

## Hubungan antara Efikasi Diri dengan Kecemasan Menghadapi Mutasi pada Guru PNS KKG Gugus Muwardi Salatiga

<sup>1</sup>Izmiq Imania Agis\*, <sup>2</sup>Luh Putu Shanti K

<sup>1,2</sup>Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Sultan Agung

\*Corresponding Author:  
izmiqilmania20@gmail.com

### Abstrak

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri dengan kecemasan menghadapi mutasi pada Guru PNS KKG Gugus Muwardi Salatiga. Variabel tergantung dalam penelitian ini adalah kecemasan menghadapi mutasi, sedangkan variabel bebasnya adalah efikasi diri. Sampel yang digunakan berjumlah 52 guru dan menggunakan metode Purposive sampling untuk menentukan sampel. Analisis data pada penelitian ini menggunakan korelasi product moment. Penelitian ini menggunakan dua skala untuk penelitian, yaitu skala efikasi diri dan skala kecemasan. Skala efikasi diri terdiri dari 27 aitem, dengan reliabilitas 0,908. Skala problem focused coping terdiri dari 20 aitem, dengan reliabilitas 0,909. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara efikasi diri dengan kecemasan menghadapi mutasi pada Guru PNS KKG Gugus Muwardi Salatiga dengan  $r_{xy} = -0,513$  dan  $F_{linier} = 17,822$  dengan taraf signifikansi  $p = 0,000$  ( $p > 0,05$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan negatif dan signifikan antara efikasi diri dengan kecemasan menghadapi mutasi pada Guru PNS KKG Gugus Muwardi Salatiga.*

**Kata Kunci :** Efikasi diri, Kecemasan Menghadapi Mutasi

### Abstract

*This research aims to determine the relation between self-efficacy and anxiety of facing mutations in PNS teachers at KKG Muwardi Salatiga. This research used anxiety of facing mutations levels as dependent variable and self-efficacy as independent variable. The participant of the study were 52 teachers at KKG Muwardi Salatiga and using purposive sampling method to determine the sample. Data analysis in this research used Product Moment Correlation. This research used two scales for research, there are self-efficacy scale and anxiety of facing mutations scale. The self-efficacy scale consists of 27 items, with 0,908 of reliability. Anxiety of facing mutations of 24 items, with 0,909 of reliability. The results of this research indicated that there is a relation between self-efficacy and anxiety of facing mutations in PNS teachers at KKG Muwardi Salatiga with  $r_{xy} = -0,513$  and  $F_{linier} = 17,822$  with  $p = 0,000$  ( $p > 0,05$ ) of significance level. These data showed that there is a significant negative relation between self-efficacy and anxiety of facing mutations in PNS teachers at KKG Muwardi Salatiga.*

**Keywords :** Self-efficacy, anxiety of facing mutations

## 1. PENDAHULUAN

Sebagai pemberi pelayanan kepada masyarakat, Pegawai Negeri Sipil memiliki berbagai tuntutan salah satunya dalam peningkatan keterampilan dan pengetahuan dalam rangka upaya pengembangan karir. Bentuk pengembangan karir Pegawai Negeri Sipil salah satunya yaitu mutasi yang bertujuan meningkatkan efektivitas serta efisiensi kerja dalam pembangunan pemerintahan. Aparatur pemerintahan memiliki berbagai macam fungsi yang salah satunya yaitu dalam bidang pelayanan publik. Dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat yang tepat sasaran dan sesuai, maka diperlukan aparatur pemerintahan yang memiliki profesionalitas serta kualitas yang memadai. Salah satu dari aparatur pemerintahan yaitu Pegawai Negeri Sipil. Sebagai pemberi pelayanan kepada masyarakat, Pegawai Negeri Sipil memiliki berbagai tuntutan salah satunya dalam peningkatan keterampilan dan pengetahuan dalam rangka upaya pengembangan karir. Bentuk pengembangan karir Pegawai Negeri Sipil salah satunya yaitu mutasi yang bertujuan meningkatkan efektivitas serta efisiensi kerja dalam pembangunan pemerintahan.

