

## BAB V

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 5.1. Uji Asumsi

Uji asumsi ini dilakukan sebagai dasar persyaratan dalam analisis statistik parametrik. Uji asumsi yang harus dipenuhi dalam penelitian korelasional ini adalah uji normalitas dan uji linearitas.

##### 5.1.1. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas ini adalah untuk mengetahui normal atau tidaknya distribusi data yang ada. Data dikatakan normal atau tidak apabila nilai signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05 ( $p > 0,05$ ). Berikut hasil dari uji normalitas sebagai berikut:

##### 1. Skala Motivasi Kerja

Berdasarkan uji normalitas pada skala motivasi kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 ( $p > 0,05$ ) sehingga dapat dikatakan bahwa sebaran data pada skala motivasi kerja berdistribusi normal.

##### 2. Skala Kecemasan Pemutusan Hubungan Kerja

Berdasarkan uji normalitas pada skala kecemasan pemutusan hubungan kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 ( $p > 0,05$ ) sehingga dapat dikatakan bahwa sebaran data pada skala kecemasan pemutusan hubungan kerja berdistribusi normal.

### 5.1.2. Uji Linearitas

Uji Linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Hasil uji linearitas dari motivasi kerja dengan kecemasan terhadap pemutusan hubungan kerja diperoleh nilai  $F_{linier}$  230,576 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) maka dapat dikatakan bahwa kedua variabel tersebut mempunyai hubungan yang linier.

### 5.2 Uji Hipotesis

Setelah data memenuhi syarat dari uji asumsi, selanjutnya peneliti melakukan uji hipotesis untuk menguji hubungan antara motivasi kerja dengan kecemasan pemutusan hubungan kerja. Uji hipotesis ini bertujuan untuk membuktikan suatu hipotesis dari penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya oleh peneliti. Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *product moment* dari *Karl Pearson* dengan menggunakan program *Statistical Packages for social Sciences (SPSS) for Windows versi 25.0*. Uji hipotesis hubungan antara motivasi kerja dengan kecemasan pemutusan hubungan kerja diperoleh nilai koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) sebesar -0,834 dengan nilai signifikansi 0,000 ( $p < 0,01$ ) yang berarti hipotesis diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara variabel motivasi kerja dengan variabel kecemasan pemutusan hubungan kerja, artinya semakin tinggi tingkat kecemasan maka semakin rendah motivasi kerja, begitu sebaliknya.

## 5.2. Pembahasan

Berdasarkan uji hipotesis dengan teknik korelasi *product moment* yang telah dilakukan dengan nilai  $r = -0,834$  pada taraf signifikansi ( $p < 0,01$ ) maka menunjukkan hasil bahwa hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima. Artinya terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan kecemasan pemutusan hubungan kerja. Semakin tinggi kecemasan pemutusan hubungan kerja maka akan semakin rendah motivasi kerja, sebaliknya semakin rendah kecemasan pemutusan hubungan kerja maka akan semakin tinggi motivasi kerja.

Kecemasan pemutusan hubungan kerja memberikan sumbang efektif sebesar 69,6%, artinya angka yang cukup besar bagi satu variabel untuk dapat mempengaruhi motivasi kerja. Sedangkan 30,4% lainnya dipengaruhi oleh aspek lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Aspek lain tersebut antara lain yaitu: tingkat pendidikan, pengalaman, serta status sosial ekonomi dalam perusahaan.

Penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan Sholiha (2017) yang menyebutkan bahwa terdapat hubungan negatif antara kecemasan pemutusan hubungan kerja dengan motivasi kerja pada karyawan. Penelitian lain yang selaras dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Widyantari dkk. (2020) yang menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kecemasan pemutusan hubungan kerja dengan motivasi kerja, dimana semakin tinggi kecemasan maka semakin rendah motivasi kerja pada karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Herawati (2021) juga menunjukkan bahwa kecemasan akan pemutusan hubungan kerja dengan motivasi kerja

memiliki hubungan signifikan negatif, dimana semakin tinggi kecemasan pemutusan hubungan kerja maka akan semakin rendah motivasi kerja karyawan begitu sebaliknya. Kemudian Noermijati dan Primasari (2015) dalam penelitiannya juga menyebutkan bahwa tingginya kecemasan yang dialami oleh karyawan akan berpengaruh terhadap penurunan motivasi kerja pada karyawan tersebut. Dijelaskan juga dalam penelitian Mortensen (2014) bahwa seseorang yang memiliki kecemasan tinggi menunjukkan kinerja yang buruk karena karyawan takut dalam mengambil resiko.

