

**PENGARUH *WORKPLACE LONELINESS* DAN KECEMASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi Kasus Pada Karyawan PT Semesta Marga Raya)

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan

Program Sarjana Program Studi Manajemen

Pada Fakultas Ekonomi

Universitas Muhammadiyah Cirebon



Disusun oleh :

**DEBI SETIAWAN**

NPM: 201111008

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH CIREBON**

**2024**

**LEMBAR PERSETUJUAN**  
**SKRIPSI**  
**PENGARUH WORKPLACE LONELINESS DAN KECEMASAN KERJA**  
**TERHADAP KINERJA KARYAWAN**  
**(Studi Kasus Pada Karyawan PT. Semesta Marga Raya)**

**DEBI SETIAWAN**


**(201111008)**

Disetujui dan disahkan oleh :

Pembimbing I

Pembimbing II



  
**Dr. Asep Gunawan, M.Si**  
**NIDN. 0008086601**



  
**Dr. Harry Safari Margapradja, S.E., M.M**  
**NIDN. 8880470018**

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen

  
  
**Dr. Asep Gunawan, M.Si**  
**NIDN. 0008086601**

  
  
**Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., M.M.**  
**NIDN. 0408079101**

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

PENGARUH *WORKPLACE LONELINESS* DAN KECEMASAN KERJA

TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus Pada Karyawan PT. Semesta Marga Raya)

DEBI SETIAWAN

(201111008)

Telah dipertahankan dihadapan Tim Peguji

Pada Tanggal 24 Agustus 2024

1. Dr. Asep Gunawan, M.Si.

NIDN. 0008086601

Pembimbing I

2. Dr. Harry Safari Margapradja, S.E., M.M

NIDN. 8880470018

Pembimbing II

3. Dr. Sari Laelatul Oodriah, M.Si.

NIDN. 0407107401

Penguji I

4. Tedi Kustandi, S.Sos., M.M.

NIDN. 1121097901

Penguji II

Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Cirebon

Mengetahui,



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. Asep Gunawan, M.Si.  
NIDN. 0008086601



Ketua Program Studi manajemen

Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., M.M  
NIDN. 0408079101

## LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Debi Setiawan  
NPM : 201111008  
Fakultas/ Program Studi : Ekonomi/ Manajemen S1  
Judul Skripsi : Pengaruh *Workplace Loneliness* Dan Kecemasan  
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan  
PT Semesta Marga Raya

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi saya bukan hasil dari plagiat atau menyalin skripsi orang lain.
2. Skripsi saya sebagaimana yang tertera tersebut benar-benar hasil dari karya ilmiah saya sendiri.
3. Apabila di kemudian hari ternyata skripsi saya ini terbukti plagiat atau menyalin dari skripsi orang lain, saya bersedia menerima sanksi, serta bersedia melepaskan gelar kesarjanaan (SM) sesuai dengan ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian lembar pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan rasa tanggung jawab tanpa adanya unsur paksaan.

Cirebon, 24 Agustus 2024

(Debi Setiawan)

## ABSTRAK

Pada suatu perusahaan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya dapat diartikan sebagai kinerja. Tingkat keberhasilan yang dijalankan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas secara keseluruhan pada periode yang telah ditentukan diartikan sebagai kinerja. Penyelesaian tugas dan tanggung jawab dilakukan oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi dapat juga diartikan sebagai kinerja. Dalam penelitian ini, Peneliti menggunakan pengumpulan data dengan menyebarkan kuisioner untuk mengetahui seberapa besar tingkat kevaliditasan data dan realibilitasnya, maka kuisioner yang disusunnya harus mengukur apa yang diukurnya. Untuk menghitung antara masing-masing pernyataan dengan masing-masing skor total memakai rumus teknik korelasi product moment. Hal ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *workplace loneliness* dan kecemasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Semesta Marga Raya. Hasil temuan dari penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik analisis data menunjukkan bahwa adanya tingkat signifikansi negatif pengaruh *workplace loneliness* terhadap kinerja karyawan. Karena tingkat kesepian yang dialami oleh beberapa karyawan ini didasari oleh kurangnya interaksi dan berhubungan interpersonal dengan karyawan lain. Oleh sebab itulah, kesepian ditempat kerja menjadi pemicu menurunnya tingkat kinerja karyawan di perusahaan ini. Namun akan tetapi untuk hasil kecemasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena tingkat kecemasan ini tidak mempengaruhi kinerja karyawan, karena berdasarkan dari hasil ulasan pada kuisioner tingkat kesadaran dari seseorang karyawan yang bekerja ini sedikit tidaknya dapat menjaga pola pikir mental maupun fisik atau dapat disimpulkan bahwa mereka dapat mengontrol emosional dan faktor pemicu lain yang menyebabkan tingkat kecemasan atau kekhawatiran berlebih.

**Kata Kunci :** *workplace loneliness*, kecemasan kerja, kinerja karyawan

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrohmanirrohim*, segala puji khadirat Allah SWT yang telah memberikan taufiq dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal Skripsi dengan judul Pengaruh *Workplace Loneliness* dan Kecemasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Semesta Marga Raya) yang dapat penulis selesaikan.

Proposal penelitian ini merupakan salah satu syarat wajib dan sebagai tugas akhir mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Cirebon. Sejauh ini penulis menyadari sepenuhnya masih banyak kekurangan pada proposal penelitian ini. Dalam penyusunan proposal ini, penulis dapat bimbingan dan bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Allah SWT.
2. Bapak Arif Nurdin, M.T., Rektor Universitas Muhammadiyah Cirebon.
3. Bapak Dr. Asep Gunawan M.Si. selaku Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Cirebon.
4. Bapak Dr. Asep Gunawan M.Si., selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Cirebon dan selaku Dosen Pembimbing 1 yang senantiasa memberi arahan bimbingan dan memotivasi dalam penyusunan skripsi.
5. Bapak Dr. Hari Safari Mangapradja, SE., MM., selaku Dosen Pembimbing 2 yang senantiasa memberikan bimbingan dan arahan serta memotivasi dalam penyusunan skripsi ini.

6. Ibu Puspa Dewi Yuliyanti, S.Pd., M.M. Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Cirebon.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Cirebon, yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat kepada peneliti sehingga dapat membantu dalam proses penyusunan skripsi ini.
8. Ibu dan Bapak saya yang telah mendukung, memberikan do'a, dan motivasi yang selalu tercurah selama ini.

Dan semua pihak yang tidak bias peneliti sebutkan satu-persatu yang telah membantu penulis baik langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan skripsi ini.

Dengan proposal penelitian ini penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca untuk penulis laporan agar lebih baik lagi. Semoga proposal ini bermanfaat bagi semua pembaca. Asmiin Ya Rabbal Alamin.

Cirebon, 2023

Penulis

**Debi Setiawan**

## DAFTAR ISI

COVER JUDUL

LEMBAR PENGESAHAN

LEMBAR PERNYATAAN

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL .....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii

### BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	10
1.3. Batasan Masalah .....	10
1.4. Rumusan Masalah .....	11
1.5. Tujuan Penelitian .....	11
1.6. Manfaat Penelitian .....	11

### BAB II LANDASAN TEORI

2.1. Tinjauan Penelitian Terdahulu .....	13
2.2 Uraian Teori.....	21
2.2.1 Kinerja Karyawan.....	21
2.2.2 <i>Workplace Loneliness</i> .....	27
2.2.3 Kecemasan Kerja .....	29
2.3 Kerangka Berfikir dan Hipotesis .....	32
2.3.1 Kerangka Berfikir .....	32
2.3.2 Hipotesis.....	32

### BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian .....	36
3.2 Definisi Operasionalisasi Variabel.....	36
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	39
3.3.1 Tempat Penelitian.....	39



3.3.2 Waktu Penelitian .....	40
3.4 Populasi dan Sampel .....	40
3.4.1 Populasi .....	40
3.4.2 Sampel.....	40
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	41
3.5.1 Studi Lapangan .....	41
3.5.2 Studi Kepustakaan .....	41
3.6 Teknik Analisis Data.....	42
3.6.1 Uji Validitas .....	42
3.6.2 Uji Reabilitas .....	43
3.6.3 Analisis Regresi Berganda .....	44
3.6.4 Uji Koefisien Determinasi Berganda.....	45
3.6.5 Uji T.....	45
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Gambaran Umum Responden .....	47
4.2 Deskriptif Variabel Penelitian .....	50
4.3 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	57
4.4 Pengujian Hipotesis .....	61
4.5 Uji Hipotesis.....	63
4.6 Pembahasan.....	65
<b>BAB V PENUTUP</b>	
5.1 Kesimpulan.....	70
5.2 Saran .....	70
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>72</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>75</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1-1	Data Hasil Survey Kinerja Karyawan Di Lapangan.....	3
Tabel 1-1	Data Hasil Survey <i>Workplace Loneliness</i> Di Lapangan .....	5
Tabel 1-1	Data Hasil Survey Kinerja Karyawan Di Lapangan.....	8
Tabel 2-1	Penelitian Terdahulu .....	12
Tabel 3-1	Operasionalisasi Variabel .....	37
Tabel 4-1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	47
Tabel 4-2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	48
Tabel 4-3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	49
Tabel 4-4	Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi Kerja .....	50
Tabel 4-5	Kategori Deskripsi Variabel .....	51
Tabel 4-6	Deskriptif Data Jawaban Variabel <i>Workplace Loneliness</i> (X1)...	51
Tabel 4-7	Deskriptif Data Jawaban Variabel Kecemasan Kerja (X2).....	53
Tabel 4-8	Deskriptif Data Jawaban Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	56
Tabel 4-9	Hasil Pengukuran <i>Workplace Loneliness</i> (X1).....	58
Tabel 4-10	Hasil Pengukuran Kecemasan Kerja (X2).....	58
Tabel 4-11	Hasil Pengukuran Kinerja Karyawan (Y) .....	59
Tabel 4-12	Interval Kriteria Reliabilitas .....	60
Tabel 4-13	Hasil Uji Reliabilitas Variabel <i>Workplace Loneliness</i> (X1).....	60
Tabel 4-14	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kecemasan Kerja (X2) .....	61
Tabel 4-15	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	61
Tabel 4-16	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	62
Tabel 4-17	Hasil Koefisien Determinasi.....	63
Tabel 4-18	Hasil Uji t (Parsial) <i>Workplace Loneliness</i> (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	64
Tabel 4-19	Hasil Uji t (Parsial) Kecemasa Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) .....	65

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1	Kerangka Berfikir.....	32
------------	------------------------	----

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada suatu perusahaan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya dapat diartikan sebagai kinerja. Tingkat keberhasilan yang dijalankan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas secara keseluruhan pada periode yang telah ditentukan diartikan sebagai kinerja. Penyelesaian tugas dan tanggung jawab dilakukan oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi dapat juga diartikan sebagai kinerja.

Kinerja juga dapat merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan (Damayanti, dkk, 2018).

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memiliki disiplin. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi

perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya (Damayanti, dkk, 2018).

Kinerja adalah segala sesuatu yang dilakukan oleh karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan tanggung jawab dan berorientasi pada target hasil kerja yang optimal. Menurut (Bintoro & Daryanto, 2017; Ramadhani dan Muafi, 2021) mengemukakan bahwa kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Artinya, kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Konsep kinerja organisasi menggambarkan bahwa setiap organisasi publik memberikan pelayanan kepada masyarakat dan dapat dilakukan pengukuran kinerjanya dengan menggunakan indikator-indikator kinerja yang ada untuk melihat apakah organisasi tersebut sudah melaksanakan tugasnya dengan baik dan untuk mengetahui tujuannya sudah tercapai atau belum. Sedangkan menurut Damayanti, dkk (2018) kinerja karyawan merupakan hal penting yang harus diperhatikan perusahaan dalam mengelola karyawan yang bekerja karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja yang membuat karyawan merasa ingin memberikan usaha terbaik dan ikut berjuang bersama untuk mencapai tujuan perusahaan.

**Tabel I-1**

**Data Hasil Survey Kinerja Karyawan Di Lapangan**

Variabel	Indikator	Hasil Pra Survey	Keterangan
Kinerja Karyawan	Kualitas Kerja	Sangat Baik	Tercapai Dengan Sangat Baik
	Kuantitas Kerja	Sangat Baik	Tercapai Dengan Sangat Baik
	Tanggung Jawab	Sangat Baik	Tercapai Dengan Sangat Baik
	Kerjasama	Sangat Baik	Tercapai Dengan Sangat Baik

*Sumber: observasi karyawan PT. SMR 2024*

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat dilihat dengan kepuasan dan harapan yang di sinyalir dari perusahaan kepada karyawannya dengan indikator salah satunya yaitu kualitas, kuantitas, tanggung jawab, dan kerja sama dengan orang lain.

