



JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial

Available online <http://jurnal.unimed.ac.id/2012/index.php/jupiis>

Pengaruh Kecemasan Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT X di Kota Salatiga

The Effect of Anxiety in Termination on Work Motivation in PT X in Salatiga

Yuliana Widyantari, Susana Prapunoto & A. Ign. Kristijanto

Prodi atau Jurusan Magister Sains Psikologi, Fakultas Ilmu Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana, Indonesia

Diterima: 06 Maret 2020; Disetujui: 12 Mei 2020; Dipublish: 31 Desember 2020

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecemasan menghadapi pemutusan hubungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT X Salatiga. Sampel pada penelitian ini berjumlah 73 responden yang merupakan karyawan yang masih aktif bekerja di PT X. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara *simple random sampling*. Pengumpulan data menggunakan skala psikologi yaitu skala motivasi kerja berdasarkan teori motivasi Abraham Maslow dan skala kecemasan menghadapi pensiun berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Oluseyi & Olufemi. Data yang digunakan adalah data primer yang dianalisis menggunakan uji regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecemasan menghadapi pemutusan hubungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 26,8% sedangkan sisanya sebesar 73,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Peneliti selanjutnya dapat mengkaji berdasarkan usia, jabatan dan juga mengkaji variabel lain yang merupakan faktor dari Motivasi Kerja misalnya status perkawinan antara pegawai yang telah menikah dibandingkan dengan pegawai yang belum menikah, masa kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kecemasan, Pemutusan Hubungan Kerja.

Abstract

This study aims to determine the effect of anxiety facing work termination on employee motivation at PT X Salatiga. The sample in this study amounted to 73 respondents who are still active employees working at PT X. The sampling technique is done by simple random sampling. Data collection uses a psychological scale that is the scale of work motivation based on Abraham Maslow's motivation theory and anxiety facing retirement scale based on the theory put forward by Oluseyi & Olufemi. The data used are primary data analyzed using a simple linear regression test. The results showed that anxiety facing work termination affects work motivation by 26.8% while the remaining 73.2% is influenced by other variables not examined. The researcher can then study based on age, position and also examine other variables that are factors of work motivation, for example marital status between married employees compared to employees who have not married, the length of service of employees in a company.

Keywords: Work Motivation, Anxiety, Termination.

How to Cite: Widyantari, Y., Prapunoto, S., & Kristijanto, A.I. (2020). Pengaruh Kecemasan Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT X di Kota Salatiga. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, 12 (2): 354-361.

*Corresponding author:
E-mail: yuliana.widyantari@gmail.com

ISSN 2085-482X (Print)
ISSN 2407-7429 (Online)

PENDAHULUAN

Perubahan perekonomian global yang terjadi pada era digitalisasi berdampak pada perkembangan perekonomian dunia. Industri-industri padat karya yang tidak berinovasi menjadi sulit mengikuti perkembangan. Ada industri yang memilih tutup dan berganti dengan usaha lain, ada juga yang bertahan namun order yang diterima semakin menurun. Kebijakan tersebut berakibat pada pengurangan tenaga kerja. Sementara pekerjaan adalah bagian dari tanggungjawab manusia dewasa, ketika seseorang berhenti bekerja, kondisi psikologis seseorang akan berpengaruh.

Motivasi kerja karyawan yang meningkat memiliki manfaat yang lebih bagi perusahaan, karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berpengaruh pada efisiensi dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Sohail, Safdar, Saleem, Ansar, & Azeem (2014) yang meneliti pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dimana ditemukan bahwa terdapat dampak positif motivasi kerja dengan kepuasan kerja.

Fenomena pemutusan hubungan kerja (PHK) secara masal akan menimbulkan kecemasan seperti yang dialami oleh karyawan PT X. Sejak September 2017 PT X telah mulai merumahkan karyawan sebanyak 237 karyawan. Menyusul pada bulan Mei 2018, PT X kembali merumahkan karyawan sejumlah 600 karyawan. Bahkan perselisihan muncul karena sebanyak 237 karyawan yang sudah satu tahun dirumahkan, namun belum mendapatkan pesangon. Hal ini tentu mengakibatkan kecemasan dan mengganggu motivasi kerja bagi karyawan yang masih bekerja di PT X.

