

HUBUNGAN ANTARA KECEMASAN MENGHADAPI ISU PHK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. X

Ivan Hermansyah¹, Arfian², Andreas Corsini Widya Nugraha³

^{1,2,3}Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia

Email: 202110515157@mhs.ubharajaya.ac.id¹, arfian@dsn.ubharajaya.ac.id²,
andreas.corsini@dsn.ubharajaya.ac.id³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara kecemasan menghadapi isu PHK terhadap kinerja karyawan. Sebanyak 150 responden yang merupakan karyawan aktif di PT X dilibatkan dalam penelitian ini. Responden dipilih menggunakan teknik sampel jenuh, dimana teknik pengambilan sampel yang melibatkan seluruh populasi untuk dijadikan sampel. Penelitian ini menggunakan teori kecemasan dari Greenburg & Padeskey dan teori kinerja karyawan dari Koopmans. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode korelasi untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel. Data penelitian dianalisis menggunakan teknik correlational statistika non prametik dari Spearman. Hasilnya menunjukkan terdapat hubungan positif antara kecemasan dengan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil hipotesis regresi bahwa kecemasan mempengaruhi kinerja karyawan secara nilai koefisien korelasi sebesar 0,399** dengan signifikansi 0,000, dimana didapatkan hubungan yang positif antara kedua variabel. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara kecemasan dengan kinerja karyawan di PT. X.

Kata Kunci: Kecemasan, Kinerja Karyawan, Isu PHK.

ABSTRACT

*This study aims to analyze the relationship between anxiety about layoffs and employee performance. A total of 150 respondents, who are active employees at PT. X, were involved in this study. Respondents were selected using a saturated sampling technique, in which the entire population is included as the sample. This study applies the anxiety theory by Greenburg & Padeskey and the employee performance theory by Koopmans. The research method used is a quantitative approach with a correlational method to examine the relationship between the two variables. The research data were analyzed using Spearman's non-parametric correlational statistical technique. The results indicate a positive relationship between anxiety and employee performance. Based on the regression hypothesis results, anxiety affects employee performance with a correlation coefficient value of 0.399** and a significance level of 0.000, demonstrating a positive relationship between the two variables. It can be concluded that there is a relationship between anxiety and employee performance at PT. X.*

Keywords: Anxiety, Employee Perfomance, Layoff Issues.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi otomatisasi yang berpotensi menggantikan banyak posisi pekerjaan, diperparah dengan ketidakpastian ekonomi global dan perubahan teknologi yang cepat, telah mendorong perusahaan untuk melakukan restrukturisasi melalui pengurangan karyawan (Yunika & R., 2017). Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat didefinisikan sebagai tindakan penghentian hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan secara sepihak atau dengan kesepakatan bersama akibat kondisi tertentu (Wijayanti & Iswandi, 2021). Fenomena ini memiliki dampak signifikan tidak hanya pada individu yang terkena, tetapi juga pada lingkungan kerja secara keseluruhan (Vitalianti, 2022).

Ketika seseorang berhenti bekerja, kondisi psikologisnya akan terpengaruh (Mulyati & Wulansari, 2024). Kondisi ini mengurangi kepercayaan terhadap organisasi terutama jika PHK dilakukan tanpa transparansi yang adil (Kumar, 2024) serta menurunkan kinerja karyawan (Nguyen et al., 2023). Oleh sebab itu, organisasi perlu mengambil langkah strategis, seperti memberikan komunikasi yang jelas, menawarkan dukungan emosional dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pada isu PHK pada kinerja karyawan (Brown, 2023).

Fenomena PHK di Indonesia menunjukkan tren fluktuatif. Badan Kementrian Ketenagakerjaan mencatat sebanyak 25.114 pekerja yang terkena PHK, yang dimana penurunan signifikan sekitar 80,24% dibandingkan tahun 2021 (Kementerian Ketenagakerjaan, 2022). Kondisi ini menciptakan tekanan psikologis yang besar bagi karyawan yang tetap bekerja meningkatkan tingkat stress dan kelelahan emosional, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja. Beban kerja sering kali meningkat karena tugas – tugas yang sebelumnya dikerjakan oleh karyawan yang terkena PHK harus dialihkan pekerjaannya (Proxisisgroup, n.d.)