Penelitian ini mengambil objek penelitian di PT. Semesta Marga Raya Cirebon yang dimana perusahaan ini dapat dikatakan sebagai bidang jasa layanan jalan Tol, untuk sejarah singkat singkatnya yang dikutip pada website resminya yaitu sebagai berikut : Jalan Tol Ruas Kanci - Pejagan yang dikelola oleh PT. Semesta Marga Raya yang merupakan bagian dari Jalan Tol Trans Jawa, mempunyai nilai strategis dimasa depan dalam hal penerapan model dan sistem pengoperasiannya. Nilai strategis yang dapat diraih oleh PT. Semesta Marga Raya, pertama adalah keleluasaan penerapan model dan sistem pengoperasian Jalan Tol dengan konsep yang jauh lebih baik dengan model dan sistem sebelumnya. Hal ini dapat dilakukan oleh PT. Semesta Marga Raya

secara leluasa dan terbuka, karena contoh model yang diterapkan oleh para operator Jalan Tol terdahulu dapat dijadikan pelajaran dan perbandingan untuk mendapatkan model yang lebih baik. Diharapkan hasil perancangan model akan jauh lebih efektif dan efisien baik dari segi penggunaan sumber daya manusia maupun sumber daya peralatan lainnya tanpa keluar dari ketentuan peraturan dan perundang-undangan. (Sumber: [smr.web.id](http://smr.web.id))

*Workplace Loneliness* merupakan sebuah fenomena psikologis yang dipersepsikan sebagai ketidakmampuan seorang individu dalam melakukan dialog sosial berdasarkan dengan keadaan yang diinginkan. Kesepian ini bisa terjadi pada kondisi di mana seseorang merasa sepi atau sendiri. Rasa kesepian pada tempat kerja yang terjadi ketika dapat perbedaan antara hubungan interpersonal yang diharapkan oleh individu di tempat kerja dan kurangnya kemampuan individu dalam mengatasi sebuah perbedaan tersebut.

Menurut (Aytac, 2015; Ramadhani dan Muafi, 2021), *workplace loneliness* merupakan rasa kesepian di tempat kerja yang dapat mengganggu baik secara fisik, sosial, psikologis, dan bahkan mengurangi produktivitas karyawan dalam bekerja. Akibatnya, karyawan yang merasakan *loneliness* di tempat kerja tidak akan memberikan kinerja yang tinggi untuk organisasi.

Sedangkan menurut (Ozcelik & Barsade, 2018; Izumi, 2023), pemahaman tentang kesepian terkait pekerjaan terjadi karena ada tarikan dari konten sosial dan saling peduli sehingga akan menyebabkan kekurangan kebutuhan sosial dan mendorong hasil emosional dan perilaku negatif. Pengukuran *workplace loneliness* menggunakan sistem *self report*

berdasarkan indikator yang dikembangkan oleh (Dan et al., 1980) dengan pendekatan menggunakan *Beck Depression Inventory* dan *Costello-Comrey Anxiety*.

**Tabel I-2**

**Data Hasil Survey *Workplace Loneliness* Di Lapangan**

Variabel	Indikator	Hasil Pra Survey	Keterangan
<i>Workplace Loneliness</i>	<i>Depression</i>	Cukup	Tercapai Dengan Cukup
		Cukup	Tercapai Dengan Cukup
	<i>Low Self Esteem</i>	Cukup	Tercapai Dengan Cukup
		Kurang Baik	Tercapai Dengan Kurang Baik
		Kurang Baik	Tercapai Dengan Kurang Baik

*Sumber: observasi karyawan PT. SMR 2024*

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa hasil yang didapat pada saat survey dilapangan menyatakan hasil yang kurang baik, mungkin kesepian ini bisa terjadi pada kondisi di mana seseorang merasa sepi atau sendiri. Rasa kesepian pada tempat kerja yang terjadi ketika dapat perbedaan antara hubungan interpersonal yang diharapkan oleh individu di tempat kerja dan kurangnya kemampuan individu dalam mengatasi sebuah perbedaan tersebut. Sehingga kesimpulan yang dapat diberikan oleh peneliti terkait pengaruh *workplace loneliness* terhadap kinerja karyawan itu timbul pada kemampuan individu tersebut dalam mengatasi rasa kesepian itu sendiri dalam tempat kerja.



Kecemasan dapat diartikan sebagai penentu dalam respon emosional yang tidak menentu pada suatu objek tertentu. Dimana kecemasan itu memiliki masa orientasi yang akan datang. Seorang individu kemungkinan memiliki bayangan kalau adanya ancaman kepada dirinya dalam keadaan tertentu. Maka hal itulah yang termasuk ke dalam gejala kecemasan yang sehingga orang tersebut merasa takut.

Dalam suatu ruang lingkup perusahaan perlu memperhatikan tingkat kecemasan (*anxiety*) masing-masing karyawannya. Jika salah satu karyawan memiliki tingkat kecemasan yang tinggi maka karyawan tersebut akan memiliki rasa kegelisahan, sikap tidak nyaman dan tidak tenang dalam bekerja, hal itu pastinya akan mempengaruhi kinerja karyawan. Kecemasan adalah suatu perasaan yang tidak menyenangkan yang digambarkan dengan kegelisahan atau ketegangan dan tanda-tanda hemodinamik yang abnormal sebagai konsekuensi dari stimulasi simpatik, parasimpatik dan endokrin menurut (Zakariyah, 2015:13; Nindya, 2022).

Sedangkan berdasarkan beberapa pernyataan sebelumnya penulis menyimpulkan bahwasanya kecemasan itu merupakan perasaan yang sangat tidak menentu pada diri seorang individu yang dimana meliputi perasaan tegang, takut dan kekhawatiran yang berlebih. Pada umumnya seseorang tidak mengetahui mengapa rasa kecemasan itu muncul tetapi karena merasakan hal tersebut dia bisa menyiapkan diri untuk mengatasinya.

Menurut Yoduke (2023) ada beberapa hal atau gejala gejala munculnya rasa kecemasan pada diri seseorang yaitu:

1. Komponen kognitif dengan contohnya: timbulnya rasa panik, khawatir, dan bingung dalam membuat sebuah keputusan serta insomnia.
2. Komponen psikologis contohnya: tidak bisa tenang, lebih mudah tersinggung, depresi dan frustrasi.
3. Komponen somatik contohnya: susah bernafas, berkeringat (bukan karena melakukan sebuah aktivitas), jantung berdebar, gangguan pencernaan, pingsan dan tekanan darah tinggi.
4. Komponen motorik contohnya sering gugup, kesulitan untuk berbicara, gugup, gemetar dan timbulnya rasa ingin marah atau emosi yang ditandai dengan istilah khawatir dan rasa takut yang muncul karena takut kehilangan karir, pekerjaan, penghasilan, masa depan serta keadaan keluarga.

**Tabel I-3**

**Data Hasil Survey Kecemasan Kerja Di Lapangan**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Hasil Pra Survey</b>	<b>Keterangan</b>
Kecemasan Kerja	Usia	Kurang Baik	Tercapai Dengan Kurang Baik
	Jenis Kelamin	Baik	Tercapai Dengan Baik
	Pendidikan	Kurang Baik	Tercapai Dengan Kurang Baik
	Mekanisme Koping	Cukup	Tercapai Dengan Cukup
	Status Kesehatan	Cukup	Tercapai Dengan Cukup

*Sumber: observasi karyawan PT. SMR 2024*

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kecemasan itu memiliki masa orientasi yang akan datang. Seorang individu kemungkinan memiliki bayangan kalau adanya ancaman kepada dirinya dalam keadaan tertentu. Maka hal itulah yang termasuk ke dalam gejala kecemasan yang sehingga orang tersebut merasa takut. Sehingga kesimpulan yang dapat diberikan oleh peneliti terkait pengaruh kesepian kerja terhadap kinerja karyawan itu sama dengan halnya dengan rasa kesepian, namun hal ini lebih kepada psikologis individu itu sendiri yang membawanya untuk selalu terhantui rasa takut atau phobia yang berlebihan selama berkerja.

Berdasarkan hasil peneliti terdahulu yang dimana, menurut (Izumi, 2023) *workplace loneliness* terhadap *employees' performance* memiliki pengaruh yang signifikan secara langsung kepada karyawan. Selanjutnya menurut (Andari, dkk, 2022) Kecemasan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dikarenakan terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja seorang individu, diantaranya faktor motivasi, kompetensi atau kemampuan dan keahlian yang dimiliki, kepemimpinan, kesempatan pengembangan karier, dan adanya penghargaan Faktor kecemasan dalam hasil penelitian ini tidak berpengaruh terhadap kinerja, sehingga dimungkinkan adanya faktor lain yang mempengaruhi kinerja responden tetapi khususnya dalam penelitian ini tidak diteliti.

Penelitian ini mengambil objek penelitian di PT. Semesta Marga Raya Cirebon merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa layanan jalan Tol di Indonesia yang dimana menghubungkan wilayah Jawa Barat menuju Jawa

Tengah. Selain sebagai penghubung, jalan tol ini juga dinilai mampu guna memangkas waktu perjalanan dari Jawa Barat menuju Jawa Tengah guna mendorong percepatan distribusi logistik/perpindahan arus barang dan orang.

Berdasarkan hasil pengamatan, dan wawancara terkait dengan tingkat kinerja karyawan selama bekerja terdapat beberapa karyawan yang merasakan *workplace loneliness* dan kecemasan dalam bekerja, sehingga alasan yang dapat disimpulkan dalam pemilihan objek atau lokasi penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu selain salah satu karyawan juga dapat dikatakan sebagai salah satu yang terpengaruhi sebagai karyawan yang merasakan *workplace loneliness* dan kecemasan selama bekerja, sehingga hal tersebut dapat mengakibatkan dampak yang signifikan dalam kinerja karyawan untuk bekerja secara optimal.

Sedangkan selain dari hasil pembahasan yang sudah dijelaskan pada latar belakang di atas dan berdasarkan dari hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, peneliti tertarik untuk mengambil tema penelitian ini dengan alasan karena peneliti juga merasakan suatu hal yang sejalan atau signifikan dengan tema peneliti tersebut selama bekerja. Oleh sebab itu penelitian ini dilakukan untuk meneliti lebih lanjut tentang **“PENGARUH *WORKPLACE LONELINESS* DAN KECEMASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SEMESTA MARGA RAYA”**.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, peneliti mengidentifikasi beberapa masalah yang ada sebagai berikut :

1. Tingkat kinerja karyawan yang ada pada PT Semesta Marga Raya masih kurang maksimal.
2. Kurangnya perilaku karyawan dalam mengikuti aturan SOP perusahaan.

## 1.3 Batasan Masalah

Dengan permasalahan yang terjadi, keterbatasan waktu, supaya penelitian dapat dilakukan secara lebih mendalam sehingga tidak semua masalah yang telah diidentifikasi akan di teliti pada penelitian ini. Berdasarkan uraian pada latar belakang dan identifikasi masalah, maka penelitian ini akan dilakukan pada masalah terkait dengan kinerja karyawan di PT Semesta Marga Raya Cirebon dan terdapat beberapa variabel yang memperngaruhi. Beberapa variabel dibatasi pada variabel *Workplace Loneliness* (X1) Kecemasan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y).

## 1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka identifikasi masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah *workplace loneliness* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Semesta Marga Raya Cirebon.
2. Apakah kecemasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Semesta Marga Raya Cirebon.

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah yang telah dijabarkan sebelumnya tujuan pada penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh *workplace loneliness* terhadap kinerja karyawan pada PT Semesta Marga Raya Cirebon.
2. Untuk mengetahui pengaruh kecemasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Semesta Marga Raya Cirebon.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, maka hasil penelitian ini diharapkan berguna sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai referensi pada peneliti-peneliti selanjutnya yang berhubungan pengaruh *workplace loneliness* dan kecemasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Semesta Marga Raya Cirebon.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian dapat meningkatkan pemahaman penulis dalam bidang manajemen sumber daya manusia, menambah pengalaman dalam menganalisis dan menyelesaikan permasalahan kasus dibidang sumber daya manusia. Serta dapat berguna bagi PT Semesta Marga Raya Cirebon guna meningkatkan kinerja karyawan.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Teori yang didapat oleh peneliti dari beberapa para ahli yang telah dikembangkan pada latar belakang dan akan digambarkan juga pada tahap ini terkait keterikatan mengenai pengaruh *workplace loneliness* dan kecemasan kerja terhadap kinerja karyawan. Secara khusus, penelitian ini berpendapat bahwa *workplace loneliness* (kesepian ditempat kerja) dan kecemasan kerja akan sangat mengurangi keadaan keterikatan kerja yang positif dan memuaskan yang dimana pada akhirnya akan menimbulkan ketidakpuasan/ketidak nyamanan dalam bekerja ataupun mengurangi proporsi kinerja pada karyawan. Namun, mediasi tersebut kembali bergantung kepada tingkat kebutuhan seorang karyawan untuk merasa diterima dan mengalokasikannya.

Dampak buruk daripada *workplace loneliness* (kesepian ditempat kerja) dan kecemasan kerja sangat akan mengganggu terhadap kesejahteraan kinerja yang akan didapat/diterima oleh karyawan. Salah satu dampak buruknya dapat dilihat atau ditunjukkan dari penurunan aktifitas, kreativitas, kinerja dalam peran, komitmen organisasi yang afektif, mereka juga menunjukkan kelelahan dalam bekerja, niat untuk keluar, dan menunjukkan perilaku tidak etis.

Untuk memperkuat penelitian dalam hal teori maka penelitian mencantumkan beberapa penelitian terdahulu sebagai pelengkap data

pendukung pada penelitian ini, sebagai berikut :

**Tabel II-1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil
1	Ramadhani Ulfah Sa'adah dan Muafi, 2021	Pengaruh <i>Workplace Loneliness</i> dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Nilai Spiritual Islami: Studi di Bank BNI Syariah Yogyakarta	Hasil menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan <i>workplace loneliness</i> terhadap kinerja karyawan, <i>workplace loneliness</i> yang terjadi secara terus menerus tanpa penanganan sesegera mungkin oleh perusahaan, tentu akan mempengaruhi profesionalisme karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan.
2	Izumi Calvina, 2023	Pengaruh <i>Workplace Ostracism</i> , <i>Workplace Loneliness</i> Melalui <i>Cyberloafing</i> Terhadap <i>Employees' Performance</i> Pada <i>Digital Agency</i>	Hasil menunjukkan <i>workplace loneliness</i> terhadap <i>employees' performance</i> memiliki pengaruh yang signifikan secara langsung kepada karyawan.