Berdasarkan observasi lapangan dan wawancara dengan sarikat pekerja maupun HRD terlihat bahwa karyawan mulai kurang termotivasi untuk bekerja, mereka merasa khawatir melihat kondisi teman-temannya yang sudah diputus

hubungan kerjanya. Ketidakpastian hubungan kerja yang dialami karyawan PT X, mengakibatkan karyawan selalu bertanya-tanya terhadap tujuan dari organisasi. Karyawan tidak lagi memikirkannya untuk berprestasi dan meningkatkan motivasi kerja, yang dipikirkan oleh mereka adalah apakah mereka besok masih bekerja atau tidak.

Melihat kondisi PT X yang sedang mengalami masa pengurangan tenaga kerja maka perlu dilihat kecemasan karyawan dalam menghadapi pemutusan hubungan kerja karena adanya pengurangan tenaga kerja. Selain itu juga dapat melihat perbedaan motivasi kerja karyawan PT X.

Hasil penelitian (Kube, 2017) menyebutkan bahwa karyawan PT Hasta Ayu Nusantara memiliki kecenderungan kecemasan akan isu pemutusan hubungan kerja yang rendah sehingga tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. Selain itu hasil penelitian Gunawan (2007) menyebutkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara kecemasan akan isu pemutusan hubungan kerja dengan motivasi kerja.

Pendapat selanjutnya dikemukakan oleh Aisyah (2016) bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kebijakan pemutusan hubungan kerja dengan motivasi kerja. Artinya semakin tinggi tingkat kebijakan pemutusan kerja maka semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan.

Widodo (2017) berpendapat bahwa ada hubungan negative antara kecemasan dengan motivasi. Dimana orang dengan kecemasannya tinggi cenderung merasa khawatir, gelisah dan sulit berkonsentrasi saat dihadapkan pada situasi yang mengancam.

Motivasi berkaitan dengan orang yang dinamis dan faktor kontekstual yang mempengaruhi individu yang berkelanjutan. Motivasi individu dinyatakan dalam hal pilihan tujuan, niat perilaku, intensitas untuk mencapai tujuan dan kegigihan dalam mencapai tujuan

tersebut (Kanfer & Ackerman, 2004). Apabila orang dalam kondisi cemas, maka orang tersebut akan sulit menentukan tujuan hidupnya tersebut.

Motivasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan wajib memperhatikan dan terus meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan meningkatkan dan memberi kesempatan kepada karyawan dalam memenuhi kebutuhan karyawan dalam aktualisasi diri (Noermijati & Primasari, 2015).

Kajian yang dilakukan oleh Clarasasti & Jatmika (2017) meneliti tentang pengaruh kecemasan terhadap motivasi berprestasi pada atlet bulutangkis, menunjukkan hasil terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat kecemasan dengan motivasi berprestasi. Selanjutnya penelitian lain oleh Yuliarti, (2014) menyebutkan bahwa ada hubungan antara kecemasan menghadapi pensiun dengan semangat kerja.

Memiliki tenaga kerja yang efektif menjalankan fungsi kerjanya sangat penting bagi organisasi untuk tetap kompetitif. Motivasi karyawan sangat penting bagi keberhasilan organisasi tersebut (Jungert, Schreurs, & Osterman, 2018). Dukungan atas motivasi kerja karyawan dapat terwujud apabila kebutuhan yang ada pada setiap diri karyawan dapat terpenuhi, sehingga dapat dikatakan bahwa tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh seberapa jauh pemenuhan kebutuhan dari masing-masing karyawan. Pemenuhan kebutuhan karyawan adalah faktor penting untuk menciptakan dorongan terhadap karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik yang pada akhirnya tujuan organisasi dapat tercapai.

Omolo (2015) berpendapat bahwa motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan

bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang diinginkan.

Maslow mengembangkan teori motivasi berdasarkan kebutuhan. Maslow mengidentifikasi dan menganalisis lima kebutuhan dasar yang ia yakini mendasari semua perilaku manusia, kebutuhan ini berhubungan dengan fisiologis, rasa aman, afiliasi, harga diri dan aktualisasi diri (Maduka & Okafor, 2014)

Lebih lanjut Maduka & Okafor (2014) berpendapat bahwa motivasi merupakan proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku dan menyalurkan perilaku serta tindakan yang spesifik, dengan demikian motivasi bekerja adalah kebutuhan dan keinginan yang mendorong karyawan untuk bertindak.

