

HUBUNGAN DUKUNGAN KELUARGA DAN
EFIKASI DIRI TERHADAP STRES MENGHADAPI
MUTASI PADA KARYAWAN PT. HINDOLI



SKRIPSI

Oleh :

VINA VIRA FEBRISA

NIM : 04641281520006

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
INDERALAYA

2017

S
155.904 267

Vin

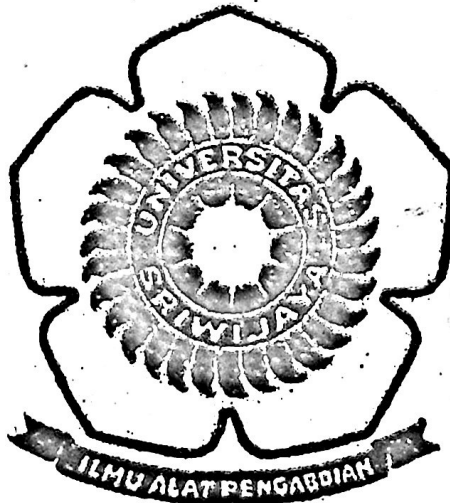
h

2017

10066

Cely

HUBUNGAN DUKUNGAN KELUARGA DAN
EFIKASI DIRI TERHADAP STRES MENGHADAPI
MUTASI PADA KARYAWAN PT. HINDOLI



SKRIPSI

Oleh :

VINA VIRA FEBRISA

NIM : 04041281320006

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
INDERALAYA

2017

LEMBAR PENGESAHAN

**HUBUNGAN DUKUNGAN KELUARGA DAN
EFIKASI DIRI TERHADAP STRES MENGHADAPI MUTASI PADA
KARYAWAN FT. HINDOLI**

Skripsi

diperniapkan dan disusun oleh

VINA VIRA FEBRISA

telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 22 Juni 2017

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing I




M. Zeinal Fikri, S.Psi., MA.

Pembimbing II



Ayu Purnamasari, S.Psi.MA.

Penguji I



Rachmawati, S.Psi. MA.

Penguji II



Maya Puspasari, M.Psi., Psikolog

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar

Sarjana Psikologi

Tanggal 22 Juni 2017



Ayu Purnamasari, S.Psi., MA.

NIP. 1986121520154004

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, Saya Vina Vira Febrisa, dengan disaksikan oleh tim penguji skripsi, dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini adalah karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan disuatu perguruan tinggi manapun. Dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis/diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan, maka saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut.

Indralaya, 22 Juni 2017

Yang menyatakan,

The image shows a 6000 Rupiah adhesive stamp. The stamp features the Garuda Pancasila emblem at the top, the text 'METERAI TEMPEL' in a bold, serif font, and the serial number 'ED1F6ADF769442810'. Below the number, the value '6000' is printed in a large, bold font, with 'ENAM RIBURUPIAH' written underneath. A handwritten signature in black ink is scrawled over the stamp.

Vina Vira Febrisa

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan kepada :

Papa dan Mama serta adik-adikku tersayang, Cintya dan Amelia.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya yang tidak terhingga kepada peneliti dalam menyusun dan menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul **“Hubungan Dukungan Keluarga dan Efikasi Diri terhadap Stres Menghadapi Mutasi pada Karyawan PT. Hindoli”**. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh ujian sarjana strata satu pada Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.

Peneliti menyadari bahwa tanpa bimbingan dan bantuan dari banyak pihak maka skripsi ini tidak mungkin dapat diselesaikan seperti sekarang ini. Oleh karena itu peneliti ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE. Rektor Universitas Sriwijaya, beserta jajarannya.
2. dr. H. Syarif Husin, M. S. Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya, beserta jajarannya.
3. Ibu Ayu Purnamasari, S.Psi., MA. selaku Ketua Program Studi Psikologi sekaligus Pembimbing II dan Bapak M. Zainal Fikri, M.Psi., MA. selaku pembimbing I yang telah membimbing, mengarahkan, serta memberikan saran dan masukan selama proses pengerjaan skripsi.
4. Ibu Rachmawati, S.Psi., MA. selaku Penguji I dan Ibu Maya Puspasari, S.Psi., MA. Psikolog selaku Penguji II.
5. Seluruh Dosen Program Studi Psikologi beserta Staf Tata Usaha.
6. Kak Dolly (Novdolly Fillamenta) yang telah memberi saran, support, dan arahan dalam mengerjakan skripsi.
7. Pimpinan dan Staf Karyawan PT. Hindoli, terutama Human Resource Department.

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih perlu disempurnakan. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan penelitian ini. Harapan peneliti, semoga skripsi ini dapat diterima dan bermanfaat bagi pengembangan ilmu, khususnya ilmu Psikologi.