3	Serkan Deniz, 2019	<i>EFFECT OF LONELINESS IN THE WORKPLACE ON EMPLOYEES' JOB PERFORMANCE: A STUDY FOR HOSPITAL EMPLOYEES</i>	<i>The loneliness levels of the participants in the workplace were found to be generally low and their job performances were to be high. As a result of the study, it was found that there is a statistically significant, negative and moderate relationship between all dimensions of loneliness in the workplace and the employees' job performance. Also, it was found that all dimensions of loneliness in the workplace negatively affect the job performance of employees.</i>
4	Sevda Kose, Arzu Ozsoy Ozmen, 2021	<i>LONELINESS: FROM INDIVIDUALISTIC LONELINESS TO WORKPLACE LONELINESS</i>	<i>Loneliness affect people of all cultures and ages. Despite its universality, loneliness is a complex experience which is</i>

			<p><i>difficult to conceptualize due to its subjective nature. Experiences of loneliness differ between individuals. These developments all contribute to people feeling socially excluded and, consequently, lonely. Moving away from loneliness not only contributes to the psychological well-being of the individual, but also ensures to integrate with the organization as an employee and increase organizational efficiency.</i></p>
5	<p>Afif Jazli Samion &amp; Shukran Abd Rahman, 2021</p>	<p><i>THE EFFECT OF DISTRESS FROM COVID- 19 AND WORKPLACE LONELINESS ON JOB PERFORMANCE AMONG ACADEMICS IN MALAYSIAN PUBLIC</i></p>	<p><i>Results showed a weak negative relationship between distress from COVID-19 and job performance and a moderately strong negative correlation</i></p>

		<i>UNIVERSITIES</i>	<i>between workplace loneliness and job performance. Regression analysis indicated that the model was a significant predictor of job performance. Furthermore, workplace loneliness contributed significantly to the as model.</i>
6	Nindya Dwi PSD, 2022	PENGARUH KECEMASAN, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SARI MELATI TBK SIDOARJO	Hasil menunjukkan Kecemasan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
7	Andari Fatsiwi Nunik, Nurhayati, Andri Kusuma Wijaya, Juli	Tingkat Kecemasan terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan Universitas Muhammadiyah	Hasil menunjukkan Kecemasan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dikarenakan

	Andri, 2022	Bengkulu di Masa <i>New Normal</i> Covid-19	terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja seorang individu, diantaranya faktor motivasi, kompetensi atau kemampuan dan keahlian yang dimiliki, kepemimpinan, kesempatan pengembangan karier, dan adanya penghargaan. Faktor kecemasan dalam hasil penelitian ini tidak berpengaruh terhadap kinerja, sehingga dimungkinkan adanya faktor lain yang mempengaruhi kinerja responden tetapi khususnya dalam penelitian ini tidak diteliti.
8	Ilknur Sayan, Gulay Tamer, 2023	<i>The Effects of Anxiety and Depression on Work Performance During The Covid-19 Crisis: The</i>	<i>Anxiety and depression did not significantly affect job performance. Personality traits (except Intellect</i>

		<i>Mediating Role of Personality Features</i>	<i>personality type) decrease job performance (JP) as measured by the Hospital Anxiety and Depression Scale (HADS) variable, but it was found that with an indirect effect.</i>
9	Dewa Gede Satriawan, Ida Aju Brahmasari, Ida Aju Brahma Ratih, 2022	<i>The Influence of Competence, Work Ethic and Anxiety on Employee Performance of Village Credit Institutions in Bali Province</i>	<i>The results of the study indicate that Employee anxiety has a positive and significant effect on employee performance.</i>
10	Dr. Muhammad Zia-ur-Rehman, Khadija Shakoor, Muhammad Arif Nawaz, 2022	<i>Impact of Depression and Anxiety on Employee Performance: An Empirical Analysis</i>	<i>That despair and anxiety have negative effect on employees' overall performance, i.e., if people are unhappy, they would not contribute effectively. Employees who are depressed, are considered as a problem instead of solution, for this reason it's far critical for</i>

			<i>corporations to preserve their personnel out of depression, hold a wholesome work environment, and preserve to adopt recognition applications to make sure that they are taken care of by the company in all aspects.</i>
--	--	--	--

Sumber : Data Olahan 2024

## 2.2 Uraian Tori

### 2.2.1 Kinerja Karyawan

#### 1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja karyawan dapat dilihat dengan kepuasan dan harapan yang di sinyalir dari perusahaan kepada karyawannya dengan indikator salah satunya yaitu kualitas, kuantitas, waktu, pelayanan, integritas, tanggung jawab, dan kerja sama dengan orang lain.

Menurut Damayanti, dkk (2018) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hal penting yang harus diperhatikan

perusahaan dalam mengelola karyawan yang bekerja karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja yang membuat karyawan merasa ingin memberikan usaha terbaik dan ikut berjuang bersama untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja merupakan kesediaan seseorang atau suatu kelompok untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Juliani et al., n.d.).

Kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Artinya, kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan (Bintoro & Daryanto, 2017; Ramadhani dan Muafi, 2021).

Kinerja karyawan sendiri merupakan suatu kinerja yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan perusahaan (Pusparani, 2021).

Berdasarkan definisi yang disampaikan oleh beberapa para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada individu tersebut.

## **2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut (Fahraini dan Syarif, 2022) terdapat beberapa

faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, sebagai berikut :

a. Kemampuan dan Kualitas

Kemampuan dan keahlian atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

b. Pengetahuan

Pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan yang baik akan menghasilkan pekerjaan yang baik.

c. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawannya dalam mencapai tujuannya.

d. Kepribadian

Yakni kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang pegawai berbeda-beda.

e. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

f. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pimpinan dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.



g. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkannya.

h. Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh sebuah organisasi atau perusahaan.

i. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan.

j. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja seseorang.

k. Loyalitas

Merupakan kesetiaan seseorang untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempat bekerjanya.

l. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan dan peraturan perusahaan dalam bekerja.

m. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

### **3. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut (Mangkunegara, 2017; Samantha & Almalik, 2019) adapun dimensi kinerja sebagai berikut :

- a. Kualitas kerja, mengukur sejauh mana pekerjaan yang dilakukan memenuhi atau melebihi standar yang ditetapkan.

Adapun indikator kualitas kerja :

- 1) Keandalan, tingkat karyawan yang menyelesaikan tugas dengan konsisten.
- 2) Ketelitian, berhati-hati dalam menyelesaikan tugas dan menghasilkan pekerjaan berkualitas.
- 3) Ketepatan waktu, tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan.

- b. Kuantitas kerja, jumlah pekerjaan atau tugas yang berhasil diselesaikan dalam periode waktu tertentu. Adapun indikator mengenai kuantitas kerja :

- 1) Hasil kerja, kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan seperti pencapaian target kinerja.

- c. Tanggung jawab, kemauan dan kemampuan individu untuk mengambil inisiatif dan bertanggung jawab atas tugas dan pekerjaan yang diberikan. Adapun indikator tanggung jawab :

- 1) Tanggung jawab dalam mengambil keputusan, kemampuan seorang karyawan untuk mengambil keputusan yang tepat

dan bertanggung jawab terhadap hasilnya.

- 2) Tanggung jawab dalam memanfaatkan sarana dan prasarana, penggunaan yang bertanggung jawab terhadap sumber daya yang tersedia dalam perusahaan.
- d. Kerjasama, menunjukkan kemampuan individu untuk bekerja sama dengan orang lain dalam tim atau dalam lingkungan kerja. Adapun indikator sebagai berikut :
- 1) Jalinan kerjasama dan kekompakan, bekerja secara efektif dalam tim dan menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja.
- e. Inisiatif, memulai aktivitas baru tanpa instruksi langsung mencakup kemauan untuk mencari peluang perbaikan, menghadapi tantangan dan berusaha melampaui batas tugas yang telah ditentukan. Adapun indikator sebagai berikut :
- 1) Kemandirian dalam bekerja, kemampuan seorang karyawan untuk bekerja secara mandiri dan mengelola tugasnya tanpa pengawasan langsung.
  - 2) Pemberian ide dan gagasan dalam perusahaan, kemampuan untuk memberikan kontribusi kreatif dan memberikan masukan berharga bagi perusahaan.

### 2.2.2 *Workplace Loneliness*

#### 1. *Pengertian Workplace Loneliness*

*Workplace Loneliness* merupakan sebuah fenomena psikologis yang dipersepsikan sebagai ketidakmampuan seorang individu dalam melakukan dialog sosial berdasarkan dengan keadaan yang diinginkan.

Menurut (Aytac, 2015; Ramadhani dan Muafi 2021), *workplace loneliness* merupakan rasa kesepian di tempat kerja yang dapat mengganggu baik secara fisik, sosial, psikologis, dan bahkan mengurangi produktivitas karyawan dalam bekerja.

Konsep kesepian di tempat kerja mengacu pada kesepian emosional dan sosial seorang karyawan dalam organisasi. Berbeda dengan kesepian pada umumnya, kesepian di tempat kerja hanya efektif di lingkungan kerja. Dengan kata lain, individu yang memiliki hubungan yang memuaskan dan sehat dalam kehidupan sehari-hari serta tidak mengalami kesepian kemungkinan besar akan mengalami permasalahan dalam menjalin dan memelihara hubungan sosial di tempat kerja. Situasi ini dapat menyebabkan seseorang mengalami kesepian di tempat kerja (Deniz, 2019).

Kesepian yang berhubungan dengan pekerjaan, seperti kesepian pada umumnya yang mencakup jalinan rumit pertanyaan yang tidak terjawab. Namun, membingungkan bahwa sebuah fenomena yang sudah sering dilaporkan saat ini oleh begitu banyak

pemimpin organisasi, harus menerima sangat sedikit perhatian para peneliti. Kesepian telah dipelajari dalam konteks beragam hubungan interpersonal termasuk hubungan dengan orang asing, teman sekelas, teman, dan pasangan romantic (Ernst & Cacioppo, 1998; Rahmawati dan Amri, 2021).

Menurut (Ozcelik & Barsade, 2018; Izumi, 2023), pemahaman tentang kesepian terkait pekerjaan terjadi karena ada tarikan dari konten sosial dan saling peduli sehingga akan menyebabkan kekurangan kebutuhan sosial dan mendorong hasil emosional dan perilaku negatif.

Berdasarkan definisi yang disampaikan oleh beberapa para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kesepian ini bisa terjadi pada kondisi di mana seseorang merasa sepi atau sendiri di tempat kerja, dan serta dapat diartikan sebagai perasaan kurang memiliki hubungan sosial yang diakibatkan ketidakpuasan dengan hubungan sosial yang ada.

## **2. Dimensi dan Indikator *Workplace Loneliness***

Dalam penelitian (Ozcelik & Barsade, 2018), pemahaman tentang kesepian terkait pekerjaan terjadi karena ada tarikan dari konten sosial dan saling peduli sehingga akan menyebabkan kekurangan kebutuhan sosial dan mendorong hasil emosional dan perilaku negatif. Pengukuran *workplace loneliness* menggunakan sistem *self report* berdasarkan indikator yang dikembangkan oleh

(Dan et al., 1980) dengan pendekatan menggunakan *Beck Depression Inventory* dan *Costello-Comrey Anxiety*.

### **2.2.3 Kecemasan Kerja**

#### **1. Pengertian Kecemasan**

Kecemasan dapat diartikan sebagai penentu dalam respon emosional yang tidak menentu pada suatu objek tertentu. Dimana kecemasan itu memiliki masa orientasi yang akan datang. Seorang individu kemungkinan memiliki bayangan kalau adanya ancaman kepada dirinya dalam keadaan tertentu.

Kecemasan adalah suatu perasaan yang tidak menyenangkan yang digambarkan dengan kegelisahan atau ketegangan dan tanda-tanda hemodinamik yang abnormal sebagai konsekuensi dari stimulasi simpatik, parasimpatik dan endokrin, (Zakariyah, 2015:13; Nindya, 2022).

Menurut (Suliswati, 2014; Andari, dkk, 2022) kecemasan dapat diartikan sebagai rasa takut yang intens timbul dari antisipasi peristiwa atau situasi yang mengancam pada taraf dimana fungsi fisik dan psikologis secara normal merasa terganggu. *American Psychological Association* (APA) menjelaskan bahwa kecemasan biasanya ditandai dengan ketegangan perasaan, pikiran yang menimbulkan rasa khawatir, respon fisik berupa detak jantung yang kencang, tekanan darah meningkat, dan hal lainnya.

Kecemasan yang dialami manusia sekarang ini juga dialami

oleh pendahulu kita, dan menjadi bukti bahwa manusia dalam pandangan teori penyesuaian kepribadian mampu beradaptasi dalam situasi yang menciptakan kecemasan itu dan berhasil melaluinya (Burger, 2011; Nugraha, 2020).

Kecemasan sendiri adalah gangguan dalam perasaan yang ditandai dengan perasaan ketakutan atau kekhawatiran yang mendalam dan berkelanjutan, tidak mengalami gangguan dalam menilai realitas, kepribadian masih tetap utuh, perilaku dapat terganggu tetapi masih dalam batas normal (Tavukcu, 2017; Mahardika dan Nurul, 2021).

Berdasarkan definisi yang disampaikan oleh beberapa para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kecemasan yang terjadi berdasarkan pada respon atau ingatan pada hal yang telah terjadi di masa lalu ataupun dihantui oleh hal baru di masa yang akan datang.

