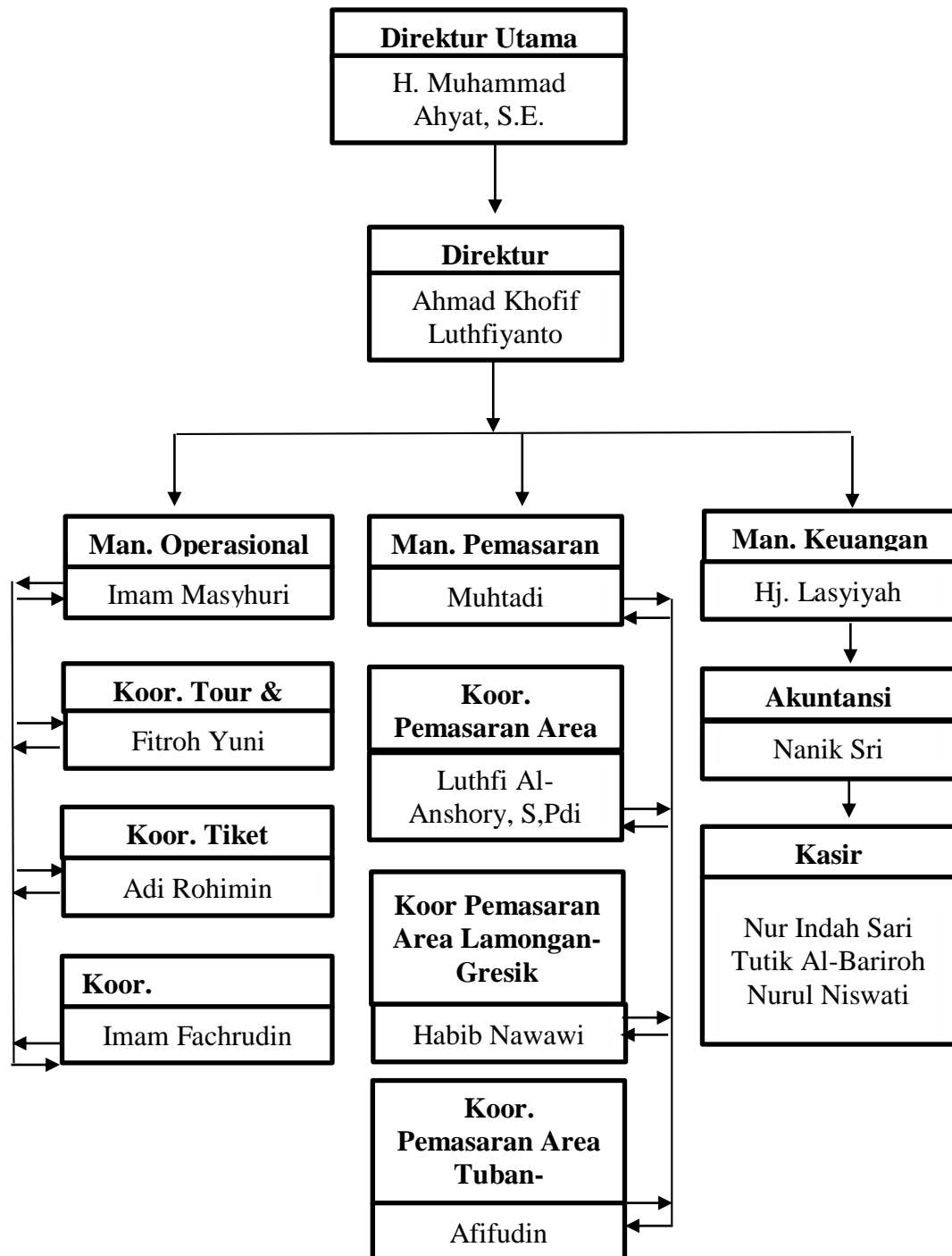
1. Membantu memudahkan perencanaan perjalanan yang nyaman bagi para calon wisatawan.
2. Memberikan banyak pilihan dalam paket – paket perjalanan yang menarik dan berkualitas.
3. Membantu dalam hal pemesanan tiket domestik dan internasional sesuai dengan tanggal keberangkatan yang diinginkan pengguna jasa.
4. Selalu berusaha meningkatkan pelayanan terbaik demi kepuasan pengguna jasa.

4.1.4 Struktur Organisasi

Setiap badan usaha dibentuk karena adanya tujuan tertentu yang ingin dicapai. Tujuan tersebut menentukan macam-macam dan luasnya pekerjaan yang dilakukan. Karena itu perlu diperlukan suatu struktur organisasi untuk menerangkan diskripsi tugas, wewenang, dan tanggung jawab setiap elemen dalam organisasi tersebut. Secara sistematis struktur organisasi yang ada pada PT. Ayu Indah adalah sebagai berikut:

- | | |
|---|----------------------------|
| 1. Direktur Utama | : H. Muhamad Ahyat, SE. |
| 2. Manajer | : Ahmad Khofif Luthfiyanto |
| 3. Manajer Pemasaran | : Muhtadi |
| 4. Koord. Pemasaran Area Surabaya | : Luthfi Al-Anshory, S.Pdi |
| 5. Koord. Pemasaran Area Lamongan-Gresik | : Habib Nawawi |
| 6. Koord. Pemasaran Area Tuban-Bojonegoro | : Afifudin |
| 7. Manajer Operasional | : Imam Masyhury |
| 8. Koord. Tour& Travel | : Fitroh Yuni |
| 9. Koord. Tiket | : Adi Rohimin |
| 10. Koord. Pemeliharaan | : Imam Fachrudin |
| 11. Manajer Keuangan | : Hj. Lasyiyah |
| 12. Akuntansi | : Nanik Sri Mulyani |
| 13. Kasir | : Nur Indah Sari |
| | Tutik Albariroh |
| | Nurul Niswati |

Gambar 4.1. Struktur Organisasi



Dalam melaksanakan bisnisnya, tiap-tiap bagian yang tergabung dan tanggung jawabnya masing-masing. Tugas, wewenang dan tanggung jawab masing-masing bagian tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Direktur Utama:

- a. Memutuskan dan menentukan peraturan dan kebijakan tertinggi perusahaan.
- b. Bertanggung jawab dalam memimpin dan menjalankan perusahaan.
- c. Bertindak sebagai perwakilan perusahaan dalam hubungannya dengan dunia luar perusahaan.
- d. Menetapkan strategi-strategi untuk mencapai visi dan misi perusahaan.
- e. Mengkoordinasikan dan mengawasi semua kegiatan di perusahaan, mulai bidang administrasi, kepegawaian hingga pengadaan barang.

2. Manajer Umum:

- a. Menyusun dan merumuskan perencanaan pelaksanaan kegiatan perencanaan.
- b. Menyusun dan merumuskan perencanaan pelaksanaan kegiatan yang berhubungan dengan produk jasa dan hubungan masyarakat.
- c. Merumuskan perencanaan pelaksanaan pengadaan kebutuhan logistik perusahaan.

3. Manajer Pemasaran:

- a. Mengembangkan strategi marketing yang bisa memenuhi tujuan perusahaan.

- b. Melakukan pengawasan terhadap berbagai aspek berupa kondisi pasar dan kondisi para konsumen.
- c. Mengimplementasikan rencana marketing yang sudah dibuat dan melakukan perubahan bila diperlukan.
- d. Mengawasi secara luas segala kegiatan yang berhubungan dengan marketing, usaha promosi melalui iklan dan juga mengawasi semua staff yang berada dibawahnya.

4. Koord. Pemasaran Area Surabaya:

- a. Mengelola dan memimpin marketing di wilayah Surabaya.
- b. Mengkoordinir rekan kerjanya untuk melakukan tugas sesuai fungsi/jabatannya dan membuat laporan ke atasannya.
- c. Menjalin dan memelihara hubungan baik dengan para pelanggannya, dengan cara melakukan kunjungan sendiri ataupun dengan sales.
- d. Mencari prospek untuk meningkatkan penjualan di wilayah Surabaya dan melakukan joint visit dengan sales untuk membantu permasalahan yang ada dilapangan.
- e. Melakukan tugas-tugas lainnya yang diberikan oleh atasannya langsung.

5. Koord. Pemasaran Area Lamongan-Gresik:

- a. Mengelola dan memimpin marketing di wilayah Lamongan-Gresik.
- b. Mengkoordinir rekan kerjanya untuk melakukan tugas sesuai fungsi/jabatannya dan membuat laporan ke atasannya.
- c. Menjalin dan memelihara hubungan baik dengan para pelanggannya, dengan cara melakukan kunjungan sendiri ataupun dengan sales.

- d. Mencari prospek untuk meningkatkan penjualan di wilayah Lamongan-Gresik dan melakukan joint visit dengan sales untuk membantu permasalahan yang ada dilapangan.
- e. Melakukan tugas-tugas lainnya yang diberikan oleh atasannya langsung.

6. Koord. Pemasaran Area Tuban-Bojonegoro:

- a. Mengelola dan memimpin marketing di wilayah Tuban-Bojonegoro
- b. Mengkoordinir rekan kerjanya untuk melakukan tugas sesuai fungsi/jabatannya dan membuat laporan ke atasannya.
- c. Menjalin dan memelihara hubungan baik dengan para pelanggannya, dengan cara melakukan kunjungan sendiri ataupun dengan sales.
- d. Mencari prospek untuk meningkatkan penjualan di wilayah Tuban-Bojonegoro dan melakukan joint visit dengan sales untuk membantu permasalahan yang ada dilapangan.
- e. Melakukan tugas-tugas lainnya yang diberikan oleh atasannya langsung.

7. Manajer Operasional:

- a. Merencanakan implementasi strategi dan operasional perusahaan secara tepat sesuai strategi bisnis perusahaan.
- b. Memonitor penyusunan rencana kerja harian perusahaan sesuai rencana tahunan dan bulanan.
- c. Memonitor dan menganalisa pencapaian produktivitas perusahaan serta rencana operasional harian untuk pemenuhan pencapaian target yang telah ditetapkan.

