

Hubungan antara Kecemasan Karyawan Menghadapi Kemungkinan Pemutusan Hubungan Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Lepas

Nasrah Aisyah¹, Widyastuti²

¹ Universitas Muhammadiyah Sidoarjo; aisyahnasrah@gmail.com

² Universitas Muhammadiyah Sidoarjo; aisyahnasrah@gmail.com

Abstrak: Tujuan studi ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kecemasan karyawan menghadapi kemungkinan pemutusan hubungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampelnya yaitu teknik total sampling, sehingga jumlah sampel yakni 86 karyawan. Data dikumpulkan melalui penggunaan kuesioner. Alat ukur yang dipergunakan yaitu skala kecemasan dan kepuasan kerja dengan nilai reliabilitas 0,939 dan 0,898. Analisis data menggunakan korelasi Spearman's Rho. Hasil menyatakan bahwa Arah hubungan kedua variabel berbanding terbalik atau tidak searah dengan nilai r sebesar -0,652. Sumbangan efektif kecemasan karyawan menghadapi kemungkinan PHK terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 65,2%. Kecemasan karyawan menghadapi PHK yang meningkat akan berdampak pada penurunan kepuasan kerja, begitu pula dengan adanya penurunan kecemasan karyawan menghadapi PHK akan mengakibatkan terjadinya peningkatan kepuasan kerja. Kecemasan karyawan menghadapi kemungkinan PHK karyawan lepas di PT X Sidoarjo cenderung tergolong sedang, begitu pula dengan kepuasan kerja karyawan lepas di PT X Sidoarjo juga berkategori sedang.

Keywords: kecemasan karyawan, kemungkinan pemutusan hubungan kerja, kepuasan kerja

DOI:

<https://doi.org/10.47134/researchjet.v3i2.17>

*Correspondent: Nasrah Aisyah

Email: aisyahnasrah@gmail.com

Received: 30-04-2024

Accepted: 05-05-2024

Published: 11-06-2024



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: The purpose of this study was to determine the relationship between employee anxiety facing the possibility of termination of employment with employee job satisfaction. This research was conducted using a quantitative approach. This study used total sampling technique, 86 employees. The data collection technique was carried out by using a questionnaire. The measurement tools used are anxiety and job satisfaction scales with reliability values of 0,939 and 0,898. Data were analyzed using Spearman's Rho correlation analysis. The results show that the direction of the relationship between the two variables is inversely proportional or not unidirectional as the r value of -0,652. The effective contribution of employee anxiety about the possibility of layoffs to job satisfaction is 65.2%. Increased employee anxiety in facing layoffs will have an impact on decreasing job satisfaction, as well as a decrease in employee anxiety in facing layoffs will result in an increase in job satisfaction. Employee anxiety about the possibility of layoffs for freelancers at PT X Sidoarjo tends to be moderate, as well as job satisfaction for freelancers at PT X Sidoarjo is also moderate..

Keywords: employee anxiety, possible termination of employment, job satisfaction

Pendahuluan

Kepuasan kerja bukan sekedar menyebabkan perilaku positif dalam bentuk menjaga produktifitas, kedisiplinan, kepatuhan, inovasi, gemar membantu (Yahyagil, 2015), mengontrol perilaku buruk yang tidak produktif dalam bentuk perilaku korupsif, merusak, mencuri, serta membolos kerja (Greenidge et al., 2014); (Zhang & Deng, 2016) akan tetapi berkaitan pula dengan rasa bahagia (Avent, 2007), kesehatan kejiwaan (Slaski & Cartwright, 2003) serta kualitas hidup karyawan (Dhamija et al., 2018). Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah persoalan utama yang harus menjadi perhatian manajemen perusahaan agar karyawan lebih nyaman bekerja serta mampu menghasilkan pekerjaan yang maksimal

Pada studi yang dijalankan oleh Puspasari didapati bahwa secara umum pekerja PAM Jaya memiliki kecenderungan lebih banyak yang ada pada situasi atau kondisi yang tidak merasakan kepuasan dibanding kondisi yang merasa puas (Puspasari, 2011). Sementara itu, penelitian lain menunjukkan masih terdapat karyawan yang mempunyai kepuasan kerja yang rendah yang diindikasikan dari masalah absensi yang cukup tinggi (Bujung et al., 2017). Sedangkan pada penelitian lainnya menyatakan bahwa 40 persen pekerja PT.X mempunyai taraf kepuasan kerja sedang, dan 37.5 persen pekerja PT. X mempunyai taraf kepuasan kerja rendah (Z.C. et al., 2016). Artinya berdasarkan penelitian terdahulu pekerja dengan kepuasan kerja yang rendah lebih banyak daripada pekerja dengan kepuasan kerja tinggi. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa karyawan dengan kepuasan kerjanya perlu diperhatikan perusahaan.

