

**HUBUNGAN KECEMASAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN HOTEL MUSTIKA SARI MAKASSAR**

SKRIPSI



Oleh
DEDI AWAN

4510091040

BOSOWA



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS "45" MAKASSAR
2013**

HALAMAN PENJELASAN

**HUBUNGAN KECEMASAN TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA
KARYAWAN HOTEL MUSTIKA SARI MAKASSAR**



Oleh
DEDI AWAN
4510091040

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS "45" MAKASSAR
2013**

SKRIPSI

**HUBUNGAN KECEMASAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN HOTEL MUSTIKA SARI MAKASSAR**

Disusun dan diajukan oleh

**DEDI AWAN
NIM 4510091040**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Skripsi
Pada tanggal 08 Juni 2013

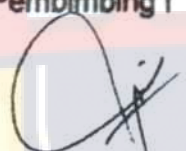
Menyetujui :


UNIVERSITAS

BOSOWA

Pembimbing I

Pembimbing II


Minami, S.Psi., M.A.
NIDN: 09 1007 8104


Musawwir, S.Psi
NIDN: 09 2712 8501

Mengetahui :

Dekan
Fakultas Psikologi,

Ketua Program Studi
Fakultas Psikologi,


Drs. Syamsul Bahri, M.Si.
NIDN: 00 1501 6704


Istiana Tajuddin, S.Psi., M.Psi., Psi.
NIDN: 09 1109 8402

PERNYATAAN

DENGAN INI SAYA MENYATAKAN DALAM SKRIPSI INI TIDAK TERDAPAT KARYA YANG PERNAH DIAJUKAN UNTUK MEMPEROLEH GELAR KESERJANAAN DI SUATU PERGURUAN TINGGI, DAN SEPANJANG PENGETAHUAN SAYA JUGA TIDAK TERDAPAT KARYA ATAU PENDAPAT YANG PERNAH DITULIS OLEH ORANG LAIN, KECUALI YANG SECARA TERTULIS DIACU DALAM NASKAH INI DAN DISEBUTKAN DALAM DAFTAR PUSTAKA



MOTTO

**SUKSES ADALAH PILIHAN, SEMUA ORANG PUNYA HAK UNTUK SUKSES
KARENA YANG MENAKKODAI KEKIDUPAN SENDIRI ADALAH DIRI KITA
SENDIRI. DAN YANG MENENTUKAN ARAH PERJALANAN KITA, PUN
ADALAH DIRI SENDIRI. ORANG LAIN HANYALAH BERPERAN SEBAGAI
PENGAWAS PERJALAN YANG BISA MENYEMANGATI ATAU BAKKAN
MENGAGALKAN PERJALANAN KITA. TETAP FOKUS DAN TEKUN
ADALAH KUNCI KEBERHASILAN, RENDAH HATI DAN TIDAK SOMBONG
ADALAH SUPLEMEN MEMPERLANCAR JALAN KESUKSESAN.**

BUSUWA

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya karena atas izin dan perkenaan-Nyalah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi guna memperoleh gelar sarjana pada fakultas psikologi universitas "45" Makassar.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, karena itu penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritik yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Kepada kedua orang tua penulis yang teramat saya sayangi yang telah memberikan pengorbanan yang besar dalam kehidupan saya, mendidik dan membesarkan dengan sepenuh hati. Penulis hanya dapat mengucapkan terima kasih yang tak terhingga dan mendoakan agar amal kedua orang tua dapat diterima oleh Allah SWT.

Dukungan serta semangat dari adik dan kakak serta keluarga besar saya, yang senantiasa menghaturkan doa buat saya agar segala proses ini dapat dilancarkan, penulis hanya bisa mengucapkan terima kasih atas semuanya, semoga Tuhan selalu menurkan rahmatnya buat kita semua

Skripsi ini tidak akan pernah ada tanpa partisipasi berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa hormat dan banyak terima kasih kepada :

1. Ibu Minarni, S. Psi. M. A selaku pembimbing I, Bapak Mussawir S, Psi. selaku pembimbing II, atas segala bantuan dan bimbingannya yang senantiasa meluangkan waktu untuk penulis selama menyelesaikan skripsi

2. Bapak Rektor Universitas "45" Makassar, Bapak Dekan Fakultas Psikologi, beserta seluruh civitas akademika Universitas "45" Makassar.
3. Bapak Drs. Syamsul Bachri selaku dekan Fakultas Psikologi, saya ucapkan banyak terima kasih atas semua dukungan, perhatian dan kemudahan yang diberikan sehingga tulisan ini dapat saya selesaikan.
4. Para dosen yang mengajar pada fakultas psikologi yang telah memberikan pengajaran dan pendidikan selama penulis kuliah di Universitas "45" Makassar.
5. Bapak Ari Gunawan H.Z.,S.Psi.M.Psi.,Psi, Ibu Istiana Tajuddin,S.Psi.,Psi dan Ibu Fatmawati Taibe S.Psi.M.A yang telah banyak memberikan bimbingan dan luang waktu sehingga tulisan ini dapat diselesaikan.
6. Pak Jufri selaku Staff Fakultas Psikologi Universitas "45" Makassar, terima kasih atas semua bantuan, kritikan dan saran-sarannya selama ini.
7. Ibu Darna selaku staff fakultas psikologi, terima kasih juga atas semua kebaikan, bantuan serta dukungannya dalam proses penyelesaian tulisan ini.
8. Teman-teman Fakultas Psikologi angkatan 2009, Fuji, Selfi, Ima, Very, Nisa, Echi, Bunda Ana, Hery, Sahar, serta Rani, dan yang tidak saya sebutkan namanya saya ucapkan banyak terima kasih atas bantuan dan sarannya dalam proses penyelesaian tulisan ini.
9. Terimah kasih buat adik-adik junior yang juga telah membantu,
10. Terima kasih buat Milha, yang tiada hentinya selalu memberikan dukungan dan semangat serta perhatian yang besar kepada saya, memberikan kritikan dan saran sehingga tulisan ini dapat saya selesaikan.

11. Pak Nurhan selaku Manager Hotel Mustika Sari Makassar yang telah memberikan kemudahan kepada penulis dalam melakukan penelitian.
12. Ibu Devi selaku supervisor front office hotel Mustika Sari, yang telah banyak memberikan bantuan terhadap penyelesaian skripsi ini.
13. Rekan-rekan kerja Hotel Mustika Sari yang telah mau meluangkan waktunya.
14. Buat teman-temanku Linggar, Fajrin dan Dian, saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas bantuan dalam proses penyelesaian tulisan ini
15. Terima kasih buat Ema atas semangat-semangat yang selalu diberikan kepada saya,
16. Buat Imma, Nia, Dwi dan Ayhu yang selalu memberikan dukungan moril, saya ucapkan terima kasih
17. Pihak-pihak lainnya yang tidak sempat penulis sebutkan satu persatu. Penulis hanya dapat mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya dan semoga Allah Swt dan karunia-nya kepada kita semua.

MAKASSAR, JUNI 2013

Penulis

HUBUNGAN KECEMASAN TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN HOTEL MUSTIKA SARI MAKASSAR

Dedi Awan
FAKULTAS psikologi
Universitas "45" Makassar

ABSTRAK

Produktivitas adalah perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan karyawan dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan.

Munculnya Kecemasan kerja adalah akibat dari respon ketidaksiapan diri menerima atau menjalankan sesuatu yang dihadapi. Hal inilah yang menimbulkan respon fisiologis tubuh, berkurangnya tingkat konsentrasi dan motori ktubuh. Kecemasan adalah sesuatu yang normal jika masih ada kemampuan mengontrol kecemasan, akan menjadi gangguan jika berlebihan seperti panik, gemetar dan keringatan.

Penelitian ini bertujuan untuk megetahui hubungan antara kecemasan dengan produktifitas kerja serta untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kecemasan dalam produktifitas kinerja karyawan.

Hipotesis yang diajukan adalah adanya hubungan negative antara kecemasan dengan produktifitas kerja pada karyawan Hotel Mustika Sari Makassar. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Mustika Sari Makassar dan tehnik pengambilan sample dalam penelitian ini dengan menggunakan tehnik *nonprobability sampling*, salah satu cara yang digunakan adalah dengan *purposive sampling*, yaitu tehnik pengambilan sample dengan tidak memberikan kesempatan yang sama pada semua populasi. Dalam penelitian ini subjek penelitian berjumlah 40 orang karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket berupa skala kecemasan kerja dan produktifitas kerja.

Tehnik analisis yang digunakan adalah tehnik analisis *product moment* dari *pearson* dan berdasarkan hasil analisis data penelitian diperoleh R sebesar 0.962 dengan p 0,01. Ini berarti ada hubungan negative yang sangat signifikan antara kecemasan dengan produktifitas kerja dengan sumbangan efektif (SE) sebesar 96,2% selebihnya 3,80% dipengaruhi oleh faktor lain

Adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah ada hubungan negative antara kecemasan dengan produktifitas kerja karyawan Hotel Mustika Sari Makassar. Artinya semakin tinggi kecemasan yang dialami oleh karyawan maka akan semakin rendah produktifitas kerja karyawan. Demikian sebaliknya.

Kata kunci : Kecemasan, Produktifitas kerja.

DAFTAR ISI

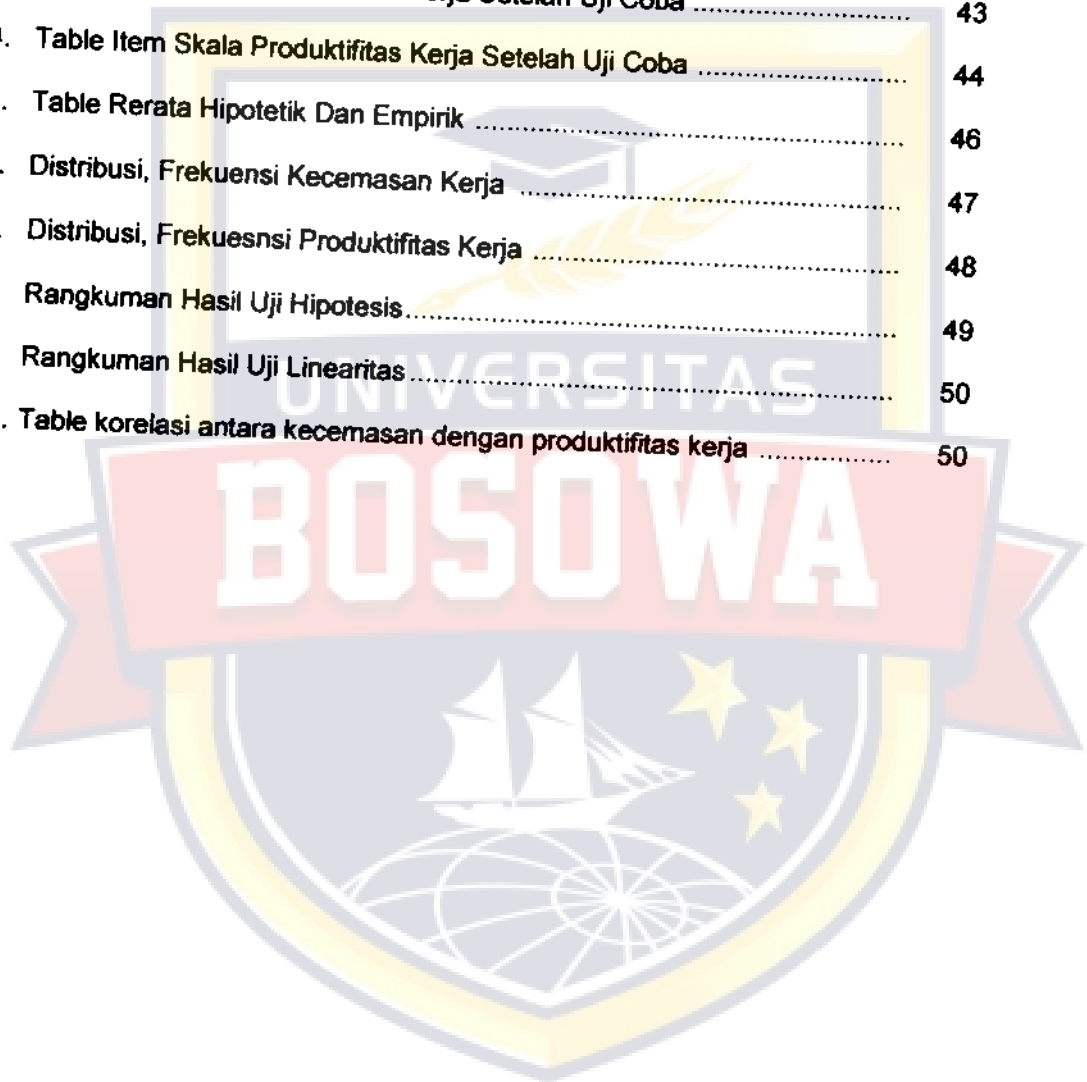
PERNYATAAN	i
MOTTO	ii
KATA PENGANTAR	iii
ABSTRAK	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
1. Manfaat Teoritis	5
2. Manfaat Praktis	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Produktivitas Kerja.....	7
1. Pengertian Produktivitas Kerja	7
2. Aspek-Aspek Produktivitas Kerja	9
3. Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	13
B. Kecemasan (<i>anxiety</i>).....	14
1. Pengertian Kecemasan (<i>Anxiety</i>)	14
2. Aspek-Aspek Kecemasan	17
3. Faktor Penyebab Kecemasan	20
4. Ciri-Ciri Kecemasan	23
C. Hubungan Kecemasan Terhadap produktivitas Kerja	24

D. Kerangka Fikir.....	27
E. Hipotesis.....	28
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Metode Penelitian.....	29
1. Pengertian Penelitian Kuantitatif.....	29
2. Identitas Variabel Penelitian.....	30
3. Definisi Operasional.....	30
B. Populasi, Sampel Dan Teknik Sampling.....	31
C. Instrument penelitian.....	33
D. Validitas Dan Reliabilitas.....	36
1. Uji Validitas.....	36
2. Uji Reliabilitas.....	37
E. Teknik Analisis Data.....	38
1. Uji Prasyarat.....	38
2. Analisis Deskriptif.....	39
BAB IV LAPORAN PENELITIAN	
A. Persiapan Penelitian.....	42
B. Pelaksanaan Penelitian.....	44
C. Pelaksanaan Skoring.....	45
D. Hasil Analisis Data.....	46
E. Pembahasan.....	51
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	58
B. Saran.....	58
DAFTAR PUSTAKA	60

DAFTAR TABEL

Hal.

1. Table Item Skala Kecemasan Kerja	35
2. Table Item Skala Produktifitas Kerja	36
3. Table Item Skala Kecemasan Kerja Setelah Uji Coba	43
4. Table Item Skala Produktifitas Kerja Setelah Uji Coba	44
5. Table Rerata Hipotetik Dan Empirik	46
6. Distribusi, Frekuensi Kecemasan Kerja	47
7. Distribusi, Frekuesnsi Produktifitas Kerja	48
8. Rangkuman Hasil Uji Hipotesis	49
9. Rangkuman Hasil Uji Linearitas	50
10. Table korelasi antara kecemasan dengan produktifitas kerja	50



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pekerjaan dalam arti luas adalah aktifitas utama yang dilakukan oleh manusia. Dalam arti sempit, istilah pekerjaan digunakan untuk suatu tugas atau kerja yang menghasilkan uang bagi seseorang. Dalam pembicaraan sehari-hari istilah ini sering dianggap sinonim dengan profesi. Pekerjaan yang dijalani seseorang dalam kurun waktu yang lama disebut sebagai Karir. Karir menurut Simamora (2001) adalah Urutan aktifitas-aktifitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan perilaku-perilaku, nilai-nilai, dan aspirasi seseorang selama rentang hidup orang tersebut.

Dalam meningkatkan karir seseorang diperlukan kerja keras dalam bekerja. Bekerja adalah kegiatan menghasilkan barang atau jasa. Pekerjaan dalam arti luas adalah aktifitas utama yang dilakukan oleh manusia. Dalam arti sempit, istilah pekerjaan digunakan untuk suatu tugas atau kerja yang menghasilkan uang bagi seseorang. Menurut Mangkunegara dan Prabu (2004), kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Hadari (2004), yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan, baik yang bersifat fisik/mental maupun non fisik/non mental.

Didalam usaha menghasilkan suatu barang dan jasa, diperlukan keterampilan, keahlian, pengetahuan dan pengalaman. Semakin baik mutu suatu produk maka semakin besar peluang produk tersebut dapat diterima dipasaran. Jika usaha yang dijalankan dalam bidang jasa maka pelayanan

adalah nilai jual dari suatu perusahaan. Pelayanan yang dimaksud adalah pemberian servis sebaik mungkin demi kepuasan pelanggan, seperti mengantar pesanan tepat waktu, bersikap ramah terhadap pelanggan, sopan, memiliki *attitude*, *ability* serta penampilan yang menarik.

Dalam menyikapi hal ini diperlukan kedewasaan dan sikap mental yang baik sebab pelanggan yang dihadapi adalah manusia yang memiliki karakteristik yang berbeda. Perbedaan inilah yang harus menjadi perhatian pada seorang penjual jasa, sebab *marketing point* dari produk tersebut adalah jasa.

Salah satu bisnis yang menawarkan jasa adalah bisnis perhotelan. Hotel menurut Nawar (2002) adalah tempat transit yang dimanfaatkan oleh warga urban untuk sekedar melepas lelah dari perjalanan, ataupun dijadikan sebagai tempat pertemuan baik berupa bisnis maupun pernikahan. Jasa perhotelan sangat mengutamakan pelayanan dalam penjualan kamarnya, kebersihan dan keramahan.

Sebagai penjual jasa, maka setiap karyawan yang bekerja dibidang perhotelan haruslah memiliki nilai jual yang tinggi, serta sikap mental yang dewasa. Dalam bidang perhotelan terbagi atas beberapa divisi yang dijadikan sebagai *point* utama penjualannya yaitu *Front Office*, *TataGraha*, *Food & Beverage Service*, *Food & beverage Product*, dan *Security*. Divisi-divisi tersebut memiliki peranan-peranan sangat penting dalam bidang perhotelan.

Didalam menjalankan tugas dan tanggung jawab seorang karyawan terkadang mengalami banyak kendala-kendala teknis maupun non teknis. Kendala teknis adalah kendala yang muncul akibat adanya gangguan teknis, seperti komputer yang tiba-tiba *error*, fasilitas kerja yang

minim sehingga menghambat pekerjaan dan kendala nonteknis adalah kendala yang tidak bersifat teknis dan biasanya bersumber dari internal perusahaan ataupun dalam hal pengambilan kebijakan serta *human error*.

Pengambilan kebijakan yang dilakukan manajemen sejatinya bertujuan untuk memberikan arahan dan dikondisikan dengan keadaan yang sebenarnya. Hal ini mutlak dilakukan bertujuan untuk memberikan peningkatan pelayanan. Sistem management yang baik adalah sistem management yang memiliki Struktur Organisasi Perusahaan yang jelas, pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas serta memiliki kemampuan mengatasi permasalahan tanpa membuat permasalahan baru.

Keberhasilan sebuah perusahaan bergantung pada management yang diterapkan, pola kepemimpinan yang dijalankan. Kesalahan-kesalahan non teknis inilah yang menjadi kendala terbesar seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan harapan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang peneliti lakukan kepada beberapa karyawan sebagian besar mengeluhkan pengambilan kebijakan perusahaan yang karyawan menilai adalah sebagai keputusan yang kurang tepat dan tidak sesuai prosedur, atasan yang jarang berbaur dengan bawahannya, adanya kecenderungan bahwa pendapat ataupun keputusan management selalu benar, sehingga masukan dari bawahan dan divisi lainnya terkesan diabaikan, keadaan ini acap kali menimbulkan ketimpangan dan perdebatan, serta adanya kecenderungan management terkesan melimpahkan kesalahan karyawannya. Jika kendala non teknis ini terus berkembang maka akan mempengaruhi karyawan dalam bekerja, sebab akan melahirkan perasaan-perasaan dan pikiran-pikiran yang negatif

serta ketakutan-ketakutan berlebihan terhadap perusahaan. Perasaan-perasaan yang berlebihan ini menjadi awal lahirnya kecemasan.

Kecemasan atau dalam Bahasa Inggrisnya "*anxiety*" berasal dari bahasalatin "*angustus*" yang berarti kaku, dan "*ango, anci*" yang berarti mencekik. Menurut Lazarus (1961) konsep kecemasan memegang peranan yang sangat mendasar dalam teori-teori tentang stres dan penyesuaian diri. Menurut Post (1978), kecemasan adalah kondisi emosional yang tidak menyenangkan, yang ditandai oleh perasaan-perasaan subjektif seperti ketegangan, ketakutan, kekhawatiran dan juga ditandai dengan aktifnya sistem syaraf pusat.