Mutasi adalah hal yang cukup biasa dalam organisasi pemerintahan guna memberikan kesempatan kepada para pegawai supaya mendapatkan pengalaman dan pengetahuan yang baru dan merata. Apabila mutasi yang dilakukan sudah sesuai dengan alur dan perturan yang berlaku, maka akan berdampak positif bagi organisasi. Menurut Hasibuan (2014) mutasi merupakan berubahnya tempat, kedudukan ataupun pangkat dimana dapat dilaksanakan secara vertikal maupun horizontal. Crawshaw, Van Dick & Brodbeck (2012) menyatakan bahwa pentingnya dilakukan mutasi dikarenakan kini banyak pribadi yang sudah sadar akan betapa berartinya peningkatan jenjang karir dan motivasi dalam kerja yang mana akan menjadikan pekerja terlibat langsung sehingga memiliki keterikatan yang berarti terhadap instansi. Apabila mutasi berjalan sebagai mana mestinya maka pegawai akan merasa terdorong dan termotivasi untuk memberikan perubahan baik yang akan memberikan dampak kesinambungan antara pekerja dengan organisasi dapat berjalan beriringan dalam mencapai tujuan.

Mutasi dilaksanakan dengan tujuan-tujuan tertentu seperti menurut (Hasibuan, 2014), yaitu untuk memberikan peningkatan terhadap produktivitas kerja pegawai, mewujudkan keseimbangan antar rekan sesama pegawai dengan jabatan atau komposisi pekerjaan, menambah ataupun mengrmbangkan pengetahuan pegawai, untuk meredakan rasa jenuh atau bosan terhadap pekerjaan, memberi rangsangan kepada pegawai supaya memiliki upaya untuk peningkatan karir yang lebih baik atau tinggi, pemberian ganjaran atas hal-hal yang kurang pantas dilakukan, pemberian *reward* ataupun pengakuan atas prestasi yang telah dilakukan, sebagai alat penggerak supaya antusias untuk meningkatkan kerja melalui persaingan yang terbuka, meyelaraskan antara tugas terhadap keadaan fisik pegawai, serta guna meminimalisir perselisihan antar pegawai.

(Nitisemito, 2015) mengemukakan bahwa perwujudan dari peningkatan mutu pegawai seperti mutasi memberikan pengaruh yang kurang baik jika pelaksanaannya melenceng dari peraturan maupun kebijakan. Pengaruh buruk yang akan terjadi dari akibat kesalahan pelaksanaan mutasi salah satunya turunnya gairah kerja pegawai karena anggapan mutasi tersebut merupakan sanksi yang menakutkan dan dapat mengganggu produktivitas pegawai dikarenakan adanya ketidakmampuan maupun ketidaksesuaian dalam menyelesaikan pekerjaan. Apabila situasi yang sedemikian rupa berlangsung tujuan dari dilaksanakanya mutasi tidak akan tercapai, yakni meningkatnya

keefektivitasan dan efisiensi saat bekerja. Hal tersebut mungkin terjadi dikarenakan pegawai sudah merasa nyaman dengan pekerjaannya maupun relasi yang cukup bagus.

Namun kenyataan di lapangan, banyak pegawai yang tidak siap menghadapi mutasi, meskipun pada umumnya tiap individu memiliki keinginan untuk maju namun tidak berarti bahwa mutasi dapat diterima oleh setiap pegawai. Beberapa individu yang kurang siap terhadap suatu perubahan bisa jadi memandang bahwa mutasi adalah momok yang menakutkan yang harus dihindari. Kondisi ini dapat terjadi karena pegawai minim melakukan pengembangan terhadap dirinya sendiri dan sekitar yang dapat membuat individu sulit untuk menyesuaikan diri selama proses pemindahan pekerjaan.

Mutasi dapat memberikan dampak kecemasan pada pegawai yang mengalaminya. Sebenarnya seseorang yang mengalami kecemasan saat akan dimutasi merupakan hal yang normal dikarenakan kecemasan merupakan sinyal terhadap sesuatu hal yang dirasa dapat membuat individu merasa terancam. Akan tetapi apabila kecemasan tersebut berlangsung secara berulang, intensitasnya meningkat bahkan semakin tidak rasional, maka kecemasan tersebut dapat mengacaukan hari-hari seta dapat dikatakan bahwa itu merupakan gangguan kecemasan (Robichaud & Dugas, 2015). Gejala yang mungkin muncul akibat dari kecemasan adalah perasaan khawatir dan resah, respon fisiologis spesifik, serta gelisah yang bersifat subjektif (Barlow dan Durand, 2007).

