

**LAYANAN KONSELING BEHAVIORISTIK
DENGAN TEKNIK *SELF MANAGEMENT*
UNTUK MENGATASI KECEMASAN
KARYAWAN AKAN ADANYA
TINDAKAN PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA (PHK)
Studi Pada Karyawan PT Bahana Cahaya Sejati Cabang
Ahmad Yani Bandar Lampung**

SKRIPSI

**Oleh:
TESSA FEBRIYANA
NPM. 1741040097**



Program Studi: Bimbingan Konseling Islam

**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
TAHUN 1443H/2022**

**LAYANAN KONSELING BEHAVIORISTIK
DENGAN TEKNIK *SELF MANAGEMENT*
UNTUK MENGATASI KECEMASAN
KARYAWAN AKAN ADANYA
TINDAKAN PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA (PHK)
Studi Pada Karyawan PT Bahana Cahaya Sejati Cabang
Ahmad Yani Bandar Lampung**

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S. Sos)
Dalam Ilmu Dakwah dan Komunikasi



Oleh:

**TESSA FEBRIYANA
NPM. 1741040097**

Jurusan: Bimbingan dan Konseling Islam

PembimbingI: Dr. Hj. Sri Ilham Nasution, M. Pd.

PembimbingII: Noffiyanti, M. A.

**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
TAHUN 1443H/2022 M**

ABSTRAK

Permasalahan dalam penelitian ini adalah: 1. Bagaimana layanan konseling dengan teknik *self management* untuk mengatasi kecemasan karyawan di PT Bahana Cahaya Sejati Cabang Ahmad Yani Bandar Lampung. 2. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi kecemasan karyawan di PT Bahana Cahaya Sejati Cabang Ahmad Yani Bandar Lampung. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana layanan konseling dengan teknik *self management* untuk mengatasi kecemasan karyawan di PT Bahana Cahaya Sejati Cabang Ahmad Yani Bandar Lampung serta faktor-faktor yang menyebabkan kecemasan itu terjadi.

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) yaitu suatu jenis penelitian yang berusaha mengumpulkan data dan informasi mengenai permasalahan di lapangan. Metode penelitian menggunakan metode kualitatif. Dalam prosesnya, penelitian ini mengangkat data dan permasalahan yang ada di lapangan dalam hal ini adalah layanan konseling behavioristik dengan teknik *self management* untuk mengatasi kecemasan karyawan akan adanya tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Adapun lokasi penelitian yang dilakukan penulis adalah di PT Bahana Cahaya Sejati Cabang Ahmad Yani Bandar Lampung. Sumber data dalam penelitian ini diperoleh melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Sampel yang digunakan oleh peneliti ialah 6 orang yang terdiri dari 1 *Human Resources Development* (HRD) dan 5 orang karyawan PT Bahana Cahaya Sejati Cabang Ahmad Yani Bandar Lampung.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa layanan konseling yang diberikan oleh *Human Resources Development* (HRD) sudah sesuai dengan prinsip-prinsip pendekatan behavioristik, dengan penerapan layanan konseling menggunakan teknik *self management* yang mengikuti langkah-langkah sesuai dengan prinsip behavioristik dimaksudkan untuk memberikan perubahan tingkah laku. Jenis kecemasan yang dialami karyawan PT Bahana Cahaya Sejati Cabang Bandar Lampung ialah *objective anxiety*. Faktor-faktor yang menyebabkan

terjadinya kecemasan karyawan PT Bahana Cahaya Sejati Cabang Ahmad Yani Bandar Lampung yakni, faktor internal berupa pusing, gelisah, tidak bisa tidur memikirkan target yang tidak tercapai, sering mengantuk saat bekerja, kenyataan kinerja karyawan yang rendah yang dialami di bulan-bulan sebelumnya. Sedangkan faktor eksternal adalah, para karyawan di sini merupakan tulang punggung keluarga nya masing-masing ditengah kesulitan pandemi saat ini, kondisi sosial ekonomi keluarga yang rendah, serta tidak memiliki keterampilan khusus yang lain untuk mencari pekerjaan sampingan agar tetap bisa memiliki penghasilan.



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Tessa Febriyana
NPM : 1741040097
Jurusan : Bimbingan Konseling Islam
Fakultas : Dakwah dan Ilmu Komunikasi

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **LAYANAN KONSELING BEHAVIORISTIK DENGAN TEKNIK SELF MANAGEMENT UNTUK MENGATASI KECEMASAN KARYAWAN AKAN ADANYA TINDAKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) Studi Pada Karyawan PT Bahana Cahaya Sejati Cabang Ahmad Yani Bandar Lampung** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri bukan duplikasi ataupun sandaran dari karya orang lain kecuali bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dimaklumi.

Bandar Lampung, 19 Maret 2022

Penulis



Tessa Febriyana
1741040097



KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin Bandar Lampung (35131) Tel. 0721-703260

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **“Layanan Konseling Behavioristik Dengan Teknik Self Management Untuk Mengatasi Kecemasan Karyawan Akan Adanya Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Studi Pada Karyawan PT Bahana Cahaya Sejati Cabang Ahmad Yani Bandar Lampung”**

Nama : Tessa Febriyana
NPM : 1741040097
Jurusan : Bimbingan dan Konseling Islam
Fakultas : Dakwah dan Ilmu Komunikasi

MENYETUJUI

Untuk di munaqosyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Skripsi Munaqosyah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Dr. Hj. Sri Ilham Nasution , M.Pd
NIP. 196903051996031001

Pembimbing II

Noffiyanti, MA
NIP. 1991111182019032020

Mengetahui

Ketua Prodi Bimbingan konseling Islam

Dr. Hj. Sri Ilham Nasution , M.Pd
NIP. 196903051996031001



KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin Bandar Lampung (35131) Tel. 0721-703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “Layanan Konseling Behavioristik Dengan Teknik Self Management Untuk Mengatasi Kecemasan Karyawan Akan Adanya Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Studi Pada Karyawan PT Bahana Cahaya Sejati Cabang Ahmad Yani Bandar Lampung” disusun oleh Tessa Febriyana, NPM : 1741040097, Program Studi : Bimbingan dan Konseling Islam. Telah diujikan dalam Sidang Munaqasyah di Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung pada hari/tanggal : Kamis, 23 Juni 2022

TIM PENGUJI

Ketua : Dr. H. M. Marwadi, J, M. Si (.....)

Sekretaris : Umi Aisyah, M. Pd. I (.....)

Penguji I : Dr. Rosidi, MA (.....)

Penguji II : Dr.Hj. Sri Ilham Nasution, M.Pd (.....)

Penguji Pendamping: Noffiyanti, MA (.....)

Mengetahui,
Dekan Dakwah dan Ilmu Komunikasi

Dr. Abdul Syukur, M.Ag.
NIP. 196511011995031001



MOTTO

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ ﴿١٣٩﴾

“Dan janganlah kamu (merasa) lemah, dan jangan (pula) bersedih hati, sebab kamu paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang beriman.”

Qs. Ali Imran [3]: 139.



PERSEMBAHAN

AssalamualaikumWr.Wb.

Alhamdulillahirobbil'alamin. Dengan menyebut nama Allah SWT dan shalawat serta salam tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW. Semoga kita mendapat Syafa'atnya di hari akhir. Ucapan terimakasih kepada semua pihak yang sudah memberikan semangat dan kemudahan dalam menyusun skripsi ini.

1. Saya persembahkan Skripsi saya ini untuk kedua orang tuaku yaitu Bapak Totong Astari dan Ibu Asmawati, yang telah memberikan semangat, dukungan, nasihat, dan kasih sayang serta perjuangan yang begitu hebat yang telah diberikan kepadaku, semoga Allah selalu memberikan nikmat-Nya kepada Bapak dan Ibu.
2. Adikku Agam Arya Giri laksana dan saudaraku San Daffa, Shania Ghassani Florentia, Nanda Ayu Darozah yang telah ikut mensupport penulis selama menjalani masa penyusunan skripsi.

