

**PENGARUH *SELF EFFICACY* (EFFIKASI DIRI) TERHADAP KECEMASAN
MENGHADAPI MUTASI PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL KEMENTERIAN
AGAMA KABUPATEN TUBAN**

SKRIPSI



Disusun Oleh :

M. Biharul Isyqiy Nur Ihsan

16410094

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2021

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH *SELF EFFICACY* (EFFIKASI DIRI) TERHADAP KECEMASAN
MENGHADAPI MUTASI PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL KEMENTERIAN
AGAMA KABUPATEN TUBAN**

S K R I P S I

Diajukan kepada
Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh
gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh:
M. Biharul Isyqiy Nur Ihsan

16410094

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2021

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH *SELF EFFICACY* (EFFIKASI DIRI) TERHADAP KECEMASAN
MENGHADAPI MUTASI PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL KEMENTERIAN AGAMA
KABUPATEN TUBAN**


SKRIPSI

Oleh:

M. Biharul Isyqiy Nur Ihsan
16410094

Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing



Agus Iqbal Hawabi, M.Psi
NIP. 198806012019031009

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi

UIN Maulana Malik Ibrahim Malang





Dr. Hj. Siti Mahmudah, M.Si
NIP. 196710291994032001

HALAMAN PENGESAHAN

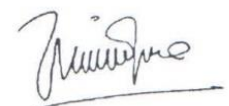
PENGARUH *SELF EFFICACY* (EFFIKASI DIRI) TERHADAP KECEMASAN
MENGHADAPI MUTASI PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL KEMENTERIAN AGAMA
KABUPATEN TUBAN
TINGKAT AKHIR FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
Telah dipertahankan di depan penguji
Pada tanggal 7 juli 2021

Susunan Dewan Penguji


Dosen Pembimbing


Agus Iqbal Hawabi, M.Psi
NIP. 198806012019031009

Penguji Utama


Dr. Retno Mangestuti, M.Si
NIP. 197502202003122004

Ketua penguji


Drs. H. Yahya, MA
NIP. 196605181991031004

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar sarjana Psikologi
Tanggal,
Mengesahkan
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri Malik Ibrahim Malang




Dr. Hj. Siti Mahmudah, M.Si
NIP. 196710291994032001

Pernyataan Orisinalitas

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : M. Biharul Isyqiy Nur Ihsan

NIM : 16410094

Fakultas : Psikologi UIN Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat untuk menyelesaikan syarat akhir dari perkuliahan pada umumnya dengan judul "Pengaruh *Self Efficacy* (Efikasi Diri) Terhadap Kecemasan Menghadapi Mutasi pada Pegawai Negeri Sipil Kementerian Agama Kabupaten Tuban," merupakan benar-benar hasil karya sendiri baik Sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang sebagaimana seharusnya dalam metode kepenulisan maka harus disebutkan sumbernya. Apabila dikemudian hari ada klaim pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar maka saya bersedia mendapat sanksi.

Malang,

Penulis



M. Biharul Isyqiy Nur Ihsan

NIM. 16410094

MOTTO :

Appreciate all your struggles, then you can be grateful for all your achievements

PERSEMBAHAN

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah serta karunia-Nya berupa kesehatan, kesempatan, dan segala yang telah diberikan kepada hamba sehingga dapat terus berusaha memperbaiki diri menjadi lebih baik. Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada Keharibaan Nabi Muhammad Shallallahu 'Alaihi wa Sallam. Skripsi ini saya persembahkan untuk

Abah dan Ibu

Sebagai tanda bakti dan terimakasih yang tidak terhingga jkupersembahkan karya ini kepada Abah Qomaruddin dan Ibuk Khomsatun yang telah memberikan kasih sayang, ridho dan cinta kasih yang tiada terhingga yang tidak mampu kubalas dengan apapun serta seluruh hidup yang Abah dan Ibu habiskan untuk membahagiakan aku anakmu. Semoga hal ini menjadi langkah awal Abah dan Ibu bahagia memilikiku. Untuk Abah dan Ibu, terimakasih telah memberikan seluruh hidupmu untuk membahagiakan anak-anakmu, tanpa do'a dan nasihatmu aku bukan apa-apa dan bukan siapa-siapa. Sekali lagi terimakasih Abah ... terimakasih Ibu...

Teman-teman

Untuk teman-temanku yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang selalu memberikan semangat dan motivasi, nasihat, dan dukungan penuh dalam pengerjaan tugas akhir ini. Setiap waktu yang kalian luangkan, baik membantu langsung pengerjaan tugas akhir ini ataupun hanya membunuh rasa penat, sangat saya hargai. Sungguh menyenangkan bisa bertemu dan berteman dengan kalian semua.

Dosen Pembimbing Tugas Akhir

Untuk bapak Agus Iqbal Hawabi, M.Psi, selaku dosen pembimbing skripsi saya, terimakasih banyak Bapak sudah membantu dan sabar selama ini dalam membimbing skripsi ini. Terimakasih atas nasihat, pengajaran dan pengarahan yang telah Bapak berikan sampai skripsi ini selesai.

