

## **The Effect of Anxiety on Termination Issues on Work Motivation of PT. Gapura Angkasa Employees at Zainuddin Abdul Madjid Airport Lombok**

**Vitalianti**

Program Studi D-IV Manajemen Transportasi Udara, Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan

**ABSTRACT:** The success and failure of an organization in carrying out its duties and responsibilities is closely related to human resources (HR). In this study, the researchers aimed to (1) determine whether there is an influence of anxiety over the issue of termination of employment on the work motivation of PT. Gapura Angkasa employees at Zainuddin Abdul Madjid Airport, Lombok (2) To determine how much influence anxiety over the issue of termination of employment has on work motivation. employees of PT. Gapura Angkasa at Zainuddin Abdul Madjid Airport Lombok. In this study using quantitative methods with saturated sampling technique of 54 respondents employees of PT. Gapura Angkasa at Zainuddin Abdul Madjid Airport Lombok. Data analysis used simple linear regression test, t test and coefficient of determination test (R<sup>2</sup>). The results of this study indicate that, (1) the anxiety of the issue of termination of employment has a positive and significant effect on the work motivation of employees of PT. Gapura Angkasa at Zainuddin Abdul Madjid Airport Lombok. (2) the anxiety variable on the issue of termination of employment is influenced by the work motivation variable of 71.3% and the remaining 28.7% is influenced by other variables outside the variable variation model in this study.

**Keywords:** anxiety, layoff issues, work motivation

**Corresponding Author:** [vitalianti94@gmail.com](mailto:vitalianti94@gmail.com)

## **Pengaruh Kecemasan Isu Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT.Gapura Angkasa di Bandar Udara Zainuddin Abdul Madjid Lombok**

**Vitalianti**

Program Studi D-IV Manajemen Transportasi Udara, Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan

**ABSTRAK:** Penelitian ini peneliti bertujuan untuk (1) Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kecemasan isu pemutusan hubungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. Gapura Angkasa di Bandar Udara Zainuddin Abdul Madjid Lombok (2) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kecemasan isu pemutusan hubungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. Gapura Angkasa di Bandar Udara Zainuddin Abdul Madjid Lombok. Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel jenuh terhadap 54 responden karyawan Gapura Angkasa di Bandar Udara Zainuddin Abdul Madjid Lombok. Analisis data menggunakan uji regresi linear sederhana, uji t dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, (1) kecemasan isu pemutusan hubungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Gapura Angkasa di Bandar Udara Zainuddin Abdul Madjid Lombok. (2) variabel kecemasan isu pemutusan hubungan kerja dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja sebesar 71,3% dan sisanya 28,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model variasi variabel dalam penelitian ini.

**Kata kunci:** kecemasan, isu phk, motivasi kerja

*Submitted: 9 April; Revised: 16 April; Accepted: 26 April*

**Corresponding Author:** [vitalianti94@gmail.com](mailto:vitalianti94@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, sumber daya manusia (SDM) bukan hanya dipandang sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih dipandang sebagai aset berharga bagi organisasi atau perusahaan. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi atau unit kerja dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sangat berhubungan erat dengan pelaku-pelaku organisasi tersebut. Saat menjalankan fungsinya sebagai salah satu elemen utama dalam suatu sistem kerja, karyawan tidak lepas dari berbagai kesulitan dan masalah. Salah satu permasalahan yang sedang marak saat ini adalah karena pengaruh pandemi *Covid-19* mengakibatkan terjadinya krisis ekonomi, sehingga banyak perusahaan di Indonesia harus melakukan restrukturisasi. Perusahaan harus mengurangi karyawannya karena alasan efisiensi.