Saat stress, kemampuan karyawan untuk fokus dan menyelesaikan tugas dengan efisien menurun, sehingga produktivitas karyawan turut berpengaruh (Lapierre & Cooper, 2023). Berbagai tantangan dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti tekanan kerja, konflik interpersonal atau stress akibat beban kerja yang berlebih. Perusahaan atau organisasi dapat memberikan karyawan program pelatihan, pengembangan untuk dapat membantu

meningkatkan kompetensi, serta dukungan psikologis seperti konseling atau pelatihan manajemen stress untuk mengurangi dampak negatif tekanan kerja (Chen et al., 2022)

Koopmans et al., (2023), menyatakan bahwa kinerja adalah serangkaian perilaku dan tindakan karyawan yang sesuai dengan tujuan organisasi. Fokusnya lebih pada bagaimana pola perilaku dan tindakan karyawan dilakukan, daripada hasil akhir dari perilaku tersebut. Pada teori Koopmans et al., (2023) kinerja terbagi menjadi tiga faktor Kinerja tugas (*task performance*), Kinerja kontekstual (*contextual performance*), Perilaku kerja kontraproduktif (*counterproductive work behavior*). Pada teori ini juga membagi faktor-faktor kinerja menjadi tiga faktor : Kinerja tugas berfokus pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas utama pekerjaan, kinerja kontekstual mengacu pada perilaku karyawan yang mendukung lingkungan organisasi, sosial dan psikologi, serta perilaku kerja kontraproduktif merujuk pada tindakan yang merugikan kelangsungan organisasi.

Kinerja karyawan bersifat individual karena setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda dalam menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien. Semakin baik kinerja individu maka semakin besar pula produktivitas perusahaan dan sebaliknya Husain et al., (2022). Kinerja yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka (Zulkifli, 2021)

Kecemasan karyawan terhadap isu pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat berdampak signifikan pada motivasi mereka dalam bekerja. Menurut Greenburg & Padeskey (2016), kecemasan adalah respons emosional yang muncul sebagai reaksi terhadap ancaman yang dirasakan, baik nyata maupun tidak nyata.

Ketika karyawan merasakan ketidakpastian mengenai masa depan pekerjaan mereka, kecemasan ini seringkali mengurangi motivasi intrinsik, yang merupakan dorongan untuk melakukan pekerjaan karena minat atau kepuasan pribadi, bukan karena faktor eksternal seperti gaji atau status. Tingkat kecemasan yang tinggi terkait dengan PHK dapat mengakibatkan penurunan kinerja, pengurangan komitmen organisasi, dan bahkan perilaku yang merugikan di tempat kerja (Shin et al., 2019).

Menurut Greenburg & Padeskey (2016), aspek – aspek kecemasan (anxiety) terbagi menjadi 4, yaitu 1) Emosional, kecemasan memunculkan perasaan cemas, takut, atau khawatir yang berlebihan, terutama terhadap hal – hal yang belum terjadi atau tidak diketahui, 2) Kognitif, melibatkan pola pikir yang cenderung negatif, seperti pikiran yang tidak realistis, ketakutan terhadap hal – hal yang belum tentu terjadi, atau berfokus pada kemungkinan

terburuk, 3) Fisiologis, ditandai dengan reaksi tubuh, seperti detak jantung yang cepat, keringan berlebih, tegang otot dan terkadang gangguan tidur, 4) Perilaku, kecemasan yang dapat mempengaruhi perilaku individu, misalnya menghindari situasi yang dianggap menimbulkan kecemasan atau ketakutan.