## **2. Aspek-Aspek Kecemasan**

Menurut (Clark dan Beck, 2010; Fadila, 2018) terdapat beberapa aspek kecemasan, diantaranya :

### **1. Aspek Afektif**

Aspek afektif ialah perasaan individu yang sedang merasakan kecemasan, seperti tersinggung, gugup, tegang, gelisah, kecewa dan tidak sabar.

### **2. Aspek Fisiologis**

Aspek Fisiologis ialah ciri fisik yang muncul ketika individu

sedang mengalami kecemasan, seperti sesak nafas, nyeri dada, nafas menjadi lebih cepat, denyut jantung meningkat, mual, diare, kesemutan, berkeringat, menggigil, kepanasan, pingsan, lemas, gemetar, mulut kering dan otot tegang.

### 3. Aspek Kognitif

Aspek Kognitif ialah ciri fisik yang muncul ketika individu sedang mengalami kecemasan, seperti sesak nafas, nyeri dada, nafas menjadi lebih cepat, denyut jantung meningkat, mual, diare, kesemutan, berkeringat, menggigil, kepanasan, pingsan, lemas, gemetar, mulut kering dan otot tegang

### 4. Aspek Prilaku

Aspek prilaku ialah dapat dilihat dari prilaku individu pada saat menghindari situasi yang mengancam, mencari perlindungan, diam, banyak bicara atau terpaku, dan sulit bicara.

## 3. Faktor-Faktor Kecemasan

Adapun terdapat tiga faktor-faktor yang menyebabkan kecemasan dikemukakan oleh (Carnegie, 2007; Fadila, 2018), yaitu :

### a) Faktor Kognitif

Kecemasan tersebut muncul karena adanya keadaan yang membuat individu itu merasa takut atau tidak nyaman, sehingga peristiwa dahulu itu muncul kembali, maka reaksi cemas itu kembali hadir sebagai bentuk manifestasi dari keadaan bahaya yang dulu pernah dirasakan.



b) Faktor Lingkungan

Penyebab kecemasan selanjutnya bisa muncul karena bersentuhan langsung dengan adat istiadat atau nilai yang ada di suatu daerah tersebut. Kecemasan dialami oleh individu karena cepatnya perubahan sosial yang secara tiba-tiba serta memungkinkan individu belum siap untuk menerima perubahan dan tenggelam dalam situasi yang baru.

c) Faktor Proses Belajar

Individu perlahan-lahan harus mempelajari hal sensitif yang mengingatkan pada peristiwa yang menyakitkan dengan menyesuaikan diri dengan stimulus tersebut.

#### **4. Dimensi dan Indikator Kecemasan Kerja**

Kecemasan selalu menjadi topik yang menarik, bagaimana kecemasan dapat menjadi pintu masuk menuju gangguan kepribadian lainnya dan bagaimana manusia mampu beradaptasi mengatasi kecemasan. Menurut (Isaac; Fadila, 2018; Nugraha, 2020) terdapat 5 faktor indikator pengukuran kecemasan, yaitu:

1. Usia

Semakin meningkatnya usia seseorang maka semakin matang dan berpengalaman pulalah seseorang tersebut, walaupun bukan pedoman yang mutlak.

2. Jenis Kelamin

Kecemasan seringkali dialami oleh wanita daripada pria.

Peristiwa ini bisa dijelaskan karena perempuan lebih sensitif perasaannya. Laki-laki lebih melihat suatu peristiwa secara global, disisi lain perempuan melihat suatu peristiwa lebih rinci.

### 3. Pendidikan

tingkat pendidikan individu yang tinggi maka akan mempengaruhi kemampuannya dalam pemecahan masalahnya.

### 4. Mekanisme Koping

Ketika seseorang mengalami kecemasan maka mekanisme koping berperan mengatasinya, jika seseorang kurang mampu melaksanakan mekanisme koping secara konstruktif maka berpeluang terjadi perilaku patologis lainnya.

### 5. Status Kesehatan

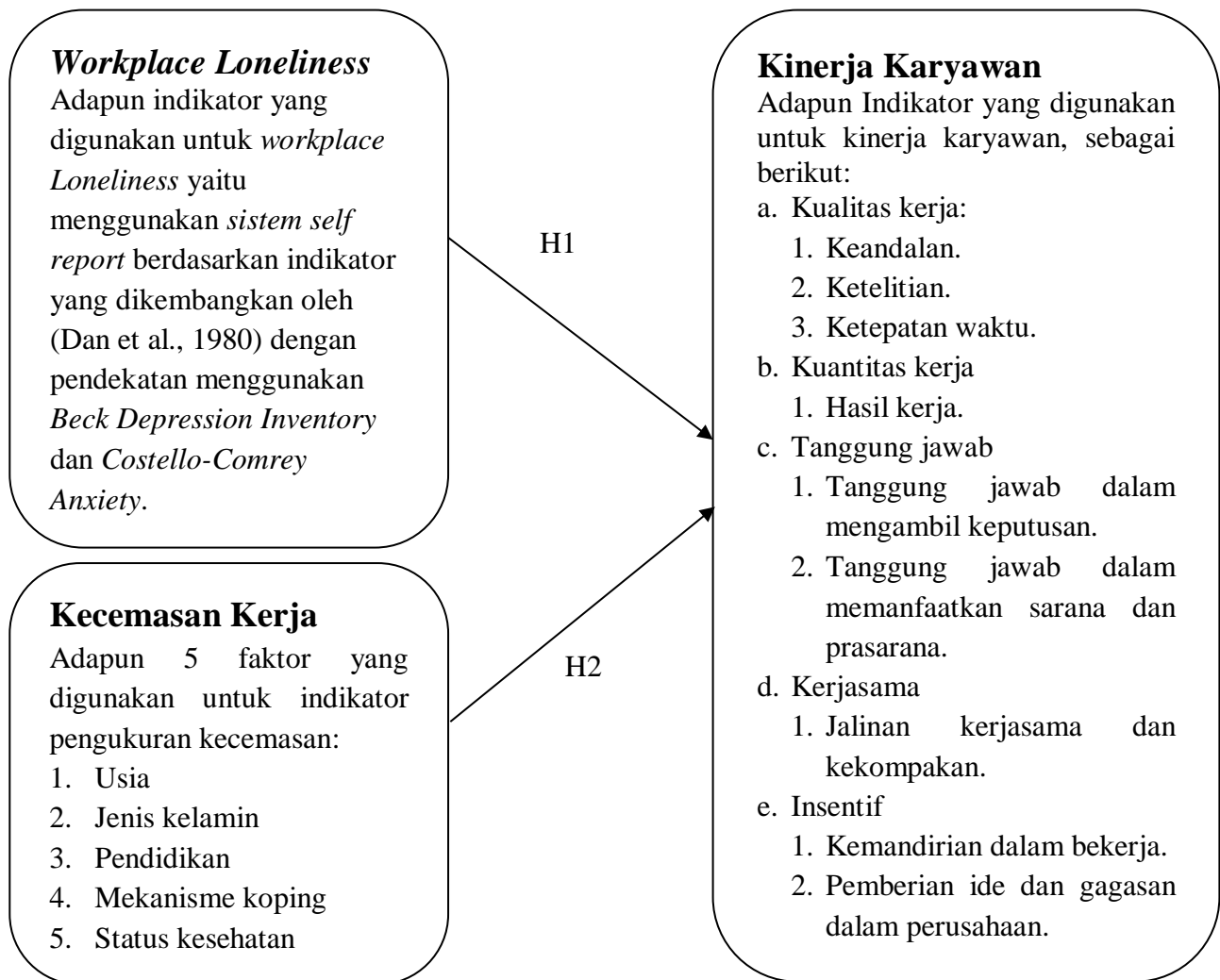
Setelah seseorang memasuki usia lanjut maka akan mulai mempunyai penyakit fisik patologis berganda, yang tentu saja berpengaruh terhadap kemampuannya mengatasi kecemasannya.

## 2.3 Kerangka Berpikir dan Hipotesis

### 2.3.1 Kerangka Berfikir

Gambar II-1

#### Kerangka Berfikir



### 2.3.2 Hipotesis

#### 1. Pengaruh *Workplace Loneliness* Terhadap Kinerja Karyawan

Kesepian ini bisa terjadi pada kondisi di mana seseorang merasa sepi atau sendiri. Rasa kesepian pada tempat kerja yang terjadi ketika

dapat perbedaan antara hubungan interpersonal yang diharapkan oleh individu di tempat kerja dan kurangnya kemampuan individu dalam mengatasi sebuah perbedaan tersebut.

menurut (Ramadhani dan Muafi, 2021) menyatakan bahwa *workplace loneliness* yang terjadi secara terus menerus tanpa penanganan sesegera mungkin oleh perusahaan, tentu akan mempengaruhi profesionalisme karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan. Sedangkan Dalam penelitian (Ozcelik & Barsade, 2018), pemahaman tentang kesepian terkait pekerjaan terjadi dikarenakan adanya tarikan dari konten sosial dan saling peduli sehingga akan menyebabkan kekurangan kebutuhan sosial dapat mendorong hasil emosional dan perilaku negatif.

Berdasarkan dengan hasil peneliti terdahulu yang dimana hasil nya sejalan dengan pendapat atau ulasan dari beberapa penjelasan diatas, yang diman ulasannya mendukung dengan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Izumi (2023) *workplace loneliness* memiliki pengaruh terhadap *employees' performance* yang menyimpulkan bahwa adanya dampak yang disebabkan oleh *workplace loneliness*. Meskipun sering diabaikan, keadaan sakit psikologis dalam jangka panjang akan menjadi pemicu stres pada emosi karyawan sehingga akan mempengaruhi kualitas kinerja itu sendiri. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *workplace loneliness* terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

**H1 : Workplace Loneliness berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan**

## **2. Pengaruh Kecemasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Kecemasan dapat diartikan sebagai penentu dalam respon emosional yang tidak menentu pada suatu objek tertentu. Dimana kecemasan itu memiliki masa orientasi yang akan datang. Seorang individu kemungkinan memiliki bayangan kalau adanya ancaman kepada dirinya dalam keadaan tertentu.

Kecemasan yaitu bagian dari emosi manusia yang mendasar bisa dilihat dari beberapa pendapat atau definisi para ahli. Mellani dan kristina mengatakan dalam penelitiannya bahwa kecemasan merupakan sebuah keadaan aprehensi atau kekhawatiran karena merasa akan terjadinya sesuatu hal buruk (Mellani & Kristina, 2021).

Sedangkan menurut (Siagian dan Yafiz, 2023) kecemasan ialah rasa ketidaknyamanan atau rasa khawatir yang muncul karena merasakan sesuatu hal yang tidak baik. Seseorang akan merasa cemas, apabila orang tersebut tidak mampu menyelesaikan perselisihan yang ada pada dirinya. Rasa khawatir juga akan meningkat jika masalah yang dialami semakin banyak dan rasa takut akan suatu hal yang dapat merugikan dirinya.

Berdasarkan dengan hasil peneliti terdahulu yang dimana hasil nya sejalan dengan pendapat atau ulasan dari beberapa penejelasan diatas, yang diman ulasannya mendukung dengan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Nindya (2022) kecemasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimana menyimpulkan bahwa kecemasan dipicu oleh hal yang tidak diketahui dan menyertai semua pengalaman

baru, seperti masuk sekolah atau memulai pekerjaan baru.

**H2 : Kecemasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan**

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Metode Penelitian**

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif, Menurut (Sugiyono, 2018) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan *positivistic* (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Filsafat *positivistic* digunakan pada populasi atau sampel tertentu.

#### **3.2 Definisi Operasional Variabel**

Penelitian yang dilakukan pada PT. Semesta Marga Raya dengan judul “*Pengaruh Workplace Loneliness dan Kecemasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada karyawan GT (Gardu Toll) Ciledug di PT. Semesta Marga Raya*” di atas, maka penulis membagi variabel terikat : Kinerja Karyawan (Y) dan variabel bebas : *Workplace Loneliness* (X1), Kecemasan Kerja (X2), definisi operasional variabel pada penelitian ini sebagai berikut :

**Tabel 3-1**  
**Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi Konseptual	Indikator	Item Operasional
1	<i>Workplace Loneliness</i>	Kesepian di tempat kerja didefinisikan sebagai "evaluasi afektif subyektif karyawan, dan perasaan, apakah kebutuhan afiliasi mereka dipenuhi oleh orang-orang yang bekerja dengan mereka dan organisasi tempat mereka bekerja"(Ozcelik & Barsade, 2018; Izumi, 2023)	<i>Depression</i>	1. Tidak ada seorang pun yang dapat saya <i>jadikan teman</i> dalam organisasi ini. 2. Saya merasa tersisihkan dalam organisasi ini.
			<i>Low Self Esteem</i>	3. Saya mendapati hubungan yang palsu dalam tempat saya bekerja. 4. Tidak ada orang yang mengenal saya dengan baik di organisasi ini. 5. Orang-orang dalam organisasi ini ada di sekitar saya namun tidak mendukung saya.
2	Kecemasan	Kecemasan selalu menjadi topik yang menarik, bagaimana kecemasan dapat menjadi pintu masuk menuju gangguan kepribadian lainnya dan bagaimana manusia mampu beradaptasi	Usia	Semakin meningkatnya usia seseorang maka semakin matang dan berpengalaman pulalah seseorang tersebut, walaupun bukan pedoman yang mutlak.
			Jenis Kelamin	Kecemasan seringkali dialami oleh wanita daripada pria. Peristiwa ini bisa dijelaskan karena perempuan lebih sensitif perasaannya. Laki-laki lebih melihat suatu



		mengatasi kecemasan (Isaac; Fadila, 2018; Nugraha, 2020)		peristiwa secara global, disisi lain perempuan melihat suatu peristiwa lebih rinci.
			Pendidikan	Tingkat pendidikan individu yang tinggi maka akan mempengaruhi kemampuannya dalam pemecahan masalahnya.
			Mekanisme Koping	Ketika seseorang mengalami kecemasan maka mekanisme koping berperan mengatasinya, jika seseorang kurang mampu melaksanakan mekanisme koping secara konstruktif maka berpeluang terjadi perilaku patologis lainnya.
			Status Kesehatan	Setelah seseorang memasuki usia lanjut maka akan mulai mempunyai penyakit fisik patologis berganda, yang tentu saja berpengaruh terhadap kemampuannya mengatasi kecemasannya
3	Kinerja Karyawan	Kinerja karyawan dapat dilihat dengan	Kualitas Kerja	1. Saya mengutamakan kualitas kerja menjalankan dan

		kepuasan dan harapan yang di sinyalir dari perusahaan kepada karyawannya dengan indikator salah satunya yaitu kualitas, kuantitas, waktu, pelayanan, integritas, tanggung jawab, dan kerja sama dengan orang lain (Mangkunegara, 2017; Samantha & Almalik, 2019)		melaksanakan aktivitas kerja
				2. Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh cermat dan teliti
				3. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
			Kuantitas Kerja	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan perusahaan
			Tanggung Jawab	Saya melakukan tugas dengan penuh tanggung jawab
			Kerjasama	Saya merasa anggota tim saling mendukung dan bekerja sama dengan baik

### 3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

#### 3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Semesta Marga Raya Cirebon yang beralamat di Mertapada Kulon, Kecamatan Astanajapura, Kabupaten Cirebon, Jawa Barat

#### 3.3.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan 01 Juni 2024 sampai dengan

bulan 30 Juli 2024.