Indralaya, Juni 2017

Peneliti

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iv
HALAMAN MOTTO.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAK.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	12
C. Tujuan Penelitian.....	12
D. Manfaat Penelitian.....	12
1. Manfaat Teoritis.....	12
2. Manfaat Praktis.....	13
E. Keaslian Penelitian.....	14
BAB II LANDASAN TEORI.....	17
A. Stres.....	17
1. Pengertian Stres.....	17
2. Faktor-Faktor Stres.....	19
3. Gejala-Gejala Stres.....	23
4. Jenis-Jenis Stres.....	26
B. Dukungan Keluarga.....	29
1. Pengertian Dukungan Keluarga.....	29
2. Aspek-Aspek Dukungan Keluarga.....	30
3. Faktor-Faktor Dukungan Keluarga.....	33
C. Efikasi Diri.....	37
1. Pengertian Efikasi Diri.....	37
2. Aspek-Aspek Efikasi Diri.....	38

3. Sumber-Sumber Efikasi Diri.....	41
D. Hubungan Dukungan Keluarga dan Efikasi Diri terhadap Stres.....	44
E. Kerangka Berpikir.....	47
F. Hipotesis Penelitian.....	48
BAB III METODE PENELITIAN.....	49
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	49
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	50
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	52
D. Metode Pengumpulan Data.....	55
E. Validitas dan Reliabilitas.....	62
F. Metode Analisis Data.....	63
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	65
A. Orientasi Kancha Penelitian.....	65
B. Laporan Pelaksanaan Penelitian.....	67
C. Hasil Penelitian.....	76
D. Pembahasan.....	84
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	91
A. Kesimpulan.....	91
B. Saran.....	92
DAFTAR PUSTAKA.....	94
LAMPIRAN.....	99

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Kisi-Kisi Skala Stres.....	57
Tabel 3.2 Kisi-Kisi Skala Dukungan Keluarga.....	58
Tabel 3.3 Kisi-Kisi Skala Efikasi Diri.....	61
Tabel 4.1 Distribusi Item Skala Stres Setelah Uji Coba.....	69
Tabel 4.2 Distribusi Item Skala Dukungan Keluarga Setelah Uji Coba.....	70
Tabel 4.3 Distribusi Item Skala Efikasi Diri Setelah Uji Coba.....	71
Tabel 4.4 Distribusi Penomoran Item Skala Stres Setelah Uji Coba.....	71
Tabel 4.5 Distribusi Penomoran Item Skala Dukungan Keluarga Setelah Uji.....	72
Tabel 4.6 Distribusi penomoran item skala efikasi diri setelah uji coba.....	73
Tabel 4.7 Deksripsi Data Penelitian.....	77
Tabel 4.8 Deskripsi Kategorisasi Stres Pada Subjek Penelitian.....	78
Tabel 4.9 Deskripsi Kategorisasi Dukungan Keluarga Pada Subjek Penelitian....	78
Tabel 4.10 Deskripsi Kategorisasi Efikasi Diri Pada Subjek Penelitian.....	79
Tabel 4.11 Rangkuman Hasil Uji Normalitas untuk Tiap Variabel.....	80
Tabel 4.12 Rangkuman Hasil Analisis Linearitas.....	81

DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Izin Penelitian.....	101
2. Kuesioner.....	103
3. Kisi-Kisi Skala Stres.....	108
4. Kisi-Kisi Skala Dukungan Keluarga.....	112
5. Kisi-Kisi Skala Efikasi Diri.....	117
6. Tabel Isaac Michael.....	122
7. Validitas & Reliabilitas Skala Stres.....	123
8. Validitas & Reliabilitas Skala Dukungan Keluarga.....	125
9. Validitas & Reliabilitas Skala Efikasi Diri.....	126
10. Analisis Deskriptif.....	128
11. Uji Kolmogorov Smirnov Stres.....	129
12. Uji Kolmogorov Smirnov Dukungan Keluarga.....	131
13. Uji Kolmogorov Smirnov Efikasi Diri.....	133
14. Uji Linearitas Stres & Dukungan Keluarga.....	135
15. Uji Linearitas Stres & Efikasi Diri.....	136
16. Analisis Regresi Stres & Dukungan Keluarga.....	137
17. Analisis Regresi Stres & Efikasi Diri.....	138
18. Analisis Regresi Stres, Dukungan Keluarga, Efikasi Diri.....	140

HUBUNGAN DUKUNGAN KELUARGA DAN EFIKASI DIRI TERHADAP STRES MENGHADAPI MUTASI PADA KARYAWAN PT. HINDOLI

Vina Vira Febrisa¹, M. Zainal Fikri², dan Ayu Purnamasari³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dukungan keluarga dan efikasi diri terhadap stres menghadapi mutasi pada karyawan PT. Hindoli. Hipotesis penelitian ini adalah terdapat hubungan antara dukungan keluarga dan efikasi diri terhadap stres menghadapi mutasi pada karyawan PT. Hindoli.

Subjek penelitian ini adalah karyawan PT. Hindoli yang akan menghadapi mutasi, telah bekerja di PT. Hindoli selama minimal tiga tahun, berkeluarga, dan bekerja di kantor PT. Hindoli. Metode pengumpulan data adalah skala stres, dukungan keluarga, dan efikasi diri. Hasil penelitian ini diuji dengan regresi sederhana untuk hipotesis satu dan dua, dan regresi ganda untuk hipotesis tiga.

Hasil hipotesis menunjukkan ada hubungan yang negatif dan signifikan antara dukungan keluarga dan stres dengan nilai $R = -0,308$ dengan signifikansi $0,000$, terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara efikasi diri dan stres dengan nilai $R = -0,469$ dengan signifikansi $0,000$, serta terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan keluarga dan efikasi diri dengan stres menghadapi mutasi pada Karyawan PT. Hindoli dengan $R = 0,549$ dengan signifikansi $0,000$, kontribusi atau sumbangan secara simultan variabel dukungan keluarga dan efikasi diri terhadap stres adalah $30,1\%$.