RIWAYAT HIDUP

Tessa Febriyana lahir di Kota Bandar Lampung, Kecamatan Wayhalim Permai, Kota Bandar Lampung pada tanggal 17 Febuari 1999 anak ke1 dari 2 bersaudara yang terlahir dari Bapak Totong Astari dan Ibu Asmawati. Riwayat pendidikannya Sekolah Dasar di SD Negeri 1 Waydadi Bandar Lampung pada tahun 2005 dan selesai pada 2011, kemudian melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Pertama di MTs Negeri 2 Bandar Lampung pada tahun 2011 selesai pada tahun 2014, setelah itu melanjutkan Sekolah Menengah Atas di SMK Negeri 1 Bandar Lampung pada tahun 2014 selesai pada tahun 2017. Kemudian melanjutkan ke Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung dan mengambil Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Jurusan Bimbingan dan Konseling Islam.

Bandar Lampung, 19 April 2022

Tessa Febriyana

NPM.1741040097

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamin, puji syukur senantiasa penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT. Karena hanya dengan berkat, rahmat, dan hidayah-Nya lah saya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **LAYANAN KONSELING BEHAVIORISTIK DENGAN TEKNIK SELF MANAGEMENT UNTUK MENGATASI KECEMASAN KARYAWAN AKAN ADANYA TINDAKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) Studi Pada Karyawan PT Bahana Cahaya Sejati Cabang Ahmad Yani Bandar Lampung**. Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Nabiyana Muhammad SAW, yang semoga syafaatnya sampai kepada umatnya, Aamiin. terselesaikannya karya tulis skripsi ini tidak terlepas dari dukungan dan bantuan pihak terkait. Untuk itu penulis haturkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Abdul Syukur, M. Ag. Selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung.
2. Ibu Dr. Hj. Sri Ilham Nasution, M. Pd., selaku Ketua Program Studi Bimbingan dan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung sekaligus menjadi Pembimbing I penulis.
3. Ibu Noffiyanti, M. A., selaku pembimbing II, terima kasih atas arahan, nasihat serta bimbingan yang sangat berarti dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Bapak Ibu Dosen serta staff Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi khususnya Program Studi Bimbingan dan Konseling Islam UIN Raden Intan Lampung yang telah mendidik, membimbing dan memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
5. Kedua orang tuaku, kakak, abang dan adikku terimakasih untuk do'a, dukungan dan motivasi yang terus menerus agar cepat terselesaikannya skripsi ini.

6. Saudaraku San Daffa, terima kasih untuk segala dukungan, motivasimu dan sudah menemaniku sampai dimana terselesainya skripsiku ini.
7. Kepada Kepala Cabang dan HRD PT Bahana Cahaya Sejati Cabang Ahmad Yani Bandar Lampung dan seluruh staff karyawan terima kasih atas kerjasamanya yang telah memberikan saya kesempatan untuk meneliti suatu layanan konseling untuk karyawan.
8. Almamater tercinta UIN Raden Intan Lampung. Penulis menyadari bahwa penelitian ini, masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini, hal tersebut karena terbatasnya ilmu dan teori penelitian yang penulis kuasai. Oleh karenanya pembaca kiranya dapat memberikan masukan dan saran yang bersifat membangun sehingga penelitian ini akan lebih baik lagi.

Semoga semua bantuan, bimbingan, dan kontribusi yang telah diberikan kepada penulis mendapatkan ridho dan sekaligus sebagai catatanamal ibadah dari Allah SWT.
AminYaRobbal'alamin.

Bandar Lampung, 19 April 2022
Penulis,

Tessa Febriyana
NPM. 1741040097

DAFTAR ISI

ABSTRAK	iii
SURAT PERNYATAAN	v
HALAMAN PERSETUJUAN	vi
HALAMAN PENGESAHAN	vii
MOTTO	viii
PERSEMBAHAN	ix
RIWAYAT HIDUP	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR TABEL	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah	2
C. Fokus dan Sub Fokus Penelitian	9
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	10
G. Kajian Terdahulu yang Relevan	11
H. Metode Penelitian	14
I. Sistematika Penulisan	20

BAB II LAYANAN KONSELING BEHAVIORISTIK

**DENGAN TEKNIK *SELF MANAGEMENT*
UNTUK MENGATASI KECEMASAN
KARYAWAN AKAN ADANYA TINDAKAN
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)**

A. Konseling Behavioristik	23
1. Pengertian Konseling Behavioristik	23
2. Pandangan Tentang Manusia Menurut Konseling Behavioristik	26
3. Ciri-Ciri & Tujuan Konseling Behavioristik ...	27
4. Langkah-Langkah Konseling Behavioristik.....	28
5. Konsep Kunci Bagi Konselor	34
6. Kekurangan dan Kelebihan Konseling Behavioristik	34
B. <i>Self Management</i>	35
1. Pengertian <i>Self Management</i>	35
2. Tujuan <i>Self Management</i>	37
3. Teknik <i>Self Management</i>	39
C. Kecemasan	40
1. Pengertian Kecemasan	40
2. Faktor-Faktor Kecemasan	41
3. Ciri-Ciri Kecemasan	43
4. Jenis-Jenis Kecemasan	43
D. Kecemasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ...	44

**BAB III LAYANAN KONSELING
BEHAVIORISTIK DENGAN TEKNIK
SELF MANAGEMENT UNTUK
MENGATASI
KECEMASAN AKAN ADANYA
TINDAKAN
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)**

A. Gambaran Umum Objek Penelitian	49
1. Profil PT. Bahana Cahaya Sejati Cabang Ahmad Yani Bandar Lampung	
2. Visi & Misi PT. Bahana Cahaya Sejati Cabang Ahmad Yani Bandar Lampung	50
3. Struktur Organisasi PT. Bahana	51

Cahaya Sejati Cabang Ahmad Yani Bandar Lampung	51
4. Data Karyawan PT. Bahana Cahaya Sejati Cabang Ahmad Yani Bandar Lampung	53
5. Jadwal Bimbingan PT. Bahana Cahaya Sejati Cabang Ahmad Yani Bandar Lampung	53
B.. Proses Layanan Konseling Behavioristik Dengan Teknik <i>Self Management</i> Untuk Mengatasi Kecemasan Karyawan Akan Adanya Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	54
C.. Faktor-Faktor yang Menyebabkan Terjadinya Kecemasan di PT Bahana Cahaya Sejati Cabang Ahmad Yani Bandar Lampung	64

**BAB IV LAYANAN KONSELING BEHAVIORISTIK
DENGAN TEKNIK *SELF MANAGEMENT*
UNTUK MENGATASI KECEMASAN
KARYAWAN AKAN ADANYA PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA (PHK)**

A. Layanan Konseling Behavioristik Dengan Teknik <i>Self Management</i> Untuk Mengatasi Kecemasan Karyawan Akan Adanya Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	67
B.. Faktor-Faktor yang Menyebabkan Terjadinya Kecemasan di PT Bahana Cahaya Sejati Cabang Ahmad Yani Bandar Lampung	70

BAB V PENUTUP

A. Simpulan	72
B. Rekomendasi	73

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 PT Bahana Cahaya Sejati	50
Gambar 2 Struktur Organisasi PT Bahana Cahaya Sejati	52
Gambar 3 Foto Bersama Kepala Cabang/Toko.....	54
Gambar 4 Foto Bersama <i>Human Resources Development</i>	54
Gambar 5 Pemberian Arahan <i>Self Control</i>	58
Gambar 6 Layanan Konseling Behavioristik	60
Gambar 7 Foto Bersama Kepala Cabang/Toko	61



DAFTAR TABEL

Tabel 1 Nama-Nama Informan	19
Tabel 2 Data Karyawan PT Bahana	53
Cahaya Sejati Cabang Ahmad Yani	



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Demi memudahkan pemahaman tentang judul skripsi ini agar tidak menimbulkan kekeliruan dan kesalahpahaman, maka peneliti terlebih dahulu akan menguraikan secara singkat istilah-istilah yang terdapat dalam skripsi yang berjudul: **“Layanan Konseling Behavioristik Dengan Teknik *Self Management* Untuk Mengatasi Kecemasan Karyawan Akan Adanya Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) (Studi Pada Karyawan PT Bahana Cahaya Sejati Cabang Ahmad Yani Bandar Lampung)”**. Adapun istilah-istilah yang perlu dijabarkan adalah sebagai berikut:

Konseling *Behavioral* adalah salah satu teknik yang digunakan dalam menyelesaikan masalah tingkah laku yang ditimbulkan oleh dorongan dari dalam untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidup, dilakukan melalui proses belajar agar orang bisa bertindak dan bertingkah laku lebih efektif dan efisien.¹ Layanan konseling behavioristik yang dimaksud dalam proposal ini adalah teknik terapi konseling untuk membantu karyawan PT Bahana Cahaya Sejati Cabang Ahmad Yani Bandar Lampung dalam mengatasi perilaku karyawan yang mengalami kecemasan akibat dari adanya tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Teknik *self management* ialah salah satu model dalam *cognitive-behavior therapy*.² Teknik *self management* yang dimaksud dalam skripsi ini ialah tindakan yang dilakukan oleh konselor untuk menjadikan karyawan menjadi lebih baik dalam mengendalikan perilaku dirinya. Kecemasan adalah respon emosional yang tidak menentu terhadap suatu obyek yang tidak

¹Santi Rianti, “Konseling Behavioral Dengan Teknik *Self Management* Untuk Meningkatkan Etika Pergaulan Peserta Didik Kelas VII SMP Negeri 12 Bandar Lampung”, (Skripsi UIN RIL, 2018), 15.

