

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Tinjauan Teori**

##### **Tinjauan teori tentang motivasi kerja**

###### **A.1 Pengertian Motif dan Motivasi**

Motif sebagai perangsang keinginan (want) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai dan juga membedakan pengertian keinginan (want) dan kebutuhan (need) bahwa keinginan (want) dari setiap orang berbeda karena dipengaruhi oleh selera, latar belakang dan lingkungannya, sedangkan kebutuhan (needs) semua orang adalah sama.(Hasibuan, 2000:96)

(Morgan, 1986), menjelaskan motif sebagai berikut:

*Motives are inferences from observations of behavior. They are powerful tools for the explanation of behavior, and they allow us to make predictions about future behavior.*

(bahwa motif adalah kesimpulan dari observasi perilaku, motif adalah alat yang sangat kuat untuk menjelaskan perilaku, dan motif memberikan kita prediksi tentang bakal perilaku).(Morgan, 1986:205)

(Saleh dan Nisa, 2006), menjelaskan motif sebagai sesuatu yang ada dalam diri seseorang yang mendorong orang tersebut untuk bersikap dan bertindak guna mencapai tujuan tertentu. Motif dapat berupa kebutuhan dan cita-cita dan merupakan tahap awal dari proses motivasi sehingga motif baru merupakan tahap

awal dari proses motivasi sehingga motif baru merupakan suatu kondisi intern atau disposisi (kesiapsiagaan) saja yang melatarbelakangi individu untuk berbuat untuk mencapai tujuan tertentu.

Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. (Munandar, 2001)

Menurut Morgan (1986), motivasi adalah:

*Motivation are refer to the driving and pulling forces which result in persistent behavior directed toward particular goals.*

(bahwa motivasi itu berkenaan dengan penggerak / pendorong dan penarikan kekuatan yang mana dalam perilaku yang gigih ke arah tujuan tertentu) (Morgan, 1986).

Yuwono (2005), menjelaskan motivasi sebagai suatu proses yang membangkitkan, mengarahkan dan menjaga/ memelihara perilaku manusia agar terarah pada tujuan. Motivasi mempunyai tiga komponen yakni: komponen pertama adalah arousal yakni sesuatu yang membangkitkan. Hal ini berkaitan dengan dorongan (drive) atau energi (energy) dibalik perilaku. Komponen kedua adalah direction, arah tindakan yang diambil. Kompenen yang ketiga adalah maintenance yakni seberapa lama seseorang akan bertahan pada pilhan yang dibuatnya untuk mencapai tujuan tersebut. (Yuwono, et.al)

Menurut (Saleh dan Nisa, 2006) bahwa apabila sutu kebutuhan dirasakan mendesak untuk dipenuhi maka motif dan daya penggerak menjadi aktif, motif

yang telah menjadi aktif inilah yang disebut motivasi. Motivasi itu sendiri adalah sefala sesuatu yang menjadi pendorong tingkahlaku yang menuntut dan mendorong seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidup.

(Saleh dan Nisa, 2006) menjelaskan bahwa motivasi memiliki tiga komponen pokok:

1. Menggerakkan. Dalam hal ini motivasi menimbulkan kekuatan pada individu membawa seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu. Misalnya kekuatan dalam hal ingatan, respon-respon efektif dan kecenderungan mendapat kesenangan.
2. Mengarahkan. Berarti motivasi menimbulkan tingkahlaku dengan demikian ia menyediakan suatu orientasi tujuan tingkahlaku individu terhadap sesuatu.
3. Menopang. Maksudnya motivasi digunakan untuk menjaga dan menopang tingkahlaku, lingkungan sekitar harus menguatkan intensitas dan arah orongan-dorongan dan kekuatan-kekuatan individu.

*American psychological association* menjelaskan motivasi sebagai kecenderungan (suatu sifat yang merupakan pokok pertentangan) dalam diri seseorang yang membangkitkan topangan dan mengarahkan tindak-tanduknya. Motivasi meliputi faktor kebutuhan biologis dan emosional yang hanya diduga dari pengamatan tingkahlaku manusia. Motivasi sangat erat keterkaitannya dengan pemenuhan kebutuhan seseorang yang nampak dari perilaku atau aktivitas seseorang dalam ruang lingkup masyarakat maupun organisasi (Hasibuan, 2000 hal. 215).

Motivasi sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Orang yang bekerja dengan motivasi yang tinggi akan merasa senang dan mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya. Seorang pekerja akan lebih berusaha untuk memperoleh hasil yang maksimal dengan semangat yang tinggi dalam mengembangkan tugas dan dirinya. (Anoraga. P, 2005)

Menurut J.Moskowits (2000), bahwa motivasi secara umum didefinisikan sebagai inisiasi dan pengarahan tingkah laku dan pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku. Motivasi merupakan suatu model dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing. Karyawan diharapkan mampu bekerja sesuai target yang diinginkan oleh perusahaan dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab.

Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Motivasi itu tampak dalam dua segi berbeda yakni: pertama, dilihat dari segi aktif/dinamis, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan, mengerahkan, dan mengarahkan daya serta potensi tenaga kerja, agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Kedua, dilihat dari segi pasif/statis, motivasi akan nampak sebagai kebutuhan sekaligus juga sebagai perangsang untuk dapat menggerakkan, mengerahkan dan mengarahkan potensi serta daya kerja manusia tersebut kearah yang diinginkan. (Hasibuan, 2000)

## **A.2 Pengertian Motivasi Kerja**

Anoraga (2005), menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah bidang pengkajian manajemen yang banyak melibatkan aspek-aspek psikologis. Motivasi lebih banyak menjelaskan terjadinya perilaku orang-orang yang didorong oleh kondisi psikologis yang ada pada diri mereka masing-masing. Motivasi dapat memunculkan dorongan untuk bekerja dengan baik, kesadaran dalam menunaikan tugas, rasa tanggung jawab dan berupaya untuk meningkatkan prestasi bagi para karyawan. (Anoraga. P, 2005)

Menurut Anoraga (2005), bahwa perusahaan yang baik pada umumnya membutuhkan orang yang bekerja dengan motivasi yang tinggi. Ada perbedaan antara orang yang bermotif untuk bekerja dengan orang yang bekerja dengan motivasi tinggi. Orang yang bermotif untuk bekerja, ia bekerja hanya karena harus memenuhi kebutuhan-kebutuhannya yang vital bagi diri dan keluarganya seperti mendapatkan jaminan kesehatan dan hari tua, status ataupun untuk memperoleh pergaulan yang menyenangkan. Baginya pekerjaan yang menyenangkan dan menarik belum tentu akan memberikan kepuasan baginya dalam menjalankan tugas-tugasnya. (Anoraga. P, 2005)

Anoraga (2005), menjelaskan bahwa orang yang bekerja dengan motivasi yang tinggi adalah orang yang merasa senang dan mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya. Seorang pekerja akan lebih berusaha untuk memperoleh hasil yang maksimal dengan semangat yang tinggi serta selalu berusaha mengembangkan tugas dan dirinya. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja sesuai dengan tujuan organisasi. (Anoraga. P, 2005)

Menurut Anoraga (2005), bahwa perusahaan yang baik pada umumnya membutuhkan orang yang bekerja dengan motivasi yang tinggi. Ada perbedaan antara orang yang bermotif untuk bekerja dengan orang yang bekerja dengan motivasi yang tinggi. Orang yang bermotif untuk bekerja, ia bekerja hanya karena harus memenuhi kebutuhan-kebutuhannya yang vital bagi diri dan keluarganya seperti mendapatkan jaminan kesehatan dan hari tua, status ataupun untuk memperoleh pergaulan yang menyenangkan. Baginya pekerjaan yang menyenangkan dan menarik belum tentu akan memberinya kepuasan baginya dalam menjalankan tugas-tugasnya. (Anoraga. P, 2005)

Anoraga (2005), menjelaskan bahwa orang yang bekerja dengan motivasi yang tinggi adalah orang yang merasa senang dan mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya. Seorang pekerja akan lebih berusaha untuk memperoleh hasil yang maksimal dengan semangat tinggi serta selalu berusaha mengembangkan tugas dan dirinya. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja sesuai dengan tujuan organisasi. (Anoraga. P, 2005)

Siagian (2012), menjelaskan motivasi kerja adalah perasaan ikut serta, cara pendisiplinan yang manusiawi, pemberian penghargaan atas tugas atau yang baik, kesetiaan pimpinan pada karyawan, promosi dan keamanan kerja. Motivasi kerja karyawan akan meningkat seiring dengan pelaksanaan kebijakan perusahaan yang mampu memberikan rasa aman, dan adil bagi karyawannya. perusahaan harus mampu mengetahui persoalan dan keinginan dari para karyawannya agar tujuan organisasi dapat tercapai. (Siagian, S, 2012)

Hasibuan (2000), menjelaskan bahwa motivasi kerja sebagai hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi kerja merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk bisa meningkatkan motivasi pegawai diperlukan adanya lingkungan kerja yang nyaman, aman, bergairah dan sikap saling terbuka antar pegawai didalamnya. Karena dengan motivasi kerja yang tinggi pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga berdampak pada sikap percaya pada organisasi (Hasibuan, 2000).

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 tercapainya hasil yang optimal yang sesuai dengan tujuan organisasi.

### **A.3 Teori Motivasi Kerja**

Teori motivasi kerja dalam penelitian ini berdasarkan pada teori kebutuhan (need Theory). Abdul Rahman Saleh dan Yunita Falea Nisa (2006), menjelaskan teori kebutuhan dimunculkan oleh seorang behavioris Henry Murray. Dua teori yang dibangun berdasarkan gagasan Murray dapat diaplikasikan secara spesifik pada psikologi industri dan organisasi adalah teori hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow dan teori pencapaian motivasi dari David Mc Clelland.