Kecemasan disebabkan oleh beberapa faktor. Ada dua faktor penyebab kecemasan menurut Greenburg & Padeskey (2016), yaitu 1) Faktor kognitif dalam kecemasan mencakup keyakinan bahwa sesuatu yang buruk mungkin menimpa individu, sehingga gejala fisik seperti perasaan cemas muncul sebagai respon terhadap situasi yang dianggap berbahaya, baik secara fisik maupun sosial. 2) Faktor kepanikan terjadi ketika individu mengalami kecemasan yang sangat intens, sehingga memicu perasaan panik. Rasa panik ini merupakan hasil dari kombinasi antara emosi dan reaksi fisik yang spesifik pada setiap individu.

Kecemasan dapat memberikan dampak terhadap berbagai aspek kehidupan individu, baik secara fisik, emosional, maupun sosial. Penelitian oleh Trianto & Iqbal (2023) menunjukkan terdapat pengaruh secara parsial antara Kebijakan PHK menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian oleh Ega Jalaludin (2021) menunjukkan usai covid-19 terjadi perlambatan ekonomi yang menimbulkan distorsi dan berdampak jangka panjang pada keseimbangan pasar dan kestabilan ekonomi secara keseluruhan sehingga dilakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) pada karyawan perusahaan skala kecil maupun besar. Penelitian Selandra & Vikaliana (2023) menunjukkan peningkatan kinerja dapat dicapai dengan memberikan kompensasi yang sesuai dan memotivasi karyawan, karena kompensasi yang sesuai dan memotivasi karyawan. Karena kompensasi yang tepat mampu meningkatkan semangat, memotivasi, disiplin serta ketelitian dalam bekerja.

Keterkaitan antara kecemasan menghadapi isu pemutusan hubungan kerja (PHK) dan kinerja karyawan di perusahaan logistik X sangat signifikan, karena industri logistik sering kali menghadapi tantangan yang memicu ketidakpastian seperti fluktuasi permintaan dan otomatisasi. Karyawan yang merasa terancam oleh potensi pemutusan hubungan kerja (PHK) cenderung mengalami kecemasan yang berdampak negatif pada produktivitas mereka. Langkah – langkah seperti memberikan dukungan psikologis dan komunikasi yang transparan dapat membantu mengurangi kecemasan karyawan dan menjaga kinerja mereka tetap optimal (Barclay et al., 2021).

Sebagai studi pendahuluan, peneliti melakukan wawancara untuk mengetahui kondisi karyawan. Hasil wawancara yang dilakukan kepada 10 orang subjek yang merupakan karyawan di PT. X diperoleh hasil yang menunjukkan adanya kecemasan yang dirasakan oleh sebagian besar subjek. Dari sepuluh subjek, 60% menyatakan bahwa kecemasan yang karyawan alami cukup signifikan dan mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugas sehari – hari. Kecemasan ini terutama muncul akibat ketidakpastian di tempat kerja, seperti isu pemutusan hubungan kerja, masalah keuangan perusahaan, atau kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan tugas yang ada. Perasaan cemas ini membuat sebagian besar subjek merasa tertekan, bahkan mengganggu kualitas tidur dan konsentrasi karyawan saat bekerja. Sementara, 40% lainnya mengalami kecemasan, namun tidak secara langsung berdampak pada kinerja kerja karyawan.

Kecemasan terkait PHK dapat merusak hubungan rekan kerja dan menurunkan kinerja tim, sehingga perusahaan perlu komunikasi terbuka dan pelatihan adaptasi. Penelitian tentang hubungan kecemasan PHK dan kinerja penting karena PHK memengaruhi stabilitas psikologis, menurunkan motivasi, dan berujung pada burnout. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami dampak kecemasan PHK untuk menjaga kesejahteraan dan performa karyawan.

Berdasarkan pemaparan tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan antara Kecemasan menghadapi isu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Kinerja Karyawan di PT. X.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode korelasi untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel. Data penelitian dianalisis menggunakan teknik correlational statistika non prametik dari Spearman. Populasi penelitian adalah karyawan yang bekerja di PT.X Teknik sampling yang digunakan adalah non-probability sampling yaitu sampling jenuh (populasi sekaligus menjadi sampel) sebanyak 150 orang. Instrumen penelitian yang digunakan adalah wawancara, observasi dan kuesioner.

