

PENGARUH KECEMASAN MENGHADAPI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

(PHK) TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN HOTEL

DI KOTA PADANG

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Tim Penguji Departemen Ilmu Administrasi Negara
Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Administrasi Publik (S.AP)*



OLEH

MUHAMMAD IQBAL

18042160

DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI NEGARA

FAKULTAS ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS NEGERI PADANG

2023

PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan tim penguji Skripsi

Departemen Ilmu Administrasi Negara

Fakultas Ilmu Sosial

Universitas Negeri Padang



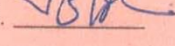
Pada hari Jumat, 11 Agustus 2023 Pukul 10.00 WIB s/d 11.00 WIB

**Pengaruh Kecemasan Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)
Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel Di Kota Padang**

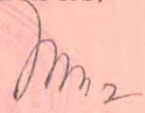
Nama : Muhammad Iqbal
TM/NIM : 2018/18042160
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Departemen : Ilmu Administrasi Negara
Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, 11 Agustus 2023

Tim Penguji :

	Nama	Tanda Tangan
Ketua	: Prof. Aldri Frinaldi, SH., M.Hum., Ph.D	1. 
Anggota	: Drs. Syamsir, M.Si., Ph.D	2. 
Anggota	: Adil Mubarak, S.IP., M.Si	3. 

Mengesahkan
Dekan FIS UNP,


Afriva Khaidir, SH., M.Hum., MAPA, Ph.D
NIP. 196604111990031002

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kecemasan Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel Di Kota Padang
Nama : Muhammad Iqbal
NIM/TM : 18042160/2018
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara.
Departemen : Ilmu Administrasi Negara.
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial.

Padang, 20 Juli 2023

Disetujui Oleh

Pembimbing,



Prof. Alfri Frinaldi, SH., M.Hum., Ph.D
NIP. 197002121998021001

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Nama : Muhammad Iqbal

Nim : 18042160/2018

Tempat Tanggal Lahir: Padang, 19 Mei 2000

Jurusan : Administrasi Publik (S1)

Fakultas : Ilmu Sosial

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi ini berjudul “**Pengaruh Kecemasan Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel di Kota Padang**” merupakan karya asli saya, kecuali kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan dalam skripsi ini, sepenuhnya merupakan tanggung jawab saya sebagai penulisnya.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Padang, 30 Mei 2023

Yang membuat pernyataan



Muhammad Iqbal

18042160/2018

**PENGARUH KECEMASAN MENGHADAPI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
(PHK) TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN HOTEL
DI KOTA PADANG**

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.

Kata Kunci: Kecemasan, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Motivasi Kerja

KATA PENGANTAR



Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala nikmat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “**Pengaruh Kecemasan Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel Di Kota Padang**”. Shalawat dan salam penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah menjelma menjadi simbol kebaikan bagi seluruh umat manusia.

Salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1) di Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang adalah dengan tersusunnya skripsi ini. Bantuan berbagai pihak yang selalu mendukung penulis baik secara langsung maupun tidak langsung sangat dibutuhkan dalam pembuatan skripsi ini. Penulis menerima arahan dan inspirasi dari berbagai sumber untuk menyelesaikan tesis ini dengan sukses. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya untuk hal-hal berikut:

1. Bapak Prof. Drs H. Ganefri, M.Pd., Ph.D. selaku Rektor Universitas Negeri Padang
2. Bapak Afriva Khaidir, S.H., M.Hum, MAPA, Ph.D Selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang
3. Bapak Prof. Aldri Frinaldi, S.H., M.Hum., Ph.D selaku Ketua Departemen Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang sekaligus sebagai Dosen Penasehat Akademik (PA) dan Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, bantuan, dan

arahan serta saran kepada penulis selama masa perkuliahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini

4. Bapak Drs. Syamsir, M.Si., Ph.D. Dan Bapak Adil Mubarak, S.IP., M.Si. selaku Dosen Penguji yang telah memberikan kritik serta saran yang membangun kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini
5. Bapak Ibu dosen dan staf Departemen Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang
6. Beberapa Manager Hotel di Padang yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian serta memberikan ilmu dan pengalaman bagi penulis
7. Teristimewa untuk ayahanda “Baharuddin” dan ibunda “Kartina” yang penulis sayangi dan cintai atas motivasi dan do’a yang tulus serta dukungan finansial yang selalu mengiringi perjalanan pendidikan penulis
8. Kakak Suci Prima Sari, Kakak Isra Febriantika, Abang Ardi Hadi Saputra, yang penulis sayangi atas segala dukungan, doa, dan semangat yang diberikan kepada penulis
9. Cynthia Maharani Putri, Putri Alang Sari dan Kharunnisa Nur Shadrina selaku sahabat penulis yang selalu memberikan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini
10. Tri Hamdani selaku sahabat, teman kecil yang 24/7 bersama penulis selama lebih dari 20 tahun sehingga penulis memiliki kenangan yang menyenangkan selalu memberikan semangat dan selalu menemani penulis membuat skripsi ini di cafe dan tempat kerja penulis