Menurut Bandura (Safaria & Saputra, 2009) kecemasan dapat diredam karena adanya faktor yang mempengaruhi seperti efikasi diri serta *outcome expectancy*. Pada efikasi diri seseorang akan melakukan sebuah asesmen terhadap kemampuannya tatkala menghadapi suatu situasi yang berbeda, sedangkan *outcome expectancy* adalah dimana individu memperkirakan apa saja kemungkinan yang akan terjadi dari suatu akibat tertentu.

Dengan adanya efikasi diri yang dikatakan tinggi, dalam setiap pengerjaan tugasnya, individu akan menyelesaikannya dengan baik. Setiap tantangan akan dihadapi dengan senang hati (Bandura, 1997). Seseorang yang memiliki efikasi diri tinggi dapat merangsang munculnya perasaan nyaman dan damai setiap dihadapkan dengan tugas maupun persoalan yang cukup sulit. Sebaliknya, seseorang ragu terhadap kapasitas diri sendiri, percaya bahwa segala sesuatu akan jauh lebih sulit dari kenyataannya (Mukhid, 2009).

## 2. METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan partisipan yang merupakan Guru PNS KKG Gugus Muwardi Salatiga. Subjek yang digunakan dalam uji coba penelitian berjumlah 59 guru sedangkan subjek yang diggunakan dala penelitian berjumlah 52 guru.

Peneliti menyusun skala efikasi diri memakai aspek yang dikatakan oleh Bandura (1997) yang mencakup *level* (tingkatan), *strength* (kekuatan), serta *generality* (generalitas). Skala efikasi diri memiliki 27 aitem. Sedangkan pada kecemasan menghadapi mutasi penyusunan skalanya menggunakan aspek yang diutarakan oleh Greenberger & Padesky (2004) yang mencakup suasana hati, pemikiran, reaksi fisik, serta perilaku. Skala kecemasan menghadapi mutasi memiliki 24 aitem. Aitem-aitem ketiga skala tersebut disusun dengan empat alternatif pilihan jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Skor untuk indikator aitem *favourable* yaitu SS = 4, S = 3, TS = 2, STS = 1 sedangkan untuk aitem *unfavourable*

adalah  $STS = 4$ ,  $TS = 3$ ,  $S = 2$ , dan  $SS = 1$ . Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan melakukan pemilihan sampel non-probabilitas yang terdiri dari beberapa kriteria tertentu (Sugiyono, 2014). Kriteria responden pada penelitian ini ialah guru yang dengan masa kerja minimal 5 tahun dan sudah pernah mengalami mutasi. Peneliti menggunakan teknik analisis data berupa korelasi *product moment* yang berfungsi guna pencarian korelasi terhadap variabel-variabel dengan penggunaan program statistik SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 22.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji coba skala dalam penelitian ini terhadap guru KKG Gugus Muwardi yang berjumlah 59 orang menunjukkan hasil bahwa skala efikasi diri memiliki reliabilitas 0,900 dengan aitem gugur 3 dari 30 aitem. Skala kecemasan menghadapi mutasi memperoleh reliabilitas 0,893 dengan aitem gugur 8 dari 32 aitem.

Hasil uji normalitas yang telah dilakukan dalam penelitian ini, diketahui bahwa data variabel efikasi diri menunjukkan K-SZ sebesar 1,252 dengan taraf signifikan 0,087 ( $p > 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa distribusi pada variabel efikasi diri normal. Uji normalitas pada data dari variabel kecemasan menghadapi mutasi mempunyai nilai K-SZ sebesar 1,135 dengan taraf signifikan 0,152 ( $p > 0,5$ ). Hal ini menunjukkan bahwa distribusi normal.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Mean	Std deviasi	Ksz	Sig	P	Keterangan
Efikasi Diri	78,81	7,504	1,252	0.087	>0,05	Normal
Kecemasan Menghadapi Mutasi	54,19	9,206	1,135	0.152	>0,05	Normal

Hasil uji linieritas antara variabel efikasi diri dengan variabel kecemasan menghadapi mutasi diperoleh nilai *F*linier sebesar 17,822 dengan taraf signifikansi  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Hasil uji linieritas ini menunjukkan bahwa antara variabel efikasi diri dengan variabel kecemasan menghadapi mutasi memiliki hubungan yang linier. Berdasarkan dari uji korelasi antara efikasi diri dengan kecemasan menghadapi mutasi diperoleh hasil dari  $r_{xy} = -0,513$  dengan taraf signifikansi  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Dari hasil yang didapat, diketahui bahwa hipotesis yang diajukan oleh peneliti diterima, karena adanya hubungan negatif serta signifikan antara efikasi diri dengan kecemasan menghadapi mutasi pada guru KKG Gugus Muwardi Salatiga. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi efikasi diri maka semakin rendah tingkat kecemasan menghadapi mutasi atau sebaliknya, semakin rendah kecemasan menghadapi mutasi maka semakin tinggi tingkat efikasi diri. Deskripsi data skor skala efikasi diri dapat diketahui bahwa *mean* empirik nilai subjek didasarkan pada norma kategorisasi yang didapatkan 78,81 dimana nilai *mean* hipotetik sebesar 67,5.

