

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan Negara perindustrian yang berkembang pesat pada era globalisasi saat ini. Era globalisasi yang berdampak di Indonesia sehingga telah banyak lembaga, instansi, perusahaan maupun perkantoran yang telah berdiri di Indonesia, sehingga setiap perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang dapat membantu menjalankan setiap bisnis maupun kegiatan yang ada di dalam perusahaan tersebut. Agar tenaga kerja terus setia bekerja dalam suatu perusahaan maka tenaga kerja membutuhkan kenyamanan dalam bekerja sehingga karyawan memiliki kualitas serta profesionalitas dalam melaksanakan dan menyelesaikan suatu pekerjaan.

PT. Sawita Pasaman Jaya adalah salah satu perusahaan yang mengolah buah kelapa sawit mulai dari proses pemanenan hingga akhirnya diolah menjadi minyak kelapa sawit yang banyak digunakan oleh manusia. Pengolahan minyak kelapa sawit di Indonesia telah menjadi salah satu yang terbesar di dunia sejak puluhan bahkan ratusan tahun lalu. Alasan utamanya adalah kualitas minyak dari kelapa sawit di Indonesia salah satunya PT. Sawita Pasaman Jaya terbukti unggul sehingga dapat menghasilkan minyak kelapa sawit dengan kualitas yang cukup baik. Selain kualitas yang baik PT. Sawita Pasaman Jaya juga mempekerjakan tenaga kerjaserta menempatkannya sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat dan kemampuan yang dimiliki oleh para pekerja di PT. Sawit tersebut. Namun PT. untuk mewujudkan

tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi perusahaan menjalankan dengan baik perlu diadakan pengembangan karir untuk tenaga kerja. Salah satu untuk pengembangan tenaga kerja yaitu mutasi.

Menurut Hasibuan (dalam Ruitan, 2018) mutasi merupakan suatu perubahan posisi atau jabatan, tempat atau pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertical di dalam suatu organisasi ataupun perusahaan. Pada dasarnya mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan karir karyawan, karena tujuannya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam perusahaan.

Menurut perkap Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2012 pasal 8 sifat mutasi terdiri dari tiga hal yaitu mutasi yang bersifat promosi, yaitu mutasi dengan pengangkatan ataupun pemindahan tenaga kerja yang dilakukan dari suatu jabatan ke jabatan yang tingkatannya lebih tinggi. Kedua mutasi yang bersifat setara, yaitu pengangkatan atau pemindahan tenaga kerja dari satu jabatan ke jabatanyang tingkatannya setara. Ketiga mutasi yang bersifat demosi, yaitu pemindahan tenaga kerja dari satu jabatan ke jabatan yang lain yang tingkatannya lebih rendah serta dapat juga dihentikan dari jabatannya.

Setiap tenaga kerja pasti akan mengalami mutasi, sesuai dengan kontrak kerja bahwa mereka harus siap ditempatkan di mana saja dan kapan saja. Oleh karena itu setiap tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas-tugas baru pada suatu pekerjaan juga membutuhkan kesiapan mental fisik (kematangan mental maupun psikologis yang baik, kemanapun bersosialisasi, berkomunikasi dan segala sesuatu yang membutuhkan keseriusan (dalam Bani, 2019).

Kenyataan di lapangan ada beberapa tenaga kerja PT. Sawita Pasaman Jaya yang akan dimutasi tidak siap dimutasi. Sekalipun pada umumnya setiap individu menginginkan kemajuan dalam hidupnya akan tetapi tidak berarti bahwa semua tenaga kerja PT. Sawita Pasaman Jaya mau menerima mutasi. Bagi karyawan PT. Sawita Pasaman Jaya yang tidak siap menghadapi mutasi memiliki alasan tertentu seperti kekhawatiran akan ditempatkan di daerah yang jauh dari tempat tinggal, kekhawatiran akan penempatan yang tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki dan keresahan karena wilayah yang di tempati akan jauh dari keluarga dan daerah yang tidak terjangkau oleh fasilitas umum serta jarak tempuh yang lama dan ketidaknyamanan dengan lingkungan yang baru karena harus beradaptasi dengan lingkungan dan rekan kerja yang baru. Tenaga kerja yang akan dimutasi beranggapan bahwa dengan adanya mutasi akan menimbulkan bahaya kepada dirinya seperti khawatir, gelisah memikirkan hal-hal buruk yang akan terjadi ketika mereka akan di mutasi serta ada juga yang takut menghadapi mutasi ke daerah yang jauh dari tempat tinggalnya.

Reaksi negatif terhadap suatu keadaan yang menurut individu menimbulkan bahaya kepada dirinya seperti khawatir, gelisah dan takut disebut dengan kecemasan. Kecemasan menurut ahli psikodinamika Freud (dalam Ifdil, 2016) adalah reaksi terhadap ancaman rasa sakit maupun dunia luar yang tidak siap ditanggulangi dan berfungsi memperingatkan individu akan adanya bahaya.