8. Koord. Tour & Travel:

- a. Menangani permintaan konsumen mengenai perjalanan
- b. Mengurus dokumen perjalanan, baik perjalanan dalam negeri maupun luar negeri.
- c. Melakukan tugas-tugas lainnya yang diberikan oleh atasannya langsung.

9. Koord. Tiket:

- a. Menangani dalam reservasi atau pemesanan tiket pesawat.
- b. Melakukan pengecekan stok tiket secara berkala.
- c. Mengenal produk berupa tiket yang ditawarkan kepada konsumen.
- d. Melakukan tugas-tugas lainnya yang diberikan oleh atasannya langsung.

10. Koord. Pemeliharaan:

- a. Menjamin semua sarana dan prasarana tersedia dan dapat digunakan dengan baik oleh unit kerja lainnya yang ada didalam perusahaan.
- b. Melakukan pengadaan barang atau jasa yang diperlukan para unit kerja lain guna mendukung pelayanan dan operasional perusahaan.
- c. Melakukan analisa kebutuhan pengadaan barang atau jasa yang diminta para unit kerja lain guna memenuhi pengadaan barang atau jasa.

11. Manajer Keuangan:

- a. Mengambil keputusan yang berkaitan dengan investasi.
- b. Mengambil keputusan yang berkaitan dengan pembelanjaan.
- c. Merencanakan, mengatur dan mengontrol perencanaan, laporan dan pembiayaan.

12. Akuntansi:

- a. Mengelola fungsi akuntansi dalam memproses data dan informasi keuangan untuk menghasilkan laporan keuangan yang dibutuhkan perusahaan secara akurat dan tepat waktu.
- b. Merencanakan, mengkoordinasikan dan mengontrol arus kas perusahaan, terutama pengelolaan piutang dan hutang, sehingga memastikan ketersediaan dana untuk operasional perusahaan dan kesehatan kondisi keuangan.
- c. Merencanakan dan mengkonsolidasikan perpajakan seluruh perusahaan untuk memastikan efisiensi biaya dan kepatuhan terhadap peraturan perpajakan.

13. Kasir

- a. Menjalankan proses penjualan dan pembayaran jika terjadi transaksi
- b. Mencatat semua transaksi.
- c. Memberikan informasi yang jelas dan komunikatif kepada pelanggan atau konsumen.
- d. Memberikan pelayanan yang baik, ramah, dan sabar kepada setiap pelanggan yang datang.
- e. Bersikap jujur dan bisa diandalkan.

4.1.5 Jam Operasional

Terkait jam kerja karyawan, perusahaan memberlakukan aturan yang mengharuskan karyawan untuk 15 menit sebelum masuk. Untuk lebih jelasnya maka dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.1
Jam Kerja PT. Ayu Indah

Hari	Jam Kerja	Istirahat
Senin – Kamis	08.30 – 16.00	12.00 – 12.30
Jum'at	08.30 – 16.00	12.00 – 13.00

4.1.6 Ruang Lingkup Perusahaan

PT. Ayu Indah adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa tour and travel yang dulunya untuk memfasilitasi masyarakat Lamongan, Akan tetapi dengan seiring berkembangnya perusahaan maka terdapat berbagi cabang untuk melakukan kegiatan *tour and travel*. Berikut ruang lingkup yang ada di perusahaan:

1. Membuat dan menjual dan menyelenggarakan paket wisata kepada konsumen.
2. Mengurus jasa angkutan berupa *tour and travel* baik perorangan maupun secara kelompok.
3. Mengurus dokumen perjalanan pelanggan.
4. Menyelenggarakan panduan perjalanan wisata
5. Serta mengurus dalam bidang KSU simpan pinjam.

Hal ini PT. Ayu Indah merupakan suatu badan usaha yang dapat memberikan penerangan atau informasi tentang segala sesuatu yang berhubungan dengan dunia perjalanan pada umumnya dan perjalanantour and travel khususnya

4.2 Gambaran Umum Responden

Deskripsi karakteristik karyawan bertujuan untuk memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan kepada 62 responden yaitu karyawan PT. Ayu Indah, dapat

dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja dan tingkat pendidikan. Karakteristik responden dapat diuraikan sebagai berikut:

4.2.1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut ini.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki – laki	39	62,9%
Perempuan	23	37,1%
Jumlah	62	100%

Sumber: Lampiran 3, data primer diolah Mei (2021)

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan pada PT. Ayu Indah adalah laki-laki. Hal ini dikarenakan mayoritas karyawan sebagai sopir travel sehingga dibutuhkan karyawan laki-laki, sementara untuk perempuan pada bagian administrasi di kantor.

4.2.2. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikannya dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut ini.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SD	9	14,5%
SMP	17	27,4%
SMA/SMK	25	40,3%
D3	7	11,3%
S1	4	6,5%
Jumlah	62	100.0%

Sumber: Lampiran 3, data primer diolah Mei (2021)

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Ayu Indah sebagian besar adalah lulusan SMA/SMK sederajat. Hal ini menunjukkan bahwa dalam pemilihan karyawan, perusahaan tidak mengutamakan

pendidikan yang tinggi. Point paling penting adalah karyawan minimal memiliki keterampilan atau keahlian khususnya mengemudi.

4.2.3. Karakteristik Berdasarkan Usia

Berdasarkan data hasil penelitian, usia dari seluruh responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Presentase
20 - 30 tahun	30	48,4%
30 - 40 tahun	25	40,3%
40 – 50 tahun	7	11,3%
Jumlah	62	100.0%

Sumber :Lampiran 3, data primer diolah Mei (2021)

Tabel 4.4 yaitu karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa karyawan yang berkerja di PT. Ayu Indah mayoritas berusia pada rentang 20 - 30 tahun. Hal ini dikarenakan karyawan yang berada pada rentang usia tersebut adalah tenaga kerja yang produktif sehingga masih sangat memungkinkan untuk ditingkatkan prestasi kerjanya.

4.2.4. Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan data hasil penelitian, masa kerja dari seluruh responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase
≤1 tahun	38	61,3%
2-3 tahun	15	24,2%
4-5 tahun	6	9,7%
>5 tahun	3	4,8%
Jumlah	62	100%

Sumber: Lampiran 3, data primer diolahmei (2021)

Tabel 4.5 yaitu karakteristik responden berdasarkan lamanya kerja menunjukkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja kurang dari 1 tahun. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan PT. Ayu Indah belum memiliki pengalaman kerja yang cukup lama sehingga dalam pelaksanaan pekerjaannya masih perlu adanya pendampingan dari para senior agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan optimal.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskripsi variabel penelitian menggunakan rentang skala. Rentang skala merupakan alat yang digunakan untuk mengukur serta menilai variabel yang diteliti. Rentang skala digunakan untuk mengetahui frekuensi serta kecenderungan jawaban yang diajukan kepada 62 responden yang ada pada kuesioner. Deskripsi jawaban digunakan untuk mengetahui frekuensi dan variansi jawaban responden terhadap item-item pernyataan yang diajukan dalam kuesioner tersebut. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan skor maksimal 5 dan minimal 1, maka perhitungan indeks jawaban responden dengan rumus berikut:

$$\text{Total Skor} = (F1 \times 1) + (F2 \times 2) + (F3 \times 3) + (F4 \times 4) + (F5 \times 5)$$

Dimana :

F1 : Frekuensi responden yang menjawab 1 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan kuesioner.

F2 : Frekuensi responden yang menjawab 2 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan kuesioner.

F3 : Frekuensi responden yang menjawab 3 dari skor yang digunakan

dalam daftar pertanyaan kuesioner.

F4 : Frekuensi responden yang menjawab 4 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan kuesioner.

F5 : Frekuensi responden yang menjawab 5 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan kuesioner.

Deskripsi jawaban responden dari setiap variabel dijabarkan sebagai berikut:

4.3.1. Deskripsi Jawaban Variabel Motivasi Kerja (X₁)

Distribusi jawaban responden pada variabel motivasi kerja dapat dilihat pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja

Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor	Kriteria Penilaian
	STS	TS	N	S	SS		
Terdorong untuk bekerja, karena gaji sesuai dengan pekerjaan	-	4	19	28	11	232	Tinggi
Terdorong untuk bekerja, karena kewajiban memenuhi kebutuhan sandang dan pangan	-	-	1	34	27	274	Sangat Tinggi
Terdorong untuk bekerja, karena rasa aman dan nyaman	-	-	17	32	13	244	Tinggi
Terdorong untuk bekerja, karena memberikan jaminan kesehatan	-	1	23	30	8	231	Tinggi
Terdorong untuk bekerja, karena rasa kekeluargaan	-	-	22	37	3	229	Tinggi
Terdorong untuk bekerja, karena hubungan antar karyawan baik	-	1	20	30	11	237	Tinggi
Terdorong untuk bekerja, karena penghargaan apabila prestasi baik	-	-	22	29	11	237	Tinggi
Kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi jabatan	-	19	31	12	-	179	Cukup
Pembinaan karier untuk	-	-	2	34	2	224	Tinggi

meningkatkan kemampuan dan ketrampilan kerja			6				
Pembinaan karier untuk melanjutkan pendidikan	-	9	26	1	205	Cukup	
Jumlah						2292	Tinggi
Σ Rata-rata Motivasi Kerja						229,2	

Sumber: Lampiran 6, data primer diolah Mei (2021)

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa hasil rata-rata keseluruhan skor rentang skala diperoleh sebesar 229,2 yang termasuk dalam kategori tinggi. Item pernyataan yang mendapatkan skor tertinggi adalah para karyawan terdorong untuk bekerja, karena memiliki kewajiban untuk memenuhi kebutuhan sandang dan pangan. Karyawan pada PT. Ayu Indah *Tour and Travel* Paciran mayoritas adalah tulang punggung keluarga sehingga memiliki motivasi yang sangat tinggi dalam memenuhi kebutuhan hidup keluarganya.