Demikian juga yang terjadi di lapangan penelitian di PT. X Sidoarjo. Terdapat fenomena kurangnya kepuasan kerja pada karyawan harian lepas PT X Sidoarjo yang diindikasikan dengan hasil kerja yang kurang maksimal serta tingginya keterlambatan kerja dan absensi.

Karyawan-karyawan tersebut memiliki kepuasan kerja yang masih rendah karena masih ada aspek kepuasan kerja yang kurang dirasakan oleh karyawan seperti sifat pekerjaan, gaji, dan rekan kerja. Kondisi itu dapat diketahui dari masih terdapatnya karyawan yang merasa pekerjaan yang dibebankan perusahaan terlalu berat, sedangkan upah yang diberikan tidak sesuai, selain itu juga rekan kerja yang kurang ramah, menyebabkan sulitnya berinteraksi dalam melaksanakan pekerjaan. Akibatnya karyawan merasa kurang senang dalam melakukan pekerjaan. Sementara menurut Tasios dan Giannouli karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya dapat dilihat dari sifat pekerjaan yang dapat dinikmati karyawan, gaji yang layak, adanya promosi jabatan, adanya supervisi yang baik, dan rekan kerja yang mendukung pekerjaan. (Tasios et al., 2017)

Sejumlah faktor yang memberikan pengaruh kepada kepuasan kerja di antaranya yaitu gaji atau upah yang memadai, diperlakukan secara adil, suasana kerja yang tenang, rasa diakui keberadaannya, dihargai hasil kerjanya, serta ada penyaluran perasaan (Nuraini, 2013). Ditegaskan pula dalam Fortuna bahwa ketenangan bekerja menjadi penentu kepuasan kerja, dengan kata lain, kecemasan dapat mempengaruhi kepuasan kerja

(Fortuna, 2016). Ketenangan bekerja tersebut dapat terjadi bila karyawan tidak merasa cemas saat melakukan pekerjaan. Kecemasan saat bekerja biasanya terjadi karena adanya informasi terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di perusahaan tempat pekerja tersebut bekerja.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) saat terjadinya pandemi Covid 19 sangat tinggi. Jumlah Persentase pemutusan kerja karyawan di Indonesia pada akhir Maret 2021 mencapai 15,6 persen. Sesuai dengan data yang didapat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sidoarjo akhir Maret 2021, korban PHK atau pengurangan jam kerja sebanyak sebanyak 13.438 orang. Pengangguran bertambah sebanyak 77.000 orang.

Kondisi ini membuat karyawan menjadi cemas jika sewaktu-waktu di PHK oleh perusahaan. Hal yang semakin membuat cemas karyawan adalah banyak perusahaan sering mempergunakan dalih *force majeure*. Perusahaan memutuskan hubungan kerja di masa pandemi COVID-19 mempergunakan dalih *force majeure*, dalam rangka menghindar dari pemberian upah serta pesangon yang semestinya dibayarkan kepada pekerja yang telah menjadi haknya.

Karyawan semakin cemas saat melihat kondisi sulitnya mencari pekerjaan baru. Hal ini dapat dilihat dari indikasi iklan lowongan pekerjaan selama pandemi mengalami penurunan yang tajam dari 34,4 ribu pada kuartal IV-2019 turun sampai dengan 11,4 ribu pada kuartal III-2020. Kondisi tersebut membuat para pencari kerja sulit dalam memperoleh pekerjaan di situasi pandemi. Apalagi angkatan kerja mengalami peningkatan mencapai 1,74 persen yang menaikkan angka pengangguran menjadi 37,6% dari 7,1 juta pada Agustus 2019 naik menjadi 9,77 juta pada Agustus 2020. Berdasarkan data tersebut, 2,56 juta pekerja tidak memiliki pekerjaan dampak Covid-19. Sedangkan penduduk yang bekerja mengalami penurunan sebesar 0,24%. *Bargaining power* atau daya tawar pekerja pun mengalami penurunan. Hal tersebut dapat dilihat pemotongan jam kerja dan pemotongan rata-rata upah/gaji per tahun sebesar persen.

