

PENGARUH KECEMASAN MENGHADAPI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN HOTEL DI KOTA PADANG

Muhammad Iqbal^{1(a)}, Aldri Frinaldi^{2(b)}

^{1,2}Departemen Ilmu Administrasi Negara, Universitas Negeri Padang

^{a)}muhammad.iqbal05200@gmail.com, ^{b)}aldri@fis.unp.ac.id

INFORMASI ARTIKEL

Article History:

Dikirim:

05-07-2023

Diterbitkan Online:

01-12-2023

Kata Kunci:

Kecemasan, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Motivasi Kerja

Keywords:

Anxiety, Termination of Employment (PHK), Work Motivation

Corresponding Author:

aldri@fis.unp.ac.id

ABSTRAK

Pada tahun 2020 bulan Maret Covid – 19 masuk ke Indonesia Penyebaran COVID-19 yang meluas telah berdampak pada masyarakat, ekonomi, dan bisnis. Sebelumnya, bisnis dapat berfungsi secara mandiri; sekarang, untuk menghentikan penyebaran penyakit, bisnis harus menyediakan lingkungan fisik khusus, dapat beradaptasi, dan mengizinkan karyawan untuk bekerja dari rumah. Hotel membutuhkan anggota staf yang berkinerja baik dalam menjalankan operasi hotel. Sumber daya manusia (SDM) sekarang dipandang oleh organisasi dan bisnis sebagai aset penting bukan hanya sebagai sumber daya di era globalisasi saat ini. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kecemasan akibat pemutusan hubungan kerja terhadap motivasi karyawan hotel di Kota Padang untuk mempertahankan pekerjaannya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, suatu bentuk penelitian yang termasuk dalam kategori penelitian deskriptif. Metode khusus ini menggunakan pendekatan korelasional. Metode analisis regresi sederhana digunakan untuk menganalisis penelitian. Berdasarkan hasil penelitian Variabel kecemasan dengan nilai t-hitung 2.188 dan nilai sig (0.031 < 0.05) dengan $df = 100 - 2 = 98$ maka diperoleh t tabel sebesar 1.960. Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2.188 > 1.960$, artinya H_a diterima dan H_o ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa kecemasan menghadapi PHK berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Hotel di Kota Padang.

ABSTRACT

In March 2020, Covid-19 entered Indonesia. The widespread spread of COVID-19 has had an impact on society, the economy and business. Previously, businesses could function independently; Now, to stop the spread of disease, businesses must provide dedicated, adaptable physical environments and allow employees to work from home. Hotels need staff members who perform well in running hotel operations. Human resources (HR) are now viewed by organizations and businesses as important assets, not just as resources in the current era of globalization. The aim of this research is to examine the influence of anxiety due to layoffs on the motivation of hotel employees in Padang City to maintain their jobs. This research uses quantitative methods, a form of research that is included in the descriptive research category. This particular method uses a correlational approach. A simple regression analysis method was used to analyze the research. Based on the research results of the anxiety variable with a t-value of 2.188 and a sig value (0.031 < 0.05) with $df = 100 - 2 = 98$, a t table of 1.960 is obtained. From the results above it can be seen that $t_{count} > t_{table}$ or $2,188 > 1,960$, meaning that H_a is accepted and H_o is rejected. So it can be concluded that anxiety about facing layoffs has a positive and significant effect on the work motivation of hotel employees in Padang City.

DOI:

<https://doi.org/10.24036/publicness.v2i4.102>

PENDAHULUAN

Hotel, yang merupakan perusahaan yang menyediakan penginapan sementara untuk individu dari masyarakat umum, menawarkan berbagai fasilitas dan layanan untuk meningkatkan pengalaman tamu. Layanan ini mencakup keuntungan tambahan dari layanan kamar, di mana pelanggan memiliki kesempatan untuk menikmati masakan lezat dan minuman segar yang segera diantarkan ke akomodasi mereka. Selain itu, hotel menyediakan layanan makanan dan minuman, memungkinkan para tamu untuk makan di restoran di tempat atau menikmati minuman di bar dan lounge. Selain itu, hotel menawarkan layanan tata graha untuk memastikan bahwa para tamu memiliki lingkungan yang bersih dan nyaman selama mereka menginap. Pengakuan atas peran penting yang dimainkan oleh staf hotel dalam menyediakan layanan ini sangatlah penting (Ivanovic, 2009).