(dalam Sihotang, 2019) mengatakan bahwa kecemasan adalah respon yang tidak menyenangkan dan suatu perasaan tidak mengetahui apa yang akan terjadi,

dengan beranggapan nanti akan terjadi sesuatu yang menurut individu bertambah buruk yang ditandai dengan istilah seperti takut dan khawatir. Kecemasan yang berlebihan hingga menjadi gangguan akan menghambat fungsi seseorang dalam hidupnya.

Kecemasan dipaparkan juga oleh Nevid, dkk (dalam Ifdil, 2016) “kecemasan adalah suatu keadaan emosional yang mempunyai ciri keterangsangan fisiologis, perasaan tegang yang tidak menyenangkan, dan perasaan aprehensif bahwa sesuatu yang buruk akan terjadi”. Serta memaparkan “ansietas/ kecemasan adalah kekhawatiran yang tidak jelas dan menyebar, yang berkaitan dengan perasaan tidak pasti dan tidak berdaya”.

Banyak faktor yang mempengaruhi individu dalam menghadapi kecemasan. Bandura (dalam Saputra, 2019) ada 2 hal yang berpengaruh dalam meredakan kecemasan yaitu *outcome expectancy* dan *self efficacy*. *Outcome expectancy* adalah perkiraan individu terhadap kemungkinan terjadinya akibat-akibat tertentu yang mungkin berpengaruh dalam menekan kecemasan. Sedangkan *self efficacy* adalah keyakinan seseorang individu dimana individu yakin dan mampu untuk menghadapi segala tantangan dan mampu memprediksi seberapa besar usaha yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan tersebut.

Bandura (dalam Pinasti, 2011) mengatakan terdapat 3 dimensi dari *Self Efficacy* yaitu *magnitude*, *generality*, dan *strength*. *Magnitude* berkaitan dengan derajat kesulitan masalah yang dihadapi. Dimensi ini mencakup bagaimana perasaan individu dalam mengatasi masalah dan memiliki keyakinan untuk mengatasi masalah

dalam diri individu. *Generality* mengacu pada sejauh mana individu yakin akan kemampuannya dalam berbagai situasi masalah, mulai dari dalam melakukan suatu aktivitas yang biasa dilakukan akan situasi tertentu yang tidak pernah dilakukan hingga dalam situasi sulit dan bervariasi. Dimensi ini mencakup mampu melakukan tindakan yang tepat, memecahkan masalah, dan mengendalikan emosi dalam mengatasi masalah yang ada. Sedangkan *strength* merupakan kuatnya keyakinan seseorang mengenai kemampuan yang dimiliki. Terdiri dari meningkatkan usaha meskipun menghadapi rintangan dan teguh dalam usaha menghadapi kesulitan.

Self efficacy dan kecemasan saling terkait, individu yang merasa tidak efektif dalam menangani masalah dalam hidupnya akan menjadi cemas memikirkan bagaimana mereka akan mengelola tantangan ketika muncul. Individu dengan kecemasan tinggi akan menghambat keberhasilannya sendiri (dalam Lalita, 2014).

Penelitian ini menetapkan subjek yang akan diteliti yaitu tenaga kerja ataupun karyawan divisi proses PT. Sawita Pasaman Jayadi Pasaman Barat yang akan dimutasi ke luar kota Sumatra Barat. Berdasarkan wawancara awal yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 15 September 2020 dengan sepuluh karyawan divisi proses PT. Sawita Pasaman Jaya di Pasaman Barat diperoleh keterangan bahwa kesepuluh karyawan tersebut merasa cemas. Para karyawan mengatakan bahwa mereka mengalami kekhawatiran yang berlebih jika di mutasi ke daerah lain serta mengalami kecemasan jika mutasi yang akan diterima tidak sesuai dengan ekspektasi karyawan tersebut. Beberapa karyawan juga mengatakan setelah mengetahui adanya wacana untuk mutasi ke daerah lain, karyawan menjadi lebih emosional seperti perasaan