Untuk mengukur kinerja karyawan, Peneliti menggunakan alat ukur yang disusun oleh oleh Widyastuti pada tahun 2018. Alat ukur terdiri atas 18 item pernyataan yang mengukur aspek kinerja tugas (task performance), kinerja kontekstual (*contextual performance*), perilaku kerja kontraproduktif (counterproductive work behavior). Pengukuran skala kinerja karyawan menggunakan skala liker 4 point yang mempunyai rentang “ sangat tidak setuju”, “ tidak setuju”, “ setuju”, dan sangat setuju” (Widyastuti & Hidayat, 2018). Hasil uji validitasnya

menunjukkan bahwa 16 item layak untuk dipakai dalam kuesioner. Nilai reabilitas cronbach's alpha adalah 0.659.

Untuk mengukur kecemasan, Peneliti menggunakan alat ukur yang disusun oleh Fathiya Aisha Sad dan Hery Susanto 2024. Alat ukur terdiri atas 18 item pernyataan yang mengukur emosional, kognitif, fisiologi, dan perilaku dari kecemasan. . Pengukuran skala kecemasan menggunakan skala liker 4 point yang mempunyai rentang “ sangat tidak setuju”, “ tidak setuju”, “ setuju”, dan sangat setuju” (Sadf & Susanto, 2024). Setelah dilakukan uji validitas, sebanyak 16 item layak dipakai dalam kuesioner dan nilai reabilitas cronbach's alphanya 0.635.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil demografis pada karyawan di PT. X, jumlah responden yang ada pada penelitian ini telah memenuhi jumlah minimum responden yang sebelumnya telah ditentukan. Dengan total sebanyak 150 reaponden yang terdiri dari 48 responden laki-laki dan 102 responden perempuan. Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti ditemukan hasil mean, median dan standar deviasi pada masing-masing variabel demografis yang ditunjukkan pada tabel 1.

Tabel 1 Profile Demografis Skala

Variabel	Mean	Median	Standar Deviasi
Kecemasan	68,79	69,00	2,578
Kinerja Karyawan	69,27	70,00	2,503

Kategorisasi penelitian

Kategori kecemasan pada penelitian ini yaitu menggunakan responden pada karyawan yang bekerja di PT. X, peneliti membagi menjadi tiga kelompok yaitu rendah, sedang dan tinggi. Hasil penentuan skor kecemasan adalah $65 \leq X \leq 66$, sedangkan kinerja $66 \leq X \leq 67$. Hasil kategorisasi masing-masing skala ditampilkan dalam tabel 2 dan 3 berikut :

Tabel 2 Kategorisasi Data Penelitian Variabel Kecemasan

Kategori	Batas Nilai	N	Persentase
Tinggi	≥ 66	122	81,3%
Sedang	65-66	20	13,3%
Rendah	≤ 65	8	5,3%
Total		150	100%

Berdasarkan tabel 2, diperoleh informasi bahwa mayoritas (81,3%) karyawan PT. X berada pada kategori kecemasan yang tinggi.

Tabel 3 Kategorisasi Data Penelitian Variabel Kinerja Karyawan

Kategori	Batas Nilai	N	Persentase
Tinggi	≥ 67	120	80%
Sedang	66-67	17	11,3%
Rendah	≤ 66	13	8,7%
Total		150	100%

Berdasarkan tabel 3, diperoleh informasi bahwa mayoritas (80%) karyawan PT. X berkategori kinerja yang tinggi.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji korelasi sederhana. Korelasi sederhana adalah salah satu metode statistik untuk mengukur sejauh mana hubungan antara dua variabel serta untuk menentukan jenis hubungan yang bersifat kuantitatif. Kekuatan hubungan antara dua variabel ini dapat berupa hubungan yang lemah, kuat, atau tidak terlalu erat. Sementara itu jenis hubungan yang dimaksudkan adalah apakah hubungan kedua variabel tersebut bersifat korelasi linear positif atau negatif yang mencakup berbagai teknik dalam pengukuran asosiasi (Ghozali, 2017). Hasil pengujian korelasi ditampilkan dalam tabel 4 berikut:

Tabel 4 Hasil uji korelasi

Variabel	Korelasi	Prob.	Kesimpulan
Kecemasan dan Kinerja Karyawan	0,399	0,000	Signifikan

Berdasarkan tabel uji korelasi diatas, nilai *correlation* sebesar 0,399* dengan nilai probabilitas signifikansi 0,000, yang dapat diartikan bahwa hasil signifikansi $< 0,05$ artinya terdapat hubungan signifikan antara kecemasan dengan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perolehan, dapat diketahui arah korelasi pada hubungan tersebut adalah positif dengan nilai korelasi sebesar 0,399, yaitu semakin tinggi kecemasan maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawannya.

Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara kecemasan menghadapi isu PHK terhadap kinerja karyawan pada PT X. Penelitian ini menggunakan uji korelasi, uji asumsi dan uji regresi. Penelitian telah memenuhi uji asumsi normalitas dan linearitas. Hasil penelitian

dengan uji korelasi membuktikan bahwa terdapat hubungan kecemasan menghadapi isu PHK terhadap kinerja karyawan pada PT X

Subjek yang terlibat dalam penelitian sebanyak 150 responden, jumlah tersebut termasuk responden laki-laki sebanyak 48 dan responden perempuan sebanyak 102. Subjek yang dijadikan responden pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. X.

PT. X adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengiriman dan logistik yang bertanggung jawab mengatur dan mengelola pengiriman barang dari satu tempat ke tempat lain, baik dalam negeri maupun internasional. Dalam operasionalnya, PT. X memanfaatkan sistem digital untuk pelacakan dan manajemen logistik yang efisien. Sehingga dapat mempercepat distribusi barang dan mengurangi biaya operasional.

Industri *forwarding* yang sangat bergantung pada efisiensi operasional dan ketepatan waktu, kinerja karyawan yang terpengaruh kecemasan bisa berdampak langsung pada pelayanan perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan Mulyati & Wulansari, (2024) dampak psikologis dari fenomena tersebut yaitu peningkatan tingkat kecemasan, stres dan depresi dapat merusak rasa percaya diri akibat ketidakstabilan emosional sehingga dapat memperburuk kondisi mental seseorang dan menghambat upaya untuk mencari pekerjaan baru.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Sonny Christian Josua & Maria Nugraheni Mardi Rahayu, (2023) menunjukan kecemasan dapat berupa perasaan gelisah yang memiliki sifat subjektif, beberapa perilaku seperti tampak khawatir, beberapa perilaku seperti tampak khawatir, gelisah dan resah atau reaksi secara fisik atau fisiologis yang berasal dari otak.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Husain et al., (2022) tentang kinerja karyawan yang tinggi tidak dapat timbul dengan begitu saja tanpa ada motif – motif dan alasan tertentu yang mendorongnya. Kinerja karyawan yang merupakan hasil kerja dari karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan atau pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Ega Jalaludin, (2021) tentang mempertahankan kinerja karyawan di tengah pandemi covid – 19 bahwa situasi memberikan tekanan mental kepada karyawan karena tingginya faktor ketidaktahuan dan ketidakpastian tentang apa yang bisa mengalahkannya sehingga dapat memperlambat ekonomi di seluruh dunia. Pilihannya merumahkan atau dan melakukan PHK pada karyawan pun terpaksa dilakukan perusahaan dan

pabrik skala kecil maupun besar. Hal ini menimbulkan peningkatan angka pengangguran yang cukup signifikan.

Penelitian yang dilakukan Purwaningtyas, (2023) tentang faktor yang mempengaruhi pemutusan hubungan kerja (PHK) di perusahaan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi pemutusan hubungan kerja (PHK) di perusahaan antara lain pada masa pandemi covid-19, faktor pribadi, budaya perusahaan, kepuasan kerja secara bersama, dan pencegahan perputaran karyawan yang tinggi terhadap faktor pemutusan hubungan kerja di perusahaan.