4.3.2. Deskripsi Jawaban Variabel Kepercayaan Diri Karyawan (X_2)

Distribusi jawaban responden pada variabel kepercayaan diri karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Kepercayaan Diri Karyawan

Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor	Kriteria Penilaian
	STS	TS	N	S	SS		
Yakin akan sukses dalam pekerjaan	-	1	26	22	13	233	Tinggi
Yakin mampu menyelesaikan kesulitan bekerja	-	2	15	29	16	245	Tinggi
Yakin menyelesaikan tugas dengan baik	-	1	28	22	11	229	Tinggi
Optimis mencapai target pekerjaan	-	1	25	20	16	237	Tinggi
Yakin mampu menyelesaikan pekerjaan sulit	-	2	26	22	12	230	Tinggi
Menerima keputusan mufakat dalam rapat	-	6	21	21	14	229	Tinggi
Bertanggung jawab atas kesalahan	-	2	29	15	16	231	Tinggi

Menghadapi masalah berat dengan berfikir jernih	-	11	26	20	5	205	Cukup
Jumlah						1839	Tinggi
Σ Rata-rata Kepercayaan Diri Karyawan						229,9	

Sumber: Lampiran 6, data primer diolah Mei (2021)

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa hasil rata-rata keseluruhan skor rentang skala diperoleh sebesar 229,9 yang termasuk dalam kategori tinggi. Item pernyataan yang mendapatkan skor tertinggi adalah para karyawan memiliki keyakinan bahwa mampu menyelesaikan kesulitan dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa tingginya tingkat kepercayaan diri yang dimiliki oleh karyawan PT. Ayu Indah *Tour and Travel* Paciran.

4.3.3. Deskripsi Jawaban Variabel Kecemasan Isu PHK (Y)

Distribusi jawaban responden pada variabel kecemasan isu PHK dapat dilihat pada Tabel 4.8

Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Variabel Kecemasan Isu PHK

Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor	Kriteria Penilaian
	STS	TS	N	S	SS		
khawatir dengan masa depan apabila terkena PHK	-	1	13	27	21	254	Tinggi
panik apabila kondisi perusahaan tidak membaik	-	1	23	26	12	235	Tinggi
sulit mengambil keputusan untuk tetap bekerja atau mencari pekerjaan baru	-	9	23	25	5	212	Tinggi
Frustasi karena kehilangan pekerjaan	-	18	23	20	1	190	Cukup
mudah tersinggung jika membicarakan ISU PHK	-	13	24	17	8	206	Cukup
Jantung berdebar-debar dan keluar keringat dingin ketika mendengar isu PHK	-	2	27	25	8	225	Tinggi
Tubuh gemetar karena khawatir akan di PHK	-	5	28	26	3	213	Tinggi
gugup harus memberitahu keluarga adanya ISU PHK	-	-	26	26	10	232	Tinggi

Jumlah	1767	Tinggi
Σ Rata-rata Kecemasan Isu PHK	220,9	

Sumber: Lampiran 6, data primer diolah Mei (2021)

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa hasil rata-rata keseluruhan skor rentang skala diperoleh sebesar 220,9 yang termasuk dalam kategori tinggi. Item pernyataan yang mendapatkan skor tertinggi adalah para karyawan merasa khawatir dengan masa depan mereka apabila terkena PHK. Hal ini dikarenakan saat di PHK maka mereka tidak akan memiliki pemasukan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka di masa yang akan datang, sehingga tingkat kecemasan adanya isu PHK menjadi tinggi.

4.4 Uji Instrumen Data

4.4.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk melihat valid tidaknya masing-masing instrumen dalam variabel yang meliputi motivasi kerja, kepercayaan diri karyawan, dan kecemasan isu pemutusan hubungan kerja. Hasil penelitian dikatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel. Adapun hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 4.9.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,621	0,2500	Valid
	X1.2	0,393	0,2500	Valid
	X1.3	0,426	0,2500	Valid
	X1.4	0,377	0,2500	Valid
	X1.5	0,278	0,2500	Valid
	X1.6	0,470	0,2500	Valid
	X1.7	0,443	0,2500	Valid
	X1.8	0,584	0,2500	Valid
	X1.9	0,397	0,2500	Valid
	X1.10	0,765	0,2500	Valid
Kepercayaan	X2.1	0,539	0,2500	Valid

Diri Karyawan (X2)	X2.2	0,425	0,2500	Valid
	X2.3	0,514	0,2500	Valid
	X2.4	0,531	0,2500	Valid
	X2.5	0,431	0,2500	Valid
	X2.6	0,611	0,2500	Valid
	X2.7	0,651	0,2500	Valid
	X2.8	0,671	0,2500	Valid
	Kecemasan Isu PHK (Y)	Y1	0,480	0,2500
Y2		0,437	0,2500	Valid
Y3		0,558	0,2500	Valid
Y4		0,343	0,2500	Valid
Y5		0,432	0,2500	Valid
Y6		0,431	0,2500	Valid
Y7		0,342	0,2500	Valid
Y8		0,422	0,2500	Valid

Sumber: Lampiran 5, data primer diolah Mei (2021)

Berdasarkan tabel 4.9 diperoleh hasil r hitung $>$ r tabel maka dapat membuktikan bahwa seluruh instrumen yang digunakan dalam penelitian ini valid, sehingga membuktikan bahwa semua instrumen dapat secara tepat digunakan untuk mengukur motivasi kerja, kepercayaan diri karyawan, dan kecemasan isu pemutusan hubungan kerja.

4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Instrumen dapat dikatakan handal (reliabel) bila memiliki koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,60 atau lebih. Uji reliabilitas yang digunakan adalah dengan *Alpha Cronbach*. Hasil pengujian reliabilitas ditunjukkan pada tabel 4.10 berikut ini:

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien <i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,635	Reliabel
Kepercayaan Diri Karyawan (X2)	0,671	Reliabel
Kecemasan Isu PHK (Y)	0,687	Reliabel

Sumber: Lampiran 5, data primer diolah Mei (2021)

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa semua variabel tersebut memiliki nilai koefisien *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan instrumen pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini sudah reliabel atau dapat diandalkan sehingga walaupun dilakukan pengujian secara berulang-ulang akan menghasilkan hasil yang sama, sehingga dapat memberikan jaminan tingkat konsistensi dari motivasi kerja, kepercayaan diri karyawan, dan kecemasan isu pemutusan hubungan kerja.

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Hasil Uji Normalitas

Pengujian ini dilakukan sebagai syarat sebelum melakukan uji regresi linier berganda. Dalam pengujian ini menggunakan uji *Kolmogrov-Smirnov* yaitu apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka model regresi terdistribusi secara normal. Hasil dari uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut ini:

Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas

Jumlah Responden (N)	Signifikansi	Keterangan
62	0,487	Normal

Sumber: Lampiran 7, data primer diolah Mei (2021)

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, kepercayaan diri karyawan, dan kecemasan isu pemutusan hubungan kerja telah berdistribusi secara normal, karena nilai signifikansi ($0,487 > 0,05$).

4.5.2 Hasil Uji Linearitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linier pada dua variabel yang diteliti. Uji linieritas dilakukan dengan pengujian pada SPSS dengan menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikan 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0,05.

Tabel 4.12 Hasil Uji Linearitas

Variabel	F	Sig	Keterangan
Kecemasan Isu PHK* Motivasi Kerja	72,964	,000	Linear
Kecemasan Isu PHK* Kepercayaan Diri Karyawan	65,803	,000	Linear

Sumber: Lampiran 7, data primer diolah Mei (2021)

Berdasarkan tabel 4.12, diperoleh nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa antara variabel motivasi kerja dan kecemasan isu PHK terdapat hubungan linier secara signifikan, begitu pula untuk kepercayaan diri karyawan dan kecemasan isu PHK.

4.5.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam penelitian ini dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai VIF > 10 maka menunjukkan adanya multikolinieritas dan apabila nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi korelasi diantara variabel independennya. Hasil uji multikolinieritas dapat

dilihat pada tabel 4.13 berikut :

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Independen	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,540	1,852	Non Multikolinieritas
Kepercayaan Diri Karyawan (X2)	0,540	1,852	Non Multikolinieritas

Sumber: Lampiran 7, data primer diolah Mei (2021)

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui bahwa hasil perhitungan nilai *Tolerance* menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *Tolerance* lebih dari 0,10. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak ada variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi ini.

4.5.4 Hasil Uji Autokorelasi

Metode pengujian autokorelasi menggunakan uji *Durbin Watson*. Berikut tabel 4.14 hasil dari uji autokorelasi:

Tabel 4.14 Hasil Uji Autokorelasi

Durbin Watson	K	N	dU	dL	Keterangan
2,289	2	62	1,6561	1,5232	Tidak terjadi autokorelasi

Sumber: Lampiran 7, data primer diolah Mei (2021)

Dari hasil tabel 4.15 diatas dapat diketahui bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 2,289, nilai dU sebesar 1,6561, nilai dL sebesar 1,5232, dan nilai $4-dU = 2,3439$. Hasil pengujian Durbin-Watson menunjukkan bahwa nilai $dU < dW < 4-dU = 1,6561 < 2,289 < 2,3439$ maka disimpulkan dalam model regresi ini tidak terjadi autokorelasi.