Menurut Freud (1974) menggambarkan dan mendefinisikan kecemasan sebagai suatu perasaan yang tidak menyenangkan, yang diikuti oleh reaksi fisiologis tertentu seperti perubahan detak jantung dan pernafasan. Menurut Freud (dalam Alwisol, 2004), kecemasan melibatkan persepsi tentang perasaan yang tidak menyenangkan dan reaksi fisiologis, dengan kata lain kecemasan adalah reaksi atas situasi yang dianggap berbahaya.

Sejatinya karyawan adalah asset berharga yang dimiliki oleh sebuah perusahaan yang harus dijaga, dihargai, dan diberikan keterampilan dan keahlian, serta bimbingan yang baik guna menghasilkan karyawan yang produktif serta memiliki loyalitas yang baik. Sebaliknya jika karyawan hanya dijadikan dan dianggap sebagai alat untuk menghasilkan keuntungan semata, maka kenyamanan karyawan dalam bekerja harus dipertanyakan. Konsep produktivitas menurut Ravianto (2002) merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya

(masukan) yang dipergunakan per satuan waktu. Untuk menghasilkan karyawan yang produktif dalam bekerja, maka kendala-kendala nonteknis harus segera dibenahi dan diatasi.

Berdasarkan pemaparan diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti apakah ada hubungan antara kecemasan dan produktivitas kerja karyawan pada Hotel Mustika sari Makassar.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis tertarik mengajukan suatu rumusan masalah yaitu apakah ada hubungan antara kecemasan dan produktivitas kerja pada karyawan Hotel MustikaSari Makassar ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang penulis lakukan adalah untuk mengetahui adanya hubungan antara kecemasan dan produktivitas kerja pada karyawan HotelMustika Sari Makassar.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah sbb :

1. Manfaat teoritis, khususnya bagi para ilmuan psikologis penelitian ini menambah wawasan terhadap bidang psikologi.
2. Manfaat praktis, khususnya bagi karyawan dan managementHotel MustikaSari Group Hotel agar dapat mengetahui hal-hal yang dapat mengurangi produktivitas kerja, terutama tentang bagaimana cara mengatasi kecemasan kerja, agar bisa terjalin kerjasama yang baik antar sesama karyawan, atasan dan costumer.

3. Bagi peneliti selanjutnya, agar dapat menyempurnakan penelitian ini dengan menggali aspek-aspek lain yang dapat menyebabkan munculnya kecemasan kerja pada karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Kussriyanto (1984) Produktivitas merupakan nisbah atau rasio antara hasil kegiatan (*output*, keluaran) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil tersebut (*input*, masukan). *Input* bisa mencakup biaya produksi (*production cost*) dan biaya peralatan (*equipment cost*). Sedangkan *output* bisa terdiri dari penjualan (*sales*), *earnings* (pendapatan), *market share*, dan kerusakan (*defects*).

Produktivitas tenaga kerja adalah salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut Siagian (2002) Sumber Daya Manusia merupakan elemen yang paling strategik dalam organisasi, harus diakui dan diterima oleh manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Oleh karena itu tenaga kerja merupakan faktor penting dalam mengukur produktivitas.

Menurut Dharma (1995) produktivitas mengandung pengertian yang berkenaan dengan konsep ekonomis, filosofis dan sistem. Sebagai konsep ekonomis, produktivitas berkenaan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan manusia dan masyarakat pada umumnya.

Sebagai konsep filosofis, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan dimana keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan mutu kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Hal inilah yang

memberi dorongan untuk berusaha dan mengembangkan diri. Sedangkan konsep sistem, memberikan pedoman pemikiran bahwa pencapaian suatu tujuan harus ada kerja sama atau keterpaduan dari unsur-unsur yang relevan sebagai sistem.

Dapat dikatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan karyawan dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan. Hal ini sesuai dengan pendapat Siagian (1997) bahwa produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal.

Banyak hasil penelitian yang memperlihatkan bahwa produktivitas sangat dipengaruhi oleh faktor: *knowledge, skills, abilities, attitudes*, dan *behaviours* dari para pekerja yang ada di dalam organisasi sehingga banyak program perbaikan produktivitas meletakkan hal-hal tersebut sebagai asumsi-asumsi dasarnya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dwi Tanto dkk (2011) menunjukkan bahwa upah yang diterima pekerja, pendidikan, kemampuan kerja serta disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pekerjaan struktur rangka atap baja ringan di Perumahan Green Hills Malang sebesar 42,4%, dan sisanya 57,6% dijelaskan oleh variable yang tidak dimasukkan dalam model. Guna meningkatkan produktivitas kerja, maka manajemen pelaksanaan proyek konstruksi perlu memperhatikan upah yang harus dibayarkan kepada pekerja, hal ini karena dengan upah mampu membangkitkan semangat kerja, selain itu perlu adanya peraturan yang tegas guna meningkatkan kedisiplinan para

pekerja.

Hasil serupa juga diperoleh Rinandina (2009), yang diperoleh hasil penelitian bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh (R square) 74,1% terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada perusahaan Kerupuk Si Geboy Tasikmalaya, artinya jika lingkungan kerja pada perusahaan Kerupuk Si Geboy sudah cukup baik maka produktivitas kerja juga akan cukup tinggi.

Dari hasil pemaparan diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa produktivitas kerja sangat dipengaruhi oleh suasana kerja yang kondusif, sistem pengupahan yang sesuai standar, keahlian dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan, serta tingkat pendidikan serta terjalannya kerjasama yang baik antar karyawan maupun atasan. Dan untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal maka unsur-unsur tersebut mutlak harus dimiliki.

2. Aspek-Aspek Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja lebih ditekankan pada ukuran daya guna dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Dharma (1995) dikemukakan beberapa aspek sebagaimana yang dinyatakan sebagai indikator dari produktivitas kerja antara lain:

a. Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja menurut Siagian (1986) berarti menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya seperti yang telah ditetapkan sebelumnya. Efektifitas kerja meliputi :

1) Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan menyangkut mutu yang dihasilkan. Seorang pegawai dituntut untuk mengutamakan

kualitas dalam pelaksanaan tugas-tugasnya. Kualitas bagi hampir semua orang tampaknya berarti kualitas tinggi. Kualitas semakin tinggi berarti semakin baik.

2) Kuantitas pekerjaan

Perkembangan organisasi menuntut adanya kuantitas pekerjaan. Kuantitas pekerjaan menyangkut pencapaian target, hasil kerja yang sesuai dengan rencana organisasi. Rasio kuantitas pegawai harus seimbang dengan kuantitas pekerjaan sehingga dengan perimbangan tersebut dapat menjadi tenaga kerja yang produktif untuk meningkatkan produktivitas kerja di dalam organisasi tersebut.

3) Ketepatan waktu

Masyarakat berbeda-beda dalam menilai waktu. Misalnya budaya barat menganggap waktu sebagai suatu sumber daya yang langka, "waktu adalah uang" dan harus digunakan secara efisien. Beberapa budaya lain mengambil suatu pendekatan yang lain lagi terhadap waktu. Mereka memfokuskan pada masa lalu misalnya mengikuti tradisi mereka dan berusaha melestarikan praktek-praktek historisnya. Pengetahuan akan orientasi waktu yang berlainan dari budaya-budaya tersebut dapat memberikan wawasan ke dalam pentingnya tenggang waktu, apakah perencanaan jangka panjang dan dipraktekkan secara meluas, pentingnya pengawasan kerja dan apakah yang menyebabkan keterlambatan-keterlambatan.

b. Efisiensi Kerja

Efisiensi kerja merupakan salah satu pendorong utama dalam kelancaran manajemen dan ini tidak pernah terlepas dari kultur suatu organisasi maupun budaya di dalam masyarakat tertentu. Efisiensi kerja pada umumnya merupakan perwujudan dari cara-cara bekerja yang efisien, dilihat dari segi organisasi efisiensi kerja meliputi 3 unsur yaitu :

- 1) Banyak atau sedikitnya kesalahan yang dilakukan dalam bekerja.
- 2) Penggunaan sarana dan prasarana yang tersedia dengan baik.
- 3) Penghematan dalam melaksanakan tugas/pekerjaan.

Suatu cara bekerja efisien yang dipraktekkan pada suatu satuan usaha tertentu akan mengakibatkan tercapainya hasil yang dikehendaki, bahkan dalam derajat yang tinggi mengenai mutu dan hasilnya. Jadi hasil yang maksimal dalam setiap pekerjaan tergantung pada cara bekerja yang efisien.

c. Semangat Kerja

Semangat kerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka pegawai itu dikatakan mempunyai semangat yang tinggi. Sebaliknya, apabila pegawai tampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah, dan pesimis, maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat yang rendah.

d. Disiplin kerja

Dalam melaksanakan disiplin kerja, disiplin yang baik dapat diukur dalam wujud:

- 1) Pimpinan atau pegawai datang dan pulang kantor tepat pada waktu yang ditentukan.
- 2) Menghasilkan pekerjaan baik kuantitas maupun kualitas yang memuaskan.
- 3) Melaksanakan tugas penuh dengan semangat.
- 4) Mematuhi semua peraturan yang ada.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat Sinungan (2003) yang menyatakan disiplin adalah sikap kewajiban dari seseorang/kelompok orang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan keputusan yang telah ditetapkan dan disiplin juga dapat dikembangkan melalui suatu latihan antara lain dengan bekerja, menghargai waktu dan biaya.

Dari teori tersebut selain mematuhi peraturan-peraturan yang ada, disiplin juga dapat diwujudkan dengan menghargai waktu yaitu dengan mendisiplinkan diri untuk selalu tepat waktu, tenaga yaitu adanya usaha yang optimal dalam melaksanakan tugas, serta biaya seefisien mungkin sesuai dengan kuantitas pekerjaan yang ada.

e. Fasilitas kerja

Fasilitas kerja yang lengkap sangat memudahkan kelancaran dalam bekerja, sebaliknya fasilitas kerja yang sangat minim dapat menghambat kelancaran pekerjaan.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, seperti yang diutarakan oleh Sukarna (1993), produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

- a. Kemampuan dan ketangkasan karyawan atau tenaga kerja,

Semakin tinggi kemampuan dan ketangkasan karyawan dalam menjalani pekerjaannya, maka akan semakin mudah suatu pekerjaan diselesaikan dengan baik.

- b. Lingkungan kerja yang baik,

Lingkungan kerja yang baik, akan membuat karyawan merasa nyaman bekerja, dan dapat meningkatkan konsentrasi dalam bekerja, demikianpun sebaliknya.

- c. Upah tenaga kerja,

Pemberian upah karyawan mempengaruhi motivasi dalam bekerja, semakin rendah upah yang diterima karyawan semakin rendah tingkat motivasinya untuk bekerja.

- d. Disiplin kerja tenaga kerja,

Kedisiplinan karyawan mampu mengajarkan dan menunjang kinerja karyawan.

- e. Pendidikan dan pengalaman kerja,

Tingkat pendidikan seseorang juga mempengaruhi cara berfikir seseorang didalam bekerja, demikian pula dengan pengalaman kerja. Semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki seseorang maka akan semakin mudah mengatasi permasalahan-permasalahan yang akan dihadapi dalam pekerjaan.

f. Fasilitas kerja

Semakin lengkap fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan semakin mempermudah karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

g. Kecemasan.

Tinggi rendahnya tingkat kecemasan kerja seseorang sangat berpengaruh pada produktivitas karyawan dalam bekerja.

Salah faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yang peneliti akan bahas pada penelitian ini adalah faktor kecemasan. Dari rangkaian uraian diatas telah diuraikan pengertian kecemasan menurut para ahli psikologi. Kecemasan kerja yang dialami pada karyawan Hotel Mistika Sari Makassar umumnya dikarenakan adanya ketakutan-ketakutan melakukan kesalahan baik yang tidak disengaja apalagi disengaja, disamping itu juga dikarenakan pengambilan kebijakan yang timpang, kebijakan management yang selalu benar, kondisi pelanggan yang komplain serta suasana kerja yang kurang kondusif.

B. Kecemasan

1. Pengertian Kecemasan

Kecemasan atau dalam Bahasa Inggrisnya "*anxiety*" berasal dari Bahasa Latin "*angustus*" yang berarti kaku, dan "*ango, anci*" yang berarti mencekik. Menurut Freud (dalam Alwisol, 2005) mengatakan bahwa kecemasan adalah fungsi ego untuk memperingatkan individu tentang kemungkinan datangnya suatu bahaya sehingga dapat disiapkan reaksi adaptif yang sesuai. Kecemasan berfungsi sebagai mekanisme yang melindungi ego karena kecemasan memberi sinyal kepada kita bahwa

ada bahaya dan kalau tidak dilakukan tindakan yang tepat maka bahaya itu akan meningkat sampai ego dikalahkan.

Menurut Lazarus (1978) konsep kecemasan memegang peranan yang sangat mendasar dalam teori-teori tentang stres dan penyesuaian diri. Post (1978) menambahkan bahwa kecemasan adalah kondisi emosional yang tidak menyenangkan, yang ditandai oleh perasaan-perasaan subjektif seperti ketegangan, ketakutan, kekhawatiran dan juga ditandai dengan aktifnya sistem syaraf pusat.

Freud (dalam Arndt, 1974) menggambarkan dan mendefinisikan kecemasan sebagai suatu perasaan yang tidak menyenangkan, yang diikuti oleh reaksi fisiologis tertentu seperti perubahan detak jantung dan pemapasan. Menurut Freud, kecemasan melibatkan persepsi tentang perasaan yang tidak menyenangkan dan reaksi fisiologis, dengan kata lain kecemasan adalah reaksi atas situasi yang dianggap berbahaya.

Lefrancois (1980) juga menyatakan bahwa kecemasan merupakan reaksi emosi yang tidak menyenangkan, yang ditandai dengan ketakutan. Hanya saja, menurut Lefrancois, pada kecemasan bahaya bersifat kabur, misalnya ada ancaman, adanya hambatan terhadap keinginan pribadi, adanya perasaan-perasaan tertekan yang muncul dalam kesadaran. Johnston (1971) menambahkan bahwa kecemasan dapat terjadi karena kekecewaan, ketidakpuasan, perasaan tidak aman atau adanya permusuhan dengan orang lain.

Kartono (1981) juga mengungkapkan bahwa neurosa kecemasan ialah kondisi psikis dalam ketakutan dan kecemasan yang kronis, sesungguhnya tidak ada rangsangan yang spesifik. Menurut

Wignyosoebroto (1981), ada perbedaan mendasar antara kecemasan dan ketakutan. Pada ketakutan, apa yang menjadi sumber penyebabnya selalu dapat ditunjuk secara nyata, sedangkan pada kecemasan sumber penyebabnya tidak dapat ditunjuk dengan tegas, jelas dan tepat.

Menurut Nevid (2005), Kecemasan dapat menjadi reaksi emosional yang normal di beberapa situasi, tetapi tidak di situasi lain. Sumadinata (2004) mengatakan bahwa seseorang yang merasa khawatir karena menghadapi situasi yang tidak bisa memberikan jawaban yang jelas, tidak bisa mengharapkan sesuatu pertolongan, dan tidak ada harapan yang jelas akan mendapatkan hasil. Kecemasan dan kekhawatiran yang ringan dan menjadi sebuah motivasi. Sedangkan kecemasan dan kekhawatiran yang kuat dan negatif dapat menimbulkan gangguan fisik maupun psikis.

Maramis (1995) menyatakan bahwa kecemasan adalah suatu ketegangan, rasa tidak aman, kekhawatiran, yang timbul karena dirasakan akan mengalami kejadian yang tidak menyenangkan. Lazarus (1978) menambahkan bahwa kecemasan adalah reaksi individu terhadap hal yang akan dihadapi. Kecemasan merupakan suatu perasaan yang menyakitkan, seperti kegelisahan, kebingungan, dan sebagainya, yang berhubungan dengan aspek subyektif emosi. Kecemasan merupakan gejala yang biasa pada saat ini, karena itu disepanjang perjalanan hidup manusia, mulai lahir sampai menjelang kematian, rasa cemas sering kali ada.

Tjakrawerdaya (1987) mengemukakan bahwa kecemasan atau *anxietas* adalah efek atau perasaan yang tidak menyenangkan berupa

ketegangan, rasa tidak aman dan ketakutan yang timbul karena dirasakan akan terjadi sesuatu yang mengecewakan tetapi sumbernya sebagian besar tidak disadari oleh yang bersangkutan.

Dari hasil pemaparan dan penjelasan yang sangat jelas dari berbagai ahli psikologi yang menjelaskan tentang kecemasan, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kecemasan akibat dari respon ketidaksiapan diri menerima atau menjalankan sesuatu yang dihadapi. Hal inilah yang menimbulkan respon fisiologis tubuh, berkurangnya tingkat konsentrasi dan motorik tubuh. Kecemasan adalah sesuatu yang normal jika masih ada kemampuan mengontrol kecemasan, akan menjadi gangguan jika berlebihan seperti panik, gemetar dan keringatan.

2. Aspek-aspek kecemasan kerja

Banyak aspek atau indikator-indikator yang bisa mengakibatkan timbulnya kecemasan kerja, seperti yang dijelaskan oleh Deffenbacher dan Hazaleus dalam register (1991) yaitu :

a. Kekhawatiran

Kekhawatiran merupakan pikiran negatif tentang dirinya sendiri, seperti perasaan negatif bahwa ia lebih jelek dibandingkan dengan teman-temannya.

Bahnyak hal yang dapat melahirkan kekhawtiran dalam dunia kerja seperti :

a. Intervensi Dan Tekanan Dari Atasan

intervensi dan tekanan yang diberikan seorang atasan terhadap bawahannya. Hal ini pada dasarnya mutlak dilakukan seorang pemimpin dengan tujuan memberikan motivasi kerja.

Akan tetapi yang menjadi pertanyaan adalah seberapa besar bentuk intervensi dan tekanan yang harus diberikan atasan terhadap bawahannya agar tujuan pemberian motivasi sesuai dengan harapan. Sebab bentuk tekanan dan intervensi yang besar dan berlebihan akan menyebabkan terjadi yang sebaliknya, karyawan akan merasa kurang nyaman, selalu merasa cemas akan kesalahan hingga akhirnya mengakibatkan stress pada karyawan.

b. Kerjasama

Salah satu faktor kelancaran sebuah pekerjaan adalah faktor kerjasama, baik itu sesama karyawan ataupun antara karyawan dengan atasannya. Kerja sama yang terjalin baik akan sangat mendukung tercapainya tujuan dan target dari sebuah pekerjaan tercapai, sebaliknya kerjasama yang kurang baik akan menghambat pekerjaan dan prosesnya.

c. Komplain Dari Pelanggan

Keluhan pelanggan pada dasarnya adalah bentuk sebuah perhatian terhadap kemajuan sebuah usaha, sebab dengan keluhan diharapkan para pelaku usaha maupun yang terlibat didalamnya perusahaan mampu meningkatkan lagi kinerjanya dengan baik. Namun terkadang karyawan merasa cemas menghadapi keluhan ataupun komplain pelanggan yang memiliki jabatan tertentu, misalnya polisi, tentara, maupun anggota DPR, karena dibanyak kasus yang dialami, pelanggan dengan jabatan tersebut diatas seringkali

menggunakan kekuasaannya untuk mengintervensi dan memberikan tekanan, berkata kasar dan kotor, mengacungkan pistol, memukul atau sejenisnya, hal ini tentu melahirkan kecemasan dan tidak jarang menimbulkan rasa trauma.

d. Pengetahuan Dan Pengalaman

Pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki seseorang adalah salah satu faktor yang dapat mengurangi kecemasan kerja.

e. Kehadiran

Kehadiran juga adalah salah satu faktor penyebab timbulnya kecemasan kerja, semakin sering absen dalam pekerjaan maka peluang untuk mendapatkan teguran dari atasan juga semakin besar, yang tentu saja akan menimbulkan kecemasan.

b. Emosionalitas

Emosionalitas merupakan reaksi diri terhadap rangsangan saraf otonomi, seperti jantung berdebar debar, keringat dingin, dan tegang.

c. Gangguan dan hambatan dalam menyelesaikan tugas

Gangguan ini merupakan kecenderungan yang dialami seseorang yang selalu tertekan karena pemikiran yang rasional terhadap tugas (misalnya selalu merasa pekerjaannya kurang baik, meskipun sebenarnya hasil kerjanya baik, hal ini biasanya dirasakan karena besarnya tekanan yang diberikan atasan kepada

karyawan) selain itu masih ada hal teknis yang bisa menghambat pekerjaan, seperti minimnya fasilitas kerja dsb.