Berdasarkan wawancara terhadap sepuluh subjek yang bekerja di berbagai bidang dan posisi, hasil yang diperoleh menunjukkan adanya kecemasan yang dirasakan oleh sebagian besar subjek. 60% menyatakan bahwa kecemasan yang karyawan alami cukup signifikan dan mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugas sehari – hari. Kecemasan ini terutama muncul akibat ketidakpastian di tempat kerja, seperti isu pemutusan hubungan kerja, masalah keuangan perusahaan, atau kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan tugas yang ada. Perasaan cemas ini membuat sebagian besar subjek merasa tertekan, bahkan mengganggu kualitas tidur dan konsentrasi karyawan saat bekerja. Sementara, 40% lainnya mengalami kecemasan, namun tidak secara langsung berdampak pada kinerja kerja karyawan.

Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan antara kecemasan dengan kinerja karyawan pada karyawan yang bekerja di PT. X. Hal tersebut didapatkan melalui hasil uji korelasi menggunakan korelasi sederhana yang menunjukkan bahwa nilai *pearson correlation* sebesar 0,399** dengan signifikansi 0,000, dimana didapatkan hubungan yang positif antara kedua variabel. Variabel dengan korelasi positif memiliki arti bahwa kedua variabel cenderung berubah secara bersamaan, dimana apabila variabel kecemasan mengalami kenaikan, maka diikuti oleh kenaikan nilai variabel kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat diketahui bahwa semakin tinggi kecemasan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya.

Hasil uji kategorisasi pada penelitian ini didapatkan bahwa hasil mean empirik pada variabel kinerja karyawan berada pada kategori tinggi, dan pada variabel kecemasan berada pada kategori tinggi.

Menurut Sofwatillah et al., (2024), pada uji kategorisasi tidak secara langsung menggambarkan korelasi antar variabel. Berdasarkan hasil yang diperoleh, pada variabel kinerja karyawan, jumlah paling banyak berada pada kategori tinggi dan untuk variabel kecemasan jumlah responden paling banyak berada pada kategori tinggi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Hasil uji korelasi menggunakan korelasi sederhana yang menunjukkan bahwa nilai pearson correlation sebesar 0,399** dengan signifikansi 0,000, dimana didapatkan hubungan yang positif antara variabel kecemasan dan variabel kinerja karyawan. Semakin tinggi kecemasan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya.
2. Hasil uji kategorisasi pada penelitian ini didapatkan bahwa hasil mean empirik pada variabel kinerja karyawan berada pada kategori tinggi, dan pada variabel kecemasan berada pada kategori tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Barclay, L., Laurier, W., Ten, L., Simon, B., Harris, B., Christian, T., Ho, V., Jones, D. A., Tony, D., Washington, R. L., College, J., Dasborough, M., Arthaud-day, M., Beauregard, T. A., Carsten, M., Christensen, A., Chung-herrera, B., Connelly, C., Cullen-lester, K., ... Peters, K. (2021). Issue Information. *Journal of Organizational Behavior*, 42(2). <https://doi.org/10.1002/job.2453>
- Brown, T., & Brown, T. (2023). Reducing Employee Turnover in the Fast-Food Industry Through Walden University This is to certify that the doctoral study by. *Walden Dissertations and Doctoral Studies*, 1–113. <https://scholarworks.waldenu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=13354&context=dissertations>
- Chen, B., Wang, L., Li, B., & Liu, W. (2022). Work stress, mental health, and employee performance. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1006580>
- Ega Jalaludin. (2021). Mempertahankan Kinerja Karyawan Di Tengah Pandemi Covid-19. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 14(1), 131–152. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v14i1.66>
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenburg, D., & Padeskey, C. A. (2016). *MIND OVER MOOD - Mind Over Mood*. <https://www.mindovermood.com/>