Kebutuhan tingkat bawah seperti kebutuhan fisiologis dan rasa aman harus dipenuhi sebelum kebutuhan tingkat atas seperti rasa memiliki penghargaan dan aktualisasi diri. Menurut implikasi dari hirarki kebutuhan Maslow, individu harus memiliki tingkat kebutuhan yang lebih rendah dipenuhi, misalnya kondisi kerja yang aman, upah yang memadai untuk memenuhi kebutuhan diri dan keluarga dan keamanan pekerjaan sebelum mereka akan termotivasi oleh peningkatan tanggung jawab pekerjaan, status dan tugas kerja yang menantang (Ek & Mukuru, n.d. 2013).

Kecemasan merupakan rasa khawatir, takut yang tidak jelas sebabnya namun kecemasan juga merupakan kekuatan yang besar dalam menggerakkan tingkah laku, baik yang menyimpang maupun yang terganggu (Gunarsa, 2009).

Davidoff (dalam Kube, 2017), mengungkapkan kecemasan sebagai emosi yang ditandai oleh perasaan bahaya yang diantisipasi, termasuk ketegangan dan stress yang menghadang dan oleh bangkitnya saraf simpatetik. Kecemasan muncul pada awalnya dari rangsangan yang tidak menyenangkan yang diterima

oleh alat penginderaan. Informasi dari alat penginderaan berlanjut pada saraf simpatetik, sehingga memunculkan respon terhadap stimulus berupa perubahan pada kondisi psikis hingga fisik seseorang. Kecemasan (*anxiety*) adalah suatu kondisi aprehensi atau kekhawatiran tentang suatu bahaya atau hal buruk yang akan segera terjadi (Nevid, Rathus & Greene, 2009).

Atkinson (dalam Sutrisno, 2013) berpendapat bahwa kecemasan adalah emosi yang tidak menyenangkan dan ditandai dengan istilah-istilah seperti kekhawatiran, keprihatinan dan rasa takut yang kadang-kadang kita alami dalam tingkat yang berbeda. Setiap orang pasti pernah mengalami kecemasan pada saat-saat tertentu dan dengan tingkatan yang berbeda, hal ini terjadi karena individu tidak memiliki kemampuan untuk menghadapi hal yang mungkin menimpanya di kemudian hari.

Kecemasan menghadapi pemutusan hubungan kerja adalah suatu keadaan atau perasaan yang tidak menyenangkan dan bersifat subjektif yang dialami oleh individu yang akan memasuki masa berhenti bekerja. Sumbernya yang bersifat tidak jelas mengakibatkan individu merasa takut, tidak nyaman pikiraan dan perasaan bingung untuk menghadapi masa yang akan datang. Mccarthy et al., (2016) mengemukakan bahwa kecemasan kerja dapat dikelola. Oleh karena itu penting memperhatikan faktor lain sehingga kecemasan tidak berdampak buruk pada kemajuan perusahaan atau intitusi.

Motivasi bekerja di tempat kerja dapat membantu meningkatkan minat untuk terus bekerja. Selain itu keluarga juga memainkan peran penting dalam kepuasan dalam memasuki masa berhenti bekerja. Faktor pribadi juga ikut berdampak pada gaya dan perilaku koping, kami memfokuskan penelitian kami pada kemandirian diri pensiun sebagai atribut pribadi yang memengaruhi penyesuaian saat berhenti bekerja (Topa & Alcover, 2015).

Praktek pemutusan hubungan kerja yang tidak adil masih sering dilakukan oleh beberapa perusahaan. Hak-hak karyawan masih dilanggar, karyawan memperoleh kekuatan tawar-menawar kolektif yang sangat rendah, kebebasan berekspresi dari karyawan telah diambil dan mereka ditinggalkan dengan keluhan dan masalah yang tidak selesai (Madinda, 2014).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT X. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan analisa regresi linier sederhana untuk menjelaskan pengaruh kecemasan dalam menghadapi pemutusan hubungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT X. Variable bebas dalam penelitian ini adalah kecemasan menghadapi pemutusan kerja sedangkan variable terikatnya adalah motivasi kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan random sampling yaitu dilakukan pengambilan sampel secara acak. Sugiyono (2010) berpendapat bahwa tehnik random sampling digunakan bila populasi mempunyai unsur yang tidak homogen. Metode kuantitatif dipilih untuk menggali lebih dalam informasi dari subyek melalui skala kecemasan dan motivasi kerja pada karyawan.