4.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Proses pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja (X1), kepercayaan diri karyawan (X2) sebagai variabel bebas yang mempengaruhi kecemasan isu PHK (Y) sebagai variabel terikat. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan *software SPSS* versi 21.0 didapatkan hasil seperti pada tabel 4.15 berikut:

Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (b)	t-Hitung	Sig	Keterangan
Konstanta	52,065			
Motivasi Kerja (X1)	-0,439	-4,597	0,000	Signifikan
Kepercayaan Diri Karyawan (X2)	-0,253	-3,217	0,002	Signifikan

Sumber: Lampiran 8, data primer diolah Mei (2021)

Dari hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 4.15 dapat diketahui bahwa persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 52,065 - 0,439 X_1 - 0,253 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kecemasan Isu PHK

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Motivasi Kerja

X_2 = Kepercayaan Diri Karyawan

e = *Error*

Berdasarkan persamaan regresi berganda diatas dapat diketahui bahwa kesimpulannya sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 52,065 yang artinya apabila variabel motivasi kerja dan kepercayaan diri karyawan secara bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol, maka variabel kecemasan isu PHK nilainya adalah 52,065 yang tidak dipengaruhi oleh variabel apapun.
- b. Nilai koefisien regresi dari variabel motivasi kerja sebesar -0,439 yang artinya variabel motivasi kerja (X_1) mempunyai pengaruh negatif terhadap kecemasan isu PHK (Y). Hal tersebut bermakna bahwa apabila motivasi kerja meningkat maka kecemasan terhadap isu PHK akan menurun.
- c. Nilai koefisien regresi dari kepercayaan diri karyawan sebesar -0,253 yang artinya kepercayaan diri karyawan (X_2) mempunyai pengaruh negatif terhadap kecemasan isu PHK (Y). Hal tersebut bermakna bahwa apabila karyawan memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi maka semakin rendah kecemasannya terhadap isu PHK.

4.7 Koefisien Determinasi (*R Square*)

Koefisien determinasi merupakan nilai yang menunjukkan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.16.

Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,786	0,618	0,605	1,806

Sumber: Lampiran 8, data primer diolah Mei (2021)

Dari Tabel 4.16 menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,618 yang berarti kecemasan isu PHK ditentukan oleh variabel motivasi kerja dan kepercayaan diri karyawan sebesar 61,8%, sedangkan sisanya sebesar 38,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel bebas penelitian ini. Artinya pemilihan variabel motivasi kerja dan kepercayaan diri karyawan sudah baik dalam memprediksi kecemasan isu PHK.

4.8 Uji Hipotesis

4.8.1 Uji t (Pengujian secara Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen. Adapun hasil uji t untuk koefisien β_1 dan β_2 dapat dilihat pada Tabel 4.17.

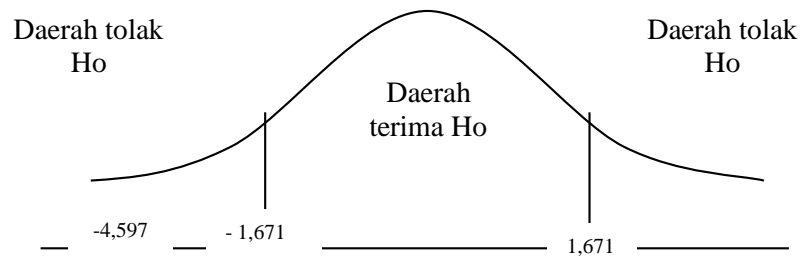
Tabel 4.17 Rekapitulasi Hasil Uji Parsial

Variabel	Nilai		Signifikansi	Keterangan
	t-hitung	t-tabel		
Motivasi Kerja (X1)	-4,597	1,67065	0,000	Signifikan
Kepercayaan Diri Karyawan (X2)	-3,217	1,67065	0,002	Signifikan

Sumber: Lampiran 8, data primer diolah Mei (2021)

- a. Variabel Motivasi Kerja (X_1) memiliki nilai t-hitung sebesar 4,597 > t-tabel sebesar 1,671 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dan koefisien regresi mempunyai nilai negatif, maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kecemasan isu PHK” diterima.

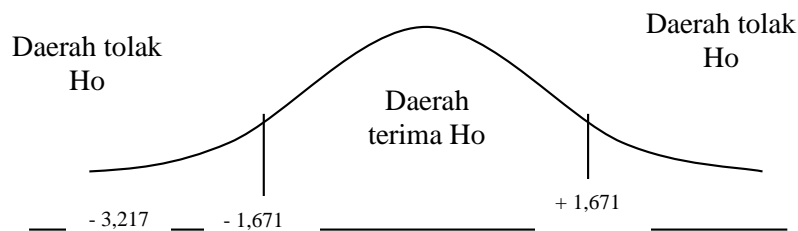
Adapun pengujian t jika digambarkan adalah sebagai berikut:



Gambar 4.3. Hasil Uji t Motivasi Kerja

- b. Variabel Kepercayaan Diri Karyawan (X_2) memiliki nilai t-hitung sebesar $3,217 > t$ -tabel sebesar $2,014$ dengan nilai signifikansi $0,002$ lebih kecil dari $0,05$ ($0,002 < 0,05$), dan koefisien regresi mempunyai nilai negatif, maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “kepercayaan diri karyawan berpengaruh negatif terhadap kecemasan isu PHK” diterima.

Adapun pengujian t jika digambarkan adalah sebagai berikut:



Gambar 4.4. Hasil Uji t Kepercayaan Diri Karyawan

4.8.2 Uji F (Pengujian secara Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji apakah motivasi kerja dan kepercayaan diri karyawan berpengaruh terhadap kecemasan isu PHK secara simultan dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan kriteria pengujian jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Perhitungan uji F dapat dilihat pada Tabel 4.18.

Tabel 4.18 Hasil Uji Signifikansi F

Variabel	Nilai		Signifikansi	Keterangan
	F-hitung	F-tabel		
Motivasi Kerja dan Kepercayaan diri Karyawan	47,715	3,15	0,000	Signifikan

Sumber: Lampiran 8, data primer diolah Mei (2021)

Dari Tabel 4.18 diketahui bahwa hasil uji F antara motivasi kerja dan kepercayaan diri karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kecemasan isu PHK dengan nilai kritis dalam distribusi F pada taraf signifikan sebesar 95% ($\alpha = 5\%$). Sehingga derajat kebebasan/ $df = (n-k-1) = 62-2-1 = 59$, maka F_{tabel} adalah 3,15 dan nilai F_{hitung} sebesar 47,715 dengan tingkat signifikansi 0,000.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis ketiga diterima, yang menyatakan bahwa “motivasi kerja dan kepercayaan diri karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kecemasan isu PHK”.

4.9 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis dengan melakukan uji regresi berganda dan uji hipotesis diketahui bahwa:

4.9.1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kecemasan Isu Pemutusan Hubungan Kerja

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis yang telah disusun yaitu motivasi kerja berpengaruh terhadap kecemasan isu PHK pada karyawan PT. Ayu Indah *Tour and Travel* Paciran. Kontribusi pengaruh keduanya adalah negatif yang artinya semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan maka semakin rendah tingkat kecemasan terhadap isu pemutusan hubungan kerja, begitu pula

sebaliknya.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa pernyataan yang mendapat skor tertinggi untuk variabel motivasi kerja adalah para karyawan terdorong untuk bekerja, karena memiliki kewajiban untuk memenuhi kebutuhan sandang dan pangan. Menurut teori Maslow, setiap individu memiliki kebutuhan yang tersusun secara hierarki berdasarkan tingkatan mulai dari kebutuhan mendasar sampai paling tinggi (Hasibuan 2005).

Kondisi perusahaan yang pada saat ini sedang kurang baik akibat adanya pandemi menjadikan karyawan merasa dalam kondisi ketidakpastian. Karyawan memiliki kecemasan yang tinggi terhadap situasi perusahaan yang tidak pasti sehingga berdampak pada motivasi karyawan. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuliarti dan Mulyana (2014), Aisyah (2016), dan Widiantari dkk. (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap tingkat kecemasan isu pemutusan hubungan kerja.

PT. Ayu Indah selalu berusaha memberikan motivasi kepada para karyawannya agar semangat dalam bekerja. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi diharapkan dapat mencari hasil kinerja yang optimal. Islam pun mengajarkan agar senantiasa bekerja keras sesuai firman Allah dalam ayat QS. at-Taubah ayat 105 :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: "Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."

Ayat diatas menjelaskan agar sebagai makhluk ciptaan Allah kita

senantiasa untuk berbuat kebaikan, bekerja, dan berkarya karena segala perbuatan kita akan dilihat-Nya. Allah pasti membalas semua yang telah kita kerjakan sehingga motivasi atau niat bekerja haruslah benar. Sebagai seorang muslim haruslah menyeimbangkan antara kepentingan dunia dan akhirat.

4.9.2. Pengaruh Kepercayaan Diri Karyawan terhadap Kecemasan Isu Pemutusan Hubungan Kerja

Berdasarkan tabel 4.17 dapat diketahui bahwa variabel kepercayaan diri karyawan berpengaruh terhadap kecemasan isu pemutusan hubungan kerja. Pengaruh keduanya adalah negatif, yang berarti bahwa semakin tinggi kepercayaan diri yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin rendah tingkat kecemasan isu pemutusan hubungan kerja.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kecemasan isu pemutusan kerja seperti menurut Salovey (dalam Goleman, 2004) menyatakan bahwa kecemasan dapat dipengaruhi oleh tingkat kepercayaan diri. Seseorang yang memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi akan memiliki kemampuan diri yang lebih baik sehingga individu tersebut tidak merasa terancam dan aman. Karyawan yang percaya diri sehingga merasa mampu melakukan tugas-tugasnya dengan baik sehingga tidak akan dihantui oleh kecemasan atau rasa takut akan isu pemutusan hubungan kerja.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Ma'rifattullah (2016) yang menyatakan bahwa tingkat kepercayaan diri karyawan berpengaruh terhadap kecemasan isu pemutusan hubungan kerja. Karyawan yang memiliki tingkat kepercayaan diri yang rendah akan menghambat potensi diri

sehingga selalu berpikiran pesimis, ragu dalam mengambil keputusan dan suka membandingkan diri dengan orang lain.