- Husain, B. A., Novendri, I., Sunarsi, D., & Sutrisno, S. (2022). Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan pada PT. Nusalima Kelola Sarana Tangerang Selatan. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 374–379. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.428>
- Kementerian Ketenagakerjaan. (2022). *Tenaga Kerja ter-PHK, Tahun 2022*. 9(1), 356–363.
- Koopmans, Linda, Romuald Derbis, A. M. J. (2023). *Polska Adaptacja I Walidacja KWESTIONARIUSZA INDYWIDUALNEJ WYDAJNOŚCI W PRACY (IWPQ)*. 74(5), 45–52.
- Kumar, V. K. J. (2024). *Employee Attrition Forecasting : Determining the Optimal Algorithm for Predicting Employee Turnover* Vinitha Kumari Jaya Kumar Dublin Business School This dissertation is submitted for the degree of Bachelor of Science Supervisor Name : Dr. Vivek Kshirsag. May, 1–48.
- Lapierre, L. M., & Cooper, S. C. (2023). Organizational Stress and Well-Being. *Organizational Stress and Well-Being*. <https://doi.org/10.1017/9781009268332>
- Mulyati, & Wulansari, R. (2024). Dampak PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) Terhadap Karyawan Lebih Dari Sekedar Kehilangan Pekerjaan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 01(04), 967–971.
- Nguyen, H., Pham, A. V., Pham, M. D. (Marty), & Pham, M. H. (2023). Business resilience: Lessons from government responses to the global COVID-19 crisis. *International Business Review*, 32(5), 102166. onny Christian Josua & Maria Nugraheni Mardi Rahayu, 2023
- Proxsisgroup. (n.d.). *Pengaruh Beban Kerja Berlebih terhadap Tingkat Stres dan Burnout Karyawan Beban Kerja Berlebih*.
- Purwaningtyas, R. (2023). Faktor Yang Mempengaruhi Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Di Perusahaan. *Karimah Tauhid*, 2(3), 747–753.
- Sadf, F. A., & Susanto, H. (2024). Validity and Reliability of Anxiety Sensitivity Index-3 (ASI-3) Indonesian Version In Clinical and Non-Clinical Samples. *Psikostudia : Jurnal Psikologi*, 13(2), 306. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v13i2.15249>
- Selandra, P. M., & Vikaliana, R. (2023). Pengaruh Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Ekspedisi. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 3(3), 294–302. <https://doi.org/10.47065/jtear.v3i3.580>

- Shin, Y., Hur, W. M., Moon, T. W., & Lee, S. (2019). A motivational perspective on job insecurity: Relationships between job insecurity, intrinsic motivation, and performance and behavioral outcomes. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(10). <https://doi.org/10.3390/ijerph16101812>
- Sofwatillah, Risnita, Jailani, M. S., & Saksitha, D. A. (2024). Teknik Analisis Data Kuantitatif dan Kualitatif dalam Penelitian Ilmiah. *Journal Genta Mulia*, 15(2), 79–91.
- Trianto, E., & Iqbal, M. (2023). Pengaruh Kebijakan PHK dan Komitmen Kerja Serta Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan di PT . SCG Readymix Indoneisa. 01(01), 125–134.
- Vitalianti. (2022). The Effect of Anxiety on Termination Issues on Work Motivation of PT. Gapura Angkasa Employees at Zainuddin Abdul Madjid Airport Lombok. *Jurnal Multidisiplin Madani (MUDIMA)*, 2(4), 1769–1778. <https://journal.yp3a.org/index.php/mudima/index>
- Wijayanti, S. N., & Iswandi, K. (2021). Sinergitas Kabinet Presidensiil Multipartai pada Masa Pandemi Covid-19 di Indonesia. *Jurnal Konstitusi*, 18(2), 437. <https://doi.org/10.31078/jk1828>
- Yunika, M. da. M., & R. (2017). Pengaruh restrukturisasi organisasi dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen*, 5(2), 14–26.
- Zulkifli Azhari, Erwin Resmawan, M. I. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau. *Peran Agency Cost Reduction Dalam Memediasi Hubungan Antara Corporate Social Responsibility Dengan Nilai Perusahaan*, 18(2), 141–156.