3. Faktor Penyebab Kecemasan

Penyebab terjadinya kecemasan sukar untuk diperkirakan dengan tepat. Hal ini disebabkan oleh adanya sifat subyektif dari kecemasan, yaitu bahwa kejadian yang sama belum tentu dirasakan sama pula oleh setiap orang. Dengan kata lain suatu rangsangan atau kejadian dengan kualitas dan kuantitas yang sama dapat diinterpretasikan secara berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Adler dan Rodman (1991) menyatakan terdapat penyebab lahirnya kecemasan, yaitu :

a. Pengalaman negatif masa lalu

Pengalaman ini merupakan hal yang tidak menyenangkan pada masa lalu mengenai peristiwa yang dapat terulang lagi pada masa mendatang, apabila individu tersebut menghadapi situasi atau kejadian yang sama dan juga tidak menyenangkan, misalnya pernah gagal dalam tes.

b. Pikiran yang tidak rasional

Ellis dalam Adler dan Rodman (1991) memberi daftar kepercayaan atau keyakinan kecemasan sebagai contoh dari pikiran yang tidak rasional yang disebut buah pikiran yang keliru.

- 1) Kegagalan katastrofik. Merupakan asumsi dari individu bahwa akan terjadi sesuatu yang buruk pada dirinya.

- 2) Kesempurnaan, setiap individu menginginkan kesempurnaan. Akan tetapi jika hal ini tidak dapat dicapai maka akan melahirkan kecemasan tersendiri bagi seseorang.
- 3) Persetujuan, persetujuan adanya keyakinan yang salah didasarkan pada ide bahwa terdapat hal virtual yang tidak hanya diinginkan, tetapi juga untuk mencapai persetujuan dari sesama teman.
- 4) Penggeneralisasian suatu kejadian yang tidak tepat, hal ini biasa dilakukan bagi mereka yang memiliki sedikit pengalaman.

Menurut Suharman (2005) menyatakan bahwa reaksi kecemasan timbul karena kesalahan mental. Kesalahan mental ini karena kesalahan menginterpretasikan suatu situasi yang bagi individu merupakan sesuatu yang mengancam. Melalui teori belajar sosial kognitif, Bandura (dalam Alwisol, 2004) menyatakan bahwa takut dan kecemasan di hasilkan dari harapan diri yang negatif karena mereka percaya bahwa mereka tidak dapat mengatasi dari situasi yang secara potensial mengancam bagi mereka.

Sedangkan berdasarkan sumber timbulnya kecemasan, Freud (Dalam Hall, 1993) membedakan kecemasan menjadi 3 macam, yaitu :

- a. Kecemasan Neurotik (*Neurotic Anxiety*), yaitu kecemasan yang berhubungan erat dengan mekanisme pembelaan diri, dan juga disebabkan oleh perasaan bersalah atau berdosa, konflik-konflik emosional yang serius, frustrasi, serta ketegangan-ketegangan batin;
- b. Kecemasan Moral (*Anxiety of moral conscience/super ego*), yaitu rasa takut akan suara hati, di masa lampau pribadi pernah melanggar

norma moral dan bisa di hukum lagi, misalnya takut untuk melakukan perbuatan yang melanggar ajaran agama;

- c. Kecemasan Realistik (*Realistic Anxiety*), yaitu rasa takut akan bahaya-bahaya nyata di dunia luar, misalnya takut pada ular berbisa.

Secara sederhana kecemasan dapat disebabkan karena individu mempunyai rasa takut yang tidak realistis, karena mereka keliru dalam menilai suatu bahaya yang dihubungkan dengan situasi tertentu, atau cenderung menaksir secara berlebihan suatu peristiwa yang membahayakan. Kecemasan juga dapat disebabkan karena penilaian diri yang salah, dimana individu merasa bahwa dirinya tidak mampu mengatasi apa yang terjadi atau apa yang dapat dilakukan untuk menolong diri sendiri.

Secara umum dapat disimpulkan bahwa kecemasan merupakan suatu keadaan yang normal pada setiap individu, namun jika tidak dihadapi secara tepat maka akan menimbulkan gangguan psikologis yang lebih jauh. Oleh karena itu setiap individu harus mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kecemasan dalam diri, yang meliputi dua hal yaitu faktor internal (tingkat religiulitas yang rendah, rasa pesimis, takut gagal, pengalaman negatif masa lalu, dan pikiran yang tidak rasional) dan eksternal (kurangnya dukungan sosial)

4. Ciri-Ciri Kecemasan

Menurut Nevid (2003) Ciri-ciri kecemasan adalah berupa:

1. Secara fisik meliputi kegelisahan, kegugupan, tangan dan anggota tubuh yang bergetar atau gemetar, banyak berkeringat, mulut atau kerongkongan terasa kering, sulit berbicara, sulit bernafas, jantung berdebar keras atau berdetak kencang, pusing, merasa lemas atau mati rasa, sering buang air kecil, merasa sensitif, atau mudah marah.
2. Secara behavioral meliputi perilaku menghindar, perilaku melekat dan dependent, perilaku terguncang.
3. Secara kognitif meliputi khawatir tentang sesuatu, perasaan terganggu atau ketakutan atau aphensi terhadap sesuatu yang terjadi dimasa depan, keyakinan bahwa sesuatu yang mengerikan akan segera terjadi tanpa penjelasan yang jelas, ketakutan akan kehilangan kontrol, ketakutan akan ketidakmampuan untuk mengatasi masalah, berpikir bahwa semuanya tidak bisa lagi dikendalikan, merasa sulit memfokuskan pikiran dan berkonsentrasi.

Menurut Heber dan Runyon (1984), kecemasan dimanifestasikan dalam empat hal:

- a. *Kognitif* (dalam pikiran individu)
- b. *Motorik* (dalam tindakan)
- c. *Somatik* (dalam reaksi fisik/biologis)
- d. *Afektif* (dalam emosi individu)

Kecemasan (*anxiety*) sangat berkaitan dengan perasaan yang tidak pasti dan tidak berdaya. Keadaan emosi ini tidak memiliki objek yang jelas. Terkadang, seseorang menghadapi kecemasan sebagai

sebuah tantangan sehingga mempersiapkan sesuatu untuk menghadapinya. Hal ini yang akan memberikan hasil yang positif. Tetapi terkadang pula, kecemasan membuat seseorang tidak berdaya, dan merasa tidak mampu menghadapi kecemasan itu sehingga ingin lari dari masalahnya dengan mengembangkan *defend mechanism* (mekanisme pertahanan diri/ego).

C. Hubungan Kecemasan Terhadap Produktivitas Kerja

Salah satu teori psikologi sosial yang dikemukakan oleh Horney (alwisol; 2004) menjelaskan bahwa kecemasan adalah faktor yang merugikan dalam lingkungan dapat menyebabkan seseorang merasa tidak aman.

Berdasarkan teori Horney (dalam alwisol, 2004) dapat dijelaskan bahwa kecemasan sangat berpengaruh, begitu pula jika dihubungkan dengan produktivitas kerja, kecemasan dapat diartikan sebagai suatu stimulus yang dapat meningkatkan libido panik dalam diri. Tingkat kecemasan yang dialami seseorang bersifat subjektif.

Kondisi management yang kurang baik, suasana kerja yang kurang nyaman, tekanan yang besar dari atasan maupun pelanggan, ditunjang dengan sistem kepemimpinan yang keras adalah beberapa faktor yang dapat melahirkan kecemasan kerja bagi karyawan. Jika hal ini terus dibiarkan tanpa ada penyelesaian maka akan berimplikasi dalam pekerjaan.

Efek dari kecemasan tersebut sangat berpengaruh signifikan dari diri seseorang, seperti terjadinya penurunan konsentrasi yang disebabkan

kognitif yang terlalu besar terfokus kepada hal-hal yang negatif misalnya, merasa akan dimarahi dan sebagainya. Penurunan tingkat konsentrasi juga berdampak pada hasil kerjanya, perubahan emosi yang labil hingga kepada tingkat frustrasi kerja. Hal ini bisa saja terjadi jika seorang karyawan tidak mampu mengontrol kecemasan itu.

Pada banyak kasus yang peneliti temukan di lingkungan kerja Sari Group Hotel Makassar dapat peneliti simpulkan bahwa kecemasan yang dirasakan adalah bagian dari ketidaksiapan seseorang menerima atau menghadapi stimulus yang akan terjadi, serta adanya pikiran-pikiran yang terlalu berlebihan terhadap suatu stimulus.

Tingkat kecemasan yang dialami seseorang berbeda beda, perbedaan ini pula yang membedakan cara seseorang menangani kecemasan yang dialami. Kecemasan sangat berpengaruh terhadap produktivitas seseorang didalam kesehariannya. Dalam lingkungan kerja, kecemasan memberikan pengaruh yang besar terhadap seseorang, hal ini dikarenakan kecemasan adalah stimulus negatif yang dapat mengurangi tingkat konsentrasi seseorang.

Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Haryono dkk (2009) menunjukkan bahwa dari total 56 perawat pada Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI, sebanyak 82,70% mengalami stress kerja yang sedang. Perawat mengalami stress kerja sedang rata rata masih mampu menyelesaikan pekerjaannya, hal ini didukung dengan adanya pelatihan *building skill* yang diselenggarakan oleh pihak rumah sakit untuk meningkatkan kinerja perawat, dan selebihnya 17,30% mengalami stress

kerja yang berat, dikarenakan tingginya beban kerja yang dirasakan, serta ketidaksiapan mental menjalani pekerjaannya.

Dari hasil penjelasan diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa berkurangnya tingkat konsentrasi seseorang, bisa mengakibatkan pekerjaan yang dikerjakan menjadi berantakan dan tidak tuntas, sehingga berujung pada penurunan tingkat produktivitas kerjanya. Namun adapula kecemasan yang dapat meningkatkan produktivitas kerja, misalnya tekanan yang menuntut karyawan untuk bekerja sebaik baiknya dari atasan, jika diartikan positif oleh karyawan maka akan memacu kerja seseorang menjadi lebih disiplin dan terarah sesuai dengan keinginan atasan.

Kecemasan bila terus terjadi berulang ulang dalam diri seseorang, akan berubah menjadi sebuah gangguan kronis, sebab hal sangat mempengaruhi pola fikir dan tingkah laku seseorang. Dalam dunia kerja, kecemasan sebenarnya adalah bentuk ransangan yang dapat memacu kinerja, jika kecemasan tersebut dikelola secara positif, sebagai contoh cemas jika melakukan suatu kesalahan, ini dapat diartikan sebagai stimulus agar tidak melakukan kesalahan lagi, sebaliknya kecemasan yang dikelola secara negatif juga akan berdampak negatif pada kemajuan karyawan itu sendiri. Jadi tingkat pengaruh kecemasan dan pengartian kecemasan yang dialami seseorang tergantung bagaimana mereka melihat dan memaknai stimulus kecemasan itu sendiri.

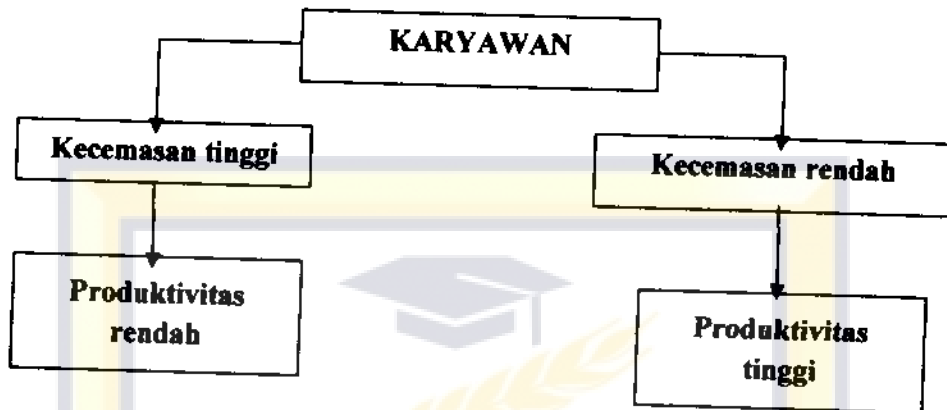
D. Kerangka Fikir

Pencapaian kerja yang baik adalah harapan setiap perusahaan terhadap karyawannya, oleh karena itu, untuk mencapai harapan tersebut dibutuhkan sinergitas dan kerja sama yang baik antara karyawan dan perusahaan.

Management perusahaan yang baik, Struktur Organisasi yang jelas, Sistem kepemimpinan yang sesuai, akan mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Tentu saja jika kondisi ini yang diterapkan dalam perusahaan maka akan menciptakan karyawan yang memiliki loyalitas, produktif, disiplin, serta selalu merasa nyaman bekerja, sehingga tingkat kecemasan karyawan dapat ditekan serendah mungkin. Semakin tertekannya tingkat kecemasan karyawan maka karyawan akan semakin merasa nyaman dalam bekerja, konsentrasi menjadi baik sehingga harapan perusahaan melahirkan karyawan yang produktifpun bisa tercapai.

Sebaliknya, jika management perusahaan kurang baik, Struktur Organisasi yang kurang jelas, Sistem kepemimpinan yang cenderung Otoriter, tentu saja akan melahirkan kecemasan yang besar bagi karyawan, sehingga karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja, hubungan interaksi dengan perusahaan kurang baik, selalu merasa tertekan dan takut hingga berdampak pada kinerjanya. Jika kondisi ini terjadi maka beban pikiran karyawan akan semakin besar, pikiran-pikiran irrasionalpun akan bermunculan sehingga produktivitas kerja yang perusahaan harapkan juga hanya menjadi harapan, ujungnya karyawan merasa lebih baik mengundurkan diri dari pada terus berada dalam kondisi tersebut.

Berdasarkan pemaparan dan penjelasan diatas, maka gambarkan kerangka fikir untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :



E. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori yang telah dikemukakan maka dirumuskan hipotesis "Ada Hubungan antara Kecemasan Dan Produktivitas Kerja Karyawan Hotel Mustika Sari Makassar". Artinya semakin besar tingkat kecemasan yang dialami karyawan pada saat bekerja maka semakin rendah produktivitas kerja yang dihasilkan, sebaliknya, semakin kecil tingkat kecemasan kerja yang dialami karyawan pada saat bekerja maka semakin baik produktivitas kerja yang dihasilkan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

1. Pengertian Penelitian Kuantitatif

Penelitian Kuantitatif adalah penelitian yang ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Tujuan Penelitian Kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan hipotesis yang dikaitkan dengan fenomena alam.

Penelitian kuantitatif banyak digunakan untuk menguji suatu teori, untuk menyajikan suatu fakta atau mendeskripsikan statistik, untuk menunjukkan hubungan antar variabel, dan ada pula yang bersifat mengembangkan konsep, mengembangkan pemahaman atau mendeskripsikan banyak hal, baik itu dalam ilmu-ilmu alam maupun ilmu-ilmu sosial. Pendekatan ini juga digunakan sebagai cara untuk meneliti beberapa aspek dari pendidikan.

Istilah penelitian kuantitatif sering digunakan dalam ilmu-ilmu sosial untuk membedakannya dengan penelitian kualitatif. Metode yang sering digunakan adalah *experimental*, *deskripsi*, *survei*, dan menemukan korelasional. Penelitian kuantitatif menyajikan proposal yang bersifat lengkap, rinci, prosedur yang spesifik, literatur yang lengkap dan hipotesis yang dirumuskan dengan jelas.

2. Identifikasi Variable Penelitian

Variable penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, dapat diidentifikasi sebagai berikut :

A. Variable bebas (X) : Kecemasan

B. Variable terikat (Y) : Produktivitas kerja



Gambar 1. Hubungan antar variable penelitian

3. Definisi Operasional

Definisi operasional dari variable-variable yang digunakan dalam penelitian ini adalah yaitu :

1. Kecemasan kerja

kecemasan adalah perasaan subjektif yang dialami seseorang terutama oleh adanya pengalaman baru, serta dikarenakan adanya kesalahan penafsiran dari suatu stimulus sehingga menyebabkan lahirnya pemikiran-pemikiran irrasional. Definisi operasional pada aspek kecemasan kerja adalah kekhawatiran, emosional serta hambatan dan gangguan dalam melaksanakan tugas.

2. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya, juga dapat diartikan sebagai suatu perbandingan hasil dari suatu pekerjaan karyawan dengan pengorbanan yang dikeluarkan. Dengan kata lain produktivitas kerja adalah tingkat kemampuan seorang karyawan dalam memberikan

hasil yang maksimal dari pekerjaan yang dilakukan. Definisi operasional produktifitas kerja meliputi efektifitas kerja, efesiensi kerja, disiplin kerja, semangat kerja dan fasilitas kerja.

B. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Menurut Azwar (1997) populasi adalah kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian dimana sebagai suatu populasi, kelompok subjek ini harus memiliki ciri-ciri atau karakteristik yang sama yang membedakannya dari kelompok subjek yang lain.

Sementara menurut Hadi (1995), populasi adalah sejumlah penduduk atau individu yang paling sedikit memiliki satu sifat yang sama. Populasi itu bisa bersifat luas tapi bisa juga dibatasi menurut situasi dan tujuan penelitian dengan syarat tidak menyimpang dari karakteristik yang hendak diduga.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang mempunyai karakteristik tertentu yang hampir sama.

Berdasarkan penjelasan diatas maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Mustika Sari Makassar sebanyak 50 orang karyawan.

2. Sample Dan Teknik Sampling

Sample merupakan populasi yang hendak diteliti dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Menurut Suryabrata (1990), sample akan dikenai perlakuan untuk diambil kesimpulan sebagai kesimpulan terhadap populasi.

Menurut Arikunto (dalam Zuriyah, 2007) *sampling* didefinisikan sebagai pemilihan sejumlah subjek penelitian sebagai wakil dari populasi sehingga dihasilkan sampel yang mewakili populasi yang dimaksud. Semakin banyak ciri dan karakteristik yang ada pada populasi, maka akan semakin sedikit subjek yang tercakup dalam populasi, dan sebaliknya. Sedangkan teknik *sampling* menurut Zuriyah (2007) adalah cara untuk menentukan sampel yang jumlahnya sesuai dengan ukuran sampel yang akan dijadikan sumber data sebenarnya, dengan memperhatikan sifat-sifat dan penyebaran populasi agar diperoleh sampel yang representatif.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *teknik nonprobability sampling* yaitu teknik pengambilan sample yang tidak memberikan peluang yang sama kepada setiap anggota populasi untuk menjadi sample. Salah satu teknik *nonprobability sampling* yang peneliti gunakan adalah *teknik sampling purposive*, dimana peneliti menentukan sendiri jumlah sample yang akan diambil.

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 50 orang karyawan. Dari populasi tersebut peneliti menentukan subjek yang akan dijadikan sample sebanyak 40 orang tanpa melakukan pengundian. Semua Populasi yang dijadikan sample merupakan subjek yang peneliti anggap mampu mewakili keseluruhan populasi. Sample-sample itu adalah karyawan dengan jabatan *House Keeping* dengan jumlah subjek sebanyak 22 orang, *Front Office* sebanyak 4 orang, dan *FB service dan FB product* yang berjumlah 14 orang karyawan. Dalam penelitian ini populasi dari jabatan *Security dan staff*

dianggap tidak mewakili dikarenakan terdapat beberapa aspek dalam instrument penelitian yang dianggap tidak sesuai juga dikarenakan adanya perbedaan dalam pengambilan kebijakan.

C. Instrumen Penelitian

Menurut Sugiono (2008) instrument penelitian digunakan untuk mengukur nilai *variable* yang diteliti. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan instrument penelitian berupa skala, skala yang digunakan adalah skala *likert*. Menurut Suryabrata (1993) skala adalah daftar pertanyaan yang harus dijawab atau daftar isian yang harus diisi berdasarkan sejumlah subjek dan berdasar atas jawaban dan dari isian itu penyelidik mengambil kesimpulan mengenai subjek yang diselidiki.

Menurut Azwar (1999) skala memiliki beberapa karakteristik, yaitu:

1. Stimulus berupa pernyataan yang tidak langsung menggunakan atribut yang hendak diukur tetapi menggunakan indikator perilaku dari atribut tersebut.
2. Skala psikologi berisi banyak aitem.
3. Respon subjek tidak diklasifikasikan sebagai jawaban benar atau salah.