Tanpa mereka semua, karya ini tidak pernah terselesaikan

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah atas kehadiran ALLAH SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-NYA sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH *SELF EFFICACY* TERHADAP KECEMASAN MENGHADAPI MUTASI PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KEMENTERIAN AGAMA DI KABUPATEN TUBN”**

Skripsi ini tidak mungkin dapat diselesaikan tanpa adanya bantuan, baik berupa inspirasi dan motivasi dari berbagai pihak. Terimakasih saya haturkan kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA selaku Rektor UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Bapak Jamaluddin Makmun M.Si selaku Kepala Jurusan Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
3. Bapak Agus Iqbal Hawabi, M.Psi selaku dosen pembimbing satu skripsi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
4. Ibu Dr. Hj. Rifa Hidayah M. Si selaku dosen pembimbing dua skripsi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
5. Keluarga saya (Bapak Qomaruddin, dan Ibu khomsatun,) yang selalu memotivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Teman-teman yang sudah memberikan motivasi dan juga semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Serta pihak lain yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu.

Dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan kesalahan, karena itu segala kritik dan saran yang membangun akan menyempurnakan penulisan skripsi ini serta bermanfaat bagi penulis dan para pembaca

Tuban, Agustus 2021

M. Biharul Isyqiy Nur Ihsan

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.
Pernyataan Orisinalitas	ii
MOTTO :	iv
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Penelitian	7
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN TEORI	9
A. Kecemasan	9
1. Pengertian Kecemasan	9
2. Dimensi Kecemasan	11
3. Aspek-aspek Kecemasan	12
4. Jenis-jenis Kecemasan.....	13
5. Faktor-faktor Penyebab Kecemasan.....	14
6. Dampak-dampak Kecemasan	14
7. Pengukuran Kecemasan	15
B. Self Efficacy	15

1. Pengertian Self Efficacy	15
2. Dimensi Self-Efficacy	17
3. Sumber-Sumber Self-Efficacy	18
4. Proses-proses <i>Self-Efficacy</i>	19
5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Self-Efficacy</i>	24
6. Manfaat Self- <i>efficacy</i>	25
7. Pengukuran <i>Self-Efficacy</i>	27
C. Pengaruh Kecemasan Terhadap <i>Self-Efficacy</i>/Efikasi Diri Pegawai Negeri Sipil dalam Menghadapi Mutasi	27
D. Kerangka Berpikir	29
E. Hipotesis	30
BAB III METODE PENELITIAN	31
a. Jenis Penelitian	31
b. Identifikasi Variabel	31
1. Variabel Bebas	31
2. Variabel Terikat.....	31
c. Definisi Operasional.....	31
1. Kecemasan Menghadapi Mutasi	31
2. <i>Self Efficacy</i> /Efikasi Diri	32
D. Populasi dan Sampel	32
E. Metode dan Alat Pengumpulan Data	33
1. Skala Efikasi Diri	34
2. Skala Kecemasan Menghadapi Mutasi.....	35
F. Mutu Alat Ukur.....	36
1. Validitas.....	36
1. Kategorisasi	37
2. Reliabilitas.....	37
G. Analisis Data	37
1. Uji Asumsi.....	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	39

A. Pelaksanaan Penelitian	39
B. Deskripsi Subjek Penelitian	39
C. Deskripsi Data Penelitian	40
1. Kecemasan menghadapi mutasi	43
2. Efikasi diri	44
D. Kategorisasi	45
E. Hasil Penelitian.....	46
1. Uji Asumsi.....	46
2. Uji Hipotesis.....	49
F. Pembahasan	50
BAB V PENUTUP.....	55
A. Kesimpulan	55
B. Saran	55
DAFTAR PUSTAKA	57
LAMPIRAN.....	61

DAFTAR TABEL

Tabel	3.1	Skor	pada	Skala	Likert		
.....47							
Tabel	3.2	<i>Blueprint</i>	Kuesioner	<i>General</i>	<i>Self</i>	<i>Efficacy</i>	(GSE)
.....48							
Tabel	3.3	Blueprint	Kuesioner	Kecemasan	Menghadapi		
Mutasi.....48							
Tabel	3.4	Distribusi	Item	Kuesioner	Kecemasan	Menghadapi	Mutasi
.....49							
Tabel	4.1		Deskripsi		Jenis		Kelamin
.....53							
Tabel	4.2	Deskripsi	Data	Subjek	Berdasarkan		Usia
.....54							
Tabel	4.4	Data	Empirik	Variabel			Efikasi
Diri.....56							
Tabel	4.5	Uji	Beda	Mean	One	Sampel	T-Test
Variabel Efikasi Diri.....56							
Tabel			4.6				Kategorisasi
Subjek.....56							
Tabel 4.7 Kategorisasi Subjek Variabel Kecemasan Menghadapi Mutasi57							
Tabel 4.8 Kategorisasi Subjek Variabel Efikasi Diri.....57							
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas58							
Tabel	4.10		Hasil		Uji		Linearitas
.....59							
Tabel 4.11 Hasil Uji Hipotesis60							

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Efikasi Diri	68
Lampiran 2. Skala Kecemasan Menghadapi Mutasi.....	69

ABSTRAK

Biharul Isyqiy Nur Ihsan, M. 2021. *Pengaruh Self Efficacy (Efikasi Diri) Terhadap Kecemasan Menghadapi Mutasi pada Pegawai Negeri Sipil Kementerian Agama Kabupaten Tuban.*