Tabel 2. Kategorisasi Skor Subjek Pada Skala Efikasi Diri

<b>Norma</b>	<b>Kategorisasi</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
$87,75 < X$	Sangat tinggi	3	5,76%
$74,25 < X \leq 87,75$	Tinggi	38	73,03%
$60,75 < X \leq 74,25$	Sedang	10	19,23%
$47,25 < X \leq 60,75$	Rendah	1	1,92%
$X \leq 47,25$	Sangat Rendah	0	0%
<b>Total</b>		<b>52</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan norma kategorisasi diatas, maka dapat diketahui bahwa subjek yang memiliki kategori skor sangat tinggi mempunyai rentang angka  $>87,75$  berjumlah 3 subjek dengan persentase sebesar 5,76%, pada kategori skor tinggi mempunyai rentang angka 74,25-87,75 berjumlah 38 subjek dengan persentase sebesar 73,03%, pada kategori skor sedang mempunyai rentang angka 60,75-74,25 berjumlah 10 subjek dengan persentase sebesar 19,23%, pada kategori skor rendah mempunyai rentang angka 47,25-60,75 berjumlah 1 subjek dengan persentase sebesar 1,92%, serta kategori skor sangat rendah mempunyai rentang angka  $\leq 47,25$  berjumlah 0 subjek dengan persentase sebesar 0%, Jumlah total responden yaitu 52 dengan perolehan skor rata-rata pada kategori tinggi.

Deskripsi data skor skala kecemasan menghadapi mutasi dapat diketahui bahwa mean empirik nilai subjek didasarkan pada norma kategorisasi yang didapatkan 54,19 dimana nilai mean hipotetik yang didapatkan sebesar 60.

Tabel 3. Kategorisasi Skor Subjek Pada Skala Kecemasan Menghadapi Mutasi

<b>Norma</b>	<b>Kategorisasi</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
$78 < X$	Sangat tinggi	0	0%
$66 < X \leq 78$	Tinggi	6	11,53%
$54 < X \leq 66$	Sedang	13	25%
$42 < X \leq 54$	Rendah	30	57,69%
$X \leq 42$	Sangat Rendah	3	6%
<b>Total</b>		<b>52</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan norma kategorisasi diatas, maka dapat diketahui bahwa subjek yang memiliki kategori skor sangat tinggi mempunyai rentang angka  $>78$  berjumlah 0 subjek dengan persentase sebesar 0%, pada kategori skor tinggi mempunyai rentang angka 66-78 berjumlah 6 subjek dengan persentase sebesar 11,53%, pada kategori skor sedang mempunyai rentang angka 54-66 berjumlah 13 subjek dengan persentase sebesar 25%, pada kategori skor rendah mempunyai rentang angka 42-54 berjumlah 30 subjek dengan persentase sebesar 57,69%, serta kategori skor sangat rendah mempunyai rentang angka  $\leq 42$  berjumlah 3 subjek dengan persentase sebesar 6%. Jumlah total responden yaitu 52 dengan perolehan skor rata-rata pada kategori rendah.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara efikasi diri dengan kecemasan menghadapi mutasi pada Guru PNS KKG Gugus Muwardi Salatiga. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa ada hubungan negatif dan signifikan antara *efikasi diri* dengan kecemasan menghadapi mutasi pada Guru PNS KKG Gugus Muwardi Salatiga, diperoleh hasil  $R = -0,513$  dan  $F_{hitung} = 17,822$  dengan taraf signifikansi 0,000 ( $p > 0,05$ ). Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa hasil hipotesis diterima.