## 1. Maslow Need Hierarchy Theory

Maslow, telah mengembangkan teorinya lebih dari 25 tahun terakhir dari kehidupannya. Berawal dari tahun 1940-an tetapi itu hanya akhir dari periode dimana ia mulai menulis tentang aplikasi khusus ada organisasi. Menurut Maslow, bahwa seseorang termotivasi oleh lima kebutuhan umum yang diklarifikasikan kedalam *Deficiency Needs* dan *Growth Needs*:

### a) *Deficiency needs*

- a. Fisiologis (*Physiological*): merupakan kebutuhan yang paling mendasar yang terpusat pada kebutuhan untuk mempertahankan diri (*survive*) seperti: oksigen, makanan, minuman, tidur, dll.
- b. Keamanan dan rasa aman (*Safety and Security*): kebutuhan pada tahap kedua ini berkaitan dengan kemandirian dan rasa aman seseorang secara fisik maupun emosi. Kebutuhan ini meliputi keinginan akan stabilitas, keteraturan, bebas dari ancaman, dll
- c. Cinta dan penerimaan (*Love and Acceptance*): kebutuhan yang berkaitan dengan keinginan seseorang untuk diterima oleh orang lain, bersahabat dan dicintai. Dalam organisasi berupa kebutuhan untuk berinteraksi dengan teman sekerja.

### b) *Growth needs*

- a. Harga diri dan ego (*Esteem and Ego*): kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain. Dalam organisasi berupa kebutuhan untuk memperoleh status yang tinggi dan dikenali sebagai seseorang yang berhasil.

- b. Aktualisasi diri (*Self Actualization*): kebutuhan untuk dapat mengembangkan bakat yang dimiliki, karir, dll.

## 2. Mc Clelland's Achievement Motivation Theory

Menurut (Hasibuan, 2000), teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi ini dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan-dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang tersedia. Energi ini akan dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong oleh :

- a. Kekuatan motif dan kebutuhan dasar yang terlibat
- b. Harapan keberhasilannya
- c. Nilai insentif yang terletak pada tujuan

Dalam teori Mc Clelland's, hal-hal yang memotivasi seseorang adalah:

- a. Kebutuhan akan prestasi (*Need for Achievement/n Ach*)

Kebutuhan akan prestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Karena itu n Ach ini akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal.

- b. Kebutuhan akan afiliasi (*Need for affiliation / n Af*)

Kebutuhan akan afiliasi ini menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang sebab setiap orang menginginkan :

1. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia hidup dan bekerja
2. Kebutuhan akan perasaan dihormati

3. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal
4. Kebutuhan akan perasaan ikut serta
5. Kebutuhan akan kekuasaan (*Need for power/ n Pow*)

Kebutuhan akan kekuasaan ini yang merangsang dan memotivasi gairah kerja seseorang serta mengarahkan semua kemampuan demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik.

#### **A.4 Faktor- faktor yang mempengaruhi motivasi kerja**

Al-Ghiffari (2006), menjelaskan ada beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan (Al-Ghiffari. A, 2006). Berdasarkan beberapa hasil penelitian oleh pakar manajemen manusia yaitu:

1. Rasa aman dalam bekerja
2. Gaji yang adil dan kompetitif
3. Lingkungan kerja yang menyenangkan
4. Penghargaan atas prestasi kerja
5. Perlakuan yang "fair" dari manajemen
6. Keterlibatan dalam pembuatan keputusan
7. Pekerjaan yang menarik dan menantang
8. Kelompok dan rekan-rekan kerja yang menyenangkan
9. Kejelasan akan standar keberhasilan dan output yang diharapkan
10. Rasa bangga terhadap pekerjaan dan organisasi

Anoraga (2005), menjelaskan bahwa motivasi kerja seseorang dapat dipengaruhi atas beberapa hal sebagai berikut:

1. *Job Security* (keamanan kerja)

Dimana karyawan menganggap bahwa pekerjaan yang dipegangnya merupakan pekerjaan yang aman dan tetap. Jadi bukan pekerjaan atau jabatan atau tugas yang mudah digeser-geser, diganti, diganti dan lain sebagainya. Adnya kemungkinan bahwa karyawan dapat dirumahkan, diberhentikan, digeser sewaktu-waktu, merupakan faktor pertama yang mengurangi ketenangan dan kegairahan kerja seseorang.

2. *Opportunities for Advancement* (kesempatan untuk mendapatkan kemajuan)

Faktor ini menjadi penting karena bertalian dengan kebutuhan manusia untuk mendapatkan penghargaan, perhatian terhadap dirinya dan juga prestasinya.