Pembimbing I: Agus Iqbal Hawabi, M.Psi

Pembimbing II: Dr. Hj. Rifa Hidayah

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *self efficacy* (efikasi diri) terhadap kecemasan menghadapi mutasi pada pegawai negeri sipil. Populasi penelitian ini adalah pegawai negeri sipil di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Tuban. Sampel pada penelitian ini adalah 73 orang. Subjek pada penelitian ini ditentukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Pengukuran pada penelitian ini menggunakan skala efikasi diri yang terdiri dari 10 item soal dan skala kecemasan dalam menghadapi mutasi yang terdiri dari 28 item.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri tidak berpengaruh terhadap kecemasan dalam menghadapi mutasi pada PNS. Efikasi diri hanya memberikan pengaruh sebesar 7% terhadap tingkat kecemasan PNS dalam menghadapi mutasi, sedangkan 93% lainnya dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Berdasarkan hasil perhitungan kategorisasi, pada variabel kecemasan menghadapi mutasi menunjukkan bahwa terdapat 56 subjek tergolong memiliki kecemasan sedang dalam menghadapi mutasi dengan presentase 77%, sedangkan 11 subjek tergolong memiliki tingkat kecemasan yang tinggi dengan presentase 15%, dan hanya 6 subjek yang memiliki kecemasan yang rendah dengan presentase 8%. Sedangkan pada variabel efikasi diri terdapat 35 subjek yang tergolong memiliki efikasi diri yang sedang dengan presentase 48%, kemudian 31 subjek tergolong memiliki efikasi diri yang tinggi dengan presentase 42%. Sedangkan 7 subjek lainnya tergolong memiliki efikasi diri yang rendah dengan presentase 10%.

Kata Kunci: Efikasi Diri, Kecemasan, Pegawai Negeri Sipil, Mutasi

ABSTRACT

Biharul Isyqiy Nur Ihsan, M. 2021. *The Effect of Self Efficacy on Anxiety in Facing Mutations of Civil Servants in the Ministry of Religion of Tuban Regency.*

Supervisor I: Agus Iqbal Hawabi, M.Psi

Supervisor II: Dr. Hj. Rifa Hidayah

This study aims to determine whether there is an effect of self-efficacy (self-efficacy) on anxiety facing mutations in civil servants. The population of this research is civil servants in the Ministry of Religion of Tuban Regency. The sample in this study was 73 people. Subjects in this study were determined using purposive sampling technique. Measurements in this study used a general self-efficacy (GSE) scale consisting of 10 items and an anxiety scale in dealing with mutations consisting of 28 items.

The results of this study indicate that self-efficacy has no effect on anxiety in dealing with mutations in civil servants. Self-efficacy only has an effect of 7% on the anxiety level of civil servants in dealing with mutations, while the other 93% is influenced by other factors not examined by researchers. Based on the results of categorization calculations, the anxiety variable facing mutations shows that there are 56 subjects classified as having moderate anxiety in dealing with mutations with a percentage of 77%, while 11 subjects classified as having a high level of anxiety with a percentage of 15%, and only 6 subjects having low anxiety. with a percentage of 8%. While on the self-efficacy variable there are 35 subjects classified as having moderate self-efficacy with a percentage of 48%, then 31 subjects classified as having high self-efficacy with a percentage of 42%. While the other 7 subjects classified as having low self-efficacy with a percentage of 10%.

Keywords: Self-Efficacy, Anxiety, Civil Servants, Mutations

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi memiliki sumber daya terpenting yaitu sumber daya manusia. Salah satu implikasinya ialah bahwa sumber daya manusia merupakan investasi terpenting yang dilakukan oleh organisasi tersebut. Namun, saat ini yang harus dihadapi oleh setiap organisasi ialah seberapa besar investasi harus dibuat dalam rangka pengembangan sumber daya manusia tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa “pengembangan sumber daya manusia merupakan keharusan mutlak untuk bisa menghadapi tuntutan tugas masa sekarang dan tuntutan di masa depan” (Musa, 2013; Ritonga et al., 2021: 127).

Di era persaingan global yang ketat, sumber daya manusia dianggap sebagai salah satu faktor yang paling penting memainkan peran utama dalam menjaga keberlanjutan organisasi, kredibilitas serta penciptaan kepercayaan publik. Penekanan pada sumber daya manusia sebagai modal berharga dalam organisasi mencerminkan tekanan lebih pada sumber daya tak berwujud daripada yang nyata. Sebagaimana yang dikemukakan oleh (Becker, 1964) bahwa “investasi sumber daya manusia bertujuan untuk mendapatkan keuntungan bagi organisasi baik dalam jangka panjang atau pendek”. Melalui keterampilan dan kemampuan yang dimiliki karyawan akan termotivasi untuk terus belajar membangun lingkungan bisnis yang unggul. Sumber daya manusia digunakan secara signifikan sebagai penggerak sumber daya lain dan memiliki posisi strategis yang berkontribusi untuk mewujudkan kinerja organisasi perusahaan dengan keunggulan kompetitif (Noe et al., n.d.). Pengembangan sumber daya manusia memiliki hubungan langsung dengan profitabilitas organisasi (Dewi & Harjoyo, 2019). Oleh karena itu, setiap organisasi disarankan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan dalam memberikan kontribusi yang optimal, antara lain dengan cara melakukan program pelatihan dan pengembangan. Hal ini juga berhubungan dengan produktivitas organisasi dan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi pekerjaan (Lyle M. Spencer & Spencer, 1993; Senge, 1994).

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai aparatur dan abdi Negara memiliki tugas pokok sebagai pelayan masyarakat yang dituntut untuk senantiasa meningkatkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan mereka dalam memberi layanan kepada masyarakat, yang pertama dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan. Upaya untuk pembinaan dan pengembangan Pegawai Negeri Sipil penting untuk dikelola dan ditingkatkan dayaguna dan hasil gunanya bagi tujuan-tujuan pembangunan(Takarima, 2014).