Kecemasan sendiri adalah perasaan khawatir, cemas yang tidak menentu penyebabnya, akan tetapi kecemasan adalah sebuah kekuatan yang ampuh pula untuk mendorong perilaku seseorang, baik dalam bentuk penyimpangan dan juga yang mengganggu (Gunarsa, 2004). Davidoff, menjelaskan kecemasan merupakan emosi yang diindikasikan oleh adanya rasa bahaya yang diantisipasi, mencakup rasa tegang dan stress yang menghambat dan oleh rangsangan saraf simpatetik. Kecemasan timbul pada mulanya dari stimulus yang tidak menggembirakan yang dirangsang oleh pancaindera. Informasi yang berasal dari alat penginderaan menyambung ke saraf simpatetik, yang kemudian menimbulkan respon atas stimulus dalam bentuk perubahan pada kondisi kejiwaan sampai fisik individu (Kube, 2017). Nevid menyatakan bahwa kecemasan (*anxiety*) ialah suatu kondisi apprehensi atau rasa khawatir mengenai sebuah bahaya atau hal jelek yang akan segera berlangsung (Widyantari et al., 2020). Atkinson mempunyai pendapat bahwa kecemasan ialah emosi yang tidak menyenangkan dan diindikasikan dengan sejumlah istilah seperti khawatir, prihatin dan rasa takut yang sering dialami pada taraf yang tidak sama (Sutrisno, 2013). Hampir seluruh individu tentu pernah merasakan kecemasan ketika

waktu tertentu dengan taraf yang tidak sama. Situasi tersebut dapat berlangsung sebab seseorang tidak mempunyai kapabilitas dalam mengatasi masalah yang kemungkinan di suatu waktu akan dialaminya.

Kecemasan dalam menghadapi PHK ialah suatu kondisi atau rasa yang kurang menggembirakan dan mengandung sifat subjektif yang dirasakan oleh individu yang hendak masuk waktu atau masa pensiun atau berhenti kerja. Sumbernya yang memiliki sifat tidak tentu membuat individu merasakan ketakutan, tidak merasa nyaman pikirannya dan perasaannya kebingungan dalam menghadapi waktu di masa depan (Widyantari et al., 2020). Kecemasan menghadapi pemutusan hubungan kerjasama ini dapat diukur dengan skala kecemasan menghadapi masa purna atau pensiun atau pemutusan hubungan kerja menurut aspek-aspek berdasarkan Oluseyi & Olufemi yang terdiri atas rasa gugup, ketidakpastian, dan kurangnya motivasi (Oluseyi & Olufemi, 2015). Brockner et al menyatakan bahwa karyawan yang cemas akibat terancam PHK akan disibukkan oleh pertanyaan sendiri, bilamna dirinya mendapatkan gilirannya PHK, oleh karenanya timbul rasa stress, ketakutan akan hilangnya mata pencarian serta selanjutnya menjadi tidak menyenangkan pekerjaan yang sedang dilakukan yang berakibat turunnya kepuasan kerja (Rizky & Sadida, 2019). Dalam penelitian ini kecemasan karyawan menghadapi kemungkinan pemutusan hubungan kerja juga akan menggunakan aspek-aspek kecemasan menurut Oluseyi & Olufemi (Oluseyi & Olufemi, 2015) karena aspek tersebut juga digunakan dalam penelitian sebelumnya, yakni penelitian Salsabila (Salsabila, 2019) untuk meneliti kecemasan menghadapi masa pensiun serta Widyantari et al (Widyantari et al., 2020) untuk meneliti kecemasan menghadapi PHK.

