



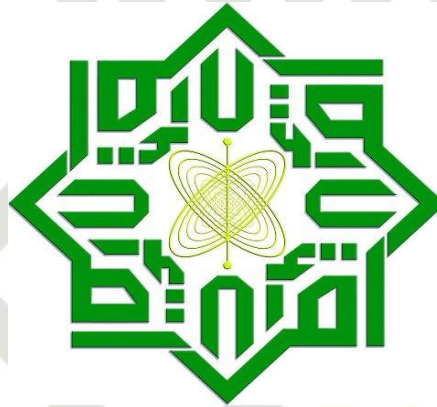
NOMOR SKRIPSI

4041/BKI-D/SD-S1/2020

**HUBUNGAN INSENTIF TERHADAP KECEMASAN KARYAWAN  
PT LUTVINDO WIJAYA PERKASA  
PEKANBARU**

**Skripsi**

Diajukan Kepada Fakultas Dakwah Dan Komunikasi  
Universitas Islam Negeri Sultan Kasim Riau  
Untuk Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu Sosial (S.Sos)



**UIN SUSKA RIAU**

**OLEH**

**AI SYAH TUL ADWIYAH**  
**NIM.11642202609**

**JURUSAN BIMBINGAN KONSELING ISLAM  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU**

**2020**

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## HUBUNGAN KECEMASAN TERHADAP KEBUTUHAN FISIOLOGIS KARYAWAN DI PT LUTVINDO WIJAYA PERKASA PEKANBARU

Di Susun Oleh



AISYAH TULADWIYAH

NIM: 11642202609

Telah disetujui pembimbing pada tanggal: 13 Desember 2019

Pembimbing



Zulamri, S.Ag, MA

NIP: 19740702 200801 1 009

Mengetahui

Ketua Jurusan Bimbingan Konseling Islam



Listiawati Susanti, S.Ag, MA

NIP: 19720712 200003 2 003

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**  
**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**  
**كلية الدعوة و علم الاتصال**  
**FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION**  
 Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM 18 Simpang Baru, Pekanbaru 28293 PO Box 1004 Telp: 0761-562223  
 Fax: 0761-562052 Web: www.uin-suska.ac.id E-mail: dan-ko@pekanbaru.indi.net.id

**PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI**

Setelah melakukan bimbingan, arah dan koreksi pada perbaikan sebagai mana mestinya terhadap penulis skripsi saudara :

Nama : AISYAH TUL ADWIYAH  
 Nim : 11642202609  
 Judul Skripsi : "HUBUNGAN KEBUTUHAN FISIOLOGIS TERHADAP KECEMASAN KARYAWAN PT LUTVINDO WIJAYA PERKASA PEKANBARU"

Kami berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan untuk di munaqasah kan guna melengkapi dan memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana sosial (S.Sos).

Harapan kami semoga dalam waktu dekat, yang bersangkutan dapat dipanggil untuk di uji dalam sidang ujian munaqasah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Demikian persetujuan ini kami sampaikan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Pembimbing

**Zulamri, S.Ae. MA**  
NIP: 19740702 200801 1 009

Mengetahui,

Ketua Jurusan Bimbingan Konseling Islam

**Listiawati Susanti, S.Ae. MA**  
NIP: 19720712 200003 2 003

UIN SUSKA RIAU



KEMENTERIAN AGAMA  
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
 FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI

كلية الدعوة و علم الاتصال

FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION SCIENCE

Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM. 18 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO.Box. 1004 Telp. 0761-562223  
 Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: iain-sq@pekanbaru-indo.net.id

PENGESAHAN UJIAN MUNAQASYAH

Yang bertandatangan dibawah ini adalah Penguji pada Ujian Munaqasyah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa berikut ini:

Nama : Aisyah Tul Adwiyah  
 Nim : 11642202609  
 Jurusan : Bimbingan Konseling Islam ( BKI )

Telah dimunaqasahkan dalam ujian sarjana Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Hari : Selasa  
 Tanggal : 30 Juni 2020

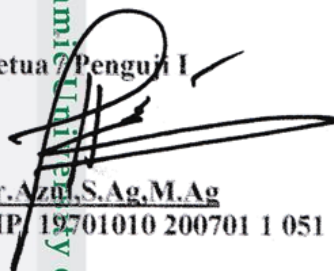
Sehingga skripsi ini dapat diterima Fakultas Dakwah dan Komunikasi sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Sosial ( S.Sos ) pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

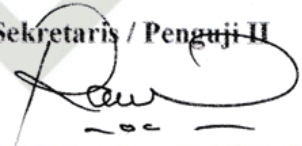
Pekanbaru, 14 Juli 2020

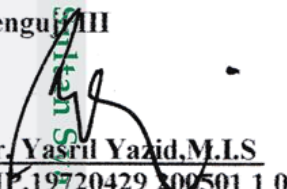
Dekan Fakultas Dakwah Dan Komunikasi  
 UIN Suska Riau

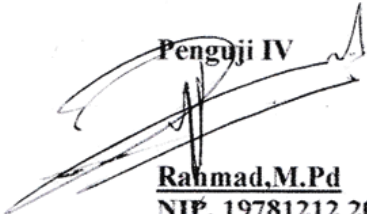


Panitia Sidang Munaqasah

Ketua / Penguji I  
  
Dr. Azil S. Ag, M. Ag  
 NIP. 19701010 200701 1 051

Sekretaris / Penguji II  
  
Rosmita, M. Ag  
 NIP. 19741113 200501 2 005

Penguji III  
  
Dr. Yasril Yazid, M. L.S  
 NIP. 19720429 200501 1 004

Penguji IV  
  
Rahmad, M. Pd  
 NIP. 19781212 2001101 1 006

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
 Dilindungi undang-undang  
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Pekanbaru, 18 Mei 2020

Dosen Pembimbing Skripsi

Nomor : Nota Dinas  
 Lampiran : 5 (Eksemplar) Skripsi  
 Hal : Pengajuan Skripsi  
 A.n Aisyah Tul Adwiyah

**Assalamu'alaikum Wr. Wb**

Setelah kami mengadakan pemeriksaan atau perubahan seperlunya guna kesempurnaan skripsi ini, maka kami sebagai pembimbing skripsi saudari **Aisyah Tul Adwiyah NIM 11642202609** dengan judul **"Hubungan Kebutuhan Fisiologis Terhadap Kecemasan Karyawan PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru"** telah dapat diajukan untuk mengikuti ujian Munaqasah guna memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) dalam bidang Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Harapan kami semoga dalam waktu dekat, yang bersangkutan dapat dipanggil untuk diuji dalam sidang Munaqasah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Demikian surat pengajuan ini kami buat, atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

**Wassalamu'alaikum Wr. Wb**

Pembimbing Skripsi

**Zulamri, MA**

NIP: 19740702200801 1 009

UIN SUSKA RIAU

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA  
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
 FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
 كلية الدعوة و علم الاتصال  
 FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION  
 Jl. H.R. Soebrantas No.155 KM.18 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO.Box. 1004 Telp. 0761-562223  
 Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: iain-sq@pekanbaru-indo.net.id

PENGESAHAN

Nama : AISYAH TUL ADWIYAH  
 NIM : 11642202609  
 Judul : "HUBUNGAN KEBUTUHAN FISIOLOGIS DENGAN  
 KECEMASAN KARYAWAN DI PT LUTVINDO WIJAYA  
 PERKASA PEKANBARU".


Telah di Seminarakan Pada:

Hari : SELASA

Tanggal : 31 DESEMBER 2019

Dapat diterima untuk penulisan skripsi. Selanjutnya sebagai salah satu syarat mencapai gelar Sarjana Strata 1 (S1) Sarjana Sosial (S.Sos) di Fakultas Dakwah Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

PEKANBARU, 31 DESEMBER 2019  
 PENGUJI SEMINAR PROPOSAL

  
Zulamri, S.Ag, MA  
 NIP. 19740702 200801 1 009

  
Khairuddin, S.Ag, M.Ag  
 NIP. 19726817 200910 1 002

UIN SUSKA RIAU

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**LEMBAR PERNYATAAN ORISIONALITAS**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Aisyah Tul Adwiyah  
Nim : 11642202609  
Tempat/Tanggal Lahir : Dumai / 05 Desember 1998  
Jurusan : Bimbingan Konseling Islam  
Judul Skripsi : Hubungan Insentif Terhadap Kecemasan Karyawan PT  
Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya sendiri. Baik untuk naskah laporan maupun kegiatan yang tercantum bagian dari skripsi ini, jika terdapat karya orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, apabila ditemukan penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik yang telah disesuaikan dengan peraturan yang berlaku di Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim serta UUD yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Pekanbaru, 19 Juni 2020  
Yang membuat pernyataan

  
**Aisyah Tul Adwiyah**  
NIM 11642202609

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## ABSTRAK

### Aisyah Tul Adwiyah, (2020) :**Hubungan Insentif Terhadap Kecemasan Karyawan PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru**

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh karyawan yang mengalami kecemasan akibat memenuhi kebutuhan yang tinggi sedangkan insentif yang diterima tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan dirinya maupun keluarga. Berdasarkan fenomena menarik yang ditentukan peneliti dilapangan bahwa adanya hubungan yang kuat antara individu yang memenuhi insentif dengan kecemasan yang dialami karyawan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui adakah hubungan insentif terhadap kecemasan karyawan PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru. Lokasi penelitian jalan SM.Amin Arengka II, depan gerbang Stadion Utama Pekanbaru. Dan alamat pabrik di jalan Garuda Sakti KM.6 Pekanbaru. Penelitian ini adalah penelitian Deskriptif Kuantitatif dengan menggunakan angket dan observasi. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 karyawan dengan menggunakan teknik *random sampling*. Teknik analisa data yang digunakan peneliti menggunakan Korelasi *Produt Moment* yaitu, untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan kuat atau tidaknya hubungan suatu variabel X dan variabel Y, dalam mencari uji korelasi ini peneliti menggunakan aplikasi SPSS 23.0 *Windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil korelasi sebesar 0,632 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000 dengan ketentuan nilai probabilitas sig. Atau  $0,05 > 0.00$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak artinya signifikan yaitu ada hubungan yang kuat antara insentif terhadap kecemasan karyawan PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru.

**Kata Kunci:** Insentif, Kecemasan Karyawan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**ABSTRACT**

**Aisyah Tul Adwiyah, (2020) : The Correlation of Incentive on Employee's Anxiety in PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru**

This research is motivated by employees who experience anxiety due to the high demands from the company while the incentives received are insufficient for themselves and their families. Based on phenomena in the field, there is a strong correlation between individuals who meet incentives with anxiety experienced by employees. The objective of this study is to know whether there is a correlation of incentives to the anxiety of employees in PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru. The location of the research was on Jl. .Angengka II, SM. Amin in front of the Pekanbaru main stadion. The factory was located on Jl. Garuda Sakti KM.6 Pekanbaru. This research was a quantitative descriptive study using questionnaires and observation. The samples were 35 employees using random sampling techniques. The data were analyzed based on the Product Moment Correlation to know a magnitude of whether or not the correlation of X variable and Y variable was strong. To find this correlation, the researcher used the SPSS 23.0 Windows application. The results showed that the correlation result was 0.632 with a significant level of 0.000. The provisions of the probability value sig. Or  $0.05 > 0.00$ , then  $H_a$  is accepted and  $H_0$  is rejected. It meant that there was a significant correlation between the incentives and the employee's anxiety in PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru.

**Keywords:** *Incentives, Employee's Anxiety*

**KATA PENGANTAR**


**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Alhamdulillah rabbil ‘alamin, sedalam syukur dan setinggi puji penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, taufik dan hidayahnya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, shafawat dan salam tidak lupa penulis doakan semoga senantiasa Allah limpahkan kepada Nabiullah, Habibullah Muhammad SAW yang telah membawa manusia dari alam jahiliyah kepada alam yang penuh pengetahuan.

Dengan izin dan rahmat Allah SWT penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul: **“Hubungan Insentif Terhadap Kecemasan Karyawan PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru”**, adalah untuk memenuhi tugas dan melengkapi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN SUSKA RIAU.

Dalam penyusunan skripsi ini tidaklah terlepas dari dukungan, bimbingan, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak. Ucapan terimakasih dan penghargaan yang setingginya penulis ucapkan kepada:

1. Keluarga tercinta Ayahanda Wasil, Ibunda Nurdani, serta kakanda Asmul Muhammad, Irhamzah dan Toyibanni Alamsyah serta Adik-adikku tersayang Ahmad Syukri Hidayat dan Nurradatul Fitri Terimakasih selalu mencurahkan do'a, nasihat, motivasi, kasih sayang dan harapan serta dukungan moril dan materil kepada penulis.
2. Prof. Dr. KH. Akhmad Mujahidin, S.Ag., M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Dr. Nurdin, MA, selaku Dekan Fakultas Dakwa dan Komunikasi UIN SUSKA.
4. Listiawati Susanti, s..Ag., M.A selaku Ketua Jurusan Bimbingan Konseling Islam. Rosmita, M. Ag selaku Sekretaris Jurusan Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwa dan Komunikasi UIN SUSKA RIAU.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Zulamri, MA selaku pembimbing skripsi yang telah banyak memberikan bantuan, arahan dan motivasi yang bermamfaat bagi penulis dari awal hingga selesai penulisan skripsi ini.
6. Dosen Program Studi Bimbingan Konseling Islam dan Karyawan/ti Fakultas Dakwah dan Komunikasi, yang telah memberikan bekal ilmu yang tidak ternilai harganya.
7. Kepada Andy Saputra selaku Manager HRD PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru.
8. Kepada Rahmad selaku staff HRD PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru.
9. Kepada teman-teman yang telah membantu saya Atika Beneva, Cut Sri Wahyuni, Siti Nurmaryekhi, Putri Febria, Sugianto yang telah menjadi tempat penulis berkeluh kesah.
10. Teman-teman kelas BKI Karir Industri C yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
11. Terimakasih untuk seluruh teman-teman yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu penulis, memberikan semangat dan kebersamaannya

Akhirnya semoga segala kebaikan dan pengorbanan yang telah diberikan dapat gandakan oleh Allah SWT, Amin. Semoga skripsi ini bermanfaat, terutama bagi penulis sendiri.

Pekanbaru, April 2020

Salam Hormat,

UIN SUSKA RIAU

**Aisyah Tul Adwiyah**  
**NIM.11642202609**

**DAFTAR ISI**

**ABSTRAK .....i**

**KATA PENGANTAR.....iii**



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

|  |                              |
|--|------------------------------|
| <b>DAFTAR ISI</b> .....                                | <b>v</b>                     |
| <b>DAFTAR TABEL</b> .....                              | <b>vii</b>                   |
| <b>DAFTAR GAMBAR</b> .....                             | <b>viii</b>                  |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....                           | <b>ix</b>                    |
| <b>BAB I</b>   | <b>PENDAHULUAN</b>           |
| 1.1 Latar Belakang Masalah .....                       | 1                            |
| 1.2 Penegasan Istilah .....                            | 4                            |
| 1.3 Alasan Pemilihan Judul .....                       | 5                            |
| 1.4 Permasalahan.....                                  | 6                            |
| 1.5 Rumusan Masalah .....                              | 7                            |
| 1.6 Tujuan dan Kegunaan.....                           | 7                            |
| 1.7 Sistematika Penulisan .....                        | 8                            |
| <b>BAB II</b>  | <b>TINJAUAN PUSTAKA</b>      |
| 2.1 Kajian Teori.....                                  | 9                            |
| 2.2 Kajian Terdahulu .....                             | 27                           |
| 2.3 Definisi Konseptual dan Operasional Variabel ..... | 28                           |
| 2.4 Hipotesis.....                                     | 31                           |
| <b>BAB III</b>   | <b>METODOLOGI PENELITIAN</b> |
| 3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian .....              | 32                           |
| 3.2 Tempat dan Waktu penelitian .....                  | 32                           |
| 3.3 Populasi dan Sampel .....                          | 33                           |
| 3.4 Teknik Pengumpulan Data.....                       | 34                           |
| 3.5 Uji Validitas dan Reliabelitas.....                | 36                           |
| 3.6 Teknik Analisa Data.....                           | 37                           |
| <b>BAB IV</b>  | <b>GAMBARAN UMUM</b>         |
| 4.1 Sejarah Singkat PT Lutvindo Wijaya Perkasa .....   | 40                           |



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

|   |    |
|---|----|
| 4.2 Strategi Pengembangan.....                    | 41 |
| 4.3 Visi dan Misi PT Lutvindo Wijaya Perkasa..... | 42 |
| 4.4 Batching Plant.....                           | 43 |
| 4.5 Struktur Organisasi .....                     | 46 |

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

|                            |    |
|----------------------------|----|
| 5.1 Hasil Penelitian ..... | 51 |
| 5.2 Pembahasan.....        | 66 |

**PENUTUP**

|                      |    |
|----------------------|----|
| 6.1 Kesimpulan ..... | 76 |
| 6.2 Saran.....       | 76 |

**DAFTAR TABEL**

|           |                           |    |
|-----------|---------------------------|----|
| Tabel 2.1 | Operasional Variabel..... | 30 |
|-----------|---------------------------|----|



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

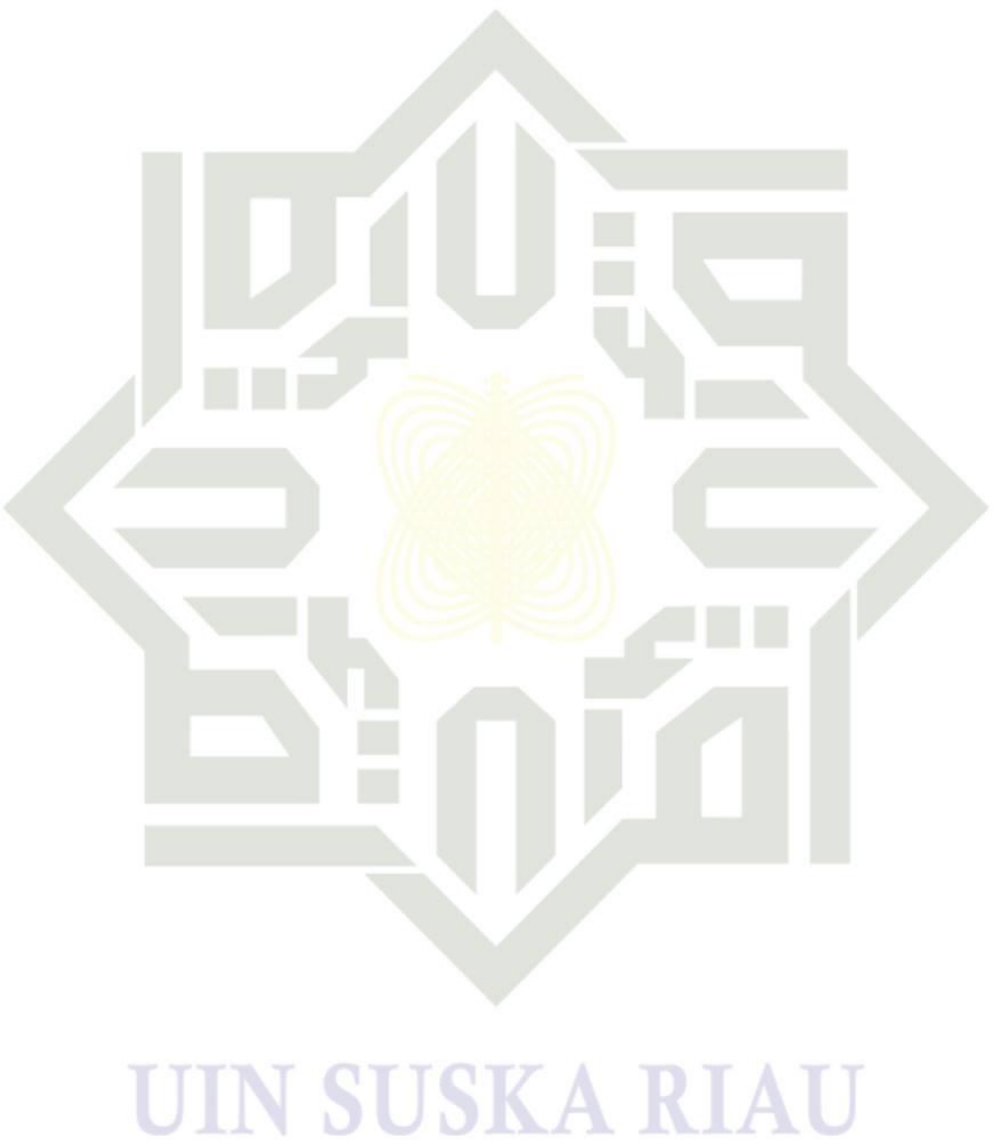
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

|            |   |    |
|------------|---|----|
| Tabel 3.1  | Waktu Penelitian .....  | 33 |
| Tabel 3.2  | Skala Likert .....  | 35 |
| Tabel 3.3  | Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....   | 35 |
| Tabel 3.4  | Pedoman Interpretasi Nilai Korelasi Variabel Penelitian.....  | 39 |
| Tabel 4.1  | Bahan dan Fungsi Bahan.....   | 45 |
| Tabel 5.1  | Bagian-bagian Sopir PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru .....  | 51 |
| Tabel 5.2  | Gaji Pokok Karyawan Sopir .....   | 52 |
| Tabel 5.3  | Oksigen .....   | 52 |
| Tabel 5.4  | Cairan.....   | 53 |
| Tabel 5.5  | Nutrisi.....  | 53 |
| Tabel 5.6  | Istirahat.....  | 54 |
| Tabel 5.7  | Seksual .....   | 56 |
| Tabel 5.8  | Rekapitulasi Jawaban Instrumen Skala Insentif (X).....  | 58 |
| Tabel 5.9  | Fisik .....   | 61 |
| Tabel 5.10 | Behavioral .....  | 63 |
| Tabel 5.11 | Kognitif.....   | 64 |
| Tabel 5.12 | Rekapitulasi Jawaban Instrumen Skala Kecemasan (Y).....   | 65 |
| Tabel 5.13 | Hasil Uji Validitas X (Insentif).....   | 71 |
| Tabel 5.14 | Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kecemasan).....   | 72 |
| Tabel 5.15 | Hasil Uji Reliabelitas .....  | 73 |
| Tabel 5.16 | Hasil Korelasi Variabel Insentif Terhadap Kecemasan Karyawan Sopir PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru ..... | 74 |
| Tabel 5.17 | Penafsiran Koefisien Korelasi.....  | 75 |