Kata Kunci : Stres, Dukungan Keluarga, Efikasi Diri

¹Mahasiswa Program Studi Psikologi FK Universitas Sriwijaya

^{2,3}Dosen Program Studi Psikologi FK Universitas Sriwijaya

RELATIONSHIP BETWEEN FAMILY SUPPORT AND SELF EFFICACY WITH TRANSFER OF EMPLOYMENT STRESS ON PT. HINDOLI EMPLOYEES

Vina Vira Febrisa¹, M. Zainal Fikri², dan Ayu Purnamasari³

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between family support and self efficacy with transfer of employment stress on PT. Hindoli employees. The hypothesis for this study was that there was a relationship between family support and self efficacy with transfer of employment stress on employees of PT. Hindoli.

The subjects of this research were employees of PT. Hindoli who will face transfer of employment. Data collection method used in this research were stress, family support, and self efficacy scale. The results of this study were tested with simple regression for hypotheses one and two, and multiple regression for hypothesis three.

The result of hypothesis shows that there was a negative and significant relationship between family support and stress with R value = -0,308 with the significance of 0.000, there was a negative and significant relationship between self efficacy and stress with R value = -0,469 with the significance of 0.000, and there was significant relationship between family support and self efficacy with transfer of employment stress on the Employees of PT. Hindoli with R = 0.549 and significance of 0.000, the contribution or simultaneous contribution of family support and self efficacy to stress is 30,1%.

Keywords : *Family Support, Self Efficacy, Transfer of Employment Stress*

¹Student at Study Program of Psychology, Faculty of Medicine, University of Sriwijaya

^{2,3}Lecturer at Study Program of Psychology, Faculty of Medicine, University of Sriwijaya

BABI

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sejak kecil, semua orang memikirkan tentang apa yang ingin dilakukan dengan hidupnya, baik secara profesional ataupun personal. Dalam bentuk yang paling sederhana, tujuan personal umumnya meliputi keinginan untuk mendapatkan penghasilan, menemukan cinta dan kebahagiaan, menafkahi keluarga, dan merasa aman secara finansial dan emosional. Satu kesamaan dari pencapaian tujuan-tujuan personal dan profesional adalah menciptakan suatu keadaan dimana seseorang dapat menikmati aktivitas-aktivitasnya, merasa bangga terhadap dirinya, dan mengembangkan serta mempertahankan tindakan-tindakan yang sesuai dengan dirinya dan tumbuh sebagai seorang individu yang berhasil.

Keberhasilan merupakan sebuah tujuan personal yang penting bagi individu dalam karir dan pekerjaan. Karir didefinisikan sebagai sebuah pencarian dalam jalur pekerjaan tertentu dengan berbagai rangkaian peran atau posisi, dimana seseorang dilatih untuk menggunakan bakatnya, menghasilkan uang, dan memberikan sebuah kontribusi. Sebuah karir benar-benar merupakan proses yang dijalani seumur hidup, melibatkan serangkaian aktivitas kerja dan waktu luang, pengembangan karir dan partisipasi dalam pekerjaan (Stevenson, 2007).

Pekerjaan memiliki peranan penting bagi kehidupan individu maupun masyarakat. Memiliki pekerjaan bisa memenuhi kebutuhan dasar, aktivitas

yang berhubungan dengan uang dan keuntungan lainnya, serta adanya sebuah tujuan. Pekerjaan tidak hanya memungkinkan individu untuk mendapatkan hal-hal tersebut, tetapi juga seringkali menjadi hal yang menjelaskan jati dirinya dalam masyarakat. Maka tidak heran jika kebanyakan orang berusaha mendapatkan posisi atau pekerjaan yang terbaik bagi mereka.

Seorang individu harus menyadari bahwa dunia pekerjaan terkadang dipenuhi dengan emosi yang tinggi, strategi-strategi, tindakan dan respon yang terkalkulasi, serta tekad untuk mengalahkan rekan kerja pesaing untuk mendapatkan pengakuan dan kemajuan. Kebanyakan pekerja menginginkan untuk menjadi seorang pemimpin dan kenaikan jabatan (Stevenson, 2007). Terkadang untuk mendapatkan suatu jabatan, atau untuk mempertahankan jabatan yang dimiliki, karyawan harus menghadapi suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi) di dalam suatu organisasi yang disebut sebagai mutasi (Hasibuan, 2012).

Mutasi bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, juga sebagai bentuk dari pengembangan terhadap pegawai yang merupakan penjelmaan/perwujudan dari dinamika organisasi yang dijadikan sebagai salah satu cara untuk mencapai tujuan organisasi (Rundengan, Pio, Pangkey, 2014).

Mutasi dapat mengganggu kehidupan sehari-hari, hubungan interpersonal dan kebiasaan kerja karyawan (Hasibuan, 2012). Misalnya, karyawan harus menemukan fasilitas perumahan, tempat belanja, tempat

J

pelayanan kesehatan, dan tempat rekreasi baru dimana mereka harus berada jauh dari keluarga dan teman-temannya. Karyawan juga harus belajar seperangkat norma dan prosedur kerja baru, mereka juga harus mengembangkan hubungan interpersonal dengan manajer dan rekan-rekan baru mereka (McNulty, Pember, 2014).