Kondisi kecemasan tersebut juga kemungkinan dihadapi oleh karyawan harian lepas PT X di Sidoarjo yang bergerak di bidang produksi plastik. Selama pandemi ini perusahaan telah menghentikan kontrak karyawan harian lepas (perjanjian kerja waktu tidak tertentu/PKWTT) sebanyak 254 orang. Karyawan harian lepas tersebut tidak mendapatkan kompensasi berdasar UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 Pasal 156 ayat (1). Robbins mengungkapkan bahwa karyawan yang puas atas pekerjaannya umumnya mempunyai sikap yang baik atau positif kepada pekerjaannya sementara itu karyawan yang merasakan kurang puas terhadap pekerjaan yang dijalankannya umumnya bersikap buruk kepada pekerjaannya (Robbins, 2015). Ketidakpuasan kerja pada karyawan selain meninggalkan pekerjaan juga mengakibatkan banyaknya keluhan dari karyawan, karyawan melakukan pembangkangan, melakukan pencurian barang milik perusahaan, dan melakukan penghindaran atas tanggung jawab. Oleh karena itu perlu adanya kepuasan kerja yang tinggi pada karyawan supaya tidak berdampak kepada sejumlah persoalan yang tidak diharapkan di lingkungan pekerjaan sehingga tidak ada kerugian yang harus terjadi.

Hasil studi yang dilakukan oleh Ridho & Syamsuri membuktikan bahwa *job insecurity* mempunyai dampak yang nyata dan negatif terhadap kepuasan kerja. Perubahan pada kecemasan berdampak kepada kepuasan kerjanya (Ridho & Syamsuri, 2018). Sedangkan penelitian Triyono et al menyebutkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *job insecurity* dengan kepuasan kerja. Perubahan kecemasan tidak menentukan

kepuasan kerjanya (Triyono et al., 2020). Sementara itu penelitian yang dilakukan oleh Hapsari menemukan terdapatnya pengaruh yang nyata antara stres kerja terhadap kepuasan kerja (Hapsari, 2020). Sedangkan penelitian terdahulu mengenai hubungan kecemasan karyawan menghadapi kemungkinan pemutusan hubungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan sebelumnya belum dibahas.

Mengacu kepada uraian latar belakang, dapat dibuat rumusan masalahnya yaitu : “apakah ada hubungan antara kecemasan karyawan menghadapi kemungkinan pemutusan hubungan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan harian lepas Perusahaan X di Sidoarjo?” Keunikan penelitian ini terletak pada variabel independen yang menggunakan variabel kecemasan karyawan menghadapi kemungkinan pemutusan hubungan kerja di mana belum ada penelitian yang membahas tentang hubungan kecemasan karyawan menghadapi kemungkinan pemutusan hubungan kerja terhadap kepuasan kerja sehingga penelitian ini unik untuk diuji. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kecemasan karyawan menghadapi kemungkinan pemutusan hubungan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan harian lepas Perusahaan X di Sidoarjo.

Metode

Penelitian ini dilakukan mempergunakan pendekatan kuantitatif. Pada studi ini yang menjadi variabel dependen yaitu kecemasan karyawan menghadapi kemungkinan Pemutusan Hubungan Kerja. Sedangkan yang menjadi variabel independen yaitu Kepuasan kerja. Pengukuran kecemasan karyawan menggunakan skala kecemasan menghadapi pensiun sesuai dengan teori yang dinyatakan Oluseyi & Olufemi yang diadopsi pada penelitian Widyantari dkk untuk mengukur kecemasan menghadapi pemutusan kerja yang meliputi: rasa gugup, ketidakpastian, dan kurangnya motivasi (Widyantari et al., 2020). Sedangkan Kepuasan kerja dapat diukur dengan mempergunakan indikator kepuasan kerja yang merujuk pada Two Factor Theory yang dikemukakan Herzberg yang meliputi: a) Finansial (gaji dan bonus tambahan serta tunjangan); b) Sosial (hubungan sosial antar sesama karyawan dan antara pimpinan dengan karyawannya); c) Fisik (kondisi dan kenyamanan lingkungan kerja, kondisi dan kelengkapan peralatan kerja, kompleksitas tugas, pengaturan waktu kerja serta waktu istirahat); d) Psikologi (penghargaan, perasaan aman akan status pekerjaannya tersedianya kesempatan untuk berkembang serta nilai-nilai pribadi individu terhadap pekerjaannya (Triyono et al., 2020). Alat ukur skala kecemasan dan kepuasan kerja memiliki nilai reliabilitas 0,939 dan 0,898.

Populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 86 karyawan. Karena jumlah populasinya kurang dari 100, maka dalam menentukan jumlah sampel dilakukan dengan teknik total sampling, sehingga jumlah sampel adalah sejumlah besarnya populasi, yakni 86 karyawan. Analisis data mempergunakan analisis korelasi *Spearman's Rho*.

Hasil dan Pembahasan

Responden penelitian ini memiliki keragaman berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama kerjanya. Mengacu pada hasil olah data, karakteristik responden dalam studi ini dideskripsikan sebagai berikut:

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
Laki-laki	22	25,6 %
Perempuan	64	74,4 %
Total	86	100,00 %

Responden yang mempunyai jenis kelamin perempuan adalah sebanyak 64 orang (74,4%). Sementara itu, responden dengan jenis kelamin laki-laki adalah sejumlah 22 orang (25,6%). Dengan demikian, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan.

Tabel 2. Usia Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
18-25 tahun	50	58,1 %
26-35 tahun	25	29,1 %
36-45 tahun	11	12,8 %
Total	86	100,00 %

Responden yang berumur 18-25 tahun adalah sejumlah 50 orang (58,1%). Responden yang berusia 26-30 tahun yaitu sejumlah 25 orang (29,1%). Responden yang berusia 36-45 tahun sejumlah 11 orang (12,8%). Sehingga dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden dalam riset ini adalah karyawan lepas yang berusia 18 – 25 tahun yang berjumlah 50 orang atau 58,1%.

Tabel 3. Pendidikan Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
SMA/SMK	75	87,2 %
D3	6	7,0 %
S1	5	5,8 %
Total	86	100,00 %

Responden yang menyelesaikan pendidikan terakhirnya SMA/SMK adalah sejumlah 75 orang atau 87,2 %, sedangkan responden yang menempuh pendidikan terakhir D3 adalah sebanyak 6 orang atau 7,0%, responden yang menempuh pendidikan S1 sebanyak 5 orang atau 5,8%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden dalam riset ini adalah karyawan lepas perusahaan X di Sidoarjo dengan pendidikan terakhir SMA/SMK yang berjumlah 75 orang atau 87,25%.

Tabel 4. Tingkat Kecemasan dan Kepuasan Kerja

Kategori	Kecemasan Karyawan		Kepuasan Kerja	
	Jumlah	Presentase	Jumlah	Presentase
Rendah	5	5,8%	13	15,1%
Sedang	55	64,0%	66	76,7%
Tinggi	26	30,2%	7	8,2%
Total	86	100,0 %	86	100%

Kecemasan karyawan dalam menghadapi kemungkinan PHK terdapat 3 kategori yakni rendah, sedang dan tinggi. Masing-masing kategori yaitu 5,8% rendah, 64,0% sedang dan 30,2.% tinggi. Sementara data kepuasan kerja meliputi tiga kategori yakni rendah, sedang dan tinggi. Tiap-tiap kategori yaitu 15,1% rendah, 76,7% % sedang dan 8,2% tinggi.

Uji hipotesis

Mengacu pada hasil uji asumsi yang disimpulkan tidak lolos, selanjutnya dilaksanakan uji hipotesis untuk memastikan adanya hubungan antara kecemasan karyawan menghadapi kemungkinan PHK dengan kepuasan kerja. Uji hipotesis menggunakan uji non-parametrik dengan *Spearman's Rho* yang hasilnya ditampilkan dalam Tabel 4.

Tabel 4. Uji Hipotesis

Variabel			Correlation Coefficient	Signifikansi
Kecemasan karyawan menghadapi kemungkinan PHK			-0,652	0,000
Kepuasan kerja			-0,652	0,000

Uji *Spearman's rho* menunjukkan nilai signifikansi (2-tailed) yaitu 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga bisa dinyatakan ada korelasi antara kecemasan karyawan menghadapi kemungkinan PHK dengan kepuasan kerja. *Correlation coefficient* (koefisien korelasi) menunjukkan nilai -0,652 yang berarti arah korelasi antara dua variabel yang negatif. Korelasi antara kecemasan karyawan menghadapi kemungkinan PHK dengan kepuasan kerja dengan kategori yang tinggi atau kuat yakni berada di rentang 0,61-0,80. Sumbangan efektif kecemasan karyawan menghadapi kemungkinan PHK terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 65,2%.

