



PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPERCAYAAN KARYAWAN TERHADAP ISU PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARYAWAN SELAMA PANDEMI COVID-19. (Survey pada karyawan Bank Mandiri Pamekasan)

Helman Suprpto (helmansuprpto@gmail.com)

Fakultas Ekonomi Pembangunan, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bakti Bangsa
Pamekasan

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Kepercayaan Karyawan terhadap Isu Kecemasan Pemutusan Hubungan Kerja selama Pandemi COVID-19. Penelitian ini tergolong *Explanatory Research* dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan adalah 55 karyawan Bank Mandiri Pamekasan dengan teknik *Purposive Sampling*. Jenis data yang digunakan adalah data primer, yaitu pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda dengan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh negatif terhadap Isu Kecemasan Pemutusan Hubungan Kerja. Demikian juga, Kepercayaan Karyawan berpengaruh negatif terhadap Isu Kecemasan Pemutusan Hubungan Kerja. Secara simultan Motivasi Kerja dan Kepercayaan Karyawan berpengaruh terhadap Isu Kecemasan Pemutusan Hubungan Kerja.

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

ABSTRACT:

The purpose of this study was to determine the effect of Work Motivation and Employee Trust on Termination Anxiety Issues during the COVID-19 Pandemic. This research is classified as Explanatory Research with a quantitative approach. The sample used was 55 employees of Bank Mandiri Pamekasan with purposive sampling technique. The type of data used is primary data, namely data collection using a questionnaire. Analysis of the data used is Multiple Linear Regression with SPSS. The results of this study indicate that work motivation has a negative effect on Termination Anxiety Issues. Likewise, Employee Trust has a negative effect on Termination Anxiety Issues. Simultaneously Work Motivation and Employee Trust have an effect on Termination Anxiety Issues.

Keywords : Work Motivation, Employee Trust, Termination Anxiety Issues.

PENDAHULUAN

Tingkat gangguan selama pandemi COVID-19 berdampak cukup besar terhadap perekonomian masyarakat. Salah satu yang cukup berdampak adalah banyaknya PHK. Menurut¹ merumuskan pengertian pemutusan hubungan kerja sebagai berakhirnya suatu hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha karena salah satu pihak tidak dapat memenuhi kewajibannya atau karena berakhirnya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha. PHK massal akan menimbulkan kecemasan seperti yang dialami karyawan. ²Menjelaskan bahwa kecemasan adalah ketegangan, rasa tidak aman, dan kekhawatiran yang muncul karena dirasakan akan terjadi sesuatu yang tidak menyenangkan. Seseorang mengalami kecemasan akibat menumpuknya masalah yang dihadapi sehingga menimbulkan ketegangan dan kekhawatiran. Kecemasan sebagai manifestasi dari ketegangan dan kekhawatiran akan membuat individu merasa tidak aman dan tidak nyaman dalam melakukan suatu aktivitas. Maramis³ mengatakan individu yang mengalami kecemasan dapat dilihat dari empat komponen yaitu psikologis, somatik, kognitif dan motorik.

Kecemasan menghadapi pemutusan hubungan kerja yang muncul pada setiap karyawan tentunya akan berbeda-beda, menurut⁴ salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah tingkat kepercayaan diri seseorang. ⁵Menyatakan bahwa kepercayaan diri adalah suatu sikap atau keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri, sehingga dalam berinteraksi dengan orang lain, mereka memiliki dorongan berprestasi dan dapat mengenali kekuatan dan kelemahan diri sendiri. Seseorang yang memiliki tingkat kepercayaan diri yang baik, tingkat kecemasan menghadapi pemutusan hubungan kerja yang muncul cenderung rendah, karena individu dapat dengan cepat menyadari kecemasannya sehingga dapat menekan atau meminimalkan dampak kecemasan menghadapi pemutusan hubungan kerja.⁶ Dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara kecerdasan emosional dengan

¹ Sukmasari, Direra. (2017). Hubungan Antara Kepercayaan Diri Dengan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja Pada Manusia. *Skrripsi*. Malang: Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.

² Maramis, W. F, (2005). *Catatan Ilmu Kedokteran Jawa*. Airlangga University Press, Surabaya.

