

# **STUDI DESKRIPTIF TINGKAT KECEMASAN PADA KARYAWAN LOGISTIK MENGENAI ISU PHK DI PT X DALAM MASA NEW NORMAL COVID-19**

**Malik Ibrahim**

Paramadina

**Cut Mellyza Rizka****DOI:** <https://doi.org/10.51353/inquiry.v14i01.747>

## **Abstract**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran kecemasan yang dialami karyawan logistik di PT.X yang sedang mengalami isu PHK di PT X dalam masa New Normal covid-19. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik deskriptif. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan non-probability sampling. menggunakan teknik convenience sampling. Sampel terdiri dari 80 responden dengan jumlah responden laki-laki sebanyak 53 orang dan responden perempuan sebanyak 27 orang. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah instrumen pengukuran Depression, Anxiety and Stress Scale (DASS-21) yang dibuat oleh Lovibond dan Lovibond pada tahun 1995 yang diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Indira pada tahun 2016. Berdasarkan hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa karyawan mengalami kecemasan akibat isu PHK dengan kategori sedang, hal ini menjelaskan bahwa karyawan mengalami perhatian yang menurun, serta dalam menyelesaikan masalah menurun dan mudah tersinggung.

## **References**

- Amiruddin, M. P. (2016). Metode Penelitian Sosial. Yogyakarta: Penerbit Prama Ilmu.
- Ariasti, D., & Handayani, A. T. (2019). Hubungan Tingkat Kecemasan dengan Motivasi Kerja Perawat di RSUD dr. Soeratno Gemolong. KOSALA: Jurnal Ilmu Kesehatan, 7(1), 19-28.
- Atmoko, I. D., Sumastuti, E., & Violinda, Q. (2020). Analisis Penyebab Kecemasan di PHK pada Buruh Pabrik saat Pandemic Covid-19. Prosiding Konstelasi Ilmiah Mahasiswa Unissula (KIMU) Klaster Ekonomi.

- Azwar, S. (2017). Penyusunan Skala Psikologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bahrami, F., & Yousefi, N. (2011). Females are more anxious than males: a metacognitive perspective. *Iranian journal of psychiatry and behavioral sciences*, 5(2), 83.
- CNN. (2020, 16 Nov). Bisnis Logistik dan Jasa Kurir Melejit di Tengah Corona.  
<https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20201116100845-92-570185/bisnis-logistik-dan-jasa-kurir-melejit-di-tengah-corona>, diakses pada maret 2022.
- Dwiyanti, (2002). Strategi Adaptasi Keluarga Buruh Terputus Hubungan kerja (ter; PHK) Dalam mempertahankan hidup. Tesis Program Studi Ilmu Kesejahteraan Sosial Program Pasca Sarjana UI.
- Ghufron, M. Nur & Rini Risnawati. (2017). Teori-teori psikologi. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- H. Noorbambang, Soeardjo. (1992). Penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja dan hubungan industry Pancasila. Malang: IKIP Malang
- Indira, I.G.A.A.E. (2016). Stress questionnaire: Stress investigation from dermatologist perspective. National Symposium & Workshop: Psychoneuroimmunology in Dermatology, 11, 135–152.
- Kaplan, R. dan Sacuzzon, D. (2005). Psychological Testing: Principles, Application, and Issues (Sixth Edition). California: Thomson Wadsworth.
- Kessler, R. C., Aguilar-Gaxiola, S., Alonso, J., Chatterji, S., Lee, S., Ormel, J., Wang, P. S. (2009). The global burden of mental disorders: an update from the WHO World Mental Health (WMH) surveys. *Epidemiology and Psychiatric Sciences*, 18(1), 23–33.
- Kinanthi, M. R., Listiyandini, R. A., Amaliah, U. S., Ramadhan, R., & Farhan, M. (2020). Adaptasi Alat Ukur DASS-21 Versi Indonesia pada Populasi Mahasiswa. Conference: Seminar Nasional Psikologi dan Call for Paper UMB Yogyakarta 2020. Yogyakarta: Universitas Mercu Buana.
- Kube, B. A. (2017). Hubungan Antara Kecenderungan Kecemasan Akan Isu Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Dengan Motivasi Kerja. *Psikopborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 5(1), 94–103.
- Lameky, V. Y., & Pugesehan, D. J. (2021). Gambaran tingkat depresi, kecemasan dan stres pada mahasiswa keperawatan Universitas Kristen Indonesia Maluku di masa pandemi COVID-19. *Jurnal Penelitian Kesehatan*, 12, 76–80.
- Lovibond, S.H. & Lovibond, P.F. (1995). Manual for Depression Anxiety & Stress Scales. (2 Ed.) Sydney: Psychology Foundation.

McLean, C. P., Asnaani, A., Litz, B. T., & Hofmann, S. G. (2011). Gender differences in anxiety disorders: prevalence, course of illness, comorbidity, and burden of illness. *Journal of psychiatric research*, 45(8), 1027-1035.

Nugraha, A. D. (2020). Memahami Kecemasan: Perspektif Psikologi Islam. *IJIP: Indonesian Journal of Islamic Psychology*, 2(1), 1-22.

Nugraha, A. C. W., & Prenjani, E. S. (2020). Hubungan antara kecemasan terkait isu ancaman PHK imbas wabah COVID-19 terhadap motivasi kerja karyawan pada manufacturing automotive di bekasi. *Human Behavior in the New Normal Post Pandemic: Challenges and Opportunities for Psychology in the Archipelago*, 1.

Sholiha, M. (2017). Hubungan Tingkat Kecemasan Isu Ancaman Phk Dengan Tingkat Motivasi Kerja Karyawan Pt. Autokorindo Pratama (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Gresik).

Perwitosari, E. A., Karini, S. M., & Scarvanovi, B. W. (2019). Pengaruh mendongeng terhadap penurunan kecemasan pada anak penderita kanker. *Personifikasi: Jurnal Ilmu Psikologi*, 10(1), 1-12.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabet.

Sulastri, S. (2021). pengaruh pemutusan hubungan kerja (PHK) dan potong gaji terhadap kesehatan mental karyawan umkm di lampung timur pada era pandemic covid 19. *jurnal manajemen & bisnis kreatif*, 7(1), 1-12.

Siregar, Sofyan (2018) Metode penelitian kuantitatif. Jakarta: Kencana.

Rizky, J. A. (2018). Studi Deskriptif Kecemasan pada tenaga Kesehatan selama masa pandemi COVID-19 dirumah sakit bukan rujukan. Universitas Paramadina, 1-29

Widyantari, Yuliana. Susana, Papunoto. & A. Ign. Kristijanto. (2020). Pengaruh Kecemasan Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT X di Kota Salatiga. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, 12(2) (2020): 354-361

Winarsunu, Tulus. (2016). Statistik dalam penelitian Psikologi dan Pendidikan. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.

 pdf (Indonesian)

Published

2023-08-30

Issue

Vol. 14 No. 01 (2023)

Section

Articles

License

Copyright (c) 2023 Malik Ibrahim, Cut Mellyza Rizka



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](#).

