

# HUBUNGAN KECEMASAN KEMATIAN DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN ODHA (ORANG DENGAN HIV-AIDS)

Indo Mora Siregar<sup>1\*)</sup>, Suryani Hardjo<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Program Studi Magister Psikologi, Program Pascasarjana, Universitas Medan Area

<sup>\*)</sup> E-mail : [jindo\\_medan@yahoo.co.id](mailto:jindo_medan@yahoo.co.id)

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kecemasan kematian dan dukungan sosial terhadap motivasi kerja karyawan ODHA (Orang Dengan HIV-AIDS). Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi penelitian adalah karyawan ODHA yang tergabung dalam Kelompok Dukungan Sebaya (KDS) Medan Plus yang berjumlah 329 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 42 orang. Data penelitian kemudian dikumpulkan dengan menggunakan skala kecemasan kematian, skala dukungan sosial, dan skala motivasi kerja. Data penelitian kemudian dianalisa dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisa menunjukkan bahwa kecemasan kematian dan dukungan sosial memiliki hubungan yang signifikan dan erat dengan motivasi kerja karyawan ODHA. Kecemasan kematian secara signifikan berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja karyawan ODHA sementara dukungan sosial secara signifikan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan ODHA.

*Kata Kunci* : kecemasan kematian, dukungan sosial, motivasi kerja

## Abstract

This study aimed to determine the relationship of death anxiety and social support on employee motivation of PLWHA (People Living with HIV-AIDS). This study used quantitative research methods. The study population was the PLHIV employees who were the members of Peer Support Groups (KDS) Medan Plus and consisted of 329 people. The sampling method used was purposive sampling with total sample of 42 people. The research data were then collected by using the scale of death anxiety, the scale of social support, and the scale of work motivation. The research data were analyzed using multiple linear regression analysis. The data analysis showed that death anxiety and social support had a significant and close relationship with PLWHA's employee motivation. Death anxiety significantly had negative effect on PLWHA's employee motivation while social support significantly had positive effect on PLWHA's employee motivation.

*Keywords* : death anxiety, social support, employee motivation

## PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja, banyak terjadi masalah yang berhubungan dengan proses pencapaian tujuan yang telah dirumuskan oleh sebuah industri yang terorganisasi. Sering terjadi bahwa antara harapan yang menjadi tujuan organisasi perusahaan dalam hal peningkatan produksi baik berupa barang atau jasa mengalami ketidaksesuaian dengan kinerja yang ditampilkan individu

yang bekerja pada organisasi perusahaan tersebut. Dalam kerangka inilah pengembangan sumber daya manusia menjadi penting artinya bagi perusahaan. Sebuah perusahaan harus dapat secara cepat merencanakan kegiatan yang akan dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Selain itu perusahaan mengharapkan karyawan akan memiliki motivasi kerja yang tinggi, dan pada akhirnya

berdampak positif pada perkembangan organisasi secara keseluruhan.

Motivasi merupakan hal yang penting dalam bekerja, karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Prabu, 2005). Motivasi juga merupakan determinan penting bagi kinerja individual. Seseorang yang sangat termotivasi akan melaksanakan upaya-upaya substansial guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi dimana ia bekerja (Winardi, 2008).

Amstrong (Prabu, 2005) menekankan bahwa motivasi kerja sangat erat hubungannya dengan kinerja. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Hal ini berarti, semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Kesuksesan suatu bisnis tidak terlepas dari besarnya motivasi yang muncul dalam pribadi karyawan. Kaitan motivasi kerja dengan unjuk kerja dapat diungkapkan sebagai berikut : unjuk kerja (*performance*) adalah hasil dari interaksi dan perkalian antara motivasi kerja (*work motivation*) dengan kemampuan (*abilities*). Bila motivasi rendah, maka unjuk kerja menjadi rendah, meski kemampuannya tersedia dan baik (Winardi, 2008).