Bentuk skala dalam penelitian ini adalah menggunakan skala *likert* berupa pernyataan, dimana subjek dalam menjawab hanya memilih alternatif jawaban yang sesuai dengan dirinya. Setiap aitem memiliki empat alternative jawaban yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), sangat tidak sesuai (STS). Pada skala ini peneliti tidak mencantumkan pilihan NETRAL, dan alasan peneliti menggunakan empat pilihan jawaban adalah untuk

memodifikasi alat ukur yang ada dan untuk menghindari jawaban netral atau ragu-ragu dengan beberapa alasan (hadi, 2004), yakni :

- a. Alternatif jawaban tersebut bisa memiliki arti ganda, bisa diartikan belum dapat memberikan jawaban dan bisa juga diartikan netral.
- b. Tersedianya jawaban ditengah menimbulkan kecenderungan responden menjawab ditengah terutama bagi mereka yang ragu memilih jawaban Sesuai (S) atau Tidak Sesuai (TS).
- c. Jika disediakan kategori jawaban ditengah maka akan mengurangi banyaknya informasi yang didapat dari responden.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua macam angket yang berbentuk skala yaitu :

1. Skala kecemasan kerja

Aitem-aitem dalam skala ini berupa pernyataan yang mendukung atau *favorable* dan pernyataan yang tidak mendukung atau *unfavorable*.

Kategori dan skoring setiap aitem *favorable* adalah :

SS (Sangat Sesuai)	: 4
S (Sesuai)	: 3
TS (Tidak Sesuai)	: 2
STS (Sangat Tidak Sesuai)	: 1

Dan kategori serta skoring setiap aitem *unfavorable* adalah:

SS (Sangat Sesuai)	: 1
S (Sesuai)	: 2
TS (Tidak Sesuai)	: 3
STS (Sangat Tidak Sesuai)	: 4

Jumlah aitem dalam skala kecemasan kerja sebanyak 50 buah pernyataan, dengan perincian 25 aitem pernyataan yang mendukung atau *favorable* dan 25 aitem pernyataan yang tidak mendukung atau *unfavorable*.

Tabel. 3. 1. Susunan aitem skala kecemasan kerja

Blue print skala kecemasan kerja

NO	Faktor	Favorable	Unfavorable	Item
1	Kekhawatiran (<i>worry</i>)	1,6,7,11,12,15,17,45,46	3, 8, 20, 21, 33, 38, 39,43,47	18 Item
2	Emosionalitas	2,9,18,19,27, 30, 32, 35, 48	4, 5,22,28,31,34, 41,42, 49	18 Item
3	Gangguan dan hambatan dalam menyelesaikan tugas	10,13,14, 16,37,40,44	23,24,25,26, 29,35, 50	14 Item
	JUMLAH	25	25	50 Item

2. Skala Produktivitas Kerja

Aitem-aitem dalam skala ini berupa pernyataan yang mendukung atau *favorable* dan pernyataan yang tidak mendukung atau *unfavorable*.

Kategori dan skoring setiap aitem *favorable* adalah :

SS (Sangat Sesuai) : 4

S (Sesuai) : 3

TS (Tidak Sesuai) : 2

STS (Sangat Tidak Sesuai) : 1

Dan kategori serta skoring setiap aitem *unfavorable* adalah:

SS (Sangat Setuju) : 1

S (Setuju) : 2

TS (Tidak Setuju) : 3

STS (Sangat Tidak Setuju) : 4

Jumlah aitem dalam skala produktifitas kerja sebanyak 50 buah pernyataan, dengan perincian 25 aitem pernyataan yang mendukung atau *favorable* dan 25 aitem pernyataan yang tidak mendukung atau *unfavorable*.

Tabel. 3. 2. Susunan aitem skala produktivitas kerja

NO	Faktor	Favorable	Unfavorable	Item
1	Efektivitas kerja	4,5,22,41,42	1,7,12,15,17,	10 Item
2	Efesiensi kerja	3,8,20,38,39	18,27,30,32,35	10 Item
3	Disiplin kerja	2,9,11,19,21	6,23,25,33,45	10 Item
4	Semangat kerja	10,13,14,16,46	24,36,40,43,47	10 Item
5	Fasilitas kerja	26,28,29,31,48	34,37,44,49,50	10 Item
	JUMLAH	25 Item	25 Item	50 Item

Blue print skala produktivitas kerja

D. Validitas dan Reliabilitas Instrument Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji kesahihan suatu alat ukur atau dengan kata lain dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Valid atau tidaknya suatu alat ukur tergantung pada kemampuan alat ukur tersebut mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki dengan tepat (Azwar, 1999).

Suatu tes atau instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Sebaliknya, tes yang menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran dikatakan sebagai tes yang memiliki validitas rendah (Azwar, 1999).

relevan dengan tujuan pengukuran dikatakan sebagai tes yang memiliki validitas rendah (Azwar, 1999).

Validitas skala dihitung dengan mengkorelasikan nilai item dengan nilai total yang merupakan indikasi konsistensi item dengan tes. Teknik korelasi yang digunakan yaitu teknik korelasi *product moment* dari Pearson (Azwar, 2004). Pada umumnya, dalam pengembangan dan penyusunan skala-skala psikologi, digunakan harga koefisien korelasi minimal 0,30. Dengan demikian, semua pernyataan yang memiliki korelasi dengan skor skala kurang dari 0,30 dapat disisihkan dan pernyataan-pernyataan yang memenuhi syarat adalah yang memiliki korelasi 0,30 keatas, dengan pengertian bahwa semakin tinggi koefisien korelasi itu mendekati angka 1,00 maka semakin baik pula validitasnya (Azwar, 2004). Proses analisis dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) 20.0for Windows.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya (Azwar,1999). Reliabilitas dinyatakan dalam koefisien reliabilitas, dengan angka 1,00 berarti alat ukur semakin tinggi. Sebaliknya reliabilitas alat ukur yang rendah ditandai oleh koefisien reliabilitas yang mendekati angka 0 (nol). Koefisien reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *alpha Cronbach* (Azwar, 1999).

Tinggi rendahnya keandalan ditunjukkan oleh suatu angka yaitu koefisien keandalan. Pada penelitian ini, koefisien keandalan skala akan diperoleh dengan menggunakan teknik korelasi *alpha Cronbach* pada SPSS (*Statistical Package for Social Science*) 20.0for Windows.

Derajat reliabilitas skala dapat diinterpretasikan berdasarkan kriteria yang dibuat oleh J.P Guilford (Arikunto, 2002), yaitu :

$J_{ikari} < 0,20$ = derajat keandalan rendah sekali

$0,20 \leq r_{ii} \leq 0,40$ = derajat keandalan rendah

$0,40 \leq r_{ii} \leq 0,70$ = derajat keandalan sedang

$0,70 \leq r_{ii} \leq 0,90$ = derajat keandalan tinggi

$0,90 \leq r_{ii} \leq 1,00$ = derajat keandalan tinggi sekali

E. TEHNIK ANALISIS DATA

1. Analisis Deskriptif

Sugiyono (2008) mengatakan bahwa statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data yang telah terkumpul sebagaimana mestinya tanpa bermaksud menggeneralisasikan kesimpulan tersebut. Uji statistik deskriptif adalah uji statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis deskriptif terdiri dari rata-rata, standar deviasi, skor terendah, skor tertinggi, distribusi frekuensi, dan presentase (Alhusin, 2000).

Perhitungan statistik dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) 20.0 for Windows, sehingga dapat diperoleh hasil perhitungan deskriptif statistik, antara lain rata-rata, skor terendah, skor tertinggi, standar deviasi, distribusi frekuensi, dan presentase untuk masing-masing variabel yang akan diteliti. Adapun dari hasil analisis tersebut kemudian digunakan untuk

melakukan pengkategorian, dengan menggunakan kriteria atau penggolongan yang dikemukakan oleh Azwar (2002), sebagai berikut:

$$X \leq (\mu - 1,5\sigma) \quad = \text{Sangat Rendah}$$

$$(\mu - 1,5\sigma) < X \leq (\mu - 0,5\sigma) \quad = \text{Rendah}$$

$$(\mu - 0,5\sigma) < X \leq (\mu + 0,5\sigma) \quad = \text{Sedang}$$

$$(\mu + 0,5\sigma) < X \leq (\mu + 1,5\sigma) \quad = \text{Tinggi}$$

$$(\mu + 1,5\sigma) < X \quad = \text{Sangat Tinggi}$$

Keterangan : μ = Mean Teoritik

σ = Standar Deviasi

2. Uji Prasyarat

Uji prasyarat dimaksudkan untuk menguji apakah data yang telah dikumpulkan memenuhi syarat dianalisis dengan analisis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini teknik analisis yang digunakan adalah uji normalitas dan uji linearitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data penelitian bertujuan untuk menguji asumsi bahwa data berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Kriteria data yang berdistribusi normal merupakan syarat yang harus dipenuhi dalam pengujian hipotesis penelitian (Azwar, 2003). Teknik pengujian normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *Kolmogorov Smirnof* dengan bantuan program *SPSS 20.0 for windows*.

Menurut Hadi (2001), criteria uji normalitas adalah:

- 1) Jika, nilai signifikansi $\geq 0,05$ maka data dinyatakan berdistribusi normal.
- 2) Jika, nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui linearitas variable kecemasan dan produktifitas kerja. Uji linearitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen dan dependen memiliki hubungan linear. Selain itu, dari uji linearitas ini dapat pula mengetahui taraf penyimpangan dari linearitas hubungan tersebut. Hubungan antara variabel independen dan dependen dianggap linear jika tidak ditemukan penyimpangan yang berarti.

Pengujian uji linearitas dilakukan dengan bantuan *SPSS 20.0 for windows* dengan menggunakan *Test for Linierity*. Adapun syarat linearitas menurut (Hadi, 2001) yaitu: jika $p \leq 0,05$ maka korelasinya dinyatakan linear, dan jika $p \geq 0,05$ maka korelasinya dinyatakan tidak linear.

c. Uji Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini merupakan hipotesi sasosiatif atau hubungan, sehingga uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik statistik korelasi. Hadi (2001) mengungkapkan bahwa hubungan antara dua variabel atau lebih dapat diketahui dengan menghitung korelasi antar variabel yang akan dicari hubungannya. Besar kecilnya hubungan atau koefisien korelasi dinyatakan dalam bilangan yang disebut koefisien korelasi.

Sugiyono (2008) menyatakan bahwa koefisien yang bertanda positif menunjuk kearah korelasi yang positif, sedangkan yang bertanda negatif menunjuk kearah korelasi yang negatif. Sedangkan koefisien yang bernilai 0,00 menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara dua

variabel. Koefisien korelasi terletak antara $-1 < r < 1$ dengan interpretasi sebagai berikut :

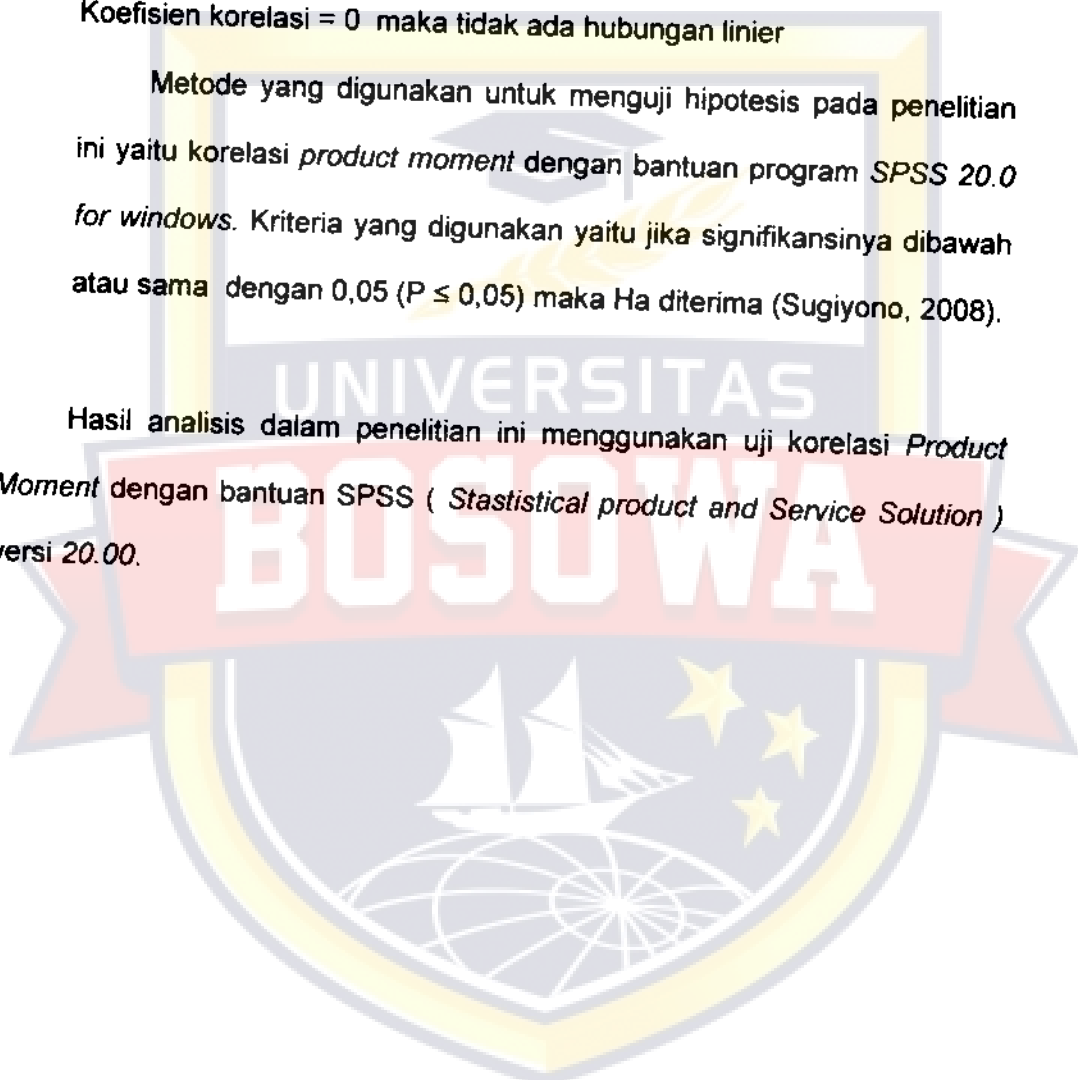
Koefisien korelasi = 1 maka hubungan linier positif sempurna

Koefisien korelasi = -1 maka hubungan linier negatif sempurna

Koefisien korelasi = 0 maka tidak ada hubungan linier

Metode yang digunakan untuk menguji hipotesis pada penelitian ini yaitu korelasi *product moment* dengan bantuan program *SPSS 20.0 for windows*. Kriteria yang digunakan yaitu jika signifikansinya dibawah atau sama dengan 0,05 ($P \leq 0,05$) maka H_a diterima (Sugiyono, 2008).

Hasil analisis dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi *Product Moment* dengan bantuan *SPSS (Statistical product and Service Solution)* versi 20.00.



BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Persiapan Penelitian

Sebelum melakukan penelitian, peneliti terlebih dahulu mengurus perijinan pada Universitas "45" Makassar. Perijinan ini dilakukan sesuai dengan syarat penelitian, sehingga penelitian ini dianggap sah.

Adapun proses perijinan dimulai dari surat permohonan izin penelitian dari Fakultas Psikologi Universitas "45" Makassar. Kemudian peneliti menyampaikan surat permohonan ijin tersebut ke bagian personalia Mustika Sari Hotel sebagai pengantar menghadap kepada Manager Operasional Mustika Sari Hotel Makassar, setelah mendapatkan izin dari Manager Operasional, selanjutnya peneliti melakukan penelitian "Hubungan Kecemasan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Mustika Sari Hotel Makassar, dengan menggunakan "skala"

Sebelum penelitian dilaksanakan terlebih dahulu skala kecemasan dan produktifitas diuji cobakan pada 40 orang karyawan di Hotel Tiara Makassar yang beralamat di Jl. Bali no. 26 A Makassar , untuk mengetahui Validitas dan Reliabilitasnya. Uji coba skala dilakukan pada tanggal 7 Mei 2013. Sebelum subjek mengerjakan skala tersebut, terlebih dahulu diberikan penjelasan tentang maksud dan cara pengisian skala yang benar. Pengujian Validitas dan Reliabilitas skala kecemasan dan produktifitas kerja dengan menggunakan program SPSS versi 20.0 For Windows. Skala kecemasan kerja dengan jumlah keseluruhan 50 item pernyataan. Dari jumlah tersebut terdapat 10 butir pernyataan yang gugur dan 40 butir yang dianggap valid.

Adapun item yang gugur yaitu item 14, 22, 26,40, 41, 42, 43, 44, 48,49. Angka validitas butir koefisien korelasi bergerak dari 0,302 sampai 0,617, dan angka *cronbach alpha* sebesar 9.17

Rincian distribusi item-item valid yang telah diuji cobakan dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel. 4. 1. Susunan Aitem Skala kecemasan Kerja setelah uji coba

No.	Aspek	Nomor Aitem		Total
		Favourable	Unfavourable	
1	Kekhawatiran	1,5,6,7,20,45, 46	3, 8,15, 21, 33, 38, 39,43,47	16
2	Emosionalitas	4,2,9,27,28, 30, 32, 35, 50	10, 12, 13,29,31,34,36	16
3	Gangguan dan hambatan bekerja	11, 16,37,46	23,24,25,35,	8
Jumlah		20	20	40

Untuk skala produktifitas kerja dari 50 item pernyataan, terdapat 12 butir yang gugur dan 38 butir yang dianggap valid. Adapun item yang gugur yaitu item.1, 2, 3, 6, 7, 28, 37, 39, 42, 44, 46, 50. Angka validitas koefisien korelasi bergerak dari 0,305 sampai dengan 0,677. Uji keadaan menunjukkan koefisien reliabilitas sebesar 0,908

Rincian distribusi item-item valid yang telah diuji cobakan dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel. 4. 2. Susunan Aitem Skala produktifitas kerja setelah uji coba

No	Aspek	Nomor Aitem		Total
		Favourable	Unfavourable	
1.	Efektifitas kerja	4,22,41	7,12,15,17,	7
2.	Efesiensi Kerja	8,20,38,	18,27,30,32,35	8
3.	Disiplin Kerja	9,11,19,21	23,25,33,45	8
4.	Semangat kerja	10,13,14,16	24,36,40,43,47	9
5.	Fasilitas kerja	26,29,31,48	34,49,	6
	Jumlah	18	20	38

B. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian mengenai Hubungan Kecemasan Terhadap Produktifitas Kerja karyawan Mustika Sari Hotel Makassar dilakukan dengan mengambil sampel sebanyak 40 orang karyawan dengan populasi sebanyak 50 karyawan. Penentuan jumlah subjek dalam penelitian dengan menggunakan teknik *nonprobability sampling*, salah satu cara yang digunakan adalah dengan menggunakan teknik *purposive sampling* dimana peneliti menentukan sendiri jumlah subjek yang dianggap mampu mewakili keseluruhan populasi. Penelitian dilakukan di Mustika Sari Hotel Makassar yang berlokasi di Jl. Nico Komp. Latimojong Square.

Pelaksanaan penelitian berlangsung selama lima hari yaitu pada tanggal 10 sampai 15 Mei 2013, skala diberikan kepada 40 karyawan Mustika Sari Hotel.

Penelitian dilaksanakan mulai tanggal 10 mei 2013 sampai batas waktu yang peneliti telah tentukan yaitu tanggal 15 mei 2013, semua karyawan yang menjadi sample penelitian mendapatkan skala yang disebar. Peneliti menggunakan teknik *nonprobability sampling* yaitu tehnik pengambilan sample yang tidak memberikan peluang yang sama kepada setiap anggota populasi

untuk menjadi sample. Salah satu tehnik *nonprobability sampling* yang peneliti gunakan adalah *teknik sampling purposive*, dimana peneliti menentukan sendiri jumlah sample yang akan diambil.

Penyebaran skala tidak secara keseluruhan, disesuaikan dengan jadwal kerja karyawan yang menjadi sampel penelitian. Pelaksanaan penelitian dilakukan dengan dua cara, pertama dilakukan pada jam istirahat kerja atau pada saat karyawan tidak sibuk bekerja. Kedua, penelitian dilakukan dengan mendatangi rumah karyawan yang menjadi sample dalam penelitian, ini dilakukan agar terjadi efisiensi waktu dalam penelitian. Subjek penelitian berjumlah 40 orang dan dari 40 skala yang dibagikan kepada karyawan yang menjadi sample, seluruhnya terkumpul dan memenuhi syarat untuk dianalisis, setelah data terkumpul selanjutnya dilakukan penyekoran.

Selama proses penelitian berlangsung, peneliti menemukan berbagai kesulitan atau hambatan-hambatan, diantaranya :

1. Kesulitan dalam membagikan skala, dikarenakan peneliti harus menyesuaikan dengan jadwal kerja karyawan.
2. Proses pengisian skalapun harus menunggu pada saat karyawan tidak sibuk bekerja atau pada jam istirahat saja.
3. Proses pengembalian skala juga tidak menyeluruh dikarenakan hal tersebut diatas.