Supported By



People

Editorial Team

Reviewers

Contact

Policies

Focus and Scope

Peer Review Process

Publication Frequency

Open Access Policy

Publication Ethics and Misconducts

[Screening for Plagiarism](#)[Indexing and Abstracting](#)[Article Processing Charge](#)

## **Submissions**

[Author Guidelines](#)[Reviewer Guidelines](#)[License & Copyright Notice](#)[Privacy Statement](#)[Manuscript Template](#)

## **Information**

[For Readers](#)[For Authors](#)[For Librarians](#)

## **VISITOR**

**00051689**[View My Stats](#)

## **Language**

[English](#)[Bahasa Indonesia](#)

E-ISSN : 2540-9255 | P-ISSN : 1979-7273

Jurnal Ilmiah Psikologi

**INQUIRY**Fakultas Falsafah dan Peradaban  
Program Studi Psikologi

jurnal.inquiry@paramadina.ac.id

© All rights reserved.

We warmly invite researchers, practitioners, and scholars to contribute their research articles to INQUIRY: Jurnal Ilmiah Psikologi (e-ISSN: 2540-9255), an open-access, double-blind peer-reviewed journal published by Paramadina University.

INQUIRY publishes two volumes each year, specifically in July and December.

**INQUIRY: Jurnal Ilmiah Psikologi** is a **double-blind peer-reviewed academic journal** providing **open access** to scholarly works in the field of psychology. The journal is published **biannually** by **Paramadina University**.

INQUIRY serves as a platform for continuous discussion on significant issues within the **focus and scope of psychology**, particularly those that can be explored through empirical research.

The journal publishes **original research articles** encompassing diverse areas of psychology, spanning theoretical, empirical, and applied studies relevant to psychological science and practice.

This journal publishes research articles covering psychology.

Journal has become a member of Crossref (Prefix: [10.51353](https://doi.org/10.51353)) with Online ISSN [2540-9255](https://doi.org/10.51353) and Print ISSN [1979-7273](https://doi.org/10.51353)

**This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0) International License.**

Home / Editorial Team

## Editorial Team

### Editor in Chief

**Tina Deviana**, Program Studi Psikologi Universitas Paramadina, Indonesia ([Sinta](#)) ([Scopus](#)) ([Google Scholar](#))

### Section Editor

**1. Handrix Chris Haryanto**, Program Studi Psikologi Universitas Paramadina, Indonesia ([Scopus](#)) ([Sinta](#)) ([Google Scholar](#))

**2. Alfikalia Alfikalia**, Paramadina University, Indonesia ([Sinta](#)) ([Google Scholar](#))

**3. Tia Rahmania**, Paramadina University, Indonesia ([Sinta](#)) ([Google Scholar](#))

**4. Sartana**, Andalas University, Indonesia ([Sinta](#)) ([Google Scholar](#))

**5. Dinar Saputra**, Paramadina University, Indonesia ([Sinta](#)) ([Google Scholar](#))

**6. David Hizkia Tobing**, Universitas Udayana, Indonesia ([Sinta](#)) ([Google Scholar](#))

**7. Sowanya Ardi Prahara**, Mercu Buana Yogyakarta University, ([Sinta](#)) ([Google Scholar](#))

**8. Syarifaniaty Miranda Agustina**, Paramadina University, Indonesia ([Sinta](#)) ([Google Scholar](#))

**9. Alifia Ulie Mizana Hadori**, Paramadina University, Indonesia ([Sinta](#)) ([Google Scholar](#))

**10. Elis Yulia Ningsih**, Paramadina University, Indonesia ([Scopus](#)) ([Sinta](#)) ([Google Scholar](#))

**11. Johan Nurwardhana Ramadhan**, Paramadina University, Indonesia ([Sinta](#)) ([Google Scholar](#))

**12. Citra Wahyuni**, UIN Raden Intan Lampung ([Scopus](#)) ([Sinta](#)) ([Google Scholar](#))

Supported By



## People

[Editorial Team](#)

[Reviewers](#)

[Contact](#)

## Policies

[Focus and Scope](#)

[Peer Review Process](#)

[Publication Frequency](#)

[Open Access Policy](#)

[Publication Ethics and Misconducts](#)

[Screening for Plagiarism](#)

[Indexing and Abstracting](#)

[Article Processing Charge](#)

## Submissions

[Author Guidelines](#)

[Reviewer Guidelines](#)

[License & Copyright Notice](#)

[Privacy Statement](#)

[Manuscript Template](#)

## Information

[For Readers](#)

[For Authors](#)

For Librarians

## VISITOR

**00051689**[View My Stats](#)**Language**[English](#)[Bahasa Indonesia](#)

E-ISSN : 2540-9255 | P-ISSN : 1979-7273

Jurnal Ilmiah Psikologi

# INQUIRY

© All rights reserved.

INQUIRY publishes two volumes each year, specifically in July and December.

 

Fakultas Falsafah dan Peradaban  
Program Studi Psikologi

 [jurnal.inquiry@paramadina.ac.id](mailto:jurnal.inquiry@paramadina.ac.id)

We warmly invite researchers, practitioners, and scholars to contribute their research articles to INQUIRY: Jurnal Ilmiah Psikologi (e-ISSN: 2540-9255), an open-access, double-blind peer-reviewed journal published by Paramadina University.

**INQUIRY: Jurnal Ilmiah Psikologi** is a **double-blind peer-reviewed academic journal** providing **open access** to scholarly works in the field of psychology. The journal is published **biannually** by **Paramadina University**.

INQUIRY serves as a platform for continuous discussion on significant issues within the **focus and scope of psychology**, particularly those that can be explored through empirical research.

The journal publishes **original research articles** encompassing diverse areas of psychology, spanning theoretical, empirical, and applied studies relevant to psychological science and practice.

This journal publishes research articles covering psychology.

Journal has become a member of Crossref (Prefix: [10.51353](https://doi.org/10.51353)) with Online ISSN [2540-9255](https://doi.org/10.51353) and Print ISSN [1979-7273](https://doi.org/10.51353)

**This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0) International License.**

**INQUIRY: Jurnal Ilmiah Psikologi**[Home](#) / [Reviewers](#)

## Reviewers

- 1. Ayu Dwi Nindyati**, Pancasila University ([Sinta](#)) ([Google Scholar](#))
- 2. Fatchiah E. Kertamuda**, Paramadina University ([Sinta](#)) ([Google Scholar](#))
- 3. Juneman Abraham**, Bina Nusantara University ([Scopus](#)) ([Sinta](#)) ([Google Scholar](#))
- 4. Yosef Dedy Pradipto**, Bina Nusantara University ([Scopus](#)) ([Sinta](#)) ([Google Scholar](#))
- 5. Devi Wulandari**, Paramadina University ([Sinta](#)) ([Google Scholar](#))
6. Ghozali, Universitas Muhamadiyah ([Scopus](#)) ([Sinta](#)) ([Google Scholar](#))
- 7. Moh. Abdul Hakim**, Sebelas Maret University, ([Scopus](#)) ([Sinta](#)) ([Google Scholar](#))
- 8. Patmawaty Taibe**, Bosowa University ([Sinta](#)) ([Google Scholar](#))

Supported By



People

Editorial Team

Reviewers

Contact

## Policies

Focus and Scope

Peer Review Process

Publication Frequency

Open Access Policy

Publication Ethics and Misconducts

Screening for Plagiarism

Indexing and Abstracting

Article Processing Charge

## Submissions

Author Guidelines

Reviewer Guidelines

License & Copyright Notice

Privacy Statement

Manuscript Template

## Information

For Readers

For Authors

For Librarians

## VISITOR

**00051689**

[View My Stats](#)

## Language

[English](#)

[Bahasa Indonesia](#)

E-ISSN : 2540-9255 | P-ISSN : 1979-7273

Jurnal Ilmiah Psikologi

# INQUIRY

© All rights reserved.