Ketika menghadapi mutasi, karyawan merasa memiliki beban untuk menjadi sama produktifnya di tempat kerja yang baru, karena karyawan tersebut masih memiliki jenis pekerjaan lamanya (Rundengan, Pio, Pangkey, 2014). Meskipun begitu, karyawan mungkin memiliki informasi yang lebih sedikit tentang produk, jasa, proses, atau kepada siapa karyawan harus bertanggung jawab di lokasi baru pekerjaannya. Sedikitnya informasi yang diterima menyebabkan karyawan mulai menduga-duga, sehingga menimbulkan ketegangan dalam dirinya yang dirasakan sebagai perasaan menekan karyawan (Munandar, 2001).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Senior Human Resource and General Affairs Manager PT. Hindoli pada tanggal 28 Maret 2017, mutasi karyawan adalah hal yang sangat sering terjadi di PT. Hindoli. PT. Hindoli adalah bagian dari *business unit* Cargill Tropical Palm (CTP), merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang perkebunan kelapa sawit. PT. Hindoli merupakan investasi pertama CTP dalam bidang kelapa sawit yang terletak di provinsi Sumatera Selatan, kemudian pada tahun 2005 CTP mengakuisisi PT. Harapan Sawit Lestari dan PT. Indo Sawit Kekal di

Kalimantan Barat. Pada tahun 2015, CTP mengakuisisi PT. Poliplant Group di Kalimantan Barat.

Adanya perluasan perusahaan dan pembukaan pabrik serta perkebunan baru menyebabkan banyak karyawan yang telah lama bekerja di PT. Hindoli yang berlokasi di Jalan Raya Palembang-Jambi, Desa Teluk Kemang, Kabupaten Musi Banyuasin, Provinsi Sumatera Selatan, dimutasi ke lokasi-lokasi lainnya. Mutasi dapat dilakukan antar kabupaten atau antar provinsi, seperti ke Kalimantan, Jakarta, dan lain-lain.

Mutasi akan membuat karyawan menghadapi perubahan secara geografis, mengharuskan karyawan dan keluarganya untuk pindah, meninggalkan lingkungan sosial yang lama, serta mencari tempat tinggal baru. Bagi karyawan yang memiliki pasangan yang juga bekerja maka perlu penyesuaian atau pasangannya juga harus ikut ke lokasi yang baru, mencari sekolah baru untuk anak-anak, dan lain-lain. Perubahan-perubahan besar yang disebabkan oleh perpindahan ini juga dapat meningkatkan stres dan berbagai kesulitan lainnya (Kaymaz, 2010). Pembangkit stres dalam pekerjaan juga memiliki peranan yang sangat besar terhadap berkurangnya kinerja dari seorang karyawan (Munandar, 2001).

Menurut Robbins & Judge (2013), stres adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya terkait apa yang dihasratkan oleh individu itu, sehingga hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Stres dimulai dengan suatu persepsi terhadap beberapa informasi yang ditangkap oleh satu atau kelima indera

manusia. Begitu otak manusia menerima informasi, hampir secara bersamaan akan muncul respons emosional, yang biasanya diekspresikan dalam bentuk rasa marah atau takut. Apabila dibiarkan, emosi tersebut akan menimbulkan rasa letih, sikap menutup diri, dan kemungkinan depresi (Robbins, Judge, 2013).

Secara jangka panjang, berada dibawah tekanan pekerjaan akan mengakibatkan kelelahan fisik dan mental, yang akhirnya mengakibatkan kejenuhan dikalangan pekerja. Keadaan seperti ini perlu dihindari untuk mengurangi timbulnya masalah dan konflik yang lebih serius akibat stres kerja. Stres pada karyawan dapat menurunkan prestasi individu dan organisasi yang bersangkutan. Selanjutnya, masalah-masalah yang berkaitan dengan stres akan timbul, seperti bolos bekerja, kecewa, *burnout*, penurunan semangat kerja, dan sebagainya. Dalam konteks lebih jauh ini semua tentunya akan membawa suasana kerja yang tidak nyaman pada organisasi perusahaan. Artinya bisa saja terjadi penurunan produktivitas karena para karyawan mengalami stres (Dessler, 2009).

Pada tanggal 28 maret 2017 peneliti melakukan survei pada 20 orang karyawan PT. Hindoli dari berbagai departemen. Dari survei tersebut, peneliti mendapatkan hasil bahwa karyawan merasa takut dan tegang karena memikirkan akan menghadapi mutasi. Hasil survei ini juga didukung oleh wawancara kepada beberapa orang karyawan, yang juga menunjukkan bahwa mutasi di PT. Hindoli menyebabkan ketegangan pada karyawannya.

Ketika mendengar ada karyawan yang di mutasi dalam suatu departemen, karyawan mengatakan tidak dapat fokus pada pekerjaannya karena terus menerus memikirkan akan pindah ke lokasi baru yang jaraknya jauh dari lokasi kerja mereka saat ini. Karyawan juga memikirkan bagaimana sulitnya proses pindah dengan keluarga mereka, karena mereka harus memindahkan anaknya ke sekolah yang baru pula. Sedangkan, di lokasi-lokasi tersebut belum ada fasilitas pendidikan yang baik. Lokasi yang jauh dari kota juga menjadi salah satu faktor yang membuat karyawan merasa tegang ketika akan pindah ke lokasi tersebut, karena karyawan sudah terbiasa tinggal di Kecamatan Sungai Lilin yang cukup dekat dengan Kota Palembang.