keprihatinan terhadap wacana mutasi, perasaan menjadi sedih jika di mutasi, menjadi kurang bersemangat ketika bekerja serta adanya beberapa karyawan yang menyalahkan tentang adanya mutasi ini. Kekhawatiran serta kecemasan yang di alami membuat karyawan kurang dapat berpikir jernih, beberapa karyawan merasa adanya kesulitan jika mereka di mutasi, seperti karyawan harus menyesuaikan diri di lingkungan kerja yang baru. Meskipun itu dengan jabatan yang sama dan ada juga yang mengatakan bahwa jika dimutasi dengan memperoleh jabatan baru di tempat kerja yang baru akan menimbulkan kekhawatiran yang lebih, karena menurut mereka hal itu berarti harus belajar menyesuaikan jabatan yang baru dan tempat kerja yang baru. Sehingga para tenaga kerja ataupun karyawan menjadi kurang bersemangat. Karyawan juga mengatakan kesulitan bertugas di tempat baru karena merasa kurang mampu untuk melaksanakan tugas tersebut, dimana mempunyai tingkat kesulitan tersendiri jika di mutasi ke daerah baru, maka dari itu karyawan ini menghindari mutasi yang akan di lakukan oleh perusahaannya. Karyawan juga mengatakan jika mereka tidak mempunyai kekuatan lebih untuk menolak adanya mutasi, namun karyawan tersebut tidak yakin akan mampu beradaptasi jika di mutasi apalagi jika harus tinggal jauh dari keluarganya. Karyawan mengatakan merasa yakin akan kemampuan dirinya jika tetap di perusahaan ini tanpa harus di mutasi, karena di tempat ini karyawan sudah terbiasa dengan aktivitas yang ada dan keluarganya yang tinggal bersama dengan mereka, situasi tersebut yang membuat karyawan merasa cemas ketika adanya wacana mutasi ke daerah lain yang akan di lakukan oleh perusahaan tersebut.

Subjek juga mengatakan bahwa mereka tidak siap dengan keputusan tersebut, karena mereka merasa kurang percaya diri jika di mutasi ke tempat yang baru. Di tempat yang lama subjek merasa nyaman dengan lingkungan kerja yang ada dan mempunyai kepercayaan diri yang baik di sana, sedangkan jika di mutasi harus ada proses penyesuaian tempat dan suasana serta harus membangun kepercayaan diri yang membuat kinerja menjadi lebih baik. Bagi subjek yang sudah berkeluarga juga mengatakan bahwa mereka kurang yakin jika keluarga mereka dapat cepat beradaptasi dengan lingkungan dan tempat yang baru, apalagi dengan anak-anak subjek yang harus pindah sekolah. Menurut mereka hal tersebut akan menimbulkan masalah baru. Sementara itu ada tiga subjek yang mengatakan jika keluarga mereka tidak mau ikut jika subjek akan di mutasi keluar kota, sehingga subjek merasa tidak siap jauh dari keluarga serta tidak yakin bisa menerima bahwa keadaan di tempat baru tidak akan senyaman lingkungan kerja saat ini.

Hal ini menunjukkan bahwa *Self efficacy* memiliki kaitan dengan kecemasan. (dalam Bani, 2019) menjelaskan bahwa seseorang yang mempunyai kematangan mental akan dapat membangkitkan keyakinan dirinya dalam menghadapi lingkungan baru. Sebaliknya, seseorang yang mempunyai kematangan mental yang buruk maka akan menimbulkan kecemasan. Kecemasan nampak dari ketidakpastian menghadapi lingkungan, situasi pekerjaan baru. Sehingga akan mengganggu keyakinan diri (*self efficacy*) mempunyai hubungan dengan rendah atau tinggi nya kecemasan yang dialami oleh seseorang.

Penelitian tentang *self efficacy* dan kecemasan sebelumnya pernah dilakukan oleh (dalam Sihotang, 2019) “Hubungan *Self Efficacy* dengan Kecemasan Menghadapi Mutasi pada Personil Bintara Satuan Brimob Polda Sumut”. (dalam Manafe, 2019) “Hubungan antara Efikasi diri dengan Kecemasan dalam Mengadapi Mutasi Pegawai Negeri Sipil”. (dalam Bani, 2019) “Hubungan antara *Self Efficacy* dengan Kecemasan Menghadapi Mutasi Pada Personil Bintara Satuan Brimob Polda Sumut”. Perbedaan dari penelitian ini meliputi subjek, lokasi penelitian dan rancangan penelitian.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara *self efficacy* dengan kecemasan menghadapi mutasi pada karyawan divisi proses PT. Sawita Pasaman Jaya”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah, apakah ada hubungan antara *self efficacy* dengan kecemasan menghadapi mutasi pada karyawan divisi proses PT. Sawita Pasaman Jaya ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk memahami dan mengetahui hubungan antara *self efficacy* dengan kecemasan menghadapi mutasi pada karyawan divisi proses PT. Sawita Pasaman Jaya.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat ini diberikan untuk keilmuan yang berkembang dengan ilmu yang terkait dengan judul yaitu keilmuan dan khasanah ilmu psikologi, psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi karyawan

Merangsang peneliti untuk menambah wawasan serta pengalaman dalam wacana pengetahuan dan melaksanakan penelitian.

b. Bagi perusahaan

Diharapkan mampu memberikan informasi kepada pimpinan di perusahaan sehingga dapat dijadikan sebagai kontribusi terhadap pemecahan masalah yang berkaitan dengan pelaksanaan mutasi tenaga kerja ataupun karyawan.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan penelitian ini akan menjadi bahan pertimbangan bagi penelitiselanjutnya yang meneliti penelitian ini.