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja dalam penelitian ini menggunakan skala motivasi kerja berdasarkan Teori Motivasi Abraham Maslow (Robbins, 2006). Aspek motivasi kerja dalam skala motivasi kerja dalam penelitian ini adalah fisiologis, rasa aman, rasa memiliki, harga diri dan aktualisasi diri. Sedangkan alat ukur yang digunakan untuk mengukur kecemasan menghadapi pemutusan hubungan kerja dalam penelitian ini menggunakan skala kecemasan menghadapi pensiun atau pengakhiran hubungan kerja berdasarkan aspek-aspek menurut (Oluseyi & Olufemi, 2015) yang meliputi keadaan yang terkait dengan perubahan tubuh, emosi dan

mental. Aspek-aspek tersebut adalah rasa gugup, ketidakpastian, kemudahan, motivasi, keyakinan dan semangat.

Kedua skala psikologi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berdasarkan skala model likert dengan 5 alternatif jawaban, yaitu: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS).

Aitem pada skala psikologi berupa penerjemahan dari indikator berperilaku guna memancing jawaban yang tidak secara langsung menggambarkan keadaan diri subjek, yang biasanya tidak disadari oleh responden yang bersangkutan (Azwar, 2015)

Aitem yang digunakan untuk mengukur Motivasi Kerja adalah sebanyak 20 aitem terdiri dari 10 aitem favorabel dan 10 aitem unfavorable. Setelah dilakukan uji validitas diperoleh 3 aitem tidak sah (valid). Kesahihan skala motivasi kerja bergerak dari rentang nilai 0,325-0,533. Koefisien Cronbach Alpha dari 17 aitem sah adalah 0,830 yang berarti skala Motivasi Kerja dapat diandalkan dalam melakukan penelitian.

Aitem yang digunakan untuk mengukur kecemasan menghadapi pensiun adalah sebanyak 23 aitem terdiri dari 12 aitem favorabel dan 11 aitem unfavorable. Setelah dilakukan uji validitas diperoleh 4 aitem tidak sah (valid). Kesahihan skala Kecemasan Menghadapi Pensiun bergerak dari rentang nilai 0,345-0,702. Koefisien Cronbach Alpha dari 19 aitem sah adalah 0,886 yang berarti skala kecemasan kerja dapat diandalkan dalam melakukan penelitian.

Analisis data menggunakan regresi linier sederhana yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecemasan terhadap motivasi kerja. Uji regresi linier sederhana adalah untuk mengetahui pengaruh

variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin kecil nilai R Square maka menunjukkan semakin lemahnya pengaruh antara kedua variabel (Nisfiannor, 2009).

Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada pengaruh antara kecemasan menghadapi pemutusan hubungan kerja dengan motivasi kerja.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji regresi linier sederhana, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pada penelitian ini nilai koefisien determinasi (R^2) menggunakan hasil perhitungan program SPSS versi 20.0 for windows dengan mengambil angka dari tabel regression model summary yaitu R Square.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji pengaruh kecemasan menghadapi pemutusan hubungan kerja terhadap motivasi kerja pada karyawan PT X. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 80 responden, namun terdapat 4 skala yang tidak lengkap diisi oleh responden dan ada 3 skala yang tidak kembali sehingga total skala yang terkumpul dan dapat diolah adalah 73.

Hasil uji validitas dan reliabilitas skala motivasi kerja diperoleh 17 item sah dengan rentang nilai 0,325-0,533. Nilai Koefisien Cronbach Alpha dari 17 aitem adalah 0,830 sehingga reliabilitas alat ukur motivasi kerja berada pada kategori sangat tinggi. Sedangkan hasil uji validitas dan reliabilitas skala kecemasan diperoleh 19 item sah dengan rentang nilai 0,325-0,533. Nilai Koefisien Cronbach Alpha dari 19 aitem adalah 0,886 sehingga reliabilitas alat ukur kecemasan berada pada kategori sangat tinggi.

Tabel 1 Koefisien Regresi Linier Sederhana

Koefisien	Koefisien Tak Terbakukan		Koefisien Terbakukan		Sig.
	B	Kesalahan	Beta	T	
1 (Konstanta)	14,045	10,861			0,119
Kecemasan	0,389	0,083	0,429	4,207	0,000

a. Peubah Gayut: Motivasi Kerja

Hasil persamaan regresi linier sederhana yang didapat $Y = 14,398 + 0,389X$. Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa konstanta sebesar 14,398 adalah motivasi kerja sebelum dipengaruhi oleh variabel kecemasan. Koefisien regresi sebesar 0,389 menunjukkan bahwa kecemasan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