Menurut Soemanto (1990), motivasi dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu: (a). Faktor dari dalam (*inner component*); faktor ini berupa perubahan yang terjadi didalam diri seseorang, berupa keadaan tidak puas atau ketegangan psikologis. Rasa tidak puas atau ketegangan psikologis ini bisa timbul oleh karena keinginan-keinginan untuk memperoleh penghargaan, pengakuan serta berbagai macam kebutuhan lainnya. (b). Faktor dari luar (*outer component*); faktor dari luar adalah tujuan yang ingin dicapai oleh seseorang, tujuan itu sendiri berada diluar diri individu tersebut namun mengarahkan tingkah laku orang itu untuk mencapainya. Seseorang diasumsikan mempunyai kebutuhan akan penghargaan dan pengakuan, maka timbullah tujuan untuk memenuhi kebutuhan itu.

Menurut Winardi (2008), banyak organisasi-organisasi yang memahami arti pentingnya motivasi dalam peningkatan kinerja karyawan sehingga menerapkan berbagai macam metode guna memotivasi karyawan mereka di tempat kerja. Kepada para karyawan tersebut diberikan pekerjaan-pekerjaan menarik, diterapkan manajemen partisipatif, digunakan insentif dalam pembayaran atau melaksanakan supervisi ketat. Tapi tidak satu pun diantara metode-metode itu yang berhasil untuk semua karyawan.

Ketidakberhasilan berbagai metode tersebut karena motivasi bersifat individual, sama halnya dengan karyawan ODHA (Orang dengan HIV-AIDS). Menurut Nurhidayat (2005), ODHA mengalami kondisi psikologis yang selalu berubah-ubah dimana suatu hari mereka penuh harapan dan kekuatan, namun di hari lain merasa begitu tertekan/depresi. Dan jika kondisi karyawan ODHA ini kita hubungkan dengan faktor dari dalam (*inner component*) sebagaimana yang disebutkan diatas, bahwa adanya perubahan yang terjadi di dalam diri seseorang berupa keadaan tidak puas atau ketegangan psikologis akan mengganggu motivasi seseorang, tentunya kondisi psikologis karyawan ODHA akan mempengaruhi motivasinya.

Suzanna Murni (Nurhidayat, 2005) mengungkapkan beban yang diderita ODHA baik karena gejala penyakit yang bersifat organik maupun beban psikososial dapat menimbulkan rasa cemas. Kenyataan bahwa belum ditemukan obat untuk menyembuhkan HIV-AIDS dan banyaknya berita tentang kematian ODHA dapat menyebabkan munculnya kecemasan kematian pada karyawan ODHA. Menurut Lonetto Dan Templer (1986), kematian orang lain yang signifikan akan menjadi faktor munculnya kecemasan kematian, dan kematian orang lain yang memiliki karakteristik dan persamaan dengan dirinya ataupun keluarga dan teman dekatnya mempengaruhi tingkat kecemasan kematian seseorang.

Kecemasan kematian dapat berkaitan dengan datangnya kematian, dan dapat juga berkaitan dengan caranya kematian serta

rasa sakit atau siksaan yang mungkin menyertai datangnya kematian. Kecemasan kematian bisa menyerang siapa saja, umumnya kecemasan kematian merupakan suatu pikiran yang tidak menyenangkan, yang ditandai dengan kekhawatiran, rasa tidak tenang, dan perasaan yang tidak baik atau tidak enak yang tidak dapat dihindari oleh seseorang (Hurlock, 1996). Kecemasan kematian merupakan fenomena yang kompleks yang mewakili perpaduan dari berbagai proses berpikir dan emosi, antara lain: ketakutan akan kematian, kengerian akan kerusakan fisik dan mental, perasaan akan kesendirian, pengalaman akhir tentang *separation anxiety* (kecemasan akan keterpisahan), kesedihan tentang akhir dari diri, kemarahan dan perasaan putus asa yang ekstrem tentang sebuah situasi dimana kita tidak memiliki kendali (Firestone dan Catlett, 2009).