³ Ibid

⁴ Goleman, Daniel. (2004). *Kecerdasan Emosional: mengapa El Lebih Penting Daripada IQ*, Terjemahan oleh T. Hermaya. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.

⁵ Lauster, Peter. (2003). *Tes Kepribadian* (Terjemahan. D.H. Gulo).. Jakarta: Bumi Aksara.

⁶ Ma'rifatullah, I. (2016). Hubungan antara kecerdasan emosi dan kepercayaan diri karyawan terhadap kecemasan isu pemutusan hubungan kerja (PHK) pada karyawan. *Psikoborneo*, Vol 4, No 3,408-413

kepercayaan diri terhadap masalah pemutusan hubungan kerja, sedangkan menurut⁷ terdapat pengaruh yang tidak begitu signifikan antara diri-keyakinan terhadap isu pemutusan hubungan kerja, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif..

Menurut⁸, motivasi adalah pemberian tenaga penggerak yang menimbulkan semangat kerja seseorang, sehingga mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Individu yang memiliki motivasi kerja yang baik, dan memiliki rasa percaya diri tidak akan merasa cemas terhadap berbagai hal yang akan terjadi dalam hidupnya. Sehingga pemutusan hubungan kerja yang akan terjadi sewaktu-waktu tidak akan menimbulkan masalah bagi pekerja maupun perusahaan. Individu akan menyadari akhir dari hubungan kerja sehingga masing-masing telah berusaha mempersiapkan diri untuk menghadapi kenyataan ini⁹.

Dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kebijakan pemutusan hubungan kerja dengan motivasi kerja, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh¹⁰ menyatakan bahwa hasil penelitian kecemasan menghadapi pemutusan hubungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk meneliti dan menganalisis apakah ada pengaruh antara Motivasi Kerja dan Kepercayaan Karyawan terhadap Isu Kecemasan Pemutusan Hubungan Kerja pada Bank Mandiri Pamekasan.

TEORI DAN HIPOTESIS

Hubungan Motivasi Kerja dengan Isu Kecemasan Pemutusan Hubungan Kerja.

Masalah pemutusan hubungan kerja tentunya sangat mempengaruhi kondisi psikologis kedua karyawan tersebut, sehingga berimplikasi pada motivasi kerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dapat memunculkan prestasi kerja yang tinggi dan sesuai dengan tujuan perusahaan tidak akan

⁷ Gunawan, A. (2017). Hubungan antara kecemasan terhadap isu PHK dengan Motivasi Kerja pada Karyawan Tetap dan Kontrak PT UNITEX Tbk Bogor. *Psikoborneo* 115.

⁸ Hasibuan, Malayu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

⁹ SHOLIHA, MARATUS (2017) HUBUNGAN TINGKAT KECEMASAN ISU ANCAMAN PHK DENGAN TINGKAT MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT.AUTOKORINDO PRATAMA. *undergraduate thesis*, Universitas Muhammadiyah Gresik.

¹⁰ Widyantari, Yuliana et al. (2020). Pengaruh Kecemasan Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT X di Kota Salatiaga. *JUPIIS: JURNAL PENDIDIKAN ILMU-ILMU SOSIAL* Vol 12, No 2, pp 354-361

mempengaruhi kondisi perusahaan tempat mereka bekerja, sedangkan karyawan yang bekerja dengan motivasi kerja yang rendah akan merugikan diri sendiri dan menghambat tercapainya tujuan perusahaan¹¹. Dengan adanya isu ancaman pemutusan hubungan kerja, dikhawatirkan karyawan yang mendengar akan merasa terancam dalam hal pekerjaan. Seseorang akan mengalami gangguan pada aspek kognitif, motorik, somatik, dan psikologis (Maramis¹²). Karena kekhawatiran akan sesuatu yang tidak menyenangkan dan dirasakan oleh seorang karyawan di suatu perusahaan. Kecemasan ini dikhawatirkan akan mempengaruhi motivasi kerja yang ada pada karyawan sehingga berdampak pada perusahaan. Menurut¹³, semakin tinggi motivasi kerja, semakin rendah kecemasan yang dirasakan karyawan dalam menghadapi masalah pemutusan hubungan kerja. Dari pembahasan di atas, kami mengajukan hipotesis berikut:

H1: Motivasi Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Isu Kecemasan Pemutusan Hubungan Kerja.