Hasil uji hipotesis menggunakan analisa regresi linier sederhana memiliki nilai signifikansi yang ditunjukkan oleh variabel kecemasan adalah $0,000 < 0,05$. Sehingga variabel kecemasan memiliki

pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan perhitungan statistic menggunakan Uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 4,207 lebih besar dari t tabel $> 1,666$. Maka dapat dinyatakan secara statistik variabel kecemasan berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan kecemasan menghadapi pemutusan hubungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja diterima.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	Ringkasan Model		
		R Kuadrat	R Kuadrat Terkorelasi	Kesalahan Tafsiran
1	0,518a	0,268	0,247	7,419

a. Prediktor: (Konstan), Kecemasan

Dari hasil koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) pada kolom *R Square* sebesar 0,268. Nilai koefisien determinasi tersebut 0,268 atau 26,8% variabel kecemasan menghadapi pemutusan hubungan kerja memengaruhi motivasi kerja karyawan dan sisanya 73,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa kecemasan menghadapi pemutusan hubungan kerja berpengaruh pada motivasi kerja karyawan PT X Salatiga. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini yang menyebutkan bahwa kecemasan menghadapi pensiun berpengaruh terhadap motivasi kerja

karyawan dan karyawan PT X Salatiga dinyatakan diterima. Hal ini disebabkan karena kondisi PT X pada saat ini sedang mengalami perubahan organisasi dan kepemimpinan, sehingga karyawan merasa dalam kondisi ketidakpastian. Karyawan memiliki kecemasan yang tinggi terhadap situasi perusahaan yang tidak pasti sehingga memengaruhi motivasi kerja karyawan. Hal ini diduga disebabkan oleh aspek semangat dan motivasi pada karyawan.

Kemungkinan aspek semangat yang dimiliki karyawan menggambarkan keadaan kewaspadaan tinggi yang timbul dari ketidakpastian. Kajian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yoane, 2013) yang juga menemukan bahwa karyawan yang memiliki kecemasan kerja yang tinggi, juga sekaligus memiliki

motivasi dan semangat kerja yang meningkat.

Selain itu sumbangan aspek semangat berperan bagi karyawan terkait dengan kekuatan yang mendorong seseorang untuk terus berjuang melanjutkan hidupnya. Kecemasan menghadapi pemutusan hubungan kerja membuat mereka sebagai pribadi yang pada umumnya sebagai tulang punggung keluarga, semakin bersungguh-sungguh bekerja, karena khawatir bila tidak bersungguh-sungguh bekerja mereka akan segera terkena pemutusan hubungan kerja. Dengan demikian, karyawan yang mengalami kecemasan berusaha tetap semangat, karena kekhawatiran karyawan menghadapi pemutusan hubungan kerja, membuat mereka berusaha mencegah agar tidak mengalami pemutusan hubungan kerja. Karyawan melakukan penyesuaian diri terhadap situasi yang ada dengan cara bersemangat dalam bekerja untuk menumbuhkan rasa aman. Rasa aman berdasar teori kebutuhan Maslow ini, akan semakin meningkatkan motivasi bekerja. Melihat situasi perusahaan yang sudah tidak pasti beberapa karyawan sudah mulai menjalankan aktivitas lain seperti menjadi driver ojek online. Kebutuhan dasar seseorang menjadi terpenuhi dan karyawan juga merasa aman sehingga karyawan makin termotivasi dalam bekerja.

Sedangkan aspek motivasi berperan dalam menggerakkan atau mengarahkan karyawan dalam berperilaku untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Karyawan menunjukkan kurang pengetahuan mengenai persiapan masa tidak bekerja mereka, hal ini dikarenakan sebagian besar dari mereka kurang memiliki ketrampilan yang dapat menunjang masa tidak bekerja mereka yang berguna sebagai bentuk penyesuaian diri ketika masa tidak bekerja tiba. Salah satu penyebab kurangnya ketrampilan dalam menghadapi masa pemutusan hubungan kerja adalah tidak adanya