11. Seluruh teman-teman seperjuangan Departemen Administrasi Negara tahun 2018 Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang yang telah memberikan semangat sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini

Penulis berdoa semoga Allah SWT memberikan balasan yang setimpal kepada yang disebutkan diatas atas dukungan dan dorongan yang telah diterimanya. Penulis sadar akan keterbatasan informasi yang dimilikinya, sehingga mungkin terdapat kesalahan atau kekurangan lainnya dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis mengharapkan masukan dan saran dari pembaca. Skripsi ini diharapkan dapat bermanfaat bagi para pembaca, penulis berharap.

Padang, Mei 2023

Penulis

Muhammad Iqbal
Nim.18042160

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan Penelitian	8
E. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN TEORI	10
A. Konsep Motivasi	10
1. Pengertian Motivasi	10
2. Teori-teori Motivasi	11
3. Kategori Motivasi	14
4. Aspek Meningkatkan Motivasi Kerja	15
5. Indikator Motivasi Kerja	15
B. Konsep Kecemasan	17
1. Pengertian Kecemasan	17
2. Tingkat Kecemasan	17
3. Dampak Kecemasan	19
4. Gejala Kecemasan	20
5. Aspek-aspek Kecemasan	21
C. Konsep Pemutusan Hubungan Kerja	23
1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja	23
2. Dampak-dampak Pemutusan Hubungan Kerja	24
3. Dasar Hukum Pemutusan Hubungan Kerja	24
D. Pengaruh Kecemasan Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja	27

E. Penelitian Terdahulu	29
F. Kerangka Konsep.....	31
G. Hipotesis Penelitian	31
BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Jenis Penelitian.....	32
B. Waktu dan Tempat Penelitian.....	32
C. Populasi dan Sampel	32
1. Populasi.....	32
2. Sampel.....	33
D. Jenis dan Sumber Data.....	34
1. Jenis Data	34
2. Sumber Data.....	34
E. Definisi Operasional Variabel.....	35
F. Teknik Pengumpulan Data.....	35
G. Instrumen Penelitian	36
H. Uji Instrumen Penelitian	36
I. Teknik Analisa Data	40
1. Analisa Deskriptif	40
2. Analisa Asumsi Klasik.....	41
3. Analisa Regresi Sederhana	43
4. Analisa Hipotesis	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	47
A. Temuan Umum	47
1. Gambaran Umum Hotel.....	47
2. Visi dan Misi Hotel di Kota Padang	48
3. Ketersediaan Penginapan	48
B. Gambaran Umum Responden	49
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	50
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	50
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan.....	51
C. Deskripsi Variabel Penelitian	51

1. Variabel Kecemasan Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja	51
2. Variabel Motivasi Kerja.....	53
D. Analisa Data.....	54
1. Uji Asumsi Klasik.....	54
2. Uji Hipotesis	56
E. Pembahasan.....	59
BAB V PENUTUP	61
A. Kesimpulan	61
B. Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	63
LAMPIRAN	66

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Jumlah Karyawan Hotel di Kota Padang	33
Tabel 3. 2 Instrumen Penelitian.....	36
Tabel 3. 3 Uji Validitas Variabel Kecemasan Menghadapi Isu PHK	38
Tabel 3. 4 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja.....	38
Tabel 3. 5 Uji Reliabilitas	39
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	50
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	50
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan	51
Tabel 4. 5 Nilai Tingkat Capaian Responden Kecemasan	52
Tabel 4. 6 Tingkat Capaian Responden Motivasi Kerja	53
Tabel 4. 7 Hasil Uji Normalitas.....	54
Tabel 4. 8 Uji Linieritas	56
Tabel 4. 9 Hasil Uji Regresi Sederhana.....	57
Tabel 4. 10 Hasil Uji Partial (uji-t)	58
Tabel 4. 11 Hasil Uji R-Square	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Data Tingkat Hunian Hotel di Indonesia Tahun 2019-2021.....	2
Gambar 2. 1 Kerangka Konsep	31
Gambar 4. 1 Hasil Uji Heterokedastisitas	55