3. Kondisi kerja yang menyenangkan

Suasana lingkungan kerja yang harmonis, tidak tegang, tidak suram atau tidak menimbulkan rasa asing merupakan syarat bagi timbulnya gairah kerja

4. *Good Working Companion* atau rekan kerja yang baik

Hubungan sosial yang ada antar karyawan merupakan faktor yang cukup penting untuk dapat menimbulkan kegairahan atau motivasi kerja.

5. Kompensasi atau gaji atau imbalan

Faktor ini walaupun pada umumnya tidak menempati urutan paling atas tetapi masih merupakan faktor yang mudah mempengaruhi ketenangan dan kegairahan atau motivasi kerja.

## **B. Kecemasan**

### **B.1 Pengertian Kecemasan**

Kecemasan yang merupakan salah satu dari emosi manusia yang mendasar dapat dipandang melalui berbagai definisi. Jeffrey S. Nevid,dkk (2003) menjelaskan bahwa kecemasan adalah suatu keadaan apprehensi atau keadaan khawatir yang mengeluhkan bahwa sesuatu yang buruk akan segera terjadi. (Nevid,J.S, 2003 hal. 164)

Kecemasan menurut Chaplin (1989) merupakan suatu perasaan yang berisikan ketakutan dan keprihatinan mengenai masa-masa mendatang tanpa sebab khusus untuk ketakutan tersebut. (Chaplin, 2004 hal. 32)

Bandura (1986) menyatakan bahwa kecemasan merupakan kondisi dari inefficacy atau situasi yang berpotensi untuk terjadi dan mengarah pada perilaku menghindar. (Bandura, 1994 hal. 368)

Menurut Stuart and Sunden (1998) kecemasan adalah respon emosional yang tidak menentu terhadap suatu obyek yang tidak jelas. Kecemasan juga memiliki orientasi masa depan, seseorang mungkin memiliki bayangan bahwa ada bahaya yang mengancam dalam suatu obyek. Ia melihat gejala itu sehingga ia merasa cemas. Kecemasan ini dibutuhkan agar individu dapat mempersiapkan diri menghadapi peristiwa buruk yang mungkin akan terjadi. (Stuart, 1998 hal. 175)

Dari beberapa uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kecemasan adalah perasaan yang tidak menentu yang dialami oleh seseorang yang dapat berupa perasaan khawatir, ketakutan dan ketegangan. Biasanya individu tidak mengetahui

dengan jelas obyek penyebab kecemasannya sehingga ia tidak dapat berpikir mengenai cara mengatasinya.

## **B.2 Kategori Kecemasan**

Freud membagi kecemasan menjadi dua kategori yang utama, yaitu:

1. Circumstantial anxiety, kecemasan ini ditandai oleh gejala yang muncul yang diakibatkan karena kejadian, keadaan, dan peristiwa yang penuh tekanan, misalnya masalah dalam hubungan (bertengkar atau putus hubungan dengan pasangan), perubahan dalam karier (kehilangan pekerjaan atau mendapat promosi), kehilangan orang tercinta dan stress dalam proses belajar.
2. Chronic anxiety, kecemasan tipe ini memiliki gejala yang datang dan pergi dalam rentang waktu tertentu (misalnya dari beberapa bulan sampai satu tahun atau dari beberapa bulan sampai beberapa tahun). Contohnya adalah jika seseorang memiliki gejala yang datang dan pergi sepanjang tahap kehidupan mereka (gejala paling awal terjadi di usia 4 tahun) dan kecemasan terus dirasakan selama hidupnya.

Lahey & Ciminero (1980:192-195), menyebutkan jenis-jenis kecemasan berdasarkan sifatnya adalah :

1. Kecemasan bersifat afersif

Kecemasan merupakan pengalaman yang tidak menyenangkan sehingga orang yang mengalaminya dengan intensitas tinggi biasanya berusaha keras untuk mengurangi atau menghindari kecemasan dengan menghindarkan diri dari berbagai stimulus yang dapat menghasilkan kecemasan.

## 2. Kecemasan bersifat mengganggu

Kecemasan dapat menjadi pengalaman yang menunggu kemampuan kognitif dan motorik.

## 3. Kecemasan bersifat psikofisiologis

Kecemasan berkaitan dengan pengalaman yang melibatkan aspek psikologis dan biologis, artinya selama periode kecemasan berlangsung terjadi perubahan-perubahan dalam pola perilaku atau perubahan psikologis dan gejala-gejala fisiologis.

Kecemasan oleh Spielberger (1986:127) dibedakan menjadi dua, yaitu:

### 1. Kecemasan situasional (State anxiety)

Kecemasan ini muncul beserta gejala-gejalanya pada situasi tertentu dan gejala itu akan terus tampak selama situasi tersebut masih ada.