INQUIRY publishes two volumes each year, specifically in July and December.

Fakultas Falsafah dan Peradaban  
Program Studi Psikologi

jurnal.inquiry@paramadina.ac.id

We warmly invite researchers, practitioners, and scholars to contribute their research articles to INQUIRY: Jurnal Ilmiah Psikologi (e-ISSN: 2540-9255), an open-access, double-blind peer-reviewed journal published by Paramadina University.

**INQUIRY: Jurnal Ilmiah Psikologi** is a **double-blind peer-reviewed academic journal** providing **open access** to scholarly works in the field of psychology. The journal is published **biannually** by **Paramadina University**.

INQUIRY serves as a platform for continuous discussion on significant issues within the **focus and scope of psychology**, particularly those that can be explored through empirical research.

The journal publishes **original research articles** encompassing diverse areas of psychology, spanning theoretical, empirical, and applied studies relevant to psychological science and practice.

This journal publishes research articles covering psychology.

Journal has become a member of Crossref (Prefix: [10.51353](#)) with Online ISSN [2540-9255](#) and Print ISSN [1979-7273](#)

**This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0) International License.**

# **STUDI DESKRIPTIF TINGKAT KECEMASAN PADA KARYAWAN LOGISTIK MENGENAI ISU PHK DI PT X DALAM MASA NEW NORMAL COVID-19**

**Malik Ibrahim, Cut Mellyza Rizka**

Malik.ibrahim@students.paramadina.ac.id,  
cut.rizka@paramadina.ac.id

**Program Studi Psikologi, Universitas Paramadina**

**Penulis Korespondensi:** Malik.ibrahim@students.paramadina.ac.id

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran kecemasan yang dialami karyawan logistik di PT.X yang sedang mengalami isu PHK di PT X dalam masa New Normal covid-19. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik deskriptif. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan *non-probability sampling*. menggunakan teknik *convenience sampling*. Sampel terdiri dari 80 responden dengan jumlah responden laki-laki sebanyak 53 orang dan responden perempuan sebanyak 27 orang. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah instrumen pengukuran Depression, Anxiety and Stress Scale (DASS-21) yang dibuat oleh Lovibond dan Lovibond pada tahun 1995 yang diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Indira pada tahun 2016. Berdasarkan hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa karyawan mengalami kecemasan akibat isu PHK dengan kategori sedang, hal ini menjelaskan bahwa karyawan mengalami perhatian yang menurun, serta dalam menyelesaikan masalah menurun dan mudah tersinggung

**Kata kunci:** Kecemasan, *New Normal*, Isu PHK.

## ***Abstract***

*This study aims to determine the description of anxiety experienced by logistics employees at PT.X who are experiencing layoff issues at PT X in the New Normal covid-19 period. This research uses a quantitative approach with descriptive techniques. The sampling technique in this study used non-probability sampling. using convenience sampling technique. The sample consisted of 80 respondents with 53 male respondents and 27 female respondents. The instrument used in this study is the Depression, Anxiety and Stress Scale (DASS-21) measurement instrument created by Lovibond and Lovibond in 1995 which was adapted into Indonesian by Indira in 2016. Based on the results of this study, it explains that employees experience anxiety due to the issue of layoffs in the moderate category, this explains that employees experience decreased attention, as well as decreased problem solving and irritability.*

**Keywords:** Anxiety, *New Normal*, Layoff Issue.

## **PENDAHULUAN**

Pada tahun 2019, sebuah wabah penyakit melanda dunia yaitu Covid-19. Covid-19 dinyatakan oleh WHO sebagai pandemi global. Pandemi covid-19 juga melanda Indonesia

pada Senin, 2 Maret 2020, kasus pertama di Indonesia diumumkan presiden dengan dua kasus pertama Covid-19. Dua kasus itu adalah seorang ibu berusia 64 tahun beserta putrinya yang berumur 31 tahun. Sepanjang 2020 hingga 2023 menurut data (kemkes, 2023)

sebanyak 6.810.417 terkonfirmasi positif covid, dengan total kesembuhan 6.638.544 serta kematian 161.830, dan kasus aktif 10.043. Dampak dari covid memberikan efek negatif terhadap sektor ekonomi, pendidikan dan juga kesehatan. Hal ini juga dialami oleh PT. X yang merupakan perusahaan startup logistik terkemuka di Indonesia, perusahaan ini bergerak dalam bidang jasa pengiriman barang, PT. X berdiri sejak tahun 2014. PT. X memiliki jumlah karyawan sebanyak 59.286 karyawan di tahun 2022 (Tempo.co, 2022).

Setelah mengalami pandemi covid-19 selama kurang lebih 3 tahun, kini pemerintah melakukan *new normal*. *New Normal* adalah perubahan perilaku untuk tetap melakukan aktivitas normal dengan ditambah menerapkan protokol kesehatan guna mencegah terjadinya penularan Covid-19. Secara sederhana, *new normal* ini hanya melanjutkan kebiasaan-kebiasaan yang selama ini dilakukan saat diberlakukannya karantina wilayah atau Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). *New normal* bertujuan untuk membangkitkan kembali beberapa sektor yang mengalami dampak dari covid, yaitu ekonomi, pendidikan dan juga kesehatan.

Pada masa *new-normal* setelah masa pandemi perusahaan mulai beraktivitas pelayanan yang terbaik. PT. X sebagai salah

normal kembali, karyawan - karyawan sudah diperbolehkan untuk datang ke kantor dan bekerja seperti semula, walaupun harus menggunakan masker, namun karyawan wajib melakukan vaksinasi, serta menjaga protokol kesehatan. Hal ini turut dilakukan oleh PT. X dalam menghadapi *new-normal*, selain itu PT. X dalam melakukan persaingan, langkah yang dilakukan perusahaan logistik adalah menyiapkan sumber daya yang berkualitas dan berkompeten dalam memberikan pelayanan, hal ini turut dilakukan pada PT X untuk menghadapi *new normal*, menurut Samadi, (2021) menjelaskan dalam menghadapi *new-normal* pelaku industri harus melakukan inovasi secepatnya karena tren pada masa depan akan mengacu pada *stay at home economy* atau pola berbelanja online.

Perusahaan dalam melakukan persaingan, langkah-langkah yang dilakukan pada perusahaan logistik adalah menyiapkan sumber dayanya yang berkualitas dan berkompeten dalam memberikan pelayanan, hal ini turut dilakukan pada PT X untuk menghadapi *new-normal*. Perusahaan logistik harus melakukan efisiensi terhadap kinerja karyawannya, hal ini dikarenakan untuk menjaga persaingan terhadap kompetitor dalam memberikan satu perusahaan logistik ternama juga turut

melakukan hal yang sama, yaitu melakukan PHK secara bertahap terhadap karyawan-karyawannya hal ini dilakukan untuk memberikan dampak positif dalam persaingan dengan kompetitor. (Tempo.co, 2022).