BAB I

PENDAHULUAN

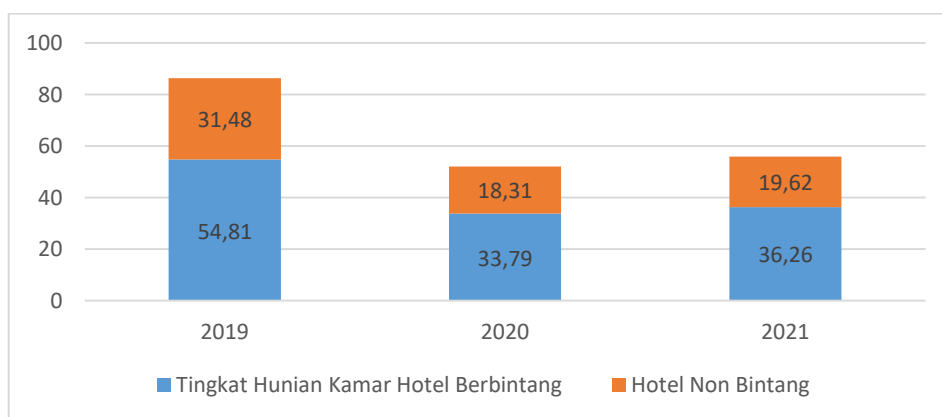
A. Latar Belakang

Pertumbuhan pariwisata meningkat secara dramatis dalam penyediaan layanan penginapan. Hal ini sebagai akibat dari perkembangan amenities yang berhubungan dengan pariwisata, yang menyebabkan pertumbuhan penyediaan akomodasi wisata untuk kunjungan jangka pendek di lokasi tertentu. Salah satu jenis penginapan yang paling banyak digunakan wisatawan adalah hotel. Hotel ini adalah pilihan ideal bagi wisatawan yang mencari kenyamanan karena betapa sederhananya tinggal di sana dan betapa terawatnya fasilitas dan layanannya. Industri perhotelan berkembang cukup cepat, yang meningkatkan persaingan.

Pada tahun 2019 terjadi wabah virus Corona (Covid-19) yang dimulai pada Desember 2019 di Wuhan, China. Covid-19 berdampak pada aspek kesehatan, sosial, ekonomi, politik dan 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). Dalam aspek sosial, sebagian besar pemerintah di setiap negara melakukan pembatasan aktivitas sosial, adanya pelarangan kegiatan yang memicu kerumunan, bahkan terjadinya penutupan tempat ibadah, pusat-pusat perdagangan dan lain sebagainya. Pembatasan-pembatasan aktivitas sosial ini juga berdampak pada ekonomi di berbagai negara.

Indonesia merupakan negara dengan jumlah kasus Covid-19 yang signifikan. Sudah setahun lamanya semenjak kasus Covid-19 pertama diumumkan oleh pemerintah pada bulan Maret 2020, disusul dimulainya vaksinasi pada bulan Januari 2021. Data kasus pada bulan Maret 2021 terinformasikan sudah mulai menurun (Kristina, 2021), meskipun masih dibayangi oleh penyebaran Covid-19 fase kedua seperti yang terjadi di India, dengan angka penderita terinfeksi dan meninggal sangat tinggi (Murdaningsih, 2021).

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. Ketika bencana di seluruh dunia dimanfaatkan untuk menghasilkan keadaan baru di mana pun di dunia, termasuk di industri, saat itulah ada sesuatu yang baru. Hal tersebut juga memberikan dampak pada bidang perhotelan.



Gambar 1. 1 Data Tingkat Hunian Hotel di Indonesia Tahun 2019-2021
Sumber : Badan Pusat Statistik Indonesia, 2023

Berdasarkan data tingkat hunian hotel di Indonesia pada tahun 2019 sampai 2021 diketahui bahwa pada tahun 2019 tingkat hunian hotel di Indonesia sebesar 54,81% pada hotel berbintang dan 31,48% pada hotel non bintang, kemudian pada tahun 2020 terjadi penurunan yang cukup tinggi pada tingkat hunian hotel di Indonesia sebesar 33,79% pada hotel berbintang dan 18,31% pada hotel non bintang, berikutnya pada tahun 2021 tingkat hunian hotel di Indonesia sebesar 36,26% pada hotel berbintang dan 19,62% pada hotel non bintang.

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. Para pemain dalam suatu organisasi memiliki dampak langsung terhadap berhasil atau tidaknya mereka dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya. Menurut Aldri (2014), kualitas pelayanan juga dapat dilihat dari sifat-sifat karyawan yang meliputi ketelitian, keadilan, inisiatif, kebijaksanaan, semangat, dan kemampuan mengendalikan emosi. Sikap karyawan yang menunjukkan peran aktif, rasa peduli, sikap terhadap pekerjaan, loyalitas, disiplin diri, dan tanggung jawab terhadap tugas berdampak konstan pada sifat-sifat tersebut.