Melalui mutasi karyawan bisa mendapatkan suatu peluang untuk bekerja di lokasi yang baru, tetapi karyawan juga dituntut untuk menyesuaikan diri dengan cepat dan menunjukkan kinerja yang baik (Dessler, 2009). Karyawan merasa cemas akan kemampuannya untuk melaksanakan tugas seperti yang dilakukan di tempat bekerja sebelumnya. Berdasarkan hasil wawancara kepada beberapa orang karyawan pada tanggal 3 April 2017, ketika ditanyai tentang mutasi, mereka juga menjelaskan bahwa merasa tidak sanggup untuk belajar dari awal lagi ketika memulai kerja di lokasi yang baru, merasa sudah nyaman di tempat tinggal mereka yang sekarang, serta takut tidak dapat menemukan sekolah yang baik untuk anaknya. Hal ini merupakan salah satu penyebab karyawan merasa stres ketika menghadapi mutasi.

ke sekolah baru. Sehingga tidak dapat dipungkiri, dukungan dari pasangan memegang peran penting dalam pengambilan keputusan dan mempengaruhi kesediaan karyawan untuk dimutasi (McNulty, Pember, 2014).

Selain itu karyawan juga harus memikirkan apakah keluarganya akan ikut pindah atau harus berpisah dari keluarganya apabila tidak memungkinkan untuk ikut ke lokasi yang baru. Kondisi ini juga dapat menyebabkan stres pada karyawan. Sebagaimana survei yang telah dilakukan oleh Armour dan Schramm (Robbins & Judge, 2013) memaparkan bahwa karyawan mengeluh tentang stres karena mencoba untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kewajiban mereka terhadap keluarganya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan *Benefit and Compensation Supervisor* HRD PT. Hindoli, diperoleh data bahwa selain karyawan yang keluarganya tinggal di Sungai Lilin, ada banyak keluarga karyawan yang tinggal di Palembang, kebanyakan diantaranya karena anak yang bersekolah di Palembang. Jika karyawan harus pindah ke lokasi yang lebih jauh lagi, maka kesempatan untuk berkumpul dengan keluarga menjadi semakin berkurang. Berdasarkan data yang diperoleh dari pengisian angket survei pada tanggal 28 Maret 2017, hampir seluruh karyawan menyatakan bahwa keluarga mereka akan merasa keberatan apabila harus dimutasi.

Selain dukungan dari keluarga, stres menghadapi mutasi juga berhubungan dengan efikasi diri karyawan. Penelitian oleh Grau (Vaezi & Fallah, 2011) menemukan bahwa efikasi diri dapat mengurangi stres yang berhubungan dengan pekerjaan. Menurut Bandura (2009), efikasi diri adalah

penilaian seseorang tentang kemampuannya sendiri untuk menjalankan perilaku tertentu atau mencapai tujuan tertentu yang dipengaruhi oleh kejadian-kejadian dalam kehidupan mereka.

Efikasi diri dibangun dengan cara menganalisa kemampuan-kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk melaksanakan sebuah tugas dengan sukses. Jika persepsi tersebut memperkirakan keberhasilan terhadap suatu tugas, maka tingkat efikasi diri orang tersebut tinggi. Efikasi diri juga menentukan dimana, kapan dan seberapa banyak kemampuan yang dibutuhkan untuk digunakan dalam mencapai kesuksesan (Pajares, 2005).

Menurut Barlow (2010), efikasi diri yang dirasakan oleh individu dapat mempengaruhi pencapaian dan kinerja yang nantinya akan memberikan pengaruh timbal balik pada penilaian tentang efikasi diri yang dimiliki. Conner (2015) mengatakan bahwa reaksi-reaksi stres mempengaruhi efikasi diri seseorang, reaksi negatif dari stres dapat diasosiasikan dengan kinerja yang buruk dan pengurangan efikasi diri.

Peneliti juga mewawancarai beberapa orang karyawan setelah pengisian kuesioner survei pada tanggal 28 Maret 2017. Karyawan bercerita tentang ketakutan dan kekhawatiran dalam menghadapi mutasi. Beberapa karyawan menyatakan merasa tidak siap untuk dimutasi ke lokasi baru. Tidak hanya harus menjalani proses pindah yang merepotkan, karyawan juga harus mempersiapkan diri untuk bekerja di lingkungan baru dan tidak jarang memerlukan beberapa *skill* yang harus dipelajari kembali sehingga karyawan merasa harus memulai dari awal lagi.

diri, dan dukungan keluarga.