Islam mengajarkan agar seorang muslim tidak memiliki sifat ragu baik dalam hal ibadah maupun lainnya. Hal ini sesuai firman Allah dalam surah Al-Baqarah ayat 147:

الْحَقُّ مِنْ رَبِّكَ فَلَا تَكُونَنَّ مِنَ الْمُمْتَرِينَ

Artinya :*“Kebenaran itu dari Tuhanmu, maka janganlah sekali-kali engkau (Muhammad) termasuk orang-orang yang ragu.”*

Berdasarkan ayat diatas kita harus menghindari sikap ragu-ragu terlebih pada diri sendiri. Kepercayaan diri akan membawa seseorang untuk mengenali dirinya sendiri dengan baik sehingga akan mampu berperilaku optimis dan tidak memiliki keraguan pada dirinya. Kepercayaan diri artinya keyakinan akan kemampuan diri sendiri untuk mengerjakan sesuatu, sehingga dengan adanya kepercayaan diri maka akan menghasilkan kinerja yang optimal.

4.9.3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepercayaan Diri Karyawan terhadap Kecemasan Isu Pemutusan Hubungan Kerja secara simultan

Berdasarkan tabel 4.17 dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja dan kepercayaan diri karyawan berpengaruh terhadap kecemasan isu pemutusan hubungan kerjasecara simultan yang ditunjukkan oleh uji F. Hal ini mengindikasikan bahwa tinggi rendahnya tingkat kecemasan akibat adanya isu PHK dalam penelitian ini dapat ditentukan oleh motivasi kerja dan kepercayaan diri karyawan secara bersamaan.Karyawan dengan motivasi kerja dan kepercayaan diri yang tinggi maka tingkat kecemasan adanya isu pemutusan hubungan kerja.

Seseorang yang mampu memotivasi diri dengan baik untuk menyongsong dunia kerja pastilah akan memiliki kepercayaan diri dalam dirinya. Tingkat kepercayaan diri yang tinggi maka tingkat kecemasan menghadapi PHK yang muncul cenderung rendah, karena individu dapat cepat menyadari akan kecemasannya sehingga dapat menekan atau meminimalisir dampak kecemasan menghadapi PHK tersebut.

Aisyah (2016) dalam penelitiannya menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara kebijakan pemutusan kerja dan motivasi kerja. Motivasi kerja yang tinggi akan membuat karyawan semangat bekerja dan memiliki produktifitas yang tinggi pula. Motivasi yang tinggi juga merupakan indikator bahwa karyawan percaya terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya, sehingga apabila seorang karyawan memiliki motivasi dan kepercayaan diri yang tinggi maka akan semakin menurunkan tingkat kecemasannya terhadap isu PHK. Ma'rifatullah (2016) dalam penelitiannya menyatakan ada hubungan positif antara kecerdasan emosional dan kepercayaan diri terhadap isu pemutusan hubungan kerja (PHK).

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kecemasan isu pemutusan hubungan kerja. Hal ini berarti motivasi kerja yang tinggi akan mengurangi tingkat kecemasan karyawan terhadap adanya isu pemutusan hubungan kerja. hal ini berarti hipotesis pertama diterima.
2. Kepercayaan diri berpengaruh terhadap kecemasan isu pemutusan hubungan kerja. Semakin tinggi kepercayaan diri yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin rendah tingkat kecemasan isu pemutusan hubungan kerja. Hal ini berarti hipotesis kedua diterima.
3. Motivasi kerja dan kepercayaan diri karyawan secara simultan berpengaruh terhadap kecemasan isu pemutusan hubungan kerja. Hal ini menunjukkan jika seorang karyawan memiliki motivasi kerja dan kepercayaan diri yang tinggi maka tingkat kecemasan adanya isu pemutusan hubungan kerja akan rendah. Hal ini berarti hipotesis ketiga diterima.

5.2 Saran

Dari hasil penelitian, maka saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kecemasan karyawan terhadap isu pemutusan hubungan kerja dalam kategori tinggi sehingga perusahaan dapat memberikan motivasi kepada karyawan. Motivasi dapat dilakukan dengan memberikan arahan, petunjuk, dan juga evaluasi kerja sehingga dapat diperoleh hasil kinerja yang optimal. Perusahaan juga dapat memberikan bonus atau strategi lain untuk meningkatkan motivasi dan kepercayaan diri karyawan.

2. Bagi Akademisi dan Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan rujukan dan menambah kajian terkait motivasi kerja, kepercayaan diri karyawan, dan kecemasan isu pemutusan hubungan kerja. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel penelitian, karena tidak hanya motivasi kerja dan kepercayaan diri karyawan yang berpengaruh terhadap kecemasan isu pemutusan hubungan kerja sehingga dapat mendukung dan menyempurnakan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an digital

- Abdillah, Willy & Jogiyanto.2005. *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*.Ed. 1. Yogyakarta: Andi
- Al- Ghifari, A. 2004. *Gelombang Kejahatan Remaja Modern*.Bandung: Mujahid.
- A, Sihotang. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Pradnya Paramita
- Aisyah, siti.2016. Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja pada Karyawan.PsikoborneoVol 4 No 4. 528-534
- Al- Uqshari, Yusuf. 2005. *Percaya Diri Pasti*. Jakarta: Gema Insani.
- Budi, Triton P. 2005. *SPSS 13 Terapan: Riset Statistik Parametrik*. Yogyakarta: Andi.
- Burhanuddin.2009. Pengaruh *Earning per share* Terhadap Harga Saham.Jurnal Akuntansi dan Keuangan.*Skripsi*. Sulawesi Tengah : Universitas Muhammadiyah Palu.
- Bustaman, H.D. 2005.*Integrasi Psikologi dengan Islam: Menuju Psikologi Islami*. Yayasan Insan Kamil.
- Daradjat, Zakiah. 2004. *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Diana, Ilfi Nur. 2008. *Hadis-hadis Ekonomi*. Malang: UIN Press.
- Fatimah. 2010. *Merawat Manusia Lanjut Usia*. Jakarta: CV. Trans Info Media.
- Fauziyah, Rifatul. 2020. Artikel : Angka Pengangguran yang Tinggi di Lamongan Saat Pandemi Covid-19. <http://www.kompasiana.com>
- Ghufron. 2010. *Teori-teori Perkembangan*. Bandung : Refika Aditama.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi ke-4)*.Semarang : Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*.Semarang : Universitas Diponegoro.

- Gunawan, A. (2017). *Hubungan antara kecemasan terhadap isu PHK dengan Motivasi Kerja pada Karyawan Tetap dan Kontrak PT UNITEX Tbk Bogor*. 115.
- Goleman, Daniel. 2004. *Kecerdasan Emosional: mengapa EI Lebih Penting Daripada IQ*, Terjemahan oleh T. Hermaya. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hakim, Thursan. 2002. *Belajar Secara Efektif “Panduan Menemukan Teknik Belajar, Memilih Jurusan, dan Menentukan Cita-cita*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hamka. 1983. *Tafsir Al-Azhar*. Jakarta: Pustaka Panjimas.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jusmaliani. 2007. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lauster, Peter. 1992. *Tes Kepribadian* (Terjemahan. D.H. Gulo). Jakarta: Bumi Aksara.
- Lauster, Peter. 2002. *Tes Kepribadian* (Terjemahan. D.H. Gulo). Jakarta: Bumi Aksara.
- Lauster, Peter. 2003. *Tes Kepribadian* (Terjemahan. D.H. Gulo).. Jakarta: Bumi Aksara.
- Luthans, Fred. 2011. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Kube, B. A. (2017). Hubungan Antara Kecenderungan Kecemasan Akan Isu Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Dengan Motivasi Kerja. *Psikoborneo*, 5(1), 94–103.
- Maramis, W. F, 2005. *Catatan Ilmu Kedokteran Jiwa*. Airlangga University Press, Surabaya.
- Martono, Nanang. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mas’udi, Wawan & Poppy S. Winanti. 2020. *Covid 19 : Dari Krisis Kesehatan ke Krisis Tata Kelola*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UGM : UGM Press.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Perdana, Denza. Artikel : Akibat Pandemi, 300 Ribu Penduduk Jatim Menganggur Selama 2020. <http://WWW.Suarasurabaya.net/ekonomi/bisnis/2021>. Diunduh tanggal 23 April 2021 pukul 17:45.
- Rosyid, F. H. 2006. *PHK: Masihkah Mencemaskan ?* Browse: <http://www.thedoctorwillseeyounow.com/articles/behavior/anxiety> 7.
- Supriyanto, Ahmad sani & Machfudz. 2010. *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press
- Supriyanto, Achmad Sani dan Maharani 2013. *Metodologi penelitian manajemen sumberdaya manusia. Teori, kuseioner, dan analisis data. Cetakan II*. Malang: UIN Maliki PRESS.
- Sastrohadiwiryo, S. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sholiha, Maratus. 2017. “Hubungan Tingkat Kecemasan Isu Ancaman PHK dengan Tingkat Motivasi Kerja Karyawan PT. Autokorindo Pratama. *Eprints.umg.ac.id*
- Sukmasari, Direra. 2017. Hubungan Antara Kepercayaan Diri Dengan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja Pada Manusia. *Skripsi*. Malang: Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Wexley, KN, & Yukl GA. 2005. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*. Jakarta: Bima Aksara.
- Widyantari, Yuliana *et al.* 2020. *Pengaruh Kecemasan Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT X di Kota Salatiaga*. [Http://jurnal.unimed.ac.id](http://jurnal.unimed.ac.id)
- Zainal, Veithzal Rivai., Bahar, Fauzi. 2013. *Islamic Education Management Dari Teori Ke Praktik: Mengelola Pendidikan Secara Professional Dalam Prespektif Islam*. Penerbit Rajagrafindo Persada, Jakarta

LAMPIRAN 1 Bukti Penelitian



PT. AYU INDAH GROUP TOUR & TRAVEL

Office : Jl, Raya Deandles No. 35 Paciran Lamongan 62264 Jawa Timur
Telp. (0322) 662328, Fax (0322) 662328 E_mail : Ayuindah_Travel@yahoo.com

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda-tangan dibawah ini menerangkan. Bahwa mahasiswa dari Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang Jurusan Manajemen SDM Fakultas Ekonomi, sebagai berikut :

NAMA : IMAM KHUDZAIFI

NIM : 14510122

Benar-benar telah melakukan penelitian di PT. AYU INDAH GROUP Tour & Travel pada tanggal : 05 Mei 2021

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Lamongan, 05 Mei 2021

Kepala Kantor

PT. AYU INDAH GROUP



Nurul Mubin

LAMPIRAN 2 Kuesioner Penelitian

KUESIONER

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPERCAYAAN DIRI
KARYAWAN TERHADAP KECEMASAN ISU PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA DI MASA PANDEMI COVID-19
(Studi Kasus Pada PT. Ayu Indah Tour *and* Travel Lamongan)**

Kpd.