Merujuk pada pengujian statistik dengan memakai *Spearman's Rho* didapat nilai signifikansi (2-tailed) 0,000 yang lebih kecil dibanding $\alpha=0,05$, dapat dinyatakan terdapat korelasi antara kecemasan karyawan dalam menghadapi kemungkinan PHK dengan kepuasan kerja. Naik turunnya kecemasan karyawan menghadapi kemungkinan PHK diikuti oleh naik turunnya kecemasan karyawan.

Sumbangan efektif kecemasan karyawan dalam menghadapi kemungkinan PHK terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 65,2%. Arah hubungan kedua variabel adalah berbanding terbalik atau tidak searah.. Jika seorang karyawan lepas memiliki kecemasan karyawan dalam menghadapi kemungkinan PHK yang tinggi maka kepuasan kerja akan

menurun. Demikian juga sebaliknya, jika karyawan lepas mempunyai kecemasan menghadapi kemungkinan PHK yang rendah maka kepuasan kerja akan meningkat.

Kecemasan dalam menghadapi PHK merupakan sebuah kondisi ataupun perasaan yang kurang menyenangkan serta memiliki sifat subjektif yang terjadi dan dialami oleh seseorang yang hendak memasuki waktu berhenti bekerja. Sumber informasi yang sifatnya kurang jelas menyebabkan seseorang merasakan cemas, kurang nyaman pikiran dan perasaannya bingung saat menghadapi masa depan (Widyantari et al., 2020). Kecemasan menghadapi pemutusan hubungan kerjasama ini dapat diukur dengan skala kecemasan menghadapi pensiun atau pengakhiran hubungan kerja sesuai dengan aspek-aspek menurut Oluseyi dan Olufemi yang meliputi rasa gugup, ketidakpastian, dan kurangnya motivasi (Oluseyi & Olufemi, 2015). Brockner et al menyatakan bahwa karyawan yang cemas akibat terancam PHK akan sibuk bertanya-tanya, bilamana dirinya mendapatkan giliran PHK, yang kemudian timbul rasa stress, cemas akan kehilangan pekerjaannya dan pada akhirnya menjadi tidak menyukai pekerjaan yang sedang dijalani yang menyebabkan kepuasan kerja menurun (Rizky & Sadida, 2019).

Hasil ini selaras dengan hasil studi Ridho dan Syamsuri yang membuktikan bahwa *job insecurity* mempunyai dampak nyata yang negatif kepada kepuasan kerja (Ridho & Syamsuri, 2018). Perubahan pada kecemasan akan mendorong perubahan kepuasan kerja. Dalam penelitian ini kecemasan menghadapi kemungkinan PHK termasuk dalam *job insecurity*.

Menurut Nisrimobi dan Ajuwede, seorang karyawan yang cemas menghadapi kemungkinan PHK ditandai dengan rasa gugup yang berlebihan. Karyawan akan merasa PHK tersebut merupakan pengalaman paling menakutkan dalam hidupnya. Karyawan terutama karyawan lepas akan merasa tidak tenang saat mendengar adanya isu PHK (Oluseyi & Olufemi, 2015). Hal tersebut akan membuat karyawan lepas merasa tidak puas dengan finansial, sosial, fisik, dan psikologis.

Selain itu, karyawan lepas yang memiliki kecemasan menghadapi PHK yang tinggi merasa dihantui ketidakpastian. Karyawan tersebut merasa takut dengan ketidakpastian hidupnya setelah PHK karena kurangnya persiapan masa PHK (Oluseyi & Olufemi, 2015). Hal ini membuat karyawan tersebut merasa kurang puas dengan pekerjaannya sekarang yang ditandai dengan kurang puasnya terhadap finansial (gaji) yang diperoleh, sosial (rekan kerja), fisik, dan psikologis.

Karyawan lepas yang memiliki kecemasan menghadapi PHK yang tinggi juga ditandai dengan kurangnya motivasi dalam bekerja dan kurangnya motivasi seputar persiapan masa setelah PHK. Hal ini karena kurangnya kemampuan dan keterampilan untuk menunjang masa PHK (Oluseyi & Olufemi, 2015). Dengan demikian karyawan menjadi kurang merasa puas dengan pekerjaannya saat ini.