### 2. Kecemasan dasar (trait anxiety)

Kecemasan ini merupakan kondisi individual yang relatif tidak berubah, dipandang sebagai suatu keadaan yang menetap pada individu (a personality characteristic) yang didalamnya mengandung pengertian adanya kecenderungan untuk menjadi cemas dalam menghadapi berbagai situasi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat dua jenis kecemasan yaitu yang dapat berubah-ubah dan yang menetap. Dalam kecemasan yang dapat berubah-ubah individu mengalami kecemasan jika obyek atau peristiwa yang memang dapat menimbulkan kecemasan, sedangkan dalam kecemasan yang menetap individu selalu merasa cemas dalam situasi apapun.

Dalam penelitian ini, jenis kecemasan dibatasi pada kecemasan yang berupa state anxiety karena menunjukkan bahwa kecemasan yang ada dalam diri individu memiliki intensitas dan fluktuasi yang bervariasi tergantung pada situasi yang dihadapi.

### **B.3 Tingkat kecemasan**

Tingkat kecemasan oleh Stuart and Sundeen (1998:129) dibedakan menjadi tiga, yaitu:

#### **1. Kecemasan Ringan**

Berhubungan dengan ketegangan akan peristiwa kehidupan sehari-hari. Pada tingkat ini lahan persepsi melebar dan individu akan berhati-hati dan waspada. Gejala-gejala yang nampak adalah: merasa rendah diri, lekas marah, takut terhadap hal-hal yang akan datang, merasa khawatir, merasa tidak aman, tidak dapat memusatkan perhatian/sukar berkonsentrasi.

#### **2. Kecemasan sedang**

Pada tingkat ini lahan persepsi terhadap lingkungan menurun, individu lebih memfokuskan pada hal penting saat itu dan mengesampingkan hal lain, Gejala-gejala yang nampak adalah:

##### **a. Respon Fisiologis**

Sering nafas pendek, nadi dan tekanan darah naik, mulut kering, anorexia, diare/ konstipasi, gelisah.

b. Respon Kognitif

Lapang persepsi menyempit, rangsang luar tidak mampu diterima, berfokus pada apa yang menjadi perhatiannya.

c. Respon perilaku dan emosi

Gerakan tersentak-sentak / meremas tangan, bicara banyak dan lebih cepat, susah tidur, perasaan tidak aman.

d. Kecemasan Berat

Mengurangi lahan persepsi seseorang sehingga seseorang cenderung untuk memusatkan pada sesuatu yang terinci dan spesifik dan tidak dapat berfikir tentang hal lain. Semua perilaku ditunjukkan untuk mengurangi ketegangan.

Pada kecemasan berat lahan persepsi menjadi sangat sempit kemudian tidak mampu berfikir, gejala-gejala yang nampak adalah: persepsi menjadi terganggu, perasaan takut dan terancam meningkat, komunikasi menjadi terganggu, mengalami peningkatan tanda-tanda vital lebih dramatis, diare, palpitasi, nyeri dada, muntah.

Pada penelitian ini tingkat kecemasan dibatasi pada tingkat kecemasan ringan karena berhubungan dengan ketegangan akan peristiwa kehidupan sehari-hari.

#### **B.4 Penyebab timbulnya kecemasan**

Sumber kecemasan yang bersifat internal berasal dari dalam diri individu, tidak memiliki keyakinan akan kemampuan diri dapat menimbulkan kecemasan. Sedangkan sumber kecemasan yang bersifat eksternal berasal dari lingkungan.

Perubahan yang terjadi pada lingkungan yang terjadi secara cepat dapat menimbulkan rasa ketidaknyamanan dalam diri, hal inilah yang dapat memicu timbulnya kecemasan.

Hurlock (1999:430) menjelaskan, setiap situasi yang menagancam keberadaan organisme akan dapat menimbulkan kecemasan, diantaranya adalah konflik dan berbagai jenis frustasi, ancaman keselamatan, ancaman terhadap self esteem, serta tekanan untuk bertindak diluar batas kemampuannya

Meichnenbaum (1997:103) menekankan pada faktor kognitif sebagai penyebab timbulnya kecemasan. Harapan yang salah terhadap suatu peristiwa atau keadaan akan menyebabkan penilaian yang salah sehingga manusia akan merasakan kecemasan.harapan-harapan yang salah itu adalah sebagai berikut :

1. Membesar-besarkan kemungkinan terjadinya peristiwa yang berbahaya.
2. Membesar-besarkan resiko dari peristiwa yang ditakuti.
3. Meremehkan kemampuan diri dalam mengatasi masalah.
4. Meremehkan kemauan orang lain untuk membantu kita (Carlson and Hatfield, 1992:457)

Sedangkan faktor - faktor penyebab timbulnya kecemasan dapat digolongkan menjadi :

1. Faktor kognitif

McMahon (1986:559-560), menyatakan bahwa kecemasan dapat timbul sebagai akibat dari antisipasi harapan akan situasi yang menakutkan dan pernah menimbulkan rasa sakit. Pendapat ini menekankan pada faktor ingatan. Bila seseorang pernah mengalami situasi yang menimbulkan rasa sakit maka

apabila ia dihadapkan pada peristiwa yang sama ia merasakan kecemasan sebagai reaksi atas adanya bahaya.