Berdasarkan fenomena diatas mengenai dukungan keluarga dan efikasi diri pada stres menghadapi mutasi, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap Hubungan Dukungan Keluarga dan Efikasi Diri Terhadap Stres Menghadapi Mutasi pada Karyawan PT. Hindoli.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah dukungan keluarga berhubungan dengan stres menghadapi mutasi?
2. Apakah efikasi diri berhubungan dengan stres menghadapi mutasi?
3. Apakah dukungan keluarga dan efikasi diri berhubungan dengan stres menghadapi mutasi?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Hubungan antara dukungan keluarga dengan stres menghadapi mutasi.
2. Hubungan antara efikasi diri dengan stres menghadapi mutasi.
3. Hubungan antara dukungan keluarga dan efikasi diri dengan stres menghadapi mutasi.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil Penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan pembaca dalam ilmu psikologi, khususnya dalam psikologi industri, klinis, dan sosial tentang hubungan dukungan keluarga dan efikasi diri terhadap stres menghadapi mutasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Adapun manfaat penelitian ini bagi perusahaan adalah sebagai bahan masukan untuk pengambilan kebijakan dalam hal pelaksanaan mutasi karyawan, seperti perpanjangan jangka waktu yang diberikan untuk karyawan selama proses mutasi, pemberian pelatihan-pelatihan sebagai persiapan sebelum dimutasi, dan bantuan dalam mencari fasilitas-fasilitas seperti sekolah untuk anak karyawan.

b. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu karyawan dan keluarga dalam menyampaikan permasalahan dan apa yang dialami oleh keluarga dan karyawan selama mutasi kepada perusahaan. Dengan masukan dari penelitian ini diharapkan dapat dipertimbangkan dan membantu karyawan yang menghadapi mutasi, dan membantu keluarga untuk memberikan dukungan selama proses transisi agar memudahkan dalam menjalani mutasi.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian tentang Hubungan Dukungan Keluarga dan Efikasi Diri terhadap Stres Menghadapi Mutasi pada Karyawan PT. Hindoli adalah asli oleh peneliti. Sedangkan penelitian-penelitian lainnya yang serupa dengan penelitian ini antara lain adalah Hubungan Antara *Self Efficacy* Dengan Kecemasan Menghadapi Mutasi Pada Aparat Kepolisian yang dilakukan oleh Nesri Hariati Bani pada tahun 2010. Penelitian tersebut merupakan penelitian kuantitatif, yang menghasilkan kesimpulan berupa sumbangan efektif self efficacy dengan kecemasan menghadapi mutasi sebesar 39,6%. Sisanya sebesar 60,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, misalnya rasa bersalah, rasa rendah diri, dan kegagalan yang bertubi-tubi (Bani, 2010). Perbedaan penelitian ini dengan skripsi peneliti adalah pada subjek penelitian serta adanya variabel Dukungan Keluarga dan Stres.

Penelitian yang dilakukan oleh Ageng Pramuditha dengan judul Hubungan Dukungan Keluarga Dengan Tingkat Kecemasan Mahasiswa Tingkat Akhir Menghadapi Skripsi Di Stikes Aisyiyah Yogyakarta yang dilaksanakan pada tahun 2013. Penelitian ini menggunakan metode *Descriptive Correlative (non eksperimen)* dengan pendekatan waktu *Cross Sectional*. Hasil penelitian ini, dengan taraf kesalahan 5 % (0,05) didapatkan nilai $t = 0,391$ dan $p = 0,009 (< 0,05)$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara dukungan keluarga dengan tingkat kecemasan mahasiswa tingkat akhir menghadapi skripsi di STIKES 'Aisyiyah Yogyakarta (Pramuditha, 2013). Perbedaan penelitian ini

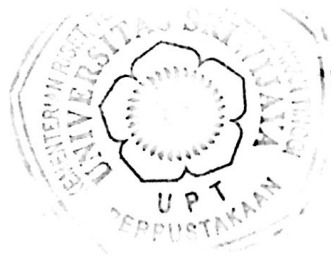
dengan skripsi oleh peneliti adalah tidak ada variabel efikasi diri pada penelitian oleh Ageng Pramuditha dan subjek penelitian berbeda.

Kugbey, Boadi, dan Atefoe melakukan sebuah penelitian berjudul *The Influence of Social Support on the Levels of Depression, Anxiety and Stress among Students in Ghana* pada tahun 2015 menggunakan metode kuantitatif. Hasil dari analisis menggunakan statistik deskriptif, analisis regresi, independent t-test dan MANOVA menunjukkan bahwa 57% dari responden melaporkan depresi ringan sampai sangat parah, 84% memiliki kecemasan ringan sampai sangat parah sementara 49% melaporkan stres ringan hingga sangat parah. Tingkat depresi secara signifikan diprediksi oleh dukungan dari teman-teman dan orang lain yang signifikan, tingkat kecemasan diprediksi oleh bentuk dukungan sosial sementara tingkat stres yang dialami siswa secara signifikan diprediksi oleh dukungan sosial dari keluarga. Analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa perbedaan jenis kelamin memberi perbedaan yang signifikan pada tingkat depresi, kecemasan dan stres (Kugbey, Boadi, Atefoe, 2015). Perbedaan penelitian ini dengan skripsi oleh peneliti adalah adanya variabel dukungan keluarga dan efikasi diri serta perbedaan subjek.

Tesis oleh Christine L. Pearson dari *East Tennessee State University* yang berjudul *The Role of Self - Efficacy, Family Support, Family Affection, and Family Conflict on Adolescent Academic Performance* pada tahun 2009, diujikan pada 686 siswa kelas enam dan tujuh. Penelitian ini menemukan bahwa dukungan keluarga yang tinggi dan konflik dalam keluarga yang rendah memprediksi prestasi akademik yang tinggi. Meskipun konflik keluarga yang tinggi dan

dukungan keluarga yang rendah memprediksikan prestasi akademik yang sedikit lebih tinggi dibandingkan keluarga dengan konflik rendah dan dukungan keluarga yang rendah, tetap terlihat bahwa kombinasi tersebut sangat berbeda dengan dukungan keluarga yang rendah dan konflik keluarga yang tinggi (Pearson, 2009). Perbedaan penelitian oleh Christine L. Pearson dengan skripsi oleh peneliti adalah tidak adanya variabel stres dan perbedaan pada subjek penelitian.