Hasil riset ini menyebutkan bahwa terdapat 5 orang (5,8%) mempunyai kecemasan karyawan menghadapi PHK yang rendah. Sementara itu, responden yang berkategori kecemasan karyawan menghadapi PHK sedang terdapat 55 orang (64,0%). Sedangkan, responden yang berkategori kecemasan karyawan menghadapi PHK tinggi ada 26 orang (30,2%) Jumlah responden dengan kecemasan karyawan menghadapi PHK kategori sedang lebih besar dibandingkan dengan jumlah responden dengan kecemasan karyawan

menghadapi PHK yang rendah atau tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa ibu karyawan harian lepas dalam penelitian ini memiliki kecenderungan cemas yang sedang.

Hasil studi ini menunjukkan bahwa terdapat 13 responden (15,1%) yang mempunyai kepuasan kerja yang berkategori rendah dari seluruh jumlah sampel. Sedangkan responden yang berkategori sedang kepuasan kerjanya ada 66 orang (76,7%). Sementara itu, responden yang berkategori tinggi kepuasan kerjanya ada 7 orang (8,2%). Jumlah kepuasan kerja yang berkategori sedang lebih besar daripada jumlah kepuasan kerja yang berkategori rendah atau tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan lepas dalam penelitian ini memiliki kecenderungan memiliki kepuasan kerja yang sedang.

Riset ini memiliki keterbatasan yakni masih terbatasnya sampel yang bisa memberikan dampak pada *output* pengujian statistik. Selain itu adanya keterbatasan variabel independen sebagai penentu variabel terikat (*dependent*). Pada riset ini hanya terdapat satu variabel independen, yaitu kecemasan karyawan menghadapi PHK.

Simpulan

Sesuai dengan paparan hasil studi, dapat dibuat simpulan bahwa ada hubungan yang nyata antara kecemasan karyawan menghadapi PHK dengan kepuasan kerja pada karyawan PT X di Sidoarjo dengan hasil koefisien *Spearman's rho* menunjukkan nilai signifikansi (2-tailed) yaitu 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dan kontribusi efektif sebesar 65,2%. Arah hubungan kedua variabel berbanding terbalik atau tidak searah. Kecemasan karyawan menghadapi PHK yang meningkat akan berdampak pada penurunan kepuasan kerja, begitu pula dengan adanya penurunan kecemasan karyawan menghadapi PHK akan mengakibatkan terjadinya peningkatan kepuasan kerja. Kecemasan karyawan menghadapi kemungkinan PHK karyawan lepas di PT X Sidoarjo cenderung tergolong sedang, begitu pula dengan kepuasan kerja karyawan lepas di PT X Sidoarjo juga berkategori sedang.

Mengingat masih ada karyawan lepas yang memiliki kecemasan menghadapi kemungkinan PHK dengan kategori sedang, maka peneliti menyarankan agar mengikuti pelatihan-pelatihan kerja atau melatih keterampilan berwirausaha agar saat menghadapi PHK, karyawan tidak perlu cemas secara berlebihan. Hal itu perlu dilaksanakan sebab kecemasan karyawan mempengaruhi kepuasan kerja. Hasil riset ini bisa menjadi referensi bagi upaya peningkatan kepuasan kerja di kalangan karyawan lepas dan mengingat masih ada karyawan lepas yang masih memiliki kecemasan yang tinggi maka pihak PT X di Sidoarjo diharapkan dapat mengurangi intensitas pengurangan karyawan. Perusahaan juga harus menginformasikan yang jelas dan benar mengenai PHK yang dapat meminimalkan kecemasan karyawan harian lepas.

Mengingat jumlah sampel penelitian ini terbatas yakni hanya 86 orang saja karena hanya meneliti di satu lokasi perusahaan, maka peneliti berikutnya disarankan agar melakukan penelitian di beberapa perusahaan sehingga dapat menambah total sampel agar dapat menghasilkan hasil yang maksimal. Selain itu variabel independen penelitian ini hanya satu, yakni kecemasan karyawan menghadapi kemungkinan PHK, sedangkan masih

terdapat sejumlah faktor yang diduga dapat mempengaruhi kepuasan kerja, misalnya motivasi kerja, dukungan sosial, dan lain-lain.