UIN SUSKA RIAU

**DAFTAR GAMBAR**

|            |                          |    |
|------------|--------------------------|----|
| Gambar 4.1 | Struktur Organisasi..... | 46 |
|------------|--------------------------|----|



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Instrumen Penelitian

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Lampiran 2 : Uji Reliabilitas
- Lampiran 3 : Uji Validitas
- Lampiran 4 : Korelasi Product Moment
- Lampiran 4 : r Tabel (*Person Product Moment*)
- Lampiran 6 : Tabel Tabulasi
- Lampiran 7 : Dokumentasi
- Lampiran 7 : Surat Penunjukan Pembimbing
- Lampiran 8 : Surat Naskah Riset
- Lampiran 9 : Surat Mengadakan Riset oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
UIN SUSKA RIAU
- Lampiran 10 : Surat Rekomendasi Pelaksanaan Riset oleh DPMPSTSP Provinsi  
Riau
- Lampiran 11 : Surat Keterangan Melaksanakan Penelitian PT Lutvindo Wijaya  
Perkasa Pekanbaru

UIN SUSKA RIAU



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB I PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Provinsi Riau, Provinsi Riau memiliki jumlah tenaga kerja sebesar 2,92 juta orang. Riau dikenal dengan kota industri, hal ini terlihat banyak industri-industri yang berkembang yang terletak sangat strategis karena berdekatan dengan pelabuhan dan bahan baku yang memadai. Dalam sektor industri memiliki tenaga kerja yang cukup besar, setiap perusahaan membutuhkan karyawan sebagai sumber daya manusia yang menjalankan setiap aktivitas dalam suatu perusahaan. Tanpa adanya mesin canggih, perusahaan dapat terus beroperasi secara manual, akan tetapi tanpa karyawan perusahaan tidak akan berjalan sama sekali.

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 bahwa tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Sama halnya berdasarkan Ketentuan Pasal 1 Angka 2 UU No. 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Karyawan merupakan seseorang yang ditugaskan sebagai pekerja dari sebuah perusahaan untuk melakukan operasional perusahaan dan dia bekerja untuk digaji. Adanya karyawan maka akan bertambah mudah dan cepat terselesaikannya sebuah pekerjaan di perusahaan. Untuk memajukan sebuah perusahaan maka kualitas dari karyawan itu sendiri harus terjaga dengan baik. Aktivitas perusahaan tidak dapat berjalan apabila tanpa adanya keikutsertaan karyawan. Karyawan yang memiliki tugas berkaitan dengan publiknya harus memberikan perhatian serta menjadi saluran arus bolak-balik antara perusahaan



dan khalayak, karena khalayak menjadi peran penting terjalannya suatu perusahaan atau organisasi<sup>1</sup>.

Karyawan mempunyai tanggung jawab dan kebutuhan yang harus dipenuhi dalam kehidupannya sehingga harus menyesuaikan pula dengan pekerjaan yang dilakukan. Selain tanggung jawab, ada pula kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi oleh karyawan. Karena pada dasarnya manusia mempunyai kebutuhan-kebutuhan yang bersifat fisiologis yang harus dipenuhi.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan tergantung pada orang-orang yang berada dalam lingkungan perusahaan. Salah satu cara yang dapat ditempuh oleh perusahaan dalam mencapai tuuannya adalah dengan meningkatkan kualitas kerja karyawan. Pemberian insentif merupakan salah satu cara atau usaha perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawannya. Pemberian insentif oleh perusahaan merupakan upaya memenuhi kebutuhan karyawan.

Manusia dimotivasikan oleh kebutuhan dasar yang bersifat sama untuk seluruh spesies, tidak berubah dan berasal dari sumber genetik atau naluriah. Teori Maslow merupakan konsep fundamentalis unik dari pendirian Maslow.

Menurut Maslow kebutuhan manusia secara garis besar dapat dibagi atas: kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan dimiliki, kebutuhan harga diri, dan aktualisasi diri. Alasan seseorang melakukan pekerjaan agar dapat memenuhi salah satu kebutuhan yang diutarakan oleh Abraham Maslow. Bila ditelusuri lebih jauh, suatu pekerjaan lebih berkaitan dengan kebutuhan fisiologis. Karena karyawan dapat memenuhi kebutuhan dasarnya sandang pangan melalui pekerjaannya<sup>2</sup>.

Setiap anggota dalam suatu perusahaan memiliki kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada perusahaan tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja.

<sup>1</sup> Deci Wahyu Purnamawati, *Perbedaan Burnout pada Karyawan ditinjau dari Tipe Kepribadian Ekstrovert Introvert*. 2015, Pekanbaru. Fakultas Psikologi UIN SUSKA RIAU.

<sup>2</sup> Budhi Dharmawan Prasojo, *Kecemasan Menghadapi Masa Pensiun Pada Pegawai Kementerian Agama Yang Istrinya Bekerja Dan Tidak Bekerja (Studi Komparatif Pada Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Banjarnegara)*. Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan. 2011. Universitas Negeri Semarang

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa dihargai oleh lingkungannya, dibandingkan yang tidak bekerja.

Menurut Pangabean, insentif adalah kompensasi yang mengaitkan gaji dengan produktivitas. Insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Tujuan pemberian antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah<sup>3</sup>. Apabila insentif yang didapatkan tidak sesuai harapan maka akan timbul rasa kecemasan yang dapat menurunkan kinerja karyawan.

Menurut Abraham Maslow, sebagian besar teori motivasi yang ada sangat terbatas. Mereka menangani kebutuhan fisiologis dasar seperti lapar dan haus, atau dengan kebutuhan untuk menghindari kecemasan. Namun, teori-teori tersebut umumnya memancarkan banyak kebutuhan penting yang berkaitan dengan mengedepankan teori berdasarkan hierarki kebutuhan, Maslow menggambarkan kebutuhan dalam model piramida<sup>4</sup>.

Kecemasan atau ketakutan individu terhadap bahaya-bahaya nyata yang berasal dari dunia luar, bahaya disini berarti suatu kondisi lingkungan yang mengancam individu. Segala bentuk situasi yang mengancam kesejahteraan organisme dapat menimbulkan kecemasan, konflik merupakan salah satu sumber munculnya rasa cemas. Adanya ancaman fisik, ancaman terhadap harga diri, serta perasaan tertekan untuk melakukan sesuatu di luar kemampuan juga menimbulkan kecemasan<sup>5</sup>.

Menurut Rosyid menjelaskan kecemasan ialah seorang karyawan selain harus memenuhi kebutuhan hidupnya juga dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja diiringi pula dengan hambatan dan tantangan. Dalam

<sup>3</sup> Danang Ari Muri Wibowo, *Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survey di Unit Theater dan Pentas Ramayana serta Hotel Manohara)*, 2014. Universitas Negeri Yogyakarta.

<sup>4</sup> Manahan P. Tampubolon, *Perilaku Keorganisasian (Organization Behavior) Perspektif Organisasi Bisnis Edisi Ketiga*. 2012, Bogor: Ghalia Indonesia. hlm. 173

<sup>5</sup> Triantoro Safaria & Nofran Eka Saputra, *Manajemen Emosi Sebuah Panduan Cerdas Bagaimana Mengelola Emosi positif Dalam Hidup Anda*. 2009, Jakarta: PT Bumi Aksara, hal. 49

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Halal Cipta milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Saifudin Kasim Riau



memenuhi kebutuhan tersebut seseorang mengalami kecemasan untuk memenuhi kebutuhan hidup seorang karyawan berkeinginan untuk dapat meningkatkan kinerja agar penghasilan dan kesan diri yang lebih tinggi sehingga kebutuhannya dapat terpenuhi<sup>6</sup>.

Pada PT Lutvindo Wijaya Perkasa yang bergerak di bidang konstruksi beton, memiliki karyawan 155 karyawan. Di PT Lutvindo Wijaya Perkasa memiliki tujuh ruang lingkup yaitu: area manger, plant supervisor, *bathcer*, *logstic*, operator *loader*, admin dan sopir. Setiap karyawan ditempat sesuai dengan bidang keahlian di masing-masing tempat yang sesuai dengan kemampuannya. Pada penelitian ini, penulis tertarik mengambil pada subjek karyawan supir karena bidang ini memiliki kompensasi yang rendah sedangkan kebutuhannya sangat besar. Di PT Lutvindo Wijaya Perkasa memiliki sopir sebanyak 35 orang. Dalam bidang sopir terbagi menjadi 3 jenis yaitu sopir beton, sopir tronton dan sopir kapsul.

Pada karyawan mempunyai kebutuhan yang besar pada keluarganya untuk memenuhi kebutuhan. Kebutuhan fisiologis yang sangat besar ialah dalam kebutuhan pendidikan anak dan kebutuhan fisik keluarga. Apabila kebutuhan fisiologisnya tidak terpenuhi, maka karyawan merasa takut terhadap kebutuhannya apabila tidak terpenuhi. Perasaan cemas atau takut ini yang akan menjadi ancaman karyawan.

Dari uraian diatas, peneliti tertarik untuk meneliti adakah terdapat hubungan insentif dengan kecemasan karyawan di PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru.

### 1.2 Penegasan Istilah

Penegasan istilah dalam penelitian ialah istilah-istilah yang perlu ditegaskan yang berhubungan dengan konsep-konsep pokok. Adapun penegasan istilah pada penelitian ini ialah sebagai berikut:

<sup>6</sup> Ahmad Gunawan, *Hubungan Antara Kecemasan Terhadap Isu PHK Dengan Motivasi Pada Karyawan Tetap dan Kontrak PT UNITEX Tbk Bogor*. 2007, Jakarta. Fakultas Psikologi UIN. Syarif Hidayatullah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hal Cipta dimiliki UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

### 1.2.1 Insentif

Menurut Noe et al, insentif merupakan upah yang diberikan kepada karyawan berdasarkan kinerja individu, keuntungan atau tindakan lain untuk kesuksesan perusahaan<sup>7</sup>.

### 1.2.2 Kecemasan

Menurut Nevid, Kecemasan dapat menjadi reaksi emosional yang normal di beberapa situasi, tetapi tidak disituasi lain. Kecemasan sebagai keadaan yang emosional yang mempunyai ciri keterangsangan fisiologis, perasaan yang tegang yang tidak menyenangkan dan perasaan aprehensi atau keadaan khawatir yang mengeluhkan bahwa sesuatu yang buruk akan segera terjadi<sup>8</sup>.

### 1.2.3 Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana. Dengan adanya karyawan aktifitas di perusahaan akan berjalan dengan baik dan dapat memenuhi target dari sebuah perusahaan<sup>9</sup>.

## 1.3 Alasan Pemilihan Judul

Adapun alasan pemilihan judul sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan sesuai dengan keahlian penulis dan relevan dengan program studi Bimbingan Konseling Islam konsentrasi Karir dan Industri demi menunjang kemahiran konselor.

Untuk mengetahui “ Hubungan insentif terhadap kecemasan karyawan di PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru” yang telah disampaikan dilatar belakang.

<sup>7</sup> Danang Ari Muri Wibowo, Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survey di Unit Theater dan Pentas Ramayana serta Hotel Mahohara), 2014. Universitas Negeri Yogyakarta.

<sup>8</sup> Nurul Huda, *Pengaruh Konsep Diri dan Dukungan Sosial terhadap Kecemasan Menghadapi Ujian Nasional pada Siswa Kelas IX MTs NU 01 Gringsing Tahun Ajaran 2016/2017*. Universitas Semarang. Fakultas Ilmu Pendidikan.2017

<sup>9</sup> Deci Wahyu Purnamawati, *Perbedaan Burnout Pada Karyawan Ditinjau Dari Tipe Kepribadian Ekstrovert Introvert*, 2015. Pekanbaru, Fakultas Psikologi. UIN SUSKA

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

## 1.4 Permasalahan

Adapun permasalahan penelitian pada judul merupakan sebagai berikut:

### 1.4.1 Identifikasi Masalah

Hubungan insentif terhadap kecemasan karyawan di PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru.

Adanya ketidaksesuaian insentif terhadap kecemasan karyawan di PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru.

### 1.4.2 Batasan Masalah

Objek pada penelitian ini adalah masalah insentif dengan kecemasan karyawan. Dalam pembatasan masalah menyangkut dalam penelitian ini adalah mengenai adakah terdapat hubungan insentif dengan kecemasan karyawan. Dalam pembatasan masalah menyangkut hal-hal sebagai berikut:

1. Insentif, yang dimaksud dengan insentif dalam penelitian ini adalah dalam teori Maslow yang dimana untuk memenuhi kebutuhan fisiologis hidupnya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya. Kebutuhan manusia untuk mempertahankan hidupnya maupun keluarganya secara fisik, yaitu kebutuhan akan oksigen, cairan, nutrisi, istirahat dan seksual.
2. Kecemasan, yang dimaksud terhadap kebutuhan karyawan dalam penelitian ini adalah ketegangan, rasa tidak aman dan kekhawatiran yang timbul karena akan terjadi sesuatu yang tidak menyenangkan seperti: kecemasan apabila tidak tercukupi kebutuhan yang memiliki pemasukan yang rendah daripada pengeluaran besar.
3. Ruang lingkup penelitian hubungan kecemasan terhadap kebutuhan fisiologis karyawan dilaksanakan di PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru, dengan responden karyawan pada bidang sopir.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 1.4.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan diatas maka dapat diambil rumusan masalah, yaitu: “Adakah terdapat hubungan insentif terhadap kecemasan karyawan di PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru?”

### 1.5 Tujuan dan Kegunaan

#### 1.5.1 Tujuan Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh penulis bertujuan untuk mengetahui hubungan insentif dengan kecemasan karyawan.

#### 1.5.2 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
  - A. Sebagai pengembangan keilmuan dalam bidang Bimbingan Konseling Islam bagi mahasiswa
  - B. Sebagai bahan acuan peneliti-peneliti yang akan mendatang.
  - C. Sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) Sarjana Sosial (S.Sos).
2. Manfaat Praktis
 

Bagi peneliti khususnya dan karyawan akan menambah pengetahuan tentang hubungan dalam memenuhi insentif terhadap kecemasan karyawan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta dilindungi undang-undang  
 © State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

## 1.6 Sistematika Pembahasan

Untuk mendapatkan gambaran yang lengkap mengenai isi penelitian yang disusun, maka diperlukan sistematika pembahasan yang akan diuraikan sebagai berikut:

### **BAB I: PENDAHULUAN**

Bab ini berisikan tentang latar belakang, penegasan istilah, alasan pemilihan judul, rumusan masalah, tujuan kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II: TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisikan tentang teori, kajian terdahulu, definisi konseptual atau operasional data dan teknik analisis data.

### **BAB III: METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini berisikan tentang tempat dan waktu penelitian, sumber data, validitas data dan teknik analisis data.

### **BAB IV: GAMBARAN UMUM SUBJEK PENELITIAN**

Bab ini berisikan tentang sejarah singkat tempat penelitian.

### **BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini merupakan penyajian data yang penulis peroleh dari data hasil, angket dan dokumentasi, yang ada di PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru yang berkaitan dengan kebutuhan fisiologis terhadap kecemasan karyawan.

### **BAB VI: PENUTUP**

Bab ini merupakan bab penutup yang berisikan tentang kesimpulan dan saran.

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**

UIN SUSKA RIAU





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Kajian Teori

#### 2.1.1 Insentif

Sebagaimana yang dikutip oleh Alwisol menurut Murray kebutuhan atau *Needs* adalah konstruk mengenai kekuatan otak yang mengorganisir berbagai proses seperti persepsi, berfikir, berbuat untuk mengubah kondisi yang ada dan tidak memuaskan. bisa dibangkitkan oleh proses internal, tetapi lebih sering dirangsang oleh faktor lingkungan, biasanya *Need* di barengi dengan perasaan atau emosi khusus, dan memiliki emosi khusus, dan memiliki cara khusus untuk mengekspresikannya dalam mencapai permasalahan<sup>10</sup>.

Individu termotivasikan konstan oleh suatu kebutuhan atau kebutuhan lainnya. Menurut Maslow, bahwa manusia memiliki potensi untuk tumbuh menuju kesehatan psikologis, yaitu *self-actualization* atau aktualisasi diri. Dalam mencapai kebutuhan aktualisasi diri, maka individu harus memuaskan kebutuhan pada tingkat dasarnya terlebih dahulu, seperti: lapar, rasa aman, rasa dicintai dan rasa dihargai. Setelah individu dapat memenuhi setiap kebutuhan pada tingkat dasarnya, maka individu baru dapat mencapai aktualisasi diri<sup>11</sup>.

Menurut Maslow, perilaku seseorang ditentukan oleh kebutuhannya yang paling mendesak. Ia mengatakan, setiap orang mempunyai suatu hirarki kebutuhannya masing-masing dan secara berturut-turut terdiri dari sebagai berikut<sup>12</sup>:

1. Kebutuhan fisiologis, merupakan hierarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk bertahan hidup seperti oksigen, cairan, nutrisi (makanan dan minuman), istirahat, seksual.

<sup>10</sup> Alwisol, *Psikologi Kepribadian*. (Malang: UMM Press, 2007), hal 218

<sup>11</sup> Kompri, *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa*. 2016, Bandung: PT Remaja Rosdakarya. Hlm: 124

<sup>12</sup> Manullang, *Dasar-dasar Manajemen*. 2012, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press. hlm. 210



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

2. Kebutuhan rasa aman, apabila kebutuhan fisiologis sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.
3. Kebutuhan sosial. Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhansosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afisiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain.
4. Kebutuhan penghargaan. Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari individu. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki individu<sup>13</sup>.

Teori Maslow, mengansumsikan bahwa orang berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih cocok (fisiologis) sebelum memenuhi kebutuhan tertinggi (realisasi diri). Kebutuhan yang lebih rendah harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum kebutuhan yang tinggi mulai mengendalikan seseorang. Hal yang penting dalam pemikiran Maslow adalah bahwa kebutuhan yang telah terpenuhi akan menghentikan daya motivasinya. Apabila orang memutuskan bahwa upah yang diterima dari organisasi sudah cukup tinggi, maka uang tidak lagi mempunyai daya motivasi baginya<sup>14</sup>.