Karyawan merupakan kekayaan utama bagi perusahaan, dimana mereka akan menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu memberikan peran aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya. Perusahaan yang memberikan rasa nyaman kepada karyawannya dapat mempengaruhi motivasi kerjanya, begitu pula sebaliknya. Isu PHK menimbulkan kecemasan bagi individu yang memiliki keinginan untuk berkembang, mampu mengatasi masalah, hidup bahagia dan mampu beraktualisasi diri serta memenuhi kebutuhan hidup dirinya dan keluarga. Keinginan karyawan tersebut sulit terwujud karena individu berada dalam kesenjangan ataupun adanya perbedaan harapan dengan fakta dalam kehidupannya. Menurut Maslow menjelaskan bahwa kebutuhan seseorang terpenuhi secara hierarki, seseorang berusaha memenuhi kebutuhan dasar fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan social, dan kebutuhan aktualisasi diri. Dalam pemenuhan kebutuhan tersebut seseorang mengalami kecemasan. Untuk memenuhi kebutuhan hidup seseorang karyawan berkeinginan untuk dapat meningkatkan karir agar penghasilan dan kesan diri yang lebih tinggi sehingga kebutuhannya dapat terpenuhi.

PT Gapura Angkasa merupakan perusahaan patungan yang didirikan pada 26 Januari 1998 oleh tiga BUMN yaitu PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk, PT Angkasa Pura I (Persero), dan PT. Angkasa Pura II (Persero). Pada bulan Desember 2019 yang lalu PT. Gapura Angkasa di Bandar Udara Internasional Soekarno Hatta banyak diberitakan di media sosial karena telah mengadakan pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak terhadap empat pekerja bagian *ground handling*. Kejadian tersebut menimbulkan protes karyawan lainnya yang kemudian melakukan aksi mogok kerja, setidaknya ada 600 karyawan *ground handling* yang melakukan aksi mogok kerja (Kompas.com).

Bandar Udara Zainuddin Abdul Madjid Lombok saat ini mengalami penurunan jumlah penumpang akibat pandemi *Covid-19*. Hal ini juga berdampak pada penurunan jumlah penerbangan. Kondisi ini tentunya juga berpengaruh pada

pendapatan perusahaan yang bergerak dalam bidang penerbangan termasuk PT Garuda Angkasa. Berdasarkan permasalahan tersebut, maka penulis ingin melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kecemasan Isu Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Garuda Angkasa di Bandar Udara Zainuddin Abdul Madjid Lombok”.

Berdasarkan uraian masalah diatas, maka peneliti bertujuan untuk (1) mengetahui apakah ada pengaruh kecemasan isu pemutusan hubungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. Garuda Angkasa di Bandar Udara Zainuddin Abdul Madjid Lombok (2) mengetahui seberapa besar pengaruh kecemasan isu pemutusan hubungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. Garuda Angkasa di Bandar Udara Zainuddin Abdul Madjid Lombok. Dari tujuan tersebut peneliti mempunyai keinginan untuk melakukan penelitian mengenai “pengaruh kecemasan isu pemutusan hubungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. Garuda Angkasa di Bandar Udara Zainuddin Abdul Madjid Lombok.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kecemasan**

Kendler (dalam Rusydi 2015), menjelaskan bahwa individu yang mengalami cemas setidaknya akan menyebabkan empat pengalaman yaitu kehilangan, merasa rendah, terjebak, dan merasa bahaya

- a. Pengalaman kehilangan adalah hilangnya aspek kehidupan tertentu, seperti kehilangan seseorang, harta benda, kehormatan, pekerjaan, atau kehilangan ide.
- b. Pengalaman merasa rendah (*humiliation*) adalah merasa kurang percaya diri atau merasa gagal.
- c. Terjebak ketika individu merasa tidak bisa menemukan solusi yang dapat dilakukan.
- d. Merasa bahaya adalah merasa bahwa potensi yang akan mengancam.

### **Pemutusan Hubungan Kerja**

Berdasarkan Undang-Undang No.13 tahun 2003 Pasal 1 angka 25 menjelaskan bahwa definisi pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

### **Motivasi**

Mukminin, 2019 Motivasi dapat didefinisikan sebagai kekuatan batin yang mendorong manusia untuk berperilaku dalam berbagai cara. Menurut Maslow (1943) manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan yaitu:

- 1) Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan utama individu meliputi kebutuhan akan makan dan minum, pakaian serta tempat tinggal.