Salah satu wujud pembinaan dan pengembangan PNS dalam perspektif pengembangan sumber daya manusia ialah dengan adanya pengembangan karier. Hal ini merupakan proses yang dirancang untuk memberikan kepuasan kerja kepada para pegawai (Krisdayanti & Edyanto, 2017). Proses pengembangan karier ini menjadi penting untuk dapat mempertahankan dan menyempurnakan kualitas pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Adapun di dalam undang-undang no 5 tahun 2014 paragraf 4 pasal 69 bahwa Pengembangan karier PNS dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi penilaian kinerja, dan kebutuhan Instansi Pemerintah. Adapun mutasi dijelaskan dalam Paragraf 7 Pasal 73 yang isinya adalah sebagai berikut:

“Setiap PNS dapat dimutasi tugas dan/atau lokasi dalam satu instansi daerah, antarinstansi daerah, antar – instansi pusat dan instansi daerah, dan ke perwakilan negara kesatuan republik Indonesia di luar negeri” (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014, 2014).

Mutasi merupakan fenomena yang biasa terjadi di sebuah organisasi. Mutasi adalah suatu perubahan posisi, jabatan maupun tempat pekerjaan yang dilakukan pimpinan organisasi kepada seorang pegawai baik secara horizontal maupun vertikal dalam suatu organisasi. Tujuan dari pemberian mutasi kepada pegawai ialah untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam perusahaan (pemerintahan) tersebut (Dewi & Harjoyo, 2019).

Mutasi adalah suatu perubahan posisi/ jabatan/ tempat/ pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal di dalam suatu organisasi. Pada dasarnya mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan karir karyawan, karena

tujuannya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam pemerintahan (Hasibuan, 2018).

Dalam sebuah organisasi pemerintahan, mutasi merupakan hal biasa dalam upaya memberikan kesempatan kepada pegawai agar memperoleh pengetahuan dan pengalaman yang lebih dan menyeluruh. Mutasi yang dilakukan sesuai dengan peraturan yang berlaku dapat menimbulkan efek yang baik. Mutasi penting jika dilihat dari sudut pandang organisasi karena saat ini kesadaran individu untuk meningkatkan karir cukup tinggi (De Cremer et al., 2011). Mutasi kerja menawarkan peluang peningkatan karir dan dapat meningkatkan motivasi karyawan serta mendorong keterlibatan dan komitmen pada organisasi. Mutasi yang dilaksanakan dengan baik juga dapat mendorong pegawai meningkatkan kinerjanya sesuai dengan kebutuhan pemerintahan sehingga pegawai dan pemerintahan dapat berjalan bersama mencapai tujuan yang diinginkan (Jumraeni et al., 2016).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan (Achmad & Sriekaningsih, n.d.) menunjukkan mutasi memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Bandar Udara Internasional Juwata. Ketika mutasi dilakukan, tercipta keseimbangan antara tenaga kerja dan posisi yang ada di organisasi, sehingga memastikan kondisi kerja yang stabil, membuka peluang untuk pengembangan karir dan untuk menambah pengetahuan dan pengalaman karyawan. Hasil penelitian tersebut konsisten dengan hasil penelitian dilakukan oleh (Kurniawan et al., 2020) yang menunjukkan mutasi karyawan berpengaruh positif pada kinerja karyawan dalam hal ini meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian di atas diketahui bahwa mutasi yang dilaksanakan sesuai dengan prosedur dan aturan yang berlaku memberi dampak yang baik kepada pekerjanya.

Namun pada kenyataannya, masih ada pegawai Kementerian agama yang tidak siap menghadapi mutasi, sekalipun pada umumnya setiap individu menginginkan kemajuan dalam hidupnya akan tetapi tidak berarti bahwa semua pegawai mau menerima mutasi. Bagi pegawai yang tidak siap menghadapi mutasi diantaranya memiliki alasan tertentu. Mereka akan mengalami gejala kecemasan

seperti gelisah, lesu dan takut. Hal tersebut didapat dari wawancara tidak langsung dengan beberapa pegawai di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Tuban

Kecemasan merupakan hal wajar yang dialami oleh setiap manusia. Kecemasan dianggap sebagai bagian dari kehidupan sehari-hari. Setiap individu pasti pernah mengalami kecemasan. Kecemasan merupakan emosi yang terdiri dari pikiran-pikiran yang tidak menyenangkan, sensasi tidak menyenangkan dan perubahan fisik yang terjadi pada individu dalam menanggapi situasi atau stimulus yang dianggap mengancam atau berbahaya bagi individu tersebut (Spielberger, 2007). Kemudian kecemasan didefinisikan sebagai perasaan tidak tenang, rasa khawatir maupun ketakutan individu terhadap sesuatu yang masih belum jelas atau tidak diketahui (Gumantan et al., 2020). Setiap pegawai yang akan dimutasikan harus mampu menyeimbangi potensinya agar personil tersebut tidak mengalami ketakutan ketika akan dimutasi, karena tanpa itu maka akan muncul kecemasan yang menyebabkan terganggunya mental dan kesiapan personil untuk menghadapi mutasi tersebut (Kurniawan et al., 2020)

Kecemasan dengan berbagai macam gejalanya dapat mengganggu konsentrasi individu dalam bekerja dan dapat membuat individu kesulitan untuk berinteraksi dengan lingkungan sosialnya. Individu yang mengalami gangguan kecemasan dapat memperlihatkan perilaku yang tidak lazim seperti panik tanpa alasan, takut yang tidak beralasan terhadap objek atau kondisi kehidupan, melakukan tindakan berulang-ulang tanpa dapat dikendalikan, mengalami kembali peristiwa yang traumatik, atau rasa khawatir yang tidak dapat dijelaskan atau berlebihan (Videbeck, n.d.).