Bapak/Ibu/ Saudara (i) yang terhormat,

Guna penyusunan skripsi dalam rangka memenuhi syarat untuk dapat menyelesaikan program S1 pada Universitas Islam Negeri (UIN) Malang, diperlukan data-data dan informasi-informasi yang mendukung dalam penelitian ini. Demi tercapainya tujuan penelitian mohon kesediaan dari Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi angket atau daftar pernyataan yang telah disediakan (terlampir berikut ini). Kuesioner dan hasil penelitian ini tidak akan dipublikasikan dan dijamin kerahasiaannya, karena data ini hanya murni digunakan untuk kepentingan penelitian dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan.

Kemudian atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i, yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi angket penelitian ini, saya mengucapkan banyak terima kasih dan mohon maaf apabila ada pertanyaan yang tidak berkenan di hati Bapak/Ibu/Saudara/i.

Peneliti

Imam Khudzaifi

1. Motivasi Kerja

No.	Keterangan	Nilai				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya terdorong untuk bekerja, karena perusahaan memberikan gaji sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
2.	Saya terdorong untuk bekerja, karena punya kewajiban untuk memenuhi kebutuhan sandang dan pangan					
3.	Saya terdorong untuk bekerja, karena Perusahaan dimana saya bekerja memberikan rasa aman dan nyaman dalam suasana bekerja					
4.	Saya terdorong untuk bekerja, karena perusahaan dimana saya bekerja memberikan jaminan kesehatan					
5.	Saya terdorong untuk bekerja, karena rasa kekeluargaan antara pimpinan dengan karyawan baik					
6.	Saya terdorong untuk bekerja, karena hubungan antara karyawan dengan karyawan baik					
7.	Saya terdorong untuk bekerja, karena perusahaan memberikan penghargaan apabila prestasi dalam bekerja karyawannya baik					
8.	Saya mendapatkan kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi jabatan					
9.	Perusahaan memberikan pembinaan karier untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan kerja karyawan					
10.	Perusahaan memberikan pembinaan karier untuk melanjutkan pendidikan untuk meningkatkan kinerja karyawan					

2. Kepercayaan Diri

No.	Keterangan	Nilai				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya yakin bahwa saya akan sukses dalam pekerjaan					
2.	Saya yakin ketika ada kesulitan dalam pekerjaan, saya mampu menyelesaikannya					
3.	Saya yakin dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik					
4.	Saya optimis akan mencapai target saya dalam pekerjaan					
5.	Saya yakin mampu menyelesaikan pekerjaan yang orang lain merasa sulit ketika menyelesaikannya					
6.	Saya dapat menerima keputusan mufakat dalam rapat walaupun berbeda pendapat dengan saya					
7.	Saya akan bertanggung jawab jika tugas saya terdapat kesalahan					
8.	Ketika menghadapi masalah yang berat saya berusaha berfikir jernih					

3. Kecemasan Isu Pemutusan Hubungan Kerja

No.	Keterangan	Nilai				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa khawatir dengan masa depan saya dan keluarga apabila saya terkena PHK					
2.	Saya jadi panik apabila kondisi perusahaan tempat saya kerja tidak membaik					
3.	Dengan kondisi perusahaan yang terus menerus merugi, sulit bagi saya mengambil keputusan untuk tetap bekerja atau mencari pekerjaan baru					
4.	Jika kehilangan pekerjaan akan membuat saya frustrasi					
5.	Saya menjadi mudah tersinggung jika ada yang membicarakan masalah ISU PHK					

6.	Jantung saya berdebar-debar dan keluar keringat dingin ketika mendengar isu pengurangan karyawan diperusahaan tempat saya bekerja					
7.	Tubuh saya gemetar karena khawatir bahwa saya akan di PHK					
8.	Saya menjadi gugup ketika harus memberitahu keluarga saya, bahwa adanya ISU PHK ditempat saya bekerja					

LAMPIRAN 3. Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	39	62,9	62,9	62,9
	Perempuan	23	37,1	37,1	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

2. Pendidikan

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD	9	14,5	14,5	14,5
	SMP	17	27,4	27,4	41,9
	SMA	25	40,3	40,3	82,3
	D3	7	11,3	11,3	93,5
	S1	4	6,5	6,5	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

3. Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 tahun	30	48,4	48,4	48,4
	30-40 tahun	25	40,3	40,3	88,7
	40-50 tahun	7	11,3	11,3	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

4. Lama Bekerja

		Lama_Bekerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 tahun	38	61,3	61,3	61,3
	2-3 tahun	15	24,2	24,2	85,5
	4-5 tahun	6	9,7	9,7	95,2
	>5 tahun	3	4,8	4,8	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

LAMPIRAN 4. Hasil Sebaran Kuesioner

1. Motivasi Kerja (X1)

No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Total
1	3	4	3	4	3	3	4	2	3	2	31
2	4	5	5	3	4	4	4	3	4	3	39
3	3	4	4	3	4	2	3	2	3	3	31
4	4	5	4	3	5	4	3	3	4	4	39
5	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	38
6	3	4	3	3	4	4	4	3	3	2	33
7	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	35
8	2	4	3	3	4	3	4	2	3	2	30
9	4	5	4	3	4	3	3	2	4	3	35
10	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	35
11	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	39
12	2	4	3	4	3	4	4	3	4	3	34
13	4	5	4	4	5	5	4	2	4	3	40
14	2	4	4	3	4	3	4	2	3	2	31
15	4	5	3	5	5	4	3	3	4	3	39
16	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	39
17	4	5	5	4	4	5	3	2	4	4	40
18	4	5	4	3	3	5	5	3	4	3	39
19	4	4	4	5	3	3	3	3	3	2	34
20	3	5	3	4	3	4	3	2	3	3	33

21	4	4	3	5	4	4	4	2	4	4	38
22	4	5	5	3	4	s3	4	4	4	4	40
23	4	5	4	5	3	4	5	3	3	4	40
24	4	4	5	4	4	3	5	3	4	3	39
25	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	32
26	4	5	4	4	3	3	3	2	3	3	34
27	3	4	3	3	4	3	4	3	4	2	33
28	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	40
29	4	4	3	5	4	3	5	3	4	4	39
30	3	4	4	3	4	3	3	2	4	2	32
31	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	34
32	5	5	5	4	3	4	3	3	4	3	39
33	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	39
34	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	39
35	4	5	5	4	4	4	4	2	4	4	40
36	5	5	4	4	3	4	4	3	3	4	39
37	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	39
38	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	33
39	3	5	3	4	4	5	5	4	3	4	40
40	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	32
41	2	4	3	4	3	3	4	3	4	3	33
42	3	4	4	3	3	4	3	2	3	2	31
43	4	5	4	4	3	4	5	4	3	3	39
44	5	4	5	2	4	5	5	2	3	3	38
45	4	5	5	4	4	3	4	3	4	3	39

46	3	4	3	3	3	5	5	4	4	4	38
47	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	40
48	5	3	4	4	3	5	5	3	5	4	41
49	5	4	5	3	4	3	4	3	4	4	39
50	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	41
51	3	4	5	4	4	3	4	3	4	4	38
52	4	5	4	5	3	4	4	2	4	3	38
53	4	4	5	4	4	5	3	4	3	4	40
54	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	39
55	5	5	3	5	4	4	3	4	3	4	40
56	3	4	5	4	4	5	5	4	3	5	42
57	3	5	4	3	3	4	4	4	4	4	38
58	5	4	5	4	3	4	4	3	3	4	39
59	4	5	4	4	4	3	5	3	4	3	39
60	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	38
61	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	36
62	3	4	4	3	3	4	3	2	3	2	31

2. Kepercayaan Diri Karyawan (X2)

No.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Total
1	4	3	3	4	3	3	3	3	26
2	5	4	4	5	3	3	5	3	32
3	3	4	4	3	3	2	3	2	24
4	5	5	3	3	4	3	5	5	33
5	4	4	3	3	4	4	5	3	30
6	3	4	3	4	3	3	3	2	25
7	3	4	4	3	3	3	3	3	26
8	3	3	3	4	3	2	3	2	23
9	3	3	4	3	4	3	3	3	26
10	4	3	3	4	4	3	3	4	28
11	4	4	4	3	5	5	5	3	33
12	4	3	3	5	3	4	4	3	29
13	5	3	3	3	3	3	3	3	26
14	3	4	3	3	3	5	3	4	28
15	5	4	5	3	5	4	3	5	34
16	4	3	3	5	3	5	4	5	32
17	4	4	5	5	4	5	4	3	34
18	4	4	3	3	3	2	4	2	25
19	3	4	3	3	5	3	3	3	27
20	3	4	3	3	4	3	3	2	25
21	3	3	5	3	5	4	4	3	30
22	5	5	4	5	3	5	3	4	34