Berdasarkan uraian di atas, dapat diketahui bahwa penelitian tentang Hubungan Dukungan Keluarga dan Efikasi Diri terhadap Stres Menghadapi Mutasi pada Karyawan PT. Hindoli belum pernah dilakukan sebelumnya dan keasliannya dapat dipertanggungjawabkan oleh peneliti.



DAFTAR PUSTAKA

- American Psychological Association, 2015. *APA Dictionary of Psychology* dalam VandenBos, G. (Eds). Maple Press. United States of America.
- Azwar, S. 2014. *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Bandura, A. 2009. *Self Efficacy in Changing Societies*. New York : Cambridge University Press.
- Bani, N.H. 2010. Hubungan Antara Self-Efficacy dengan Kecemasan Menghadapi Mutasi pada Aparat Kepolisian. *Skripsi*. Universitas Sumatera Utara.
- Barlow, J. 2010. *Self Efficacy in the Context of Rehabilitation*. New York : Center for International Rehabilitation Research Information and Exchange (CIRRIE).
- Berkel, H.V. 2009. *The Relationship Between Personality, Coping Styles and Stress, Anxiety and Depression*. University of Canterbury.
- Canavan, J., Dolan, P., Pinkerton, J. 2006. *Family Support and Reflective Practice*. London : Jessica Kingsley Publishers. Diakses pada 20 April 2017 dari Google Books.
- Cayirdag, N. 2012. *Perceived Social Support, Academic Self-Efficacy And Demographic Characteristics As Predictors Of Perceived Stress Among Turkish Graduate Students In The Usa*. A The Graduate School Of Social Sciences Of Middle East Technical University.
- Cohen, S., Deverts, D.J., Miller, G.E. 2007. Psychological Stress and Disease. *American Medical Association Journal*. 298(14).
- Conner, M. 2015. Self - Efficacy, Stress, and Social Support in Retention of Student Registered Nurse Anesthetists. *AANA Journal*. 83(2).
- Dessler, G. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ke-10*. Jakarta : PT. Indeks.
- Dora, M.T., Kadir, H.A. 2006. *Mengurus Stress*. Selangor : PTS Professional Publishing. Diakses 23 Maret 2017, dari Google Books.
- Drost, E.A. 2011. Validity and Reliability in Social Science Research. *Education Research and Perspectives*. 38(1)

- Fahmi, I. 2013. *Perilaku Organisasi : Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Fink, G. 2010. Stress : Definition and History. *The Mental Health Research Institute of Victoria, Melbourne, VIC, Australia*. DOI: 10.1016/B978-008045046-9.00076-0
- Furnham, A. 2005. *The Psychology of Behaviour at Work 2nd Edition*. East Sussex : Psychology Press.
- Ghufro, M.N., Risnawita, R. 2014. *Teori-Teori Psikologi*. Yogyakarta : Ar-Ruzz Media.
- Grau, R., Salanova, M., Peiro, J.M. 2001. Moderator Effects on Self-Efficacy on Occupational Stress. *Psychology in Spain*. 5(1).
- Handayani, S.D., Kosasih, C.E., Priambodo, A.P. 2012. Hubungan Dukungan Keluarga dengan Kekambuhan Pasien Gastritis di Puskesmas Jatinarogor. *Jurnal Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Padjajaran*.
- Hasibuan, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hinton, P.R., Brownlow, C., McMurray, I. et al. 2004. *SPSS Explained*. East Sussex : Routledge.
- Kahn, Z.A. 2011. *Procrastination in Relation to Self-Efficacy in Graduate Students Writing a Doctoral Dissertation*. Smith College.
- Kaplan, B.J., Sadock, V.A. 2014. *Buku Ajar Psikiatri Klinis*. Jakarta : Penerbit Buku Kedokteran EGC.
- Kaymaz, K. 2010. The Effects of Job Rotation Practices on Motivation: A Research on Managers in the Automotive Organizations. *Business and Economics Journal*. Vol. 1, No. 3. Pp. 69-85.
- Kilburn, E., Whitlock, J. 2008. Distraction Techniques and Alternative Coping Strategies. *Cornell University Research Program*.
- Kugbey, N., Boadi, S.O., Atefoe, E.A. 2015. The Influence of Social Support on the Levels of Depression, Anxiety and Stress among Students in Ghana. *Journal of Education and Practice*. 6(25).
- Kuntjojo. 2009. *Metodologi Penelitian*. Kediri : Universitas Nusantara PGRI.
- Leonard, A. 2013. *Social Support, Self Efficacy, and Coping Methods in Relation to Perceived Stress in a Student Sample*. DBS School of Arts Dublin.