Bagi orang yang berada dalam keadaan lapar berat dan membahayakan, tak ada minat lain kecuali pada makanan. Bagi masyarakat sejahtera jenis kebutuhan ini umumnya telah terpenuhi. Ketika kebutuhan dasar ini terpuaskan, dengan segera kebutuhan lain (yang lebih tinggi tingkatnya) akan muncul dan mendominasi perilaku manusia<sup>15</sup>.

<sup>13</sup> Kompri, *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa*. 2016, Bandung: PT Remaja Rosdakarya. Hlm: 10

<sup>14</sup> Muhammad Hamdi, *Teori Kepribadian Sebuah Pengantar*. 2016, Bandung: Alfabeta. hlm: 91

<sup>15</sup> John.M. Ivancevich, Robert Konopaske, dan Michael T. Matteson. 2006 *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Edisi ketujuh, Jakarta: Erlangga, Hlm 146



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, insentif dapat diistilahkan dengan insentif kerja merupakan suatu penghargaan dalam bentuk finansial kepada karyawan yang bertujuan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain insentif kerja ialah pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak manajemen sebagai pengakuan terhadap kontribusi karyawan kepada perusahaan<sup>16</sup>.

Menurut Pangabean, insentif merupakan imbalan secara langsung yang diberikan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan, dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi. Karyawan yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan sesuai dengan hasil kerjanya<sup>17</sup>.

Insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan<sup>18</sup>. Insentif adalah pengupahan yang mendapatkan imbalan yang berbeda karena memang prestasi yang berbeda. Dua orang dengan jabatan yang sama dapat menerima insentif yang berbeda karena bergantung pada prestasinya. Insentif adalah suatu bentuk dorongan finansial kepada karyawan sebagai balas jasa perusahaan kepada karyawan atas prestasi karyawan tersebut<sup>19</sup>. Insentif merupakan sejumlah uang yang ditambahkan pada upah dasar yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Menurut pendapat para ahli yang telah dijelaskan diatas dapat penulis simpulkan, insentif adalah dorongan yang dapat membuat seseorang karyawan menjadi bersemangat bekerja untuk mencapai produktivitas perusahaan dan dapat menghasilkan tujuan untuk memenuhi kebutuhannya maupun keluarganya sehingga dapat membangkitkan gairah kerjanya.

<sup>16</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. 2017, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.hlm.84

<sup>17</sup> *Ibid*,

<sup>18</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Bumi Aksara, 2014.hlm.173

<sup>19</sup> Sutrisno Edy, *Manajemen Daya Manusia*,2009. Jakarta: Kencana Media Group.hlm13

## 2.1.2 Jenis-jenis Insentif

Pada dasarnya insentif dibagi menjadi dua kelompok, yaitu:

1. Finansial langsung
2. Finansial tidak langsung
3. Non finansial

### a. Insentif Langsung

Menurut Mondy dan Noe, insentif finansial langsung terdiri dari sebagai berikut:

- 1) Gaji, merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, misalnya: seperti tahunan, bulanan atau mingguan. Gaji ini merupakan penghargaan yang paling penting dalam organisasi
- 2) Upah adalah imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, per hari dan per setengah hari<sup>20</sup>
- 3) Bonus adalah uang yang diberikan sebagai balas jasa yang diberikan secara ikatan dimasa datang dan diberikan kepada karyawan yang berhak menerimanya.
- 4) Komisi adalah jenis insentif yang diberikan kepada karyawan berprestasi<sup>21</sup>.

### b. Finansial Tidak Langsung

Financial tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan para karyawan, antara lain berupa;

- 1) Pemberian pujian secara lisan maupun tertulis
- 2) Pemberian promosi jabatan

<sup>20</sup> Abdul Hakim, *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi (Pendekatan Konvensional dan Nilai-Nilai Islami)*, 2014. Semarang: Press Digimedia.hlm. 112-113

<sup>21</sup> Danang Ari Murti Wibowo, *Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survei di Unit Theater Pentas Ramayana Serta Hotel Mahapohara)*. Universitas Negeri Yogyakarta. 2014



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- 3) Ucapan terima kasih secara formal maupun tidak formal
- 4) Transportasi
- c. Non Finansial.
  - 1) The job, yaitu berbagai kesempatan, daya tarik dan tanggung jawab yang ada dalam suatu jabatan atau pekerjaan.
  - 2) Job Environment, berbagai jenis lingkungan pekerjaan yang mendorong dan menumbuhkan suasana kerja yang baik dan sehat<sup>22</sup>.

Menurut Werther dan Davis, Insentif digolongkan menjadi dua kelompok, sebagai berikut:

1. *Piecework* merupakan teknik yang digunakan untuk mendorong kinerja karyawan yang berdasarkan hasil pekerjaan karyawan yang dapat dinyatakan dalam jumlah unit produksi.
2. *Production bonuses* merupakan penghargaan yang diberikan atas prestasi yang melebihi target yang ditetapkan.
3. *Commissions* merupakan persentase harga jual atau jumlah tetap atas barang yang dijual.
4. *Maturity curves* merupakan pembayaran berdasarkan kinerja yang dirangking menjadi: *marginal, below average, average, good, outstanding*.
5. *Merit raises* merupakan pembayaran kenaikan upah diberikan setelah evaluasi kinerja.
6. *Pay-for-knowledge/pay-for-skills* merupakan kompensasi karena kemampuan menumbuhkan inovasi.
7. *Non-monetary incentives* merupakan penghargaan diberikan dalam bentuk plakat, sertifikat, liburan, dan lain-lain
8. *Executive incentives*, merupakan insentif yang diberikan kepada eksekutif yang perlu mempertimbangkan keseimbangan hasil jangka pendek dengan kinerja jangka panjang.

<sup>22</sup> Abdul Hakim, *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi (Pendekatan Konvensional dan Nilai-Nilai Islami)*, 2014. Semarang: Press Digimedia. hlm. 13



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### © Hak Cipta milik UIN Suska Riau

### State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

9. *International incentives*, diberikan karena penempatan seseorang untuk penempatan diluar negeri<sup>23</sup>.

#### 2.13 Tujuan Insentif

Menurut T. Hani Handoko bahwa tujuan pemberian insentif adalah sebagai berikut:

1. Memperoleh personalia yang berkualitas  
Terkadang tingkat gaji yang relative tinggi dapat diperlukan untuk menarik para pelamar kerja yang cakap dan sudah bekerja di berbagai organisasi lain.
2. Mempertahankan para pekerja yang ada sekarang  
Bila tingkat kompensasi tidak kompetitif, maka banyak tenaga kerja yang baik akan keluar. Untuk mencegah perputaran pekerja, maka pengupahan harus diaga tetap kompetitif dengan organisasi lain.
3. Manjamin keadilan  
Administrasi pengupahan dan pangaian pekerja untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan dan konsisten internal dan eksternal sangat penting diperlihatkan dalam tingkat kompensasi.
4. Kedisiplinan  
Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku<sup>24</sup>.

#### 2.14 Indikator Kebutuhan Fisiologis

Indikator isentif menurut Maslow terhadap memenuhi kebutuhan fisiologis individu terdiri dari:

1. Oksigen : pernapasan
2. Cairan : minum
3. Nutrisi : makan
4. Istirahat : kesehatan, libur atau cuti

<sup>23</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*. 2016, Jakarta: Rajawali Pers. hlm.301

<sup>24</sup> Budi Mulia, *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kedisiplinan Guru Ekonomi dalam Melaksanakan Tugas di Madrasah Aliyah Negeri 1 Pekanbaru*. UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta dimiliki UIN Suska Riau  
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

5. Seksual : pendidikan, tempat tinggal dan rasa cinta

## 2.2.1 Kecemasan

Kecemasan merupakan suatu kondisi yang pernah dialami oleh hampir semua individu, hanya kadar dan tarafnya saja yang berbeda. Kecemasan dapat didefinisikan sebagai kondisi emosional yang tidak menyenangkan, yang ditandai oleh perasaan subjektif seperti ketegangan, ketakutan, kekhawatiran, dan juga ditandai dengan aktifnya sistem syaraf pusat, Ma'arifah (*Indonesian Psychological Journal*). Menurut Priest, kecemasan adalah perasaan yang dialami oleh seseorang ketika berfikir ada sesuatu yang tidak menyenangkan akan terjadi, lebih lanjut ia juga menambahkan bahwa kecemasan sebagai ketakutan, kebingungan, hidup penuh tekanan dan sebagai ketidakpastian yang dialami oleh individu dari waktu ke waktu sebagai tanggapan terhadap situasi yang mengancam dan khayal<sup>25</sup>.

Menurut Kathryn J. Zerbe, kecemasan merupakan sebagai pengaruh emosi yang tidak menyenangkan, biasanya disertai oleh sensasi fisiologis. Hal tersebut ditandai oleh kekhawatiran, ragu-ragu dan pengalaman yang menyakitkan menyebabkan seseorang tidak berdaya untuk mengontrol situasi. Individu yang cemas itu sangat waspada, tegang dan merasa tidak aman. Dalam kebanyakan situasi keadaan negatif tersebut meningkat yang berakibat pada keluhan tubuh. Kondisi tersebut dapat terjadi seperti keringat berlebihan, tubuh mengigil, pusing, jantung berdebar-debar, sesak napas, mulut kering, kelelahan, mudah tersinggung, sering buang air kecil dan gelisah<sup>26</sup>.

Menurut Nevid, Kecemasan dapat menjadi reaksi emosional yang normal di beberapa situasi, tetapi tidak disituasi lain. Kecemasan sebagai keadaan yang emosional yang mempunyai ciri keterangsangan fisiologis, perasaan yang tegang

<sup>25</sup> I Gede Tresna, Efektivitas Konseling Behavioral dengan Teknik Desensitisasi Sistematis untuk Mereduksi Kecemasan Menhadapi Ujian. Bali. 2001. ISSN 1412-565X. hal.94

<sup>26</sup> Ahmad Gunawan, Hubungan Antara Kecemasan Terhadap Isu PHK dengan Motivasi Kerja pada Karyawan Tetap dan Kontrak PT UNITEX Tbk Bogor, Psikologi. 2007. UIN Syarif Hidayatullah



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta dilindungi UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

yang tidak menyenangkan dan perasaan aprehensi atau keadaan khawatir yang mengeluhkan bahwa sesuatu yang buruk akan segera terjadi<sup>27</sup>.

Maramis menjelaskan kecemasan merupakan ketegangan, rasa tidak aman dan kekhawatiran yang timbul karena dirasakan akan terjadi sesuatu yang tidak menyenangkan. Seseorang mengalami kecemasan akibat menumpuknya masalah yang dihadapi sehingga menimbulkan ketegangan dan kekhawatiran. Kecemasan sebagai manifestasi dari ketegangan dan kekhawatiran akan membuat individu merasa tidak aman dan tidak nyaman dalam menjalankan suatu aktivitas<sup>28</sup>.

Menurut Freud yang menyatakan kecemasan adalah reaksi terhadap ancaman dari rasa sakit maupun dunia luar yang tidak siap ditanggulangi dan berfungsi memperingatkan individu akan adanya bahaya. Kecemasan yang tidak dapat ditanggulangi disebut sebagai traumatik. Saat ego tidak mampu mengatasi kecemasan secara rasional, maka ego akan memunculkan mekanisme pertahanan ego<sup>29</sup>.

Menurut Najati dalam Islam kecemasan dapat juga diartikan sebagai gelisah, gelisah merupakan salah satu penyakit hati yang harus segera diobati seperti penyakit lain. Apabila penyakit ini tidak segera diobati maka akan timbul penyakit-penyakit yang lain yang jauh lebih berbahaya. Banyak hal negatif yang timbul dari dampak penyakit gelisah tersebut, apabila orang tersebut tidak segera mengambil tindakan yang tepat dan tidak dibekali iman yang kuat, akan menyebabkan malas dalam belajar maupun malas melakukan aktifitas.<sup>30</sup>

Berdasarkan dari beberapa teori kecemasan dapat disimpulkan bahwa, kecemasan pada dasarnya adalah suatu reaksi diri untuk menyadari suatu ancaman perasaan yang tidak menentu. Apabila seorang mengalami kecemasan, individu dapat merasakan perubahan fisik, seperti gangguan pernapasan, detak jantung

<sup>27</sup> Nurul Huda, *Pengaruh Konsep Diri dan Dukungan Sosial terhadap Kecemasan Menghadapi Ujian Nasional pada Siswa Kelas IX MTs NU 01 Gringsing Tahun Ajaran 2016/2017*. Universitas Semarang. Fakultas Ilmu Pendidikan. 2017

<sup>28</sup> *Ibid*,

<sup>29</sup> Triantoro Safaria, *Nofrans Eka Saputra. Manajemen Emosi Sebuah Panduan Cerdas Bagaimana Mengelola Emosi Positif Dalam Hidup Anda*. 2009. Jakarta: Bumi Aksara. hal.49

<sup>30</sup> Vidya Sepriawanti, *Hubungan Kecemasan Dengan Self Regulated Learning Pada Mahasiswa Fakultas Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau*. 2016. Fakultas Psikologi UIN SUSKA Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





meningkatkan, berkeringat dan lain-lain. Salah satu penyebab kecemasan ialah kesadaran akan kematian, ketidakpastian hidup, kehilangan pekerjaan dan masalah keluarga yang menjadi sumber kegelisahan dan ketakutan bagi sebagian individu.

### 2.2.2 Bentuk Kecemasan

Menurut Spilberger, kecemasan ada dua bentuk sebagai *trait anxiety* dan *state anxiety*, yaitu:

*Trait anxiety*, yaitu kecenderungan pada diri seseorang untuk merasa terancam oleh sejumlah kondisi yang sebenarnya tidak bahaya. Kecemasan dalam kategori ini lebih disebabkan karena kepribadian individu tersebut memang mempunyai potensi cemas dibanding dengan individu lain.

*State anxiety*, Kecemasan sebagai suatu keadaan dan kondisi emosional sementara pada diri seorang yang ditandai dengan perasaan tegang dan khawatir yang dirasakan dengan sadar serta bersifat subjektif dan meningginya aktivitas sistem syaraf otonom, sebagai suatu keadaan yang berhubungan dengan situasi-situasi lingkungan khusus<sup>31</sup>.

Menurut Freud, membedakan tiga macam kecemasan, yakni kecemasan realitas (*reality anxiety*), kecemasan neurotik (*neurotic anxiety*) dan kecemasan moral (*moral anxiety*) atau perasaan-perasaan bersalah, yaitu<sup>32</sup>:

Kecemasan realitas yaitu kecemasan atau ketakutan individu terhadap bahaya-bahaya nyata yang berasal dari dunia luar. Bahaya disini berarti suatu kondisi lingkungan yang mengancam individu<sup>33</sup>.

Kecemasan neurotik adalah rasa takut, jangan-jangan insting-insting akan lepas dari kendali (dorongan Id) dan menyebabkan individu berbuat sesuatu yang bisa membuatnya dihukum. Kecemasan neurotik bukanlah ketakutan terhadap insting-insting ketakutan terhadap insting-insting itu

<sup>31</sup>Triabtoro Safaria, *Nofrans Eka Saputra. Manajemen Emosi Sebuah Panduan Cerdas Bagaimana Mengelola Emosi Positif Dalam Hidup Anda*. 2009. Jakarta:Bumi Aksara. hal.53-54

<sup>32</sup> *Ibid*, hlm.54



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sendiri, melainkan ketakutan terhadap hukuman yang mungkin terjadi jika suatu insting dipuaskan. Kecemasan neurotik mempunyai dasar dalam kenyataan, sebab dunia sebagaimana diwakili oleh orang tua dan berbagai otoritas lain akan menghukum anak apabila ia melakukan tindakan-tindakan atau impulsif.

Kecemasan moral adalah rasa takut terhadap suara hati. Orang-orang yang super egonya berkembang dengan baik cenderung merasa bersalah jika mereka melakukan atau bahkan berpikir untuk melakukan sesuatu yang bertentangan dengan norma moral di mana mereka dibesarkan. Mereka disebut mendengarkan bisikan suara hati. Kecemasan moral juga mempunyai dasar dalam realitas, di masa lampau individu pernah mendapat hukuman karena melanggar norma moral dan bisa dihukum lagi<sup>34</sup>.

Kesimpulan dari uraian diatas yaitu bahwa bentuk kecemasan dibagi menjadi tiga yaitu: kecemasan realita, kecemasan neurotik dan kecemasan moral, kecemasan selain itu bentuk lainnya yaitu: kecemasan sebagai suatu respon yang dapat dibagi lagi menjadi dua yaitu *state anxiety* dan *trait anxiety*

### 2.2.3 Faktor Kecemasan

Menurut Burns menyatakan emosi ataupun cemas yang dirasakan disebabkan oleh adanya dialog internal dalam pikiran individu yang mengalami kecemasan ataupun perasaan cemas. Menurut Blackburn dan Davidson menyatakan proses terjadinya kecemasan melalui *model kognitif* kecemasan<sup>35</sup>.

Menurut Freud membagi sumber kecemasan menjadi 5 macam yaitu:

Frustasi (tekanan perasaan)

Rintangan terhadap aktivitas yang diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Daradjat, frustrasi adalah suatu proses yang menyebabkan orang merasa akan adanya hambatan terhadap terpenuhinya kebutuhan-

<sup>34</sup> Dona Fitri Annisa, Ifdil. *Konsep Kecemasan (Anxiety) pada Lanjut Usia (Lansia)*. Vol.5 No.2.2016. Universitas Negeri Padang. hal.95

<sup>35</sup> Alif Mu'arifah. *Hubungan Kecemasan dan Agresivitas*. Indonesian Psychological Journal. Vol.2 No.2, 2005. hal.104



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

kebutuhan atau menyangka akan terjadi sesuatu hal yang menghalangi keinginannya.

#### 2. Konflik

Ada dua kebutuhan atau lebih yang berlawanan dan harus terpenuhi dalam waktu yang sama. Menurut Daradjat, konflik adalah terdapatnya dua macam dorongan atau lebih, yang berlawanan atau bertentangan satu sama lain dan tidak mungkin dipenuhi dalam waktu yang bersamaan.

#### 3. Ancaman

Adanya bahaya yang harus diperhatikan.

#### 4. Harga diri

Harga diri adalah suatu penilaian yang dibuat individu tentang dirinya sendiri dan dipengaruhi oleh interaksinya dengan lingkungan. Harga diri bukan merupakan faktor yang dibawa sejak lahir tetapi merupakan faktor yang dipelajari dan dibentuk berdasarkan pengalaman yang dimiliki oleh individu.

#### 5. Lingkungan

Menurut Freud, mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kecemasan adalah lingkungan disekitar individu. Adanya dukungan dari lingkungan dapat membuat individu berkurang kecemasannya<sup>36</sup>.

### 2.2.4 Tingkat Kecemasan

Tingkat kecemasan dapat diklasifikasikan ke dalam empat kategori, yaitu ringan, sedang, berat dan panik:

#### 1. Kecemasan ringan

Kecemasan ringan berhubungan dengan ketegangandalam kehidupan sehari-hari dan menyebabkan seseorang menjadi waspada dan meningkatkan pelepasannya. Manifestasi yang muncul pada tingkat ini adalah kelelahan, persepsi meningkat, kesadaran tinggi, mampu untuk belajar, motivasi meningkat dan tingkah laku yang sesuai situasi.

<sup>36</sup> Jeffrey S. Nevid, dkk. *Psikologi Abnormal Edisi Kelima*.2006: Erlangga Hal.303

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3. Kecemasan sedang

Memungkinkan seseorang memusatkan pada masalah yang penting dan mengesampingkan yang lain sehingga seseorang mengalami perhatian yang selektif, namun dapat melakukan sesuatu yang terarah. Manifestasi yang terjadi pada tingkat ini, yaitu kelelahan meningkat, kecepatan denyut jantung, pernapasan meningkat, ketegangan otot meningkat, perhatian selektif dan terfokus pada rangsangan yang tidak menambah kecemasan, mudah tersinggung, tidak sabar, mudah lupa, marah dan menangis.