23	5	4	3	4	4	5	3	4	32
24	3	3	5	4	4	3	5	4	31
25	5	4	5	4	4	4	5	3	34
26	3	3	5	3	3	5	3	4	29
27	2	4	3	3	3	3	3	2	23
28	5	5	4	5	5	4	3	4	35
29	3	4	5	4	3	4	5	5	33
30	3	5	3	3	4	4	4	3	29
31	3	3	3	3	5	4	3	2	26
32	5	3	4	4	3	4	3	4	30
33	3	3	5	3	4	4	4	3	29
34	3	4	4	4	5	3	5	4	32
35	4	5	3	4	3	5	5	3	32
36	4	3	3	5	3	4	4	5	31
37	5	5	4	3	4	5	4	4	34
38	3	4	3	3	3	5	3	3	27
39	4	3	4	5	4	3	5	3	31
40	4	4	3	3	3	3	3	2	25
41	3	4	3	4	3	2	3	2	24
42	3	4	3	3	3	4	3	4	27
43	3	4	4	5	4	5	3	3	31
44	4	3	4	4	5	3	3	4	30
45	5	5	4	5	4	4	5	4	36
46	3	5	4	5	4	4	5	4	34
47	4	4	4	5	3	5	5	3	33

48	3	5	5	4	3	5	5	4	34
49	4	4	5	5	4	3	3	3	31
50	5	4	4	5	5	4	5	3	35
51	4	5	4	4	4	4	4	3	32
52	4	5	4	4	5	3	4	3	32
53	4	4	4	5	4	5	5	4	35
54	3	4	4	5	3	4	3	4	30
55	3	5	3	4	5	4	4	3	31
56	4	5	4	3	4	4	4	4	32
57	3	5	3	4	3	3	4	3	28
58	5	5	3	4	5	4	5	4	35
59	4	4	5	4	5	3	4	4	33
60	3	5	4	5	4	4	4	4	33
61	3	4	3	4	4	3	3	3	27
62	4	4	3	3	3	2	3	2	24

3. Kecemasan Isu Pemutusan Hubungan Kerja (Y)

No.	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Total
1	3	4	3	5	4	4	5	5	33
2	3	4	3	4	3	3	4	3	27
3	4	5	4	4	3	3	3	5	31
4	2	3	2	3	3	3	3	3	22
5	3	4	3	3	4	4	4	4	29
6	4	3	4	4	4	5	4	3	31
7	4	5	5	4	3	3	3	5	32
8	4	4	3	4	5	4	3	4	31
9	4	5	4	3	3	3	4	4	30
10	4	5	4	5	3	3	3	3	30
11	4	4	4	4	3	3	3	4	29
12	3	4	3	5	4	4	4	3	30
13	4	4	5	4	4	3	3	3	30
14	4	5	4	3	4	3	4	5	32
15	3	5	3	4	3	3	4	4	29
16	2	4	2	3	3	3	4	3	24
17	3	4	4	5	3	3	2	4	28
18	1	5	3	5	5	4	3	4	30
19	4	5	3	3	3	4	3	5	30
20	4	5	5	3	3	4	4	3	31
21	1	5	2	4	4	3	4	4	27
22	1	3	2	3	3	2	4	3	21
23	3	3	2	3	3	4	5	4	27

24	2	3	2	4	5	5	3	5	29
25	3	3	4	4	5	5	3	4	31
26	4	5	5	3	4	3	5	3	32
27	3	5	5	4	4	5	4	4	34
28	3	4	3	4	4	3	3	3	27
29	1	5	2	3	5	3	3	4	26
30	4	5	4	3	3	4	4	3	30
31	4	5	4	5	3	4	3	4	32
32	5	4	3	3	2	3	4	3	27
33	3	3	4	5	3	3	4	4	29
34	2	5	3	2	4	4	3	5	28
35	2	3	3	5	5	4	3	3	28
36	2	4	3	5	5	3	1	4	27
37	4	3	2	3	3	3	1	4	23
38	4	4	3	4	5	4	4	5	33
39	2	5	3	3	4	2	4	4	27
40	3	4	4	5	4	4	4	3	31
41	4	4	4	5	4	4	4	4	33
42	3	5	3	3	4	5	4	3	30
43	4	3	3	5	3	3	2	3	26
44	4	3	2	4	3	3	3	4	26
45	3	2	4	4	4	4	3	3	27
46	3	4	4	4	1	4	4	4	28
47	2	4	3	3	2	3	3	3	23
48	1	5	4	4	2	4	3	3	26

49	2	4	4	3	2	4	4	4	27
50	3	4	4	4	2	3	3	3	26
51	3	4	3	3	2	5	3	5	28
52	2	4	4	4	3	3	2	4	26
53	3	3	4	4	2	4	3	3	26
54	3	4	4	4	2	3	3	3	26
55	3	4	4	4	2	4	4	4	29
56	3	4	3	3	2	4	3	3	25
57	1	5	4	4	3	5	4	4	30
58	3	4	3	3	2	3	3	3	24
59	1	3	3	3	3	4	4	4	25
60	2	4	4	4	2	5	3	3	27
61	3	5	4	4	3	4	3	5	31
62	4	4	3	3	4	4	4	4	30

LAMPIRAN 5. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Motivasi Kerja (X1)

		Correlations										
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,251*	,396**	,186	,109	,166	,032	,230	,065	,373**	,621**
	Sig. (2-tailed)		,049	,001	,149	,398	,198	,804	,072	,618	,003	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.2	Pearson Correlation	,251*	1	,163	,137	,164	,068	,027	,085	,060	,127	,393**
	Sig. (2-tailed)	,049		,205	,287	,203	,600	,837	,510	,646	,324	,002
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.3	Pearson Correlation	,396**	,163	1	-,170	,074	,105	,042	,052	,104	,230	,426**
	Sig. (2-tailed)	,001	,205		,187	,566	,417	,743	,690	,421	,072	,001
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.4	Pearson Correlation	,186	,137	-,170	1	-,092	,031	,097	,135	,144	,290*	,377**
	Sig. (2-tailed)	,149	,287	,187		,479	,811	,452	,296	,266	,022	,003
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.5	Pearson Correlation	,109	,164	,074	-,092	1	-,054	-,056	,077	,192	,152	,278*
	Sig. (2-tailed)	,398	,203	,566	,479		,674	,664	,552	,134	,240	,029
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.6	Pearson Correlation	,166	,068	,105	,031	-,054	1	,158	,214	,070	,374**	,470**
	Sig. (2-tailed)	,198	,600	,417	,811	,674		,221	,095	,588	,003	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.7	Pearson Correlation	,032	,027	,042	,097	-,056	,158	1	,319*	,197	,261*	,443**
	Sig. (2-tailed)	,804	,837	,743	,452	,664	,221		,012	,125	,041	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.8	Pearson Correlation	,230	,085	,052	,135	,077	,214	,319*	1	,054	,542**	,584**
	Sig. (2-tailed)	,072	,510	,690	,296	,552	,095	,012		,675	,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.9	Pearson Correlation	,065	,060	,104	,144	,192	,070	,197	,054	1	,215	,397**
	Sig. (2-tailed)	,618	,646	,421	,266	,134	,588	,125	,675		,093	,001
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.10	Pearson Correlation	,373**	,127	,230	,290*	,152	,374**	,261*	,542**	,215	1	,765**

	Sig. (2-tailed)	,003	,324	,072	,022	,240	,003	,041	,000	,093		,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1	Pearson Correlation	,621**	,393**	,426**	,377**	,278*	,470**	,443**	,584**	,397**	,765**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,001	,003	,029	,000	,000	,000	,001	,000	
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,635	10

2. Kepercayaan Diri Karyawan (X2)

Correlations

X		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,140	,071	,255*	,167	,170	,237	,321*	,539**
	Sig. (2-tailed)		,278	,585	,046	,195	,187	,063	,011	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X2.2	Pearson Correlation	,140	1	-,030	,084	,146	,199	,294*	,107	,425**
	Sig. (2-tailed)	,278		,816	,518	,259	,120	,020	,409	,001
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X2.3	Pearson Correlation	,071	-,030	1	,191	,258*	,225	,277*	,303*	,514**
	Sig. (2-tailed)	,585	,816		,138	,043	,079	,030	,017	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X2.4	Pearson Correlation	,255*	,084	,191	1	-,015	,224	,302*	,271*	,531**
	Sig. (2-tailed)	,046	,518	,138		,907	,080	,017	,033	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X2.5	Pearson Correlation	,167	,146	,258*	-,015	1	,050	,207	,143	,431**
	Sig. (2-tailed)	,195	,259	,043	,907		,698	,107	,268	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X2.6	Pearson Correlation	,170	,199	,225	,224	,050	1	,250	,463**	,611**
	Sig. (2-tailed)	,187	,120	,079	,080	,698		,050	,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X2.7	Pearson Correlation	,237	,294*	,277*	,302*	,207	,250	1	,276*	,651**
	Sig. (2-tailed)	,063	,020	,030	,017	,107	,050		,030	,000

N		62	62	62	62	62	62	62	62	62
X2.8	Pearson Correlation	,321*	,107	,303*	,271*	,143	,463**	,276*	1	,671**
	Sig. (2-tailed)	,011	,409	,017	,033	,268	,000	,030		,000
N		62	62	62	62	62	62	62	62	62
X2	Pearson Correlation	,539**	,425**	,514**	,531**	,431**	,611**	,651**	,671**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N		62	62	62	62	62	62	62	62	62

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,671	8

Y8	Pearson Correlation	,056	,248	-,062	-,040	,241	,153	-,001	1	,422**
	Sig. (2-tailed)	,667	,052	,633	,758	,059	,236	,994		,001
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y	Pearson Correlation	,480**	,437**	,558**	,343**	,432**	,431**	,342**	,422**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,006	,000	,000	,007	,001	
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,687	8