- Li, C.T., Cao, J., Li, T.M.H. 2016. Eustress or Distress. *Empirical Study of Perceived Stress in Everyday College Life Germany*. dx.doi.org/10.1145/2968219.2968309
- Lindawati, R.D. 2014. Work Stress (Stres Kerja). Widyaiswara Pusdiklat Bea dan Cukai.
- Lyrakos, D.G. 2011. The Impact of Stress, Social Support, Self-Efficacy and Coping on University Students, a Multicultural European Study. *Scientific Research Journal*. 3(2). 143-149. doi.org/10.4236/psych.2012.32022
- Mahendrani, W. Rahayu, E. 2014. Hubungan antara Self Efficacy dengan Penyesuaian Diri pada Siswa Akselerasi. *Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata, Semarang*.
- McGowan, J., Gardner, D., Fletcher, R. 2006. Positive and Negative Affective Outcomes of Occupational Stress. *New Zealand Journal of Psychology*. 35(2).
- McNulty, Y., Pember, S. 2014. *Delivering Effective Relocation Family Support*.
- Mondy, R.W. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Munandar, A.S. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press). Jakarta.
- Muretta, R.J. 2004. *Exploring the Four Sources of Self-Efficacy*. College of Business Administration.
- Nugrahaningtyas, W., Wiyanti, S., Priyatama, A.N. 2012. Hubungan antara Efikasi Diri dan Dukungan Sosial Keluarga dengan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja pada Siswa Kelas XII SMK Muhammadiyah 1 Wedi Klaten. *Jurnal Universitas Sebelas Maret*.
- Pajares, F., Urda. (2006). Self-efficacy during childhood and adolescence: Implications for teachers and parents. *Self-Efficacy Beliefs of Adolescents*, 339-367.
- Pasaribu, R.B.F. 2013. Populasi dan Sampel. diunduh dari rowlandpasaribu.files.wordpress.com/2013/03/06-populasi-dan-sampel.pdf
- Pearson, C.L. 2009. *The Role of Self-Efficacy, Family Support, Family Affection, and Family Conflict on Adolescent Academic Performance*. School of Graduate Studies East Tennessee State University.
- Pramuditha, A. 2013. Hubungan Dukungan Keluarga dengan Tingkat Kecemasan Mahasiswa Tingkat Akhir Menghadapi Skripsi di STIKES 'Aisyiyah Yogyakarta. *Skripsi*. Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan 'Aisyiyah.
- Robbins, S.P., Judge, T.A. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey : Pearson Education.

- Rundengan, S., Pio, R., Pangkey, M. 2014. Pengaruh Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado.
- Ryan, K. 2013. How Problem Focused and Emotion Focused Coping Affects College Students' Perceived Stress and Life Satisfaction. *Thesis*. Department of Psychology Dublin.
- Santoso, B., Riyardi, A. 2012. Rotasi, Mutasi dan Promosi Karyawan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Klaten. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*. Vol. 13, No. 1
- Saragih, R. 2010. Peranan Dukungan Keluarga Dan Koping Pasien Dengan Penyakit Kanker Terhadap Pengobatan Kemoterapi Di Rb 1 Rumah Sakit Umum Pusat Haji Adam Malik Medan Tahun 2010. *Jurnal Universitas Darma Agung, Medan*.
- Setiadi. 2008. *Konsep dan Proses Keperawatan Keluarga*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Setiyana, V.Y. 2013. Forgiveness dan Stres Kerja Terhadap Perawat. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*. 1 (2).
- Sina, P.G. 2016. *The Real Management*. Jakarta : Guepedia. Diakses 23 Maret 2017, dari Google Books.
- Stevenson, S. 2007. *What a Job is Worth : How to Come Out on Top*. United States of America : Tate Publishing&Enterprises, LLC.. Diakses 23 Maret 2017, dari Google Books.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Sujono. 2014. Hubungan Antara Efikasi Diri (*Self Efficacy*) Dengan *Problem Focused Coping* Dalam Proses Penyusunan Skripsi Pada Mahasiswa Fmipa Unmul. *eJournal Psikologi*. 2(3). 238-246.
- Sukadiyanto. 2010. Stress dan Cara Mengurangnya. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*. 29 (1).
- Sulistiyawati, A. 2009. *Asuhan Kebidanan pada Ibu Nifas*. Yogyakarta : Andi.
- Suprianto, G.B., Novanto, Y. 2013. Pengaruh Kecerdasan Adversitas dan Dukungan Sosial Keluarga terhadap Motivasi Berprestasi Atlet Selam di Surabaya. Fakultas Psikologi, UPH Surabaya.
- Taiwo, J. 2015. A Commentary on the Relationship between Self - Efficacy, Problem - Focused Coping and Performance. *Behavioural Sciences Undergraduate Journal*, 2(1), 37-41

- Tamher, S. Noorkasiani. 2009. *Kesehatan Usia Lanjut dengan Pendekatan Ashuan Keperawatan*. Jakarta : Salemba Medika.
- Thoifah, I. 2015. *Statistika Pendidikan dan Metode Penelitian Kuantitatif*. Malang : Madani.
- Torres, J.B., Solberg, V.S. 2001. Role of Self Efficacy, Stress, Social Integration, and Family Support in Latino College Student Persistence and Health. *Journal of Vocational Behavior*. 59. 53-63. doi:10.1006/jvbe.2000.1785
- Vaezi, S. Fallah, N. 2011. The Relationship between Self - Efficacy and Stress among Iranian EFL Teachers. *Journal of Language Teaching and Research*, 2(5), 1168-1174. doi:10.4304/jltr.2.5.1168-1174
- Videbeck, S. 2008. *Buku Ajar Keperawatan Jiwa*. Jakarta : EGC.
- Widhiarso, W. 2010. Catatan pada Uji Linearitas Hubungan. *Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada*.