4. Kecemasan berat

Seseorang dengan kecemasan berat cenderung untuk memusatkan pada sesuatu yang terinci dan spesifik, serta tidak dapat berpikir tentang hal lain. Orang tersebut memerlukan banyak pengarahan untuk memusatkan perhatiannya. Manifestasi yang muncul pada tingkat ini adalah mengeluh pusing, sakit kepala, tidak dapat tidur (insomnia), sering buang air, persepsi menyempit dan tidak bisa belajar efektif.

5. Panik

Panik berhubungan dengan terperangah, ketakutan dan teror karena mengalami kendali. Individu mengalami panik tidak mampu melakukan sesuatu walaupun dengan pengarahan. Tanda dan gejala yang terjadi pada keadaan ini adalah susah bernapas, pucat, tidak dapat merespon terhadap perintah yang sederhana, menjerit, mengalami halusinasi dan delusi<sup>37</sup>.

### 2.2.5 Gejala Kecemasan

Kecemasan merupakan reaksi psikis dari seseorang terhadap suatu hal yang dianggap menakutkan. Kecemasan bisa dilihat dari perubahan fisik seseorang. Selain perubahan fisik juga terdapat perubahan psikis seseorang. Namun sangat sulit untuk mengetahui perubahan psikis dari seseorang. Kita hanya bisa melihat perubahan fisik dan melihat bahwa perubahan itu terjadi karena adanya perubahan psikis dari orang tersebut.

<sup>37</sup> Adistia Syafitri. 2015. *Pengaruh Tingkat Dukungan Sosialisasi Keluarga Terhadap Tingkat Kecemasan Menjelang Pensiun Pada Karyawan Perusahaan X di Kecamatan Kebomas Kabupaten Gresik*. Vol.10.hlm. 27-28



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Maramis, mengatakan individu yang mengalami kecemasan dapat dilihat dari empat komponen: *Pertama*, secara psikologis seperti timbul rasa was-was, khawatir akan terjadi sesuatu yang tidak menyenangkan, gugup, tegang dan rasa tidak aman. *Kedua*, secara somatik seperti cepat lelah, tekanan darah naik, sesak napas, dada tertekan, keringat dingin pada telapak tangan, gemetran. *Ketiga*, secara kognitif seperti menunjukkan kondisi terhadap objek yang akan mengenai dirinya, adanya pikiran yang merisaukan dan membawa harapan yang berlebihan serta keragu-raguan. Sulit tidur dan mempunyai kesulitan berkonsentrasi. *Keempat*, secara motorik seperti adanya perilaku yang menghadapi dan menghindari diri dari sumber kecemasan<sup>38</sup>.

Menurut Daradjat menyatakan bahwa gejala kecemasan sering ditandai dengan munculnya gejala-gejala baik yang bersifat fisik maupun mental yaitu:

1. Bersifat fisik: ujung jari terasa dingin, pencernaan menjadi tidak teratur, jantung berdetak cepat, keringat bercucuran, tidur tidak nyenyak, nafsu makan hilang, sesak nafas dan lain-lain.
2. Bersifat psikologis: adanya rasa takut, perasaan akan ditimpa bahaya atau kecelakaan, tidak mampu memusatkan perhatian, tidak berdaya/ rasa rendah diri, tidak tentram, ingin lari dari kenyataan hidup dan sebagainya<sup>39</sup>

David Barlow menghadirkan suatu model penafsiran tentang kecemasan sebagai kejadian yang melibatkan aspek-aspek antara lain:

1. Aspek Biologi, terdiri dari:
  - a. Perut sakit seakan diikat
  - b. Jantung berdebar lebih keras
  - c. Berkeringat
  - d. Nafas tersengal
  - e. Nafsu makan berkurang

<sup>38</sup>Ahmad Gunawan, *Hubungan Antara Kecemasan Terhadap Isu PHK dengan Motivasi Kerja pada Karyawan Tetap dan Kontrak PT UNITEX Tbk Bogor*, Psikologi. 2007. UIN Syarif Hidayatullah

<sup>39</sup>Budhi Dharmawan Prasojo, *Kecemasan Menghadapi Masa Pensiun Pada Pegawai Kementerian Agama Yang Istrinya Bekerja Dan Tidak Bekerja (Studi Komparatif Pada Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Banjarnegara)*. Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan. 2011. Universitas Negeri Semarang



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- f. Sensitive
2. Aspek Psikologis, terdiri dari:
  - a. Sukar berkonsentrasi
  - b. Mudah lelah
  - c. Ada perasaan yang tidak pasti
  - d. Menurunnya rasa percaya diri
3. Aspek Tekanan
  - a. Sulit untuk rileks
  - b. Merasa tertekan
  - c. Tidak dapat melakukan pekerjaan sehari-hari
  - d. Tidak nyaman dalam berbagai situasi.
  - e. Ingin lari dari kenyataan<sup>40</sup>

Adapun menurut Nevid aspek kecemasan terbagi menjadi tiga yaitu sebagai berikut:

- a. Secara fisik meliputi khawatir, gugup, tangan dan anggota tubuh yang bergetar atau gemetar, banyak berkeringat, mulut atau kerongkongan terasa kering, sulit berbicara, sulit bernafas, jantung berdebar keras atau bertak kencang, pusing, merasa lemas atau mati rasa, sering buang air kecil, merasa sensitif, atau mudah marah.
- b. Behavioral meliputi perilaku menghindar, perilaku terguncang dan tidak percaya diri..
- c. Kognitif meliputi khawatir tentang sesuatu, perasaan terganggu atau ketakutan terhadap sesuatu yang akan segera terjadi dimasa tanpa penjelasan yang jelas, ketakutan akan kehilangan kontrol, ketakutan akan ketidakmampuan untuk mengatasi masalah, berpikir bahwa semuanya tidak bisa lagi dikendalikan, merasa sulit memfokuskan pikiran dan berkonsentrasi<sup>41</sup>.

<sup>40</sup> *Ibid*,

<sup>41</sup> Dona Fitri Annisa, Ifdil. *Konsep Kecemasan (Anxiety) pada Lanjut Usia (Lansia)*. Vol.5 No.2, 2016. Universitas Negeri Padang. hal.95



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta dimiliki UIN Suska Riau  
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

## 2.2.6 Kecemasan Menurut Islam

Kecemasan merupakan sebagai keadaan rasa gelisah yang luar biasa yang meliputi seseorang, yang dijelaskan dalam Al-Qur'an sebagai honcangan luar biasa yang menimpa manusia sehingga membuatnya tidak mampu menguasai diri. Selain itu pandangan dalam Islam bahwa setiap manusia memiliki sifat cemas dan ini sudah kehendak Allah SWT. Sebagaimana dijelaskan dalam Al-Qur'an:

إِنَّ الْإِنْسَانَ خُلِقَ هَلُوعًا . إِذَا مَسَّهُ الشَّرُّ جَزُوعًا . وَإِذَا مَسَّهُ الْخَيْرُ مَنُوعًا . إِلَّا الْمُصَلِّينَ

Artinya: Sesungguhnya manusia diciptakan bersifat keluh kesah lagi kikir.

Apabila ia ditimpa kesusahan ia berkeluh kesah, dan apabila ia mendapat kebaikan ia amat kikir, kecuali orang-orang yang mengerjakan shalat” (QS. Al-Ma’arij : 19-22)<sup>42</sup>

Berdasarkan ayat diatas, dapat disimpulkan bahwa seorang muslim haruslah segera mengingat Allah SWT ketika sedang mengalami kecemasan seperti terguncangnya hati, rasa tidak amandan perasaan takut dengan mengerjakan shalat. Manusia diciptakan dengan rasa cemas oleh Allah semata-mata untuk melindungi dari bahaya yang akan menimpa bila manusia selalu menggunakan kecemasannya tanpa melihat dari hal positif akan membuat manusia tidak dapat berpikir dengan jernih dan tidak dapat menguasai dirinya sendiri.

## 2.2.7 Indikator Kecemasan

Indikator kecemasan menurut Nevid, sebagai berikut:

1. Fisik : gelisah, mudah marah, gugup, berdebar, khawatir, takut, mudah tersinggung.
2. Behavioral : perilaku menghindar, perilaku terguncang dan tidak percaya diri
3. Kognitif : konsentrasi terganggu, ketakutan akan kehilangan kedali

<sup>42</sup> Disalin dari : <https://www.bacaanmadani.com/2018/02/isi-kandungan-al-quran-surat-al-maarij.html>, pada tanggal 27 April 2020.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 2.3.1 Pengertian Karyawan

Menurut Kamus ilmiah populer, “Karyawan adalah pekerja buruh, pegawai (dalam perusahaan), pekerja laki-laki”<sup>43</sup>. Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia “karyawan adalah ialah orang yang bekerja pada suatu lembaga dengan mendapatkan gaji”. Dan kata lain karyawan juga disebut dengan pegawai atau pekerja<sup>44</sup>. Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana. Dengan adanya karyawan aktifitas diperusahaan akan berjalan dengan baik dan dapat memenuhi target dari sebuah perusahaan<sup>45</sup>.

Hasibuan, mengatakan bahwa karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan menjadi peran yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya<sup>46</sup>.

### 2.3.2 Macam-macam Status Karyawan

Saksono, menjelaskan untuk menunjang suatu proses produksi dalam sebuah perusahaan, dibutuhkan team atau yang lebih dikenal dalam dunia usaha saat ini adalah pekerjaan atau karyawan. Tenaga kerja atau karyawan yang bekerja di bawah perintah orang lain dengan menerima upah dibedakan menjadi pegawai atau karyawan percobaan, harian, bulanan, borongan atau musiman.

Pegawai atau karyawan percobaan

Saksono, menyebutkan bahwa dalam lingkungan lembaga pemerintahan, pegawai dengan status percobaan ini dikenal dengan istilah calon pegawai negeri sipil. Batas waktu percobaan adalah satu sampai dua tahun dengan gaji 80% gaji

<sup>43</sup> M. Dahalan Al-Barry, *Kamus Ilmiah Populer*, (Surabaya: ARKOLA.1994), hal. 311

<sup>44</sup> Depdiknas, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, hal. 511

<sup>45</sup> Dian Rahmat Arvianto, *Hubungan Antara Hardiness Dengan Burnout Pada Karyawan Bank*. Fakultas Psikologi UIN SUSKA. 2017

<sup>46</sup> Ahmad Gunawan, *Hubungan Antara Kecemasan Terhadap Isu PHK Dengan Motivasi Pada Karyawan Tetap dan Kontrak PT UNITEX Tbk Bogor*. 2007, Jakarta. Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah.





- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pekerja. Dalam lingkungan lembaga swasta, pegawai dengan status percobaan disebut pekerja atau karyawan percobaan.

Karyawan dengan status percobaan secara yuridis mempunyai kedudukan yang sangat lemah di dalam suatu lembaga pemerintahan atau swasta. Apabila pekerja melakukan kesalahan, hubungan kerjanya dengan pihak perusahaan dengan mudah diputuskan tanpa syarat. Perusahaan atau lembaga dapat menilai kinerja karyawan selama masa percobaan dan diputuskan apakah akan diperpanjang atau di PHK.

**Pegawai atau karyawan harian**

Saksono, menerangkan bahwa pegawai harian adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga atau perusahaan, baik pemerintahan maupun swasta, dengan menerima upah berdasarkan waktu setiap harinya. Upah pegawai harian dibayar setiap hari, setiap satu atau dua minggu atau setiap bulan, tergantung pada kesepakatan dan peraturan pada perusahaan yang bersangkutan.

Pegawai dengan status harian dapat dibedakan antara pegawai harian lepas, pegawai harian sementara dan harian tetap. Pegawai harian lepas mempunyai kedudukan hubungan hukum sangat lemah karena ia tidak terikat oleh peraturan perusahaan, terutama yang menyangkut waktu kerja setiap harinya. Dengan kedudukan hukum serupa itu, maka pemutusan hubungan kerja dengan perusahaan sewaktu-waktu dapat terjadi tanpa syarat.

Saksono, mengatakan bahwa pegawai harian tetap pada umumnya mempunyai masa kerja relatif lebih lama dibandingkan dengan pegawai harian lepas dan sementara. Status pegawai harian ini dapat dikatakan sebagai atau karyawan kontrak yang mempunyai batas waktu bekerja sesuai dengan kesepakatan kontrak dan peraturan perusahaan. Perusahaan yang mempekerjakan karyawan harian lebih dari 3 bulan.

**Pegawai atau karyawan bulanan**

Saksono menjelaskan bahwa dengan kedudukan sebagai pegawai bulanan (karyawan tetap), bukan saja kedudukan hukumnya lebih kuat, tetapi hak, kewajiban dan tanggung jawabnya pun semakin bertambah besar juga.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta dilindungi UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Pegawai atau karyawan

Saksono, pegawai borongan ialah orang yang bekerja pada suatu lembaga atau perusahaan, baik negara maupun swasta, dengan menerima upah berdasarkan satuan hasil kerja yang dicapainya. Jadi besar upahnya terkadang lebih besar atau lebih kecil dari upah rata-rata yang diterimanya setiap hari. Pegawai atau karyawan dengan status borongan bekerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan atau lembaga. Perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja apabila tidak diperlukan lagi.

Pegawai atau karyawan musiman

Saksono, pegawai musiman ialah orang yang bekerja pada suatu perusahaan baik negara maupun swasta selama jangka waktu tertentu. Pegawai atau karyawan musiman banyak dijumpai di perusahaan-perusahaan perkebunan, garam, pabrik gula dan sebagainya. Pekerjaan yang dilakukan disesuaikan dengan upah yang diterima karyawan musiman dapat bersifat borongan, harian atau bulanan. Hubungan kerja dapat berakhir apabila pekerjaan musiman itu selesai dilakukan<sup>47</sup>.

Menurut Hasibuan karyawan dibagi menjadi empat jenis yaitu, karyawan kontrak, manjerial, karyawan operasional, karyawan tetap.

1. Karyawan kontrak ialah karyawan yang bekerja berdasarkan kontrak kerja (dalam waktu tertentu)
2. Manjerial, ialah orang yang berhak memerintahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dan dikerjakan sesuai dengan perintah
3. Karyawan operasional, ialah karyawan yang secara langsung harus mengerjakan sendiri pekerjaannya sesuai dengan perintah atasa.
4. Karyawan tetap, ialah karyawan yang bekerja di suatu badan perusahaan secara tetap berdasarkan surat keputusan<sup>48</sup>.

<sup>47</sup> Ibid,

<sup>48</sup> Sri Hamidah, *Pengaruh Bimbingan Karir terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V (PERSERO) Pekanbaru*. 2017. Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, UIN SUSKA.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

### 2.2 Kajian Terdahulu

Beberapa penelitian sejenis yang telah dilakukan oleh peneliti lain dan dianggap dapat mendukung dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Danang Ari Murti Wibowo dengan judul “*Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja Sebagai variabel Intervening (Survei di Unit Theater dan Pentas Ramayana Serta Hotel Manohara)*”. Metode penelitian kuantitatif. Menggunakan angket skala likert.

Perbedaan penelitian diatas dengan penelitian peneliti lakukan adalah penelitian diatas melakukan tentang pengaruh insetif terhadap kinerja karyawan. menggunakan uji asumsi klasik meliputi uji linieritas, uji multikolinieritas dan ui heteroskedastisitas dengan menggunakan teknik analisis regresi sederhana dan uji efek mediasi. Persamaan penelitian ini dengan penelitian peneliti adalah pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Tantri Ruswati dengan judul “ *Bentuk Pemenuhan Kebutuhan Keluarga Oleh Wanita Pekerja Pembuat Bulu Mata Palsu (Tinjauan Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow)*” Metode penelitian Metode penelitian kualitatif yang berisikan penelitian deskriptif membuat gambaran mengenai situasi atau kejadian. Menggunakan sumber data wawancara data primer dan sekunder. Sample yang digunakan wanita pengerajin bulu mata palsu. Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa wanita pekerja sangat ingin memenuhi kebutuhan keluarganya.

Perbedaan penelitian diatas dengan penelitian peneliti lakukan adalah penelitian diatas bentuk pemenuhan kebutuhan keluarga oleh wanita pekerja pembuat bulu mata palsu (tinjauan teori hierarki kebutuhan abraham maslow), sedangkan penelitian yang peneliti lakukan adalah hubungan kebutuhan fisiologis terhadap kecemasan karyawan. Pada penelitian tersebut menggunakan metode penelitian kualitatif, sedangkan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

peneliti menggunakan metode kuantitatif. Dan penelitian tersebut meneliti tinjauan hierarki kebutuhan menurut Abraham Maslow atau lima kebutuhan, sedangkan peneliti lakukan adalah meneliti salah satu tinjauan hierarki kebutuhan menurut Abraham Maslow yaitu kebutuhan fisiologis. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan penelitian adalah menggunakan teori Abraham Maslow yaitu hierarki kebutuhan.

## 2.3 Definisi Konsep Operasional Variabel

Sesuai dengan masalah dalam penelitian ini, yang akan dicari adalah hubungan kebutuhan fisiologis dengan kecemasan karyawan PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru. Dengan kerangka teoritis diatas penulis melanjutkan ke konsep operasional. Dalam konsep operasional didapatkan indikator-indikator sebagai tolak ukur dalam penelitian dilapangan.

### 1. Konsep operasional

Operasional merupakan bagian yang mendefinisikan sebuah konsep variabel agar dapat diukur, dengan cara melihat pada dimensi (indikator) dari suatu konsep atau variabel. Konsep operasional ini merupakan konsep yang digunakan untuk memberikan batasan terhadap kerangka teoritis agar tidak terjadi kesalahan pengertian terhadap jalannya penellitian penulis.

Sesuai dengan masalah dalam penelitian ini adalah hubungan insentif terhadap kecemasan karyawan PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru yang menjadi variabel bebas (X) adalah insentif. Untuk mengetahui insentif pada karyawan (X), indikator dari insentif menurut Abraham Maslow dalam memenuhi kebutuhan fisiologis adalah sebagai berikut:

Oksigen : pernapasan

Cairan : minum

Nutrisi : makan

Istirahat : kesehatan, libur atau cuti

Seksual : pendidikan, tempat tinggal dan rasa cinta

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Variabel terikat (Y) adalah variabel yang diduga sebagai akibat atau yang dipengaruhi oleh variabel yang mendahuluinya, variabel terikat dalam penelitian ini adalah kecemasan, indikator kecemasan menurut Nevid yaitu:

1. Fisik  
Gelisah, mudah marah, gugup, berdebar, khawatir, takut, mudah tersinggung.
2. Behavioral  
Perilaku menghindar, perilaku terguncang dan tidak percaya diri
3. Kognitif  
Konsentrasi terganggu, ketakutan akan kehilangan kendali

## 2. Operasional Variabel

Operasional variabel merupakan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel yaitu, insentif dan kecemasan. Insentif disebut variabel bebas (X) dan kecemasan disebut variabel terikat (Y). Sesuai dengan masalah dalam penelitian ini, yang akan dicari adalah hubungan insentif terhadap kecemasan karyawan.

Untuk lebih jelasnya tentang konsep operasional variabel dalam penelitian ini dapat pada tabel 2.1.

**Tabel 2.1**  
**Operasional Variabel**

| Variabel                 | Indikator    | Sub Indikator                  |                                   |
|--------------------------|--------------|--------------------------------|-----------------------------------|
| Keputuhan Fisiologis (Y) | Oksigen      | Bernapas                       |                                   |
|                          |              | Proses metabolisme dalam tubuh |                                   |
|                          | Cairan       | Minum                          |                                   |
|                          | Nutrisi      | Makan                          |                                   |
|                          | Istirahat    | Kesehatan                      |                                   |
|                          |              | Libur (cuti)                   |                                   |
|                          | Seksual      | Pendidikan                     |                                   |
|                          |              | Tempat Tinggal                 |                                   |
|                          |              | Rasa cinta                     |                                   |
|                          | Keemasan (X) | Fisik                          | Gelisah                           |
| Mudah marah              |              |                                |                                   |
| Gugup                    |              |                                |                                   |
| Berdebar                 |              |                                |                                   |
| Khawatir                 |              |                                |                                   |
| Takut                    |              |                                |                                   |
| Merasa sensitif          |              |                                |                                   |
| Mudah Tersinggung        |              | Behavioral                     | Perilaku menghindar               |
|                          |              |                                | Perilaku terguncang               |
| Kognitif                 |              | Kognitif                       | Tidak Percaya Diri                |
|                          |              |                                | Kosentrasi terganggu              |
|                          |              |                                | Ketakutan akan kehilangan kendali |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta dilindungi Undang-Undang UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### b. Hipotesis

Hipotesis berasal dari dua kata “*hypo*” yang artinya “dibawah” dan “*thesa*” yang artinya “kebenaran”. Apabila peneliti telah mendalami permasalahan penelitiannya dengan seksama serta menetapkan anggapan dasar, maka membuat teori sementara, yang kebenarannya masih perlu diuji. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis adalah kebenaran sementara yang masih perlu diuji kebenarannya<sup>49</sup>.