Pada tahun 2019, terjadi peristiwa penting yang dikenal dengan wabah virus Corona, yang secara ilmiah disebut Covid-19. Wabah ini bermula pada bulan Desember di kota Wuhan yang terletak di negara China. Pandemi Covid-19 telah memberikan pengaruh besar pada berbagai aspek kehidupan masyarakat, antara lain kesehatan, dinamika sosial, ekonomi, politik, dan kesejahteraan psikologis. Dari aspek kesehatan dapat dilihat dari jumlah orang yang terinfeksi dan meninggal akibat Covid-19, berdasarkan data yang dihimpun oleh Reuters pada tanggal 25 April 2021, disebutkan bahwa sebanyak 147.338.000,- jiwa terjangkit dan 3.251.000,- yang meninggal akibat Covid-19 di seluruh Dunia (Newman, 2021).

Penyebaran COVID-19 di seluruh dunia telah memberikan pengaruh besar pada berbagai aspek kehidupan individu, terutama kesejahteraan pribadi dan ekonomi mereka, yang meliputi sektor industri. Di masa lalu, perusahaan dapat berfungsi secara mandiri, tetapi dalam konteks saat ini, perusahaan harus membangun lingkungan fisik yang khas, menunjukkan kemampuan beradaptasi, dan merangkul pekerjaan jarak jauh sebagai sarana untuk mengurangi penularan penyakit. Konsep kebaruan muncul ketika bencana dunia, yang terjadi di belahan dunia mana pun, seperti di sektor industri, mengarah pada munculnya keadaan baru. Hal tersebut juga memberikan dampak pada bidang perhotelan.

Menurut Aldri (2020) Sumber daya manusia (SDM) merupakan satu hal yang penting bagi

keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Energi, bakat, inspirasi, dan kreativitas yang dimiliki oleh SDM yang baik adalah komponen utama yang dapat mendukung pertumbuhan organisasi secara optimal.

Salah satu peran yang penting yaitu tenaga kerja. Orang-orang harus memiliki kemampuan untuk melakukan kegiatan produksi dengan baik jika tidak, mereka harus belajar. Apabila tenaga kerja di didik dengan baik hingga menjadi profesional yang memiliki keterampilan dan kemampuan dalam kegiatan produksi, hasil kerja akan baik. Tenaga kerja yang memiliki keterampilan juga mungkin lebih produktif dan inovasi.

Menurut Nawawi (2006), seberapa baik suatu perusahaan berkembang bergantung pada seberapa banyak kontribusi yang diberikan oleh karyawannya. Karyawan menghadapi berbagai masalah saat melakukan tugasnya sebagai salah satu komponen penting dalam sistem kerja. Krisis ekonomi di Indonesia telah menyebabkan sejumlah besar perusahaan menjalani restrukturisasi, menjadikannya salah satu tantangan yang dihadapi bangsa saat ini.

Adanya motivasi kerja yang tinggi di kalangan karyawan diketahui berdampak positif terhadap produktivitas perusahaan. Peningkatan produktivitas ini, pada gilirannya, memainkan peran penting guna mewujudkan tujuan perusahaan. Oleh karena itu, terbukti bahwa motivasi kerja memainkan peran penting dalam fungsi perusahaan. Maka secara konsisten mengharapkan karyawannya memiliki dorongan dan antusiasme yang kuat terhadap pekerjaannya. Menurut Anoraga (2005), telah diamati bahwa dorongan yang kuat untuk bekerja dapat menyebabkan rasa disiplin yang melekat, sehingga kemampuan seseorang untuk bertahan dalam tugasnya. Kapasitas untuk mengatur emosi adalah keterampilan yang secara konsisten dibentuk oleh keterlibatan aktif seseorang, tampilan empati, pendekatan tugas, komitmen, pengendalian diri, dan akuntabilitas terhadap tanggung jawab.