### 3.4 Pupulasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Populasi merupakan sekumpulan data-data yang akan mengidentifikasi suatu fenomena yang berada dalam suatu perusahaan. Sugiyono (2018:145) mendefinisikan bahwa **“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas- obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”**.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pada karyawan yang bekerja di PT. Semesta Marga Raya GT (Gardu Toll) Ciledug. Populasi yang akan dijadikan sebagai bahan penelitian observasi tersebut adalah sebanyak 34 orang karyawan.

#### 3.4.2 Sampel

Sampel yang akan diteliti yaitu diambil dari populasi pada seluruh karyawan PT. Semesta Marga Raya GT (Gardu Toll) Ciledug. Sugiyono (2018:146) mendefinisikan bahwa **“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”**.

Karena jumlah karyawan PT. Semesta Marga Raya GT (Gardu Toll) Ciledug khusus pelayanan transaksi yang digunakan 34 karyawan, maka teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. **“Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”** (Sugiyono 2018:152).

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengambilan data pada penelitian ini adalah :

#### **3.5.1 Studi Lapangan**

Untuk mendukung obyektivitas penelitian, maka peneliti melakukan penelitian ke lapangan untuk memperoleh gambaran lebih jelas ditempat penelitian mengenai permasalahan yang sedang diteliti. Kuesioner digunakan untuk mendapatkan informasi dengan pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

#### **3.5.2 Studi Kepustakaan**

Sebagai bahan pendukung, peneliti melakukan studi literatur atau studi kepustakaan yang dilakukan dengan mempelajari berbagai sumber bacaan atau informasi yang berkaitan dengan masalah penelitian, berupa buku-buku yang ada relevansinya dengan masalah yang diteliti, jurnal dan laporan-laporan.

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### **1. Data Primer**

Merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu ataupun perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang bisa dilakukan oleh peneliti.

##### **2. Data Sekunder**

Merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu

ataupun perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang bisa dilakukan oleh peneliti.

### 3.6 Teknik Analisis Data

#### 3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui dan mengukur tingkat kevalidan dari instrumen (kuesioner) yang diteliti. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono 2018:121). Uji validitas menurut Gozhali (2018:51), menyatakan bahwa : **“Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut”**. Peneliti menggunakan pengumpulan data dengan kuisisioner, maka kuisisioner yang disusunnya harus mengukur apa yang diukurnya. Untuk menghitung antara masing- masing pernyataan dengan masing-masing skor total memakai rumus teknik korelasi product moment. Rumus yang digunakan dalam teknik korelasi product moment yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{n \{ \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2 \} \{ n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2 \}}}$$

**Sumber : Sugiyono (2018:183)**

Dimana :

r = Nilai Korelasi

n = Jumlah responden

X = Skor nilai pernyataan tiap responden df = n – 2 dengan  $\alpha = 0,05$

Untuk melihat data tersebut valid atau tidak dapat dilihat dengan kriteria yang peneliti disimpulkan dari buku SPSS 25, Gozali (2018:52) sebagai berikut :

- a. Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  maka pernyataan tersebut dikatakan valid (layak untuk digunakan dalam penelitian).
- b. Jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  maka pernyataan dikatakan tidak valid (tidak layak digunakan dalam penelitian).

$r_{hitung}$  dilihat dari hasil *Cronbach Alpha* pada kolom *Correlated Item-Total Correlation*.

### 3.6.2 Uji Reabilitas

Uji reabilitas menurut pendapat Ghazali (2018:45) mengatakan bahwa **“Reabilitas adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama”**. Suatu data dikatakan realibel apabila jawaban responden terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk menguji reabilitas menggunakan butir instrumen dengan rumus *Kuder Richardson*, rumusnya adalah sebagai berikut :

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ \frac{St^2 - \sum p_i q_i}{St^2} \right\}$$

Sumber : Sugiyono (2018:132)

Dimana :

$r_i$  = reabilitas instrument

K = Jumlah item dalam instrument

$P_i$  = Proporsi banyaknya subjek yang menjawab pada item

$$q_i = 1 - P_i$$

$St^2$  = Varians total

Kriteria dalam pengujian dari *Nunnally*, 1994 dalam Ghazali (2018:48) :

- a. Jika :  $\alpha$  hitung  $\geq 0,70$  maka Reliabel
- b. Jika :  $\alpha$  hitung  $\leq 0,70$  maka tidak Reliabel.

### 3.6.3 Analisis Regresi Berganda

Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui hubungan antara satu variabel dependen dua variabel independen atau lebih. Sebagaimana yang telah dikemukakan diatas, masalah yang dibahas dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh withdrawal behavior dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan. Bentuk umum dari model yang akan digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Sumber : Sugiyono (2018:192)

Keterangan :

Y = Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

X1 = Variabel Independen (*Workplace Loneliness*)

X2 = Variabel independen (Kecemasan Kerja)

a = Koefisien konstanta

b1 b2 = koefisien regresi

### 3.6.4 Uji Koefisien Determinasi Berganda

Nilai koefisien determinasi menurut pendapat Ghazali (2018:97) mengatakan bahwa "Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan

**satu. Nilai yang kecil berarti variasi variabel dependen sangat terbatas dan nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen sudah dapat memberi informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen”.**

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa  $R^2$  digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel independen (X) terhadap (Y). Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel dependen dan variabel independen maka dapat digunakan rumus sebagai berikut:

$$Kd=r^2 \times 100\%$$

**Sumber : Ghozali (2018:97)**

Keterangan :

Kd = Determinasi

$r^2$  = Nilai korelasi berganda 100% = Persentase kontribusi

### **3.6.5 Uji T**

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila hasil uji  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , berarti variabel cukup signifikan untuk menjelaskan variabel dependen.

Cara untuk menguji koefisien korelasi produk moment dapat digunakan statistik uji t yang rumusnya sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

**Sumber : Sugiyono (2018:184)**



Keterangan :

$t$  = Distribusi  $t$

$n$  = Banyak sampel

$r$  = Nilai koefisien korelasi

1. Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, dan  $H_a$  diterima. Berarti ada pengaruh variabel (X) secara parsial atau masing-masing terhadap variabel dependen (Y).
2. Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Berarti tidak ada pengaruh variabel (X) secara parsial atau masing-masing terhadap variabel dependent.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT. Semesta Marga Raya. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisioner pada seluruh karyawan, maka dari itu penulis menggunakan metode sampel dengan metode sampling jenuh dimana semua individu dalam populasi baik secara sendiri-sendiri atau bersama-sama diberi kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai anggota sampel.

Berdasarkan data dari 34 responden tersebut, didapat kondisi berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan divisi. Berikut ini adalah tabel yang menyajikan data karakteristik responden.

##### 4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden di PT. Semesta Marga Raya terkait dengan jenis kelamin sudah dikelompokkan dalam tabel berikut :

**Tabel 4-1**

##### **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Jumlah (%)
1	Perempuan	3	9%
2	Laki-laki	31	91%
Total			100%

*Sumber : Data Primer Hasil Penelitian 2024*

Berdasarkan tabel di atas total karyawan sejumlah 34 orang, diketahui bahwa semua responden berjenis kelamin perempuan sebesar 9% dengan jumlah 3 orang dan berjenis kelamin laki-laki sebesar 91% dengan jumlah 31

orang. Responden atau sampel yang peneliti ambil adalah seluruh karyawan PT. Semesta Marga Raya di GT (Gardu Toll) Cildeug, besarnya responden jenis kelamin laki-laki dibandingkan perempuan karena laki-laki sangat cocok untuk bekerja dilapangan.

#### 4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden karyawan PT. Semesta Marga Raya terkait dengan usia sudah dikelompokkan dalam hasil tabel :

**Tabel 4-2**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah Responden	Jumlah (%)
1	18-23 Tahun	1	3%
2	24-29 Tahun	19	56%
3	30-34 Tahun	11	32%
4	>35 Tahun	3	9%
<b>Total</b>			<b>100%</b>

*Sumber : Data Primer Hasil Penelitian 2024*

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jumlah responden terbanyak adalah berasal dari kategori usia 18-23 Tahun sebesar 3% atau sebanyak 1 orang, karena pada usia ini merupakan usia produktif dan memiliki pengalaman dalam bidangnya. Diikuti usia 24-29 Tahun sebesar 19% atau sebanyak 19 orang, dikarenakan dalam usia tersebut orang sudah percaya terhadap karyawannya yang sudah lama bergabung. Diikuti usia 30-34 Tahun sebesar 32% atau sebanyak 11 orang orang sudah percaya terhadap karyawannya yang sudah lama bergabung. Dan diikuti usia >35 Tahun sebesar 9% atau sebanyak 3 orang yang merupakan karyawan yang sudah lama bergabung dengan PT. Semesta Marga Raya.

#### 4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden di PT. Semesta Marga Raya terkait dengan pendidikan terakhir sudah dikelompokkan dalam tabel berikut :

**Tabel 4-3**

##### **Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No	Pendidikan	Jumlah Responden	Jumlah (%)
1	SMA	18	53%
2	D3	-	-
3	S1	16	47%
<b>Total</b>			<b>100%</b>

*Sumber : Data Primer Hasil Penelitian 2024*

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jumlah responden terbanyak adalah berasal dari kategori pendidikan terkahir SMA dengan presentase 53% atau sebanyak 18 orang, di ikuti jumlah responden dari kategori pendidikan terakhir S1 dengan presentase 47% sebanyak 16 orang. Menurut hasil di atas untuk pendidikan SMA lebih besar dikarenakan wajib belajar nya pendidikan di Indonesia sampai dengan SMA oleh karena itu banyak nya lulusan SMA yang bergabung untuk menjadi karyawan PT. Semesta Marga Raya.

#### 4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi Kerja

Karaktersitik responden karyawan di PT. Semesta Marga Raya terkait dengan Divisi kerja sudah dikelompokkan dalam tabel berikut :

**Tabel 4-4**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi Kerja**

No	Divisi	Jumlah Responden	Jumlah (%)
1	Kepala Shift	4	12%
2	Pelayanan Toll	14	41%
3	Petugas Pengamanan Gardu Toll	8	25%
4	Office Boy	7	22%
<b>Total</b>		<b>34</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Primer Hasil Penelitian 2024*

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa berdasarkan survey yang dilakukan penulis di dapatkan jumlah responden terbanyak adalah berasal dari kategori divisi kerja pelayanan toll dengan presentase 34% atau jumlah 14 responden. Di karenakan PT. Semesta Marga Raya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan jalan toll sehingga banyaknya divisi pelayanan toll yang dibutuhkan.

#### **4.2 Dekskriptif Variabel Penelitian**

Setelah data terkumpul semua, langkah selanjutnya adalah melakukan tabulasi data untuk membuat tingkatan persepsi mengenai *Workplace Loneliness*, Kecemasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Dimana setiap butir pernyataan berentang 1 sampai 5 dengan jumlah 34 responden, akan dihitung menggunakan interval. Rata-rata tertinggi adalah 5 dan rata-rata terendah adalah 1. Oleh karena itu *Workplace Loneliness*, Kecemasan Kerja dan Kinerja Karyawan di kategorikan sebagai berikut :

**Tabel 4-5****Kategori Dekripsi Variabel**

Kategori	Interval rata-rata
Sangat Kurang Baik	1,00 - 1,80
Kurang Baik	1,81 - 2,60
Cukup	2,61 - 3,40
Baik	3,41 - 4,20
Sangat Baik	4,21 - 5,00

Sumber : Data Primer Hasil Penelitian 2024

**4.2.1 Deskriptif Variabel *Workplace Loneliness* (X1)**

Peneliti sudah menyebar kuisioner pada 34 responden karyawan di PT.