Efisiensi atau Pemutusan hubungan kerja (PHK) diatur dalam pasal 1 angka 25 undang-undang nomor 13 tahun 2003 dan peraturan pemerintah nomor 35 tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja, dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja, dijelaskan bahwa pemutusan hubungan kerja merupakan pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Pemutusan hubungan kerja memberikan dampak yang cukup tidak baik terhadap karyawan, karena karyawan harus kehilangan mata pencaharian dan juga hilangnya kepercayaan diri karyawan, dengan beredarnya berita mengenai isu PHK yang sudah terjadi pada PT. X di berbagai media yang ada, hal ini justru memberi dampak terhadap karyawan yang aktif dalam bekerja, karyawan menjadi bertanya-tanya mengenai nasib dirinya ke depan. PHK pada PT. X diatur dalam surat ketentuan yang dimuat dalam surat keputusan perusahaan No :014/SK-

HR/KEP-DIR/V/2022 bahwa surat keputusan ini menjelaskan karyawan tetap PT.X akan dialihkan menjadi outsource (penggunaan jasa tenaga kerja yang direkrut dari pihak ketiga) dan perusahaan wajib melakukan Pemutusan hubungan kerja yang diatur dalam surat keputusan perusahaan No 202/HC---VI/2022 mengenai keputusan untuk pemutusan hubungan kerja.

Adanya isu PHK memberikan dampak negatif terhadap karyawan dampak yang dirasakan oleh karyawan adalah munculnya kecemasan dalam menghadapi PHK, serta timbulnya perasaan emosi, sehingga seseorang yang sedang menghadapi kecemasan akan merasa lemah dan terperangkap dalam diri.

Hal ini dijelaskan oleh (Dwiyanti, 2002). Kecemasan karena resiko kehilangan kerja merupakan kondisi dimana buruh merasakan ketakutan yang ditandai oleh keadaan gelisah, gugup dan tegang akibat konsekuensi tindakan yang berdampak pada situasi yang merugikan atau membahayakan, seperti pemutusan hubungan kerja yang dilakukan korporasi. Kehilangan kerja akibat pemutusan hubungan kerja ini berdampak pada hilangnya penghasilan yang didapatkannya untuk kehidupan sehari-harinya.

Kecemasan menurut Lovibond dan

Lovibond (1995) adalah ketakutan atau kekhawatiran akan terjadinya hal yang tidak menyenangkan di masa mendatang. Kecemasan ditandai dengan perasaan akan terjadi masalah pada bagian otonomik, masalah pada otot, dan perasaan berada pada situasi yang salah atau tidak menyenangkan tanpa alasan yang jelas, serta dapat dipengaruhi pengalaman yang tidak menyenangkan di masa lalu. Clark dan Beck (dalam Perwitosari, 2019) menyatakan bahwa kecemasan merupakan sistem respons kognitif, afektif, fisik, dan perilaku yang kompleks berupa metode ancaman yang diaktifkan individu saat mengantisipasi kejadian atau keadaan yang dianggap tidak enak karena kejadian atau keadaan tersebut tidak dapat diprediksi, tidak terkendali yang dapat mengancam kehidupan dari individu.

Penelitian untuk melihat kecemasan yang terjadi akibat isu PHK yang dilakukan oleh (Herawati, 2021) dengan judul hubungan antara kecemasan isu PHK dengan motivasi kerja karyawan PT. Bumi Karyatama Raharja ini mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan negatif antara kecemasan isu PHK dengan motivasi kerja. Variabel kecemasan isu PHK mendapat hasil yang tinggi dan motivasi kerja mendapat hasil yang rendah hasil ini menjelaskan bahwa isu PHK memberikan dampak negatif terhadap karyawan, isu PHK

mengakibatkan karyawan memiliki kecemasan terhadap isu PHK yang tinggi. Sehingga penelitian ini dapat disimpulkan bahwa isu PHK memberikan dampak negatif dan mengakibatkan munculnya kecemasan yang terjadi pada karyawan. Selanjut penelitian yang dilakukan oleh (Atmoko, dkk., 2020) menjelaskan bahwa jobs insecurity dengan kecemasan terhadap PHK mendapatkan hasil bahwa adanya PHK membuat karyawan merasakan kecemasan hal ini dikarenakan perusahaan sewaktu-waktu dapat melakukan PHK terhadap karyawan, dengan adanya isu PHK dapat mengganggu masa depan karyawan dan juga karyawan merasakan tidak aman dalam bekerja. Menurut (Sulastri, 2021) menjelaskan bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) berhubungan secara negatif terhadap kesehatan mental karyawan. Meskipun karyawan yang tersisa tidak di PHK, akan tetapi PHK akan membuat merasa cemas, karena sewaktu-waktu kapan saja akan terjadi terhadap mereka.

Hasil penelitian-penelitian sebelumnya mendapatkan hasil sejalan bahwa isu PHK memberikan dampak negatif yaitu meningkatnya kecemasan pada karyawan.

Aspek kecemasan menurut Clark dan Beck (dalam Nugraha, 2020) Menjelaskan bahwa aspek kecemasan meliputi:

1. Aspek afektif yaitu perasaan individu yang sedang merasakan kecemasan, seperti tersinggung, gugup, tegang, gelisah, kecewa dan tidak sabar.
2. Aspek Fisiologis merupakan ciri fisik yang muncul ketika individu sedang mengalami kecemasan, seperti sesak nafas, nyeri dada, nafas menjadi lebih cepat, denyut jantung meningkat, mual, diare, kesemutan, berkeringat, menggigil, kepanasan, pingsan, lemas, gemetar, mulut kering dan otot tegang.
3. Aspek Kognitif dengan ciri aspek kognitif yaitu rasa takut tidak dapat menyelesaikan masalah, takut mendapatkan komentar negatif, kurangnya perhatian, fokus, dan kurangnya konsentrasi, sulit melakukan penalaran.
4. Aspek Perilaku respon yang biasanya muncul adalah menghindari situasi yang mengancam, mencari perlindungan, diam, banyak bicara atau terpaku, dan sulit bicara.

Tingkat kecemasan menurut Stuart (2007) ada tempat tingkat kecemasan yang dialami oleh setiap individu yaitu ringan, sedang, berat dan juga panik.

#### 1. Kecemasan Ringan

Tingkat kecemasan ringan adalah cemas yang normal yang biasa menjadi bagian

sehari-sehari dan menyebabkan seseorang menjadi waspada serta meningkatkan perhatian, tetapi individu masih mampu memecahkan masalah.

#### 2. Kecemasan Sedang

Tingkat kecemasan sedang memungkinkan seseorang untuk memusatkan pada hal-hal yang penting dan mengesampingkan yang tidak penting atau bukan menjadi prioritas yang ditandai dengan perhatian yang menurun, melakukan penyelesaian masalah menurun, tidak sabar dan mudah tersinggung.

#### 3. Kecemasan Berat

Tingkat kecemasan berat sangat mengurangi persepsi individu, dimana individu cenderung untuk memusatkan perhatian pada sesuatu yang terinci dan spesifik serta tidak dapat berpikir tentang hal yang lain.

#### 4. Panik

Tingkat panik dari suatu kecemasan berhubungan dengan ketakutan dan teror karena mengalami kehilangan kendali. Orang yang sedang panik tidak mampu melakukan sesuatu dengan pengarahan. Kecemasan yang dialami akan memberikan berbagai respon yang dapat menurunkan kemampuan untuk berhubungan dengan orang lain.

Pemutusan hubungan kerja merupakan

permulaan kesengsaraan. Karena sejak saat tersebut yang bersangkutan tidak mempunyai penghasilan lagi untuk membiayai kehidupannya beserta keluarganya. Di samping itu dengan pemutusan hubungan kerja, yang bersangkutan merasa hilang harga dirinya di tengah-tengah masyarakat. (Noorbambang, 1992). Bagi perusahaan yang melakukan Pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja berarti melepas tenaga-tenaga yang selama ini sadar atau tidak sadar sudah dilatih dengan mengeluarkan ongkos yang banyak dan sudah pula mengetahui cara-cara kerja yang dibutuhkan perusahaan.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atas permintaan pekerja sebab-sebabnya antara lain.