²Eko Sujatmiko, *Kamus IPS*, (Surakarta: Aksara Sinergi Media, 2017), 231.

jelas.³ Kecemasan yang dimaksud dalam skripsi ini adalah perasaan yang dirasakan oleh para karyawan yang disebabkan karena kekhawatiran akan adanya tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah adalah berhentinya hubungan kerja antara pegawai dan perusahaan karena sebab-sebab tertentu yang telah diatur oleh anggaran dasar dan rumah tangga perusahaan karyawan atau oleh peraturan perundangan yang berlaku dengan perusahaan.⁴ Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dimaksud dalam skripsi ini adalah kondisi berakhirnya ikatan pekerjaan antara perusahaan yakni PT. Bahana Cahaya Sejati dengan karyawan berdasarkan alasan-alasan tertentu sehingga menjadikan karyawan tidak lagi dapat bekerja di perusahaan.

Berdasarkan penjelasan beberapa istilah tersebut di atas, maka dapat ditegaskan bahwa yang dimaksud dengan judul skripsi ini adalah untuk melaksanakan layanan konseling behavioristik dengan teknik *self management* yang bertujuan untuk mengatasi kecemasan pada diri karyawan akan adanya tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di PT Bahana Cahaya Sejati Cabang Ahmad Yani Bandar Lampung. Melalui konseling ini diharapkan kecemasan yang dialami oleh karyawan akan dapat teratasi sehingga tentunya karyawan akan merasakan ketenangan dan ketentraman jiwa.

B. Latar Belakang Masalah

Manusia pada hakikatnya adalah makhluk biologis, makhluk pribadi, dan makhluk sosial. Disamping itu Al-Qur'an juga menerangkan bahwa manusia itu merupakan makhluk religius dan ini meliputi ketiga komponen lainnya, artinya manusia sebagai makhluk biologis pribadi dan sosial tidak

³Sudeen, Stuart G.W, *Buku Saku Keperawatan Jiwa Alih Bahasa Achir Yani Edisi II*, (Jakarta: EGC, 2017), 175.

⁴Hasibuan, M.S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), 205.

terlepas dari nilai-nilai manusia sebagai makhluk religius.⁵ Manusia merupakan makhluk individu dan sekaligus makhluk sosial dalam bersikap dan berperilaku tidak akan lepas dari konsep diri yang dimilikinya. Individu akan berkembang dan mengalami perubahan-perubahan baik secara fisik maupun psikis sesuai dengan konsep dirinya. Konsep diri adalah pandangan individu terhadap dirinya sendiri yang meliputi pandangan terhadap keadaan fisik dan kualitas dirinya, yang merupakan faktor untuk menentukan sikap dan perilaku individu dalam kehidupannya.⁶

Pada era globalisasi seperti sekarang ini, dunia usaha dan kerja semakin penuh persaingan di kota-kota besar, dimana persaingan semakin kompetitif. Persaingan diantara berbagai bidang usaha yang semakin ketat tersebut membuat setiap perusahaan berupaya memanfaatkan semua sumber daya yang dimilikinya secara optimal, termasuk sumber daya manusianya.⁷ Kehidupan manusia saat ini dihadapkan dengan berbagai masalah atau tantangan yang semakin kompleks. Masalah dan tantangan tersebut merupakan masalah yang belum pernah terjadi sebelumnya seperti masalah sosial, ekonomi, dan lingkungan hidup yang dipicu oleh akselerasi globalisasi dan perkembangan teknologi yang sangat cepat.⁸

Salah satu upaya yang ditempuh oleh manusia dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya adalah dengan bekerja. Mengingat sebagai makhluk sosial manusia tidak hanya harus memenuhi kebutuhan hidupnya namun juga kebutuhan keluarganya. Menurut

⁵Saliyo dan Farida, *Bimbingan & Konseling Teknik Layanan Berwawasan Multikultural*, (Malang: Madani Media, 2019), 3.

⁶Shella Adi Wajdaniyah, "Efektivitas Konseling Behavioral Dengan Teknik *Self Management* Untuk Meningkatkan Konsep Diri Remaja (Penelitian Pada Siswa Kelas XI SMA Muhammadiyah 1 Muntihan)", (Skripsi UM Magelang, 2017), 1.

⁷Budiman Arma Kube, "Hubungan antara Kecemasan Akan Isu Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Motivasi Kerja", *Jurnal Psikoborneo*, Vol 5 No 1, (2017), 111, <http://e-journals.unmul.ac.id/index.php/psikoneo/article/view/4338/pdf>.

⁸Fenti Hikmawati, *Bimbingan dan Konseling*, (Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada, 2018), 1.

Gunawan pekerjaan adalah kebutuhan yang harus dilakukan terutama untuk menunjang kehidupannya dan kehidupan keluarga.⁹ Sumber daya manusia merupakan komponen paling penting dalam organisasi, karena memiliki peran sebagai penggerak dan pengendali aktivitas perusahaan. Semua perusahaan pasti akan melakukan segala upaya untuk membenahi dan meningkatkan kualitas kinerja karyawannya salah satunya melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik.¹⁰

Dalam mencapai tujuan dari sebuah perusahaan maka salah satu hal yang perlu dilakukan karyawan adalah bekerja sesuai apa yang diinginkan perusahaan. Pada kenyataannya, tidak selalu seorang karyawan bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan, dan tidak selalu juga kondisi perusahaan senantiasa dalam performa baik seperti: penurunan keuntungan, kenaikan biaya operasional yang tinggi, dan ketidakmampuan perusahaan dalam memenuhi pembayaran gaji karyawan akan berakibat pada menurunnya motivasi kerja pada diri karyawan. Hal ini dapat mengakibatkan kecemasan yang dirasakan oleh karyawan. Kondisi seperti ini kemudian dapat berdampak kepada adanya tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah berhentinya hubungan kerja antara pegawai dan perusahaan karena sebab-sebab tertentu yang telah diatur oleh anggaran dasar dan rumah tangga perusahaan karyawan atau oleh peraturan perundangan yang berlaku dengan perusahaan.¹¹

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja yang terjadi karena beberapa sebab. UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mendefinisikan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagai pengakhiran hubungan kerja karena sesuatu hal

⁹Aisiyah Shofiana, "Mengatasi Kecemasan Akan Adanya Pemutusan Hubungan Kerja Pada Karyawan Pabrik Djarum Kudus Melalui Konseling Behavioristik Dengan Teknik *Self Management*", (Skripsi Universitas Muria Kudus, 2018), 1.

¹⁰Kube, "Hubungan Antara Kecemasan Akan Isu Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Motivasi Kerja".