Kenyataan bahwa belum ditemukan obat untuk menyembuhkan HIV-AIDS sering membuat orang yang terinfeksi semakin merasa *down* dan bahkan apatis. Padahal dalam keadaan seperti itu kebutuhan terbesar si penderita adalah dalam bentuk perhatian, penghargaan dan juga motivasi sebagai penyemangat untuk terus bertahan. Walaupun telah divonis tidak bisa disembuhkan dan memiliki umur yang tidak panjang, namun dengan motivasi tentunya orang dengan HIV-AIDS akan dapat melakukan hal-hal yang positif dalam hidupnya. Hal ini tentunya membutuhkan dukungan sosial dari masyarakat untuk tetap merasa nyaman dan diterima dilingkungannya. Oleh karena itu dukungan sosial merupakan hal yang paling berharga buat ODHA (Yatim, 2006).

Siegel (Taylor, 1999) mengatakan bahwa dukungan sosial adalah dukungan dari orang lain yaitu dengan bentuk dicintai, diperhatikan, dinilai, dihargai, dari jaringan komunikasi dan kewajiban bersama orang tua, suami/istri, kekasih, sanak keluarga, teman-teman dan hubungan dengan masyarakat sosial lainnya. Sementara Cob (Kaplan, 1993) mengartikan dukungan sosial sebagai informasi verbal dan nonverbal, saran, bantuan yang nyata atau tingkah laku yang diberikan oleh orang-orang yang akrab

dengan subjek di dalam lingkungan sosialnya atau berupa kehadiran dan hal-hal yang dapat memberikan keuntungan emosional atau berpengaruh pada tingkah laku penerimanya.

Dalam manajemen sebuah organisasi, diskriminasi dengan alasan apapun dapat menyebabkan suasana penuh ketidakpercayaan dan ketidakefektifan. Manajemen harus mampu membuat suasana bebas dari rasa takut ataupun cemas di dalam tempat kerja karena dengan demikian akan memperkecil gangguan di tempat kerja dan membawa perubahan pada sikap dan perilaku karyawan (Robbins dan Judge, 2009). Berdasarkan uraian diatas terlihat bahwa kecemasan kematian dan dukungan sosial berhubungan dengan motivasi kerja karyawan ODHA dan karenanya penulis merasa tertarik untuk meneliti hubungan antara kecemasan kematian dan dukungan sosial terhadap motivasi kerja karyawan ODHA (Orang Dengan HIV-AIDS).

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan ODHA (Orang Dengan HIV-AIDS) yang tergabung dalam Kelompok Dukungan Sebaya (KDS) Medan Plus yang berjumlah 329 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 42 orang. Adapun kriteria sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Subjek adalah ODHA (Orang Dengan HIV-AIDS) atau individu yang sudah dinyatakan positif HIV melalui test HIV.
2. Subjek merupakan karyawan atau tenaga kerja yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan secara tetap.
3. Subjek telah tergabung dalam Kelompok Dukungan Sebaya Medan Plus (komunitas ODHA)

Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan menggunakan :

1. Skala kecemasan kematian : disusun berdasarkan aspek-aspeknya, yaitu: kecemasan pada saat melihat kematian, kecemasan karena fantasi yang menakutkan tentang kematian, kecemasan akan kematian yang