Untuk menjawab hipotesis, penulis melakukan hasil uji parsial (Uji t), berdasarkan pernyataan yang dikemukakan diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah hubungan insentif dengan kecemasan karyawan PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru. Adapun rumusan Hipotesis alternative ( $H_a$ ) dan Hipotesis Nol ( $H_0$ ).

#### Hipotesis Alternative ( $H_a$ )

Adanya hubungan antara insentif dengan kecemasan karyawan di PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru.

#### Hipotesis Nol ( $H_0$ )

Tidak adanya hubungan antara insentif dengan kecemasan karyawan di PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru.

1. Jika nilai  $r$  hitung  $\geq r$  tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya signifikan
2. Jika nilai  $r$  hitung  $\leq r$  tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak signifikan

<sup>49</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2014. hal.110

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

### **3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian**

#### **3.1.1 Pendekatan Penelitian**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Creswell, menjelaskan yang dimaksud dengan pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang bekerja dengan angka yang datanya berwujud bilangan (skor, nilai, peringkat atau frekuensi), yang dianalisis dengan menggunakan statistik untuk menjawab pertanyaan atau hipotesis penelitian yang sifatnya spesifik dan untuk melakukan prediksi bahwa suatu variabel tertentu mempengaruhi variabel yang lain<sup>50</sup>.

#### **3.1.2. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan jenis penelitian korelasional. Menurut Arikunto, menjelaskan bahwa penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi mengenai status suatu gejala yang ada, yaitu keadaan gejala menurut apa adanya pada saat penelitian dilakukan. Data yang diperoleh akan di analisa dengan menggunakan teknik statistik, kemudian dilakukan interpretasi untuk memperoleh kesimpulan<sup>51</sup>.

### **3.2 Tempat dan Waktu Penelitian**

Dalam penulisan ini, penulis melakukan penelitian di PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru. Alamat kantor di jalan SM.Amin Arengka II, depan gerbang Stadion Utama Pekanbaru. Dan alamat pabrik di jalan Garuda Sakti KM.6 Pekanbaru. Perusahaan ini bergerak di bidang konstruksi beton.

---

<sup>50</sup> Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian kuantitatif*. 2005. Jakarta: Prenada Media Group.hal. 40

<sup>51</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta:PT Rineka Cipta, 2006,hlm.173



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Tabel 3.1**  
**Waktu Penelitian**

| No | Uraian Kegiatan               | Pelaksanaan Penelitian |     |     |     |     |
|----|-------------------------------|------------------------|-----|-----|-----|-----|
|    |                               | Des                    | Jan | Feb | Mar | Jun |
| 1  | Pembuatan Proposal Penelitian |                        |     |     |     |     |
| 2  | Seminar Proposal              |                        |     |     |     |     |
| 3  | Pembuatan Angket              |                        |     |     |     |     |
| 4  | Penyebaran Angket             |                        |     |     |     |     |
| 5  | Pengolahan Data               |                        |     |     |     |     |
| 6  | Ujian Penelitian              |                        |     |     |     |     |

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Populasi menurut Arikunto adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Jadi populasi adalah jumlah keseluruhan populasi yang merupakan hasil pengukuran atau perhitungan secara kualitatif maupun kuantitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya<sup>52</sup>.

Dalam penelitian ini jumlah populasi pada PT LutvindoWijaya Perkasa sebanyak 155 karyawan. Akan tetapi pada penelitian ini meneliti pada bagian sosial yang berjumlah 35 karyawan.

<sup>52</sup> *Ibid*, hlm. 108



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### 3.3.2 Sampel

Sampel merupakan sebagian wakil populasi yang akan diteliti. Dinamakan penelitian sampel apabila kita bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel<sup>53</sup>. Menurut Arikunto, sampel adalah sebagian atau perwakilan populasi yang diteliti<sup>54</sup>.

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang peneliti gunakan adalah *total sampling*. Menurut Arikunto, *total sampling* adalah pengambilan sampel yang sama dengan jumlah populasi yang ada<sup>55</sup>. Dalam penelitian yang peneliti lebih mengarah pada bidang sopir sebanyak 35 orang.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam suatu penelitian, teknik data merupakan faktor yang cukup penting dan mempengaruhi hasil penelitian. Hal ini disebabkan karena dengan pemilihan teknik yang tepat, maka akan dapat diperoleh data yang tepat, relevan dan akurat. Penelitian ini menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yaitu:

#### 1. Kuesioner ( angket )

Teknik kuesioner adalah teknik utama menggali data dalam penelitian ini. Angket merupakan metode yang menggunakan sejumlah daftar pertanyaan tertulis yang harus di isi oleh responden. Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup. Yaitu angket yang disusun dengan menyediakan alternatif jawaban sehingga memudahkan responden dalam memberi jawaban dan memudahkan peneliti dalam menganalisa<sup>56</sup>.

Pengukuran pernyataan atau pertanyaan responden menggunakan skala likert, yaitu terdiri dari 5 pilihan jawaban:

<sup>53</sup> *Ibid*, 174

<sup>54</sup> *Ibid*, 109

<sup>55</sup> *Ibid*, 120

<sup>56</sup> S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, 2000. Jakarta: Rineka Cipta, Cet.2. hlm. 167-168

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Tabel 3.2**  
**Skala Likert**

| No. | Pilihan Responden          | Singkatan  | Skor Pernyataan |          |
|-----|----------------------------|------------|-----------------|----------|
|     |                            |            | (+)             | (-)      |
|     | <b>Sangat Setuju</b>       | <b>SS</b>  | <b>5</b>        | <b>1</b> |
|     | <b>Setuju</b>              | <b>S</b>   | <b>4</b>        | <b>2</b> |
|     | <b>Kurang Setuju</b>       | <b>KS</b>  | <b>3</b>        | <b>3</b> |
|     | <b>Tidak Setuju</b>        | <b>TS</b>  | <b>2</b>        | <b>4</b> |
|     | <b>Sangat Tidak Setuju</b> | <b>STS</b> | <b>1</b>        | <b>5</b> |

## 2. Dokumentasi

Teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen dan sebagainya. Dalam penelitian ini teknik dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data karyawan di PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru<sup>57</sup>.

## 3.5 Instrumen Penelitian

### 3.5.1 Kisi-Kisi Instrumen

**Tabel 3.3**  
**Kisi-Kisi Instrumen Penelitian**

| Variabel Penelitian | Indikator | Sub Indikator | Item        |             |
|---------------------|-----------|---------------|-------------|-------------|
|                     |           |               | Positif (+) | Negatif (-) |
| Insentif (X)        | Oksigen   | Pernapasan    | 1,2         |             |
|                     | Cairan    | Minum         | 3,4         |             |
|                     | Nutrisi   | Makan         | 5,7,8       | 6           |
|                     | Istirahat | Kesehatan     | 9,10,11,12  |             |
|                     |           | Libur (cuti)  | 13          | 14          |
|                     | Seksual   | Pendidikan    | 15          |             |

<sup>57</sup> Tukiran Taniredja & Hidayati Musdalifah, *Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar)*. 2009. Purwokerto: Alfabeta.hlm.51

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

|               |            |                                   |          |    |
|---------------|------------|-----------------------------------|----------|----|
| Kecemasan (Y) |            | Tempat tinggal                    | 17       | 16 |
|               |            | Rasa cinta                        | 18,20,18 |    |
|               | Fisik      | Gelisah                           | 1,2      |    |
|               |            | Mudah marah                       | 3        |    |
|               |            | Gugup                             | 4        |    |
|               |            | Berdebar                          | 5,       |    |
|               |            | Khawatir                          | 6,7      |    |
|               |            | Takut                             | 8,9      |    |
|               |            | Mudah tersinggung                 | 10       |    |
|               | Behavioral | Perilaku menghindar               | 11       |    |
|               |            | Perilaku terguncang               | 12       |    |
|               |            | Tidak Percaya Diri                |          | 13 |
|               | Kognitif   | Konsentrasi terganggu             | 14       |    |
|               |            | Ketakutan akan kehilangan kendali |          | 15 |

Sumber: Data Primer yang diolah,2020

### 3.6 Uji Validitas Data dan Reliabilitas

#### 3.6.1 Uji Validitas Data

Validitas data ialah akurasi alat ukur terhadap yang diukur walaupun dilakukan berkali-kali dan dimana-mana. Validitas data sama pentingnya dengan reliabilitas data itu sendiri. Artinya alat ukur haruslah memiliki akurasi yang baik terutama apabila alat ukur tersebut digunakan sehingga validitas akan meningkatkan bobot kebenaran data yang diinginkan peneliti. Untuk mencapai tingkat validitas angket penelitian, maka alat ukur yang dipakai dalam angket juga harus memiliki tingkat validitas yang baik<sup>58</sup>.

Suatu penelitian pengukuran (instrumen) dikatakan valid jika instrumen dapat mengukur sesuatu dengan tepat terhadap apa yang hendak diukur, uji validitas dilakukan untuk menguji ketetapan (validitas) tiap item instrumen<sup>59</sup>.

Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor-skor pada setiap butir soal, kemudian diuji dengan rumus product moment ( $r_{hitung}$ ) dan dibandingkan dengan ( $r_{tabel}$ ), apabila nilai ( $r_{hitung}$ ) lebih besar dari nilai ( $r_{tabel}$ ) maka dinyatakan valid. Semua data diolah menggunakan program SPSS.

<sup>58</sup> Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Komunikasi Ekonomi dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya Edisi Kedua*. Jakarta,2005:Prenadamedia Group.hal. 107-108

<sup>59</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2003), Hal. 237

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta dilindungi Undang-Undang  
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2.5

### 1. Pengolahan Data

Pengolahan data dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu:

- Pemeriksaan data (*editing*), yaitu kegiatan untuk melakukan pengecekan isian angket yang telah diserahkan kepada responden. Jika terdapat beberapa angket yang masih belum diisi atau pengisian yang tidak sesuai dengan angket yang masih kosong.
- Pembuatan kode (*coding*), yaitu kegiatan yang memberikan kode terhadap data yang sudah diteliti, sebagai usaha untuk menyederhanakan yaitu dengan memberi skor 1 sampai 5 pada masing-masing kategori jawaban dari seluruh responden.
- Proses (*prosessing*), yaitu pemrosesan data yang dilakukan dengan cara mengentry data dari angket dengan menggunakan *Microsoft Office 2010*, *Microsoft Excel 2010* dan *SPSS 23.0* dengan menggunakan rumus Korelasi Produk Moment Person.
- Revisi, yaitu pengecekan kembali data yang sudah di entry untuk mengetahui apakah masih ada kesalahan atau tidak.

### 3.6.2 Uji Realibilitas

Realibilitas berasal dari kata *reability* berarti sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Konsep realibilitas dalam arti realibilitas hasil ukur berkaitan erat dengan *error* dalam pengambilan sampel yang mengacu pada inkonsistensi hasil ukur apabila pengukuran dilakukan ulang pada kelompok yang berbeda<sup>60</sup>.

Suatu instrumen penelitian dikatakan realibel dengan menggunakan teknik ini bila koefisien reabilitas  $\geq 0,6$  yang telah ditetapkan<sup>61</sup>. Data di olah dengan menggunakan bantuan program *SPSS 23.0*.

### Teknik Analisa Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui 2 (dua) tahap, yaitu sebagai berikut:

#### 1. Pengolahan Data

Pengolahan data dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu:

- Pemeriksaan data (*editing*), yaitu kegiatan untuk melakukan pengecekan isian angket yang telah diserahkan kepada responden. Jika terdapat beberapa angket yang masih belum diisi atau pengisian yang tidak sesuai dengan angket yang masih kosong.
- Pembuatan kode (*coding*), yaitu kegiatan yang memberikan kode terhadap data yang sudah diteliti, sebagai usaha untuk menyederhanakan yaitu dengan memberi skor 1 sampai 5 pada masing-masing kategori jawaban dari seluruh responden.
- Proses (*prosessing*), yaitu pemrosesan data yang dilakukan dengan cara mengentry data dari angket dengan menggunakan *Microsoft Office 2010*, *Microsoft Excel 2010* dan *SPSS 23.0* dengan menggunakan rumus Korelasi Produk Moment Person.
- Revisi, yaitu pengecekan kembali data yang sudah di entry untuk mengetahui apakah masih ada kesalahan atau tidak.

<sup>60</sup> Sudaryono, *Dasar-dasar Evaluasi Pembelajaran*, hlm.155

<sup>61</sup> Vewiratna Sarweni, *SPSS untuk Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2014),

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Analisis Data**

Metode analisis data dengan uji korelasi *Product Moment* ini berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan kuat atau tidaknya hubungan suatu variabel X dan variabel Y, dalam mencari uji korelasi ini peneliti menggunakan aplikasi SPSS 23.0 *Windows*. Korelasi Product Moment Person, digunakan untuk menguji hipotesis. Korelasi product moment pearson, yang digunakan untuk analisa daya pembeda item dan untuk mengetahui hubungan kecemasan dengan kebutuhan fisiologis karyawan. Korelasi Product Moment Person:

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

keterangan :

$r_{xy}$  : koefisien korelasi antara x dan y

n : jumlah subjek

Y : jumlah total skor y

X : jumlah skor x

$\sum XY$  : jumlah perkalian antara skor x dan y

$X^2$  : jumlah dari kuadrat x

$Y^2$  : jumlah dari kuadrat y<sup>62</sup>

Pengujian dilakukan dengan membandingkan skor r hitung dengan r tabel pada tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Untuk menganalisis data, peneliti menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 23.0 for *Windows*.

<sup>62</sup> Kamaruddin, *Metode Penelitian*, (Pekanbaru: Perss, 2012),hal.143

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Adapun hakikat ketentuan interpretasi korelasi sebagai berikut:

**Tabel 3.4**  
**Pedoman Interpretasi Nilai Korelasi Variabel Penelitian**

| Interval     | Tingkat Korelasi |
|--------------|------------------|
| 0,00 – 0,199 | Sangat rendah    |
| 0,20 – 0,399 | Rendah           |
| 0,40 – 0,599 | Sedang/Cukup     |
| 0,60 – 0,799 | Kuat             |
| 0,80 – 1,000 | Sangat kuat      |

Sumber: Sugiyono, 2011



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB IV GAMBARAN UMUM

### 4.1 Sejarah Singkat PT Lutvindo Wijaya Perkasa

PT. Lutvindo Wijaya Perkasa didirikan oleh seorang pemuda yang dinamis dan memiliki tekad untuk maju dan berkembang dalam dunia usaha dan konstruksi dengan melihat perkembangan ekonomi, pembangunan dan Meningkatnya Dunia Teknologi Multimedia di Indonesia khususnya di Riau yang sangat memungkinkan untuk berkembang menuju kota Metropolitan. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang Kontraktor , Perdagangan (barang dan jasa), General, Developer.

PT. Lutvindo Wijaya Perkasa didirikan pada hari jum'at tanggal delapan Juli dua ribu sembilan (08-07-2009). Dihadapan notaris Azwar, Sh. Mkn.Jl. Jend. Ahmad Yani NO.01A di Bangkinang.

PT. Lutvindo Wijaya Perkasa berkedudukan di Bangkinang dan mempunyai cabang atau perwakilan di tempat lain yang ditentukan oleh direksi. Pada tahun 2016 ada perubahan Akta Notoaris Pemegang saham Luar Biasa PT.Lutvindo Wijaya Perkasa pada tanggal Dua Juni Dua Ribu Enam Belas (02-06-2016). dihadapan notaris FITRI NILA SARI, SH, M.Kn Jl. Kubang Raya / Kasang Kulim No.01 Kubang Jaya Kec.Siak Hulu Kabupaten Kampar - Riau.

PT.Lutvindo Wijaya Perkasa berkedudukan di Pekanbaru dan mempunyai cabang atau perwakilan ditempat lain yang ditentukan oleh direksi. Adapun Maksud dan tujuan Perseroan Terbatas ini adalah :

- a. Menjalankan usaha dalam bidang pembangunan dan konstruksi baik sebagai pemborong bangunan/kontraktor maupun sebagai pemborong bangunan rumah-rumah (real estate), perencanaan, pelaksanaan, maupun pembuatan gedung-gedung, jembatan-jembatan, jalan-jalan, pengairan, irigasi, Pengadaan Barang dan Jasa, Survey dan Pemetaan, baik dengan langsung maupun dengan tidak langsung yang berhubungan dengan itu dan dalam arti kata yang seluas-luasnya.





- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

b. Menjalankan usaha-usaha dalam bidang perdagangan penyedia barang dan jasa pada bidang material baik instansi pemerintah maupun swasta juga termasuk interinsuler, lokal dan eceran, grosir, distributor dan agen atau perwakilan dan segala macam barang material.

Dengan kekayaan yang berupa pengalaman dan kegigihan menanggulangi berbagai hambatan dalam memikul tanggung jawab. Awal mula PT. Lutvindo Wijaya Perkasa ini berdiri Perusahaan ini telah membuktikan kemampuannya dalam pekerjaan nya yaitu :

- a. Pekerjaan Jembatan didesa Utama Karya 14 Kec.Kampar Kiri Tengah.
- b. Pembangunan Jl. Sei Jernih Simpang T, Kec. Bangkinang Sebrang.
- c. Pembangunan Jl. Kisaran didesa Karya indah LPD Kelas C 4 Km x 5 Km Kec. Tapung.
- d. Adapun project – project lainnya

#### 4.2 Strategi Pengembangan

Belajar dari pengalaman panjang pendiri perusahaan Pt. Lutvindo Wijaya Perkasa memfokuskan kegiatan usaha pada sektor yang terkait dengan *earthmoving*, kontruksi dan industri dalam bidang pembangunan jalan, jembatan di Kabupaten kota se-Riau khususnya.

Atensi dan energi diarahkan ke sektor – sektor strategis meliputi ; pembangunan jalan, Pembangunan jembatan, pengolahan dan transportasi bahan galian, Penyiapan landasan bagi kontruksi berat serta pembangunan infrastruktur dan perumahan. Kegiatan usaha ditata dengan mengoptimalkan pengembangan dan pemanfaatan sumber daya perusahaan secara sehat dengan tetap memelihara hubungan yang bertanggung jawab dalam aspek sosial kemasyarakatan.

PT. Lutvindo Wijaya Perkasa selalu berusaha untuk menjadi perusahaan yang mengutamakan kesejahteraan karyawan. Manfaat yang ditawarkan antara lain:

- a. Jenjang karir yang dinamis
- b. Lingkungan kerja yang kondusif

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

- c. Visi dan arah yang jelas
  - d. Pelatihan yang terprogram
  - e. Pengembangan kompetensi yang berkesinambungan
  - f. Budaya perusahaan yang membantu pencapaian cita-cita
  - g. Kesempatan bekerja dalam tim yang berbeda untuk memberikan wawasan dan pengalaman yang luas
- Prinsip-prinsip seleksi dan rekrutmen perusahaan adalah:
- a. Memastikan terpilihnya kandidat paling tepat dan memenuhi kualifikasi
  - b. Memastikan bahwa perusahaan didukung oleh orang-orang yang memiliki potensi untuk berkembang.