¹¹*Ibid.*, 111

tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dengan pengusaha. Hal inilah yang kemudian mendasari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menjadi sebuah hal yang paling ditakutkan karyawan yang masih aktif bekerja. Khususnya bagi karyawan yang bekerja pada perusahaan swasta. Terlebih lagi dalam kondisi perekonomian yang tidak stabil seperti sekarang ini, isu terkait dengan PHK sangat sering terdengar. Hal inilah yang kemudian memicu kekhawatiran dan ketakutan karyawan khususnya bagi karyawan yang belum memasuki usia pensiun.¹²

Kecemasan merupakan hal yang normal bahkan baik, jika kecemasan dapat menjadi faktor pendorong dan meningkatkan usaha agar memperoleh hasil pekerjaan lebih baik. Kecemasan yang muncul pada awalnya dari rangsangan yang tidak menyenangkan yang diterima oleh alat penginderaan. Informasi dari alat penginderaan berlanjut pada kondisi psikis hingga fisik seseorang. Hal ini terjadi karena seseorang yang mengalami kecemasan tidak mampu menyelesaikan berbagai macam masalah yang dihadapi, sehingga individu merasa frustrasi dengan terus dibayangi oleh perasaan takut akan semakin besar masalah yang dihadapi tanpa ada jalan keluarnya. Kecemasan terjadi karena individu tidak mampu mengadakan penyesuaian diri terhadap diri sendiri didalam lingkungan pada umumnya. Kecemasan timbul karena adanya perpaduan bermacam-macam proses emosi, misalnya orang sedang mengalami frustrasi dan konflik.¹³

Sebagai manusia yang berakal, hendaknya kita bisa menyikapi dan mengambil sikap jika suatu saat kita dilanda kecemasan. Kita harus bisa selalu yakin dan optimis bahwa masalah yang kita hadapi pasti akan ada penyelesaiannya, yang

¹²Yuliana Widyantari, dkk, "Pengaruh Kecemasan Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT X Di Salatiga *The Effect of Anxiety in Termination on Work Motivation In PT X Salatiga*", *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 12 No 2, (2020), 335, <https://jurnal.unimed.ac.id/2012/index.php/jupiis/article/view/17313>

¹³Susilawati, "Kesehatan Mental menurut Zakiah Daradjat", (Tesis, UIN RIL, 2017), 24.

tentunya kita tidak hanya berpangku tangan, tetapi kita harus selalu berusaha untuk mencari jalan keluarnya, termasuk juga ketika kita sakit, baik sakit fisik maupun psikis. Teori konseling dalam berpijak pada bagaimana proses konseling dapat berlangsung baik dan menghasilkan perubahan-perubahan positif pada klien mengenai cara dan paradigma berfikir, cara menggunakan potensi nurani, cara berperasaan, cara berkeyakinan, dan cara bertingkah laku berdasarkan wahyu atau Al-Qur'an dan paradigma kenabian atau As-Sunnah. Firman Allah SWT dalam surat An-Nahl, 16: 125 sebagai berikut:

ادْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَدِّ لَهُمْ يَأْتِي
 هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ وَهُوَ أَعْلَمُ
 بِالْمُهْتَدِينَ ﴿١٢٥﴾

“Ajaklah orang-orang pada Tuhanmu dengan hikmah dan pelajaran yang baik serta bantahlah mereka dengan cara yang lebih baik. Sesungguhnya Tuhanmu, Dia lebih mengetahui siapa saja yang telah tersesat dari jalan-Nya, dan Dia pun lebih mengetahui orang yang mendapat petunjuk.”

Seseorang yang mengalami kecemasan memerlukan bantuan dari pihak luar untuk dapat mengatasi kecemasan tersebut, sehingga bimbingan dan konseling ini menjadi obat yang dapat dipergunakan untuk menyembuhkan kecemasan yang dialami. Masa depan serba tak menentu dan cenderung sulit diprediksi seperti apa wujudnya. Salah satu layanan bimbingan dan konseling yang dapat dipergunakan untuk mengatasi kecemasan yang dialami seseorang ialah layanan konseling behavioristik dengan teknik *self management*. Layanan konseling behavioristik memandang perilaku individu sebagai hasil belajar, yang dimaksud dengan belajar disini adalah perubahan tingkah laku yang disebabkan karena kematangan. Konseling

behavioristik merupakan pendekatan yang memandang perilaku individu sebagai hasil dari interaksinya dengan lingkungan.¹⁴

Pengelolaan diri (*self management*) adalah prosedur dimana individu mengatur perilakunya sendiri. Pada teknik ini individu terlibat pada beberapa atau, keseluruhan komponen dasar yaitu: menentukan perilaku sasaran, memonitor perilaku tersebut, dan mengevaluasi efektivitas prosedur tersebut. Dalam teknik *self management*, klien dilatih untuk bisa mengontrol dirinya sendiri dan menentukan perilaku apa yang harus dilakukan sekarang agar dapat menghilangkan kecemasan yang ada pada dirinya. Menurut Cooper, Heron, dan Heward *self management* adalah teknik pengendalian diri atau pengaturan diri yang dikategorikan dalam dua hal perilaku yaitu pertama perilaku sasaran yang ingin diubah individu dan kedua perilaku pengaturan diri yang digunakan untuk mengontrol perilaku sasaran. Ketika individu dapat mengelola semua unsur yang terdapat didalam dirinya meliputi pikiran, perasaan, dan tingkah laku maka dapat dikatakan bahwa individu tersebut telah memiliki *self management*.¹⁵

PT. Bahana Cahaya Sejati Cabang Ahmad Yani Bandar Lampung merupakan sebuah perusahaan yang memproduksi sepeda motor. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 6 Juli 1974. Pabrik sepeda motor Yamaha mulai beroperasi di Indonesia sekitar tahun 1969, sebagai suatu usaha perakitan body dan mesin, dan logo yang artinya gabungan tiga negara di garputala dalam satu sirkulasi di brand Yamaha diciptakan desainer YMCFI (*Yamaha Manufacturing Corporation For Indonesia*), yang mana dahulu semua komponen didatangkan dari Jepang namun sekarang dari dalam negeri Indonesia. Meskipun demikian, kondisi politik yang goyah, kemudian disusul dengan carut-marutnya kondisi perekonomian serta kondisi masyarakat saat ini

¹⁴Irwanto, *Sejarah Psikologi Perkembangan Perspektif Teoritis*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2018), 113-116.

¹⁵Ruli Soraya, "Pengaruh Layanan Bimbingan Kelompok Menggunakan Teknik *Self Management* Terhadap Disiplin Belajar Peserta Didik Kelas VII Di SMP Negeri 3 Bandar Lampung Tahun Ajaran 2018/2019", (Skripsi, UIN RIL, 2018), 20-22.

yang tidak stabil, secara tidak langsung memberikan dampak terhadap penjualan produk.

Kondisi ini tentu dapat berdampak kepada adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang tidak terencana. Selain itu faktor lain juga seperti kurang maksimalnya kinerja karyawan sangat menjadi pertimbangan dalam penilaian kerja, target penjualan yang tidak tercapai, serta kurangnya motivasi karyawan dalam meningkatkan omset penjualan. Pada dasarnya sistem Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di PT Bahana Cahaya Sejati adalah ditargetkan, berapa orang yang akan di PHK, kapan, dan siapa saja. Bukan dengan cara mendadak, meskipun demikian kondisi ini tetap membuat karyawan merasa cemas jika dirinya yang akan terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Bedasarkan hasil prapenelitian juga diperoleh hasil bahwa, kecemasan berlebihan akan adanya tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dialami karyawan berdampak pada perilaku kerja seperti hilangnya fokus dalam bekerja, berkurangnya konsentrasi, serta sering terjadinya kesalahan dalam bekerja. Hal ini juga berdampak kepada karyawan menjadi malas, tidak semangat bekerja, sehingga karyawan akan semakin mengalami stres yang berlarut-larut dan berkepanjangan, yang makin memperburuk kondisi fisik maupun psikis karyawan. Sebagaimana wawancara yang dilakukan oleh peneliti dibawah ini:

“Selama saya menjadi karyawan di sini, saya menemukan banyak karyawan yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) disebabkan oleh kinerja yang kurang maksimal sehingga tidak pernah mencapai target penjualan. Karena ada yang di Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) inilah saya dan karyawan lainnya jadi tidak fokus dalam bekerja karena masih terfikirkan takutnya terjadi kepada saya yang seorang tulang punggung keluarga, dan saya khawatir tidak bisa mendapatkan pekerjaan di tempat lain.”¹⁶

¹⁶Agus Mekanin PT Bahana Cahaya Sejati Cabang Ahmad Yani Bandar Lampung, “Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)”, October 04, 2021.