- a) Secara sukarela pindah pekerjaan yang lebih baik atau karena alasan lain.
- b) Secara sukarela karena tidak adanya kepuasan kerja.
- c) Membuat ulah agar hubungan kerjanya diputuskan, karena tidak adanya kepuasan kerja.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atas keinginan pengusaha antara lain karena:

- a) Pelanggaran disiplin oleh pekerja.
- b) Mempunyai itikad yang tidak baik (*Unfair*

*Labour Practices*).

- c) Akibat perselisihan antara pekerja dan pengusaha.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jenis deskriptif. Menurut Creswell (2019) metode penelitian kuantitatif merupakan suatu metode yang melibatkan proses pengumpulan, analisis, dan interpretasi data, serta penulisan hasil-hasil penelitian. Analisis deskriptif juga digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Digunakannya statistik deskriptif diharapkan dapat memberikan penjelasan mengenai masalah yang dianalisis agar dapat lebih mudah untuk memahaminya.

## Responden Penelitian

Responden dalam penelitian ini untuk pilot study berjumlah 36 responden yang memenuhi karakteristik dari penelitian. Pada responden field study berjumlah 80 responden. Responden pada penelitian ini memiliki kriteria yaitu, karyawan telah bekerja minimal 1 tahun di PT X dengan status karyawan tetap dan kontrak.

## Instrumen penelitian

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur variabel kecemasan menggunakan alat ukur Depression, Anxiety and Stress Scale (DASS-21) yang diadaptasi dari Bahasa Inggris menjadi Bahasa Indonesia oleh (Indira, 2016). Skala ini merupakan versi pendek skala DASS-21, Setiap pertanyaan diberikan skor 0 hingga 3, kemudian skor pada masing-masing kategori dijumlahkan dan dilakukan interpretasi normal, ringan, sedang, berat dan sangat berat. Pada penelitian ini peneliti hanya berfokus mengenai kecemasan dengan total aitem 7, yaitu dengan aitem nomor 2,4,7,9,15,19,20. Skala ini memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,78 (Kinanthi dkk, 2020). Nilai kategori yaitu normal pada skor 0-7; ringan pada skor 8-9, sedang pada 10-14, berat 21-27 dan sangat berat 20+. Pada kategori ini menjelaskan bahwa (1) Normal: tidak menggambarkan kecemasan, (2) Ringan: Sese kali menggambarkan kecemasan, (3) Sedang: Kadang menggambarkan kecemasan, (4) Berat: Cukup menggambarkan kecemasan. (5) Sangat berat: Paling menggambarkan kecemasan.

## Prosedur Penelitian.

Pada penelitian ini, peneliti melihat fenomena yang berkembang dan terjadi pada saat masa pandemi yang terjadi pada

karyawan PT.X, setelah itu peneliti mencari acuan sesuai dengan permasalahan yang terjadi. Kemudian peneliti melakukan adaptasi alat ukur mengenai kecemasan yang dialami oleh karyawan akibat isu PHK setelah dilanjutkan dengan melakukan pilot study. Pilot study dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara online melalui google form pada tanggal 20 Juli 2022 s/d 21 Juli 2022 dengan waktu 2 hari dengan jumlah responden sebanyak 36, pada hasil pilot study didapatkan alat ukur memiliki nilai validitas yang cukup baik sehingga tidak ada aitem yang digugurkan. Selanjutnya peneliti melakukan field study yang dilaksanakan pada tanggal 27 Juli 2022 s/d 14 agustus 2022. Pada field study didapatkan partisipan sebanyak 80 responden karyawan yang tersebar beberapa cabang di PT. X.

## Metode Pengolahan Data

Pada penelitian ini teknik statistik yang digunakan untuk mengolah data hasil penelitian adalah teknik statistik deskriptif. Teknik statistik deskriptif digunakan untuk menampilkan penyajian data melalui tabel, grafik, diagram dan lingkaran pictogram, perhitungan modus, median, mean, perhitungan desil dan persentil. Dalam melakukan perhitungannya menggunakan bantuan program perangkat lunak *Statistical Package for Social Science* (SPSS) version 25.0

for windows.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan statistik

deskriptif yang dilakukan oleh peneliti, maka didapatkan hasil penyebaran data demografis sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Data Demografis partisipan karyawan (N=80)**

Aspek		Jumlah	Presentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	53	66.2%
	Perempuan	27	33.8%
	<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>
Usia	19-30	69	86.3%
	31-41+	11	13,7%
	<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>
Status Karyawan	Karyawan Tetap	58	72.5%
	Karyawan Kontrak	22	27.5%
	<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>
Lama Masa Bekerja	1- 3 Tahun	71	88.8%
	4- 6 Tahun	9	11.3%
	<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 1, dapat dilihat bahwa demografis responden adalah dominan jenis kelamin laki-laki sebanyak 66,2% (n = 53 Laki- laki), dan untuk demografis responden perempuan sebanyak 33,8% (n = 27 Perempuan). Pada penelitian ini terbagi menjadi 2 kelompok usia pada responden yaitu usia 19-30 sebanyak 86,3% (n = 69), usia 31-

40 sebanyak 11,3% (n =11). Responden dalam penelitian ini diikuti dengan status karyawan yang berbeda, yaitu pada karyawan tetap sebanyak 72,5% (n = 58) dan pada karyawan kontrak 27,5% (n = 22). Selanjutnya diikuti dengan lama masa kerja karyawan yaitu 1-3 tahun sebanyak 88,8% (n = 71) dan pada lama masa kerja 4-6 tahun sebanyak 11,3% (n = 9).

**Tabel 2**  
**Gambaran kecemasan karyawan di PT X.**

Variabel	Kategori	Jumlah	Presentas e
----------	----------	--------	-------------

Kecemasan	Normal	26	32.5%
	Ringan	5	6.3%
	Sedang	27	33.8%
	Berat	8	10%
	Sangat Berat	14	17.5%
	Total	80	100%

Berdasarkan hasil dari analisis deskriptif pada tabel 2 mendapatkan hasil bahwa karyawan memiliki tingkat Kecemasan dengan kategori normal 26 atau 32,5%, pada karyawan dengan kategori ringan dengan jumlah 5 atau 6,3%. Karyawan dengan kategori sedang sebanyak 27 karyawan atau 33,8%,

karyawan dengan kategori berat berjumlah 8 atau 10% dan pada kategori sangat berat berjumlah 14 atau 17,5%. maka dapat disimpulkan dalam kategorisasi menjelaskan karyawan dengan kategori sedang menjadi terbanyak.

**Tabel 3**  
**Hasil analisis Kategori Kecemasan berdasarkan Jenis kelamin (n=80)**

Jenis Kelamin	Kategori	Frekuensi	Presentase
Laki-Laki	Normal	24	45%
	Ringan	3	6%
	Sedang	17	32%
	Berat	2	4%
	Sangat Berat	7	13%
<b>Total Laki-Laki</b>		<b>53</b>	<b>100%</b>
Perempuan	Normal	2	7%
	Ringan	2	7%
	Sedang	10	37%
	Berat	6	22%
	Sangat Berat	7	26%
<b>Total Perempuan</b>		<b>27</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan pada tabel 3 menjelaskan hasil dari persebaran data terhadap jenis kelamin dengan tingkat kecemasan mendapatkan hasil bahwa, laki-laki dan perempuan memiliki tingkat kecemasan yang berbeda-beda, hal ini dibuktikan dengan jumlah responden yang memiliki kategori normal pada laki-laki sebanyak 45% ( $n = 25$ ), kategori ringan 6% ( $n = 3$ ), kategori sedang sebanyak 32% ( $n = 17$ ) dan kategori berat

sebanyak 4% ( $n = 2$ ), dan pada kategori sangat berat sebanyak 13% ( $n = 13$ ).