Setiap instansi atau institusi harus memberikan pelayanan yang berintegritas. Menurut Aldri (2014b), pelayanan yang berkarakter integritas mengacu pada pelayanan yang dilakukan dengan penuh dedikasi, berpedoman pada prinsip-prinsip moral, standar etika yang benar, dan komitmen yang tegas dari karyawan. Untuk mencapai hal ini, sangat penting bagi seorang karyawan untuk memiliki aspirasi yang mendalam untuk meningkatkan

keterampilan mereka dan mengungguli rekan kerja mereka. Pencapaian target dapat difasilitasi melalui penerapan motivasi kerja. Ketika karyawan memiliki tingkat motivasi yang tinggi, mereka lebih mungkin berhasil mencapai tujuan mereka. Hal ini terutama disebabkan oleh fakta bahwa karyawan yang termotivasi cenderung mengembangkan kebiasaan secara konsisten melakukan tugas pekerjaan mereka secara efektif. Motivasi sangat penting di tempat kerja karena kemampuannya untuk menginspirasi dan mendorong karyawan menuju peningkatan produktivitas. Dengan menumbuhkan rasa motivasi, diharapkan setiap karyawan akan menunjukkan dedikasi dan antusiasme dalam pekerjaannya, yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan produktivitas (Hasibuan, 2003). Motivasi sebagaimana dijelaskan oleh Hasibuan (2017) mengacu pada faktor esensial yang menanamkan rasa dorongan dan semangat pada individu terhadap pekerjaannya. Ini mencakup keinginan untuk berkolaborasi, bekerja secara efisien, dan mensinergikan semua upaya untuk mencapai kepuasan. Seseorang yang memiliki motivasi kerja yang kuat dan menunjukkan kepercayaan diri cenderung mengalami penurunan tingkat kecemasan dalam menanggapi berbagai peristiwa kehidupan. memberikan penjelasan bahwa perusahaan yang sukses biasanya membutuhkan karyawan yang bermotivasi tinggi. Individu yang bermotivasi tinggi didorong oleh keinginan untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan keluarga mereka, yang mencakup elemen penting seperti asuransi kesehatan, keamanan finansial untuk masa pensiun, status sosial, dan jaringan yang mendukung. Jika pekerjaannya menyenangkan dan menarik, itu belum tentu akan membuatnya merasa puas dengan pekerjaannya (Anoraga 2005). Dalam konteks sistem kerja, penting untuk mengakui bahwa karyawan adalah komponen integral. Namun, penting untuk menyadari bahwa karyawan sering menghadapi berbagai tantangan dan hambatan. Salah satu kekhawatiran yang marak saat ini adalah krisis ekonomi akibat pandemi Covid-19 yang memaksa banyak perusahaan di Indonesia melakukan restrukturisasi. Untuk meningkatkan efisiensi operasional, perusahaan sering merasa perlu untuk mengurangi tenaga kerja mereka.

Dengan meningkatkan promosi pariwisata dan memperluas jangkauan pasar wisatawan,

pemerintah dapat membantu industri hotel. Dengan meningkatnya kunjungan wisatawan, permintaan terhadap layanan hotel dapat meningkat. Terutama dalam situasi krisis, pemerintah dapat membantu hotel dengan pembiayaan dan memberikan akses yang lebih mudah ke modal. Ini dapat membantu mereka mengatasi masalah keuangan dan mencegah PHK sebagai langkah terakhir.