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi seseorang dalam menghadapi suatu kecemasan. Salah satu faktornya ialah efikasi diri yang berbeda-beda pada setiap individu. Efikasi diri adalah keyakinan yang dimiliki seseorang akan kemampuannya dan juga hasil yang akan diperoleh dari kerja kerasnya dimana hal tersebut mempengaruhi cara seseorang itu berperilaku (Bandura, 1993). Selain itu, Bandura juga menyatakan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan seseorang bahwa ia dapat menguasai dan memperoleh hasil yang positif Bandura juga menyatakan bahwa

efikasi diri merupakan keyakinan seseorang bahwa ia dapat menguasai dan memperoleh hasil yang positif.

Dalam melaksanakan berbagai tugas, individu dengan efikasi diri yang tinggi akan berkinerja dengan sangat baik. Mereka dengan senang hati menghadapi setiap tantangan (Rustika, 2016). Individu dengan efikasi diri yang tinggi memiliki ciri-ciri antara lain, dapat menangani masalah yang dihadapi secara efektif; yakin terhadap keberhasilan menghadapi masalah; gigih dalam usaha menyelesaikan masalah dan memandang masalah sebagai suatu tantangan yang harus dihadapi bukan untuk dihindari.

Efikasi diri dan kecemasan terkait, individu yang merasa tidak efektif dalam menangani suatu masalah dalam hidupnya akan menjadi cemas memikirkan bagaimana ia akan menangani masalah tersebut ketika muncul (Lalita, 2014). Seseorang dengan kecemasan tinggi akan menghambat keberhasilannya sendiri (Ghaderi & Salehi, 2011). Kecemasan dapat dipengaruhi oleh efikasi diri. Seseorang yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi akan memiliki kemampuan diri lebih baik, lebih dapat mempengaruhi situasi dan dapat menggunakan kemampuan yang dimilikinya dengan baik sehingga individu tidak merasa terancam dan aman (Tahmassian & Moghadam, 2011).

Efikasi diri menekankan pada komponen kepercayaan diri yang dimiliki oleh seseorang dalam menghadapi sebuah situasi yang akan datang yang tidak dapat diramalkan dan mungkin penuh dengan tekanan. Menurut penelitian sebelumnya terdapat pengaruh negatif antara efikasi diri terhadap tingkat kecemasan (Lalita, 2014). Hal ini berarti bahwa apabila nilai pada variabel efikasi diri mengalami kenaikan atau tinggi maka nilai variabel kecemasan menghadapi mutasi para pegawai menjadi rendah (Rudy et al., 2012).

Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kementerian agama tidak jauh beda dengan Pegawai Negeri Sipil pada umumnya. Dalam PP no 53 tahun 2010 yang berisi tentang disiplin Pegawai Negeri sipil di Indonesia. Menteri agama dalam sambutannya di suatu pertemuan mengatakan PNS/ASN di lingkungan kemenag harus bisa menjadi pelayan umat. Dalam hal ini ASN/PNS di lingkungan

Kementerian Agama harus melayani umat dalam segala hal permasalahan yang menyangkut keagamaan (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010, 2010).

Berdasarkan website Kemenag Tuban dan sedikit wawancara terhadap salah satu Pegawai Negeri Sipil Kemenag Tuban. Pegawai Negeri Sipil di lingkup Kementerian Agama Tuban kurang lebih ada 600 orang, yang di bagi di staff kantor Kementerian Agama Tuban, di kantor urusan agama yang ada di seluruh kecamatan Kabupaten Tuban, di satuan kerja-satuan kerja serta di madrasah swasta di Kabupaten Tuban.

Berdasarkan hasil dari wawancara singkat peneliti dengan salah PNS/ASN peningkatan kepegawaian Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tuban diperoleh informasi bahwa dalam rangka pembinaan terhadap pegawai, maka kantor menjalankan program pengembangan karir pada pegawai untuk meningkatkan dan meningkatkan potensi masing-masing pegawai. Pengembangan karir yang dilakukan ini adalah dengan memberikan kesempatan bagi para pegawai untuk mengikuti mutasi pegawai atau mengirim pegawai ke instansi lain, memberikan peluang untuk melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi. Hal ini berguna untuk meningkatkan optimalitas dalam bekerja, pengetahuan serta keterampilan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa Kepala sekolah Negeri di lingkungan KEMENAG Tuban, mereka mengatakan bahwa menerima atau menolak mutasi adalah keputusan yang sulit. Salah seorang pegawai menyebutkan bahwa mutasi bukanlah hal yang baru dan menakutkan yang harus diratapi. Mutasi ini diidentikkan sebagai salah satu bentuk penyegaran dalam melaksanakan tugas dan karier ditempat kedudukan yang baru. Terkadang mutasi mendatangkan suka dan duka bagi pegawai. Disebutkan bahwa duka yang dialami ketika pegawai belum mau menerima mutasi sebagai bentuk penyegaran dalam berkarir, karena mutasi yang dialami belum sesuai dengan apa yang diharapkan sebelumnya sehingga berdampak negatif bagi pegawai yang kurang memahami tugasnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