Pada jenis kelamin perempuan juga mendapatkan hasil bahwa dengan kategori normal sebanyak 7% ( $n = 2$ ), kategori ringan sebanyak 7% ( $n = 2$ ), kategori sedang sebanyak 37% ( $n = 37$ ), kategori berat sebanyak 22% ( $n = 22$ ) dan pada kategori sangat berat sebanyak 26% ( $n = 7$ ).

**Tabel 4  
Hasil analisis Kategori Kecemasan berdasarkan Usia (n=80)**

USIA	Kategori	Frekuens	Presentas
		i	e
19-30	Normal	20	29%
	Ringan	4	6%
	Sedang	24	35%
	Berat	8	12%
	Sangat	13	19%
	Berat		
<b>Total Usia 19-30</b>		<b>69</b>	<b>100%</b>
31-41+	Normal	6	55%
	Ringan	1	9%
	Sedang	3	27%
	Berat	0	0%
	Sangat	1	9%
	Berat		
<b>Total Usia 31- 41+</b>		<b>11</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan pada tabel 4 menjelaskan hasil dari persebaran data terhadap usia responden yang terbagi menjadi 2 kelompok yaitu dengan usia 19-30 tahun memiliki tingkat kecemasan dengan kategori normal sebanyak 29% ( $n = 20$ ), Kategori ringan sebanyak 6% ( $n = 4$ ),

kategori sebanyak 35% ( $n = 24$ ), kategori berat sebanyak 12% ( $n = 8$ ) dan pada kategori sangat berat sebanyak 19% ( $n = 13$ ). Pada karyawan dengan usia 31-41+ tahun mendapat hasil dengan kategori normal 55% ( $n = 6$ ), Kategori ringan sebanyak 9% ( $n = 1$ ), kategori sedang 3

responden atau 27%, kategori berat 0% dan pada kategori sangat berat 9% ( $n = 1$ ).

**Tabel 5**  
**Hasil analisis Kategori Kecemasan berdasarkan Status Karyawan (n=80)**

Status Karyawan	Kategori	Frekuensi	Presentas
		i	e
Karyawan Tetap	Normal	17	29%
	Ringan	2	3%
	Sedang	21	36%
	Berat	6	10%
	Sangat	12	21%
	Berat		
<b>Total Karyawan Tetap</b>		<b>58</b>	<b>100%</b>
Karyawan Kontrak	Normal	9	41%
	Ringan	3	14%
	Sedang	6	27%
	Berat	2	9%
	Sangat	2	9%
	Berat		
<b>Total Karyawan Kontrak</b>		<b>22</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan hasil dari persebaran data terhadap status karyawan mendapatkan hasil pada karyawan tetap memiliki jumlah kategori normal yang tinggi, hal ini dibuktikan dengan jumlah responden sebanyak 17 karyawan atau 29%. Setelah itu karyawan dengan kategori ringan 2 atau 3%, karyawan dengan kategori sedang 21 orang atau 36%, karyawan dengan kategori berat 6 atau 10% dan pada karyawan dengan kategori sangat berat 12 atau 21%. Lalu pada karyawan dengan status kontrak

mendapatkan hasil bahwa karyawan dengan kategori normal cukup banyak, hal ini dibuktikan dengan jumlah karyawan kategori normal sebanyak 9 orang atau 41%, kategori ringan 3 atau 14%, kategori sedang 6 atau 27%, kategori berat 2 atau 9% dan pada kategori sangat berat 2 atau 9%. Maka dapat disimpulkan karyawan dengan kategori normal pada karyawan tetap dan kontrak memiliki tingkat kecemasan yang normal.

**Tabel 6**  
**Hasil analisis Kategori Kecemasan berdasarkan Lama bekerja (n=80)**

Lama Masa Bekerja	Kategori	Frekuensi	Presentase
1 - 3 Tahun	Normal	24	34%

	Ringan	3	4%
	Sedang	25	35%
	Berat	8	11%
	Sangat Berat	11	15%
<b>Total Lama Masa kerja 1-3 Tahun</b>		<b>71</b>	<b>100%</b>
	Normal	2	22%
	Ringan	2	22%
4 - 6 Tahun	Sedang	2	22%
	Berat	0	0%
	Sangat Berat	3	33%
<b>Total Lama Masa kerja 4-6 Tahun</b>		<b>9</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan hasil dari persebaran data terhadap lama masa kerja mendapatkan hasil bahwa mayoritas karyawan mengalami kategori normal. Karyawan dengan bekerja selama 1 sampai dengan 3 tahun memiliki kategori normal, hal ini dibuktikan dengan jumlah karyawan dengan kategori normal 24 responden atau 34%, kategori ringan 3 responden atau 4%, kategori sedang 25 responden atau 35%, kategori berat 8 responden atau 11% dan pada sangat berat 11 responden atau 15%. Pada karyawan bekerja selama 4-6 tahun pada kategori normal sebanyak 2 responden atau 22%, kategori ringan 2 responden atau 22%, kategori sedang 2 responden atau 22%, kategori berat 0, dan pada kategori sangat berat 3 responden atau 33%.

## Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk melihat gambaran kecemasan pada karyawan

logistik mengenai isu PHK di PT.X dalam masa *new-normal covid-19* sejak terjadinya covid-19 di Indonesia. Kecemasan merupakan sistem respons kognitif, afektif, fisik, dan perilaku yang kompleks berupa ancaman yang diaktifkan individu saat mengantisipasi kejadian atau keadaan yang dianggap tidak enak karena kejadian atau keadaan tersebut tidak dapat diprediksi, tidak terkendali yang dapat mengancam kehidupan dari individu, dalam hal ini penelitian ingin melihat gambaran kecemasan yang terjadi pada karyawan logistik di PT. X mengenai isu PHK.

Isu PHK memberikan dampak timbulnya kecemasan yang dialami oleh karyawan di PT X, di dalam alat ukur yang digunakan menurut Lovibond terdapat 5 kategori kecemasan yaitu, normal, rendah, sedang, berat dan sangat berat. Pada penelitian ini

menjelaskan bahwa hasil dari tingkat kecemasan yang dialami oleh karyawan dengan tingkat kecemasan pada kategori sedang, menurut (Stuart, 2007) bahwa tingkat kecemasan dalam kategori sedang memungkinkan seseorang untuk memusatkan pada hal-hal yang penting dan mengesampingkan yang tidak penting atau bukan menjadi prioritas yang ditandai dengan perhatian yang menurun, melakukan penyelesaian masalah menurun, tidak sabar dan mudah tersinggung. Dilihat dari teori Stuart hal ini dapat disimpulkan bahwa kecemasan yang dialami oleh karyawan di PT X menyebabkan karyawan sulit berfokus dalam bekerja, menjadi mudah emosi dan membuat karyawan memikirkan Isu PHK yang terjadi di PT. X, Hal ini sejalan dengan penelitian yang menjelaskan bahwa karyawan pada perusahaan PT. Hasta Ayu Nusantara Samarinda isu PHK memberikan dampak negatif terhadap karyawan yaitu karyawan merasakan kecemasan hal ini jelaskan dengan hasil, bahwa karyawan memiliki kecenderungan kecemasan akan isu pemutusan hubungan kerja dengan kategori sedang (Kube, 2017). Hal tersebut mendukung hasil dari penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa Isu PHK memberikan dampak kecemasan kepada

karyawan di PT.X.