Setiap lembaga atau instansi harus memberikan pelayanan dengan jujur. Aldri (2014b) mendefinisikan layanan berintegritas sebagai layanan yang disampaikan dengan sepenuh hati berdasarkan karakter moral, etika yang baik, dan kemauan karyawan yang kuat. Karyawan harus memiliki keinginan yang kuat untuk maju dan mengungguli rekan-rekan mereka agar hal ini terjadi. Hal

ini dapat dilakukan dengan menggunakan motivasi kerja; Ketika karyawan sangat termotivasi, akan lebih mudah untuk memenuhi target karena mereka akan terbiasa melakukan tugasnya dengan baik. Proses psikologis motivasi. Diharapkan setiap karyawan akan bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi, oleh karena itu motivasi sangat penting (Hasibuan, 2003:95).

Karena merangsang seseorang untuk bertindak dan bekerja dengan baik sesuai dengan kewajiban dan tugas yang diberikan kepadanya, motivasi kerja merupakan sumber energi emosional yang penting untuk pekerjaan baru. Karena itu memotivasi pekerja untuk lebih bersemangat menyelesaikan tugas dan tampil lebih baik secara umum, motivasi di tempat kerja sangat penting.

Anoraga (2005) menegaskan bahwa mereka yang sangat terinspirasi di tempat kerja menyukai dan merasa puas dengan pekerjaan mereka. Seorang spesialis akan terus memajukan bisnisnya dan dirinya sendiri dengan mendorong hasil yang paling ekstrim dengan penuh semangat. Inspirasi kerja adalah sesuatu yang menginspirasi atau memotivasi orang untuk bekerja menuju tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Hasibuan (2017), motivasi adalah kekuatan yang meningkatkan gairah seseorang terhadap pekerjaannya dan mendorongnya untuk bekerja secara efisien, kooperatif, dan holistik untuk menemukan pemenuhan. Orang yang sangat termotivasi dan percaya diri di tempat kerja tidak akan khawatir tentang berbagai situasi kehidupan. sehingga setiap pemutusan hubungan kerja di masa depan tidak akan berdampak buruk pada karyawan atau bisnis. Orang-orang akan menyadari hubungan kerja akan

segera berakhir, sehingga masing-masing telah melakukan upaya untuk mempersiapkan kemungkinan ini (Sholiha, 2017).

Karyawan tidak dapat berfungsi sebagai salah satu komponen kunci dari sistem kerja tanpa menghadapi berbagai tantangan dan masalah. Salah satu masalah mendesak saat ini adalah bagaimana krisis ekonomi akibat wabah Covid-19 menyebabkan banyak bisnis di Indonesia melakukan restrukturisasi. Pengurangan pemberi kerja diperlukan bagi bisnis untuk meningkatkan efisiensi.

Organisasi yang saat ini tidak siap untuk memenuhi kebebasan pekerjaannya akan merasa sulit untuk memenuhinya. Keadaan organisasi yang kurang kondusif dan banyaknya kebutuhan hidup yang harus dipenuhi oleh para wakil rakyat akan menambah keresahan di kalangan buruh. Tantangan keuangan, profesional, dan keluarga yang ditimbulkan oleh pemotongan masalah hanyalah salah satu contoh bagaimana kecemasan yang dipicu oleh stres muncul dalam berbagai keadaan (Borne, 2006).

Orang yang ingin kreatif, mampu mengatasi kesulitan, mampu hidup bahagia, mampu sadar diri dan tanggap terhadap masalah bagi diri sendiri dan keluarganya memiliki kepedulian terhadap isu pemutusan hubungan kerja. Keinginan pekerja sulit muncul dengan alasan individu tersebut berada dalam lubang atau terdapat perbedaan asumsi dengan realitas yang ada dalam kehidupannya sehari-hari (Rosyid, 2003).

Siapa saja, terlepas dari batasannya, bisa merasakan ketegangan. Ini termasuk pekerja di bisnis atau asosiasi yang terpengaruh oleh ekonomi, masalah hukum internasional, perubahan nilai mata uang yang mempersulit

pameran barang baik lokal maupun luar negeri, dan efek pada kemampuan untuk menjual barang jadi yang semakin membahayakan proses manufaktur . Keadaan seperti itu akan menyulitkan asosiasi untuk menjaga keterpaduan kerja bagi perwakilan dalam asosiasi. (Rosyid, 2003).

Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada beberapa karyawan hotel di Kota Padang diketahui bahwa motivasi kerja mereka menurun karena adanya pemutusan hubungan kerja tersebut mereka merasa khawatir dan takut jika mereka nantinya juga akan di PHK. Kemungkinan PHK dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan dengan membuat orang khawatir, terutama yang ingin berkembang, dapat menyelesaikan masalah, dapat hidup bahagia, serta dapat mengaktualisasikan diri dan menjaga diri dan keluarganya.

Kekhasan industri tempat pemeriksaan ini dilakukan, khususnya staf hotel di kota Padang masih terdapat beberapa karyawan yang terlambat, sering absen tanpa alasan yang jelas, dan membutuhkan tenaga untuk bekerja sehingga banyak tugas yang tidak selesai. tepat waktu, menjadi contoh rendahnya tingkat inspirasi pekerja. Staf mengklaim bahwa telah terjadi penurunan motivasi karyawan di organisasi ini.

Berjalannya operasional hotel dapat dilihat dari tingkat hunian (okupansi) hotel yang naik atau turun, jika okupansi hotel tinggi, maka operasional hotel akan stabil dan berjalan lancar sehingga mampu mempertahankan image perusahaan. Sementara itu, bisnis yang paling terkena dampak wabah Covid-19 adalah hotel, khususnya yang berada di wilayah Kota Padang. Dampak wabah Covid-19 menjadi “pukulan yang dalam” bagi pelaku bisnis perhotelan di Sumbar saat ini, menurut Yusran Maulana, Ketua

Perhimpunan Hotel dan Restoran Indonesia (PHRI) Sumbar. Sekitar 2.500 karyawan kehilangan pekerjaan akibat penutupan 26 hotel dan restoran yang dikelola PHRI Sumbar. Namun, beberapa karyawan bersedia melakukan pengorbanan upah untuk menghindari penundaan. Kondisi ini dengan berat hati diberlakukan pihak hotel mengingat situasi sosial yang diakibatkan oleh pandemi ini. Pada beberapa Hotel di Padang, okupansi hotel menurun 30% hingga 20% disebabkan dampak dari pandemi Covid-19. Pada awal bulan Maret 2020, ketika pandemi Covid-19 masuk ke Kota Padang dan kegiatan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) berlangsung, operasional beberapa Hotel Padang tidak berjalan sehingga tidak sedikit staf dari beberapa Hotel di Padang dirumahkan bahkan dikurangi jumlah pendapatannya.

Peneliti tertarik untuk meneliti “Pengaruh Kecemasan Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Motivasi Kerja Pegawai Hotel di Kota Padang” dengan melihat latar belakang informasi yang telah diberikan di atas mengenai permasalahan tersebut.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, permasalahan yang ditemukan dalam penelitian ini adalah:

1. Motivasi kerja karyawan menurun karena adanya pemutusan hubungan kerja tersebut mereka merasa khawatir dan takut jika mereka nantinya juga akan di PHK.
2. Kemungkinan PHK membuat masyarakat cemas, terutama mereka yang ingin berkembang, mampu menyelesaikan masalah, hidup bahagia, dan dapat mengaktualisasikan diri serta memenuhi tuntutan diri dan

keluarganya; ini memiliki konsekuensi untuk menurunkan motivasi karyawan.

3. Beberapa karyawan terlambat, sering absen tanpa pemberitahuan, dan kurang semangat dalam bekerja, yang mengakibatkan banyak pekerjaan tidak selesai sesuai deadline. Hal ini menunjukkan kurangnya motivasi karyawan.
4. Buruh menjadi kurang termotivasi untuk bekerja karena khawatir dengan keadaan rekannya yang dipecat.

C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh rasa takut kehilangan pekerjaan terhadap motivasi kerja karyawan hotel di kota Padang? Hal ini didasarkan pada latar belakang masalah yang telah disebutkan di atas.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh ketakutan akan pemutusan hubungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan hotel di kota Padang berdasarkan rumusan masalah di atas.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Melalui penelitian ini diharapkan memberikan manfaat teoritis berupa pengetahuan baru, terkait dengan ilmu administrasi negara, khususnya di kajian manajemen sumber daya manusia dan manajemen perkantoran.

2. Manfaat praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan agar para individu yang mengalami hal serupa dapat lebih memahami pentingnya memiliki motivasi kerja yang tinggi, untuk tetap dapat bertahan dalam situasi seperti tersebut. Penelitian ini bermanfaat juga untuk menganalisis kecemasan menghadapi pemutusan hubungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan hotel di kota Padang