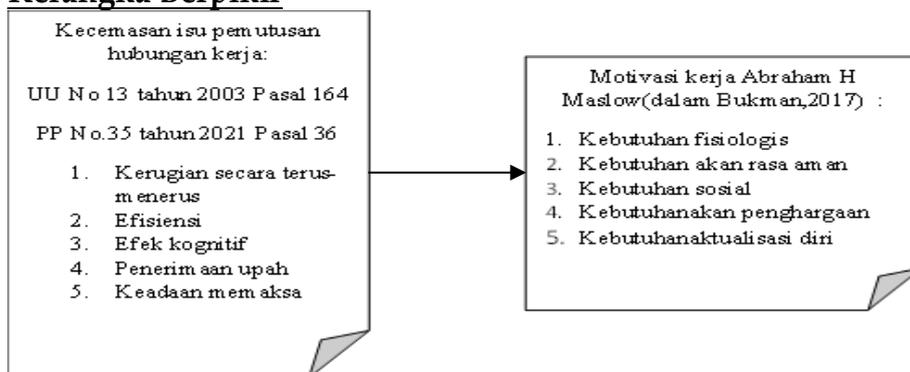
Dalam situasi kerja yang termasuk kategori ini antara lain gaji dan kondisi kerja.

- 2) Kebutuhan akan rasa aman antara lain kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, pertentangan dan lain sebagainya.
- 3) Kebutuhan sosial kebutuhan ini meliputi kebutuhan akan persahabatan, afiliasi serta berinteraksi yang memuaskan dengan orang lain.
- 4) Kebutuhan akan penghargaan merupakan kebutuhan yang meliputi kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri meliputi kebutuhan untuk memanfaatkan kemampuan, keterampilan dan potensi yang dimiliki secara maksimal.

Menurut Clayton Alderfer (dalam Lian, 2017) hierarki kebutuhan yang diusulkan terdiri dari tiga set kebutuhan, yaitu:

- 1) *Existence* (eksistensi), yaitu makanan, kebutuhan akan udara, air, gaji dan kondisi pekerjaan,
- 2) *Relatedness* (keterkaitan), yaitu kebutuhan akan hubungan sosial dan interpersonal yang berarti,
- 3) *Growth* (pertumbuhan), yaitu kebutuhan seseorang individu untuk menciptakan kontribusi yang kreatif atau produktif

### Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

### Hipotesis Penelitian

**H<sub>0</sub>:** Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kecemasan isu pemutusan hubungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. Gapura Angkasa di Bandar Udara Zainuddin Abdul Majid Lombok.

**H<sub>1</sub>:** Terdapat pengaruh yang signifikan antara kecemasan isu pemutusan hubungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. Gapura Angkasa di Bandar Udara Zainuddin Abdul Majid Lombok.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono 2015, metode kuantitatif ini dapat diartikan

sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Variable independent dalam penelitian ini adalah kecemasan isu PHK (X), sedangkan variable dependen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (Y). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Gapura Angkasa di Bandar Udara Zainuddin Abdul Madjid Lombok.

Tempat pelaksanaan penelitian ini adalah di Bandar Udara Zainuddin Abdul Madjid Lombok. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Gapura Angkasa yang berjumlah 54 orang di Bandar Udara Zainuddin Abdul Madjid Lombok. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *non probability sampling* sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh* Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang berjumlah 54 orang.

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer berupa kuesioner dan dokumentasi. Data sekunder berupa studi kepustakaan. Data yang didapatkan diolah menggunakan **IBM SPSS** dengan di analisis menggunakan regresi linear sederhana.

## HASIL

### Deskripsi Data Responden

Karakteristik responden berdasarkan usia karyawan yang masih aktif bekerja sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori 20-30 tahun yaitu sebesar 22 responden atau sebesar 41%, berdasarkan jenis kelamin kategori laki-laki yaitu sebanyak 45 responden (83,3%), karakteristik responden berdasarkan posisi pekerjaan Sebagian besar dalam kategori loading unloading sebanyak 10 responden (18,5 %). karakteristik responden berdasarkan posisi pendidikan terakhir sebagian besar adalah responden yang termasuk dalam kategori pendidikan SMA yaitu sebanyak 35 responden (64,8%).