Topik PHK dapat menimbulkan perasaan tidak nyaman di antara individu yang memiliki aspirasi yang kuat untuk pertumbuhan pribadi, memiliki keterampilan memecahkan masalah, mencari kebahagiaan, dan berusaha untuk memenuhi kebutuhan mereka sendiri dan keluarga mereka. Realisasi keinginan karyawan dapat menjadi tantangan ketika ada perbedaan atau ketidaksesuaian antara harapan mereka dan realitas situasi kehidupan mereka (Rosyid, 2003). Kecemasan adalah pengalaman umum yang dapat memengaruhi individu di berbagai konteks, termasuk karyawan di dalam perusahaan atau organisasi. Hal ini dapat timbul karena berbagai faktor, seperti kondisi ekonomi, politik global, fluktuasi nilai mata uang, dan tantangan yang ditimbulkan dalam pemasaran produk baik di dalam negeri maupun di luar negeri. Keadaan tersebut di atas dapat menimbulkan tantangan bagi organisasi dalam memastikan keberlangsungan pekerjaan tenaga kerjanya (Rosyid, 2003).

Melihat fenomena yang di atas dimana peneliti ini dilakukan terhadap karyawan hotel di Kota Padang, dimana motivasi karyawan terhadap suatu perusahaan terbilang masih rendah karna karyawan mengetahui isu PHK dan ada beberapa karyawan yg memiliki motivasi untuk meningkatkan suatu perusahaan agar perusahaan tidak melakukan pengurangan karyawan tersebut demi agar perusahaan tetap jalan. Berdasarkan informasi yang diberikan oleh pihak personalia, terlihat bahwa tingkat motivasi karyawan di dalam perusahaan ini mengalami penurunan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan para profesional Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), terlihat bahwa karyawan menunjukkan penurunan motivasi terhadap pekerjaan mereka. Penurunan motivasi ini dapat dikaitkan dengan kekhawatiran mereka terhadap status kepegawaian rekan kerja mereka yang telah diberhentikan.

Berdasarkan pembahasan sebelumnya mengenai permasalahan kontekstual, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian

dengan judul “Pengaruh Kecemasan Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel Di Kota Padang”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif, khususnya menggunakan teknik penelitian deskriptif dan analisis korelasional. Penelitian korelasional adalah jenis penelitian deskriptif yang berfokus pada menggambarkan variabel penelitian dan memeriksa hubungan di antara mereka. Tujuannya adalah untuk menentukan apakah ada pengaruh atau kontribusi antar variabel, memungkinkan kita untuk mengidentifikasi dampak dari masing-masing variabel. Menurut Arikunto (2013), Penelitian korelasional adalah suatu bentuk penyelidikan ilmiah yang berusaha memastikan ada tidaknya hubungan antara dua variabel atau lebih. Selain itu, ia berusaha untuk mengukur kekuatan hubungan ini dan menentukan signifikansinya.

Penelitian akan dilakukan selama periode Mei hingga Agustus tahun 2023. Penelitian akan dilakukan di Kota Padang yang terletak di Provinsi Sumatera Barat. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metodologi yang disebut simple random sampling. Besar sampel terdiri dari 100 karyawan hotel yang berlokasi di kota Padang. Pengambilan sampel acak sederhana adalah metode yang sangat efektif digunakan untuk memilih individu dari suatu populasi. Metode ini memastikan bahwa setiap anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih. Namun, penting untuk dicatat bahwa jenis pengambilan sampel ini paling cocok untuk populasi yang homogen. Populasi homogen mengacu pada sekelompok individu yang memiliki karakteristik atau atribut yang serupa. Pada populasi seperti itu, variabilitas antar individu relatif rendah, sehingga lebih mudah untuk mendapatkan sampel yang representatif. Penentuan jumlah sampel dari populasi sebanyak 100 orang dipilih dari tiga hotel bintang 4 dan tiga hotel bintang 3 dengan jumlah PHK tertinggi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas Data

Uji normalitas dengan analisis grafik dan normal *probability plot* dilakukan menggunakan alat bantu program SPSS versi 17.0 adalah sebagai berikut:

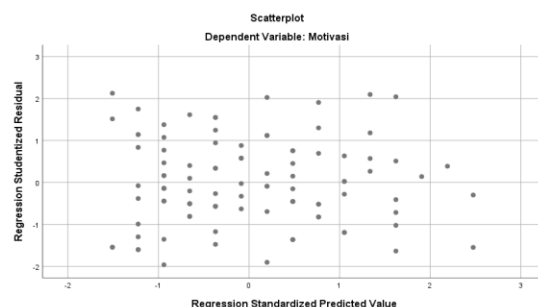
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.30868136
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.061
	Positive	.061
	Negative	-.049
Test Statistic		.061
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan hasil pengujian normalitas residual diatas, dapat dilihat bahwa nilai probability sebesar 0,200. Asumsi normalitas akan terpenuhi apabila nilai probability lebih besar dari nilai α . Karena nilai probability lebih besar dari pada alpha, maka data residual berdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas ini dapat dilihat pada grafik scatterplot, heteroskedastisitas adalah fenomena yang dapat terjadi ketika terdapat susunan titik-titik yang spesifik dan konsisten dalam suatu dataset. Sebaliknya, ketika titik-titik data menyebar ke arah positif dan negatif sepanjang sumbu Y, dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.



Berdasarkan gambar dapat disimpulkan tidak terjadi kasus heteroskedastisitas karena data tersebut tersebar di atas dan di bawah sumbu 0 dan sebaran data tidak membentuk sebuah pola. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi linear berganda tidak ada terjadi kasus heteroskedastisitas, maka penelitian dapat dilanjutkan.

Uji Linieritas

Uji linieritas yang digunakan dalam penelitian ini dikenal dengan uji pengali Lagrange. Tujuan penggunaan tes ini adalah untuk mendapatkan nilai x^2 hitung atau $(n \times r^2)$. linier antara kecemasan menghadapi PHK dan motivasi kerja.

	<i>Sum of Squares</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig</i>
<i>Deviation From Linierity</i>	94.199	7.246	0.622	0.829

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa nilai Sig. Deviation From Linearity > Alpha (0,393 > 0,05). Disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier antara pengalaman kecemasan terkait potensi PHK dan tingkat motivasi kerja individu.

Hasil Pengujian Hipotesis

a) Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui besar pengaruh kecemasan menghadapi PHK terhadap Motivasi Kerja karyawan.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize	t	Sig.
		B	Std. Error	d Coefficients Beta		
1	(Constant)	31.972	3.752		8.522	.000
	Kecemasan	.208	.095	.216	2.188	.031

Berdasarkan tabel yang disajikan, terlihat bahwa persamaan model dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = 31.972 + 0.208X_1$$

Nilai konstanta sebesar 31.972 menunjukkan bahwa kecemasan menghadapi PHK bernilai 31.972, jika kecemasan menghadapi PHK sama dengan Nol, maka motivasi kerja memiliki nilai 31.972.

Selain itu, penting untuk diketahui bahwa koefisien regresi variabel kecemasan, yang memiliki nilai positif 0,208, menandakan hubungan searah antara variabel kecemasan dan variabel motivasi. Pengamatan ini menunjukkan bahwa ketika variabel kecemasan mengalami peningkatan satu unit, akan ada peningkatan yang sesuai dalam motivasi kerja sebesar 0,208 atau 20,8%.

b) Uji Partial (t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize	t	Sig.
		B	Std. Error	d Coefficients Beta		
1	(Constant)	31.972	3.752		8.522	.000
	Kecemasan	.208	.095	.216	2.188	.031

Variabel kecemasan menunjukkan nilai t-hitung sebesar 2,188 yang secara statistik signifikan dengan tingkat signifikansi 0,031 ($p < 0,05$). Derajat kebebasan untuk analisis ini dihitung sebagai $100 - 2 = 98$. Membandingkan nilai t-hitung dengan nilai kritis dari tabel-t, yaitu 1,960, menegaskan signifikansi statistik dari variabel kecemasan. Berdasarkan temuan di atas, ternyata nilai t hitung (thitung) melebihi

nilai t kritis (ttabel), yaitu 2,188 melebihi 1,960. Hasil ini menunjukkan diterimanya hipotesis alternatif (H_a) dan ditolaknya hipotesis nol (H_0). Berdasarkan temuan, dapat disimpulkan bahwa kekhawatiran seputar potensi pemutusan hubungan kerja memberikan pengaruh penting dan konstruktif pada tingkat motivasi kerja yang ditunjukkan oleh personel hotel di lingkungan perkotaan Padang.

c) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan ukuran statistik yang digunakan untuk menilai sejauh mana variabel independen khususnya kecemasan terkait PHK berdampak terhadap variabel dependen yaitu motivasi kerja karyawan hotel di kota Padang.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.216 ^a	.047	.037	3.326

Tabel yang disediakan menampilkan nilai Adjusted R-Square, yang dihitung menjadi 0,037. Berdasarkan temuan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa variabel kecemasan terkait potensi PHK memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja, terhitung 3,7% dari variabel yang diamati. Namun demikian, sangat penting untuk mengakui bahwa temuan penelitian hanya menyumbang hanya 3,7% dari variabel motivasi kerja. Hal ini berarti bahwa mayoritas yang signifikan, khususnya 96,3%, dipengaruhi oleh berbagai faktor lain yang tidak dipertimbangkan selama penelitian ini berlangsung.

PENUTUP

Berdasarkan jenis kelamin hasil temuan diketahui bahwa sebanyak 64 responden atau 64% berjenis kelamin laki-laki, dan 36 responden atau 36% berjenis kelamin perempuan Berdasarkan status Perkawinan, dapat diketahui bahwa 42 orang responden (42%) berstatus lajang, 47 orang responden (47%) berstatus kawin dan 11 orang responden (11%) berstatus duda/janda. Dapat disimpulkan mayoritas responden berstatus kawin. Berdasarkan tingkat pendidikan 41 responden (41%) memiliki tingkat pendidikan setara SMA, 20 responden (20%) berpendidikan diploma, dan 39 responden (39%) berpendidikan sarjana. Mayoritas responden 41 responden, atau 41% telah menyelesaikan pendidikan terakhir SMA yang setara.

Diperoleh informasi bahwa total capaian responden (TCR) Kecemasan menghadapi PHK yang tertinggi adalah 72% dengan kriteria baik yang menyatakan bahwa Saya merasa cemas dan berkeringat saat mengetahui akan kehilangan pekerjaan dan penghasilan dan Saya harus memberitahu keluarga saya bahwa adanya isu PHK ditempat saya bekerja.

Kemudian nilai TCR terendah adalah 62.43% dengan kriteria baik yang menyatakan Kondisi perusahaan tidak stabil membuat saya saya sering kehilangan konsentrasi saat bekerja. Adapun rata-rata nilai TCR variabel kecemasan menghadapi PHK adalah sebesar 68.35% berada pada kriteria baik.

Diperoleh informasi bahwa total capaian responden (TCR) Kecemasan menghadapi PHK yang tertinggi adalah 73.04% dengan kriteria baik yang menyatakan bahwa Ketika itu kesalahan saya, saya akan terima sanksi sesuai peraturan.

Kemudian nilai TCR terendah adalah 67.30% dengan kriteria baik yang menyatakan Ketika saya diberi tugas oleh atasan, saya mampu mengerjakannya. Adapun rata-rata nilai TCR variabel motivasi kerja adalah sebesar 69.83% berada pada kriteria baik.

Berdasarkan temuan penelitian, variabel kecemasan dianalisis dengan menggunakan metode statistik. Nilai thitung yang diperoleh adalah 2,188. Untuk menentukan signifikansi hasil ini, tingkat signifikansi 0,05 digunakan. Membandingkan tingkat signifikansi yang diperoleh (0,031) dengan tingkat signifikansi yang dipilih (0,05), ternyata nilai yang diperoleh lebih kecil dari nilai yang dipilih. Hal ini menunjukkan bahwa hasil tersebut signifikan secara statistik. Selain itu, derajat kebebasan (df) untuk analisis ini dihitung menjadi 98. Dengan mengacu pada t-tabel, diperoleh nilai t kritis sebesar 1,960. Berdasarkan hasil pengamatan, ternyata nilai t hitung (thitung) lebih besar dari nilai t kritis (ttabel), yaitu 2,188 lebih besar dari 1,960. Penerimaan hipotesis alternatif (Ha) dan penolakan hipotesis nol (Ho) ditunjukkan oleh bukti ini. Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat kesimpulan logis yang dapat ditarik kecemasan terkait potensi PHK memiliki dampak penting dan konstruktif terhadap tingkat motivasi kerja karyawan hotel di kota Padang.