Berdasarkan analisis jenis kelamin mengenai kecemasan yang dialami karyawan PT.X karena isu PHK, mendapatkan hasil bahwa pada karyawan, berjenis kelamin laki- laki dan perempuan memiliki tingkat kecemasan yang berbeda-beda, pada jenis kelamin laki-laki mendapatkan hasil tingkat kecemasannya berada pada kategori normal, namun pada jenis kelamin perempuan memiliki tingkat kecemasan dengan kategori sedang. Perbedaan kecemasan antara laki-laki dan perempuan karena perempuan memiliki tingkat *sensitivitas* yang lebih tinggi dari pada laki-laki, ketika mendengar isu PHK perempuan akan terus-menerus memikirkan mengenai masa depan yang akan datang. Dalam penelitian (Kessler dkk., 2009) menunjukkan bahwa wanita dua kali lebih mungkin mengalami gangguan terkait stres dan kecemasan dibandingkan laki- laki, hal ini dikarenakan wanita memiliki tingkat sensitivitas yang lebih terhadap pengalaman hidup yang penuh dengan tekanan dan traumatis. Kecemasan bagi perempuan juga sangat membantu untuk menghadapi kehidupan dimasa yang akan datang sehingga hal ini menjadi pengalaman bagi perempuan.

Menurut (Bahrami dan Yusuf, 2011) menjelaskan perempuan cenderung lebih cemas karena mereka percaya bahwa kecemasan berguna dan membantu mereka tetap waspada dimasa yang akan datang. Sehingga pada penelitian ini menggambarkan bahwa perempuan memiliki tingkat kecemasan dengan kategori sedang. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (McLean, Asnaani, Litz dan Hoffman, 2011) menjelaskan bahwa lebih banyak perempuan mengalami gangguan kecemasan dari pada laki-laki, lalu kecemasan yang dialami oleh perempuan akan terus muncul selama hidupnya dibandingkan laki-laki. Hal tersebut mendukung hasil dari penelitian ini yang menjelaskan bahwa aspek jenis kelamin pada perempuan mengalami kecemasan terikat isu PHK di PT X dengan kategori sedang.

Selanjutnya penelitian ini juga membahas mengenai kecemasan berdasarkan dari tingkat usia karyawan dalam menghadapi isu PHK yang terjadi pada perusahaan X, pada persebaran data peneliti menggunakan 2 kelompok umur yaitu kelompok umur dewasa awal dan juga dewasa madya, menurut Hurlock (Jahja, 2011) menjelaskan bahwa masa

dewasa terbagi menjadi 3 yaitu, Dewasa awal adalah masa pencarian kemantapan dan masa reproduktif yaitu masa yang penuh dengan masalah gangguan emosional, kisaran umur 21- 40 tahun. Masa dewasa madya berada umur 40- 60 tahun. Masa dewasa madya adalah masa transisi antara perempuan dan laki-laki meninggalkan ciri-ciri jasmani dan perilaku masa dewasanya, dan cenderung akan menampilkan perilaku baru seperti lebih memiliki perhatian agamanya. Hasil dari penelitian ini mendapatkan bahwa pada usia 19-30 tahun memiliki tingkat kecemasan dengan kategori sedang. Pada karyawan dengan usia 31-41+ tahun mendapat hasil dengan kategori normal. Hasil ini menjelaskan Pada penelitian yang dilakukan oleh (Azifah, 2020) menjelaskan bahwa pada responden dengan usia 24-29 mengalami kecemasan, dikarenakan usia muda lebih memungkinkan mengalami kecemasan, hal ini disebabkan karena pada usia muda belum adanya persiapan mental yang kurang matang dan pengalaman penyesuaian dengan lingkungan yang masih kurang. Sehingga pada usia muda/dewasa awal mudah mengalami kecemasan.

Status karyawan juga menjadi salah satu

pembahasan mengenai kecemasan yang dialami karyawan pada PT X akibat isu PHK. Berdasarkan hasil pada karyawan tetap menjelaskan bahwa responden dengan kategori kategori sedang. Pada karyawan dengan status kontrak mendapatkan hasil bahwa karyawan dengan kategori normal sebanyak 11%. Maka dapat disimpulkan karyawan tetap memiliki tingkat kecemasan sedang, karena karyawan tetap sendiri adalah karyawan telah miliki perjanjian kerja dengan waktu yang tidak ditetapkan, karyawan memiliki hak yang lebih besar dari pada karyawan kontrak, jika karyawan terkena PHK maka akan sulit kembali mendapatkan status karyawan tetap di perusahaan berikutnya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Berdasarkan lama masa kerja pada penelitian ini mendapatkan hasil bahwa karyawan dengan lama kerja 1-3 mengalami kecemasan dengan kategori sedang. Karyawan lama masa kerja 1-3 tahun merasakan kecemasan karena memiliki kurangnya pengalaman dan hal ini menyebabkan karyawan khawatir karena isu PHK yang akan memiliki dampak sulitnya mencari pekerjaan baru. Menurut Ranupendoyo dan Saud (Isriyadi, 2015) lama masa kerja atau masa kerja

oleh Nugraha dan Prejani (2020) menjelaskan bahwa karyawan mengalami kecemasan terhadap isu PHK sehingga membuatnya tidak fokus dalam bekerja ketika teringat dengan isu PHK, meskipun karyawan dengan status karyawan tetap mereka akan mengalami kekhawatiran yang sama dengan karyawan lainnya, dalam hal ini karyawan tetap dan kontrak juga mengalami kecemasan yang tinggi akibat adanya isu PHK dan mempengaruhi terhadap motivasi kerjanya. Maka dapat disimpulkan bahwa kecemasan yang dialami karyawan tetap memiliki hasil kecemasan dengan kategori sedang sehingga hal ini mengakibatkan terjadinya kekhawatiran berlebihan terhadap isu PHK yang terjadi.

merupakan jangka waktu yang telah dilalui oleh seseorang sejak menekuni pekerjaannya. Maka semakin lama kerja seseorang akan menggambarkan pengalamannya dalam menguasai bidang pekerjaannya. Hal ini disebabkan kurangnya pengalaman yang dimiliki oleh karyawan akan memberikan dampak kecemasan dalam bekerja. Karyawan dengan lama masa kerja 1-3 tahun masih dalam karyawan kontrak atau karyawan baru, menurut Nursalam (dalam Isriyadi, 2015) mengemukakan bahwa masa kerja

yang lama akan memiliki pengalaman dibandingkan dengan yang masa kerja belum lama sehingga sudah terbiasa dengan ancaman yang ada dan meringankan risiko kecemasan.