Daftar Pustaka

- Avent, C. (2007). Happiness is job satisfaction. *Education + Training*, 17(4), 104–106. <https://doi.org/10.1108/eb016362>
- Bujung, A. D., Lopian, S. L. H. V. J., & Sendow, G. M. (2017). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi Kasus: Tenaga Harian Lepas Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado Bagian Pertamanan dan Pemakaman. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi*, 5(3), 3220–3229.
- Dhamija, P., Gupta, S., & Bag, S. (2018). Measuring of Job Satisfaction: The Use of Quality of Work Life Factors. *Benchmarking An International Journal*, 26. <https://doi.org/10.1108/BIJ-06-2018-0155>
- Fortuna, Y. (2016). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi Inter Nusa di Jakarta. *Jurnal Ekonomi*, 18(3), 366–375.
- Greenidge, D., Devonish, D., & Alleyne, P. (2014). The Relationship Between Ability-Based Emotional Intelligence and Contextual Performance and Counterproductive Work Behaviors: A Test of the Mediating Effects of Job Satisfaction. *Human Performance*, 27, 225–242. <https://doi.org/10.1080/08959285.2014.913591>
- Gunarsa, S. D. (2004). *Dari Anak Sampai Usia Lanjut: Bunga Rampai Psikologi Anak*. BPK Gunung Mulia.
- Hapsari, I. N. (2020). Meta Analisis Hubungan Antara Stres Kerja (Job Stress) dan Kepuasan Kerja (Job Satisfaction). *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 9(2), 114–118.
- Kube, B. A. (2017). Hubungan Antara Kecenderungan Kecemasan Akan Isu Pemutusan Hubungan Kerja dengan Motivasi Kerja. 5(1), 110–116.
- Nuraini, T. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Pekanbaru: Yayasan Aini Syam Prawirosentono* (1st ed.). Yayasan Ainisyam.
- 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>
- Puspasari, S. R. (2011). Gambaran Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum DKI Jakarta (Pam Jaya) Jakarta Pusat. *Jurnal Psikologi Esa Unggul*, 9(02).
- Ridho, S., & Syamsuri, A. R. (2018). Analisis Pengaruh Job Insecurity Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Intensi Turnover. *Informatika: Jurnal Ilmiah AMIK Labuhan Batu*, 6(1), 73–81.
- Rizky, T. R., & Sadida, N. (2019). Hubungan Antara Job Insecurity dan Employee Well Being pada Karyawan yang Bekerja di Perusahaan yang Menerapkan PHK di DKI Jakarta. *Jurnal Empati*, 8(1), 329–335.
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.

- Salsabila, H. (2019). Hubungan Kecemasan Menghadapi Masa Pensiun dan Kebersyukuran pada Guru Sekolah. *Skripsi, Fakultas Psikologi Dan Ilmu Sosial Budaya*.
- Slaski, M., & Cartwright, S. (2003). Emotional intelligence training and its implications for stress, health and performance. *Stress and Health*, 19(4), 233–239. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/smi.979>
- Sutrisno, E. (2013). Kematangan Emosional, Percaya Diri dan Kecemasan Pegawai Menghadapi Masa Pensiun. *Persona:Jurnal Psikologi Indonesia*, 2. <https://doi.org/10.30996/persona.v2i1.43>
- Tasios, T., Giannouli, V., & Ph, D. (2017). *Job Descriptive Index (JDI) : Reliability and validity study in*. 7(1), 61–91.
- Triyono, S., Wahyudi, I., & Harahap, D. H. (2020). Hubungan Job Insecurity dan Job Satisfaction pada Karyawan Outsourcing di PT. X. *Jurnal Psikologi*, 16(1), 25–35.
- Widyantari, Y., Prapunoto, S., & Kristijanto, A. I. (2020). Pengaruh Kecemasan Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT X di Kota The Effect of Anxiety in Termination on Work Motivation in PT X in Salatiga. *JUPIIS : Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 12(2), 354–361. <https://doi.org/10.24114/jupiis.v12i2.17313>
- Yahyagil, M. Y. (2015). Values, feelings, job satisfaction and well-being: the Turkish case. *Management Decision*, 53, 2268–2286.
- Z.C., M., Supriyanto, S., & Ivanti, A. (2016). Survei Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan PT X Melalui Alat Ukur Job Satisfaction Scale. *WIDYAKALA JOURNAL*, 3, 9. <https://doi.org/10.36262/widyakala.v3i0.20>
- Zhang, L., & Deng, Y. (2016). Guanxi with Supervisor and Counterproductive Work Behavior: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 134(3), 413–427.