- prematur, kecemasan pada proses kematian, dan kecemasan akan kehidupan sesudah kematian. Skala ini terdiri dari 27 aitem dengan *corrected item total correlation* bergerak dari 0,366 sampai 0,759 dan *cronbach alpha* 0,933.
2. Skala dukungan sosial : disusun berdasarkan aspek-aspeknya, yaitu: dukungan emosional, dukungan informasi, dukungan alat/instrumental dan dukungan penilaian. Skala ini terdiri dari 23 aitem dengan dengan *corrected item total correlation* bergerak dari 0,369 sampai 0,784 dan *cronbach alpha* 0,928.
  3. Skala motivasi kerja : disusun berdasarkan aspek-aspek dari motivasi kerja, yaitu: kebutuhan kelangsungan hidup, kebutuhan rasa aman, kebutuhan berkelompok, kebutuhan penghargaan, kebutuhan kebebasan, serta kebutuhan kecakapan dan keberhasilan. Skala ini terdiri dari 25 aitem dengan *corrected item total correlation* bergerak dari 0,374 sampai 0,715 dan *cronbach alpha* 0,917.

Skala dalam penelitian ini menggunakan metode *Likert*, yaitu responden diminta memilih salah satu dari empat alternatif jawaban yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS). Untuk aitem *favourable*, pilihan SS bernilai 4, S bernilai 3, TS bernilai 2, dan STS bernilai 1. Sementara untuk aitem *unfavourable*, pilihan SS bernilai 1, S bernilai 2, TS bernilai 3, dan STS bernilai 4.

Data penelitian yang terkumpul kemudian dianalisa dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

### HASIL PENELITIAN

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa  $R = 0,752$  yang berarti hubungan antara kecemasan kematian dan dukungan sosial terhadap motivasi kerja karyawan ODHA sebesar 75,2%, (memiliki Tabel 3.

hubungan yang erat).

Tabel 1. *Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752 <sup>a</sup>	.565	.543	5.829

a. Predictors: (Constant), Dukungan Sosial, Kecemasan Kematian

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,565 yang berarti 56,5% motivasi kerja karyawan ODHA dipengaruhi oleh faktor kecemasan kematian dan dukungan sosial, sedangkan sisanya 43,5% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. *Standard Error Of Estimated* atau yang biasa disebut standar deviasi mengukur variasi dari nilai yang diprediksi sebesar 5.829 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik.

Tabel 2.

ANOVA <sup>b</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1723.514	2	861.757	25.365	.000 <sup>a</sup>
Residual	1324.986	39	33.974		
Total	3048.500	41			

a. Predictors: (Constant), Dukungan Sosial, Kecemasan Kematian

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Tabel di atas mengungkapkan bahwa  $F_{hitung}$  adalah 25,365 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan  $F_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) adalah 2.6. Oleh karena pada kedua perhitungan yaitu Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan tingkat signifikansinya ( $0,000 < 0,05$ ), menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas secara serempak adalah signifikan terhadap variabel tergantung. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kecemasan kematian dan dukungan sosial terhadap motivasi kerja karyawan ODHA.

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	61.219	12.021		5.093	.000
Kecemasan Kematian	-.300	.096	-.388	-3.117	.003
Dukungan Sosial	.445	.118	.470	3.774	.001

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Variabel kecemasan kematian secara signifikan berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja karyawan ODHA, ini terlihat dari nilai signifikan (0,03) dibawah (lebih kecil dari) 0,05. Dan nilai  $t_{hitung} (-3.117) < t_{tabel}$  artinya jika kecemasan kematian dikurangi sebesar satuan (unit) maka motivasi kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,300 satuan (unit). Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah kecemasan kematian maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan ODHA.

Variabel dukungan sosial secara signifikan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan ODHA, ini terlihat dari nilai signifikan (0,01) dibawah (lebih kecil dari) 0,05. Dan nilai  $t_{hitung} (3.774) > t_{tabel}$  artinya jika ditingkatkan variabel dukungan sosial sebesar satuan (unit) maka motivasi kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,445 satuan (unit). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan sosial maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan ODHA.

Lebih lanjut, berikut ini merupakan rangkuman hasil perhitungan mean hipotetik dan mean empirik .