PT Bahana Cahaya Sejati Cabang Ahmad Yani Bandar Lampung terdapat 5 orang karyawan yang memiliki kecemasan akan adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), dikarenakan setiap tahunnya terdapat karyawan yang akan di Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena: kinerjanya dalam bekerja kurang baik, faktor usia yang tidak produktif, target penjualan yang tidak tercapai, serta kurangnya motivasi karyawan dalam meningkatkan target pekerjaan. Oleh sebab itu *Human Resources Development* (HRD) PT Bahana Cahaya Sejati Cabang Ahmad Yani Bandar Lampung memberikan layanan konseling behavioristik dengan teknik *self management* 1 bulan sekali untuk mengatasi kecemasan akan suatu hal yang belum terjadi pada karyawan akan adanya Pemutusan Hubungan kerja (PHK) dapat dihilangkan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti berkeyakinan bahwa permasalahan kecemasan akan adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada karyawan dapat diatasi dengan melalui Layanan Konseling Behavioristik dengan Teknik *Self Management*, yang kemudian hendak penulis tuangkan dalam skripsi yang berjudul **“Layanan Konseling Behavioristik Dengan Teknik *Self Management* Untuk Mengatasi Kecemasan Karyawan Akan Adanya Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) (Studi Pada Karyawan PT. Bahana Cahaya Sejati Cabang Ahmad Yani Bandar Lampung).”**

C. Fokus dan Sub Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang fokus pada layanan konseling behavioristik dengan teknik *self management*, sedangkan sub fokus penelitiannya untuk mengatasi kecemasan karyawan akan adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di PT Bahana Cahaya Sejati Cabang Ahmad Yani Bandar Lampung.

D. Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang, identifikasi dan batasan masalah yang telah diuraikan, maka dirumuskan masalah pada penelitian ini, sebagai berikut:

1. Bagaimana layanan konseling behavioristik dengan teknik *self management* untuk mengatasi kecemasan karyawan akan

adanya tindakan PHK di PT Bahana Cahaya Sejati Cabang Ahmad Yani Bandar Lampung?

2. Apa saja faktor-faktor yang membuat karyawan mengalami kecemasan?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan pengembangan, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui layanan konseling behavioristik dengan teknik *self management* untuk mengatasi kecemasan karyawan akan adanya tindakan PHK di PT Bahana Cahaya Sejati Cabang Ahmad Yani Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang membuat karyawan mengalami kecemasan.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian layanan konseling behavioristik dengan teknik *self management* untuk mengatasi kecemasan karyawan akan adanya tindakan PHK di PT Bahana Cahaya Sejati Cabang Ahmad Yani Bandar Lampung adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran, pengetahuan, informasi dan sekaligus referensi yang berupa bacaan ilmiah. Khususnya pengetahuan tentang layanan konseling behavioristik dengan teknik *self management* untuk mengatasi kecemasan karyawan akan adanya tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi acuan mendasar khususnya bagi pihak PT Bahana Cahaya Sejati cabang Ahmad Yani, Bandar Lampung dalam bidang layanan konseling behavioristik dengan teknik *self management* untuk mengatasi kecemasan karyawan akan adanya tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

G. Kajian Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dijadikan titik acuan untuk penelitian yang akan datang yang nantinya penelitian ini digunakan sebagai perbandingan hasil dari peneliti diantaranya:

Aisiyah Shofiana, Jurusan Bimbingan dan Konseling Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muria Kudus, yang berjudul “ Mengatasi Kecemasan Akan Adanya Pemutusan Hubungan Kerja Pada Karyawan Pabrik Djarum Kudus Melalui Konseling Behavioristik Dengan Teknik *Self Management*.”¹⁷ Hasil penelitian ini layanan konseling *behavioral* dengan teknik *self management* tepat untuk mengatasi kecemasan akan adanya Pemutusan Hubungan Kerja pada karyawan yang mengganggu aktivitasnya dalam bekerja. Terdapat persamaan antara peneliti dengan penulis yaitu membahas mengenai mengatasi kecemasan dan juga penggunaan layanan konseling behavioristik dengan teknik *self management*. Sedangkan perbedaan dalam penelitian ini yaitu pada tempat penelitian di PT Bahana Cahaya Sejati cabang Ahmad Yani, Bandar Lampung.

Nailin Muna, Jurusan Bimbingan dan Konseling Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muria Kudus, yang berjudul “Penerapan Konseling Behavioristik Dengan Teknik *Self Management* Untuk Mengatasi Kecemasan Menjelang PKL Pada Siswa Kelas XI TKJ SMK PGRI 3 Tayu Tahun Ajaran 2016/2017.”¹⁸ Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa setelah dilakukannya konseling *behavioral* dengan tehnik *self management* dapat merubah perilaku maladaptive siswa menjadi perilaku adaptif sehingga siswa tidak mengalami kecemasan saat menjelang PKL. Terdapat persamaan antara peneliti dengan

¹⁷Aisiyah Shofiana, “Mengatasi Kecemasan Akan Adanya Pemutusan Hubungan Kerja Pada Karyawan Pabrik Djarum Kudus Melalui Konseling Behavioristik Dengan Teknik *Self Management*”, ii.

¹⁸Nailin Muna, “Penerapan Konseling Behavioristik Dengan Teknik *Self Management* Untuk Mengatasi Kecemasan Menjelang PKL Pada Siswa Kelas XI TKJ SMK PGRI 3 Tayu Tahun Ajaran 2016/2017.”, (Skripsi Universitas Muria Kudus, 2017), ii.

penulis yaitu membahas mengenai mengatasi kecemasan dan juga penggunaan layanan konseling behavioristik dengan teknik *self management*. Sedangkan perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu, sampel dan tempat penelitian ini pada karyawan akan adanya PHK di PT Bahana Cahaya Sejati Cabang Ahmad Yani Bandar Lampung.

Penelitian Yuliana Widyantari, Susana Prapunoto & A. Ign. Kristijanto yang berjudul “Pengaruh Kecemasan Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT X di Kota Salatiga.”¹⁹ Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecemasan menghadapi pemutusan hubungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 26,8% sedangkan sisanya sebesar 73,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Peneliti selanjutnya dapat mengkaji berdasarkan usia, jabatan dan juga mengkaji variabel lain yang merupakan faktor dari motivasi kerja misalnya status perkawinan antara pegawai yang telah menikah dibandingkan dengan pegawai yang belum menikah, masa kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu sama-sama mengambil tema mengenai kecemasan karyawan menghadapi PHK. Sedangkan perbedaannya, dalam skripsi penulis lebih spesifik menggunakan teknik behavioristik dengan teknik *self management* dalam mengatasi kecemasan yang dialami oleh karyawan terhadap adanya PHK di PT Bahana Cahaya Sejati Cabang Ahmad Yani, Bandar Lampung.

Andi Putra Wijaya, dalam skripsinya yang berjudul “Efektivitas Layanan Konseling Behavioral Dengan Teknik *Self-Management* Untuk Mengatasi Perilaku Membolos Peserta Didik Kelas X MAN 2 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2018/2019.” Hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa nilai z hitung eksperimen z tabel kontrol (-2.201 -2.206), hal ini menunjukkan bahwa ditolak dan diterima. Selain itu didapat nilai rata-rata posttest kelas pada kelas eksperimen lebih besar penurunan dari

¹⁹Yuliana Widyantari, Susana Prapunoto& A. Ign. Kristijanto “Pengaruh Kecemasan Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT X di Kota Salatiga”, 35-36.

kelas kontrol ($43,5 \leq 73$) . Jika dilihat dari hasil yang telah didapat maka penurunan pada kelas eksperimen lebih tinggi dibandingkan kelas kontrol. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa konseling Behavioral dengan teknik *Self-Management* dapat mengatasi perilaku membolos peserta didik kelas X di MAN 2 Bandar Lampung.²⁰ Adapun persamaan dengan penelitian ini ialah sama sama membahas layanan konseling behavioral dengan teknik *self management*, sedangkan perbedaannya terdapat pada objek dan tempat penelitiannya yaitu, karyawan di PT Bahana Cahaya Sejati Cabang Ahmad Yani, Bandar Lampung.