Semesta Marga Raya. Berikut adalah hasil deskriptif data pada variabel

*Workplace Loneliness* (X1) :

**Tabel 4-6****Deskriptif Data Jawaban Variabel *Workplace Loneliness***

No	Butir Pernyataan	Jawaban					Total Skor	Mean	Kriteria
		Sangat Setuju	Setuju	Ragu-Ragu	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju			
		5	4	3	2	1			
1	Saya merasa tidak ada seorang pun yang dapat saya jadikan teman dalam organisasi ini	5	3	10	10	6	93	2.73	CUKUP
2	Saya merasa tersisihkan dalam organisasi ini	2	4	14	9	5	91	2.67	CUKUP
3	Saya mendapati hubungan yang palsu dalam tempat saya bekerja	10	4	10	4	6	110	3.23	CUKUP

4	Saya merasa tidak ada orang yang mengenal saya dengan baik di organisasi ini	2	1	12	10	9	79	2.32	KURANG BAIK
5	Saya merasa orang-orang dalam organisasi ini ada di sekitar saya namun tidak mendukung saya	6	1	9	9	9	88	2.58	KURANG BAIK
<b>Total Rata-Rata</b>								2.71	CUKUP

*Hasil : Data Primer Diolah tahun 2024*

Berdasarkan data jawaban di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel *Workplace Loneliness* memperlihatkan indeks rata-rata sebesar (2,71), dengan demikian rata-rata intervalnya diantara 2,61 – 3,40 yang berarti variabel *Workplace Loneliness* memiliki nilai rata-rata cukup. Sehingga dapat diartikan bahwa kondisi variabel *Workplace Loneliness* cenderung pada kriteria cukup. Berdasarkan deskriptif data diatas dapat diketahui jika nilai tertinggi didapat sebesar (3,23) yang terdapat pada pernyataan (Saya merasa enggan bercerita mengenai minat dan ide saya pada rekan kerja). Namun demikian berdasarkan deskriptif data diatas diperoleh nilai terendah sebesar (2,32) yang terdapat pada pernyataan (Saya merasa tidak ada orang yang mengenal saya dengan baik di organisasi ini). Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan tidak sepenuhnya merasa percaya diri dan kurangnya beradaptasi atau berinteraksi sesama teman bekerja.

#### 4.2.2 Deskriptif Data Variabel Kecemasan Kerja (X2)

Peneliti sudah menyebar kuesioner pada 34 responden karyawan di PT.

Semesta Marga Raya. Berikut adalah hasil deskriptif data pada variabel Kecemasan Kerja (X2).

**Tabel 4-7**

**Deskriptif Data Jawaban Variabel Kecemasan Kerja**

No	Butir Pernyataan	Jawaban					Total Skor	Mean	Kriteria
		Sangat Setuju	Setuju	Ragu-Ragu	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju			
		5	4	3	2	1			
1	Semakin meningkatnya usia seseorang maka semakin matang dan berpengalaman pulalah seseorang tersebut untuk menghadapi atau mengontrol rasa kecemasannya.	4	1	8	11	10	80	2.35	KURANG BAIK
2	Kecemasan seringkali dialami oleh wanita daripada pria. Peristiwa ini bisa dijelaskan karena perempuan lebih sensitif perasaannya.	11	5	12	3	3	120	3.52	BAIK
3	Tingkat pendidikan individu yang tinggi maka akan mempengaruhi kemampuannya	4	3	7	11	9	84	2.47	KURANG BAIK



	dalam pemecahan masalahnya.								
4	Ketika seseorang mengalami kecemasan maka mekanisme koping berperan mengatasinya, jika seseorang kurang mampu melaksanakan mekanisme koping secara konstruktif maka berpeluang terjadi perilaku patologis lainnya.	2	2	18	6	6	90	2.64	CUKUP
5	Setelah seseorang memasuki usia lanjut maka akan mulai mempunyai penyakit fisik patologis berganda, yang tentu saja berpengaruh terhadap kemampuannya mengatasi kecemasannya	10	2	14	4	4	112	3.29	CUKUP
<b>Total Rata-Rata</b>								<b>2.85</b>	<b>CUKUP</b>

*Hasil : Data Primer Diolah tahun 2024*

Berdasarkan deskriptif data di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel Kecemasan Kerja memperlihatkan indeks rata-rata sebesar (2,85), dengan demikian rata-rata intervalnya diantara 2,61 - 3,60 yang berarti variabel Kecemasan Kerja dapat diartikan memiliki nilai rata-rata

cukup. Sehingga dapat diartikan bahwa kondisi variabel Kecemasan Kerja pada kriteria cukup. Berdasarkan deskriptif data diatas dapat diketahui jika nilai tertinggi didapat sebesar (3,52) yang di dapat dari pernyataan (Kecemasan seringkali dialami oleh wanita daripada pria. Peristiwa ini bisa dijelaskan karena perempuan lebih sensitif perasaannya). Hal ini menunjukkan bahwa lebih memperhatikan cara berkomunikasi perilaku karyawan. Namun demikian berdasarkan deskriptif data di atas diperoleh nilai terendah sebesar (2,35) yang terdapat pada pernyataan (Semakin meningkatnya usia seseorang maka semakin matang dan berpengalaman pulalah seseorang tersebut untuk menghadapi atau mengontrol rasa kecemasannya). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan akan selalu mengalami perubahan mengenai sikap, perilaku dan pengontrolan emosi yang menyebabkan rasa kecemasan itu muncul selama bekerja.

#### **4.2.3 Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Peneliti sudah menyebar kuesioner pada 34 responden karyawan di PT. Semesta Marga Raya. Berikut adalah hasil deskriptif data pada variabel Kinerja Karyawan (Y) :

**Tabel 4-8****Deskriptif Data Jawaban Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No	Butir Pernyataan	Jawaban					Total Skor	Mean	Kriteria
		Sangat Setuju	Setuju	Ragu-Ragu	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju			
		5	4	3	2	1			
1	Saya mengutamakan kualitas setiap menjalankan dan melaksanakan aktivitas kerja	11	8	12	2	1	128	3.76	BAIK
2	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh cermat dan teliti	20	14	0	0	0	156	4.58	SANGAT BAIK
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	19	12	3	0	0	152	4.47	SANGAT BAIK
4	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan perusahaan	18	11	5	0	0	149	4.38	SANGAT BAIK
5	Saya melakukan tugas dengan penuh tanggung jawab	21	13	0	0	0	157	4.61	SANGAT BAIK
6	Saya merasa anggota tim saling mendukung dan bekerja sama dengan baik	20	8	5	1	0	149	4.38	SANGAT BAIK
<b>Total Rata-Rata</b>								4.36	SANGAT BAIK

*Hasil : Data Primer Diolah tahun 2024*

Berdasarkan deskriptif data diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap Kinerja Karyawan memperlihatkan indeks rata-rata (4,36) dengan demikian rata-rata intervalnya diantara 2,61-3,40 yang berarti variabel Kinerja Karyawan diartikan memiliki nilai rata-rata sangat baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kondisi variabel Kinerja Karyawan kriteria cukup.

Berdasarkan deskriptif data diatas dapat diketahui jika nilai tertinggi didapat sebesar (4,61) yang didapat dari pernyataan (Saya melakukan tugas dengan penuh tanggung jawab). Namun demikian berdasarkan deskriptif data di atas diperoleh nilai terendah sebesar (3,76) yang terdapat pada pernyataan (Saya mampu memberikan ide dan gagasan inovatif dalam pertemuan tim). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan masih membutuhkan bantuan sesama rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

### **4.3 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

#### **4.3.1 Uji Validitas**

Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat valid dari sebuah instrumen (kuesioner) yang digunakan dalam sebuah penelitian. Hasil uji validitas diperoleh dengan cara mengkorelasi setiap skor variabel dari jawaban responden dan total skor masing-masing variabel.

Dalam uji validitas ini peneliti memberikan kuesioner kepada semua responden dengan memberikan butir pernyataan dimana dasar keputusan yang diambil adalah hasil  $r$  hitung dibandingkan dengan  $r$  tabel, jika  $r$  hitung  $> r$  tabel maka dianggap valid (Arikunto, 2013)

Adapun berdasarkan penelitian penulis dengan jumlah responden sebanyak 34 orang, maka  $df = 34 - 2 = 32$ . Maka  $r$  tabel yang diperoleh adalah 0,3388.

Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan komputer program SPSS (Statistical Package For Social Science) Version 22, dan menghasilkan  $r$  hitung tiap item sebagaimana terlihat pada berikut ini :

**Tabel 4-9**

**Hasil Pengukuran *Workplace Loneliness* (X1)**

Pernyataan	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
X1.1	0,941	0,3388	R hitung > r table (Valid)
X1.2	0,880	0,3388	R hitung > r table (Valid)
X1.3	0,380	0,3388	R hitung > r table (Valid)
X1.4	0,948	0,3388	R hitung > r table (Valid)
X1.5	0,871	0,3388	R hitung > r table (Valid)

*Sumber : Data Primer Diolah tahun 2024*

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat dilihat bahwa 5 item pernyataan untuk mengukur *Workplace Loneliness* pada PT. Semesta Marga Raya diperoleh lebih besar dari r tabel (nilai item > 0,3388). Sehingga memenuhi syarat bahwa r hitung > r tabel. Hal ini berarti bahwa 5 item kuesioner untuk variabel *Workplace Loneliness* valid.

**Tabel 4-10**

**Hasil Pengukuran Validitas Kecemasan Kerja (X2)**

Pernyataan	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
X2.1	0,571	0,3388	R hitung > r table (Valid)
X2.2	0,552	0,3388	R hitung > r table (Valid)
X2.3	0,423	0,3388	R hitung > r table (Valid)
X2.4	0,917	0,3388	R hitung > r table (Valid)
X2.5	0,830	0,3388	R hitung > r table (Valid)

*Sumber : Data Primer, diolah tahun 2024*

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat dilihat bahwa 5 item pernyataan untuk mengukur Kecemasan Kerja pada PT. Semesta Marga Raya diperoleh lebih besar dari r tabel (nilai item > 0,3388). Sehingga memenuhi syarat bahwa r hitung > r tabel. Hal ini berarti bahwa 5 item kuesioner untuk variabel Kecemasan Kerja valid.

**Tabel 4-11**

**Hasil Pengukuran Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

<b>Pernyataan</b>	<b>Nilai R Hitung</b>	<b>Nilai R Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Y.1	0,690	0,3388	R hitung > r table (Valid)
Y.2	0,972	0,3388	R hitung > r table (Valid)
Y.3	0,997	0,3388	R hitung > r table (Valid)
Y.4	0,998	0,3388	R hitung > r table (Valid)
Y.5	0,978	0,3388	R hitung > r table (Valid)
Y.6	0,974	0,3388	R hitung > r table (Valid)

*Sumber : Data Primer, diolah tahun 2024*

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat bahwa 6 item pernyataan untuk mengukur Kinerja Karyawan pada PT. Semesta Marga Raya diperoleh lebih besar dari r tabel (nilai item > 0,3388). Sehingga memenuhi syarat bahwa r hitung > r tabel. Hal ini berarti bahwa 6 item kuesioner untuk variabel Kinerja Karyawan valid.

#### **4.3.2 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, dalam penelitian ini adalah skala likert. Artinya alat ukur yang digunakan memiliki hasil yang konsistensi apabila digunakan secara berulang dan di waktu yang berbeda. Kriteria uji reabilitas dalam penelitian ini adalah apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,60 maka dinyatakan reliabel.

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Peneliti dalam hal ini menggunakan uji reliabilitas dengan program SPSS 22.

Kriteria indeks koefisien reliabilitas (Sugiyono:2018) dapat dilihat dari tabel berikut :

**Tabel 4-12**

**Interval Kriteria Reliabilitas**

Interval	Kriteria
1,000 - 0,800	Sangat Tinggi
0,799 - 0,600	Tinggi
0,599 - 0,400	Sedang
0,399 - 0,200	Rendah
0,199 - 0,000	Sangat Rendah

*Sumber : Sugiyono (2018)*

Mengacu pada tabel 4.12 sebagai bahan pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas dalam penelitian ini, pengolahan data selanjutnya dilakukan dengan komputer berbasis SPSS 22. Berikut ini adalah hasil dari pengujian reliabilitas tiap instrumen variabel :

**Tabel 4-13**

**Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Workplace Loneliness* (X1)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.868	5

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Statistic 22*

Berdasarkan hasil output diatas, dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha > 0,60 yaitu 0,868. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel *Workplace Loneliness* (X1) dinyatakan reliabel dan kriteria sangat tinggi.

**Tabel 4-14**

**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kecemasan Kerja (X2)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.711	5

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Statistic 22*

Berdasarkan hasil output di atas, dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha > 0,60 yaitu 0,711. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Kecemasan Kerja (X2) dinyatakan reliabel dan kriteria tinggi.

**Tabel 4-15**

**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.972	6

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Statistic 22*

Berdasarkan hasil output diatas, dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha > 0,60 yaitu 0,972. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel dan kriteria sangat tinggi.

#### **4.4 Pengujian Hipotesis**

##### **4.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui kondisi variabel *dependen* apabila variabel *independen* sebagai faktor prediktor dinaik-turunkan nilainya.



Hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 4-16**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	94.933	18.287		.035
	<i>Workplace Loneliness</i>	-7.809	1.554	-2.811	.037
	Kecemasan Kerja	6.217	1.516	2.294	.055

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Statistic 22

Berdasarkan hasil output analisis regresi diatas, maka dapat disusun persamaan regresi yaitu :  $Y = 94,933 + (7,809) X_1 + 6,217 X_2$ . Kemudian interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Konstanta ( $a = 94,933$ ), artinya jika *Workplace Loneliness* dan Kecemasan Kerja tetap maka Kinerja Karyawan bertambah 94,933.
2. Koefisien regresi ( $b_1 = -7,809$ ), artinya jika *Workplace Loneliness* yang terjadi berkurang sebesar satu kali maka *Workplace Loneliness* pada PT. Semesta Marga Raya berkurang -7,809 kali.
3. Koefisien regresi ( $b_2 = 6,217$ ), artinya jika Kecemasan Kerja yang terjadi bertambah sebesar satu kali maka Kecemasan Kerja PT. Semesta Marga Raya bertambah 6,217 kali.