C. Pelaksanaan Skoring

Pemberian skor skala kecemasan kerja dan skala produktifitas kerja pada tiap aitem berdasarkan pada jawaban subjek dan sifat dari aitem yang *favorable* dan yang *unfavorable*. Adapun penilain tiap-tiap aitem dari masing-masing skala adalah antara 1-4. Skala yang telah diisi oleh subjek pada tiap aitemnya masing-

masing diberinilai berdasarkan jawaban yang telah dipilih oleh subjek dan dicari jumlah totalnya, setelah itu dibuat tabulasi data untuk dicari koefisien validitas, reliabilitas, sekaligus analisis data dengan menggunakan korelasi product Moment.

D. Hasilanalisi Data

1. Deskripsi Data Penelitian

Untuk mendapatkan deskripsi mengenai data penelitian, maka digunakan analisis deskriptif yang bertujuan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis deskriptif terdiri dari rata-rata, standar deviasi, skor terendah, skor tertinggi, distribusi frekuensi, danpersentase (Azwar, 2002).

Deskripsi data disajikan dalam rerata hipotetik dan rerata empirik yang diperoleh dari respon jawaban subjek terhadap setiap skala yang diberikan. Deskripsi data penelitian secara lengkap dapat dilihat pada lampiran dan secara ringkas disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel. 4. 3. Rerata Hipotetik dan Rerata Empirik

VARIABEL	HIPOTETIK			EMPIRIK			SD
	Max	Min	Rerata	Max	Min	Rerata	
Kecemasan kerja	160	40	100	157	108	132.5	11.806
Produktifitas kerja	152	38	95	149	103	126	10.637

a. Data Kecemasan Kerja

Respon jawaban terendah dan tertinggi dalam skala kecemasan kerja secara berurutan adalah 1 sampai 4, dengan jumlah item adalah 40 item. Kemungkinan skor terendah adalah 40 dan skor tertinggi adalah 160, dengan

rerata hipotetik (skor yang dimungkinkan) sebesar 100 . Data hasil penelitian menunjukkan bahwa skor terendah skala kecemasan kerja adalah sebesar 108 dan skor tertinggi sebesar 157, dengan rerata empiric sebesar 132.5 lebih besar dari rerata hipotetik sebesar 100.

Interpretasi dan kategorisasi skor skala kecemasan kerja dilakukan dengan model distribusi normal. Skor dikategorisasikan menjadi 3 kategori, yaitu: tinggi, sedang dan rendah dengan rumusan sebagai berikut Azwar (2002) :

$$(\mu - 1,5\sigma) < X \leq (\mu - 0,5 \sigma) = \text{Rendah}$$

$$(\mu - 0,5\sigma) < X \leq (\mu + 0,5 \sigma) = \text{Sedang}$$

$$(\mu + 0,5\sigma) < X \leq (\mu + 1,5 \sigma) = \text{Tinggi}$$

Keterangan : μ = Mean Teoritik

σ = Standar Deviasi

Tabel. 4. 4. Distribusi Frekuensi kecemasan kerja Berdasarkan Kategori

Batas Kategori	Interval	Frek	%	Ket
$(\mu - 1,5 \sigma) < X \leq (\mu - 0,5 \sigma)$	$115,571 < X \leq 127,377$	10	25	Rendah
$(\mu - 0,5 \sigma) < X \leq (\mu + 0,5 \sigma)$	$127,377 < X \leq 139,183$	24	60	Sedang
$(\mu + 0,5 \sigma) < X \leq (\mu + 1,5 \sigma)$	$139,183 < X \leq 150,989$	6	15	Tinggi
Jumlah		40	100	

Menurut kategorisasi berdasarkan pada model sebaran frekuensi kecemasan kerja, maka kelompok rendah memiliki skor antara 115,571 – 127,377, kelompok sedang memiliki skor antara 127,377 – 139,183, kelompok tinggi memiliki skor antara 139,183 – 150,989.

Berdasarkan kategorisasi pada tabel, maka terdapat 10 orang (25%) yang memiliki kecemasan kerja rendah, 24 orang (60%) yang memiliki kecemasan

kerja yang sedang, 6 orang (15%) yang memiliki kecemasan kerjatinggi. Berdasarkan table, mean empirik kecemasan kerja sebesar 132,5 dan mean hipotetik sebesar 100.

b. Data produktifitas kerja

Respon jawaban terendah dan tertinggi dalam skala Produktifitas kerja secara berurutan adalah 1 sampai 4, dengan jumlah item adalah 38. Kemungkinan skor terendah adalah 38 dan tertinggi adalah 152 dengan rerata hipotetik (skor yang dimungkinkan) sebesar 95. Data hasil penelitian menunjukkan bahwa skor terendah skala Produktifitas kerja sebesar 103 dan skor tertinggi sebesar 149, dengan rerata empiric sebesar 126 lebih besar dari rerata hipotetik seberapa 95.

Interpretasi dan kategorisasi skor skala kecemasan kerja dilakukan dengan model distribusi normal. Skor dikategorisasikan menjadi tiga, yaitu : tinggi, sedang, rendah dengan rumusan sebagai berikut Azwar (2002) :

$$(\mu - 1,5\sigma) < X \leq (\mu - 0,5\sigma) = \text{Rendah}$$

$$(\mu - 0,5\sigma) < X \leq (\mu + 0,5\sigma) = \text{Sedang}$$

$$(\mu + 0,5\sigma) < X \leq (\mu + 1,5\sigma) = \text{Tinggi}$$

Keterangan : μ = Mean Teoritik

σ = Standar Deviasi

Tabel. 4. 5. Distribusi Frekuensi Skor Produktifitas kerja Berdasarkan Kategori

Batas Kategori	Interval	Frek	%	Ket
$(\mu - 1,5\sigma) < X \leq (\mu - 0,5\sigma)$	$111,345 < X \leq 121,982$	11	27,5	Rendah
$(\mu - 0,5\sigma) < X \leq (\mu + 0,5\sigma)$	$121,982 < X \leq 132,619$	20	50	Sedang
$(\mu + 0,5\sigma) < X \leq (\mu + 1,5\sigma)$	$132,619 < X \leq 143,256$	9	22,5	Tinggi
Jumlah		40	100	

Menurut kategorisasi berdasarkan pada model sebaran frekuensi Produktifitas kerja, maka kelompok rendah memiliki skor antara 111,345 – 121,982, kelompok sedang memiliki skor antara 121,982 – 132,619, kelompok tinggi memiliki skor antara 132,619 – 143,256.

Berdasarkan kategorisasi pada tabel, maka terdapat 11 orang (27,5%) yang memiliki produktifitas kerja rendah, 20 orang (50%) yang memiliki produktifitas kerja sedang, 9 orang (22,5%) yang memiliki produktifitas tinggi.

2. Hasil Uji Prasyarat

Sebelum melakukan uji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi, maka terlebih dahulu perlu dilakukan uji prasyarat meliputi uji normalitas dan uji linearitas.

a. Uji normalitas

Rangkuman hasil uji normalitas data penelitian dengan menggunakan metode Kolmogorov Smirnov melalui bantuan program SPSS 20.0 for windows dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel. 4. 6. Rangkuman Hasil Uji Normalitas Sebaran

Variabel	Mean	Std. Deviasi	K- SZ	P	KET
Kecemasan kerja	133.28	11.806	0.806	0,534	Normal
Produktifitas kerja	127.30	10.637	0.466	0,982	Normal

Dari tabel tersebut, variabel Kecemasan Kerja memiliki signifikansi atau $p = 0,534$ dan variabel produktifitas kerja memiliki signifikansi atau $p = 0,982$. kaidah yang digunakan adalah $p > 0,05$, sehingga kedua variabel tersebut normal.

b. Uji Linearitas

Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa kolerasi antara Kecemasan kerja dan Produktifitas kerja memiliki nilai $p = 0,000$ (syarat signifikansi = $p \leq 0,05$). Berdasarkan hasil ini dapat dikatakan bahwa kolerasi antara Kecemasan kerja dengan Produktifitas kerja dinyatakan linier. Ringkasan hasil uji linieritas ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. 7. Hasil Uji Linieritas

Kolerasi	Deviation from Linearity	Sig	Keterangan
XY	0,953	0,00	Linier

3. Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik Kolerasi *Product Moment*, dengan data yang berdistribusi normal dan linear. Analisis menggunakan bantuan program SPSS 20.0 for windows. Adapun hasil uji hipotesis sebagai berikut :

Tabel 4. 8. Kolerasi antara kecemasan kerja dengan produktifitas kerja

Variabel	Mean	Std. Deviasi	R	P	Ket
Kecemasan kerja	133.28	11.806	0,981	0,00 ($p < 0,05$)	Signifikan
Produktifitas kerja	127.30	10.637			

Tabel diatas menunjukkan bahwa besar korelasi atau R antara kecemasan kerja dengan produktifitas kerja adalah sebesar 0,981 dengan signifikansi atau p sebesar 0,000. Kaidah yang digunakan adalah jika signifikansi dibawah 0,05 ($p < 0,05$) maka H_a diterima dan H_o ditolak.

maka semakin rendah produktifitas kerjanya. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah kecemasan kerja maka semakin tinggi produktifitas kerjanya.

E. Pembahasan

a. Gambaran Deskriptif Kecemasan Kerja Karyawan Mustika Sari Hotel Makassar

Hasil analisis deskriptif data kecemasan kerja diperoleh mean empirik sebesar 132,5 dan mean hipotetik sebesar 100. Data tersebut menunjukkan bahwa mean empirik lebih tinggi daripada mean hipotetik, jika mean empirik lebih tinggi daripada mean hipotetik maka kecemasan kerja tinggi. Hal ini berarti bahwa karyawan Mustika Sari Hotel memiliki kecemasan kerja yang sedang cenderung tinggi.

Lefrancois (1980) juga menyatakan bahwa kecemasan merupakan reaksi emosi yang tidak menyenangkan, yang ditandai dengan ketakutan. Hanya saja, menurut Lefrancois, pada kecemasan bahaya bersifat kabur, misalnya ada ancaman, adanya hambatan terhadap keinginan pribadi, adanya perasaan-perasaan tertekan yang muncul dalam kesadaran. Johnston (1971) menambahkan bahwa kecemasan dapat terjadi karena kekecewaan, ketidakpuasan, perasaan tidak aman atau adanya permusuhan dengan orang lain.

Freud (dalam Arndt, 1974) menggambarkan dan mendefinisikan kecemasan sebagai suatu perasaan yang tidak menyenangkan, yang diikuti oleh reaksi fisiologis tertentu seperti perubahan detak jantung dan pemapasan. Menurut Freud, kecemasan melibatkan persepsi tentang perasaan yang tidak menyenangkan dan reaksi fisiologis, dengan kata lain kecemasan adalah reaksi atas situasi yang dianggap berbahaya.

Adler dan Rodman (1991) menyatakan terdapat menyebabkan lahirnya kecemasan, yaitu :

a. Pengalaman negatif masa lalu

Pengalaman ini merupakan hal yang tidak menyenangkan pada masa lalu mengenai peristiwa yang dapat terulang lagi pada masa mendatang, apabila individu tersebut menghadapi situasi atau kejadian yang sama dan juga tidak menyenangkan, misalnya pernah dibentak dan dimarahi oleh atasan serta diperlakukan tidak sopan secara verbal oleh atasan, hal ini tentu saja akan mempengaruhi mental dan kognitif seseorang dalam bekerja.

b. Pikiran yang tidak rasional

Ellis dalam Adler dan Rodman (1991) memberi daftar kepercayaan atau keyakinan kecemasan sebagai contoh dari pikiran yang tidak rasional yang disebut buah pikiran yang keliru.

- 1) Kegagalan katastrofik. Merupakan asumsi dari individu bahwa akan terjadi sesuatu yang buruk pada dirinya. Contoh, jika karyawan melakukan sebuah kesalahan, maka akan melahirkan ketakutan-ketakutan tersendiri, takut dimarahi jika ketahuan dll.
- 2) Kesempurnaan, setiap individu menginginkan kesempurnaan. Akan tetapi jika hal ini tidak dapat dicapai maka akan melahirkan kecemasan tersendiri bagi seseorang. Sebagai contoh, atasan slalu menginginkan kesempurnaan bekerja pada karyawannya, jika karyawan tidak berhasil menjalankan tuntutan itu maka akan melahirkan ketakutan dalam diri karyawan, seperti takut mendapat teguran.

- 3) Persetujuan, persetujuan adanya keyakinan yang salah didasarkan pada ide bahwa terdapat hal virtual yang tidak hanya diinginkan, tetapi juga untuk mencapai persetujuan dari sesama teman. Karyawan tidak mampu mengeksplor kemampuannya dalam mengambil keputusan jika menghadapi suatu masalah, hal ini dikarenakan keinginan atasan yang selalu menuntut setiap permasalahan harus diketahui dan dicarikan pemecahannya oleh atasan langsung.
- 4) Penggeneralisasian suatu kejadian yang tidak tepat, hal ini biasa dilakukan bagi mereka yang memiliki sedikit pengalaman.

Secara umum dapat disimpulkan bahwa kecemasan merupakan suatu keadaan yang normal pada setiap individu, namun jika tidak dihadapi secara tepat maka akan menimbulkan gangguan psikologis yang lebih jauh. Oleh karena itu setiap individu harus mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kecemasan dalam diri, yang meliputi dua hal yaitu faktor internal (tingkat religiulitas yang rendah, rasa pesimis, takut gagal, pengalaman negatif masa lalu, dan pikiran yang tidak rasional) dan eksternal (kurangnya dukungan sosial)

b. Gambaran Deskriptif Produktifitas Kerja Karyawan Mustika Sari Hotel Makassar

Hasil analisis deskriptif data produktifitas kerja diperoleh mean empirik sebesar 134,5 dan mean hipotetik sebesar 95. Data tersebut menunjukkan bahwa mean empirik lebih tinggi dari pada mean hipotetik, jika mean empirik lebih tinggi dari pada mean hipotetik maka produktifitas kerja sedang cenderung rendah.

Dari data hasil penelitian dapat digambarkan bahwa hanya 9 orang (22,5%) karyawan Hotel Mustika Sari yang memiliki tingkat produktifitas kerja yang tinggi dari total sample sebanyak 40 orang, 20 orang karyawan (50%) memiliki produktifitas kerja sedang, dan sebanyak 11 orang (27,5%) memiliki produktifitas kerja yang rendah.

Hal ini menunjukkan bahwa hanya sebagian kecil karyawan yang memiliki semangat kerja, tingkat disiplin serta kemampuan dalam menyelesaikan tugasnya dengan sangat baik.

Menurut Dharma (1995) produktivitas mengandung pengertian yang berkenaan dengan konsep ekonomis, filosofis dan sistem. Sebagai konsep ekonomis, produktivitas berkenaan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan manusia dan masyarakat pada umumnya.

Sebagai konsep filosofis, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan dimana keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan mutu kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Hal inilah yang memberi dorongan untuk berusaha dan mengembangkan diri. Sedangkan konsep sistem, memberikan pedoman pemikiran bahwa pencapaian suatu tujuan harus ada kerja sama atau keterpaduan dari unsur-unsur yang relevan sebagai sistem.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, seperti yang diutarakan oleh Sukarna (1993), produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah upah tenaga kerja dan disiplin kerja.

Pemberian upah karyawan mempengaruhi motivasi dalam bekerja, semakin rendah upah yang diterima karyawan semakin rendah tingkat motivasinya untuk bekerja. Hal ini diperkuat dengan adanya hasil penelitian sebelumnya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dwi Tanto dkk (2011) menunjukkan bahwa upah yang diterima pekerja, pendidikan, kemampuan kerja serta disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pekerjaan struktur rangka atap baja ringan di Perumahan Green Hills Malang sebesar 42,4%, dan sisanya 57,6% dijelaskan oleh variable yang tidak dimasukkan dalam model. Guna meningkatkan produktivitas kerja, maka manajemen pelaksanaan proyek konstruksi perlu memperhatikan upah yang harus dibayarkan kepada pekerja, hal ini karena dengan upah mampu membangkitkan semangat kerja, selain itu perlu adanya peraturan yang tegas guna meningkatkan kedisiplinan para pekerja.

Hasil serupa juga diperoleh Rinandina (2009), yang diperoleh hasil penelitian bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh (R^2) 74,1% terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada perusahaan Kerupuk Si Geboy Tasikmalaya, artinya jika lingkungan kerja pada perusahaan Kerupuk Si Geboy sudah cukup baik maka produktivitas kerja juga akan cukup tinggi.

Dari hasil pemaparan diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa produktivitas kerja sangat dipengaruhi oleh suasana kerja yang kondusif, sistem pengupahan yang sesuai standar, keahlian dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan, serta tingkat pendidikan serta terjalannya

kerjasama yang baik antar karyawan maupun atasan. Dan untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal maka unsur-unsur tersebut mutlak harus dimiliki.

c. Hubungan Antara Kecemasan Kerja Dengan Produktifitas Kerja Karyawan Mustika Sari Hotel Makassar

Berdasarkan hasil penelitian, kecemasan kerja dan produktifitas kerja memiliki korelasi atau nilai R sebesar 0,981, dengan nilai signifikansi 0,000 (kaidah yang digunakan $p < 0,005$). Hal ini berarti ada hubungan negative antara kecemasan kerja dengan produktifitas kerja pada karyawan Hotel Mustika Sari Makassar, semakin tinggi tingkat kecemasan kerja karyawan maka semakin rendah produktifitas kerjanya. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah kecemasan kerja karyawan maka semakin tinggi pula produktifitas kerjanya. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa besarnya sumbangan kecemasan kerja terhadap produktifitas kerja dapat dilihat dari besarnya koefisien R^2 sebesar 0.962 (96.2 %). Hal ini berarti kecemasan kerja adalah faktor utama yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja pada karyawan Hotel Mustika Sari dan sisanya sebesar 3,8 % dipengaruhi faktor lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini. Faktor lain tersebut tidak berpengaruh besar terhadap produktifitas kerja karyawan.

Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Haryonodkk (2009) menunjukkan bahwa dari total 56 perawat pada Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI, sebanyak 82,70% mengalami stress kerja yang sedang. Perawat mengalami stress kerja sedang rata-rata masih mampu menyelesaikan pekerjaannya, hal ini didukung dengan

adanya pelatihan building skill yang diselenggarakan oleh pihak rumah sakit untuk meningkatkan kinerja perawat, dan selebihnya 17,30% mengalami stress kerja yang berat, dikarenakan tingginya beban kerja yang dirasakan, serta ketidaksiapan mental menjalani pekerjaannya.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

- 1). Ada hubungan negatif antara kecemasan kerja dan produktifitas kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi (R) = 0,962 dengan $p < 0,00$. Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan peneliti.
- 2). Tingkat kecemasan kerja karyawan Hotel Mustika Sari berada pada taraf sedang.
- 3). Tingkat produktifitas kerja karyawan Hotel Mustika Sari berada pada taraf sedang.

B. Saran

Dari hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan diatas, maka penulis mengajukan beberapa saran :

1. Bagi management perusahaan

Perusahaan sebaiknya menerapkan sistem management yang berorientas pada pengembangan hasil dan kerjasama serta hubungan harmonis antara atasan dan bawahan. Hal ini dimaksudkan agar suasana kerja dilingkungan hotel Mustika Sari Makassar nyaman dan aman bagi karyawan.

sistem management harus dijalankan dengan penuh keadilan yang diterapkan secara menyeluruh, pemberian hukuman atau surat teguran dilakukan sesuai prosedur yang berlaku, tidak

terkesan hanya mencari-cari kesalahan karyawan. Hal ini mutlak dilakukan, mengingat perusahaan bergerak di bidang jasa yang menuntut keramahan, kesopanan dan etika yang baik dengan tujuan mendapatkan hasil yang maksimal demi kepuasan pelanggan.

2. Bagi karyawan

Karyawan diharapkan mampu melaksanakan tugasnya secara profesional, serta beracuan kepada perjanjian kerja yang telah disepakati. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja, disiplin serta pengembangan karir dan mental karyawan serta terjalinnya kerjasama antara sesama karyawan maupun management perusahaan.

Karyawan juga sebaiknya memiliki kemampuan dalam menempatkan diri dalam perusahaan, bersikap dan bekerja sesuai dengan aturan serta mampu menjalin komunikasi antar sesama dan management.

3. Bagi peneliti

Bagi peneliti selanjutnya disarankan menyempurnakan penelitian mengenai Hubungan Kecemasan Kerja Terhadap produktifitas Kerja :

- a. Melakukan penelitian yang juga melibatkan variable yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja.
- b. Melakukan penelitian yang melihat seberapa besar perbedaan kecemasan kerja antara karyawan pria dan wanita.