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan mengenai tingkat kecemasan pada karyawan logistik mengenai isu PHK di PT. X dalam masa *new-normal* mendapatkan hasil bahwa karyawan merasakan kecemasan akibat isu PHK dengan kategori sedang. Selanjutnya berdasarkan dengan aspek jenis kelamin, menjelaskan perempuan cenderung lebih mengalami kecemasan terkait isu PHK, hal ini dikarenakan perempuan cenderung lebih tinggi mengalami kecemasan dibanding laki-laki, pada aspek usia hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa karyawan

dengan umur dewasa awal mengalami kecemasan dengan tingkat kategori sedang, hal ini dikarenakan pada usia muda belum adanya persiapan mental yang kurang matang dan pengalaman penyesuaian dengan lingkungan yang masih kurang. Pada aspek status karyawan juga mendapatkan hasil bahwa karyawan tetap berada dalam tingkat kecemasan dengan kategori sedang, hal ini menjelaskan bahwa hilangnya status karyawan tetap mengakibatkan munculnya kecemasan, hal ini dikarenakan sulitnya dalam mendapatkan kembali status karyawan tetap di perusahaan yang akan datang. Selanjutnya pada lama masa kerja juga mendapatkan hasil bahwa karyawan baru dengan masa kerja 1 sampai dengan 3 tahun mendapatkan hasil kecemasan dengan tingkat kategori sedang.

### Saran

Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian yang lebih terkait beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kecemasan pada karyawan, pada penelitian selanjutnya juga peneliti perlu fokus pada karyawan-karyawan yang berada di umur dewasa madya, apakah memiliki tingkat kecemasan pada karyawan yang berbeda dengan dewasa awal.

Selanjutnya pada uji sampel dalam penelitian ini perlu melakukan penambahan jumlah responden di setiap divisinya agar penelitian lebih mendalam dan dapat digeneralisasi mengenai kondisi di perusahaan yang sebenarnya. Pada karakteristik penelitian selanjutnya dapat mengontrol mengenai responden dengan status karyawan kontrak apakah karyawan

dalam mengikuti penelitian sedang mengalami akan berakhirnya masa kontraknya atau tidak, sehingga hal ini

perlu menjadi pertimbangan dalam mengikuti penelitian sebagai responden.

## PUSTAKA ACUAN

- Amiruddin, M. P. (2016). Metode Penelitian Sosial. Yogyakarta: Penerbit Prama Ilmu.
- Ariasti, D., & Handayani, A. T. (2019). Hubungan Tingkat Kecemasan dengan Motivasi Kerja Perawat di RSUD dr. Soeratno Gemolong. KOSALA: Jurnal Ilmu Kesehatan, 7(1), 19-28.
- Atmoko, I. D., Sumastuti, E., & Violinda, Q. (2020). Analisis Penyebab Kecemasan di PHK pada Buruh Pabrik saat Pandemic Covid-19. Prosiding Konstelasi Ilmiah Mahasiswa Unissula (KIMU) Klaster Ekonomi.
- Azwar, S. (2017). Penyusunan Skala Psikologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bahrami, F., & Yousefi, N. (2011). Females are more anxious than males: a metacognitive perspective. Iranian journal of psychiatry and behavioral sciences, 5(2), 83.
- CNN. (2020, 16 Nov). Bisnis Logistik dan Jasa Kurir Melejit di Tengah Corona. <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20201116100845-92-570185/bisnis-logistik-dan-jasa-kurir-melejit-di-tengah-corona>, diakses pada maret 2022.
- Dwiyanti, (2002). Strategi Adaptasi Keluarga Buruh Terputus Hubungan kerja (ter; PHK) Dalam mempertahankan hidup. Tesis Program Studi Ilmu Kesejahteraan Sosial Program Pasca Sarjana UI.
- Ghufron, M. Nur & Rini Risnawati. (2017). Teori-teori psikologi. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- H. Noorbambang, Soeardjo. (1992). Penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja dan hubungan industry Pancasila. Malang: IKIP Malang
- Indira, I.G.A.A.E. (2016). Stress questionnaire: Stress investigation from dermatologist perspective. National Symposium & Workshop: Psychoneuroimmunology in Dermatology, 11, 135–152.
- Kaplan, R. dan Sacuzzon, D. (2005). Psychological Testing: Principles, Application, and Issues (Sixt Edition). California: Thomson Wadsworth.

- Kessler, R. C., Aguilar-Gaxiola, S., Alonso, J., Chatterji, S., Lee, S., Ormel, J., ...Wang, P. S. (2009). The global burden of mental disorders: an update from the WHO World Mental Health (WMH) surveys. *Epidemiology and Psychiatric Sciences*, 18(1), 23–33.
- Kinanthy, M. R., Listiyandini, R. A., Amaliah, U. S., Ramadhyanty, R., & Farhan, M. (2020). Adaptasi Alat Ukur DASS-21 Versi Indonesia pada Populasi Mahasiswa. Conference: Seminar Nasional Psikologi dan Call for Paper UMB Yogyakarta 2020. Yogyakarta: Universitas Mercu Buana.
- Kube, B. A. (2017). Hubungan Antara Kecenderungan Kecemasan Akan Isu Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Dengan Motivasi Kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 5(1), 94-103.
- Lameky, V. Y., & Pugesehan, D. J. (2021). Gambaran tingkat depresi, kecemasan dan stres pada mahasiswa keperawatan Universitas Kristen Indonesia Maluku di masa pandemi COVID-19. *Jurnal Penelitian Kesehatan*, 12, 76-80.
- Lovibond, S.H. & Lovibond, P.F. (1995). *Manual for Depression Anxiety & Stress Scales*. (2 Ed.) Sydney: Psychology Foundation.
- McLean, C. P., Asnaani, A., Litz, B. T., & Hofmann, S. G. (2011). Gender differences in anxiety disorders: prevalence, course of illness, comorbidity, and burden of illness. *Journal of psychiatric research*, 45(8), 1027-1035.
- Nugraha, A. D. (2020). Memahami Kecemasan: Perspektif Psikologi Islam. *IJIP: Indonesian Journal of Islamic Psychology*, 2(1), 1-22.
- Nugraha, A. C. W., & Prenjani, E. S. (2020). Hubungan antara kecemasan terkait isu ancaman PHK imbas wabah COVID-19 terhadap motivasi kerja karyawan pada manufacturing automotive di bekasi. *Human Behavior in the New Normal Post Pandemic: Challenges and Opportunities for Psychology in the Archipelago*, 1.
- Sholiha, M. (2017). Hubungan Tingkat Kecemasan Isu Ancaman Phk Dengan Tingkat Motivasi Kerja Karyawan Pt. Autokorindo Pratama (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Gresik).
- Perwitosari, E. A., Karini, S. M., & Scarvanovi, B. W. (2019). Pengaruh mendongeng terhadap penurunan kecemasan pada anak penderita kanker. *Personifikasi*:

- Jurnal Ilmu Psikologi, 10(1), 1-12.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabet.
- Sulastri, S. (2021). pengaruh pemutusan hubungan kerja (PHK) dan potong gaji terhadap kesehatan mental karyawan umkm di lampung timur pada era pandemic covid 19. jurnal manajemen & bisnis kreatif, 7(1), 1-12.
- Siregar, Sofyan (2018) *Metode penelitian kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- Rizky, J. A. (2018). Studi Deskriptif Kecemasan pada tenaga Kesehatan selama masa pandemi COVID-19 dirumah sakit bukan rujukan. Universitas Paramadina, 1-29
- Widyantari, Yuliana. Susana, Papunoto. & A. Ign. Kristijanto. (2020). Pengaruh Kecemasan Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT X di Kota Salatiga. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, 12(2) (2020): 354-361
- Winarsunu, Tulus. (2016). *Statistik dalam penelitian Psikologi dan Pendidikan*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.