Yusuf dkk. (2015) kecemasan merupakan suatu keadaan yang tidak nyaman yang disertai rasa takut sebagai pengingat adanya bahaya dan memotivasi individu untuk mengambil tindakan. Tiga aspek menurut Rector (2005) aspek kognitif, fisik dan perilaku yang digunakan dalam penelitian ini, seseorang mengalami kecemasan dikarenakan adanya perasaan tidak berdaya dan khawatir akan hilangnya semua gaji yang diperolehnya saat ini sehingga akan mengganggu kehidupan kedepannya. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Dwiyantari (dalam Gunawan, 2007) yang menjelaskan bahwa kecemasan pemutusan hubungan kerja merupakan perasaan takut dan khawatir akan hilangnya mata pencaharian serta pendapatannya saat ini dan rasa khawatir terhadap kehidupan yang akan datang.

Aspek kognitif yang terdapat dalam kecemasan pemutusan hubungan kerja memiliki korelasi sebesar -0,547 dengan signifikansi ( $p < 0,01$ ) artinya aspek kognitif memiliki hubungan negatif dengan motivasi kerja. Hal ini dikarenakan karyawan perfikiran buruk mengenai apa yang akan terjadi kedepannya. Mortensen (2014) seseorang yang tidak dapat

mengendalikan kemampuan kognitifnya dalam menghadapi kecemasan maka orang tersebut sulit dalam berkonsentrasi dan dalam membuat keputusan.

Aspek fisik dalam kecemasan pemutusan hubungan kerja memiliki korelasi sebesar -0,397 dengan signifikansi ( $p < 0,01$ ) artinya aspek fisik memiliki hubungan negatif yang sangat signifikan dengan motivasi kerja. Selaras dengan pendapat Widyayulianti (2006) seseorang yang sedang mengalami gangguan fisik seperti pusing, mual, sesak nafas maka orang tersebut cenderung sulit untuk berkonsentrasi dalam bekerja sehingga motivasi kerja juga ikut menurun.

Aspek perilaku dalam kecemasan pemutusan hubungan kerja memiliki korelasi sebesar -0,531 dengan signifikansi ( $p < 0,01$ ) artinya aspek perilaku memiliki hubungan negatif yang sangat signifikan dengan motivasi kerja. Berdasarkan hasil analisis dari kuisioner yang telah disebar, karyawan yang memiliki motivasi rendah kebanyakan mereka kurang bertanggung jawab atas kesalahan pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang yang sering menghindari hal – hal sulit dalam pekerjaannya biasanya adalah seseorang yang memiliki motivasi rendah karena mereka cenderung takut dalam mengambil resiko yang mungkin terjadi (Noermijati dan Primasari, 2015).

Hasil analisis tambahan kategorisasi pada motivasi kerja karyawan yang dihitung menggunakan analisis deskriptif statistik menunjukkan hasil bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi sebanyak 11% (11 responden), karyawan yang memiliki motivasi kerja sedang sebanyak 74% (74 responden) dan karyawan yang memiliki motivasi kerja rendah

sebanyak 15% (15 responden). Berdasarkan hasil analisis jawaban dari kuisisioner yang telah disebar, karyawan yang memiliki motivasi tingkat sedang artinya karyawan masih tetap dapat fokus dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya meskipun banyak hal – hal yang sedang dihadapi. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi berarti karyawan dapat bekerja dengan baik semaksimal mungkin tanpa menghiraukan permasalahan yang sedang dihadapinya. Sedangkan untuk karyawan yang memiliki motivasi kerja rendah berarti karyawan tersebut merasa banyaknya permasalahan membuat mereka tertekan dalam melakukan pekerjaannya karena adanya persaingan dan peraturan yang terdapat pada perusahaan tempat mereka bekerja saat ini.

Selanjutnya hasil analisis kategori kecemasan pemutusan hubungan kerja menunjukkan hasil bahwa responden yang mengalami kecemasan pemutusan hubungan kerja pada kategori tinggi sebanyak 17% (17 responden), pada kategori sedang sebanyak 65% (65 responden), dan pada kategori rendah sebanyak 18% (18 responden). Pada tingkat kecemasan sedang dimana karyawan masih dapat mengendalikan diri terhadap kecemasan pemutusan hubungan kerja dengan cara meningkatkan kualitas kerja. Karyawan yang memiliki kecemasan tinggi biasanya mereka merasa takut akan kehilangan semua gaji yang diterimanya saat ini, tidak memiliki tabungan yang cukup dan mereka pesimis bahwa tidak akan sukses setelah tidak bekerja di perusahaan saat ini mereka bekerja. Sedangkan karyawan yang memiliki kecemasan rendah adalah mereka yang dapat berfikir maju kedepan dengan tetap

berorientasi terhadap pekerjaannya dan mereka sangat yakin bahwa dirinya akan tetap sukses untuk kedepannya.

### 5.3. Keterbatasan Penelitian

Selama penelitian berlangsung pastinya tidak terlepas dari beberapa kendala yang dialami oleh peneliti diantaranya:

1. Pemberian instruksi yang tidak dapat peneliti sampaikan langsung.
2. Peneliti tidak dapat mendampingi subjek saat pengisian skala sehingga subjek yang kurang memahami pernyataan tidak mendapatkan kesempatan bertanya kepada peneliti
3. Keterbatasan waktu pengambilan data karena hanya dapat dilakukan pada jam kerja.