#### 4.4.2 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh *Workplace Loneliness* ( $X_1$ ) dan Kecemasan Kerja ( $X_2$ ),

baik secara parsial maupun bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berikut adalah hasil koefisien determinasi dari penelitian ini :

**Tabel 4-17**

**Hasil Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.968 <sup>a</sup>	.937	.873	15.83919

a. Predictors: (Constant), Kecemasan Kerja, Workplace Loneliness

b. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Statistic 22*

Berdasarkan output *model summary* diatas, diperoleh nilai R square sebesar 0,937. Cara menghitung Koefisien Determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0.968^2 \times 100\%$$

$$KD = 96,8\%$$

Hal ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh variabel *Workplace Loneliness* dan Kecemasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 96,8%. Sedangkan sisanya sebesar 3,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

#### **4.5 Uji Hipotesis**

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui pembuktian hipotesis – hipotesis yang telah dibuat sebelumnya. Uji hipotesis terdiri dari uji t (parsial) dan uji f (simultan).

#### 4.5.1 Uji T

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikan peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengansumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan. Untuk dasar pengambilan keputusan pada uji t adalah sebagai berikut :

Ho : Di tolak jika nilai t hitung  $< t$  tabel atau sig  $> 0,05$ , atau maka tidak ada pengaruh yang signifikan

Ha : Diterima jika nilai t hitung  $> t$  tabel atau sig  $< 0,05$ , atau maka terdapat pengaruh yang signifikan.

##### 1. Pengaruh *Workplace Loneliness* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara *Workplace Loneliness* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), dapat dilihat analisis berikut:

**Tabel 4-18**

**Hasil Uji t (Parsial) *Workplace Loneliness* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	94.933	18.287		.035
	Workplace Loneliness	-7.809	1.554	-2.811	.037
	Kecemasan Kerja	6.217	1.516	2.294	.055

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Statistic 22

Berdasarkan Tabel 4.18 di atas diketahui nilai t hitung untuk variabel *Workplace Loneliness* sebesar -5,026 lebih rendah dari nilai t tabel 1,694 dengan tingkat signifikan  $0,037 < 0,05$  artinya variabel *Workplace Loneliness*

(X1) berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), ini berarti hipotesis 1 (H1) di terima.

## 2. Pengaruh Kecemasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara Kecemasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), dapat dilihat analisis berikut :

**Tabel 4-19**

**Hasil Uji t (Parsial) Kecemasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	94.933	18.287		5.191	.035
Workplace Loneliness	-7.809	1.554	-2.811	-5.026	.037
Kecemasan Kerja	6.217	1.516	2.294	4.101	.055

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Statistic 22

Berdasarkan Tabel 4.19 di atas diketahui nilai t hitung untuk variabel Kecemasan Kerja sebesar 4,101 lebih besar dari nilai t tabel 1,694 dengan tingkat signifikan  $0,055 > 0,05$  artinya variabel Kecemasan Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), ini berarti hipotesis 2 (H2) di tolak.

## 4.6 Pembahasan

Dari hasil analisis data yang sudah dilakukan, maka berikut adalah pembahasan secara ringkas terkait penelitian pengaruh *Workplace Loneliness* dan Kecemasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Semesta Marga Raya :

#### **4.6.1 Workplace Loneliness Berpengaruh Negatif terhadap Kinerja Karyawan PT. Semesta Marga Raya**

Salah satu hal yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu harus lebih memahami terlebih dahulu tentang kesepian pada saat berkerja. Kesepian terkait pekerjaan dapat terjadi dikarenakan adanya tarikan dari konten sosial dan saling peduli sehingga akan menyebabkan kekurangan kebutuhan sosial dapat mendorong hasil emosional dan perilaku negative (Ozcelik & Barsade, 2018).

Berdasarkan penelitian ini mengenai *Workplace Loneliness* pada PT. Semesta Marga Raya, perusahaan harus sudah menerapkan system psikologis yang dimana merupakan pembelajaran mengenai tingkah laku manusia atau aktivitas manusia berdasarkan dari faktor psikologisnya yang dipengaruhi oleh keadaan lingkungan sekitar. Meskipun sering diabaikan, keadaan sakit psikologis dalam jangka panjang akan menjadi pemicu stres pada emosi karyawan sehingga akan mempengaruhi kualitas kinerja itu sendiri (Izumi, 2023).

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu yang menyatakan bahwa *“The loneliness levels of the participants in the workplace were found to be generally low and their job performances were to be high. As a result of the study, it was found that there is a statistically significant, negative and moderate relationship between all dimensions of loneliness in the workplace and the employees' job performance. Also, it was found that all dimensions of loneliness in the*

*workplace negatively affect the job performance of employees”* (Serkan Deniz,2019).

Pada karyawan PT. Semesta Marga Raya pada saat kesepian di tempat kerja mengacu pada kesepian emosional dan sosial seorang karyawan dalam organisasi. Berbeda dengan kesepian pada umumnya, kesepian di tempat kerja hanya efektif di lingkungan kerja. Dengan kata lain, individu yang memiliki hubungan yang memuaskan dan sehat dalam kehidupan sehari-hari serta tidak mengalami kesepian kemungkinan besar akan mengalami permasalahan dalam menjalin dan memelihara hubungan sosial di tempat kerja. Situasi ini dapat menyebabkan seseorang mengalami kesepian di tempat kerja (Deniz, 2019).

Berdasarkan hasil yang ada di lapangan mengenai *workplace loneliness* itu berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena kesepian ini bisa terjadi pada kondisi di mana seseorang merasa sepi atau sendiri di tempat kerja, dan serta dapat diartikan sebagai perasaan kurang memiliki hubungan sosial yang diakibatkan ketidakpuasan dengan hubungan sosial yang ada. Definisi terkait kesepian di tempat kerja dapat disebabkan dari kurangnya hubungan interpersonal dalam lingkungan kerja oleh sebab itu, terdapat beberapa hal yang harus di alokasikan atau diterapkan oleh seseorang individu yang mengalami kesepian ditempat kerja. Salah satu cara menghindarinya yaitu dengan menentukan apa yang benar-benar dibutuhkan, hindari membandingkan diri dengan orang lain, memulai berinteraksi dengan karyawan lain.

Berdasarkan dari hasil pengertian peneliti terdahulu dan hasil yang

didapat di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat kesepian yang dialami oleh beberapa karyawan ini didasari oleh kurangnya interaksi dan berhubungan interpersonal dengan karyawan lain. Oleh sebab itulah, kesepian ditempat kerja menjadi pemicu menurunnya tingkat kinerja karyawan di perusahaan ini.

#### **4.6.2 Pengaruh Kecemasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.**

##### **Semesta Marga Raya**

Kecemasan yaitu bagian dari emosi manusia yang mendasar bisa dilihat dari beberapa pendapat atau definisi para ahli. Mellani dan kristina mengatakan dalam penelitiannya bahwa kecemasan merupakan sebuah keadaan aprehensi atau kekhawatiran karena merasa akan terjadinya sesuatu hal buruk (Mellani & Kristina, 2021).

Berdasarkan hasil yang ada dilapangan kecemasan kerja pada PT. Semesta Marga Raya kecemasan dapat diartikan sebagai rasa takut yang intens timbul dari antisipasi peristiwa atau situasi yang mengancam pada taraf dimana fungsi fisik dan psikologis secara normal merasa terganggu. *American Psychological Association* (APA) menjelaskan bahwa kecemasan biasanya ditandai dengan ketegangan perasaan, pikiran yang menimbulkan rasa khawatir, respon fisik berupa detak jantung yang kencang, tekanan darah meningkat, dan hal lainnya.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa kecemasan kerja terhadap kinerja karyawan tidak memiliki pengaruh. Berarti karyawan pada PT. Semesta Marga Raya dalam memaksimalkan kinerjanya kecemasan sendiri itu tidak mengganggu kinerja melainkan hanya dalam perasaan yang ditandai dengan

perasaan ketakutan atau kekhawatiran yang mendalam dan berkelanjutan, tidak mengalami gangguan dalam menilai realitas, kepribadian masih tetap utuh, perilaku dapat terganggu tetapi masih dalam batas normal (Tavukcu, 2017; Mahardika dan Nurul, 2021).

Berdasarkan dari hasil pengertian peneliti terdahulu dan hasil yang didapat di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat kecemasan ini tidak mempengaruhi kinerja karyawan, karena berdasarkan dari hasil ulasan pada kuisioner tingkat kesadaran dari seseorang karyawan yang bekerja ini sedikit tidaknya dapat menjaga pola pikir mental maupun fisik atau dapat disimpulkan bahwa mereka dapat mengontrol emosional dan faktor pemicu lain yang menyebabkan tingkat kecemasan atau kekhawatiran berlebih.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian analisis dan data serta temuan penelitian mengenai pengaruh *workplace loneliness* dan kecemasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Semesta Marga Raya maka, kesimpulan yang di dapatkan dari hasil penelitian yaitu :

1. *Workplace Loneliness* secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dikarenakan seperti yang sudah dijelaskan diatas bahwa perusahaan harus sudah menerapkan system psikologis meskipun sering diabaikan, keadaan sakit psikologis dalam jangka panjang akan menjadi pemicu stres pada emosi karyawan sehingga akan mempengaruhi kualitas kinerja karyawan itu sendiri.
2. Kecemasan Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, berarti karyawan pada PT. Semesta Marga Raya dalam memaksimalkan kinerjanya kecemasan sendiri itu tidak mengganggu kinerja melainkan hanya dalam perasaan yang ditandai dengan perasaan ketakutan atau kekhawatiran yang mendalam dan berkelanjutan, tidak mengalami gangguan dalam menilai realitas, kepribadian masih tetap utuh, perilaku dapat terganggu tetapi masih dalam batas normal..

#### **5.2 Saran**

Adapun saran-saran yang diberikan melalui hasil penelitian agar dapat mendekati hasil yang lebih baik, yaitu:

### **1. Bagi Perusahaan**

1. PT. Semesta Marga Raya disarankan harus menerapkan system psikologis meskipun sering diabaikan, keadaan sakit psikologis dalam jangka panjang akan menjadi pemicu stres pada emosi karyawan sehingga akan mempengaruhi kualitas kinerja.
2. PT. Semesta Marga Raya disarankan dapat meningkatkan komunikasi antar karyawan agar menjalin hubungan baik dengan sesama karyawan, membangun kerjasama dan penyampaian tugas dan mengarahkan kinerja agar sesuai dengan tujuan sehingga timbul kepuasan pada karyawan dalam menjalankan pekerjaan.

### **3. Bagi Peneliti Selanjutnya**

1. Penulis berharap penelitian ini juga bisa menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya dan juga bisa menjadi bahan masukan untuk penelitian–penelitian selanjutnya.
2. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan menambah populasi dan sampel penelitian, karena mungkin pada penelitian ini masih bias atau kurang sempurna dan masih memiliki kekurangan dan kelemahan untuk memberikan beberapa ulasan terkait pengaruh kinerja karyawan.
3. Menambah variabel lain yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

### Referensi Jurnal

- Andari Fatsiwi Nunik, Nurhayati, Andri Kusuma Wijaya, Juli Andri. 2022. Hubungan Tingkat Kecemasan terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan Universitas Muhammadiyah Bengkulu di Masa *New Normal* Covid-19. Jurnal Photon Sains dan Kesehatan Vol.12 No.2, 1 Februari 2022.  
<http://ejurnal.umri.ac.id/index.php/photon>
- Damayanti Riski, Agustina Hanafi & Arifyadi Cahyadi. 2018. PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS KARYAWAN NON MEDIS RS ISLAM SITI KHADIJAH PALEMBANG. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XV No 2, Oktober 2018.
- Deniz Serkan. 2019. EFFECT OF LONELINESS IN THE WORKPLACE ON EMPLOYEES' JOB PERFORMANCE: A STUDY FOR HOSPITAL EMPLOYEES. Yalova University, Yemal Vocational School, Yalova, Turkey. International Journal of Health Services Research Policy 4(3): 214-224. 29 November 2019. e-ISSN: 2602-3482  
[www.dergipark.org.tr/ijhsrp](http://www.dergipark.org.tr/ijhsrp)
- Fadila, A. Z. B. (2018). *Kecemasan Orangtua menghadapi hospitalisasi anak*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Fahraini, F., & Syarif, R. 2022. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia. *Ikraith-Ekonomika*, 5(1), 20–30.
- Ghozali. 2018. Aplikasi Analisis dengan Program SPSS Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Izumi Calvina. 2023. PENGARUH *WORKPLACE OSTRACISM*, *WORKPLACE LONELINESS* MELALUI *CYBERLOAFING* TERHADAP *EMPLOYEES' PERFORMANCE* PADA *DIGITAL AGENCY*. Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis Volume 8, Nomor 4, Agustus 2023. *International Business Management*, Universitas Ciputra.
- Juliani, L., Djauhar, A., & Titop, H. H. (n.d.). *PT MATAHARI DEPARTMENT STORE Tbk BRILYAN PLAZA KENDARI Oleh : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store tbk Brilyan Plaza Kendari. Untuk mencapai tujuan tersebut dig.* 72–85.
- Mahardika Hakim Gumelar, Nurul Hidayati. 2021. PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KECEMASAN KARYAWAN PT. MASPION

ENERGY MITRATAMA. Fakultas Psikologi Universitas 45 Surabaya.