Tabel 4. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik

No	Variabel	Mean		Keterangan
		Hipotetik	Empirik	
1.	Kecemasan Kematian	67,50	54,28	Kecemasan Kematian Pada Karyawan ODHA Rendah
2.	Dukungan Sosial	59,50	71,02	Dukungan Sosial Pada Karyawan ODHA Tinggi
3.	Motivasi Kerja	63,50	76,50	Motivasi Kerja Pada Karyawan ODHA Tinggi

Berdasarkan perbandingan kedua mean diatas (mean hipotetik dan mean empirik) maka diketahui bahwa subjek penelitian : (a). memiliki kecemasan kematian yang cenderung rendah (mean hipotetik 67,50 > mean empirik 54,28), (b). memiliki dukungan sosial yang cenderung tinggi (mean hipotetik 59,50 < mean empirik 71,02), dan (c). memiliki motivasi kerja yang cenderung tinggi (mean hipotetik 63,50 < mean empirik 76,50).

## DISKUSI

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecemasan kematian secara signifikan berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja karyawan ODHA, jika kecemasan kematian dikurangi sebesar satuan (unit) maka motivasi kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,300 satuan (unit). Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin rendah kecemasan kematian maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan ODHA.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Winardi (2008), bahwa kondisi kecemasan yang terjadi pada individu akan membuatnya semakin frustrasi yang pada akhirnya akan mengalami resignasi atau apatis. Apabila orang-orang kehilangan harapan untuk mencapai tujuan-tujuan mereka, maka pada akhirnya mereka menarik diri dari kenyataan atau realita. Hal ini menyebabkan motivasi kerja mereka menjadi turun atau rendah.

Perasaan cemas (*anxiety*) akan mempengaruhi dan memberikan reaksi dan gangguan kepada individu berupa gangguan kognitif, gangguan fisik dan gangguan psikologis. Kecemasan akan menyebabkan perasaan menjadi sangat takut, tidak berdaya atau rendah diri dan hilang kepercayaan diri (Daradjat, 1989).

Walaupun kenyataan bahwa belum ditemukan obat untuk menyembuhkan HIV-AIDS, tetapi karyawan ODHA harus menyadari bahwa kematian sudah merupakan kepastian, dan sesuatu yang sudah pasti tidak perlu dipikirkan lagi. Kematian dengan segala misterinya merupakan suatu proses yang harus dijalani sebagai akhir dari kehidupan seseorang. Seluruh makhluk yang hidup tentunya akan merasa dipaksa untuk menerima kenyataan bahwa kematian sebenarnya sudah ditentukan oleh pencipta sebelum orang-orang tersebut dihidupkan (Hidayat, 2006).

Dukungan sosial secara signifikan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan ODHA, jika ditingkatkan variabel dukungan sosial sebesar satuan (unit) maka motivasi kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,445 satuan (unit). Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi dukungan

sosial maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan ODHA. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Robbins dan Judge (2009) bahwa ketika individu diperlakukan dalam cara yang tidak adil, maka mereka merespon dengan membalasnya atau menjadi tidak bersemangat bekerja yang pada akhirnya menurunkan motivasi kerjanya.

David McClelland (Prabu, 2005) menegaskan bahwa yang menjadi daya penggerak dan yang akan memotivasi kerja seorang karyawan/pegawai adalah kebutuhan akan afiliasi, karena setiap orang menginginkan untuk diterima oleh orang lain di lingkungan.

Perhatian pribadi terhadap seorang pekerja dapat mempengaruhi motivasi kerja dan aktifitas kerjanya secara positif. Seorang individu dan perilakunya dipengaruhi oleh ekspektasi-ekspektasi dan tekanan-tekanan sosial dengan siapa ia bekerja sama (Winardi, 2008).