Hubungan Kepercayaan Karyawan dengan Isu Kecemasan Pemutusan Hubungan Kerja

Kurangnya rasa percaya diri dapat menyebabkan individu memiliki perasaan khawatir, malu, panik, dan hal-hal negatif lainnya yang dipengaruhi oleh persepsi seseorang terhadap dirinya sendiri¹⁴. Individu yang memiliki kepercayaan diri tidak akan merasa cemas terhadap berbagai hal yang akan terjadi dalam hidupnya. Sehingga pemutusan hubungan kerja yang akan terjadi sewaktu-waktu tidak akan menimbulkan masalah bagi pekerja maupun perusahaan. Individu akan menyadari berakhirnya hubungan kerja sehingga masing-masing telah berusaha mempersiapkan diri untuk menghadapi kenyataan ini¹⁵. Menurut Ma'rifatullah¹⁶ semakin tinggi rasa percaya diri maka semakin rendah tingkat kecemasannya. Dari pembahasan di atas, kami mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H2: Kepercayaan Karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Isu Kecemasan Pemutusan Hubungan Kerja.

¹¹ Gazali. (2021). EMPLOYEE PERFORMANCE AND COMPENSATION: EVIDENCE FROM INDONESIA. *Journal of Management Information and Decision Sciences*, Vol 24, Special Issue 6, PP 1-12.

¹² Ibid

¹³ Kube, B. A. (2017). Hubungan Antara Kecenderungan Kecemasan Akan Isu Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Dengan Motivasi Kerja. *Psikoborneo*, 5(1), 94–103.

¹⁴ Al-Ghifari, Abu. (2003). *Percaya Diri Sepanjang Hari, Panduan Sukses Generasi Qur'ani*, Bandung: Mujahid.

¹⁵ Sastrohadwiryono, S. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara

¹⁶ Ibid

Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepercayaan Karyawan Terhadap Isu Kecemasan Pemutusan Hubungan Kerja.

Menurut¹⁷, indikator kepercayaan diri adalah evaluasi diri yang objektif, yaitu belajar mengevaluasi diri sendiri secara objektif dan jujur. Pelajari kendala-kendala yang selama ini menghambat pengembangan diri, seperti pola berpikir yang salah, lemahnya niat dan motivasi, kurang disiplin diri, kurang sabar, gelisah, ulet dan selalu bergantung pada orang lain atau sebab eksternal lainnya. Rasa percaya diri dapat mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja. Menurut Hasibun¹⁸, motivasi adalah pemberian tenaga penggerak yang menimbulkan semangat kerja seseorang, sehingga mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sementara itu, ¹⁹mendefinisikan motivasi kerja sebagai proses dimana perilaku dihasilkan, diarahkan, dan dipertahankan sepanjang waktu. Dengan demikian motivasi kerja dapat disimpulkan sebagai suatu proses dimana kebutuhan seseorang dapat mendorong atau mempengaruhi perilaku nyata seseorang untuk berinteraksi di lingkungan sekitarnya terutama lingkungan kerja yang mengarah pada pencapaian hasil yang optimal sesuai dengan tujuan organisasi. Seseorang yang mampu memotivasi dirinya dengan baik untuk menyambut dunia kerja pasti akan memiliki kepercayaan diri. Namun bagi mereka yang belum mempersiapkan diri dengan baik, tentunya akan mengalami kecemasan dalam diri karena merasa belum siap menghadapi pekerjaan yang sedang dikerjakan. Seseorang yang mampu memotivasi dirinya dengan baik untuk menyambut dunia kerja pasti akan memiliki kepercayaan diri. Namun bagi mereka yang belum mempersiapkan diri dengan baik, tentunya akan mengalami kecemasan dalam diri karena merasa belum siap menghadapi pekerjaan yang sedang dikerjakan. Seseorang yang mampu memotivasi dirinya dengan baik untuk menyambut dunia kerja pasti akan memiliki kepercayaan diri. Namun bagi mereka yang belum mempersiapkan diri dengan baik, tentunya akan mengalami kecemasan dalam diri karena merasa belum siap menghadapi pekerjaan yang sedang dikerjakan.

Kecemasan timbul awalnya dari rangsangan yang tidak menyenangkan yang diterima oleh alat indera. Informasi dari alat penginderaan berlanjut pada kondisi

¹⁷ Fatimah. (2010). *Merawat Manusia Lanjut Usia*. Jakarta: CV. Trans Info Media.