### 4.3 Visi dan Misi PT LutvindoWijaya Perkasa Pekanbaru

#### 4.3.1 Visi

Menjadi perusahaan swasta nasional terdepan di industri jasa konstruksi berkembang secara berkesinambungan, memberikan kesejahteraan kepada karyawan, pengurus, pemegang dan tata kelola perusahaan yang baik (*good corporate governance*)

#### 4.3.2 Misi

Untuk mencapai visi tersebut PT. Lutvindo Wijaya Perkasa telah menerapkan misi dan strategi sbb:

- a. Menata Perusahaan dengan menerapkan Azaz Profesionalisme seoptimal mungkin.
- b. Pemberdayaan maksimal dari lima pilar usaha konstruksi: Pemasaran, Operasional, Keuangan, Sumber Daya Manusia dan Informasi.
- c. Membantu meningkatkan Ekonomi masyarakat melalui program CSR yang tulus, sepenuh hati yang tepat guna dan tepat sasaran, sesuai dengan kemampuan perusahaan
- d. Menyamakan persepsi diantara manajemen untuk mempertahankan nilai-nilai perusahaan dan mencapai tujuan bersama.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

- e. Pelatihan dan rekrutmen sumber daya manusia yang tepat, untuk menghasilkan tenaga kerja yang kompeten, berdedikasi dan bersemangat tinggi sesuai budaya perusahaan.
- f. Penerapan prinsip kehati-hatian dalam pengambilan keputusan dan tata kelola perusahaan yang baik (*good corporate governance*).
- g. Peningkatan kompetisi di era globalisasi lewat kerjasama dengan perusahaan kontraktor nasional maupun internasional.
- h. Mendukung program Pemerintah, diantaranya dengan membuka kesempatan kerja sesuai dengan perkembangan perusahaan

#### 4.4 Baching Plant

PT. Lutvindo Wijaya Perkasa berdiri pada tahun 2009 dengan akta notaris No.05 Tanggal 03 juli 2009. Pada tahun 2012, Kami berhasil mendirikan Batching Plant di Garuda Sakti KM.6, Kampar. Dan terdapat mesin yang dipakai untuk mencampur atau membuat adukan beton readymix dalam skala besar, bermutu dan telah teruji lab. Pada November 2015, Kami berhasil melakukan penjualan retail hingga keluar perusahaan. Pada tahun 2015, Kami juga berhasil memperluas kawasan Batching Plant dikota Duri - Dumai KM.15 kulim desa Boncah mahang. dan Baching Plantmobile yang terletak dikandis. Pada tahun 2016, melalui produk beton mampu menjangkau kedaerah Pelalawan, Duri, Bangkinang, Petapahan, Tapung dan lain - lain. Kami selalu meningkatkan sumber daya manusia (SDM) di bidang managemen dan teknologi. Didukung oleh tenaga - tenaga muda yang berdedikasi tinggi dan keinginan tumbuh untuk berkembangnya bersama perusahaan. Kesemuanya ini kami lakukan demi tercapainya tujuan kami, yaitu kepuasan pelanggan (Customer Satisfaction).

Data Perusahaan :

Nama : PT Lutvindo Wijaya Perkasa  
 Alamat Kantor : SM.Amin Arengka II  
 Depan Gerbang Stadion Utama No.78  
 Pekanbaru - Riau

State Islamic University of Sultan Kasim Riau



©  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
Telp : 0811 - 7676 - 300  
Alamat Pabrik : Jl. Garuda Sakti KM.6

## 4.5 Visi dan Misi Baching Plant

### 4.5.1 Visi

Untuk menjadi penyedia dan pelopor beton unggulan di Riau.

### 4.5.2 Misi

1. Membangun dan mengoperasikan pabrik beton.
2. Memproduksi beton yang efektif, efisien dan berkualitas.
3. Melakukan pemasaran dengan pola internet marketing.
4. Membangun dan meningkatkan skill SDM terus menerus serta menciptakan dan menjaga iklim kerja yang kondusif antara pegawai pabrik.
5. Melakukan pengendalian produksi melalui IT system.

### 4.5.3 Nilai

1. Bekerja certas, mampu bekerja secara cerdas dan cepat, dengan mengedepankan inovasi dan efisiensi yang dilandasi jiwa entrepreneurship.
2. Berintegritas, PT. Lutvindo konsisten antarapekerja dengan perbuatan, berkomitmen dan bertanggung jawab untuk melaksanakan seluruh kewajibannya.
3. Bersahaja, PT. Lutvindo harus memiliki sikap sederhana dan rendah hati (tidak arogan) agar mampu menciptakan iklim kerja yan kondusif.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Tabel 4.1**  
**Bahan dan Fungsi Bahan**

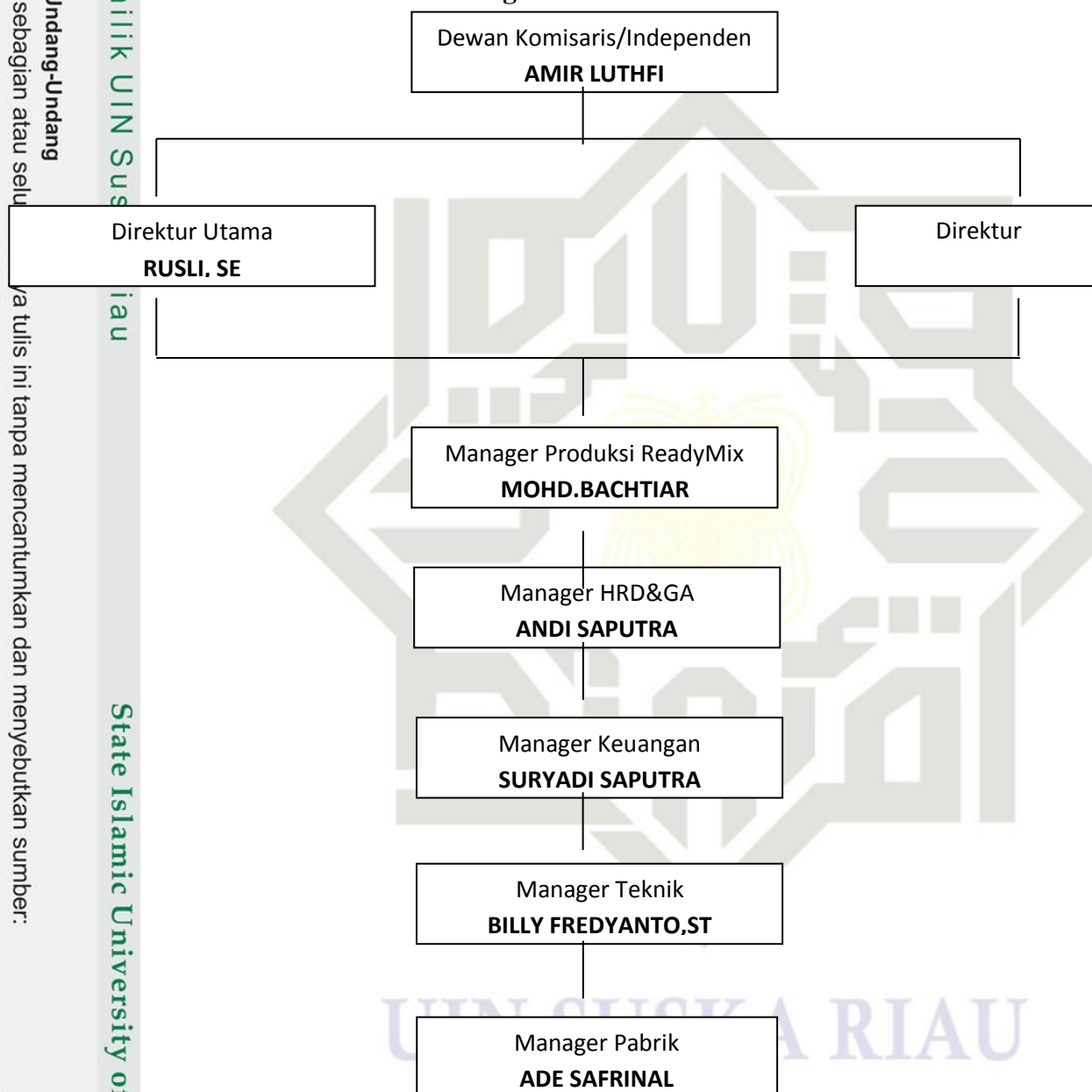
|                            |   |
|----------------------------|---|
| BO & K – 125               | Pengecoran lantai kerja dan penimbunan kembali dengan beton   |
| K - 175, K - 200 & K – 250 | <b>Digunakan untuk Struktur Beton Spt :</b> Balok sloof dan kolom bertulang, Plat lantai, Pondasi borpile, Box culvert, Bangunan Bawah, Jembatan, Beton pracetak, jalan dan Turap |
| K - 250, K - 300 & K – 350 | <b>Digunakan Untuk Struktur Beton Bertulang.</b><br>Spt : Pengecoran dalam ( Semenisasi), Drainase, Cor Lantai, Cor balok, Kolom (ruko).  |
| K - 400 & K – 500          | <b>Digunakan Untuk Struktur Beton Prategang.</b><br>Spt: Pengecoran tiang pancang dan pengecoran rigid pavement.  |

#### 4.6 Keunggulan Readymix

1. Pembelian material lebih mudah, tinggal menyebutkan mutu beton yang diinginkan dan kebutuhan material beton (dalam kubik m3).
2. Lebih efisien, waktu pengecoran lebih cepat dari pengecoran sitemix.
3. Mutu lebih terjamin, komposisi material pembentuk beton dan kualitas adukan lebih konsisten.
4. Menghasilkan beton bermutu tinggi, beton mutu tinggi agak susah dihasilkan oleh beton *sitemix*(pengadukan manual).
5. Komitmen Pengiriman, selalu menjaga komitmen jadwal pengiriman (*Delivery*) kepada konsumen.
6. Konsisten mutu beton, bertanggung jawab terhadap kualitas/mutu beton yang telah diorder atau dikirim.
7. Tidak perlu membayar, mutu tidak sesuai dengan permintaan beton tidak perlu dibayar.

#### 4.6 Uraian Struktur Organisasi dan Tugas PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi Perusahaan**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Manager

- a. Mengatur pengoperasian/kegiatan *Batching Plant* sesuai dengan anggaran yang telah dialokasikan untuk tercapainya target penjualan.
- b. Menyiapkan rencana produksi dan forecast (perkiraan) penjualan untuk *Plant*.
- c. Mempersiapkan dan membuat laporan untung-rugi material (Profit-Loss) setiap bulan.
- d. Mentaati peraturan perusahaan dan prosedur yang berlaku untuk memastikan/menjamin tercapainya keberhasilan kegiatan *Plant*.

*Plant Supervisor*

- a. Bertanggung jawab dan mengontrol terhadap semua aktifitas (alat, armada, karyawan, material, keuangan dll) yang terdapat di *Plant*.
- b. Berkoordinasi dengan semua departemen terkait sehubungan dengan operasional *plant* (Teknikal, Transportasi, Logistik)
- c. Bertanggung jawab terhadap keselamatan kerja semua karyawan dan lingkungan yang berada di *Plant*.
- d. Bertanggung jawab terhadap ketersediaan dana operasional *petty cash* dan semua pengeluaran biaya atau expenses di *Plant* :
- e. Membuat laporan keuangan mingguan, untuk dilaporkan ke Area Manager
- f. Mengontrol dan menandatangani *cash reimbursement*
- g. Bertanggung jawab dan mengontrol mengenai program optimasi *design mix* (cost saving) seperti pemakaian FA (*Fly Ash*), batu 2/3 agar bisa dilakukan dengan baik sesuai dengan rencana dan dikoordinasikan dengan bagian Teknikal (Teknikal Manager).
- h. Bertanggung jawab untuk mengontrol pemakaian dan pengeluaran solar untuk peralatan dalam *Plant* (*Genset & Loader*) serta melakukan analisa *fuels consumption* untuk dilaporkan ke Area Superintendent & Area Manager.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- i. Berkoordinasi dengan Departemen Transportasi untuk operasional *Truck Mixer* yang dialokasikan dalam *Plant* (pemakaian solar)
- j. Bertanggung jawab untuk melakukan komunikasi dengan pelanggan/proyek terhadap semua hal yang berkaitan dengan produksi dan pengiriman beton (termasuk mutu beton yang dikoordinasikan dengan Departemen Teknikal) agar tercapai kepuasan Pelanggan.
- k. Bertanggung jawab untuk menyelesaikan masalah komplain pengiriman/volume dalam tempo maksimal 2 X 24 jam.
- l. Bertanggung jawab untuk melakukan komunikasi atau hubungan baik dengan pihak-pihak luar (polisi, warga sekitar, pemda, dll), terhadap segala sesuatu yang berkaitan dengan operasional *plant*.
- m. Bertanggung jawab dan mengontrol kehadiran dan lembur karyawan, dan segera melaporkan ke pihak HRD, jika ada masalah serius yang berkaitan dengan karyawan.
- n. Membuat laporan mingguan dan bulanan sesuai format yang sudah disediakan.

#### 3. *Batcher*

- a. Bertanggung jawab untuk mengontrol kesiapan *batch plant* untuk melakukan proses produksi, termasuk perawatan rutin harian.
- b. Memastikan proses loading yang dilakukan akurat sesuai dengan *mix design* yang disediakan oleh Departemen Teknikal.
- c. Melakukan loading sesuai dengan jadwal yang telah diberikan oleh bagian Skeduling (Perencanaan).
- d. Mencatat dan melaporkan semua kegiatan produksi/pengiriman termasuk komplain yang disampaikan oleh pembeli.
- e. Bertanggung jawab untuk membuat laporan harian Produksi dan menyimpannya dalam arsip yang rapih.





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- f. Bertanggung jawab untuk menyusun doket/surat jalan dan mengirimnya ke kantor pusat setiap hari. Termasuk membuat berita acara jika ada doket/surat jalan yang batal/diganti/hilang.
- g. Bertanggung jawab untuk menjaga kebersihan dan kebersihan *Batch Plant*.

#### Logistic

- a. Membuat permintaan material sesuai dengan kebutuhan produksi.
- b. Memastikan kondisi stok material aman untuk rencana produksi 1 minggu kedepan dengan memperhatikan ketersediaan area penyimpanan material.
- c. Bertanggung jawab terhadap proses permintaan, penerimaan dan pemakaian material beserta pelaporannya.
- d. Bertanggung jawab terhadap pelaksanaan stock opname beserta pembuatan laporannya.
- e. Bertanggung jawab untuk penyusunan surat jalan material yang dikirimkan ke bagian accounting setiap hari.

#### Operator Loader

- a. Bertanggung jawab memastikan kesiapan *Loader* untuk mendukung proses produksi, termasuk perawatan dan pemeriksaan harian (sesuai dengan *check list* yang tersedia).
- b. Bertanggung jawab untuk mengatur penyimpanan material di dalam *plant* dengan rapih.
- c. Bertanggung jawab untuk memasukkan material dari area penyimpanan ke dalam material bin untuk proses produksi. Bin Material harus selalu terisi dengan material.
- d. Bertanggung jawab untuk menjaga kebersihan *plant* termasuk penanganan limbah beton dan penyiraman area *plant*.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Admin

- a. Bertanggung jawab atas pembuatan/penyiapan semua laporan (kehadiran karyawan, produksi, keuangan) serta penyimpanannya dalam arsip yang rapih.
- b. Bertanggung jawab untuk pengiriman semua dokumen dari *plant* ke kantor pusat.
- c. Membantu *plant* supervisor menyiapkan laporan mingguan-bulanan.

#### Supir

- a. Sebelum menjalankan kendaraan melakukan pengecekan terhadap mesin mixer, lampu-lampu.
- b. Melaporkan kerusakan pada mesin mixer, pompa dan motor mixer.
- c. Mengecek komponen mobil mixer.
- d. Mengangkut beton dengan baik dan benar sesuai jadwal yang telah ditetapkan oleh kepala produksi.
- e. Melaporkan kendala-kendala yang terjadi di lapangan kepada KA Produksi dan Manager.
- f. Melakukan proses timbangan sebelum dan sesudah loading.
- g. Mengecek surat jalan dengan benar sebelum mobil berangkat.
- h. Mengikuti aturan trip yang ditetapkan oleh Ka Produksi.
- i. Bersedia mengikuti shift sesuai permintaan konsumen.
- j. Menjaga kebersihan mobil mixer baik di luar maupun di dalam mobil mixer.
- k. Mengurangi kecepatan dan tidak melakukan pengereman mendadak saat memasuki timbangan.


**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB VI PENUTUP

### 3.1 Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan hasil maka dapat disimpulkan bahwa Insentif Karyawan PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru memiliki hubungan yang kuat signifikan dengan Kecemasan. Dengan keterangan tersebut membuktikan bahwa hipotesis diterima.

Berdasarkan data tabel yang telah dipaparkan di bab V bahwa, koefisien korelasi sebesar 0,632. Besarnya nilai probabilitas atau sig (2-tailed) adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05. Besarnya nilai yaitu 0,632 yang menunjukkan nilai yang baik. Berdasarkan interpretasi produk moment sebesar 0.600-0.799 menunjukkan nilai hubungan insentif berada pada nilai yang kuat sesuai dengan ketentuan sebelumnya bahwa nilai sig <0,05 maka  $H_0$  ditolak. Sedangkan koefisien korelasi kecemasan sebesar 0,632 yang bertanda positif menunjukkan bahwa data tersebut heterogen atau searah dan menandakan data tersebut berdistribusi normal.

### 3.2 Saran

Berdasarkan dari pembahasan yang telah dibahas pada bab V dan kesimpulan yang telah dijelaskan maka peneliti memberi saran mengenai hasil penelitian agar mendapat hasil yang lebih baik lagi, yaitu:

1. Bagi peneliti selanjutnya dapat diharapkan agar meneliti diluar variabel ini agar dapat memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat menggambarkan hal apa saja yang berhubungan dengan insentif dan memperluas cakupan penelitian tentang Hubungan Insentif terhadap Kecemasan Karyawan yang terdapat dalam penelitian ini.

2. Bagi karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana diharapkan agar bisa mengelolah kecemasan dengan baik agar tidak mengganggu aktivitas dalam bekerja maupun sehari-hari.