DAFTAR PUSTAKA

- Adler & Rodman.1991. *Psikologi Sosial*. Bandung. PT. Erlangga
- Alhusin. 2000. *Analisis Deskriptif*. Yogyakarta.Erlangga
- Atwisol, 2009.*Psikologi kepribadian*. Malang : UMM Press
- Ardiani, A T dkk, 2007. *Psikologi Klinis*. Yogyakarta.Graha Ilmu
- Arikunto .2007.*Tekhnik Analisis Data*.Yogyakarta :Graha Ilmu
- Azwar, S. 1996. *Reliabilitas Dan Validitas. Interpretasi Dan Komputasi*. Yogyakarta.Liberti
- Djawad.D. 2009. *Psikologi perkembangan*. Bandung. PT RemajaRosdakarya
- Dharma.1995. *Konsep Produktivitas*. Jakarta. PT.Eresco
- Defferenbecher & Hazaleus. 1991. *Motivasinal personality. Fith Editions USA*
- Hazaleus.1991. *Konse –konsep Kepribadian*. Register
- Hadari. 2004. *Kiat-Kiat Produktuvitas Kerja*. Surabaya. PT.Dunia ilmu
- Hadi, S. 1995. *Statistic Jilid II*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar
- Heber & Runyon. 1984. *Manifiestasi Kecemasan*. Register
- Hoerney. 2004. *Psikologi Kepribadian*. Bandung. PT. Graha Ilmu
- Honson. 1971. *Psikologi sosial*. Bandung. Graha Ilmu
- Kartono.1981. *Analisis Stress dan Kecemasan*.Yogyakarta..GrahaPustaka
- Kusriyanto. 1984. *Peningkatan Kinerja Karyawan*. Bandung. Eresco
- Lazarus. 1961. *Psikologi Kepribadian*. Bandung. Pustaka setia
- Lefrancois. 1980. *Reaksi Kecemasan*. Bandung. Eresco
- Mangkunegara & Prabu.2004. *Produktivitas Kerja*. Surabaya. PT. Erlangga

- Miramis, W.F. 1995. *Catatan Ilmu Kedokteran Jiwa*. Surabaya :Airlangga University Press
- Nawar. 2002. *Bisnis Pengembangan Jasa Perhotelan* :PenerbitGrahaPustaka
- Nedvid. 2005. *Analisis Emosi*. Bandung. Dunia Ilmu
- Panggabean,L.(2003). *Pengembangan Kesehatan Perkotaan ditinjau dari Aspek Psikososial*. (makalah). Direktorat Kesehatan Jiwa Masyarakat DepKes. Rs. Tidak dipublikasikan
- Panggabean,L.(2003).*Pengembangan Kesehatan Perkotaan ditinjau dari Aspek Psikososial*.(makalah).DirektoratKesehatanJiwaMasyarakatDepKes. Rs. TidakdipublikasikanProf. Dr. Sutardjo A. Wiramihardja. 2005. *Pengantar Psikologi*
- Post. 1978. *Teori Kepribadian*. Dunia Ilmu
- Ravianto. 2001. *Analisis Kinerja*. Yogyakarta.Kanisius
- Sinungan. 2003. *Produktifitas Kerja Dan Analisis Kerja* .Dunia Ilmu
- Sukarna, A. 1993. *Mengenal Perilaku Abnormal*.Yogyakarta.Kanisius.
- Sobu. 2003. *Psikologi Umum*. Bandung. Pustaka Setia
- Siagian, S. 2002. *SDM (Sumber Daya Manusi.a)*Jakarta : CV. Rajawali
- Sugiono.2008. *Sampling*.Jakarta :Cv .Rajawali
- Simamora. 2001. *Karir Dan Pengembangan Karir*. Pustaka Setia
- Supratinya,A. 1995. *Mengenal Perilaku Abnormal*. Yogyakarta: Kanisius.
LAB/UPF Ilmu Kedokteran Jiwa.1994. *Pedoman Diagnosis Dan Terapi*. Surabaya: Fakultas kedokteran Universitas Airlangadan RSUD Dr. Soetomo.
- Suharnan. 2005.*Psikologi kognitif*. Surabaya. Srikandi
- Suryabrata. 1990. *Analisis Data*.Yogyakarta. Kanisius
- Tjakrawerdya, D. 1987. *Rasa Bersalah Sebagai Motif Mekanisme Difensi Pada Gangguan Cemas Secara Menyeluruh*. Majalah Psikiatri Jiwa.Jakarta : Yayasan Kesehatan Jiwa Dharmawangsa.

Taliziduhu.1999. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Rineka Cipta.

Walgito.2007. *Psikologi kelompok dan Organisasi*. Yogyakarta. Erlangga

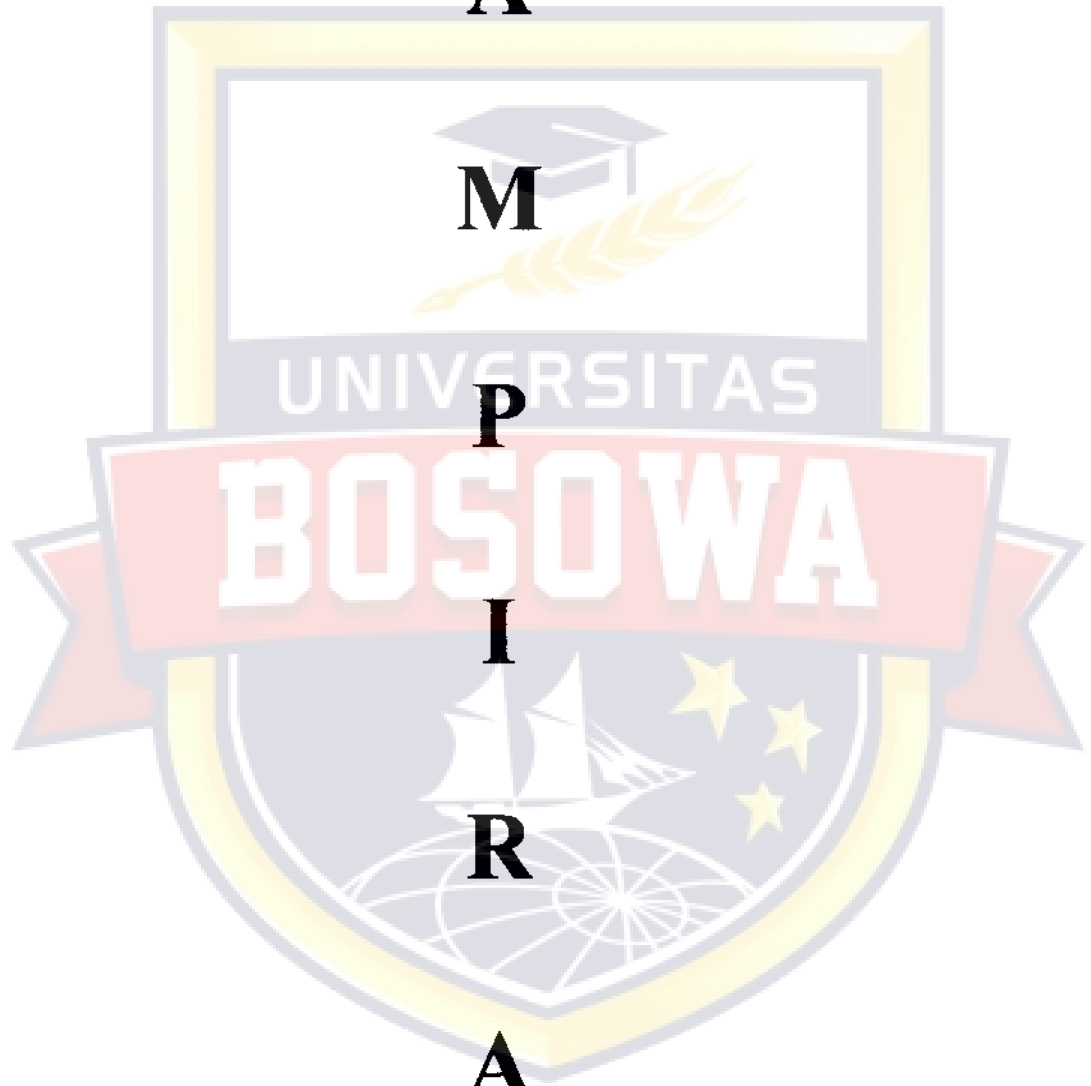
Wignyosoebroto. 1981. *Prilaku Abnormal*. Cv. Rajawali. Jakarta

Zuriah. 2007. *Metode penelitian*. Graham ilmu.Yogyakarta.



L

A



A

N

lampiran 1

Skala Kecemasan Kerja Sebelum Uji Coba

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya khawatir ketika atasan mengetahui hubungan kerja sama saya dengan rekan kerja kurang harmonis				
2	Jantung saya selalu berdebar debar				
3	Saya merasa cemas ketika atasan berada didekat saya pada saat bekerja				
4	Saya gugup ketika atasan mendapati saya makan saat bekerja				
5	Saya khawatir ketika pelanggan mengadu keatasan tentang kesalahan saya				
6	Saya tidak khawatir ketika atasan menilai pekerjaan saya				
7	Saya merassa pekerjaan yang diberikan merupakan tanggung jawab yang harus saya selesaikan.				
8	Peralatan kerja saya sering rusak ketika saya gunakan.				
9	Saya jenuh pada saat saya melaksanakan tugas.				
10	Saya tidak tegang meskipun atasan memarahi saya				
11	Saya patuh terhadap perintah atasan.				
12	Saya tidak mematuhi peraturan yang berlaku dikantor.				
13	saya sering mendapatkan sanksi.				
14	Saya punya inisiatif dalam melaksanakan tugas.				
15	Saya selalu memeriksa kembali pekerjaan saya sebelum dicek oleh atasan.				
16	Saya sering istirahat sebelum waktunya.				
17	Pekerjaan yang saya kerjakan tidak mencapai target.				
18	Saya melakukan pelanggaran disaat saya bekerja.				
19	saya ditegur atasan karena sering telat kekantor.				
20	Saya khawatir ketika atasan mendapati saya menonton saat bekerja				
21	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggungjawab saya.				
22	Saya tetap santai meskipun kerjaan saya tidak tuntas				
23	Saya menghemat kertas disaat saya membuat laporan.				
24	Saya sering menonton disaat saya bekerja.				
25	saya menggunakan fasilitas kantor untuk bersantai santai.				

26	saya memaksimalkan pekerjaan saya dalam waktu yang terbatas.				
27	Saya nyaman disaat saya bekerja.				
28	Saya jadi pucat ketika atasan menukan saya bermain HP saat bekerja				
29	Saya tetap santai meskipun atasan menegur saya				
30	Saya sering pulang kantor lebih awal tanpa alasan yang jelas.				
31	Saya lebih mendahulukan pekerjaan yang penting.				
32	Saya mematikan alat listrik jika tidak saya gunakan.				
33	Saya menyelesaikan pekerjaan saya semaksimal mungkin.				
34	saya tidak pernah ditegur masalah kehadiran.				
35	Saya selalu ceroboh dalam bekerja.				
36	saya serius dalam bekerja.				
37	Fasilitas kantor tidak membuat saya bisa menyelesaikan tugas tepat waktu.				
38	saya sering membantah jika disuruh lembur oleh atasan.				
39	Saya berpedoman pada aturan ketika saya menyelesaikan pekerjaan.				
40	Gairah saya menurun pada saat saya bekerja/				
41	Hasil kerja saya sering dikoreksi oleh atasan.				
42	Saya gembira mengerjakan pekerjaan saya.				
43	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu.				
44	Saya selalu main main disaat bekerja.				
45	Saya tidak bergairah ketika diberikan tugas lembur oleh atasan.				
46	saya mengerjakan pekerjaan meskipun tidak diperintahkan.				
47	Saya ditegur karena pakaian saya tidak rapi.				
48	saya selalu tepat waktu ke kantor				
49	saya sering telat ke kantor.				
50	Saya lebih sering bercanda disaat saya bekerja.				

Skala Produktifitas Kerja Sebelum Uji Coba

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya takut ketika atasan mendapati saya merokok saat bekerja.				
2	Saya khawatir ketika atasan mengetahui hubungan kerja sama saya dengan rekan kerja kurang harmonis.				
3	Saya takut ketika atasan				
4	Saya cemas ketika menghadapi pelanggan yang kasar.				
5	Saya gugup ketika atasan mendapati saya makan saat saya sedang bekerja.				
6	Ketika atasan menegur, saya tetap santai.				
7	Saya khawatir ketika pelanggan akan mengadu keatasan tentang kesalahan saya				
8	Jantung saya berdebar ketika saya melakukan kesalahan fatal.				
9	Saya cemas ketika menghadapi pelanggan kasar.				
10	Saya tidak tegang meskipun atasan mengetahui kesalahn fatal saya.				
11	Wajah saya tetap santai meskipun atasan memarahi saya.				
12	Meskipun pekerjaan saya tidak tuntas, saya tetap santai.				
13	Saya tegang ketika atasan mendapati pekerjaan saya tidak beres.				
14	Saya khawatir ketika atasan mendapati saya menonton saat bekerja				
15	Saya bingung ketika terlalu banyak masukan yang diberikan oleh atasan				
16	Saya was was ketika atasan menyuruh saya masuk keruangannya.				
17	Meskipun atasan memarahi saya, saya tetap santai.				
18	Ruang kerja yang panas membuat saya kurang nyaman bekerja.				
19	Saya takut ketika saya ketahuan bermain HP saat bekerja oleh atasan.				
20	Saya tidak bingung meskipun banyak masukan yang diberikan oleh staff				
21	Saya tidak khawatir meskipun atasan mendapati saya bermain HP.				
22	Saya tidak khawatir meskipun atasan mendapati saya tidur saat bekerja.				
23	Saya terganggu dengan pekerjaan yang menumpuk.				
24	Saya takut ketika atasan memarahi saya saat				

	saya bekerja.				
25	Saya tidak khawatir meskipun saya kedatangan menonton saat bekerja				
26	Saya khawatir ketika atasan menilai pekerjaan saya.				
27	Saya tidak takut meskipun atasan mengetahui kesalahan saya.				
28	Saya selalu rileks meskipun ada permasalahan yang tidak dapat saya selesaikan.				
29	Saya tidak tegang meskipun atasan mengetahui kesalahan saya.				
30	Saya tetap fokus meskipun atasan memberikan intervensi dalam pekerjaan saya.				
31	Meskipun saya cemas, namun saya tetap konsentrasi bekerja.				
32	Stamina menurun pekerjaan juga ikut terganggu.				
33	Ketika saya panic berlebihan maka konsentrasi saya terganggu.				
34	Saya khawatir ketika menghadapi pelanggan yang komplek.				
35	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas, meskipun ruang kerja kurang nyaman.				
36	Saya khawatir ketika atasan menilai pekerjaan saya.				
37	Wajah saya pucat ketika atasan mengetahui kesalahan saya.				
38	Saya tidak khawatir meskipun saya kedatangan menonton dikamar.				
39	Saya tidak was was meskipun menghadapi tamu yang bertindak kasar.				
40	Saya tidak khawatir jika atasan mengintervensi pekerjaan saya.				
41	Stamina saya tetap bagus meskipun banyak kerjaan yang saya selesaikan.				
42	Pekerjaan tetap tuntas meskipun ruang kerja panas.				
43	Saya tidak peduli meskipun banyak kerjaan yang saya sisakan buat rekan kerja berikutnya.				
44	Saya tidak was was meskipun pelanggan mengadu keatasan tentang kesalahan saya.				
45	Saya tetap santai meskipun atasan mengetahui saya membolos kerja				
46	Saya tetap cuek meskipun atasan mengetahui kerjasama saya dengan rekan kerja kurang harmonis.				
47	Saya santai meskipun pekerjaan saya selalu dinilai jelek oleh atasan.				
48	Saya cemas ketika atasan mengawasi saya				

	bekerja				
49	Saya takut ketika atasan mengetahui kesalahan saya.				
50	Pekerjaan saya terganggu ketika atasan menyuruh saya menyelesaikan pekerjaan yang lain.				



PIRAN 2

KLASIFIKASI DATA KECEMASAN KERJA SEBELUM UJI COBA

BEK/ITEM	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	4	3	4	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	4	2
2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3
3	4	3	1	1	4	1	3	1	1	1	3	3	2	4	1	4
4	4	4	4	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	4
5	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3
6	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	1	2	2
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	4	4	1	1	1	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
9	3	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3
10	3	2	2	2	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	3	4
11	4	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3
12	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2
13	3	2	3	2	3	2	4	2	1	2	3	3	3	2	3	3
14	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2
15	3	2	4	2	3	3	4	2	2	2	3	3	3	2	3	3
16	4	3	4	3	1	2	4	1	1	2	3	1	3	1	2	4
17	2	3	2	2	1	2	3	2	3	2	3	2	2	1	2	4
18	2	1	2	2	2	2	3	1	1	2	2	3	2	2	3	2
19	4	2	3	4	2	2	3	3	2	2	2	4	3	2	2	3
20	3	2	2	3	2	3	3	1	2	2	2	3	2	2	2	3
21	3	3	3	2	2	2	3	1	2	2	2	3	2	1	2	2
22	3	3	2	2	1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3
23	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3
24	1	1	2	2	2	3	3	1	1	1	2	2	3	1	1	2
25	4	3	3	4	2	3	3	2	2	2	3	2	2	4	4	3
26	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2
27	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3
28	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
29	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3
30	1	1	3	2	1	1	2	3	1	1	3	3	2	1	2	2
31	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2
32	1	3	3	4	2	1	1	3	3	3	4	4	4	4	4	1
33	3	2	3	2	2	2	4	2	2	2	4	2	4	1	2	3
34	1	2	2	2	1	2	3	2	2	1	3	3	3	3	2	2
35	3	2	1	2	2	2	2	1	3	3	2	2	3	2	4	3
36	1	2	1	2	1	2	1	2	2	3	3	2	3	2	1	3
37	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4
38	4	4	3	4	3	3	4	2	2	3	4	3	3	3	3	4
39	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	2	3	2
40	3	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2

18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34
3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2
2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3
2	4	3	1	3	1	1	3	1	3	1	4	1	4	3	1	1
3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4
3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	4	4	1	1
2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2
3	4	4	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2
3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	4	3	2	2
2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2
4	3	2	2	3	2	4	3	3	4	3	3	1	3	2	3	2
3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	4	2
1	4	2	2	1	2	3	1	2	4	2	1	1	4	3	4	3
3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	3	2	2	3	2	2
2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2
2	2	4	4	2	1	3	4	2	3	3	2	3	4	2	3	4
2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3
3	2	3	2	3	1	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2
3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	2
3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2
2	3	3	2	3	1	1	3	3	3	3	3	1	1	1	2	2
2	4	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	4
3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3
2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2	1	2	2
3	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	1	1	3	3	2	3
3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	4	1	1	3	2
2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
1	4	3	4	4	4	2	3	2	2	4	1	4	1	3	3	4
2	4	2	2	4	1	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2
1	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	1	2	1	2	2	2
2	2	2	2	1	1	3	4	2	3	1	2	1	3	2	1	2
2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	1	1	1	2	1	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4
3	3	4	4	3	2	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4
2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2
2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3

35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	TOTQL
3	2	2	3	2	4	4	3	4	4	3	2	4	3	4	3	148
3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	2	2	2	4	4	2	132
4	1	3	1	1	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	3	120
3	2	3	2	2	3	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	158
3	3	3	2	2	3	4	3	4	4	2	2	2	3	4	2	133
3	2	3	2	2	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	2	132
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	157
1	3	2	2	2	4	3	4	3	3	2	2	1	4	3	4	110
2	1	3	2	2	3	4	4	4	3	2	2	2	4	4	3	124
3	3	4	2	2	4	3	3	4	4	2	2	2	3	4	2	144
2	3	3	2	2	4	3	4	4	3	2	2	2	4	4	3	137
2	3	3	2	2	4	4	3	4	3	2	2	3	3	4	2	124
3	2	4	2	1	4	4	3	3	4	2	1	3	3	3	2	133
1	1	3	2	2	4	4	4	3	4	2	2	2	4	3	2	118
3	3	4	2	2	3	4	4	4	3	2	2	4	4	4	2	139
1	2	4	1	1	4	4	4	3	3	1	1	4	4	3	3	125
1	2	3	2	3	4	3	4	4	4	2	3	2	4	4	3	130
2	2	3	1	1	3	3	3	4	4	1	1	2	3	4	1	111
2	2	3	3	2	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	2	141
2	3	3	1	2	4	3	3	4	3	1	2	2	3	4	2	123
2	2	3	1	2	4	4	4	4	3	1	2	3	4	4	3	124
1	3	3	2	2	3	4	4	3	4	2	2	2	4	3	3	141
2	3	2	2	2	4	3	4	4	4	2	2	2	4	4	3	134
2	3	3	1	1	3	4	3	3	3	1	1	2	3	3	1	103
2	3	3	2	2	3	4	4	4	4	2	2	3	4	4	3	151
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	3	145
3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	4	4	3	149
1	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	1	111
3	3	3	3	2	4	4	3	3	4	3	2	2	3	3	3	135
1	1	2	3	1	4	4	3	3	3	3	1	3	3	3	1	115
2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	2	118
2	1	1	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	143
2	2	4	2	2	4	3	3	4	3	2	2	3	3	4	2	128
1	2	3	2	2	4	4	4	4	3	2	2	2	4	4	2	113
2	2	2	1	3	3	4	4	3	4	1	3	1	4	3	2	114
1	2	1	2	2	4	3	3	4	4	2	2	1	3	4	2	106
3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	157
3	3	4	2	2	3	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	161
2	2	1	2	2	4	4	4	3	4	2	2	3	4	3	2	129
3	2	1	2	2	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	2	129
																5245