Sedangkan mereka yang sulit menerima mutasi mengatakan, sebenarnya ingin mengembangkan karir mereka namun terdapat narasumber yang menyatakan dirinya cemas ketika menghadapi mutasi dari instansi mereka. Mereka takut jika lokasi penempatan yang baru tidak membuat diri mereka nyaman, sulit untuk beradaptasi dan menjadi tidak optimal dalam bekerja

Berdasarkan fakta di lapangan setelah penulis melakukan sedikit survey ke kantor KEMENAG. Penulis bertemu dengan seorang PNS, dan setelah penulis bertanya sedikit tentang kecemasan PNS dalam menghadapi mutasi. Meskipun menurut hasil penelitian sebelumnya menunjukkan mutasi memiliki efek positif (Achmad & Srikaningsih, n.d.). Tetapi masih ada sebagian PNS yang mengalami kecemasan. Terutama PNS yang di mutasi di tempat baru atau jabatan baru. PNS yang di mutasi mereka mengalami antara bingung dan cemas. Bagaimana mereka nanti di tempat yang baru apakah bisa mampu menerima tugas – tugas baru, apakah lingkungannya termasuk rekan-rekan kerjanya menerima atas kedatangannya dalam suatu jabatan tersebut. Maka dari itu penulis ini akan meneliti tentang pengaruh self efikasi terhadap kecemasan menghadapi mutasi pada pegawai negeri sipil kabupaten Tuban ini.

Dari penjelasan tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai pengaruh efikasi diri pada pegawai Kementerian agama terhadap kecemasan menghadapi mutasi.

B. Rumusan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat efikasi diri pada Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Tuban?
2. Bagaimana tingkat kecemasan Pegawai Negeri Sipil dalam menghadapi mutasi di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Tuban?

3. Bagaimana pengaruh efikasi diri terhadap kecemasan Pegawai Negeri Sipil dalam menghadapi mutase di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Tuban?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat efikasi diri pada Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Tuban.
2. Untuk mengetahui tingkat kecemasan Pegawai Negeri Sipil dalam menghadapi mutase di lingkungan Kementerian Agama Tuban.
3. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap kecemasan Pegawai Negeri Sipil dalam menghadapi mutase di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Tuban.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan akan dapat menjadi masukan bagi ilmu psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi mengenai efikasi diri dan kecemasan. Selain itu hasil penelitian ini juga diharapkan akan dapat memperkaya sumber kepustakaan penelitian sehingga hasil penelitian dapat dijadikan sebagai penunjang untuk bahan penelitian lebih lanjut. Serta menambah ilmu psikologi tentang efikasi diri (*self efficacy*), kecemasan, serta pengaruhnya terhadap mutasi.

2. Manfaat Praktis

Sebagai referensi bagi para Pegawai Negeri Sipil khususnya di Kementerian Agama Kabupaten Tuban untuk dapat mengetahui efikasi diri yang dimiliki pegawai dan tingkat kecemasan yang dimiliki sehingga dapat lebih siap dalam menghadapi mutasi.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kecemasan

1. Pengertian Kecemasan

Teori Freud tentang kecemasan pertama kali didasari oleh suatu pemikiran yang mengungkapkan analogi dari kesamaan respon tubuh selama serangan kecemasan yang terlihat saat berhubungan seksual (palpitasi, nafas berat) (Freud, 2005). Teori ini dikemukakan sekitar tahun 1894 sebagai penyambung dari teori interruptus yang sebelumnya telah dikemukakan. Sebelumnya, pada tahun 1890, Freud melalui observasi klinisnya mengatakan bahwa “kecemasan adalah hasil dari libido yang mengendap” (Freud, 1959). Freud melihat kecemasan sebagai bagian penting dari system kepribadian, hal yang merupakan suatu landasan dan pusat dari perkembangan perilaku neurosis dan psikosis. Menurut Freud, “kecemasan adalah fungsi ego untuk memperingatkan individu tentang kemungkinan datangnya suatu bahaya sehingga dapat disiapkan reaksi adaptif yang sesuai”. Kecemasan berfungsi sebagai mekanisme yang melindungi ego karena kecemasan memberi sinyal kepada kita bahwa ada bahaya dan kalau tidak dilakukan tindakan yang tepat maka bahaya itu akan meningkat sampai ego dikalahkan (Freud, 2005: 30).

Berdasarkan penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kecemasan adalah suatu perasaan subyektif mengenai ketegangan mental yang menggelisahkan sebagai reaksi umum dari ketidakmampuan mengatasi suatu masalah atau tidak adanya rasa aman. “Kecemasan merupakan perasaan khawatir yang dialami seseorang ketika mengalami hal- hal yang dianggap sebagai suatu hambatan, ancaman, keinginan pribadi serta suatu peristiwa yang akan dating” (Gumantan et al., 2020: 19).

Pada dasarnya, kecemasan ialah perihal wajar yang pernah dialami oleh tiap manusia. Kecemasan telah dianggap sebagai bagian dari kehidupan sehari-hari. “Kecemasan merupakan sesuatu perasaan yang sifatnya umum, dimana seorang

merasa ketakutan ataupun kehilangan kepercayaan diri yang tidak jelas asal maupun bentuknya” (Sukmasari, 2017: 31).