Kecemasan merupakan respon emosional umum yang dapat mempengaruhi individu dari berbagai latar belakang, termasuk karyawan

dalam suatu perusahaan atau organisasi. Fenomena ini dapat dipicu oleh banyak faktor, termasuk namun tidak terbatas pada keadaan ekonomi, dinamika politik dunia, perubahan nilai tukar mata uang, dan akibat yang ditimbulkan pada promosi dan penjualan produk di suatu negara dan internasional. Selain itu, keadaan ini juga dapat menimbulkan tantangan untuk menjual barang jadi, yang pada akhirnya membahayakan keseluruhan proses produksi. Kondisi tersebut di atas dapat menimbulkan tantangan bagi suatu organisasi dalam memastikan ketenagakerjaan yang berkelanjutan dari tenaga kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriansyah, M. A., Rahayu, D., & Prastika, N. D. (2015). *Pengaruh Terapi Berpikir Positif dan Cognitive Behavior Therapy (CBT) Terhadap Penurunan Kecemasan Pada Mahasiswa Universitas Mulawarman*. Psikostudia: Jurnal Psikologi, 4(2), 105-125.
- Aldri Frinaldi dan Dede Pradana Putra. 2014. *Hubungan Kualitas Pelayanan Publik Di Bidang Kesehatan Dengan Kepuasan Masyarakat (Studi Kasus Rumah Sakit Swasta X di kota Padang, Sumatera Barat)*. Prosiding Seminar Nasional "Tantangan Pemerintahan Baru". Universitas Negeri Padang.
- Aldri Frinaldi. 2014b. *Hubungan Kualitas Pelayanan Publik Berintegritas dengan Kepuasan Masyarakat : Studi Pelayanan Kesehatan Berintegritas di Rumah Sakit Umum Daerah di Kota P, Sumatera Barat*. Mewujudkan Administrator Publik yang Berintegritas di Era Pemerintahan Baru. Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Yogyakarta. 28-29 November 2014. Hal 57-72.
- Anoraga, P. (2005). *Psikologi Kerja* Cetakan Ketiga. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*.
- Frinaldi, Aldri dkk. 2022. *Pengaruh Kualitas Kerja dan Motivasi Kerja Pegawai Pemerintah Daerah Terhadap*

- Kepuasan Masyarakat Kabupaten Aceh singgil. *Jurnal El-Riyasah*, Vol. 13 No.2 Tahun 2022.
- Hasibuan, M. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. M. (2017). *Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Anggota Satuan Brigade Mobile Kepolisian Daerah Sumatera Utara* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Martono, N. (2015). *Metode Penelitian Sosial: Konsep-konsep Kunci (Sampel halaman)*. Nanang Martono.
- Munandar, Ashar, Sunyoto. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta : UI-Press.
- Nawawi, H. (2003). *Kepemimpinan mengefektifkan organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Universitas Gadjah Mada.
- Newman, N., Fletcher, R., Schulz, A., Andi, S., Robertson, C. T., & Nielsen, R. K. (2021). *Reuters Institute digital news report 2021*. Reuters Institute for the study of Journalism.
- Rosyid, H. F. (2003). *Pemutusan Hubungan Kerja: Masihkah Mencemaskan?*. Buletin Psikologi, 11(2).
- Sholiha, M. (2017). *Hubungan Tingkat Kecemasan Isu Ancaman Phk Dengan Tingkat Motivasi Kerja Karyawan PT. Autokorindo Pratama*. undergraduate thesis, Universitas Muhammadiyah Gresik.