¹⁸ Ibid

¹⁹ Wexley, KN, & Yukl GA. (2005). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*. Jakarta: Bima Aksara.

psikis hingga fisik seseorang²⁰. Hal ini terjadi karena seseorang yang mengalami kecemasan tidak mampu menyelesaikan berbagai macam masalah yang dihadapi, sehingga individu merasa frustrasi karena dibayangi perasaan takut bahwa semakin besar masalah yang dihadapinya tanpa solusi²¹.

Kecemasan menghadapi pemutusan hubungan kerja yang muncul pada setiap karyawan tentunya akan berbeda-beda, menurut Goleman²², salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah tingkat kepercayaan diri seseorang. Seseorang yang memiliki tingkat kepercayaan diri yang baik, tingkat kecemasan menghadapi pemutusan hubungan kerja yang muncul cenderung rendah, karena individu dapat dengan cepat menyadari kecemasannya sehingga dapat menekan atau meminimalkan dampak kecemasan menghadapi pemutusan hubungan kerja. Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi tidak akan banyak terpengaruh dalam mengambil keputusan meskipun dalam keadaan cemas menghadapi pemutusan hubungan kerja, sedangkan seseorang yang memiliki tingkat kecerdasan emosional yang rendah lebih mudah cemas menghadapi pemutusan hubungan kerja dan terpengaruh dalam pengambilan keputusan.

H3: Motivasi Kerja dan Kepercayaan Karyawan secara simultan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Isu Kecemasan Pemutusan Hubungan Kerja.

METODE

Pengukuran

Variabel dalam penelitian ini diukur dengan skala Likert dengan rentang 1 sampai 5 dimana 1 sama dengan "Sangat Tidak Setuju" dan 5 sama dengan "Sangat Setuju". Variabel yang diteliti terdiri dari variabel Independen dan variabel dependen. Variabel Independen meliputi Motivasi Kerja dan Kepercayaan Karyawan. Motivasi Kerja yang diadopsi dari Hasibuan²³ dan Kepercayaan Karyawan yang diadopsi dari²⁴, sedangkan variabel dependennya adalah Isu Kecemasan Pemutusan Hubungan Kerja yang diadopsi dari (Maramis)²⁵. Penelitian ini menggunakan Regresi Linier Berganda

²⁰ Davidoff, L.L. (1988). *Psikologi Suatu Pengantar*. Edisi Kedua. Jilid 1. Jakarta: Erlangga

²¹ Daradjat, Zakiah. (2004). *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. Diana, Ilfi Nur. 2008. *Hadis-hadis Ekonomi*. Malang: UIN Press

²² Ibid

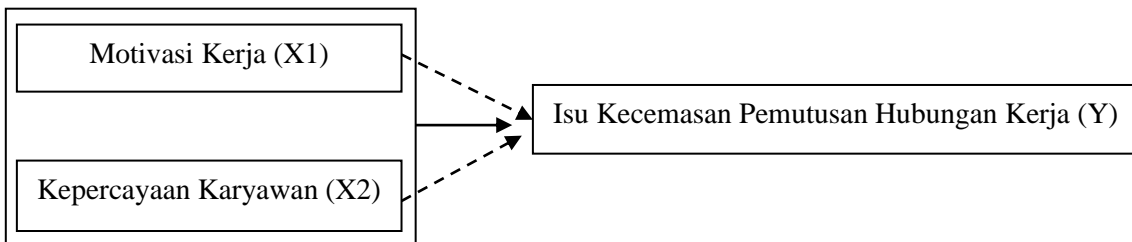
²³ Ibid

²⁴ Lauster, Peter. (2002). *Tes Kepribadian* (Terjemahan. D.H. Gulo). Jakarta: Bumi Aksara.

²⁵ Ibid

dengan alat SPSS.

Model Konseptual



Gambar 1
Kerangka Konseptual

Jenis Penelitian

Penelitian ini tergolong explanatory research dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini termasuk *Eksplanatory Research*^{26,27,28,29,30}.

Sampel

Sampel yang digunakan sebanyak 55 karyawan Bank Mandiri Pamekasan dengan teknik *Purposive Sampling*.