### Analisi Regresi Linier Sederhana

Analisis ini dilakukan untuk mencari tahu apakah variabel kecemasan isu pemutusan hubungan kerja (X) mempengaruhi variabel motivasi kerja (Y). Dengan hasil olah data menggunakan **IBM SPSS** yang diperoleh nilai konstanta -3,012 dengan nilai koefisien variabel kecemasan isu pemutusan hubungan kerja dengan nilai sebesar 0,969. Maka diperoleh persamaan regresi linier sederhana dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bX \quad (1)$$
$$Y = -3,012 + 0,969$$

## Uji T

Table 1. Hasil Uji t

Variabel	t-hitung	Signifikan
Kecemasan akan isu PHK	11,517	.000

a. Variable Dependent: Motivasi Kerja (Y)

Berdasarkan tabel 1, hasil uji t hasil nilai signifikansi untuk variabel kecemasan isu pemutusan hubungan kerja (X) sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $T_{hitung}$  variabel kecemasan isu pemutusan hubungan kerja (X) sebesar  $11,517 > 2,007$ . Sehingga dapat di nyatakan bahwa kecemasan isu pemutusan hubungan kerja (X) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y). Hal ini dapat diartikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dalam arti lain hipotesis ( $H_1$ ) dalam penelitian ini diterima.

## Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Table 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,848 <sup>a</sup>	,718	,713	3,317

Berdasarkan tabel 2 dari tampilan output SPSS model *summary* dapat diketahui nilai *adjusted R square* adalah 0,713. Hal ini berarti bahwa variabel dependen yaitu motivasi kerja dalam model dapat dijelaskan oleh variabel independent, yaitu kecemasan isu pemutusan hubungan kerja (X) sebesar 71,3%, sedangkan 28,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel penelitian ini.

## PEMBAHASAN

Penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh kecemasan isu pemutusan hubungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kecemasan isu pemutusan hubungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. Gapura Angkasa di Bandar Udara Zainuddin Abdul Madjid Lombok.

- a. Pengaruh Kecemasan Isu Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Gapura Angkasa di Bandar Udara Zainuddin Abdul Madjid Lombok

Berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan hasil uji parsial (Uji-t) yang diperoleh menunjukkan bahwa

Kecemasan Isu Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Motivasi Kerja karyawan PT. Gapura Angkasa di Bandar Udara Zainuddin Abdul Madjid Lombok menunjukkan nilai  $T_{hitung}$  sebesar  $11,517 > T_{tabel}$  2,007 yang berarti dapat disimpulkan bahwa pengaruh kecemasan isu pemutusan hubungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan bersifat positif dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kecemasan isu pemutusan hubungan kerja terhadap variabel motivasi kerja karyawan PT. Gapura Angkasa di Bandar Udara Zainuddin Abdul Madjid Lombok. Hal ini menunjukkan semakin tingginya kecemasan akan isu PHK yang tersebar maka motivasi kerja akan mengalami peningkatan. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

- b. Seberapa besar Pengaruh Kecemasan Isu Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Gapura Angkasa di Bandar Udara Zainuddin Abdul Madjid Lombok

Nilai koefisien determinasi keseluruhan (*adjusted R square*) sebesar 0,713 dengan demikian variabel motivasi kerja dipengaruhi oleh variabel kecemasan isu pemutusan hubungan kerja sebesar 71,3% dan sisanya 28,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Siti Aisyah 2016, Kecemasan akan isu pemutusan hubungan kerja terhadap motivasi kerja dan disiplin kerja, mengungkap bahwa variabel kecemasan isu pemutusan hubungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan PT. Ryan Eka Pratama Samboja. Karyawan yang termotivasi adalah kunci dari keberhasilan suatu perusahaan. Tingginya angka motivasi kerja maka kinerja karyawan akan semakin membaik.

## KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan data yang telah diuraikan mengenai pengaruh kecemasan isu pemutusan hubungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. Gapura Angkasa di Bandar Udara Zainuddin Abdul Madjid Lombok, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. Hasil menunjukkan bahwa variabel kecemasan isu pemutusan hubungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
- b. Nilai koefisien determinasi keseluruhan (*Adjusted R Square*) sebesar 0,713 dengan demikian variabel dependent motivasi kerja dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu kecemasan isu pemutusan hubungan kerja sebesar 71,3% dan sisanya 28,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian ini.