- Nindya Dwi PSD. 2022. PENGARUH KECEMASAN, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SARI MELATI TBK SIDOARJO. Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Jl. Wisata Menanggal 42 A, Surabaya.
- Nugraha Aditya Dedy. 2020. Memahami Kecemasan: Perspektif Psikologi Islam. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Indonesia. Indonesian Journal of Islamic Psychology Volume 2. Number 1, June 2020. (p-ISSN: 2685-1482 e-ISSN 2714-7576). <http://e-journal.iainsalatiga.ac.id/index.php/ijip/index>
- Ozcelik, H., & Barsade, S. G. (2018). No employee an island: Workplace loneliness and job performance. *Academy of Management Journal*, 61(6), 2343–2366. <https://doi.org/10.5465/amj.2015.1066>
- Pusparani, M. 2021. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Rahmawati Saumi, Amri. 2021. PENGARUH *WORKPLACE LONELINESS* TERHADAP KINERJA YANG DIMEDIASI OLEH *WORK ALIENATION* PADA PERAWAT RSUD CUT NYAK DHEN MEULABOH. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen* Vol. 6, No.3, 2021 Agustus: 530-545. Universitas Syiah Kuala E-ISSN: 2598-635X, P-ISSN: 2614-7696. <http://jim.unsyiah.ac.id/ekm>
- Ramadhani Ulfah Sa'adah dan Muafi. 2021. Pengaruh *Workplace Loneliness* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Nilai Spiritual Islami: Studi di Bank BNI Syariah Yogyakarta. *Jurnal Telaah Bisnis* Volume 21, Nomor 1, Juli 2021. Universitas Islam Indonesia. <http://journal.stimykpn.ac.id/indeks.php/tb>
- Samantha, R., & Almalik, D. (2019). Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Perum Damri Jakarta. *Tjyybjb.Ac.Cn*, 3(2), 58–66. <http://www.tjyybjb.ac.cn/CN/article/downloadArticleFile.do?attachTypePDF&id=9987>
- Siagian Melsa dan Muhammad Yafiz. 2023. PENGARUH KECEMASAN MENGHADAPI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT MUJUR TIMBER SIBOLGA. *Jurnal Edunomika – Vol. 07, No. 02, 2023. Prodi Manajemen, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Indonesia.*

Sugiyono. 2018. Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. ALFABETA

Yoduke, F., & Daulima, N. H. C. 2023. *Strategi Koping Pada Remaja Dalam Menurunkan Gejala Kecemasan Dan Depresi : Literature Review*. 4 (April), 16–24.

**Referensi Website**

<https://smr.web.idk>

## Lampiran

### 1. Lampiran Draft Kuesioner

#### a. Kuesioner *Workplace Loneliness*

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
		5	4	3	2	1
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya merasa tidak ada seorang pun yang dapat saya jadikan teman dalam organisasi ini					
2	Saya merasa tersisihkan dalam organisasi ini					
3	Saya mendapati hubungan yang palsu dalam tempat saya bekerja					
4	Saya merasa tidak ada orang yang mengenal saya dengan baik di organisasi ini					
5	Saya merasa orang-orang dalam organisasi ini ada di sekitar saya namun tidak mendukung saya					

#### b. Kuesioner Kecemasan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
		5	4	3	2	1
		SS	S	CS	TS	STS
1	Semakin meningkatnya usia seseorang maka semakin matang dan berpengalaman pulalah seseorang tersebut untuk menghadapi atau mengontrol rasa kecemasannya.					
2	Kecemasan seringkali dialami oleh wanita daripada pria. Peristiwa ini bisa dijelaskan karena perempuan lebih sensitif perasaannya.					
3	Tingkat pendidikan individu yang tinggi maka akan mempengaruhi kemampuannya dalam pemecahan masalahnya.					

4	Ketika seseorang mengalami kecemasan maka mekanisme koping berperan mengatasinya, jika seseorang kurang mampu melaksanakan mekanisme koping secara konstruktif maka berpeluang terjadi perilaku patologis lainnya.					
5	Setelah seseorang memasuki usia lanjut maka akan mulai mempunyai penyakit fisik patologis berganda, yang tentu saja berpengaruh terhadap kemampuannya mengatasi kecemasannya					

**c. Kuesioner Kinerja Karyawan**

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
		5	4	3	2	1
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya mengutamakan kualitas setiap menjalankan dan melaksanakan aktivitas kerja					
2	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh cermat dan teliti					
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
4	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan perusahaan					
5	Saya melakukan tugas dengan penuh tanggung jawab					
6	Saya merasa anggota tim saling mendukung dan bekerja sama dengan baik					

## 2. Lampiran Hasil Tabulasi Data Kuesioner Responden

### a. Hasil Kuesioner pernyataan variabel *Workplace Loneliness*, Kecemasan Kerja, dan Kinerja Karyawan

NO	WORKPLACE LONELINESS (X1)					TOTAL X1	NO	KECEMASAN KERJA					TOTAL X2	NO	KINERJA KARYAWAN						TOTAL Y
	X1.1	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6			X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5			Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	
1	5	3	3	3	3	17	1	2	5	3	5	5	20	1	4	5	4	4	5	3	25
2	3	3	3	2	2	13	2	2	3	3	3	3	14	2	3	4	5	5	4	5	26
3	1	5	4	3	3	16	3	1	3	2	1	5	12	3	4	5	4	3	5	5	26
4	1	4	5	2	2	14	4	2	5	4	3	2	16	4	2	4	4	4	5	3	22
5	3	2	3	2	3	13	5	3	3	1	5	1	13	5	5	5	4	5	4	5	28
6	4	3	5	4	2	18	6	1	3	2	1	5	12	6	3	4	5	5	4	4	25
7	1	5	4	1	5	16	7	4	4	4	3	5	20	7	3	5	5	5	5	5	28
8	4	2	5	3	3	17	8	1	3	1	1	5	11	8	4	5	5	3	5	5	27
9	2	3	3	1	1	10	9	3	4	5	3	3	18	9	2	4	5	4	5	5	25
10	3	4	5	1	3	16	10	5	2	1	4	2	14	10	3	4	3	3	4	4	21
11	5	3	4	2	4	18	11	1	5	2	3	5	16	11	4	5	4	5	5	5	28
12	2	3	5	3	2	15	12	2	3	2	3	3	13	12	3	5	5	5	4	3	25
13	5	1	3	1	3	13	13	1	2	4	3	5	15	13	3	4	3	5	5	4	24
14	2	3	3	2	5	15	14	3	3	3	2	3	14	14	5	5	5	4	4	5	28
15	3	4	4	2	2	15	15	1	5	5	2	5	18	15	3	4	5	4	5	5	26
16	3	2	5	2	3	15	16	2	2	2	1	2	9	16	5	5	5	5	4	4	28
17	1	3	1	1	1	7	17	5	5	1	4	5	20	17	3	4	5	5	5	5	27



<b>18</b>	5	2	1	2	5	15	<b>18</b>	1	3	1	1	3	9	<b>18</b>	4	5	4	5	5	3	26
<b>19</b>	5	3	3	3	1	15	<b>19</b>	1	4	1	3	5	14	<b>19</b>	3	4	5	4	5	5	26
<b>20</b>	1	4	5	2	1	13	<b>20</b>	3	5	5	2	2	17	<b>20</b>	3	5	5	5	4	5	27
<b>21</b>	3	2	1	2	3	11	<b>21</b>	1	1	2	3	3	10	<b>21</b>	5	4	5	4	5	5	28
<b>22</b>	2	3	3	3	5	16	<b>22</b>	2	1	2	3	1	9	<b>22</b>	5	5	4	5	4	5	28
<b>23</b>	3	3	3	3	2	14	<b>23</b>	3	4	3	3	3	16	<b>23</b>	3	5	5	4	5	4	26
<b>24</b>	1	2	5	3	2	13	<b>24</b>	5	3	5	3	1	17	<b>24</b>	5	4	3	5	4	5	26
<b>25</b>	4	3	2	1	5	15	<b>25</b>	2	5	1	2	3	13	<b>25</b>	3	5	5	3	5	5	26
<b>26</b>	2	1	5	3	1	12	<b>26</b>	3	1	2	3	3	12	<b>26</b>	4	4	4	4	4	5	25
<b>27</b>	3	3	1	5	3	15	<b>27</b>	2	5	1	3	1	12	<b>27</b>	1	5	5	5	5	5	26
<b>28</b>	2	1	2	1	5	11	<b>28</b>	3	4	2	2	4	15	<b>28</b>	5	5	4	4	5	4	27
<b>29</b>	3	3	3	3	2	14	<b>29</b>	2	3	1	1	3	10	<b>29</b>	5	5	5	5	4	5	29
<b>30</b>	2	2	2	5	1	12	<b>30</b>	5	5	2	3	3	18	<b>30</b>	4	4	4	5	5	4	26
<b>31</b>	2	1	1	1	2	7	<b>31</b>	2	5	3	3	3	16	<b>31</b>	4	4	5	4	4	5	26
<b>32</b>	3	2	2	3	1	11	<b>32</b>	3	3	2	3	3	14	<b>32</b>	5	5	4	5	5	3	27
<b>33</b>	2	1	1	1	1	6	<b>33</b>	1	5	3	2	4	15	<b>33</b>	5	5	5	3	5	4	27
<b>34</b>	2	2	5	3	1	13	<b>34</b>	2	3	3	3	3	14	<b>34</b>	5	5	4	5	5	2	26

### 3. Hasil Output SPSS

[DataSet0]

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.856	.180	.901*	.823	.941*
	Sig. (2-tailed)		.064	.772	.037	.087	.017
	N	5	5	5	5	5	5
X1.2	Pearson Correlation	.856	1	.187	.843	.553	.880*
	Sig. (2-tailed)	.064		.764	.073	.334	.049
	N	5	5	5	5	5	5
X1.3	Pearson Correlation	.180	.187	1	.113	.302	.380
	Sig. (2-tailed)	.772	.764		.857	.621	.528
	N	5	5	5	5	5	5
X1.4	Pearson Correlation	.901*	.843	.113	1	.876	.948*
	Sig. (2-tailed)	.037	.073	.857		.052	.014
	N	5	5	5	5	5	5
X1.5	Pearson Correlation	.823	.553	.302	.876	1	.871
	Sig. (2-tailed)	.087	.334	.621	.052		.055
	N	5	5	5	5	5	5
Total_X1	Pearson Correlation	.941*	.880*	.380	.948*	.871	1
	Sig. (2-tailed)	.017	.049	.528	.014	.055	
	N	5	5	5	5	5	5

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	5	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	5	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.868	5

### Correlations

#### Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	-.315	.973**	.441	.080	.571
	Sig. (2-tailed)		.606	.005	.457	.898	.314
	N	5	5	5	5	5	5
X2.2	Pearson Correlation	-.315	1	-.481	.458	.918*	.552
	Sig. (2-tailed)	.606		.412	.438	.028	.335
	N	5	5	5	5	5	5
X2.3	Pearson Correlation	.973**	-.481	1	.327	-.107	.423
	Sig. (2-tailed)	.005	.412		.591	.864	.478
	N	5	5	5	5	5	5
X2.4	Pearson Correlation	.441	.458	.327	1	.703	.917*
	Sig. (2-tailed)	.457	.438	.591		.185	.029
	N	5	5	5	5	5	5
X2.5	Pearson Correlation	.080	.918*	-.107	.703	1	.830
	Sig. (2-tailed)	.898	.028	.864	.185		.082
	N	5	5	5	5	5	5
Total_X2	Pearson Correlation	.571	.552	.423	.917*	.830	1
	Sig. (2-tailed)	.314	.335	.478	.029	.082	
	N	5	5	5	5	5	5

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Scale: ALL VARIABLES

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.711	5

## Correlations

		Correlations					
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6
Y.1	Pearson Correlation	1	.521	.644	.733	.526	.704
	Sig. (2-tailed)		.369	.241	.159	.363	.185
	N	5	5	5	5	5	5
Y.2	Pearson Correlation	.521	1	.986**	.958*	.997**	.914*
	Sig. (2-tailed)	.369		.002	.010	.000	.030
	N	5	5	5	5	5	5
Y.3	Pearson Correlation	.644	.986**	1	.992**	.989**	.960**
	Sig. (2-tailed)	.241	.002		.001	.001	.009
	N	5	5	5	5	5	5
Y.4	Pearson Correlation	.733	.958*	.992**	1	.964**	.973**
	Sig. (2-tailed)	.159	.010	.001		.008	.005
	N	5	5	5	5	5	5
Y.5	Pearson Correlation	.526	.997**	.989**	.964**	1	.935*
	Sig. (2-tailed)	.363	.000	.001	.008		.020
	N	5	5	5	5	5	5
Y.6	Pearson Correlation	.704	.914*	.960**	.973**	.935*	1
	Sig. (2-tailed)	.185	.030	.009	.005	.020	
	N	5	5	5	5	5	5
Total_Y	Pearson Correlation	.690	.972**	.997**	.998**	.978**	.974**
	Sig. (2-tailed)	.197	.006	.000	.000	.004	.005
	N	5	5	5	5	5	5

## Scale: ALL VARIABLES

### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.972	6

## Regression

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.968 <sup>a</sup>	.937	.873	15.83919

a. Predictors: (Constant), Total\_X2, Total\_X1

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7431.046	2	3715.523	14.810	.063 <sup>b</sup>
	Residual	501.760	2	250.880		
	Total	7932.806	4			

a. Dependent Variable: Total\_Y

b. Predictors: (Constant), Total\_X2, Total\_X1

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	94.933	18.287		5.191	.035
	Total_X1	-7.809	1.554	-2.811	-5.026	.037
	Total_X2	6.217	1.516	2.294	4.101	.055

a. Dependent Variable: Total\_Y