Jenis data

Jenis data yang digunakan berupa data primer yakni mengumpulkan data menggunakan kuesioner.

Analisis Data

Analisis data yang digunakan ialah Analisis Regresi Linier Berganda dan uji Sobel dengan alat bantu SPSS versi 21.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis Regresi Linier Berganda.

²⁶ Nurul Hidayati dan Zainurrafiqi. (2020). Empirical Study of Customer Satisfaction and Customer Loyalty: The role of Innovation Capability and Ethical Behavior, Assyarikah : *Journal Of Islamic Economic Business FEBI Institut Dirosat Islamiyab Al-Amien Prenduan*, Vol. 1 No.1 pp. 1 - 20.

²⁷ Zainurrafiqi and Ria Rachmawati. (2018). Pengaruh Etika Bisnis, Faktor Kontingensi Dan Tingkat Penggunaan Internet Terhadap Daya Saing. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 2(4), 550–571.

²⁸ Zainurrafiqi , Ria Racawati , Devi Lestari Pramita Putri , Enza Resdiana , Endang Widyastuti , Qaiyim Asy'ari , Rusdiyanto, W. H. (2020). The Determinants and Consequents of Competitive Advantage Based of Local Wisdom at the Micro, Small, And Medium Enterprise: Evidence from Indonesia. *Solid State Technology*, 63(6), 1604–1620

²⁹ Gazali. (2019). Work Ethics of Madura Communities in Salt Business: A Case Study Indonesian. *International Research Association for Talent Development and Excellence*. Vol.12, No.1, pp. 3537-3549

³⁰ Zainurrafiqi, Gazali, N. Q. and N. H. (2020). The Effect of Organization Learning Capability and Organizational Innovation on Competitive Advantage And Business Performance. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences (RJOAS)*, 3(99), 9–17.

Proses pengolahan data menggunakan analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja (X1), Kepercayaan Karyawan (X2) sebagai variabel bebas yang mempengaruhi Isu Kecemasan Pemutusan Hubungan Kerja (Y) sebagai variabel terikat. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS, hasilnya seperti pada tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Regression Coefficient	t-test	Sig	Keterangan
Constant	51,032			
Motivasi Kerja (X1)	-0,418	-4,253	0,001	Signifikan
Kepercayaan Karyawan (X2)	-0,213	-3,152	0,003	Signifikan

Sumber: Data Diolah (2022)

Berdasarkan persamaan regresi berganda di atas, dapat diketahui bahwa kesimpulannya adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 51,032 yang artinya jika variabel Motivasi Kerja dan Kepercayaan Karyawan secara bersama-sama tidak berubah atau sama dengan nol, maka variabel Isu Kecemasan Pemutusan Hubungan Kerja adalah sebesar 51,032 yang tidak dipengaruhi oleh variabel apapun.
2. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar -0,418 yang berarti variabel Motivasi Kerja (X1) berpengaruh negatif terhadap Isu Kecemasan Pemutusan Hubungan Kerja (Y). Artinya jika motivasi kerja meningkat maka Isu Kecemasan Pemutusan Hubungan Kerja akan berkurang.
3. Nilai koefisien regresi Kepercayaan Karyawan sebesar -0,213 yang artinya Kepercayaan Karyawan (X2) berpengaruh negatif terhadap Isu Kecemasan Pemutusan Hubungan Kerja (Y). Artinya jika karyawan memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi, maka akan semakin rendah pula Isu Kecemasan Pemutusan Hubungan Kerja.

Koefisien Determinasi (R Kotak)

Koefisien determinasi merupakan nilai yang menunjukkan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2

Koefisien Hasil Uji Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,751	0,620	0,601	1,753

Sumber: Data Diolah (2022)

Tabel 2 menunjukkan nilai R Square sebesar 0,620 yang berarti bahwa Isu Kecemasan Pemutusan Hubungan Kerja ditentukan oleh variabel Motivasi Kerja dan Kepercayaan Karyawan sebesar 62%, sedangkan sisanya 38% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel bebas penelitian ini. Artinya pemilihan variabel Motivasi Kerja dan Kepercayaan karyawan adalah benar dalam memprediksi Isu Kecemasan Pemutusan Hubungan Kerja.