KTIFITAS KERJA SEBELUM TO

JEK/ITEM	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4
2	1	3	2	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3
3	2	4	3	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3
5	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3
6	1	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3
7	1	3	2	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3
8	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
9	1	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3
10	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3
11	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	2	3	4	4
12	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
13	1	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4
14	2	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3
15	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3
16	2	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4
17	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3
18	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3
19	2	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4
22	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
24	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3
25	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
26	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3
28	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3
30	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3
31	2	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4
32	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4
33	3	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4
34	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3
35	3	3	3	4	3	3	4	3	1	4	4	2	3	3	3	3
36	2	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3
37	2	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4
38	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3
39	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2
40	2	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4

7	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34
4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4
4	3	3	2	4	4	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4
4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3
3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4
3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4
3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3
4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4
3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4
4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3
4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3
4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2
3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3
3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4
3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3
3	2	3	4	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2
3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2
3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3
3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	2

35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4
3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	2
3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
4	3	2	2	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3
4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4
3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
3	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3
3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	1	3	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3
3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3
3	3	3	2	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3
3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	2	3	4	3	4	3
3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4
4	3	4	4	3	4	3	3	4	2	4	3	4	3	4	2
4	4	2	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	1
4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3
3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4
4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
3	3	3	2	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4
4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4
4	4	2	2	4	3	3	4	4	2	4	3	3	3	3	3
4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3
3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	2	4	3
3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3
4	4	4	3	3	4	2	3	3	4	4	3	4	4	3	4
4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4
3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	2	3	3	3
3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	4	4	3

LAMPIRAN 3

SKALA KECEMASAN KERJA SETELAH UJI COBA

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya khawatir ketika atasan mengetahui hubungan kerja saya dengan rekan kerja kurang harmonis.				
2	Saya takut ketika atasan mendapati saya merokok ketika sedang bekerja.				
3	Saya cemas menghadapi pelanggan yang kasar				
4	Saya gugup ketika atasan mendapati saya makan saat bekerja.				
5	Saya khawatir ketika pelanggan akan mengadu ke atasan tentang kesalahan saya.				
6	Jantung saya berdebar debar ketika saya melakukan kesalahan fatal.				
7	Saya khawatir ketika atasan mendapati pekerjaan saya tidak tuntas.				
8	Saya khawatir ketika atasan mendapati saya menonton saat bekerja.				
9	Saya takut ketika atasan mendapati saya menonton saat bekerja				
10	Saya khawatir ketika atasan mendapati saya tidur ketika sedang bekerja				
11	Saya tidak tegang meskipun atasan mengetahui kesalahan fatal saya				
12	Saya tetap santai meskipun atasan memarahi saya				
13	Wajah saya tetap santai meskipun atasan menegur saya				
14	Saya tidak bingung meskipun banyak masukan berbeda yang saya terima dari staf				
15	Saya tetap fokus meskipun atasan memberikan intervensi langsung pada pekerjaan saya.				
16	Meskipun pekerjaan saya tidak tuntas, saya tetap santai				
17	Saya tidak bingung meskipun banyak masukan yang saya terima dari atasan				
18	Saya was was ketika atasan menyuruh saya menghadap keruagannya.				
19	Ruang kerja yang panas membuat saya kurang nyaman bekerja				
20	Saya tidak khawatir meskipun atasan mendapati saya tidur saat bekerja				
21	Saya takut ketika atasan memarahi saya saat bekerja				

22	Saya khawatir ketika atasan mendapati saya menonton dikamar saat bekerja				
23	Jantung saya berdebar debar setiap kali saya melakukan kesalahan				
24	Konsentrasi saya menurun ketika atasan memberikan tekanan untuk mengerjakan sesuatu sesuai keinginannya				
25	Tugas yang berat dan pekerjaan yang menumpuk membuat saya kurang fokus dalam bekerja				
26	Saya tidak tegang meskipun atasan mengetahui kesalahan saya				
27	Stamina menurun pekerjaan saya ikut menurun				
28	Saya khawatir ketika saya ketahuan membolos kerja				
29	Saya terganggu dengan pekerjaan yang menumpuk				
30	Ketika saya panic berlebihan konsentrasi saya ikut terganggu				
31	Saya selalu keringat dingin ketika ada permasalahan yang tidak dapat saya selesaikan				
32	Konsentrasi saya tetap fokus meskipun atasan memberikan intervensi langsung pada pekerjaan saya				
33	Saya tidak khawatir meskipun atasan mendapati saya bermain HP saat sedang bekerja				
34	Saya bingung ketika menerima banyak masukan berbeda dari staff				
35	Saya berdebar debar ketika atasan mengambil alih pekerjaan saya				
36	Wajah saya tidak pucat meskipun atasan mengetahui kesalahan saya				
37	Saya selalu was was ketika atasan mengoreksi pekerjaan saya				
38	Meskipun saya cemas namun saya tetap konsentrasi bekerja				
39	Saya tidak khawatir meskipun atasan mendapati saya bermain HP saat sedang bekerja				
40	Saya selalu riwes meskipun ada permasalahan yang tidak dapat saya selesaikan				

Skala Produktifitas Kerja Setelah Uji Coba

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Atasan selalu puas dengan pekerjaan yang saya kerjakan				
2	Saya lebih banyak bersantai saat bekerja				
3	Peralatan kerja sering rusak saat saya menggunakannya				
4	Saya jenuh saat bekerja				
5	Saya melakukan kerja sama yang baik dengan rekan kerja				
6	Saya patuh terhaap perintah atasan				
7	Saya sering mendapat sanksi				
8	Saya punya inisiatif dalam bekerja				
9	Saya memeriksa kembali pekerjaan saya sebelum di cek oleh atasan				
10	Saya tidak mematuhi peraturan dikantor				
11	Saya sering istirahat sebelum waktunya				
12	Pekerjaan yang saya kerjakan tidak mencapai target				
13	Saya melakukan pelanggaran saat bekerja				
14	Saya diberi nasehat karena sering telat kekantor				
15	Saya sangat puas ketika atasan menilai baik pekerjaan saya				
16	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan pembagian tugas				
17	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai target				
18	Saya menghemat kertas saat membuat laporan				
19	Saya sering melamun saat bekerja				
20	Saya sering menggunakan fasilitas kantor untuk bersantai santai				
21	Saya selalu memaksimalkan pekerjaan saya dengan waktu yang terbatas				
22	Saya merasa nyaman disaat bekerja				
23	Saya sering pulang kantor lebih awal tanpa alasan				
24	Saya lebih mengutamakan pekerjaan yang penting				
25	Saya mematikan alat listrik jika tidak saya gunakan				
26	Saya menyelesaikan tugas semaksimal mungkin				
27	Saya tidak pernah ditegur masalah kehadiran				
28	Saya ceroboh dalam bekerja				
29	Saya selalu serius dalam bekerja				
30	Saya sering membantah jika disuruh lembur oleh atasan				
31	Gairah saya menurun saat bekerja				
32	Hasil pekerjaan saya sering dikoreksi atasan				

33	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu				
34	Tubuh saya lemas ketika diberikan tugas tambahan oleh atasan				
35	Saya ditegur karena pakaian saya tidak rapi				
36	Saya selalu tepat waktu datang ke kantor				
37	Saya sering telat ke kantor				
38	Saya sering menunda nunda pekerjaan				



LAMPIRAN 3

SKALA KECEMASAN KERJA SETELAH UJI COBA

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya khawatir ketika atasan mengetahui hubungan kerja saya dengan rekan kerja kurang harmonis.				
2	Saya takut ketika atasan mendapati saya merokok ketika sedang bekerja.				
3	Saya cemas menghadapi pelanggan yang kasar				
4	Saya gugup ketika atasan mendapati saya makan saat bekerja.				
5	Saya khawatir ketika pelanggan akan mengadu ke atasan tentang kesalahan saya.				
6	Jantung saya berdebar debar ketika saya melakukan kesalahan fatal.				
7	Saya khawatir ketika atasan mendapati pekerjaan saya tidak tuntas.				
8	Saya khawatir ketika atasan mendapati saya menonton saat bekerja.				
9	Saya takut ketika atasan mendapati saya menonton saat bekerja				
10	Saya khawatir ketika atasan mendapati saya tidur ketika sedang bekerja				
11	Saya tidak tegang meskipun atasan mengetahui kesalahan fatal saya				
12	Saya tetap santai meskipun atasan memarahi saya				
13	Wajah saya tetap santai meskipun atasan menegur saya				
14	Saya tidak bingung meskipun banyak masukan berbeda yang saya terima dari staf				
15	Saya tetap fokus meskipun atasan memberikan intervensi langsung pada pekerjaan saya.				
16	Meskipun pekerjaan saya tidak tuntas, saya tetap santai				
17	Saya tidak bingung meskipun banyak masukan yang saya terima dari atasan				
18	Saya was was ketika atasan menyuruh saya menghadap keruangnya.				
19	Ruang kerja yang panas membuat saya kurang nyaman bekerja				
20	Saya tidak khawatir meskipun atasan mendapati saya tidur saat bekerja				
21	Saya takut ketika atasan memarahi saya saat bekerja				

22	Saya khawatir ketika atasan mendapati saya menonton dikamar saat bekerja				
23	Jantung saya berdebar debar setiap kali saya melakukan kesalahan				
24	Konsentrasi saya menurun ketika atasan memberikan tekanan untuk mengerjakan sesuatu sesuai keinginannya				
25	Tugas yang berat dan pekerjaan yang menumpuk membuat saya kurang fokus dalam bekerja				
26	Saya tidak tegang meskipun atasan mengetahui kesalahan saya				
27	Stamina menurun pekerjaan saya ikut menurun				
28	Saya khawatir ketika saya ketahuan membolos kerja				
29	Saya terganggu dengan pekerjaan yang menumpuk				
30	Ketika saya panic berlebihan konsentrasi saya ikut terganggu				
31	Saya selalu keringat dingin ketika ada permasalahan yang tidak dapat saya selesaikan				
32	Konsentrasi saya tetap fokus meskipun atasan memberikan intervensi langsung pada pekerjaan saya				
33	Saya tidak khawatir meskipun atasan mendapati saya bermain HP saat sedang bekerja				
34	Saya bingung ketika menerima banyak masukan berbeda dari staff				
35	Saya berdebar debar ketika atasan mengambil alih pekerjaan saya				
36	Wajah saya tidak pucat meskipun atasan mengetahui kesalahan saya				
37	Saya selalu was was ketika atasan mengoreksi pekerjaan saya				
38	Meskipun saya cemas namun saya tetap konsentrasi bekerja				
39	Saya tidak khawatir meskipun atasan mendapati saya bermain HP saat sedang bekerja				
40	Saya selalu riwes meskipun ada permasalahan yang tidak dapat saya selesaikan				

Skala Produktifitas Kerja Setelah Uji Coba

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Atasan selalu puas dengan pekerjaan yang saya kerjakan				
2	Saya lebih banyak bersantai saat bekerja				
3	Peralatan kerja sering rusak saat saya menggunakannya				
4	Saya jenuh saat bekerja				
5	Saya melakukan kerja sama yang baik dengan rekan kerja				
6	Saya patuh terhadap perintah atasan				
7	Saya sering mendapat sanksi				
8	Saya punya inisiatif dalam bekerja				
9	Saya memeriksa kembali pekerjaan saya sebelum di cek oleh atasan				
10	Saya tidak mematuhi peraturan dikantor				
11	Saya sering istirahat sebelum waktunya				
12	Pekerjaan yang saya kerjakan tidak mencapai target				
13	Saya melakukan pelanggaran saat bekerja				
14	Saya diberi nasehat karena sering telat kekantor				
15	Saya sangat puas ketika atasan menilai baik pekerjaan saya				
16	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan pembagian tugas				
17	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai target				
18	Saya menghemat kertas saat membuat laporan				
19	Saya sering melamun saat bekerja				
20	Saya sering menggunakan fasilitas kantor untuk bersantai santai				
21	Saya selalu memaksimalkan pekerjaan saya dengan waktu yang terbatas				
22	Saya merasa nyaman disaat bekerja				
23	Saya sering pulang kantor lebih awal tanpa alasan				
24	Saya lebih mengutamakan pekerjaan yang penting				
25	Saya mematikan alat listrik jika tidak saya gunakan				
26	Saya menyelesaikan tugas semaksimal mungkin				
27	Saya tidak pernah ditegur masalah kehadiran				
28	Saya ceroboh dalam bekerja				
29	Saya selalu serius dalam bekerja				
30	Saya sering membantah jika disuruh lembur oleh atasan				
31	Gairah saya menurun saat bekerja				
32	Hasil pekerjaan saya sering dikoreksi atasan				

33	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu				
34	Tubuh saya lemas ketika diberikan tugas tambahan oleh atasan				
35	Saya ditegur karena pakaian saya tidak rapi				
36	Saya selalu tepat waktu datang kekantor				
37	Saya sering telat kekantor				
38	Saya sering menunda nunda pekerjaan				



LAMPIRAN 4

TABULASI DATA SKALA KECEMASAN KERJA SETELAH UJI COBA

SUBJEK/ITEM	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4
2	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3
5	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4
6	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
7	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4
8	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
9	4	3	3	3	4	4	2	3	4	4	3	3	3
10	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3
11	3	3	4	4	3	3	4	2	3	4	4	3	3
12	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3
14	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3
15	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
16	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4
17	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
19	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	3
22	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4
23	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
24	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
25	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
28	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3
29	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3
30	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4
31	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
32	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	4	4
33	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4
34	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3
35	4	3	3	1	4	4	2	3	3	3	3	3	3
36	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3
37	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	2	3
38	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
39	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3
40	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3

14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
4	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3
3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4
3	3	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3
3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4
3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4
4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3
3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3
3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3
4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3
3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4
3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3
3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4
4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	2	3
3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3
3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3
2	3	4	3	2	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	4
3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	2	3

30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	TOTAL
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	129
3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	147
4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	3	143
4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	135
4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	127
3	2	4	3	3	3	2	3	4	4	3	126
3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	148
4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	143
3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	138
2	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	138
3	4	4	3	3	3	1	3	4	3	3	121
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	157
3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	126
4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	127
3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	3	127
3	4	3	3	4	2	4	3	4	4	4	140
4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	124
3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	122
3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	145
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	157
3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	144
3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	137
3	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	122
3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	125
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	157
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	119
3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	117
4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	124
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	121
4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	136
4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	146
4	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	147
3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	136
4	4	3	3	4	3	2	4	4	3	3	131
3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	125
4	3	4	2	3	4	4	4	3	4	4	131
3	3	4	3	4	3	2	4	4	4	4	133
4	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	119
2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	108
3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	133
											5331

TABULASI DATA SKALA PRODUKTIFITAS KERJA SETELAH UJI COBA

SUBJEK/ITEM	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4
2	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3
5	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4
6	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
7	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4
8	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
9	4	3	3	3	4	4	2	3	4	4	3	3	3
10	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3
11	3	3	4	4	3	3	4	2	3	4	4	3	3
12	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3
14	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3
15	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
16	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4
17	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
19	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4
23	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
24	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4
25	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
28	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3
29	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3
30	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4
31	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
32	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	4	4
33	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4
34	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3
35	4	3	3	1	4	4	2	3	3	3	3	3	3
36	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3
37	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	2	3
38	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
39	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3
40	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3

14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
4	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3
3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4
3	3	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4
3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4
4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3
3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4
3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3
3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4
3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4
3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3
3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2
4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3
3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4
3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3
2	3	4	3	2	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3
3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2
2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	2

29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	TOTAL
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	123
4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	139
3	4	3	4	4	4	4	2	4	4	137
3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	129
4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	127
4	3	2	4	3	3	3	2	3	4	119
4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	140
3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	137
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	131
3	2	4	4	3	3	3	3	3	4	130
3	3	4	4	3	3	3	1	3	4	121
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	149
3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	126
3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	121
3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	121
3	3	4	3	3	4	2	4	3	4	132
3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	124
3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	116
4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	138
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	149
4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	136
3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	131
4	3	1	3	3	3	3	4	3	3	116
3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	119
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	149
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	113
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	117
3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	116
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	115
3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	130
4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	138
4	4	2	3	3	4	4	3	3	3	139
4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	128
3	4	4	3	3	4	3	2	4	4	126
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	120
4	4	3	4	2	3	4	4	4	3	124
4	3	3	4	3	4	3	2	4	4	125
3	4	3	3	2	3	4	2	3	3	113
3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	103
3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	125
										5092

LAMPIRAN 5

ANALISIS DATA VALIDITAS SKALA KECEMASAN 1

Case Processing Summary

	N	%
Valid	40	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.912	.908	50

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	2.620	2.000	3.725	1.725	1.863	.258	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	128.2250	219.410	.481		.910
VAR00002	128.5750	219.943	.565		.909
VAR00003	128.6000	222.759	.422		.911
VAR00004	128.6000	218.195	.617		.908
VAR00005	128.8250	220.251	.522		.909
VAR00006	128.7000	226.369	.326		.912
VAR00007	128.2250	225.204	.302		.912
VAR00008	128.9750	223.410	.516		.910
VAR00009	129.0250	226.640	.402		.911
VAR00010	128.8250	222.558	.592		.909
VAR00011	128.3000	224.215	.472		.910
VAR00012	128.3000	225.805	.387		.911
VAR00013	128.3000	226.010	.405		.911
VAR00014	128.8750	225.599	.308		.912
VAR00015	128.5000	223.795	.395		.911
VAR00016	128.2750	224.358	.374		.911
VAR00017	128.9500	224.767	.431		.911
VAR00018	128.6000	225.118	.399		.911
VAR00019	128.0000	227.128	.329		.911
VAR00020	128.2750	225.128	.430		.911
VAR00021	128.5750	222.302	.540		.909
VAR00022	128.2500	226.397	.289		.912
VAR00023	128.9750	223.461	.430		.911
VAR00024	128.6250	225.369	.366		.911
VAR00025	128.2500	226.141	.357		.911
VAR00026	128.2000	227.292	.291		.912
VAR00027	128.3750	227.574	.304		.912
VAR00028	128.3750	222.804	.496		.910
VAR00029	128.6500	224.182	.383		.911
VAR00030	128.7000	220.010	.488		.910
VAR00031	128.2250	219.410	.481		.910
VAR00032	128.5750	219.943	.565		.909
VAR00033	128.6000	222.759	.422		.911
VAR00034	128.6000	218.195	.617		.908

VAR00035	128.8250	220.251	.522	.909
VAR00036	128.7000	226.369	.326	.912
VAR00037	128.2250	225.204	.302	.912
VAR00038	128.9750	223.410	.516	.910
VAR00039	129.0250	226.640	.402	.911
VAR00040	127.3000	235.190	-.125	.914
VAR00041	127.3250	233.866	-.029	.914
VAR00042	127.3500	230.951	.173	.913
VAR00043	127.3250	231.148	.163	.913
VAR00044	127.4000	230.297	.210	.912
VAR00045	128.9750	223.410	.516	.910
VAR00046	129.0250	226.640	.402	.911
VAR00047	128.6000	222.759	.422	.911
VAR00048	127.3500	230.951	.173	.913
VAR00049	127.3250	231.148	.163	.913
VAR00050	128.5750	219.943	.565	.909

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
131.0250	233.666	15.28614	50

ANALISIS DATA VALIDITAS SKALA KECEMASAN KERJA 2

Case Processing Summary

	N	%
Valid	40	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.917	.918	41

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	2.430	2.000	3.025	1.025	1.513	.078	41

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	96.8250	195.430	.487		.914
VAR00002	97.1750	195.892	.575		.913
VAR00003	97.2000	198.728	.424		.915
VAR00004	97.2000	194.113	.633		.912
VAR00005	97.4250	196.661	.510		.914
VAR00006	97.3000	202.164	.328		.916
VAR00007	96.8250	201.020	.304		.916
VAR00008	97.5750	199.379	.517		.914