LAMPIRAN 6. Deskripsi Variabel

1. Motivasi Kerja (X1)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	62	2	5	3,74	,828
X1.2	62	3	5	4,42	,529
X1.3	62	3	5	3,94	,698
X1.4	62	2	5	3,73	,705
X1.5	62	3	5	3,69	,561
X1.6	62	2	5	3,82	,736
X1.7	62	3	5	3,82	,713
X1.8	62	2	4	2,89	,704
X1.9	62	3	5	3,61	,554
X1.10	62	2	5	3,31	,737
X1	62	30	42	36,97	3,299
Valid N (listwise)	62				

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	6,5	6,5	6,5
3	19	30,6	30,6	37,1
4	28	45,2	45,2	82,3
5	11	17,7	17,7	100,0
Total	62	100,0	100,0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	1,6	1,6	1,6
4	34	54,8	54,8	56,5
5	27	43,5	43,5	100,0
Total	62	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	17	27,4	27,4	27,4
	4	32	51,6	51,6	79,0
	5	13	21,0	21,0	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,6	1,6	1,6
	3	23	37,1	37,1	38,7
	4	30	48,4	48,4	87,1
	5	8	12,9	12,9	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	22	35,5	35,5	35,5
	4	37	59,7	59,7	95,2
	5	3	4,8	4,8	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,6	1,6	1,6
	3	20	32,3	32,3	33,9
	4	30	48,4	48,4	82,3
	5	11	17,7	17,7	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	22	35,5	35,5	35,5
	4	29	46,8	46,8	82,3
	5	11	17,7	17,7	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	19	30,6	30,6	30,6
	3	31	50,0	50,0	80,6
	4	12	19,4	19,4	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	26	41,9	41,9	41,9
	4	34	54,8	54,8	96,8
	5	2	3,2	3,2	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	9	14,5	14,5	14,5
	3	26	41,9	41,9	56,5
	4	26	41,9	41,9	98,4
	5	1	1,6	1,6	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

2. Kepercayaan Diri Karyawan (X2)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	62	2	5	3,76	,803
X2.2	62	2	5	3,95	,798
X2.3	62	2	5	3,69	,781
X2.4	62	2	5	3,82	,840
X2.5	62	2	5	3,71	,818
X2.6	62	2	5	3,69	,934
X2.7	62	2	5	3,73	,890
X2.8	62	2	5	3,31	,861
X2	62	18	36	29,66	3,996
Valid N (listwise)	62				

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1,6	1,6	1,6
3	26	41,9	41,9	43,5
4	22	35,5	35,5	79,0
5	13	21,0	21,0	100,0
Total	62	100,0	100,0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	3,2	3,2	3,2
3	15	24,2	24,2	27,4
4	29	46,8	46,8	74,2
5	16	25,8	25,8	100,0
Total	62	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,6	1,6	1,6
	3	28	45,2	45,2	46,8
	4	22	35,5	35,5	82,3
	5	11	17,7	17,7	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,6	1,6	1,6
	3	25	40,3	40,3	41,9
	4	20	32,3	32,3	74,2
	5	16	25,8	25,8	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3,2	3,2	3,2
	3	26	41,9	41,9	45,2
	4	22	35,5	35,5	80,6
	5	12	19,4	19,4	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	9,7	9,7	9,7
	3	21	33,9	33,9	43,5
	4	21	33,9	33,9	77,4
	5	14	22,6	22,6	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	3,2	3,2	3,2
3	29	46,8	46,8	50,0
4	15	24,2	24,2	74,2
5	16	25,8	25,8	100,0
Total	62	100,0	100,0	

X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	11	17,7	17,7	17,7
3	26	41,9	41,9	59,7
4	20	32,3	32,3	91,9
5	5	8,1	8,1	100,0
Total	62	100,0	100,0	

3. Kecemasan Isu Pemutusan Hubungan Kerja (Y)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1	62	2	5	3,06	,827
Y2	62	2	5	4,10	,783
Y3	62	2	5	3,42	,841
Y4	62	2	5	3,79	,771
Y5	62	2	5	3,32	,954
Y6	62	2	5	3,63	,752
Y7	62	2	5	3,44	,716
Y8	62	3	5	3,74	,723
Y	62	21	34	28,34	2,874
Valid N (listwise)	62				

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,6	1,6	1,6
	3	13	21,0	21,0	22,6
	4	27	43,5	43,5	66,1
	5	21	33,9	33,9	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,6	1,6	1,6
	3	23	37,1	37,1	38,7
	4	26	41,9	41,9	80,6
	5	12	19,4	19,4	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	9	14,5	14,5	14,5
	3	23	37,1	37,1	51,6
	4	25	40,3	40,3	91,9
	5	5	8,1	8,1	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	18	29,0	29,0	29,0
	3	23	37,1	37,1	66,1
	4	20	32,3	32,3	98,4
	5	1	1,6	1,6	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	13	21,0	21,0	21,0
	3	24	38,7	38,7	59,7
	4	17	27,4	27,4	87,1
	5	8	12,9	12,9	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3,2	3,2	3,2
	3	27	43,5	43,5	46,8
	4	25	40,3	40,3	87,1
	5	8	12,9	12,9	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	8,1	8,1	8,1
	3	28	45,2	45,2	53,2
	4	26	41,9	41,9	95,2
	5	3	4,8	4,8	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	26	41,9	41,9	41,9
	4	26	41,9	41,9	83,9
	5	10	16,1	16,1	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

LAMPIRAN 7. Uji Asumsi Klasik**Uji Normalitas****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,77648321
Most Extreme Differences	Absolute	,106
	Positive	,072
	Negative	-,106
Kolmogorov-Smirnov Z		,836
Asymp. Sig. (2-tailed)		,487

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
(Constant)		
Motivasi_Kerja	,540	1,852
Kepercayaan_Diri_Karyawan	,540	1,852

a. Dependent Variable: Kecemasan_Isu_PHK

Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,786 ^a	,618	,605	1,806	2,298

a. Predictors: (Constant), Kepercayaan_Diri_Karyawan, Motivasi_Kerja

b. Dependent Variable: Kecemasan_Isu_PHK

Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kecemasan_Isu_PHK *	Between Groups	(Combined)	313,647	11	28,513	7,494	,000
Motivasi_Kerja		Linearity	277,614	1	277,614	72,964	,000
		Deviation from Linearity	36,033	10	3,603	,947	,500
	Within Groups		190,240	50	3,805		
	Total		503,887	61			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kecemasan_Isu_PHK *	Between Groups	(Combined)	334,425	15	22,295	6,052	,000
Kepercayaan_Diri_Karyawan		Linearity	242,416	1	242,416	65,803	,000
n		Deviation from Linearity	92,009	14	6,572	1,784	,071
	Within Groups		169,462	46	3,684		
	Total		503,887	61			

LAMPIRAN 8. Analisis Regresi Linier Berganda

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepercayaan_Diri_Karyawan, Motivasi_Kerja ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kecemasan_Isu_PHK

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,786 ^a	,618	,605	1,806

a. Predictors: (Constant), Kepercayaan_Diri_Karyawan, Motivasi_Kerja

b. Dependent Variable: Kecemasan_Isu_PHK

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	311,378	2	155,689	47,715	,000 ^a
	Residual	192,509	59	3,263		
	Total	503,887	61			

a. Predictors: (Constant), Kepercayaan_Diri_Karyawan, Motivasi_Kerja

b. Dependent Variable: Kecemasan_Isu_PHK

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	52,065	2,602		20,008	,000
	Motivasi_Kerja	-,439	,095	-,503	-4,597	,000
	Kepercayaan_Diri_Karyawan	-,253	,079	-,352	-3,217	,002

a. Dependent Variable: Kecemasan_Isu_PHK

BUKTI KONSULTASI

Nama : Imam Khudzaifi
NIM/Jurusan : 14510122 / Manajemen
Pembimbing : Zaim Mukaffi, S.E., M.Si.
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepercayaan Diri Karyawan Terhadap Kecemasan Isu Pemutusan Hubungan Kerja Di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada PT. Ayu Indah Tour And Travel Lamongan)

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1.	14 Oktober 2020	Pengajuan Judul	1. 
2.	15 Oktober 2020	Konsultasi BAB 1	2. 
3.	23 November 2020	Konsultasi BAB 1 2 3	3. 
4.	19 Januari 2021	Konsultasi revisi BAB 1 2 3	4. 
5.	04 Februari 2021	ACC Proposal	5. 
6.	29 Maret 2021	ACC Seminar Proposal	6. 
7.	07 Juni 2021	Konsultasi BAB 4 dan 5	7. 
8.	14 Juni 2021	ACC BAB 4 dan 5	8. 
9.	14 Juni 2021	ACC Skripsi	9. 

Malang, 14 Juni 2021

Mengetahui:
Ketua Program Studi Manajemen,




Drs. Agus Sucipto, MM., CRA
NIP 19670816 200312 1 001

BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Imam Khudzaifi
Tempat, tanggal lahir : Lamongan, 03 Juni 1995
Alamat Asal : Dadapan - Solokuro - Lamongan
Alamat Kos : Perumahan Joyogrend Blok-D No-10 A Malang
Telepon/Hp : 087809684312
E-mail : Kelahirann90an@gmail.com

Pendidikan Formal

2001 – 2007 : MI Nidhomut Tholibin
2007 – 2010 : MTS Tanwirut Tholibin
2010 – 2013 : MAN Tambakberas Jombang
2014 – 2021 : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas
Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2014 – 2015 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab UIN
Maliki Malang
2015 – 2016 : English Lenguage Center (ELC) UIN Maliki
Malang

Pengalaman Organisasi

- IKAMALA (Ikatan Mahasiswa Lamongan)