Pengujian hipotesis

Uji T (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen. Hasil uji-t untuk koefisien 1 dan 2 dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3

Rekapitulasi Hasil Uji Parsial

Variabel	Nilai		Sig	Keterangan
	t-test	t-table		
Motivasi Kerja (X1)	-4,253	1.67303	0,001	Signifikan
Kepercayaan Karyawan (X2)	-3,152	1.67303	0,003	Signifikan

Sumber: Data Diolah (2022)

1. Variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai t hitung $-4,253 > t$ tabel sebesar 1.67303 dengan nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dan koefisien regresi bernilai negatif, maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa "Motivasi Kerja berpengaruh negatif terhadap Isu Kecemasan Pemutusan Hubungan Kerja " diterima.
2. Variabel Kepercayaan Karyawan (X2) memiliki nilai t hitung sebesar $-3,152 > t$ tabel sebesar 1.67303 dengan nilai signifikansi 0,003 lebih kecil dari 0,05 ($0,002 < 0,05$), dan koefisien regresi bernilai negatif, maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa " Kepercayaan Karyawan memiliki efek negatif pada Isu Kecemasan Pemutusan Hubungan Kerja " diterima.

Uji F (Pengujian Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji apakah motivasi kerja dan kepercayaan diri

karyawan berpengaruh terhadap kecemasan pemutusan hubungan kerja secara simultan dengan membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel dengan kriteria uji jika Fhitung > Ftabel maka Ho ditolak dan Ha diterima. Perhitungan uji F dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4.

Hasil Uji Signifikansi F

Variable	Nilai			Keterangan
	F-test	F-table	Sig.	
Motivasi Kerja dan Kepercayaan Karyawan	47,183	3,18	0,000	Signifikkan

Sumber: Data Diolah (2022)

Dari Tabel 4 diketahui bahwa hasil uji F antara Motivasi Kerja dan Kepercayaan Karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Isu Kecemasan Pemutusan Hubungan Kerja dengan nilai kritis pada distribusi F pada taraf signifikan 95% ($\alpha = 5\%$). Jadi derajat kebebasan/df = $(n-k-1) = 55-2-1 = 52$, maka F tabel 3,18 dan Fhitung 47,183 dengan taraf signifikansi 0,000. Dengan demikian dapat dikatakan hipotesis ketiga diterima yang menyatakan bahwa “Motivasi Kerja dan Kepercayaan Karyawan berpengaruh secara simultan terhadap Isu Kecemasan Pemutusan Hubungan Kerja”.

Diskusi

Motivasi Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Isu Kecemasan Pemutusan Hubungan Kerja (H1 Diterima)

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis yang telah disusun adalah bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Isu Kecemasan Pemutusan Hubungan Kerja. Kontribusi pengaruh keduanya adalah negatif, artinya semakin tinggi Motivasi Kerja karyawan maka semakin rendah tingkat Isu Kecemasan Pemutusan Hubungan Kerja, begitu pula sebaliknya.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa pernyataan yang mendapat skor tertinggi untuk variabel Motivasi Kerja adalah karyawan terdorong untuk bekerja, karena memiliki kewajiban untuk memenuhi kebutuhan sandang dan pangan. Menurut teori Maslow, setiap individu memiliki kebutuhan yang tersusun secara hierarkis berdasarkan tingkatan mulai dari kebutuhan dasar sampai kebutuhan tertinggi

(Hasibuan)³¹.

Kondisi perusahaan yang saat ini sedang tidak baik akibat pandemi membuat karyawan merasa dalam kondisi ketidakpastian. Karyawan memiliki kecemasan yang tinggi terhadap situasi perusahaan yang tidak menentu sehingga berdampak pada motivasi karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aisyah³², dan Widyantari³³ yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap tingkat masalah kecemasan pemutusan hubungan kerja.

Kepercayaan Karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Isu Kecemasan Pemutusan Hubungan Kerja (H2 Diterima).

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel Kepercayaan Karyawan berpengaruh terhadap Isu Kecemasan Pemutusan Hubungan Kerja. Pengaruh keduanya adalah negatif, artinya semakin tinggi kepercayaan diri karyawan maka semakin rendah tingkat Isu Kecemasan Pemutusan Hubungan Kerja..