Kecemasan ialah sesuatu kondisi yang membuat seorang tidak nyaman serta terbagi dalam beberapa tingkatan. Kecemasan ialah suatu yang mengenai hampir tiap orang pada waktu tertentu dalam kehidupannya. Kecemasan adalah respon wajar terhadap situasi yang sangat menekan kehidupan seseorang. Kecemasan dapat muncul sendiri ataupun bergabung dengan tanda-tanda lain dari berbagai gangguan emosi (Diferiansyah et al., 2016). Menurut Kaplan, Sadock, dan Grebb kecemasan ialah respon terhadap situasi tertentu yang mengancam, dan merupakan hal yang normal terjadi menyertai perkembangan, perubahan, pengalaman baru ataupun yang belum pernah dilakukan, serta dalam menemukan identitas diri serta arti hidup. Kecemasan merupakan reaksi yang dapat dialami siapapun. Tetapi cemas yang berlebihan, apalagi yang sudah menjadi gangguan akan menghambat fungsi seseorang dalam kehidupannya (Sadock & Sadock, 2000).

Kecemasan ialah tanggapan dari sebuah ancaman nyata atau khayal. Individu mengalami kecemasan sebab adanya ketidak pastian dimasa mendatang. Kecemasan dialami ketika berfikir tentang sesuatu tidak menyenangkan yang akan terjadi (Chrisnawati & Aldino, 2019). Pada dasarnya, kecemasan ialah perihal normal yang pernah dirasakan oleh setiap manusia. Kecemasan sudah dianggap sebagai bagian dari kehidupan sehari-hari. Kecemasan ialah suatu perasaan yang sifatnya umum, dimana seorang merasa ketakutan ataupun kehilangan kepercayaan diri yang tidak jelas asal maupun bentuknya (Sukmasari, 2017).

Berdasarkan pada beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kecemasan ialah respon individu yang tidak menyenangkan dan suatu perasaan tidak mengetahui apa yang akan terjadi, dengan beranggapan nanti akan terjadi sesuatu yang menurut individu berdampak buruk, yang ditandai dengan istilah seperti takut dan khawatir.

2. Dimensi Kecemasan

Ketika individu mengalami perasaan gelisah, gugup, atau tegang dalam menghadapi suatu situasi yang tidak pasti, berarti orang tersebut tengah mengalami kecemasan, yaitu perasaan yang tidak menyenangkan dan merupakan pertanda bahwa sesuatu yang buruk akan terjadi. Terdapat 4 dimensi kecemasan yaitu (Haber & Runyon, 1984):

a. Dimensi Kognitif (dalam pikiran seseorang)

Dimensi kognitif yaitu perasaan tidak menyenangkan yang timbul dalam benak seseorang sehingga ia mengalami perasaan gelisah serta khawatir. Kehawatiran ini bisa terjadi mulai dari tingkat khawatir yang ringan kemudian panik, cemas, dan merasa akan terjadi malapetaka, kiamat, serta kematian. Dikala individu menghadapi keadaan ini ia tidak bisa berkonsentrasi, tidak dapat mengambil keputusan, dan mengalami kesulitan untuk tidur. Termasuk dimensi kognitif antara lain menjadi susah tidur di malam hari, mudah bingung, serta lupa.

b. Dimensi Motorik (dalam tindakan seseorang)

Dimensi motorik yaitu perasaan tidak menyenangkan yang muncul dalam bentuk tingkah laku semacam meremas jari, jari-jari & tangan gemetar, tidak bisa duduk diam atau berdiri di tempat, menggeliat, menggigit bibir, menjentikkan kuku, gugup, dan mengambangkan Tics. umumnya orang yang cemas menunjukkan pergerakan secara acak.

c. Dimensi Somatis (dalam reaksi fisik/biologis)

Dimensi somatis yaitu perasaan yang tidak menyenangkan yang muncul dalam reaksi fisik biologis seperti mulut terasa kering, kesulitan bernafas, jantung berdebar, tangan dan kaki dingin, diare, pusing seperti hendak pingsan, banyak berkeringat, tekanan darah naik, otot tegang terutama kepala, leher, bahu, dan dada, serta sulit mencerna makanan.

d. Dimensi Afektif (dalam emosi seseorang)

Dimensi afektif yaitu perasaan tidak menyenangkan yang muncul dalam bentuk emosi, perasaan tegang karena luapan emosi yang berlebihan seperti pada suatu teror. Luapan emosi ini biasanya berupa kegelisahan atau kekhawatiran

bahwa ia dekat dengan bahaya padahal sebenarnya tidak terjadi apaapa. Termasuk dimensi afektif antara lain yaitu merasa tidak pasti, menjadi tidak enak, gelisah, dan menjadi gugup (*nervous*).

3. Aspek-aspek Kecemasan

Aspek-aspek Kecemasan berasal dari 2 aspek, yaitu aspek kognitif dan aspek kepanikan yang terjadi pada seorang (Greenberger & Padesky, 2015), berikut:

a. Reaksi Fisik

Seseorang yang mengalami kecemasan dapat tercermin dari kondisi fisiknya, seperti tangan bergetar, muncul banyak keringat, kesulitan berbicara, suara bergetar, timbul keinginan buang air kecil, jantung berdebar lebih keras, kesulitan bernafas, merasa lemas, atau pusing. Hal ini merupakan perubahan yang mudah diamati dan sulit untuk disembunyikan sebab tampak jelas dari aktifitas fisik dan pada saat itu pula mengganggu aktifitas atau menghentikan kegiatan yang dilakukan, pada masa seperti ini harus dilakukan penanganan yang tepat untuk meringankan dan meredakan gejala tersebut sehingga tidak menjadi sesuatu yang berbahaya untuk orang yang mengalami dan orang di sekitarnya.