Dalam manajemen sebuah organisasi, diskriminasi dengan alasan apapun dapat menyebabkan suasana penuh ketidakpercayaan dan ketidakefektifan. Manajemen selayaknya mampu membuat suasana bebas dari rasa takut karena stigmatisasi, diskriminasi dan takut kehilangan pekerjaan bagi pegawai yang berstatus HIV. Dengan memperkecil rasa takut tersebut akan memperkecil gangguan di tempat kerja dan membawa perubahan pada sikap, perilaku dan hasil kerja karyawan.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa ada hubungan yang erat dan signifikan antara kecemasan kematian dan dukungan sosial terhadap motivasi kerja karyawan ODHA sebesar 75,2%. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan ODHA dipengaruhi oleh faktor kecemasan kematian dan dukungan sosial sebesar 56,5%, dan 43,5% nya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari hasil ini dapat dikatakan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Dari hubungan di atas jelas tergambar bahwa karyawan bukanlah mesin yang dingin dan tidak berperasaan,

ketika karyawan sedang bekerja maka akan melibatkan emosi dan perasaan. Emosi dan perasaan penting dalam motivasi kerja. Individu dengan stabilitas emosi yang positif akan meningkatkan motivasinya (Robbins dan Judge, 2009).

Periode awal tumbuhnya industri, tujuan organisasi industri yang lebih dititikberatkan pada usaha meningkatkan kualitas dan kuantitas produksi atau jasa sudah berlalu. Paradigma tersebut harus kita ubah kepada hal yang baru, yang lebih memperhatikan segi kemanusiaan. Selain mencari laba, industri dan organisasi harus mengarahkan tujuannya kepada kesejahteraan karyawan. Karyawan tidak boleh hanya diperlakukan sebagai objek untuk mencapai sasaran produksi, melainkan sebagai subjek yang ikut menentukan posisi.

### KESIMPULAN

Hasil analisa menunjukkan bahwa kecemasan kematian dan dukungan sosial memiliki hubungan yang signifikan dan erat dengan motivasi kerja karyawan ODHA. Kecemasan kematian secara signifikan berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja karyawan ODHA sementara dukungan sosial secara signifikan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan ODHA. Semakin rendah tingkat kecemasan yang dimiliki oleh karyawan ODHA, akan semakin tinggi motivasi kerjanya. Semakin tinggi dukungan sosial yang diterima oleh karyawan ODHA, akan semakin tinggi motivasi kerjanya.

Dengan demikian, para karyawan ODHA perlu tetap berpikir positif dan meningkatkan kualitas hidup agar motivasi kerjanya tidak terganggu. Dukungan sosial dari masyarakat khususnya berupa penghilangan stigmatisasi atau diskriminasi akan membantu ODHA tetap merasa nyaman dan diterima di lingkungannya serta termotivasi dalam bekerja. Pemerintah juga perlu memastikan bahwa para karyawan ODHA mendapatkan hak-haknya sebagai pekerja untuk memelihara motivasi kerja mereka.

### DAFTAR PUSTAKA

Firestone, Robert dan Catlett, Joyce. (2009). *Beyond Death Anxiety: Achieving Life-*

- Affirming Death Awareness*, New York: Springer Publishing Company.
- Hidayat, Komaruddin. (2006). *Psikologi Kematian*. Bandung : Mizan Media Utama.
- Hurlock, B. Elizabeth. (1996). *Psikologi Perkembangan, Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Jakarta: Erlangga.
- Metia, C., Fenty Z., (2012), Hubungan Dukungan Sosial Orangtua dan Motivasi Belajar dengan Kemandirian Belajar, *Analitika*: 4 (1): 16-23
- Nurhidayat, A.W. (2005). *Aspek Psikososial dan Gangguan Psikiatri pada ODHA*. Jakarta: Buku Abstrak Temu Ilmiah Perhimpunan Dokter Peduli AIDS Indonesia.
- Prabu, Anwar. (2005). Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional KABUPATEN Muara Enim. *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*. Vol. 3. Palembang: Universitas Sriwijaya.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. (2009). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Taylor, Shelley E. (1999). *Health Psychology*. Singapura: McGraw Hill International.
- Winardi, J. (2008). *Motivasi dan Pemotivasi dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.