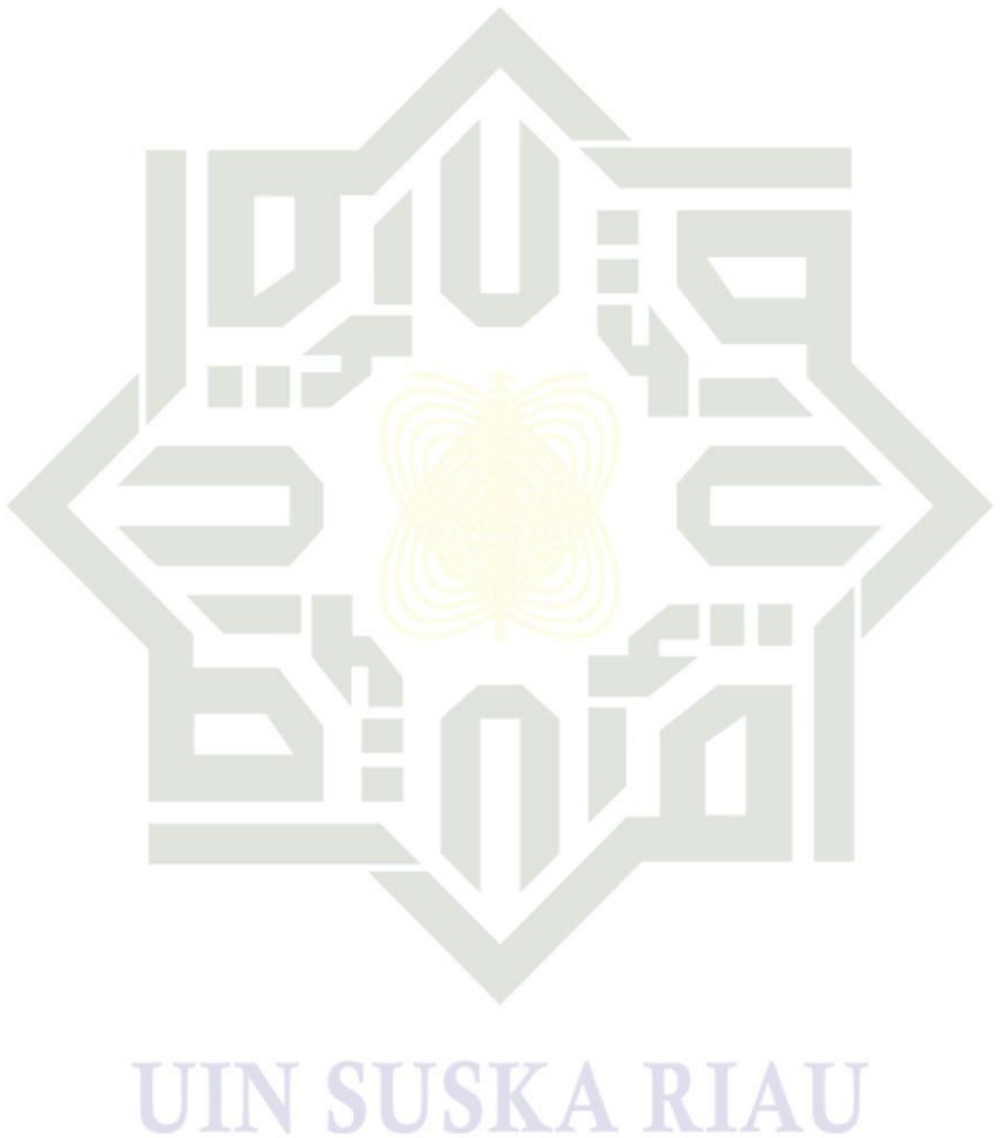
3. Bagi pihak perusahaan agar dapat menyediakan sarana tempat istirahat yang nyaman, melakukan perbaikan terhadap lingkungan perusahaan, sehingga para karyawan bisa lebih semangat dalam menjalankan pekerjaan

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hakim, *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi (Pendekatan Konvensional dan Nilai-Nilai Islami)*, 2014. Semarang: Press Digimedia
- Adstia Syafitri. 2015. *Pengaruh Tingkat Dukungan Sosialisasi Keluarga Terhadap Tingkat Kecemasan Menjelang Pensiun Pada Karyawan Perusahaan X di Kecamatan Kebomas Kabupaten Gresik*. Vol.10
- Ahmad Gunawan, *Hubungan Antara Kecemasan Terhadap Isu PHK Dengan Motivasi Pada Karyawan Tetap dan Kontrak PT UNITEX Tbk Bogor*. 2007, Jakarta. Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah
- Alif Mu'arifah. *Hubungan Kecemasan dan Agresivitas*. Indonesian Psychological Journal. Vol.2 No.2, 2005
- Alwisol, *Psikologi Kepribadian*. (Malang: UMM Press, 2007)
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. 2017, Bandung: PT Remaja Rosdarkarya
- Buhi Dharmawan Prasajo, *Kecemasan Menghadapi Masa Pensiun Pada Pegawai Kementerian Agama Yang Istrinya Bekerja Dan Tidak Bekerja (Studi Komparatif Pada Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Banjarnegara)*. Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan. 2011. Universitas Negeri Semarang
- Buhi Mulia, *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kedisiplinan Guru Ekonomi dalam Melaksanakan Tugas di Madrasah Aliyah Negeri 1 Pekanbaru*. UIN SUSKA RIAU

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

- Buhan Bungin, *Metodologi Penelitian kuantitatif Komunikasi Ekonomi dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya Edisi Kedua*. 2005. Jakarta: PrenadaMedia Group
- Dadang Ari Muri Wibowo, *Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survey di Unit Theater dan Pentas Ramayana serta Hotel Manohara)*, 2014. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Devi Wahyu Purnamawati, *Perbedaan Burnout pada Karyawan ditinjau dari Tipe Kepribadian Ekstrovert Introvert*. 2015, Pekanbaru. Fakultas Psikologi UIN SUSKA RIAU.
- Depdiknas, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*
- Dian Rahmat Arvianto, *Hubungan Antara Hardiness Dengan Burnout Pada Karyawan Bank*. Fakultas Psikologi UIN SUSKA. 2017
- Disalin dari : <https://www.bacaanmadani.com/2018/02/isi-kandungan-al-quran-surat-al-maarij.html>, pada tanggal 27 April 2020.
- Dina Fitri Annisa, Ifdil. *Konsep Kecemasan (Anxiety) pada Lanjut Usia (Lansia)*. Vol.5 No.2.2016. Universitas Negeri Padang
- I Cede Tresna, *Efektivitas Konseling Behavioral dengan Teknik Desensitisasi Sistematis untuk Mereduksi Kecemasan Menhadapi Ujian*. Bali. 2001. ISSN 1412-565X
- Jeffrey S. Nevid, dkk. *Psikologi Abnormal Edisi Kelima*. 2006: Erlangga
- John.M. Ivancevich, Robert Konopaske, dan Michael T. Matteson. 2006 *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Edisi ketujuh, Jakarta: Erlangga
- Kamaruddin, *Metode Penelitian*, (Pekanbaru: Perss, 2012)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
- State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
- Kompri, *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa*. 2016, Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Manahan P.Tampubolon, *Perilaku Keorganisasian (Organization Behavior) Perspektif Organisasi Bisnis Edisi Ketiga*. 2012, Bogor: Ghalia Indonesia
- Manullang, *Dasar-dasar Manajemen*. 2012, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- M. Dahalan Al-Barry, *Kamus Ilmiah Populer*, (Surabaya: ARKOLA.1994)
- M. Hamdi, *Teori Kepribadian Sebuah Pengantar*. 2016, Bandung: Alfabeta
- Nurul Huda, *Pengaruh Konsep Diri dan Dukungan Sosial terhadap Kecemasan Menghadapi Ujian Nasional pada Siswa Kelas IX MTs NU 01 Gringsing Tahun Ajaran 2016/2017*. Universitas Semarang. Fakultas Ilmu Pendidikan. 2017
- Priyatno Dwi, *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*, Jakarta: Andi Publisher. 2009
- Riduwan, Adun Rusyana, Enas. *Cara Mudah Belajar SPSS 17.0 dan Aplikasi Statistik Penelitian*. 2013. Bandung: Alfabeta
- Sodang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. 2014
- S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, 2000. Jakarta: Rineka Cipta, Cet.2
- Sudaryono, *Dasar-dasar Evaluasi Pembelajaran*. 2012. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sudiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2003)
- Sudarsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- \_\_\_\_\_. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 20014
- Surisno Edy, *Manajemen Daya Manusia*, 2009. Jakarta: Kencana Media Group
- Sri Hamidah, *Pengaruh Bimbingan Karir terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V (PERSERO) Pekanbaru*. 2017. Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, UIN SUSKA
- Trantoro Safaria & Nofran Eka Saputra, *Manajemen Emosi Sebuah Panduan Cerdas Bagaimana Mengelola Emosi positif Dalam Hidup Anda*. 2009, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Wewiratna Sarweni, *SPSS untuk Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2014)
- Vidya Sepriawanti, *Hubungan Kecemasan Dengan Self Regulated Learning Pada Mahasiswa Fakultas Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau*. 2016. Fakultas Psikologi UIN SUSKA Riau
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*. 2016, Jakarta: Rajawali Pers

UIN SUSKA RIAU





**LAMPIRAN 1**

**INSTRUMEN PENELITIAN**

| Variabel Penelitian      | Indikator     | Sub Indikator                     | Item        |             |  |
|--------------------------|---------------|-----------------------------------|-------------|-------------|--|
|                          |               |                                   | Positif (+) | Negatif (-) |  |
| Kebutuhan Fisiologis (X) | Oksigen       | Pernapasan                        | 1,2         |             |  |
|                          | Cairan        | Minum                             | 3,4         |             |  |
|                          | Nutrisi       | Makan                             | 5,7,8       | 6           |  |
|                          | Istirahat     | Kesehatan                         | 9,10,11,12  |             |  |
|                          |               | Libur (cuti)                      | 13          | 14          |  |
|                          | Seksual       | Pendidikan                        | 15          |             |  |
|                          |               | Tempat tinggal                    | 17          | 16          |  |
|                          |               | Rasa cinta                        | 18,20,18    |             |  |
|                          | Kecemasan (Y) | Fisik                             | Gelisah     | 1,2         |  |
|                          |               |                                   | Mudah marah | 3           |  |
| Gugup                    |               |                                   | 4           |             |  |
| Berdebar                 |               |                                   | 5,          |             |  |
| Khawatir                 |               |                                   | 6,7         |             |  |
| Takut                    |               |                                   | 8,9         |             |  |
| Mudah tersinggung        |               |                                   | 10          |             |  |
| Behavioral               |               | Perilaku menghindar               | 11          |             |  |
|                          |               | Perilaku terguncang               | 12          |             |  |
|                          |               | Tidak Percaya Diri                |             | 13          |  |
| Kognitif                 |               | Konsentrasi terganggu             | 14          |             |  |
|                          |               | Ketakutan akan kehilangan kendali |             | 15          |  |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



### KUESIONER PENELITIAN

Pada kesempatan ini dihadapan Bapak tersedia instrumen penelitian skripsi. Perkenalkan saya, Aisyah Tul Adwiyah, mahasiswa Bimbingan Konseling Islam Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, bermaksud mengadakan penelitian, bertujuan guna menyusun skripsi untuk memperoleh gelar Sarjana Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, penelitian ini berjudul “Hubungan Kebutuhan Fisiologis terhadap Kecemasan Karyawan PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru”. Saya mohon bantuan Bapak untuk berkenan mengisi daftar pertanyaan di bawah ini ditengah-tengah segala kesibukannya. Mohon maaf telah mengganggu aktivitas Bapak sekalian.

Kerahasiaan sumber informasi dijamin dalam penelitian ini. Oleh karena itu, Bapak tidak perlu merasa khawatir atas resiko apapun atas respon yang diberikan.

Saya ucapkan banyak terima kasih atas segala kerjasama dan partisipasi yang diberikan. Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas budi baik Bapak sekalian.

#### 1. IDENTITAS RESPONDEN

- a. Nama responden : .....
- b. Usia : .....Tahun
- c. Jenis kelamin : Laki-Laki / Perempuan
- d. Pendidikan : A. SD  
B. SMP  
C. SMA  
D. DIPLOMA  
E. SARJANA
- e. Sudah berapa lama saudara bekerja diperusahaan ini?
  - a. < 1 Tahun
  - b. 3 - 6 Tahun
  - c. 6 - 9 Tahun
  - d. 9 – 12 Tahun
  - e. > 12 Tahun

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Petunjuk Pengisian**

- a. Sebelum menjawab, sudilah dibaca dengan cermat dan teliti.
- b. Tulis identitas yang tercantum secara lengkap.
- c. Berilah tanda ceklis (√) pada pilihan jawaban menurut anda yang paling sesuai dengan keadaan dan perasaan anda, tanpa melewatkan satu soalpun.
- d. Tidak ada jawaban yang salah, semua jawaban adalah benar bila sesuai dengan keadaan dan perasaan anda yang sebenarnya.
- e. Pernyataan terdiri atas **4 pilihan jawaban** diantaranya sebagai berikut:
  - √ **Sangat Setuju (SS)**
  - √ **Setuju (S)**
  - √ **Kurang Setuju (KS)**
  - √ **Tidak Setuju (TS)**
  - √ **Sangat Tidak Setuju (STS)**

**3. Contoh Pengisian**

| No | Pernyataan   | Alternatif Jawaban |   |    |    |     |
|----|--|--------------------|---|----|----|-----|
|    |  | SS                 | S | KS | TS | STS |
| 1. | Saya merasa puas atas pemberian kesempatan yang sama untuk belajar | √                  |   |    |    |     |

**4. Kebutuhan Fisiologis**

| No | Pernyataan Kebutuhan Fisiologis         | Alternatif Jawaban |   |    |    |     |
|----|---|--------------------|---|----|----|-----|
|    |   | SS                 | S | KS | TS | STS |
| 1. | Saya bekerja memiliki udara yang bersih |                    |   |    |    |     |
| 2. | Saya bekerja memakai masker             |                    |   |    |    |     |
| 3. | Saya Mampu Memenuhi Minum Keluarga      |                    |   |    |    |     |



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

|     |  |  |  |  |  |  |
|-----|--|--|--|--|--|--|
| 4.  | Saya Mampu Memenuhi Air Sehari-hari Keluarga                                       |  |  |  |  |  |
| 5.  | Saya Mampu Memenuhi Kebutuhan Makan Keluarga                                       |  |  |  |  |  |
| 6.  | Saya Merasa Tidak Dapat Memenuhi Makan Keluarga                                    |  |  |  |  |  |
| 7.  | Saya Mampu Memenuhi 4 Sehat 5 Sempurna Keluarga                                    |  |  |  |  |  |
| 8.  | Saya Mampu Memenuhi Makanan Bergizi Keluarga                                       |  |  |  |  |  |
| 9.  | Perusahaan Menyediakan Tempat Istirahat yang Nyaman pada Saat Istirahat            |  |  |  |  |  |
| 10. | Perusahaan Saya Bekerja Memberikan Jaminan Kesehatan Keluarga                      |  |  |  |  |  |
| 11. | Saya Bekerja diberi Waktu Istirahat  |  |  |  |  |  |
| 12. | Saya Bekerja Mendapatkan Waktu Shift   |  |  |  |  |  |
| 13. | Saya Bekerja Mendapat Waktu Libur dengan Ketentuan Berlaku                         |  |  |  |  |  |
| 14. | Saya Merasa Libur atau Cuti diberikan Tidak Sesuai dengan Ketentuan Berlaku        |  |  |  |  |  |
| 15. | Penghasilan Saya Mampu Membiayai Pendidikan Sekolah Anak                           |  |  |  |  |  |
| 16. | Penghasilan Saya Satt ini Tidak Cukup untuk Membayar Kontrakan Rumah Tiap Bulannya |  |  |  |  |  |



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

|    |  |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 17 | Penghasilan Saya Terima Setiap Bulan dapat Membayar Cicilan Kredit Rumah   |  |  |  |  |  |
| 18 | Saya Sangat Senang Kerja Lembur Karena Mendapatkan Uang Tambahan untuk Memenuhi Kebutuhan Hidup Saya dan Keluarga yang semakin Mahal |  |  |  |  |  |
| 19 | Pekerjaan Saya saat ini Masih tidak Mencukupi dalam Memenuhi Kebutuhan Hidup Saya  |  |  |  |  |  |
| 20 | Gaji saya terima saat ini cukup memenuhi kebutuhan hidup saya dan keluarga   |  |  |  |  |  |

5. Kecemasan

| No | Pernyataan  | Alternatif Jawaban |   |    |    |     |
|----|---|--------------------|---|----|----|-----|
|    |   | SS                 | S | KS | TS | STS |
| 1. | Saya sering gelisah apabila memikirkan kebutuhan yang tidak terpenuhi |                    |   |    |    |     |
| 2. | Saya Gelisah Jika Perusahaan Terlambat membayar Gaji                  |                    |   |    |    |     |
| 3. | Saya Mudah Marah Marah Jika Ada Membicarakan Gaji                     |                    |   |    |    |     |
| 4. | Saya Gugup Jika Mengerjakan Pekerjaan yang Baru                       |                    |   |    |    |     |



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

|     |  |  |  |  |  |  |
|-----|--|--|--|--|--|--|
| 5.  | Saya Berdebar Apabila tidak Menyelesaikan Pekerjaan  |  |  |  |  |  |
| 6.  | Saya Khawatir Jika Gaji tidak Mencukupi Kebutuhan Saya dan Keluarga  |  |  |  |  |  |
| 7.  | Dengan Keadaan Ekonomi Saya Saat ini, Saya Merasa Khawatir apabila Tidak Dapat Memenuhi Kebutuhan Keluarga |  |  |  |  |  |
| 8.  | Saya Tidak Pernah Takut Meskipun Saya Akan Kehilangan Pekerjaan  |  |  |  |  |  |
| 9.  | Saya Takut Apabila Gaji di Kurangi   |  |  |  |  |  |
| 10. | Saya tidak Mudah Tersinggung Jika ada yang Menanyakan Gaji   |  |  |  |  |  |
| 11. | Saya Sering Menyalahkan Rekan Kerja Saya Jika Terjadi Kesalahan  |  |  |  |  |  |
| 12. | Saya Merasa Tertekan (Terguncang) apabila Tidak Membayar Sewa Rumah  |  |  |  |  |  |
| 13. | Saya tidak Yakin dengan Gaji Saya untuk Memenuhi Kehidupan Sehari-hari                                     |  |  |  |  |  |
| 14. | Saya Tetap Bekerja Walaupun Gaji yang di Terima tidak mampu Mencukupi Kebutuhan                            |  |  |  |  |  |
| 15. | Saya Tidak Bisa Mengendalikan Emosi Apabila Kebutuhan Lebih Besar dari Pengeluaran                         |  |  |  |  |  |

## LAMPIRAN 2

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### RELIABILITY VARIABEL X

#### Case Processing Summary

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 35 | 100,0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|       | Total                 | 35 | 100,0 |

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

#### Reliability Statistics

|                                |                |            |                 |
|--------------------------------|----------------|------------|-----------------|
| Cronbach's                     | Part 1         | Value      | ,839            |
|                                |                | N of Items | 10 <sup>a</sup> |
|                                | Part 2         | Value      | ,719            |
|                                |                | N of Items | 10 <sup>b</sup> |
| Total N of Items               |                |            | 20              |
| Correlation Between Forms      |                |            | ,686            |
| Spearman-Brown Coefficient     | Equal Length   |            | ,814            |
|                                | Unequal Length |            | ,814            |
| Guttman Split-Half Coefficient |                |            | ,813            |

- a. The items are: No.1, No.2, No.3, No.4, No.5, No.6, No.7, No.8, No.9, No.10.
- b. The items are: No.11, No.12, No.13, No.14, No.15, No.16, No.17, No.18, No.19, No.20.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**RELIABILITY VARIABEL Y**

**Case Processing Summary**

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 35 | 100,0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|       | Total                 | 35 | 100,0 |

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

**Reliability Statistics**

|                                |                |                |                |
|--------------------------------|----------------|----------------|----------------|
| Cronbach's                     | Part 1         | Value          | ,779           |
|                                |                | N of Items     | 8 <sup>a</sup> |
|                                | Part 2         | Value          | ,719           |
| N of Items                     |                | 7 <sup>b</sup> |                |
| Total N of Items               |                |                | 15             |
| Correlation Between Forms      |                |                | ,748           |
| Spearman-Brown Coefficient     | Equal Length   |                | ,856           |
|                                | Unequal Length |                | ,856           |
| Guttman Split-Half Coefficient |                |                | ,847           |

a. The items are: No.1, No.2, No.3, No.4, No.5, No.6, No.7, No.8.

b. The items are: No.8, No.9, No.10, No.11, No.12, No.13, No.14, No.15.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**LAMPIRAN 3**

**UJI VALIDITAS X**

**Item-Total Statistics**

|       | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation |
|-------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|
| No.1  | 75,83                      | 82,617                         | ,540                             |
| No.2  | 75,80                      | 81,165                         | ,507                             |
| No.3  | 74,83                      | 89,617                         | ,220                             |
| No.4  | 74,83                      | 90,676                         | ,062                             |
| No.5  | 76,00                      | 76,941                         | ,715                             |
| No.6  | 74,94                      | 82,291                         | ,713                             |
| No.7  | 75,57                      | 82,076                         | ,471                             |
| No.8  | 75,03                      | 83,087                         | ,663                             |
| No.9  | 75,00                      | 82,235                         | ,750                             |
| No.10 | 76,54                      | 78,961                         | ,573                             |
| No.11 | 75,66                      | 83,820                         | ,447                             |
| No.12 | 75,86                      | 80,950                         | ,567                             |
| No.13 | 75,77                      | 73,123                         | ,855                             |
| No.14 | 75,83                      | 75,205                         | ,809                             |
| No.15 | 76,63                      | 87,417                         | ,124                             |
| No.16 | 76,03                      | 85,087                         | ,231                             |
| No.17 | 76,09                      | 94,492                         | -,216                            |
| No.18 | 77,20                      | 85,165                         | ,259                             |
| No.19 | 75,31                      | 80,869                         | ,607                             |
| No.20 | 75,29                      | 82,504                         | ,612                             |