Santi Rianti, dalam skripsinya yang berjudul: “Konseling Behavioral Dengan Teknik *Self-Management* Untuk Meningkatkan Etika Pergaulan Peserta Didik Kelas VII Di SMP Negeri 12 Bandar Lampung.” Hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa nilai eksperimen lebih besar dari kontrol ($2,524 > 2,521$), hal ini menunjukkan bahwa ditolak dan diterima, selain itu didapat nilai rata-rata posttest pada kelas eksperimen lebih besar dari kelas kontrol ($118,125 > 96,625$), kemudian juga dilihat dari tingkat presentase pada kategori tinggi yaitu kelas eksperimen lebih tinggi dari pada kelas kontrol ($87,5\% > 25\%$). Jika dilihat dari hasil yang telah didapat maka peningkatan pada kelas eksperimen lebih tinggi dibandingkan kelas kontrol. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa teknik *self-management* dapat meningkatkan etika pergaulan peserta didik kelas VII di SMP Negeri 12 Bandar Lampung.²¹ Adapun persamaan dengan penelitian ini ialah sama sama membahas layanan konseling behavioral dengan teknik *self management*, sedangkan perbedaannya terdapat pada objek dan tempat penelitiannya yaitu Peserta Didik Kelas VII Di SMP Negeri 12 Bandar Lampung, sedangkan

²⁰Andi Putra Wijaya, “Efektivitas Layanan Konseling Behavioral Dengan Teknik *Self Management* Untuk Mengatasi Perilaku Membolos Peserta Didik Kelas X MAN 2 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2018/2019.”, (Skripsi UIN RIL, 2019), ii.

²¹Santi Rianti, “Konseling Behavioral Dengan Teknik *Self Management* Untuk Meningkatkan Etika Pergaulan Peserta Didik Kelas VII SMP Negeri 12 Bandar Lampung”, ii.

penelitian ini pada karyawan di PT Bahana Cahaya Sejati Cabang Ahmad Yani, Bandar Lampung.

Fokus penelitian pada artikel dan skripsi diatas ada kesamaan, namun substansi yang diajukan peneliti dalam skripsi ini berbeda. Pada skripsi ini peneliti mencoba mencari tahu mengenai layanan konseling *behavioristik* dengan teknik *self management*. Selain itu objek penelitian pada skripsi ini berbeda dengan artikel dan skripsi diatas yaitu di PT Bahana Cahaya Sejati Cabang ahmad Yani Bandar Lampung. Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat diketahuai bahwa judul skripsi yang diajukan peneliti memiliki perbedaan substansi dan objek penelitian dengan artikel dan skripsi diatas.

H. Metode Penelitian

1. Jenis dan Sifat Penelitian

a. Jenis Penelitian

Dilihat dari jenisnya, maka penelitian ini termasuk penelitian lapangan (*field research*), yaitu suatu jenis penelitian yang berusaha mengumpulkan data dan informasi mengenai permasalahan di lapangan. Metode penelitian yang dipergunakan oleh peneliti adalah penelitian kualitatif yaitu suatu penelitian ilmiah yang bertujuan untuk memahami fenomena dalam konteks sosial secara alamiah dengan mengedepankan proses interaksi komunikasi yang mendalam antara peneliti dengan fenomena diteliti.²²

Dalam prosesnya, penelitian ini mengangkat data dan permasalahan yang ada di lapangan dalam hal ini adalah layanan konseling behavioristik dengan teknik *self management* untuk mengatasi kecemasan karyawan akan adanya tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Adapun lokasi penelitian yang dilakukan penulis adalah

²²Deddy Mulyana, *Metodologi Penelitian Kualitatif Paradigma Baru Ilmu Komunikasi Dan Ilmu Sosial Lainnya*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2018), 8.

di PT Bahana Cahaya Sejati Cabang Ahmad Yani Bandar Lampung.

Sehingga dapat ditemukan informan yang diambil sebanyak 5 orang karyawan dan 1 orang *Human resources Depelovment* (HRD) PT Bahana Cahaya Sejati Cabang Ahmad Yani Bandar Lampung sesuai dengan kriteria yang telah peneliti sebutkan. Jumlah keseluruhan informan yang peneliti ambil ialah sebanyak 6 orang. Metode pengambilan infomran menggunakan *purposive sampling* yaitu penentuan sampel dengan pertimbangan khusus sehingga layak dijadikan sampel.²³ Untuk memperoleh data, peneliti mengambil beberapa orang yang tepat untuk dijadikan informan untuk diwawancarai sebagai berikut:

Tabel 1
Nama-Nama Informan

Nama	Keterangan
Yulika Sugesti, S. Psi.	<i>Human Resources Development (HRD)</i>
Agus	Mekanik
Dian	<i>Office Boy</i>
Marfuah	<i>Sales Counter</i>
Fatma	<i>Sales Counter</i>
Ridho	<i>Marketing</i>

Sumber: Dokumentasi PT Bahana Cahaya Sejati Cabang Ahmad Yani Bandar Lampung, 24 Oktober 2021.

b. Sifat Penelitian

Sifat dari penelitian ini adalah deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang berusaha menganalisis suatu gejala, peristiwa, kejadian yang terjadi saat sekarang dan memusatkan perhatian pada masalah aktual

²³Sutrisno Hadi, *Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2018), h. 155.

sebagaimana adanya pada saat penelitian berlangsung.²⁴ Penelitian ini menggambarkan secara objektif tentang layanan konseling behavioristik menggunakan teknik *self management* untuk mengatasi kecemasan karyawan akan adanya tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di PT Bahana Cahaya Sejati Cabang Ahmad Yani Bandar Lampung.

2. Sumber Data

Dalam penelitian ini data yang dikumpulkan terdiri dari data primer dan data sekunder sebagai berikut:

a. Data primer

Data primer merupakan data utama diperoleh dan dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari kegiatan layanan konseling behavioristik menggunakan teknik *self management* melalui informasi yang diperoleh dengan cara wawancara dengan 5 orang karyawan dan 1 orang *Human Resources Development* (HRD) sebagai konselor diambil dari seluruh jumlah karyawan dan staff sebanyak 20 orang yang bekerja di PT Bahana Cahaya Sejati Cabang Ahmad Yani Bandar Lampung, terkait kecemasan akan adanya tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Berdasarkan atas kepentingan peneliti hanya mengambil 3 kriteria dari 5 orang karyawan dan 3 kriteria dari 1 orang *Human Resources Development* (HRD) di PT Bahana Cahaya Sejati Cabang Ahmad Yani Bandar Lampung. Oleh karena kepentingan peneliti mengambil beberapa orang yang tepat untuk dijadikan sampel dengan kriteria sebagai berikut:

1. Karyawan PT Bahana Cahaya Sejati Cabang Ahmad Yani Bandar Lampung yang minimal sudah bekerja selama 3 tahun.
2. Karyawan PT Bahana Cahaya Sejati Cabang Ahmad Yani Bandar Lampung yang sudah berkeluarga.

²⁴ Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Kencana. 2017), 34-35.

3. Karyawan PT Bahana Cahaya Sejati Cabang Ahmad Yani Bandar Lampung yang merasa cemas akan adanya tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Kriteria *Human Resources Development* (HRD) di PT Bahana Cahaya Sejati Cabang Ahmad Yani Bandar Lampung adalah sebagai berikut:

1. *Human Resources Development* (HRD) yang menangani langsung karyawan/karyawati yang memiliki kecemasan akan adanya tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) saat bekerja.
2. *Human Resources Development* (HRD) yang memberikan layanan konseling *self management* kepada karyawan/karyawati yang memiliki kecemasan.
3. *Human Resources Development* (HRD) yang bersedia untuk dijadikan informan dalam penelitian ini secara terbuka dan sukarela.

b. Data Sekunder.

Data sekunder merupakan data pelengkap diperoleh dari berbagai sumber untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi. Dalam penelitian ini data sekunder akan mendapatkan mengenai sejarah berdirinya PT Bahana Cahaya Sejati, struktur, visi, misi dan lain-lain. Data sekunder diperoleh dari sumber buku, website, untuk mendukung penelitian ini.

3. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode atau alat pengumpul data yang digunakan untuk menghimpun data antara lain adalah metode observasi, wawancara, dan dokumentasi.

a. Observasi

Observasi adalah pengamatan yang dilakukan secara sengaja, sistematis mengenai fenomena sosial dengan gejala-gejala psikis untuk kemudian dilakukan pencatatan. Observasi sebagai alat pengumpul data dapat dilakukan secara spontan dapat pula dengan daftar isian yang telah disiapkan sebelumnya. Dari pengertian diatas

dapat disimpulkan bahwa observasi adalah proses mengumpulkan data langsung dari lapangan menggunakan pencatatan fenomena yang dilakukan secara sistematis.²⁵

b. Wawancara

Metode wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan cara berkomunikasi, bertatap muka yang disengaja, terencana, dan sistematis antara pewawancara (*interviewer*) dengan individu yang diwawancarai (*interviewee*).²⁶ Adapun responden yang penulis wawancarai yaitu 1 *Human Resources Development* (HRD) dan 5 Karyawan/karyawati PT Bahana Cahaya Sejati Cabang Ahmad Yani Bandar Lampung yang mengalami kecemasan akan adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Jadi metode wawancara yang digunakan adalah menggunakan wawancara tidak terstruktur yang menjadi pendukung dari layanan konseling behavioristik dengan teknik *self management* untuk mengatasi karyawan PT Bahana Cahaya Sejati Cabang Ahmad Yani Bandar Lampung yang mengalami kecemasan akan adanya pemutusan hubungan kerja.

c. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah teknik mencari data mengenai hal-hal variabel yang berupa catatan atau dokumen, surat kabar dan sebagainya. Metode dokumentasi menjadi pendukung dari penggunaan metode observasi dan wawancara pada penelitian. Sehingga hasil penelitian akan lebih kredibel/dapat dipercaya karena didukung dengan dokumen-dokumen yang sesuai dengan data yang dibutuhkan. Data yang diambil dalam penelitian ini meliputi data karyawan, profil PT Bahana Cahaya

²⁵Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2017), 145.

²⁶Gantina Komalasari dan Eka Wahyuni, Karsih, “*Asesmen Teknik Nontes Dalam Perspektif BK Komprehensif*”, (Jakarta: PT Indeks, 2016), 45.

Sejati Cabang Ahmad Yani Bandar Lampung, struktur organisasi dan hal lain yang terdapat di PT Bahana Cahaya Sejati Cabang Ahmad Yani Bandar Lampung.

4. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri ataupun orang lain.²⁷ Menurut Miles dan Huberman aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus sampai tuntas, sehingga data sudah jenuh.

Berdasarkan gambar diatas dengan model Miles dan Huberman, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Data collection* (pengumpulan data)

Mengumpulkan data dari sumber data dalam hal ini karyawan dan *Human Resources Development* (HRD) PT Bahana Cahaya Sejati Cabang Ahmad Yani Bandar Lampung melalui tehknik wawancara dan observasi.

2. *Data reduction* (reduksi data),

Melakukan analisis data dengan cara merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hala yang penting, dan membuat kategori sehingga memberi gambaran yang jelas serta mempermudah peneliti dalam menganalisis data sesuai dengan tujuan penelitian. Pada analisis tahap pertama penulis melakukan pengkodean. Dengan pengkodean tersebut penulis membuka hasil catatan lapangan setelah melakukan wawancara. Kemudian penulis memilih catatan lapangan tersebut

²⁷Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, 335.

mana yang dibuang dan diambil yang sesuai dengan tujuan penelitian.

3. *Data display* (penyajian data),

Mengorganisasikan data, membuat ke dalam pola, membuat uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori. Data yang disajikan adalah data yang sudah melalui triangulasi dari berbagai sumber data yang ditampilkan, artinya data yang dianggap konsisten dari berbagai sumber penelitian ini. Dalam hal ini Milles dan Huberman menyatakan “*the most frequent form of display data for qualitative research data in the past has been narrative text*” artinya yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif (bercerita).

4. *Data conclusion/drawing/verifying* (kesimpulan dan verifikasi),

Menarik kesimpulan sementara, sehingga memungkinkan verifikasi selama penelitian berlangsung. Tahapan ini dilakukan secara bersamaan, sehingga pengumpulan dan analisis data selalu berjalan dalam waktu yang bersamaan. Simpulan dari penelitian harus sesuai dengan hal-hal berikut: tema/topik dan judul penelitian, tujuan penelitian, pemecahan permasalahan, data-data dalam penelitian, temuan-temuan dari hasil analisis data dalam penelitian dan teori/ilmu yang relevan.²⁸

I. Sistematika Pembahasan

Sistematika dalam penulisan skripsi ini penulis menyusun beberapa bab yang akan dibahas dalam penelitian ini yang merupakan batasan yang diperlukan guna memudahkan pembaca untuk memahami isi skripsi berjudul “Layanan Konseling Behavioristik dengan Teknik *Self Management* Untuk Mengatasi

²⁸Rosmawati, “Penerapan Layanan Konseling Untuk Mengatasi Kecemasan Siswa”, *Jurnal Konseling Andi Matapa*, Vol 1 No 1, (2017), 41-42.

Kecemasan Karyawan Akan Adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di PT Bahana Cahaya Sejati Cabang Ahmad Yani Bandar Lampung.

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang beberapa bagian seperti penegasan judul, latar belakang masalah, identifikasi dan batasan masalah, fokus dan sub fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penelitian terdahulu, metode penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini membahas mengenai landasan teori yang terkait dengan dua sub tema yaitu yang pertama, pengertian pengertian konseling behavioristik, pandangan tentang manusia menurut behavioristik, ciri-ciri dan tujuan konseling behavioristik, prosedur konseling behavioristik dan kelebihan dan kekurangan konseling behavioristik. Kedua, pengertian *self management*, teknik konseling *self management*, tujuan teknik *self management*. Ketiga, pengertian kecemasan, faktor faktor kecemasan dan jenis kecemasan, serta keempat kecemasan pemutusan hubungan kerja (phk).

BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

Bab ini yang pertama membahas tentang, visi dan misi, letak geografis, keadaan sarana dan prasarana, data karyawan, jadwal bimbingan di PT Bahana Cahaya Sejati Cabang Ahmad Yani Bandar Lampung. Kedua membahas tentang layanan konseling behavioristik dengan teknik *self management* untuk mengatasi kecemasan karyawan akan adanya tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada karyawan PT Bahana Cahaya Sejati Cabang Ahmad Yani Bandar Lampung.

BAB IV ANALISIS PENELITIAN

Bab IV berisi tentang proses layanan konseling behavioristik dengan teknik *self management* untuk mengatasi kecemasan karyawan akan adanya tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada karyawan PT Bahana Cahaya Sejati Cabang Ahmad Yani Bandar Lampung.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan dari keseluruhan pembahasan penelitian serta saran rekomendasi yang berdasarkan hasil dari kesimpulan tersebut.



BAB V PENUTUP

A. Simpulan

1. Layanan konseling yang diberikan oleh *Human Resources Development* (HRD) sudah sesuai dengan prinsip-prinsip pendekatan behavioristik, karena setiap individu mempunyai tujuan konseling sendiri berdasarkan masalah yang dihadapi karyawan. Penerapan layanan konseling menggunakan teknik *self management* dengan mengikuti langkah-langkah sesuai dengan prinsip behavioristik dimaksudkan untuk memberikan perubahan tingkah laku. Jenis kecemasan yang dialami karyawan PT Bahana Cahaya Sejati Cabang Bandar Lampung ialah *objective anxiety* yakni respon emosional terhadap tantangan atau bahaya yang datangnya dari luar, kecemasan ini hampir sama dengan ketakutan, dan kemungkinan dapat melemahkan kemampuan seseorang untuk mengatasi sumber bahaya. Setelah dilakukannya konseling behavioristik dengan teknik *self management*, karyawan mampu menghilangkan kecemasannya dan kembali beraktivitas normal pada saat bekerja.
2. Faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kecemasan karyawan PT Bahana Cahaya Sejati Cabang Ahmad Yani Bandar Lampung terdiri atas faktor internal dan eksternal, faktor internal berupa pusing, gelisah, tidak bisa tidur memikirkan target yang tidak tercapai, sering mengantuk saat bekerja, kenyataan kinerja karyawan yang rendah yang dialami di bulan-bulan sebelumnya menjadi penyebab kekhawatiran dan ketakutan akan terjadinya pemutusan hubungan kerja (phk) akibat kinerja karyawan yang tidak maksimal. Sedangkan faktor eksternal adalah, para karyawan di sini merupakan tulang punggung keluarganya masing-masing ditengah kesulitan pandemi saat ini, kondisi sosial ekonomi keluarga yang rendah, serta tidak memiliki keterampilan khusus yang lain untuk mencari pekerjaan sampingan agar tetap bisa memiliki penghasilan.

B. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dibuktikan bahwa adanya perubahan setelah dilakukannya konseling behavioristik dengan teknik *self management*, karyawan mampu menghilangkan kecemasannya dan kembali beraktivitas normal pada saat bekerja. Adapun beberapa saran yang dapat digunakan sebagai pertimbangan yaitu:

1. Kepada Karyawan
Karyawan diharapkan selalu mengikuti konseling behavioristik dengan teknik *self management* yang ada di PT Bahana Cahaya Sejati Cabang Ahmad Yani Bandar Lampung sebagai pengalaman yang berguna untuk menjadi pribadi yang lebih baik.
2. Kepada *Human Resources Development* (HRD)
Human Resources Development (HRD) diharapkan dapat memberikan layanan konseling yang baik serta melaksanakan atau memprogramkan layanan konseling behavioristik dengan teknik *self-management* ini sesuai dengan permasalahan karyawan.
3. Kepada PT Bahana Cahaya Sejati Cabang Ahmad Yani Bandar Lampung
PT Bahana Cahaya Sejati Cabang Ahmad Yani Bandar Lampung agar dapat merumuskan kebijakan dan memberikan dukungan terhadap program bimbingan dan konseling.
4. Kepada Peneliti Selanjutnya
Bagi peneliti selanjutnya, yang akan melaksanakan penelitian layanan konseling *Behavioral* dengan teknik *Self-Management* untuk mengatasi kecemasan karyawan hendaknya harus berkerjasama juga dengan orang-orang terdekat dari karyawan karena faktor yang mempengaruhi adanya kecemasan karyawan tidak hanya dari dalam diri karyawan (internal), faktor lingkungan baik dari teman sejawat ataupun faktor keluarga.

DAFTAR RUJUKAN

- Agus. "Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)", Wawancara October 04, 2021.
- Aisiyah Shofiana. 2018. "Mengatasi Kecemasan Akan Adanya Pemutusan Hubungan Kerja Pada Karyawan Pabrik Djarum Kudus Melalui Konseling Behavioristik Dengan Teknik *Self Management*". Skripsi Universitas Muria Kudus: Jawa Tengah.
- Alwisol. 2019. *Psikologi Kepribadian*. edited by UMM Press: Malang.
- Andi Putra Wijaya. 2019. "Efektivitas Layanan Konseling Behavioral Dengan Teknik *Self Management* Untuk Mengatasi Perilaku Membolos Peserta Didik Kelas X MAN 2 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2018/2019." Skripsi UIN RIL: Lampung.
- Annisa. 2017. "Efektivitas Konseling Behavioral Dengan Teknik *Self-Management* Untuk Meningkatkan Kecerdasan Emosional Peserta Didik Kelas Vii Di Smp Negeri 19 Bandar Lampung". Skripsi UIN RIL: Lampung.
- Binti Khusnul Khotimah. 2017. "Pengaruh Konseling Individu Dengan Teknik *Self Management* Terhadap Kedisiplinan Peserta Didik Kelas Viii Di Smp Wiyatama Bandar Lampung". Skripsi UIN RIL: Lampung.
- Brett Furlonger et al. "Using a Single-Case Experimental Design to Evaluate a Cognitive-Behavioural Self-Management Counselling Intervention Intervention", Asia Pacific" *Journal of Counselling and Psychotherapy*, (2017).

Budiman Arma Kube. "Hubungan antara Kecemasan Akan Isu Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Motivasi Kerja". *Jurnal Psikoborneo*, 5 no 1 (2017).

Deddy Mulyana. 2018 *Metodologi Penelitian Kualitatif Paradigma Baru Ilmu Komunikasi Dan Ilmu Sosial Lainnya*, edited by PT Remaja Rosdakarya: Bandung.

Eko Sujatmiko. 2017. *Kamus IPS*. edited by Aksara Sinergi Media: Surakarta.

Fenti Hikmawati. 2018. *Bimbingan dan Konseling*. edited by PT Raja Grafindo Persada: Jakarta.

Gantina Komalasari dan Eka Wahyuni, Karsih. 2016. *Asesmen Teknik Nontes Dalam Perspektif BK Komprehensif*. edited by PT Indeks: Jakarta.

Gerald Corey. 1999. *Teori dan Praktek Konseling dan Psikoterapi*. edited by Refika Aditama: Bandung.

Hasibuan. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edited by Bumi Aksara: Jakarta.

<https://kbbi.web.id/analisis>

Irwanto. 2018. *Sejarah Psikologi Perkembangan Perspektif Teoritis*. edited by PT Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.

Juliansyah Noor. 2017. *Metodologi Penelitian*. edited by Kencana: Jakarta.

Kaswan. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis Konsep, Sejarah, Model, Strategi, dan Kontribusi SDM*. edited by Andi Offset: Yogyakarta.

- Latipun. 2005. *Psikologi Konseling*. edited by Universitas Muhammadiyah: Malang.
- Lijan Poltak Sinambela. 2019. *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran Dan Implikasi Kinerja*. edited by PT Raja Grafindo Persada: Depok.
- Mochammad Nursalim. 2017. *Strategi & Intervensi Konseling*. edited by PT Indeks: Jakarta.
- Mohammad Surya. 2003. *Teori-Teori Konseling* edited by Pustaka Bani Quraisy: Bandung.
- Nailin Muna. 2017. "Penerapan Konseling Behavioristik Dengan Teknik *Self Management* Untuk Mengatasi Kecemasan Menjelang PKL Pada Siswa Kelas XI TKJ SMK PGRI 3 Tayu Tahun Ajaran 2016/2017". Skripsi Universitas Muria Kudus: Jawa Tengah.
- Ridha Khairani. 2019. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecemasan Dalam Menghadapi Mssa Pensiun Di Polda Sumut". Skripsi Universitas Medan Area: Medan.
- Rosmawati. "Penerapan Layanan Konseling Untuk Mengatasi Kecemasan Siswa". *Jurnal Konseling Andi Matapa*, 1 no 1 (2017).
- Ruli Soraya. 2018. "Pengaruh Layanan Bimbingan Kelompok Menggunakan Teknik *Self Management* Terhadap Disiplin Belajar Peserta Didik Kelas VII Di SMP Negeri 3 Bandar: Lampung Tahun Ajaran 2018/2019". Skripsi UIN RIL: Lampung.
- Santi Rianti. 2018. "Konseling Behavioral Dengan Teknik *Self Management* Untuk Meningkatkan Etika Pergaulan Peserta

Didik Kelas VII SMP Negeri 12 Bandar Lampung.” Skripsi UIN RIL: Lampung.

Saliyo dan Farida. 2019. *Bimbingan & Konseling Teknik Layanan Berwawasan Multikultural*. edited by Madani Media: Malang.

Shella Adi Wajdaniyah. 2017. “Efektivitas Konseling Behavioral Dengan Teknik *Self Management* Untuk Meningkatkan Konsep Diri Remaja (Penelitian Pada Siswa Kelas XI SMA Muhammadiyah 1 Muntihan)”. Skripsi UM Magelang: Jawa Tengah.

Singgih D. Gunarsa. 2010. *Konseling Dan Psikoterap*. edited by Libri: Jakarta.

Sudeen, Stuart G.W. *Buku Saku Keperawatan Jiwa Alih Bahasa Achir Yani Edisi II*. edited by EGC: Jakarta.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. edited by Alfabeta: Bandung.

Susilawati. 2017. “Kesehatan Mental menurut Zakiah Daradjat”. Tesis UIN RIL: Lampung.

Sutrisno Hadi. 2018. *Metodologi Penelitian*. edited by Andi Offset: Yogyakarta.

Syamsu Yusuf & A. Juntika Nurihsan. 2017. *Landasan Bimbingan dan Konseling*. edited by PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Yoyo Sudaryo. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. edited by Andi Offset: Yogyakarta.

Yuliana Widyantari, dkk. “Pengaruh Kecemasan Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT X Di Salatiga *The Effect of Anxiety in Termination on Work Motivation in PT X Salatiga*”, *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 12 no 2, (2020).

Yulika Sugesti. “*Assessment*”. Wawancara, January 21, 2022.

Zainal Aqib. 2020. *Bimbingan dan Konseling* edited by Yrama Widya: Bandung.