Ada banyak faktor yang mempengaruhi Isu Kecemasan Pemutusan Hubungan Kerja, seperti menurut Goleman³⁴, yang menyatakan bahwa kecemasan dapat dipengaruhi oleh tingkat kepercayaan diri. Seseorang yang memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi akan memiliki efikasi diri yang lebih baik sehingga individu tersebut tidak merasa terancam dan aman. Karyawan yang percaya diri sehingga merasa mampu melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga tidak dihantui kecemasan atau ketakutan akan isu pemutusan hubungan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ma'rifattullah³⁵ yang menyatakan bahwa tingkat Kepercayaan Karyawan berpengaruh terhadap Isu Kecemasan Pemutusan Hubungan Kerja. Karyawan yang memiliki tingkat kepercayaan diri yang rendah akan menghambat potensi dirinya sehingga selalu berpikir pesimis, ragu-ragu dalam mengambil keputusan dan suka membandingkan dirinya dengan orang lain.

Motivasi Kerja dan Kepercayaan Karyawan secara simultan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Isu Kecemasan Pemutusan Hubungan Kerja (H3 Diterima).

³¹ Ibid

³² Ibid

³³ Ibid

³⁴ Ibid

³⁵ Ibid

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Kepercayaan Karyawan berpengaruh terhadap Isu Kecemasan Pemutusan Hubungan Kerja secara simultan yang ditunjukkan dengan uji F. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya tingkat Isu Kecemasan Pemutusan Hubungan Kerja dalam penelitian ini dapat ditentukan oleh Motivasi Kerja dan Kepercayaan Karyawan secara bersamaan. Karyawan dengan motivasi kerja dan kepercayaan diri yang tinggi memiliki tingkat kecemasan yang tinggi terhadap Isu Kecemasan Pemutusan Hubungan Kerja.

Seseorang yang mampu memotivasi dirinya dengan baik untuk menyambut dunia kerja pasti akan memiliki kepercayaan diri. Dengan tingkat kepercayaan diri yang tinggi maka tingkat kecemasan menghadapi pemutusan hubungan kerja yang muncul cenderung rendah, karena individu dapat dengan cepat menyadari kecemasannya sehingga dapat menekan atau meminimalkan dampak Isu Kecemasan Pemutusan Hubungan Kerja.

Aisyah³⁶ dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kebijakan pemutusan hubungan kerja dengan motivasi kerja. Motivasi kerja yang tinggi akan membuat karyawan bersemangat dalam bekerja dan memiliki produktivitas yang tinggi pula. Motivasi yang tinggi juga merupakan indikator bahwa karyawan yakin akan kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga jika seorang karyawan memiliki motivasi dan kepercayaan diri yang tinggi maka akan menurunkan tingkat kecemasan terhadap isu pemutusan hubungan kerja. Ma'rifatullah³⁷ dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara kecerdasan emosional dengan kepercayaan diri terhadap masalah pemutusan hubungan kerja..

Kesimpulan

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

1. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Isu Kecemasan Pemutusan Hubungan Kerja. Artinya Motivasi Kerja yang tinggi akan menurunkan tingkat Isu Kecemasan Pemutusan Hubungan Kerja. ini berarti hipotesis pertama diterima.
2. Kepercayaan Karyawan mempengaruhi Isu Kecemasan Pemutusan Hubungan Kerja. Semakin tinggi rasa percaya Isu Kecemasan Pemutusan Hubungan Kerja.

³⁶ Ibid

³⁷ Ibid

Artinya hipotesis kedua diterima.

3. Motivasi Kerja dan Kepercayaan Karyawan secara simultan berpengaruh terhadap Isu Kecemasan Pemutusan Hubungan Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa jika seorang karyawan memiliki motivasi kerja dan kepercayaan diri yang tinggi maka tingkat Isu Kecemasan Pemutusan Hubungan Kerja akan rendah. Artinya hipotesis ketiga diterima.