## SARAN

- a. Saran untuk perusahaan, berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka didapatkan hasil bahwa kecemasan isu pemutusan hubungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Gapura Angkasa di Bandar Udara Internasional Zainuddin Abdul Madjid Lombok pengaruhnya mencapai 71,3% , dalam hal ini diharapkan pihak PT. Gapura Angkasa Bandar Udara Internasional Abdul Madjid Lombok agar tetap mempertahankan serta meningkatkan semangat dan motivasi dalam bekerja dengan tetap memperhatikan kondisi psikologis dari karyawan seperti kecemasan yang dialami oleh karyawan agar terpenuhinya kebutuhan akan rasa aman dan nyaman dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.
- b. Saran untuk peneliti selanjutnya, pada penelitian yang telah dilakukan ini menggunakan instrumen kuesioner, sehingga data yang diperoleh hanya terbatas pada pengukuran variabel yang tercantum dalam kuesioner. Oleh karena itu dalam rangka pengembangan penelitian selanjutnya disarankan agar dapat menggali data lebih mendalam melalui observasi, wawancara atau dengan menggunakan metode yang berbeda serta menambah variabel lain diluar model variabel dalam penelitian ini seperti kinerja karyawan, kompensasi, atau variabel lainnya.

## UCAPAN TERIMA KASIH

*Alhamdulillah*, segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT, karena atas karuniaNya penulis bisa menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Kecemasan isu pemutusan hubungan kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT.Gapura Angkasa Di Bandar Udara Zainuddin Abdul Madjid Lombok”.

Dalam penyusunan skripsi ini banyak hambatan dan rintangan yang penulis hadapi namun pada akhirnya dapat melaluinya berkat adanya bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak baik secara moral maupun spiritual.oleh karena itu, pada kesempatan kali ini perkenankanlah penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Kedua orang tua saya bapak Rasuli dan Ibu Atmawati, kakak saya Lili Ernawati dan Desi Rosima, serta adik saya Robby Antara yang tiak pernah berhenti memberikan dukungan semangat dan juga motivasi selama proses perkuliahan hingga tahap penyusunan skripsi ini.
2. Ibu Sri Sutarwati, S.H.,M.Hum selaku Dosen Pembimbing dalam penyusunan skripsi ini, terimakasih atas Bimbingan,saran dan masukkan selama penyusunan skripsi ini.
3. Sahabat-sahabat yang selalu berada di samping saya yang setia serta selalu memberikan motivasi, semangat dan dukungan, Asrri Wahyuningsih Yani, Dimas Rosandi dan Muhammad Ihsan selama proses penyusunan skripsi ini.

4. Rekan-rekan seperjuangan MTU-2018 kelas Juliet yang telah memberikan semangat, saran dan masukan kepada penulis dalam menyusun skripsi ini.
5. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah membantu selama proses penyusunan skripsi ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- A. H. Maslow. 1943. A Theory of Human Motivation, *Psychological Review*, hal. 370; A.H Maslow, *Motivation and Personality*. New York: Harrper and Row,1954
- Adamy, Marbawi.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sumatera Utara: Unimal Press.
- Bukit Benjamin dkk. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Khairani. 2016.*Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing*. Jakarta: Rajawali Pers
- Lian, Bukman.2017. *Kepemimpinan Dan Kualitas Kinerja Pegawai*. Palembang: NoerFikri Offset.
- Maghfira, Alyadyakta Qonie, 2021." Pengaruh Kualitas Pelayanan *Membership Supergreen Garuda Miles Terhadap Loyalitas Pelanggan Maskapai Citilink Di Bandar Udara International Ahmad Yani Semarang*". Skripsi. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan
- Nawawi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- Sugiyono.2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Wiryo, Singgih .2019. Karyawan Anak Perusahaan Mogok Ini Kata Garuda Indonesia,<https://amp.kompas.com/megapolitan/read/2019/12/31/1452024/karyawan-anak-perusahaan-mogok-ini-kata-garuda-indonesia> diakses pada 17 juni 2021 pukul 20.18
- Yusuf, A. Muri.2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Gabungan*. Jakarta. Kencana