## 2. Faktor lingkungan

Menurut Slavson (1987:158), salah satu penyebab munculnya kecemasan adalah dari adanya hubungan-hubungan dan ditentukan langsung oleh kondisi-kondisi, adat istiadat dan nilai-nilai dalam masyarakat. Kecemasan dalam kadar berat dirasakan sebagai akibat perubahan sosial yang amat cepat, dimana tanpa persiapan yang cukup seseorang tiba-tiba saja sudah dilanda perubahan dan terbenam dalam situasi-situasi baru yang terus menerus berubah. Dimana perubahan ini merupakan peristiwa yang mengenai seluruh lingkungan kehidupan, maka seseorang akan sulit membebaskan dirinya dari pengalaman yang mencemaskan.

## 3. Faktor proses belajar

Menurut Phares (1984:456), kecemasan timbul sebagai akibat dari proses belajar. Manusia mempelajari respon terhadap stimulus yang memperingatkan adanya peristiwa berbahaya dan menyakitkan yang akan segera terjadi.

### **B.5 Gejala-gejala Kecemasan**

Untuk mengetahui apakah seseorang mengalami kecemasan dapat dilihat melalui gejala-gejalanya. Maramis (2004:107), 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 pernapasan, 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.

## **C.1 Pemutusan Hubungan Kerja**

### **C.1 Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)**

PHK merupakan 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.(Dwiyanti, 2002) 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 (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 dielakkan ketika masalah yang dihadapi tidak diemukan jalan penyelesaiannya untuk tetap mempertahankan para pekerja atau karyawannya.

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 seseorang apabila ia kepala keluarga adalah peristiwa yang tidak diharapkan. Pekerja akan mengalami kekhawatiran akan masa depan diri dan keluarganya.

## **C.2 Jenis - Jenis PHK**

Manullang mengemukakan bahwa istilah pemutusan hubungan kerja dapat memberikan beberapa pengertian yaitu:

### *1. Termination*

Yaitu putusnya hubungan kerja karena selesaiya atau berakhirnya kontrak kerja yang telah disepakati. Berakhirnya kontrak bilamana tida terdapat kesepakatan antara karyawan dengan manajemen, maka karyawan harus meninggalkan pekerjaanya. Perusahaan dapat memberhentikan karyawannya tanpa adanya masalah selama sesuai dengan perjanjian kerja.

## 2. *Dismissal*

Yaitu putusnya hubungan kerja karena karyawan melkukan tindakan pelanggaran disiplin yang telah ditetapkan. Misalnya: karyawan melakukan kesalahan-kesalahan, seperti mengkonsumsi alkohol atau obat-obat psikotropika, madat, 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 cukp dioperasikan oleh satu atau dua orang untuk menggantikan sejumlah tenaga kerja. Pengusaha melakukan tindakan ini untuk alasan efisiensi kerja dan berdampak pada pengangguran tenaga kerja.

## 4. *Retrenchment*

Yaitu pemutusan hubungan kerja yang dikaitkan dengan masalahmasalah ekonomi, sperti resesi ekonomi dan masalah pemasaran. Perusahaan tidak mampu lagi untuk memberikan upah kepada karyawanya karena sulitnya pemasaran dan membengkaknya biaya operasional perusahaan tanpa diimbangi oleh pendapatan yang diterima. Perusahaan tidak ada pilihan selain untuk mem-PHK-kan karyawanya.

Pemutusan hubungan keja diluar konteks pensiun dibedakan menjadi 3 kategori, yaitu *Layoff*, *Out-placement* dan *discharge*. (Flippo, 1984 hal. 212)

1. *Layoff* ialah kegiatan pemutusan hubungan kerja dimana ketika seseorang 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.
2. *Out-placement* ialah kegiatan pemutusan hubungan kerja disebabkan perusahaan ingin mengurangi karyawan yang formansinya 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 dimasa 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.
3. *Discharge* kegiatan ini merupakan kegiatan yang menimbulkan perasaan paling tidak nyaman diantara 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 ditempat atau perusahaan lain.

### **C.3 Faktor – faktor penyebab PHK**

Hasibuan (2005), mengatakan bahwa pemberhentian karyawan dapat terjadi oleh berbagai sebab berikut :

#### 1. Peraturan perundang – undangan yang berlaku

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

#### 2. 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.

#### 3. 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.

#### 4. Pensiun

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

##### a. Kontrak kerja telah berakhir

- b. Meninggal dunia
- c. Perusahaan dilikuidasi

Berbagai jenis PHK dapat diklasifikasikan menurut faktor-faktor penyebab PHK. Manullang (2006) menjelaskan berbagai faktor penyebab PHK yaitu:

1. PHK bisa terjadi bila pihak butuh tidak dapat melakukan kewajibannya. Juga jika terjadi pelanggaran-pelanggaran terhadap peraturan dan tata tertib perusahaan atau janji yang telah dibuat oleh buruh.
2. PHK pada masa percobaan (kontrak) yang meliputi:
  - a. PHK dapat juga terjadi pada buruh pada masa percobaan, dimana buruh dianggap tidak mampu untuk bekerja sesuai dengan tugasnya.
  - b. PHK pada masa percobaan juga dapat terjadi dengan kehendak sendiri karena merasa tidak cocok dengan pekerjaannya. Namun hal ini jarang terjadi.
3. PHK juga bisa terjadi karena buruh dengan kehendak sendiri minta berhenti dari pekerjaannya karena alasan pribadi misalnya alasan pindah kerja, transmigrasi, mengikuti suami atau isteri dan lain-lain.
4. PHK dapat pula terjadi karena berakhirnya kontrak kerja yang dibuat oleh pihak pengusaha dan buruh atau karyawan. Kontrak kerja ini banyak dilakukan untuk jenis pekerjaan borongan seperti kontraktor, perusahaan penebangan kayu, pengeboran minyak dan lain-lain. Setelah proyek selesai dengan sendirinya hubungan kerja juga berakhir sesuai dengan isi kontak yang ditandatangani bersama antara buruh dengan pengusaha.

5. PHK juga dapat terjadi bila suatu perusahaan mengalami kerugian yang tidak bertanggung jawab sehingga dinyatakan pailit. Dengan sendirinya para karyawan diputuskan hubungan kerjanya tersendiri yang menyangkut pesangon para karyawan yang disesuaikan dengan kemampuan terakhir perusahaan. Di Indonesia, keputusan Menteri No. 150 Tahun 2000 tentang PHK dan penetapan uang pesangon telah mengatur beberapa besar pesangon yang harus diberikan kepada pekerja ketika ia di PHK dari perusahaannya.

### **Kecemasan terhadap isu PHK**

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 sukacita 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.

Kecemasan mengandung proses-proses yang kompleks dan bercampur baur kondisi yang tanpa disadari adalah individu yang merasa takut atau khawatir tanpa mengetahui faktor-faktor yang mendorongnya. (Seligman,2001). Pada awalnya cemas terlihat sama sekali normal namun dengan bertambah waktu akan menjadikan cemas semakin meningkat dikarenakan adanya isu-isu yang spesifik dalam hidup seperti: dalam keluarga, masalah keuangan dan pekerjaan. (Jake Van Der Borne,2006)

Perusahaan melakukan PHK sebagai bagian dari efisiensi keuangan untuk keberlangsungan perusahaan tersebut agar tetap beroperasi pasca kenaikan harga BBM. Pegawai yang bekerja di suatu perusahaan merasa khawatir dikarenakan kemampuan keuangan perusahaan menjadi turun, pembayaran gaji yang tertunda dan PHK tanpa mendapatkan pesangon. Karyawan merasa semakin cemas akan keberlangsungan masa depannya apabila perusahaan tempatnya bekerja melakukan PHK. (Sujat,2005)

Dwiyantari (2002), menyatakan bahwa PHK akan semakin membuat karyawan merasa cemas karena khawatir akan kehilangan pekerjaan dan penghasilannya selama ini dan akan mengalami kekhawatiran akan masa depan diri

dan keluarganya. Para karyawan tetap maupun kontrak mengalami kecemasan dengan adanya sesuatu yang tidak menyenangkan dalam konteks ini adalah isu PHK yang berdampak pada aspek kognitif, psikologis, motorik dan somatik pada karyawan baik dalam menjalankan kehidupan sehari-hari maupun saat bekerja. (Maramis,2005)

## **D. Karyawan**

### **D.1. Pengertian Karyawan**

Menurut Hasibuan (2000), buruh atau kuli adalah seorang pekerja harian atau honorer yang bekerja dibawah perintah orang lain dan menerima balas jasa yang besarnya tertentu. Karyawan atau pegawai adalah pekerja tetap yang bekerja dibawah perintah orang lain dan mendapat konsumsi serta jaminan. Karyawan memiliki hak-hak yang harus dipenuhi oleh perusahaan tempat bekerja.

Pasal 1 UU Ketengakerjaan No. 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu bekerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan diri atau masyarakat. pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan mendapatkan upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengusaha atau majikan harus membayarkan upah sesuai dengan upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Hasibuan (2000) mengatakan bahwa karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan,

mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya

## **D.2 Macam – macam status karyawan**

Tenaga kerja atau karyawan yang bekerja dibawah perintah orang lain dengan menerima upah dibedakan menjadi pegawai atau karyawan tetap dan pegawai atau karyawan kontrak.

### **1. Karyawan tetap**

Saksono (1993) menjelaskan bahwa dengan kedudukan sebagai pegawai tetap bukan saja kedudukan hukumnya lebih kuat tetapi hak, kewajiban dan tanggung jawabnya pun semakin bertambah besar juga.