Saran

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

REFERENSI

- Aisyah, siti. (2016). Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja pada Karyawan. *Psikoborneo* Vol 4 No 4. 528-534
- Al-Ghifari, Abu. (2003). *Percaya Diri Sepanjang Hari, Panduan Sukses Generasi Qur'ani*, Bandung: Mujahid.
- Daradjat, Zakiah. (2004). *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. Diana, Ilfi Nur. 2008. *Hadis-hadis Ekonomi*. Malang: UIN Press.
- Davidoff, L.L. (1988). *Psikologi Suatu Pengantar*. Edisi Kedua. Jilid 1. Jakarta: Erlangga
- Fatimah. (2010). *Merawat Manusia Lanjut Usia*. Jakarta: CV. Trans Info Media.
- Gazali. (2021). Employee Performance And Compensation: Evidence From Indonesia. *Journal of Management Information and Decision Sciences*, Vol 24, Special Issue 6, PP 1-12.
- Goleman, Daniel. (2004). *Kecerdasan Emosional: mengapa El Lebih Penting Daripada IQ*, Terjemahan oleh T. Hermaya. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Gunawan, A. (2017). Hubungan antara kecemasan terhadap isu PHK dengan Motivasi Kerja pada Karyawan Tetap dan Kontrak PT UNITEX Tbk Bogor. *Psikoborneo* 115.
- Hasibuan, Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kube, B. A. (2017). Hubungan Antara Kecenderungan Kecemasan Akan Isu Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Dengan Motivasi Kerja. *Psikoborneo*, 5(1), 94–103.
- Lauster, Peter. (2002). *Tes Kepribadian* (Terjemahan. D.H. Gulo). Jakarta: Bumi Aksara.
- Lauster, Peter. (2003). *Tes Kepribadian* (Terjemahan. D.H. Gulo).. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ma'rifatullah, I. (2016). Hubungan antara kecerdasan emosi dan kepercayaan diri

- karyawan terhadap kecemasan isu pemutusan hubungan kerja (PHK) pada karyawan. *Psikoborneo*, Vol 4, No 3,408-413
- Maramis, W. F, (2005). *Catatan Ilmu Kedokteran Jiwa*. Airlangga University Press, Surabaya.
- Moh. Herman Djaja dan Zainurrafiqi.(2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survey pada Karyawan PT. Marinal Indoprime Sumenep), *Assyarikah : Journal Of Islamic Economic Business FEBI Institut Dirosat Islamiyah Al-Amien Prenduan*, Vol. 2 No.1 pp. 01 - 16.
- Nurul Hidayati dan Zainurrafiqi.(2020). Empirical Study of Customer Satisfaction and Customer Loyalty: The role of Innovation Capability and Ethical Behavior, *Assyarikah : Journal Of Islamic Economic Business FEBI Institut Dirosat Islamiyah Al-Amien Prenduan*, Vol. 1 No.1 pp. 1 - 20.
- 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. *undergraduate thesis*, Universitas Muhammadiyah Gresik.
- 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: Bumi Aksara.
- Widyantari, Yuliana et al. (2020). Pengaruh Kecemasan Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT X di Kota Salatiaga. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial* Vol 12, No 2, pp 354-361
- Zainurrafiqi , Ria Racawati , Devi Lestari Pramita Putri , Enza Resdiana , Endang Widyastuti , Qaiyim Asy'ari , Rusdiyanto, W. H. (2020). The Determinants And Consequents Of Competitive Advantage Based Of Local Wisdom At The Micro, Small, And Medium Enterprise : Evidence From Indonesia. *Solid State Technology*, 63(6), 1604–1620. <http://solidstatetechnology.us/index.php/JSST/article/view/2260>
- Zainurrafiqi and Ria Rachmawati. (2018). Pengaruh Etika Bisnis, Faktor Kontingensi Dan Tingkat Penggunaan Internet Terhadap Daya Saing. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 2(4), 550–571. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2018.v2.i4.426>
- Zainurrafiqi, Gazali, N. Q. and N. H. (2020). The Effect Of Organization Learning Capability And Organizational Innovation On Competitive Advantage And Business Performance. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences (RJOAS)*, 3(99), 9–17. <https://doi.org/10.18551/rjoas.2020-03.02>
- Zainurrafiqi., Siti, Salama Amar., Rohmaniyah., Rini, Aristin., R.P.Much, Muchtar., Rusnani., Miftahol, Arifin., Abdul, Hadi., Kusik, Kusuma Bangsa., Nurul, Hidayati.(2021).The Effect of Utilitarian Value and Hedonic Value on Customer Loyalty with Customer Satisfaction As an Intervening Variable: Empirical Evidence from Indonesia, *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding (IJMMU)*, Vol. 8, No. 5, pp 291-305.