VAR00009	97.6250	202.497	.400	.915
VAR00010	97.4250	198.353	.607	.913
VAR00011	96.9000	199.426	.513	.914
VAR00012	96.9000	201.579	.392	.915
VAR00013	96.9000	201.118	.450	.915
VAR00014	97.4750	201.846	.291	.916
VAR00015	97.1000	199.579	.403	.915
VAR00016	96.8750	200.010	.387	.915
VAR00017	97.5500	200.972	.415	.915
VAR00018	97.2000	201.549	.371	.915
VAR00019	96.6000	202.964	.326	.916
VAR00020	96.8750	201.035	.430	.915
VAR00021	97.1750	197.943	.562	.913
VAR00022	97.5750	199.840	.411	.915
VAR00023	97.2250	201.358	.360	.916
VAR00024	96.8500	202.285	.341	.916
VAR00025	96.9750	202.897	.329	.916
VAR00026	96.9750	198.948	.490	.914
VAR00027	97.2500	200.962	.344	.916
VAR00028	97.3000	196.574	.472	.914
VAR00029	96.8250	195.430	.487	.914
VAR00030	97.1750	195.892	.575	.913
VAR00031	97.2000	198.728	.424	.915
VAR00032	97.2000	194.113	.633	.912
VAR00033	97.4250	196.661	.510	.914
VAR00034	97.3000	202.164	.328	.916
VAR00035	96.8250	201.020	.304	.916
VAR00036	97.5750	199.379	.517	.914
VAR00037	97.6250	202.497	.400	.915
VAR00038	97.5750	199.379	.517	.914
VAR00039	97.6250	202.497	.400	.915
VAR00040	97.2000	198.728	.424	.915
VAR00041	97.1750	195.892	.575	.913

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
99.6250	209.112	14.46071	41

ANALISIS DATA VALIDITAS SKALA KECEMASAN KERJA 3

Case Processing Summary

	N	%
Valid	40	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.916	.918	40

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	2.437	2.000	3.025	1.025	1.513	.078	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	94.6750	188.379	.488		.914
VAR00002	95.0250	188.999	.568		.913
VAR00003	95.0500	191.228	.443		.915
VAR00004	95.0500	187.228	.627		.912
VAR00005	95.2750	189.692	.506		.914
VAR00006	95.1500	194.951	.331		.916
VAR00007	94.6750	193.610	.316		.916
VAR00008	95.4250	192.353	.513		.914
VAR00009	95.4750	195.435	.393		.915
VAR00010	95.2750	191.333	.603		.913
VAR00011	94.7500	192.500	.503		.914
VAR00012	94.7500	194.705	.377		.915
VAR00013	94.7500	193.936	.453		.915
VAR00014	94.9500	192.664	.394		.915
VAR00015	94.7250	192.769	.393		.915
VAR00016	95.4000	194.144	.398		.915
VAR00017	95.0500	194.100	.388		.915
VAR00018	94.4500	195.946	.318		.916
VAR00019	94.7250	193.897	.430		.915
VAR00020	95.0250	190.897	.560		.913
VAR00021	95.4250	193.020	.397		.915
VAR00022	95.0750	193.969	.373		.915
VAR00023	94.7000	195.190	.337		.916
VAR00024	94.8250	195.635	.335		.916
VAR00025	94.8250	191.687	.499		.914
VAR00026	95.1000	193.785	.346		.916
VAR00027	95.1500	189.669	.465		.914
VAR00028	94.6750	188.379	.488		.914
VAR00029	95.0250	188.999	.568		.913
VAR00030	95.0500	191.228	.443		.915
VAR00031	95.0500	187.228	.627		.912
VAR00032	95.2750	189.692	.506		.914
VAR00033	95.1500	194.951	.331		.916

VAR00034	94.6750	193.610	.316	.916
VAR00035	95.4250	192.353	.513	.914
VAR00036	95.4750	195.435	.393	.915
VAR00037	95.4250	192.353	.513	.914
VAR00038	95.4750	195.435	.393	.915
VAR00039	95.0500	191.228	.443	.915
VAR00040	95.0250	188.999	.568	.913

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
97.4750	201.846	14.20723	40

BOSOWA

LAMPIRAN 6

ANALISIS DATA VALIDITAS SKALA PRODUKTIFITAS KERJA 1

Case Processing Summary

	N	%
Valid	40	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.908	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	163.4000	140.605	-.039	.914
VAR00002	162.6250	137.420	.247	.908
VAR00003	162.8500	137.926	.186	.909
VAR00004	162.3500	135.567	.399	.906
VAR00005	162.4750	134.358	.515	.905
VAR00006	162.4500	136.356	.253	.908
VAR00007	162.1500	137.413	.274	.908
VAR00008	162.5250	135.538	.378	.907
VAR00009	162.7250	131.743	.549	.905
VAR00010	162.1000	135.528	.489	.906
VAR00011	162.5250	136.051	.376	.907
VAR00012	162.9750	131.512	.523	.905
VAR00013	162.4750	131.025	.677	.903
VAR00014	162.4750	133.640	.578	.905

VAR00015	162.3250	134.687	.477	.906
VAR00016	162.5000	133.692	.524	.905
VAR00017	162.6250	134.702	.487	.906
VAR00018	162.4750	134.461	.505	.905
VAR00019	162.6500	134.797	.403	.906
VAR00020	162.3750	136.651	.305	.907
VAR00021	162.4750	134.358	.464	.906
VAR00022	162.5250	133.846	.577	.905
VAR00023	162.6750	136.481	.313	.907
VAR00024	162.4750	133.128	.479	.906
VAR00025	162.2750	135.692	.357	.907
VAR00026	162.5500	133.331	.570	.905
VAR00027	162.6500	133.772	.527	.905
VAR00028	162.8500	137.464	.157	.910
VAR00029	162.6250	135.676	.456	.906
VAR00030	162.2750	134.153	.533	.905
VAR00031	162.5000	134.154	.540	.905
VAR00032	162.4000	136.246	.341	.907
VAR00033	162.5750	131.635	.662	.904
VAR00034	162.5750	132.815	.488	.905
VAR00035	162.5000	134.821	.480	.906
VAR00036	162.5250	135.076	.379	.907
VAR00037	162.7500	137.679	.213	.908
VAR00038	162.7500	130.551	.517	.905
VAR00039	162.5500	137.485	.253	.908
VAR00040	162.3750	135.830	.376	.907
VAR00041	162.9000	135.733	.408	.906
VAR00042	162.4750	137.999	.195	.908
VAR00043	162.6250	136.343	.389	.907
VAR00044	162.4000	136.862	.236	.908
VAR00045	162.5750	135.687	.344	.907
VAR00046	162.7000	138.831	.142	.909
VAR00047	162.7250	132.256	.413	.907
VAR00048	162.5000	134.359	.521	.905
VAR00049	162.3250	133.917	.545	.905
VAR00050	162.7250	140.666	-.037	.912

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
165.8750	140.522	11.85422	50

ANALISIS VALIDITAS SKALA PRODUKTIFITAS KERJA 2

Case Processing Summary

	N	%
Valid	40	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.923	38

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	123.7750	108.435	.422	.922
VAR00002	123.9000	107.836	.491	.921
VAR00003	123.9500	107.844	.452	.922
VAR00004	124.1500	105.618	.520	.921
VAR00005	123.5250	108.307	.529	.921
VAR00006	123.9500	109.177	.369	.922
VAR00007	124.4000	105.631	.481	.922

VAR00008	123.9000	105.118	.634	.920
VAR00009	123.9000	106.605	.614	.920
VAR00010	123.7500	107.987	.468	.921
VAR00011	123.9250	107.199	.505	.921
VAR00012	124.0500	107.074	.570	.920
VAR00013	123.9000	107.272	.547	.921
VAR00014	124.0750	107.558	.439	.922
VAR00015	123.8000	109.395	.329	.923
VAR00016	123.9000	107.579	.465	.922
VAR00017	123.9500	106.715	.620	.920
VAR00018	124.1000	108.913	.367	.923
VAR00019	123.9000	106.810	.453	.922
VAR00020	123.7000	108.831	.352	.923
VAR00021	123.9750	106.384	.597	.920
VAR00022	124.0750	107.404	.496	.921
VAR00023	124.0500	108.510	.486	.921
VAR00024	123.7000	107.138	.560	.921
VAR00025	123.9250	107.558	.525	.921
VAR00026	123.8250	108.866	.381	.922
VAR00027	124.0000	104.923	.684	.919
VAR00028	124.0000	105.846	.515	.921
VAR00029	123.9250	107.917	.489	.921
VAR00030	123.9500	108.715	.338	.923
VAR00031	124.1750	103.840	.538	.921
VAR00032	123.8000	108.728	.393	.922
VAR00033	124.3250	109.148	.375	.922
VAR00034	124.0500	109.536	.372	.922
VAR00035	124.0000	108.974	.327	.923
VAR00036	124.1500	105.823	.404	.923
VAR00037	123.9250	107.969	.484	.921
VAR00038	123.7500	107.218	.543	.921

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
127.3000	113.138	10.63666	38

Lampiran 7

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KECEMASAN	PRODUKTIFITAS
N		40	40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	133.28	127.30
	Std. Deviation	11.806	10.637
Most Extreme Differences	Absolute	.127	.074
	Positive	.127	.074
	Negative	-.070	-.069
Kolmogorov-Smirnov Z		.806	.466
Asymp. Sig. (2-tailed)		.534	.982

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

MEAN
Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
PRODUKTIFITAS * KECEMASAN	40	100.0%	0	0.0%	40	100.0%

Report

PRODUKTIFITAS

KECEMASA N	Mean	N	Std. Deviation
108	103.00	1	
117	117.00	1	
119	113.00	2	.000
121	118.00	2	4.243
122	116.00	2	.000
124	120.00	2	5.657
125	119.50	2	.707
126	122.50	2	4.950
127	123.00	3	3.464

129	123.00	1	
131	125.00	2	1.414
133	125.00	2	.000
135	129.00	1	
136	129.00	2	1.414
137	131.00	1	
138	130.50	2	.707
140	132.00	1	
143	137.00	2	.000
144	136.00	1	
145	138.00	1	
146	138.00	1	
147	139.00	2	.000
148	140.00	1	
157	149.00	3	.000
Total	127.30	40	10.637

Correlations

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KECEMASAN	133.28	11.806	40
PRODUKTIFITAS	127.30	10.637	40

UJI HIPOTESIS

Correlations

		KECEMASAN	PRODUKTIFITAS
		N	
KECEMASAN	Pearson Correlation	1	.981**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	40	40
PRODUKTIFITAS	Pearson Correlation	.981**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	40	40

N	40	40
---	----	----

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Frequencies

Statistics

		KECEMASA	PRODUKTIF
		N	ITAS
N	Valid	40	40
	Missing	0	0
Mean		133.28	127.30
Std. Error of Mean		1.867	1.682
Std. Deviation		11.806	10.637
Variance		139.384	113.138
Range		49	46
Minimum		108	103
Maximum		157	149

KECEMASAN

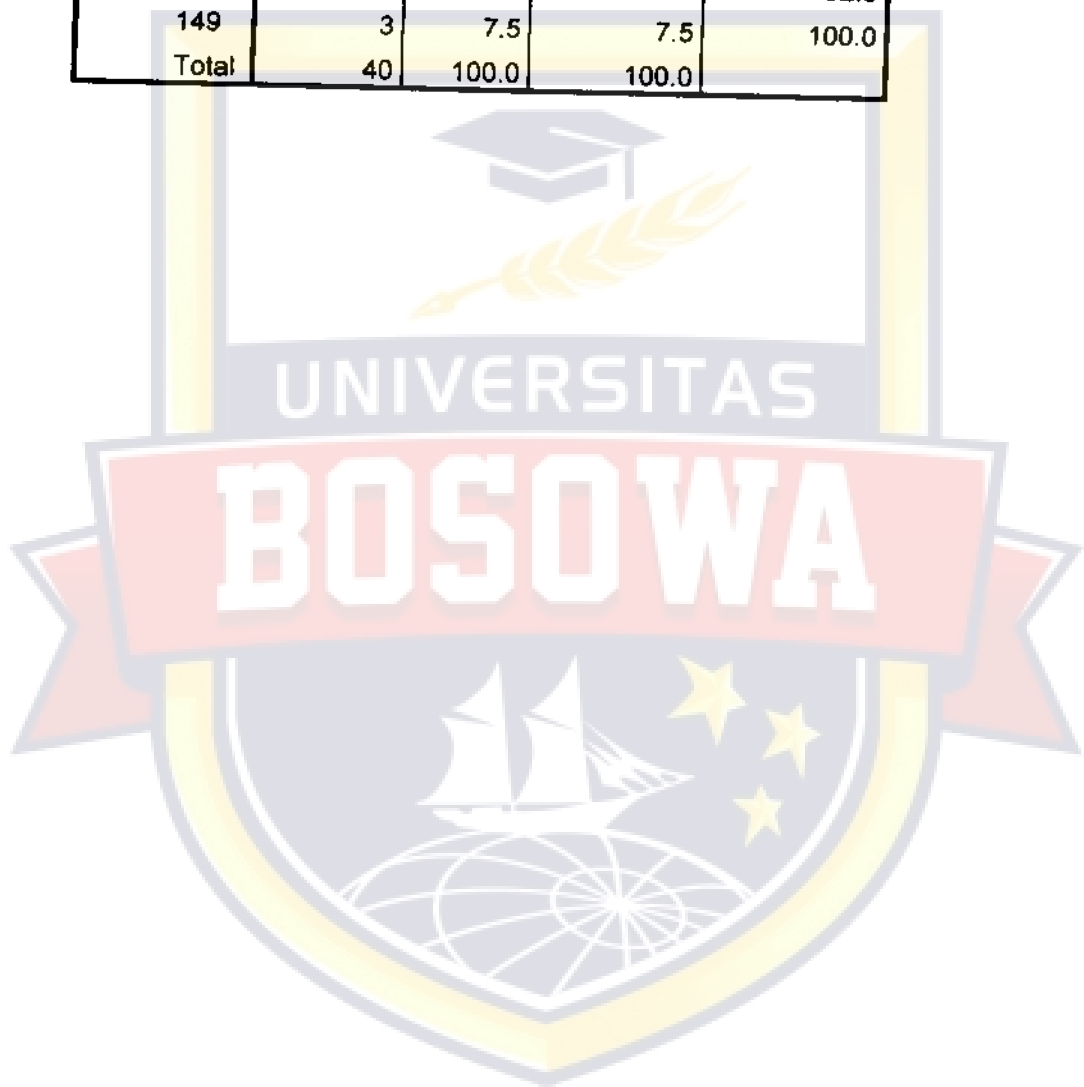
	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	108	1	2.5	2.5
	117	1	2.5	5.0
	119	2	5.0	10.0
	121	2	5.0	15.0
	122	2	5.0	20.0
Valid	124	2	5.0	25.0
	125	2	5.0	30.0
	126	2	5.0	35.0
	127	3	7.5	42.5
	129	1	2.5	45.0
	131	2	5.0	50.0
	133	2	5.0	55.0

135	1	2.5	2.5	57.5
136	2	5.0	5.0	62.5
137	1	2.5	2.5	65.0
138	2	5.0	5.0	70.0
140	1	2.5	2.5	72.5
143	2	5.0	5.0	77.5
144	1	2.5	2.5	80.0
145	1	2.5	2.5	82.5
146	1	2.5	2.5	85.0
147	2	5.0	5.0	90.0
148	1	2.5	2.5	92.5
157	3	7.5	7.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

PRODUKTIFITAS

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
103	1	2.5	2.5	2.5
113	2	5.0	5.0	7.5
115	1	2.5	2.5	10.0
116	3	7.5	7.5	17.5
117	1	2.5	2.5	20.0
119	2	5.0	5.0	25.0
120	1	2.5	2.5	27.5
121	3	7.5	7.5	35.0
Valid 123	1	2.5	2.5	37.5
124	2	5.0	5.0	42.5
125	2	5.0	5.0	47.5
126	2	5.0	5.0	52.5
127	1	2.5	2.5	55.0
128	1	2.5	2.5	57.5
129	1	2.5	2.5	60.0
130	2	5.0	5.0	65.0
131	2	5.0	5.0	70.0

132	1	2.5	2.5	72.5
136	1	2.5	2.5	75.0
137	2	5.0	5.0	80.0
138	2	5.0	5.0	85.0
139	2	5.0	5.0	90.0
140	1	2.5	2.5	92.5
149	3	7.5	7.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	



UJI LINEARITAS

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)	4308.900	23	187.343	28.961	.000
Linearity	4243.200	1	4243.200	655.954	.000
Between Groups Deviation from Linearity	65.700	22	2.986	.462	.953
Within Groups	103.500	16	6.469		
Total	4412.400	39			

PRODUKTIFITAS
* KECEMASAN

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
PRODUKTIFITAS * KECEMASAN	.981	.962	.988	.977



FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS 45

Jln. Urip Sumoharjo Km. 4 Telp. (0411) 452901 - 452789

Fax. (0411) 424568 Website : www.univ45.ac.id

MAKASSAR - INDONESIA

Nomor : 100/PSI/U-45/V/2013
Lampiran : -
Perihal : **Permintaan Izin Penelitian Skripsi**

Kepada Yth.

HRD MUSTIKA SARI HOTEL MAKASSAR

Di,-

Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir/penulisan Skripsi mahasiswa pada Fakultas Psikologi Universitas 45 Makassar, dengan ini kami harapkan kebijaksanaan Bapak/Ibu kiranya memberikan izin untuk melaksanakan penelitian kepada mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama Mahasiswa	Dedi Awan
Nomor Pokok Mahasiswa	45 10 091 040
Jurusan	Psikologi
Program Studi	Psikologi
Jenjang Program	Strata Satu (S1)
Alamat	Jl. Sunu II No. 20 Makassar
Tempat Penelitian	Mustika Sari Hotel Makassar
Judul Skripsi :	
HUBUNGAN KECEMASAN TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN MUSTIKA SARI HOTEL MAKASSAR	

Demikian permintaan ini, atas perhatian dan kebijaksanaan Bapak, kami ucapkan terima kasih.

Makassar, 6 Mei 2013

Wakil Dekan I,



M. M. M. S. Psi., M.A.

1007 8104

busan :
Fak. Psikologi (sebagai laporan)

HOTEL MUSTIKA SARI

JL.NICO. KOMP. LATIMOJONG SQUARE. TLP 0411-3650818

MAKASSAR, SULAWESI SELATAN

SURAT KETERANAGAN IZIN PENELITIAN

MENERANGKAN BAHWA MAHASISWA :

NAMA : DEDHY AWAN SUDIRMAN

NIM : 4510091040

TELAH MELAKUKAN PENELITIAN SKRIPSI DENGAN JUDUL "HUBUNGAN KECEMASAN TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN HOTEL MUSTIKA SARI MAKASSAR", SELAMA SEBULAN. DAN DENGAN INI PIHAK MANAGEMENT HOTEL MUSTIKA SARI TELAH MEMBERIKAN IZIN PENELITIAN TERHADAP MAHASISWA YANG BERSANGKUTAN.

MENGETAHUI,

MANAGEMENT

HOTEL MUSTIKA SARI

JL. NICO (BULO LAYONG) No. 17-2-2
Telp. 0411 3650818 Fax. 0411 3650818

MAKASSAR

NURHAN

RIWAYAT HIDUP PENULIS



DEDIAWAN SUDIRMAN, dilahirkan di Pinrang (Sulawesi Selatan), pada tanggal 22 Desember 1987 dan merupakan anak ke tiga dari empat bersaudara dari Ayah Handa Sudirman dan Ibunda Fatmawati. Jenjang pendidikan diawali dengan memasuki pendidikan formal Sekolah Dasar Negeri 102 Lappa-Lappae, kecamatan Suppa kabupaten Pinrang 1992. Dan Pada Tahun 1998 penulis melanjutkan studi ke jenjang SMP Negeri 1 Suppa, dan kemudian penulis melanjutkan studi ke SMA Negeri 1 Suppa pada tahun 2002, hingga lulus pada tahun 2005.

Jenjang pendidikan tinggi diawali dengan memasuki Universitas "45 Makassar, Fakultas Psikologi Program studi Psikologi pada tahun 2009. Pada bulan Februari 2013 penulis melakukan penelitian dengan judul "**Hubungan Kecemasan Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Hotel Mustika Sari Makassar**", sebagai salah satu persyaratan akademik guna memperoleh gelar sarjana. Dan pada tahun yang sama penulis menyelesaikan studi dengan meraih predikat " Sangat Memuaskan".