## UJI VALIDITAS Y

Item-Total Statistics

|       | Scale Mean<br>if Item<br>Deleted | Scale<br>Variance if<br>Item Deleted | Corrected<br>Item-Total<br>Correlation |
|-------|----------------------------------|--------------------------------------|--|
| No.1  | 56,57                            | 28,958                               | ,158                                   |
| No.2  | 56,31                            | 27,575                               | ,490                                   |
| No.3  | 56,54                            | 26,020                               | ,592                                   |
| No.4  | 56,14                            | 27,479                               | ,696                                   |
| No.5  | 56,09                            | 27,963                               | ,725                                   |
| No.6  | 56,40                            | 27,129                               | ,515                                   |
| No.7  | 56,11                            | 27,634                               | ,554                                   |
| No.8  | 56,29                            | 25,798                               | ,692                                   |
| No.9  | 56,34                            | 26,820                               | ,476                                   |
| No.10 | 56,06                            | 27,879                               | ,524                                   |
| No.11 | 55,91                            | 28,198                               | ,500                                   |
| No.12 | 55,94                            | 28,291                               | ,394                                   |
| No.13 | 56,17                            | 26,793                               | ,537                                   |
| No.14 | 56,17                            | 26,734                               | ,546                                   |
| No.15 | 55,74                            | 28,844                               | ,391                                   |

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## LAMPIRAN 4

### KORELASI *PRODUCT MOMENT*

#### Descriptive Statistics

|                      | Mean  | Std. Deviation | N  |
|----------------------|-------|----------------|----|
| Kebutuhan Fisiologis | 59,80 | 5,362          | 35 |
| Kecemasan            | 57,69 | 4,632          | 35 |

#### Correlations

|                      |                     | Kebutuhan Fisiologis | Kecemasan |
|----------------------|---------------------|----------------------|-----------|
| Kebutuhan Fisiologis | Pearson Correlation | 1                    | ,632**    |
|                      | Sig. (2-tailed)     |                      | ,000      |
|                      | N                   | 35                   | 35        |
| Kecemasan            | Pearson Correlation | ,632**               | 1         |
|                      | Sig. (2-tailed)     | ,000                 |           |
|                      | N                   | 35                   | 35        |

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**LAMPIRAN 5**

**r Tabel (Pearson Product Moment)**  
**(Level of Significance 5% and 2 tailed)**

| N  | Tarif Signifikan |       | N  | Tarif Signifikan |       | N    | Tarif Signifikan |       |
|----|------------------|-------|----|------------------|-------|------|------------------|-------|
|    | 5%               | 1%    |    | 5%               | 1%    |      | 5%               | 1%    |
| 3  | 0,997            | 0,999 | 27 | 0,381            | 0,487 | 55   | 0,266            | 0,345 |
| 4  | 0,950            | 0,990 | 28 | 0,374            | 0,478 | 60   | 0,254            | 0,330 |
| 5  | 0,878            | 0,950 | 29 | 0,367            | 0,470 | 65   | 0,244            | 0,317 |
| 6  | 0,811            | 0,917 | 30 | 0,361            | 0,463 | 70   | 0,235            | 0,306 |
| 7  | 0,754            | 0,874 | 31 | 0,355            | 0,456 | 75   | 0,227            | 0,296 |
| 8  | 0,707            | 0,834 | 32 | 0,349            | 0,449 | 80   | 0,220            | 0,286 |
| 9  | 0,666            | 0,798 | 33 | 0,344            | 0,442 | 85   | 0,213            | 0,278 |
| 10 | 0,632            | 0,765 | 34 | 0,339            | 0,436 | 90   | 0,207            | 0,270 |
| 11 | 0,602            | 0,735 | 35 | 0,334            | 0,430 | 95   | 0,202            | 0,263 |
| 12 | 0,576            | 0,708 | 36 | 0,329            | 0,424 | 100  | 0,195            | 0,256 |
| 13 | 0,552            | 0,684 | 37 | 0,325            | 0,418 | 125  | 0,176            | 0,230 |
| 14 | 0,532            | 0,661 | 38 | 0,320            | 0,413 | 150  | 0,159            | 0,210 |
| 15 | 0,514            | 0,641 | 39 | 0,316            | 0,408 | 175  | 0,148            | 0,194 |
| 16 | 0,497            | 0,623 | 40 | 0,312            | 0,403 | 200  | 0,138            | 0,181 |
| 17 | 0,482            | 0,606 | 41 | 0,308            | 0,398 | 300  | 0,113            | 0,148 |
| 18 | 0,468            | 0,590 | 42 | 0,304            | 0,393 | 400  | 0,098            | 0,128 |
| 19 | 0,456            | 0,575 | 43 | 0,301            | 0,389 | 500  | 0,088            | 0,115 |
| 20 | 0,444            | 0,561 | 44 | 0,297            | 0,384 | 600  | 0,080            | 0,105 |
| 21 | 0,433            | 0,549 | 45 | 0,294            | 0,380 | 700  | 0,074            | 0,097 |
| 22 | 0,423            | 0,537 | 46 | 0,291            | 0,376 | 800  | 0,070            | 0,091 |
| 23 | 0,413            | 0,526 | 47 | 0,288            | 0,372 | 900  | 0,065            | 0,091 |
| 24 | 0,404            | 0,515 | 48 | 0,284            | 0,368 | 1000 | 0,062            | 0,081 |
| 25 | 0,396            | 0,505 | 49 | 0,281            | 0,364 |      |                  |       |
| 26 | 0,388            | 0,496 | 50 | 0,279            | 0,361 |      |                  |       |

**LAMPIRAN 6**

**TABULASI VARIABEL X (INSENTIF)**

|    | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | TOTAL |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|
| 1  | 3  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 5   | 4   | 59    |
| 2  | 4  | 5  | 5  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3   | 3   | 1   | 1   | 1   | 2   | 5   | 5   | 1   | 4   | 3   | 36    |
| 3  | 4  | 5  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 3   | 3   | 5   | 59    |
| 4  | 4  | 5  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3   | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 2   | 3   | 5   | 5   | 61    |
| 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 2   | 5   | 4   | 59    |
| 6  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 3   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 68    |
| 7  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 3   | 5   | 5   | 61    |
| 8  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 3   | 5   | 3   | 3   | 5   | 5   | 65    |
| 9  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3   | 5   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 2   | 2   | 5   | 5   | 62    |
| 10 | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 3   | 2   | 4   | 5   | 60    |
| 11 | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 2   | 4   | 5   | 5   | 61    |
| 12 | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3   | 5   | 4   | 5   | 5   | 1   | 5   | 5   | 1   | 5   | 5   | 64    |
| 13 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 2   | 4   | 3   | 60    |
| 14 | 2  | 4  | 4  | 1  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 1   | 1   | 2   | 1   | 2   | 3   | 1   | 4   | 3   | 4   | 4   | 36    |
| 15 | 4  | 5  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3   | 5   | 4   | 4   | 5   | 3   | 4   | 4   | 3   | 5   | 5   | 62    |
| 16 | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   | 5   | 59    |
| 17 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5   | 3   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 1   | 5   | 5   | 64    |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penerjemahan atau terjemahan semata-mata.  
b. Pengutipan tidak diperkenankan untuk memperbanyak atau mendistribusikan kembali.

2. Dilarang mengumumkannya.

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 18 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 1 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 61 |
| 19 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 1 | 4 | 4 | 48 |
| 20 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 3 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 60 |
| 21 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 59 |
| 22 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 60 |
| 23 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 61 |
| 24 | 2 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 47 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 67 |
| 26 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 3 | 30 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 57 |
| 28 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 59 |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 61 |
| 30 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 1 | 1 | 5 | 5 | 60 |
| 31 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 49 |
| 32 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 5 | 5 | 61 |
| 33 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 52 |
| 34 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 60 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 52 |

### TABULASI VARIABEL Y(KECEMASAN)

|   | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | Total |
|---|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|
| 1 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 5   | 3   | 4   | 4   | 4   | 56    |
| 2 | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   | 51    |
| 3 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 3  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 56    |
| 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 3   | 2   | 5   | 52    |
| 5 | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 68    |
| 6 | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 5  | 5  | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 65    |
| 7 | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3   | 5   | 3   | 5   | 4   | 5   | 54    |
| 8 | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 5   | 4   | 5   | 4   | 3   | 5   | 56    |
| 9 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3   | 5   | 4   | 4   | 3   | 5   | 56    |
| 3 | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 51    |
| 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 57    |
| 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 56    |
| 3 | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 59    |
| 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 56    |
| 5 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 70    |
| 3 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 5  | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 58    |
| 3 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 57    |
| 5 | 4  | 2  | 4  | 4  | 2  | 5  | 4  | 2  | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 54    |
| 3 | 3  | 3  | 3  | 4  | 2  | 4  | 3  | 3  | 4   | 4   | 4   | 2   | 3   | 4   | 46    |
| 4 | 3  | 2  | 4  | 4  | 2  | 2  | 3  | 2  | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 45    |
| 2 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 57    |

© Hak Cipta

milik UIN Suska Riau

State Islamic U

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penerjemahan atau untuk pemrosesan komputer.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 56 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 56 |
| 24 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 56 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 65 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 65 |
| 27 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 55 |
| 28 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 52 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 57 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 62 |
| 31 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 52 |
| 32 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 50 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 56 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 56 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 56 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 64 |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penerjemahan atau sarana informasi.  
 b. Pengutipan tidak mengizinkan dan mempergunakan sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic U





## LAMPIRAN 7

### DOKUMENTASI



- tidak cipta Diindungi Undang-Undang
- rang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- rif Kasim Riau



©

a Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

كلية الدعوة و الاتصال

FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION

Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM. 18 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO. Box. 1004 Telp. 0761-562223  
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: iain-sq@pekanbaru-indo.net.id

Nomor : Un.04/F.IV/PP.00.9/8517 /2019  
Lampiran : 1 berkas  
Hal : Penunjukan Pembimbing  
a.n. Aisyah Tul Adwiyah

Pekanbaru, 24 Rabiul Awal 1441 H  
21 November 2019 M

Kepada Yth,  
**Sdra. Zulamri, MA**  
Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
UIN Suska Riau

**Assalamu'alaikum wr. wb.,**  
Dengan hormat,

Berdasarkan hasil musyawarah Pimpinan Fakultas Dakwah dan Komunikasi tentang penentuan judul Skripsi dan pembimbing mahasiswa bernama. **Aisyah Tul Adwiyah**, NIM **11642202609** Dengan judul "**Hubungan Kecemasan dengan Kebutuhan Fisiologis Karyawan PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru**" (sinopsis terlampir), maka kami harapkan kesediaan Saudara menjadi pembimbing penulisan Skripsi mahasiswa tersebut di atas.

Bimbingan yang Saudara berikan meliputi :

1. Materi / Isi Skripsi
2. Metodologi Penelitian

Kami tambahkan bahwa Saudara dapat mengarahkan atau mengubah judul di atas bersama mahasiswa bersangkutan, sejauh tidak mengubah tema atau masalah pokoknya. Kami harapkan juga bimbingan tersebut dapat selesai dalam waktu paling lama 6 (enam) bulan.

Atas kesediaan dan perhatian Saudara diucapkan terima kasih.

Wassalam  
Dekan,



**Dr. Nurdm, MA**  
NIP. 19650620 200604 1 015

TEMBUSAN :

1. Ketua Jurusan Bimbingan Konseling Islam
2. Mahasiswa yang bersangkutan

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hal : **NASKAH RISET PROPOSAL** Pekanbaru, 13 Desember 2019  
 Lap : 1 Lembar

Kepada Yth

**Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi**

UIN Sultan Syarif Kasim Riau

Di

Tempat

*Assalamuialaikum Warohmatullahi. Wabarakatuhh...*

Denganhormat,

Setelah membaca, menulis dan memberi penunjuk serta mengadakan perubahan seperlunya, maka kami selaku dosen pembimbing menyetujui bahwa naskah riset proposal saudara :

Nama : Aisyah Tul Adwiyah  
 NIM : 11642202609  
 Jurusan/Smt : Bimbingan Konseling Islam / VII (Tujuh)  
 Judul : **“HUBUNGAN KECEMASAN TERHADAP KEBUTUHAN FISILOGIS KARYAWAN PT LUTVINDO WIJAYA PERKASA PEKANBARU”**

Untuk dapat dipanggil dan diajukan sebagai salah satu syarat seminar proposal Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Demikian surat ini dibuat, atas perhatian bapak kami ucapkan terimakasih.  
*Wassalamuialaikum Warahmatullahi Wabarakatuhh...*

**PEMBIMBING**

**Zulamri, S. Ag, MA**  
 NIP: 19740702 200801 1 009

UIN SUSKA RIAU



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

كلية الدعوة و علم الاتصال

FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION

Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM. 15 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO. Box. 1004 Telp. 0761-562223  
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: iain-sq@pekanbaru-indo.net.id

Nomor : Un.04/F.IV/PP.00.9/755/2020  
Sifat : Biasa  
Lampiran : 1 (satu) Exp  
Hal : Mengadakan Penelitian.

Pekanbaru, 20 Jamadil Akhir 1437 H  
14 Februari 2019 M

Kepada Yth,  
Kepala Dinas Penanaman Modal dan  
Pelayanan Terpadu Satu Pintu  
Propinsi Riau  
Di  
Pekanbaru

*Assalamu'alaikum wr. wb.*

Dengan hormat,

Kami sampaikan bahwa datang menghadap bapak, mahasiswa kami:

|           |  |
|-----------|--|
| N a m a   | : Aisyah Tul Adwiyah                                     |
| N I M     | : 11642202609  |
| Semester  | : VIII (Delapan)   |
| Jurusan   | : Bimbingan Konseling Islam                              |
| Pekerjaan | : Mahasiswa Fak. Dakwah dan<br>Komunikasi UIN Suska Riau |

Akan mengadakan penelitian dalam rangka penulisan Skripsi tingkat Sarjana (S1) pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan judul:

**"Hubungan Kebutuhan Fisiologis Terhadap Kecemasan Karyawan Di PT.Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru."**

Adapun sumber data penelitian adalah:

**"PT.Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru."**

Untuk maksud tersebut kami mohon Bapak berkenan memberikan petunjuk-petunjuk dan rekomendasi terhadap pelaksanaan penelitian tersebut.

Demikianlah kami sampaikan dan atas perhatian Saudara diucapkan terima kasih.

Wassalam  
a.n. Rektor,  
Dean,  
  
Dr. Nurdin, MA  
NIP.19660620 200604 1 015

Tembusan :  
1. Yth. Rektor UIN Suska Riau  
2. Mahasiswa yang bersangkutan

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**PEMERINTAH PROVINSI RIAU**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**  
 Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau  
 Jl. Jend. Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117 PEKANBARU  
 Email : dpmptsp@riau.go.id

**REKOMENDASI**

Nomor : 503/DPMP TSP/NON IZIN-RISET/30989  
 TENTANG



1.04.02.01

**PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET  
 DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI**

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Riset dari : **Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau, Nomor : Un.04/F.IV/PP.00.9/755/2020** Tanggal 17 Februari 2020, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

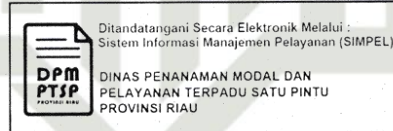
- |                      |   |
|----------------------|---|
| 1. Nama              | : AISYAH TUL ADWIYAH  |
| 2. NIM / KTP         | : 11642202609   |
| 3. Program Studi     | : BIMBINGAN KONSELING ISLAM   |
| 4. Jenjang           | : S1  |
| 5. Alamat            | : PEKANBARU   |
| 6. Judul Penelitian  | : HUBUNGAN KEBUTUHAN FISILOGIS TERHADAP KECEMASAN KARYAWAN DI PT. LUTVINDO WIJAYA PERKASA PEKANBARU |
| 7. Lokasi Penelitian | : PT. LUTVINDO WIJAYA PERKASA KOTA PEKANBARU  |

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
3. Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru  
 Pada Tanggal : 17 Februari 2020



Tembusan :  
 Disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Pimpinan PT. LUTVINDO WIJAYA PERKASA PEKANBARU
3. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau di Pekanbaru
4. Yang Bersangkutan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**PT. LUTVINDO WIJAYA PERKASA  
INDONESIA**

No. : 030/HRD/LWP/ III/ 2020  
Lamp. :-  
Hal. : **Balasan Riset**

Kepada Yth:  
Dekan  
**Fakultas Dakwah dan Komunikasi**  
**UIN Suska**  
Di -  
Tempat

Dengan Hormat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Andy Saputra  
Jabatan : Manager HRD&GA

Menerangkan bahwa,

Nama : Aisyah Tul Adwiyah  
N P M : 11642202609  
Fakultas/ Jurusan : Dahwah dan Komunikasi/ Bimbingan Konseling Islam  
Universitas : Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Telah kami setuju untuk mengadakan Penelitian di PT. Lutvindo Wijaya Perkasa dalam rangka pembuatan dan menyelesaikan Tugas Akhir (skripsi) dengan judul "**Hubungan Kebutuhan Fisiologis Terhadap Kecemasan Karyawan Di PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Kota Pekanbaru.**"

Demikian surat keterangan ini kami buat, agar dapat digunakan sebagaimana mestinya dan sebaik - baik nya.

Pekanbaru, 05 Maret 2020  
Hormat Kami,  
**PT. Lutvindo Wijaya Perkasa**

  
**Andy Saputra**  
Manager HRD&GA

Tembusan :  
1. Arsip

Alamat : Graha LUTVINDO Jl. Sm Amin / Arengka II No.87 Pekanbaru  
Telpon : 08117676300  
Email : Layanan@Lutvindo.com

WWW.LUTVINDO.COM

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pekanbaru, 25 Februari 2020



**HRD & GA, Rahmad Hirman**

|              |    |    |   |    |    |  |
|--------------|----|----|---|----|----|--|
| Khusus Supir |    |    |   |    |    |  |
|              | 20 | 10 | 5 | 35 | 35 |  |

| TAHUN | Jumlah Pegawai | Laki-Laki | Perempuan | SD | SMP | SMA | S1 |
|-------|----------------|-----------|-----------|----|-----|-----|----|
| 2019  | 150            | 137       | 13        | 19 | 15  | 95  | 20 |





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



| TAHUN        | Jumlah Pegawai | Laki-Laki | Perempuan | SD | SMP | SMA | S1 |    |
|--------------|----------------|-----------|-----------|----|-----|-----|----|----|
| 2019         | 150            | 137       | 13        | 19 | 15  | 95  | 20 |    |
| Khusus Supir |                |           |           |    |     |     |    | 20 |

Gaji untuk Supir

| Gaji Pokok  | T. Kesejahteraan | Uang Makan | Trip Supir | Trip Luar Kota | T. Exiden | T. Kebersihan | Total Yang Diterima |
|-------------|------------------|------------|------------|----------------|-----------|---------------|---------------------|
| Rp1.250.000 | Rp500.000        | Rp600.000  | Rp350.000  | Rp320.000      | Rp200.000 | Rp200.000     | Rp3.420.000         |

Pekanbaru, 25 Februari 2020



Rahmad Hirman

- Khusus Supir
1. Mobil mixer (wajan) 20
  2. Mobil Colibazel (wafenan) 13
  3. Mobil Dimtrak (Material) Petegor free land
  4. Mobil Trako (membawa alat berat) 7

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BIOGRAFI PENULIS



Aisyah Tul Adwiyah, lahir di Dumai pada 5 Desember 1998, anak ketiga dari 5 bersaudara dari Ayahanda Wasil dan Ibunda Nurdani. Pendidikan pertama di SDN 017 Dumai pada 2010 kemudian penulis melanjutkan pendidikan ke Sekolah SMPN 7 Dumai lulus pada tahun 2013 kemudian penulis melanjutkan pendidikan ke Sekolah SMKN 1 Dumai lulus pada tahun 2016 kemudian penulis melanjutkan pendidikan ke Perguruan Tinggi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan Bimbingan Konseling Islam dan telah menyelesaikan Sarjana Strata 1 pada tahun 2020.

Penulis menyelesaikan Studi SI dengan mengajukan udul Skripsi “**Hubungan Insentif Terhadap Kecemasan Karyawan PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru**”. Dibawah bimbingan Bapak Zulamri, MA. Berdasarkan hasil ujian Sarjana Fakultas Dakwah dan Komunikasi pada tanggal 30 Juni 2020 dinyatakan LULUS dengan menyandang Gelar Sarjana Sosial (S.Sos).