fasilitas berupa pelatihan persiapan menghadapi berhenti bekerja di PT X Salatiga. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hakim, 2017) perencanaan persiapan pensiun yang dimiliki oleh pegawai berdampak terhadap berkurangnya rasa kekhawatiran dalam menghadapi masa pensiun. Para pegawai yang telah mengikuti pembekalan memahami akan kondisi dan hak yang diterimanya setelah tidak berkerja serta memperoleh pemahaman ketentuan pemutusan hubungan kerja sehingga membuka wacana bagi pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pembekalan persiapan menghadapi masa tidak bekerja penting dilakukan oleh perusahaan, karena hal ini juga sekaligus memudahkan mereka mengawal masa depannya yang berada dalam ketidakpastian, agar motivasi kerja karyawan dalam bekerja tetap terjaga.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, S. (2016). Pengaruh Kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja Pada Karyawan Tambang Batu Bara. 4(4), 838-848.
- Azwar, S. (2015). Penyusunan Skala Psikologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajat.
- Clarasasti, E. I., & Jatmika, D. (2017). Pengaruh Kecemasan Berolahraga terhadap Motivasi Berprestasi Atlet Bulutangkis Remaja di Klub J Jakarta. *Humanitas (Jurnal Psikologi)*, 1(2), 121.
<https://doi.org/10.28932/humanitas.v1i2.421>
- Ek, K., & Mukuru, E. (n.d.). Effect of Motivation on Employee Performance In Public Middle Level Technical Training Institutions In Kenya.
- Gunawan, A. (2007). Hubungan antara kecemasan terhadap isu.
- Hakim, S. N. (2017). Perencanaan Dan Persiapan Menghadapi Masa Pensiun. *Warta LPM*, 10(1), 96-109.
<https://doi.org/10.23917/warta.v10i1.3217>
- Jungert, T., Schreurs, B., & Osterman, U. (2018). How Colleagues Can Support Each Other s Needs and Motivation: An Intervention on Employee Work Motivation. 67(1), 3-29.
<https://doi.org/10.1111/apps.12110>
- Kanfer, R., & Ackerman, P. L. (2004). Aging, Adult Development, and Work Motivation. *The Academy of Management Review*, 29(3), 440.
<https://doi.org/10.2307/20159053>

- Kube, B. A. (2017). Hubungan Antara Kecenderungan Kecemasan Akan Isu Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Dengan Motivasi Kerja. *Psikoborneo*, 5(1), 94-103.
- Madinda, A. S. (2014). Unfair Termination of Employment at Workplaces (The Case of Tanzania). *International Journal of Emerging Trends in Science and Technology*, 1(5), 764-769.
- Maduka, C. E., & Okafor, O. (2014). Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 2(7), 137-147. Retrieved from www.arcjournals.org
- Mccarthy, J. M., Trougakos, J. P., Cheng, B. H., Mccarthy, J. M., Trougakos, J. P., & Cheng, B. H. (2015). Journal of Applied Psychology Are Anxious Workers Less Productive Workers? It Depends on the Quality of Social Exchange Are Anxious Workers Less Productive Workers? It Depends on the Quality of Social Exchange. *Journal of Applied Psychology*, 101(2), 279-291. <https://doi.org/10.1037/apl0000044>
- Nisfiannor, M. (2009). *Pendekatan Statistika Modern: Untuk Ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Noermijati, N., & Primasari, D. (2015). The effect of job stress and job motivation on employees' performance through job satisfaction (A study at PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Surabaya - Gempol branch). *Journal of Economics, Business & Accountancy Ventura*, 18(2), 231. <https://doi.org/10.14414/jebav.v18i2.450>
- Oluseyi, A. E., & Olufemi, O. O. (2015). Development and Validation of Retirement Anxiety Scale for Secondary School Teachers in Osun State, Nigeria. *International Journal of Psychological Studies*, 7(2). <https://doi.org/10.5539/ijps.v7n2p138>
- Omolo, P. A. (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *International Journal of Human Resource Studies*, 5(2), 87. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v5i2.7504>
- Robbins, S. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks, Kelompok Gramedia.
- Sohail, A., Safdar, R., Saleem, S., Ansar, S., & Azeem, M. (2014). Effect of Work Motivation and Organizational Commitment on Job Satisfaction: (A Case of Education Industry in Pakistan). *Global Journal of Management And Business Research*, 14(6), 41-46. Retrieved from <https://journalofbusiness.org/index.php/GJMBR/article/view/1320>
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2013). dan Kecemasan Pegawai Menghadapi Masa Pensiun. 2(1).
- Topa, G., & Alcover, C. M. (2015). Psychosocial factors in retirement intentions and adjustment: A multi-sample study. *Career Development International*, 20(4), 384-408. <https://doi.org/10.1108/CDI-09-2014-0129>
- Widodo, S. A. (2017). Analisis faktor tingkat kecemasan, motivasi dan prestasi belajar mahasiswa. 01(01), 67-77.
- Yoane, H. E. (2013). Perbedaan Motivasi Kerja Ditinjau dari Tingkat Kecemasan Menghadapi Kemungkinan PHK.
- Yuliarti, V. (2014). Hubungan Antara Kecemasan Menghadapi Pensiun Dengan Semangat Kerja Pada Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Surabaya. 000.