Guru memiliki peranan yang penting dalam memberikan pengajaran bagi siswa, terlebih guru yang sudah menjadi Pegawai Negeri Sipil karena secara tidak langsung guru memiliki tanggung jawab yang cukup besar. Seperti penelitian yang telah dilakukan oleh Puspita (2018) menyatakan bahwa adanya hubungan negatif antara efikasi diri dengan kecemasan menghadapi mutasi pada anggota Polri. Pada penelitian ini menyebutkan efikasi diri menyumbang 57,6% pada kecemasan menghadapi mutasi, dan sisanya 42,4% dipengaruhi oleh faktor diluar penelitian ini. Pada Instansi Kepolisian, setiap anggotanya baik pria maupun wanita berada dalam lingkungan yang sama serta memiliki tanggung jawab dan kesempatan yang sama. Hal tersebut menjadi salah satu faktor tidak signifikannya perbedaan antara laki-laki maupun perempuan dalam menghadapi kecemasan saat dimutasi.

Terdapat beberapa kelemahan dalam penelitian ini yaitu peneliti tidak dapat mengontrol responden secara langsung selama pengisian skala dikarenakan media penyebaran skala, sehingga kurang efektif kemudian dikarenakan kriteria yang ditentukan oleh peneliti, maka responden dalam penelitian ini dapat dibilang cukup sedikit.

#### **4. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara efikasi diri dengan tingkat kecemasan menghadapi mutasi pada guru KKG Gugus Muwardi Salatiga. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang sudah diajukan oleh peneliti diterima. Dengan kata lain, hal tersebut menyatakan bahwa hipotesis yang peneliti ajukan diterima. Yang mana semakin tinggi efikasi diri, akan semakin rendah tingkat kecemasan menghadapi mutasi pada guru, begitupun sebaliknya semakin rendah efikasi diri seseorang, akan semakin tinggi tingkat kecemasan dalam menghadapi mutasi.

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka peneliti ingin memberikan beberapa saran baik untuk perawat ataupun untuk peneliti selanjutnya :

##### **1) Bagi Guru KKG Gugus Muwardi**

Guru KKG Gugus Muwardi diharapkan mampu meningkatkan atau paling tidak tetap menjaga efikasi diri sudah ada. Dikarenakan apabila adanya rasa yakin atas kemampuan yang ada, maka guru akan mampu bekerja dengan optimal dalam berbagai situasi tanpa adanya kecemasan yang begitu berarti. Efikasi diri dapat ditingkatkan dengan cara mengikuti Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), melihat pengalaman pada masa lampau dalam keberhasilan menyelesaikan tugas yang berat, serta mengamati keberhasilan yang telah orang lain capai.

##### **2) Bagi Peneliti Selanjutnya**

Bagi peneliti berikutnya dengan keinginan melanjutkan penelitian ini maka diharap untuk memperhatikan dengan teliti hal-hal lain yang bisa mempengaruhi kecemasan dalam menghadapi mutasi seperti kematangan emosi, penyesuaian diri, ataupun stress akademik.

#### **UCAPAN TERIMAKASIH**

Penulis berterimakasih kepada seluruh pihak yang telah membantu dalam proses penelitian ini, Dosen pembimbingku Luh Putu Shanti K, S.Psi, M.Psi yang dengan penuh kesabaran telah membimbing, memberikan ilmu, pengetahuan, masukan, nasehat serta dukungan dalam menyelesaikan karya ini.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Bandura. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control*. New York: Freeman and Company.
- Barlow, H. D. & Durand, M.V. (2007). *Psikologi abnormal*. Jakarta: Penerbit Pustaka belajar
- Crawshaw, J. R., van Dick, R. & Brodbeck, F. C. (2012). *Opportunity, fair process and relationship value: career development as a driver of proactive work behavior*. *Human Resource Management Journal*. 22 (1)
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta. Bumi Aksara
- Mukhid, A. (2009). *Self Efficacy (Perspektif Teori Kognitif Sosial dan Implikasinya terhadap Pendidikan)*. *Jurnal Tadris* , 4 (1), 108-119.
- Novia Ayu Puspita Rachmat, D. R. (2018). *Hubungan Antara Regulasi Diri dengan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja Pada Taruna Akademi Kepolisian Semarang*. *Jurnal Empati, Volume 7 (Nomor 3), Halaman 151-157, 7*.
- Robichaud, M., dan Dugas, M.J. (2015). *The Generalized Anxiety Disorder Workbook: A Comprehensive CBT Guide For Coping With Uncertainty, Worry, And Fear*. Oakland, CA : New Harbinger Publications
- Safaria, T., & Saputra, N. E. (2009). *Manajemen Emosi Sebuah Panduan Cerdas Bagaimana Mengelola Emosi Positif dalam Hidup Anda*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan r&d*. Alfabeta.