### **2. Karyawan Kontrak**

Saksono (1993) menjelaskan bahwa karyawan kontrak adalah karyawan yang bekerja pada suatu lembaga atau perusahaan, baik pemerintah maupun swasta dengan menerima upah berdasarkan waktu kerja dan lamanya bekerja sesuai dengan kontrak kerja yang telah disetujui oleh perusahaan dan karyawan. Karyawan kontrak mempunyai kedudukan hukum yang sangat lemah, dengan kedudukan hukum yang lemah maka pemutusan hubungan kerja dengan perusahaan sewaktu-waktu dapat terjadi tanpa syarat. Perusahaan atau lembaga dapat menilai kinerja karyawannya dan dapat diputuskan apakah akan diperpanjang atau di PHK.

### **E.Hubungan Antar Variabel**

Kecemasan merupakan ketegangan, rasa tidak aman, dan kekhawatiran yang timbul karena dirasakan akan terjadi sesuatu yang tidak menyenangkan. Individu mengalami rasa cemas dikarenakan ketidakmampuannya dalam mengatasi masalah yang dihadapi. Kekhawatiran semakin bertambah ketika masalah dialami semakin bertumpuk disertai ketakutan akan sesuatu hal yang merugikan. Jika kecemasan tersebut berlangsung secara terus menerus maka karyawan akan sulit menjalankan aktivitas sehari-hari jika tidak ditangani baik oleh dirinya sendiri maupun atas bantuan orang lain. (Maramis,2005). Dalam konteks penelitian ini adalah kecemasan yang dialami karyawan karena adanya isu ancaman PHK yang dikarenakan kondisi perusahaan terus menerus merugi yang berdampak pada motivasi kerja karyawan.

Kondisi perusahaan yang terus-menerus merugi dapat dikarenakan oleh biaya operasional perusahaan yang tinggi akibat resesi ekonomi, kenaikan harga BBM, kenaikan tarif dasar listik, dan terutama persaingan pasar yang semakin ketat serta banyaknya barang selundupan yang beredar dipasaran baik didalam maupun luar negeri. Disamping itu juga sebagian industri yang melakukan PHK adalah industri yang memiliki ketergantungan terhadap bahan baku impor dan melemahnya nilai tukar rupiah terhadap dolar AS turut menambah beban biaya produksi sektor industri. Perusahaan untuk menghadapi masalah tersebut sering kali melakukan efisiensi dalam hal ini yaitu dengan melakukan adanya PHK. (Sujat,2005).

Isu PHK tentu sangat mempengaruhi kondisi psikologis 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 terpengaruh 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, dirinya akan merasa terancam baik dalam hal pekerjaannya juga dalam hal kesejahteraan keluarganya. Seorang pekerja akan mengalami gangguan pada aspek kognitif, motorik, somatik dan psikologis dikarenakan kekhawatiran akan sesuatu yang tidak menyenangkan yang dirasakan seorang karyawan dalam suatu perusahaan. Kecemasan itu dikhawatirkan juga akan mempengaruhi motivasi kerja yang ada pada diri karyawannya sehingga berdampak pada perusahaan.

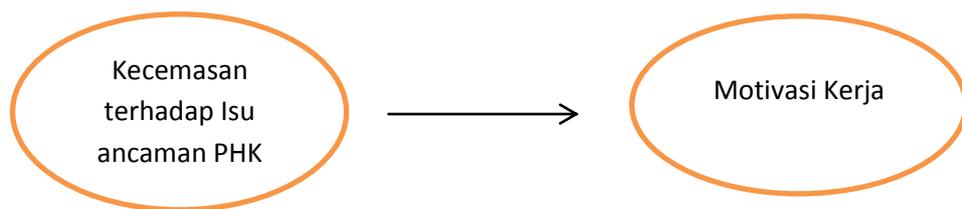
Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan Adanya Hubungan antara isu PHK dengan Motivasi Kerja Karyawan. Semakin tinggi tingkat kekhawatiran karyawan terhadap isu ancaman PHK maka akan semakin menurun motivasi kerjanya.

#### **F. Kerangka konseptual**

Kerangka Berpikir adalah suatu model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Untuk lebih memperjelas uraian dari hubungan antara adanya Isu

ancaman PHK dengan motivasi kerja karyawan, maka dapat disimpulkan dan digambarkan melalui gambar bagan berikut ini:

**Bagan Kerangka berpikir hubungan antara kecemasan isu ancaman PHK dengan motivasi kerja**



**G. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kajian teoritis di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini ada dua yaitu hipotesis kerja ( $H_a$ ) dan hipotesis nihil ( $H_o$ ).

$H_a$  : Adanya hubungan antara kecemasan Ancaman PHK dengan motivasi kerja yang dialami oleh karyawan PT. Autokorindo Pratama

$H_o$  : Tidak adanya hubungan antara kecemasan Ancaman PHK dengan motivasi kerja yang dialami oleh karyawan PT. Autokorindo Pratama.