b. Pemikiran

Kecemasan dapat ditandai dengan adanya ciri kognitif seperti sulit untuk berkonsentrasi, berpikir tidak dapat mengendalikan masalah, ketakutan tidak bias menyelesaikan masalah, adanya rasa khawatir, ketakutan akan terjadi sesuatu dimasa depan, timbul perasaan terganggu, atau adanya keyakinan yang muncul tanpa alasan yang jelas bahwa akan segera terjadi hal yang mengerikan.

c. Perilaku

Kecemasan yang dialami seseorang dapat terlihat dari perilakunya. Perilaku individu yang mengalami kecemasan seperti mengindar, melekat dan dependen, dan perilaku terguncang. perilaku ini merupakan dampak dari adanya kecemasan tersebut hingga berhubungan dengan hubungan sosialnya,

ia akan dengan mudah mengalami kecemasan yang berulang ketika mengingat atau mengalami hal yang hampir sama.

d. Suasana Hati

Kecemasan merupakan perasaan seseorang yang mengalami kecemasan, seperti gugup, tersinggung, takut, tegang, gelisah, tidak sabar, atau kecewa. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kecemasan terdiri dari lima reaksi yaitu, gerakan biologis, perilaku, motivasi, pikiran dan suasana hati.

4. Jenis-jenis Kecemasan

Kecemasan terdiri dari tiga tipe yaitu kecemasan realistik, kecemasan neurotik, dan kecemasan moral (Freud, 2005; *Teori Psikologi Sastra Ala Sigmund Freud*, 2010).

a. Kecemasan realistik

Yaitu rasa takut terhadap ancaman atau bahaya-bahaya nyata yang ada dilingkungan maupun di dunia luar.

b. Kecemasan neurotik

Yaitu rasa takut, dorongan insting akan lepas dari kendali dan menyebabkan seseorang berbuat sesuatu yang dapat membuatnya dihukum. Kecemasan neurotik bukanlah ketakutan terhadap insting-insting itu sendiri, melainkan ketakutan terhadap hukuman yang akan menimpanya jika suatu insting dilepaskan. Kecemasan neurotik berkembang berdasarkan pengalaman yang diperoleh pada masa kanak-kanak terkait dengan hukuman atau ancaman dari orang tua maupun orang lain yang mempunyai otoritas jika dia melakukan perbuatan impulsif.

c. Kecemasan moral

Yaitu rasa takut terhadap suara hati (super ego). Orang-orang yang memiliki super ego baik cenderung merasa bersalah atau malu jika mereka berpikir sesuatu yang bertentangan dengan moral. Sama halnya dengan kecemasan neurotik, kecemasan moral juga berkembang pada masa kanak-kanak terkait

dengan hukuman atau ancaman orang tua maupun orang lain yang mempunyai otoritas jika dia melakukan perbuatan yang melanggar norma .

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa jenis-jenis kecemasan terdiri dari kecemasan realistik, kecemasan neurotik, dan kecemasan moral .

5. Faktor-faktor Penyebab Kecemasan

Kecemasan sering kali berkembang selama jangka waktu dan Sebagian besar tergantung pada seluruh pengalaman hidup seseorang. Peristiwa-peristiwa atau situasi khusus dapat mempercepat munculnya serangan kecemasan. Ada beberapa faktor yang menunjukkan reaksi kecemasan, diantaranya yaitu (Sukmasari, 2017):

- a) Rasa cemas yang timbul akibat melihat adanya bahaya yang mengancam dirinya. Kecemasan ini lebih dekat dengan rasa takut, sebab sumbernya terlihat jelas didalam pikiran.
- b) Cemas karena merasa berdosa atau bersalah, karena melakukan hal-hal yang berlawanan dengan keyakinan atau hati nurani. Kecemasan ini sering pula menyertai gejala-gejala gangguan mental, yang kadang-kadang terlihat dalam bentuk yang umum.
- c) Kecemasan yang berupa penyakit dan terlihat dalam beberapa bentuk. kecemasan ini disebabkan oleh hal yang tidak jelas dan tidak berhubungan dengan apapun yang terkadang disertai dengan perasaan takut yang mempengaruhi keseluruhan kepribadian penderitanya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor- faktor penyebab kecemasan adalah adanya bahaya yang mengancam diri, merasa bersalah dan berupa penyakit.

6. Dampak-dampak Kecemasan

Dampak kecemasan terdiri dari beberapa simtom (Tahmassian & Moghadam, 2011), antara lain:

a. Simtom suasana hati

Individu yang mengalami kecemasan memiliki perasaan akan adanya hukuman dan bencana yang mengancam dari suatu sumber tertentu yang tidak

diketahui. Orang yang mengalami kecemasan tidak bisa tidur, dan dengan demikian dapat menyebabkan sifat mudah marah.

b. Simtom kognitif

Kecemasan dapat menyebabkan kekhawatiran dan keprihatinan pada individu mengenai hal-hal yang tidak menyenangkan yang mungkin terjadi. Individu tersebut tidak memperhatikan masalah-masalah real yang ada, sehingga individu sering tidak bekerja atau belajar secara efektif, dan akhirnya dia akan menjadi lebih merasa cemas.

c. Simtom motor

Orang-orang yang mengalami kecemasan sering merasa tidak tenang, gugup, kegiatan motor menjadi tanpa arti dan tujuan, misalnya jari-jari kaki mengetuk-ngetuk, dan sangat kaget terhadap suara yang terjadi secara tiba-tiba. Simtom motor merupakan gambaran rangsangan kognitif yang tinggi pada individu dan merupakan usaha untuk melindungi dirinya dari apa saja yang dirasanya mengancam. Kecemasan akan dirasakan oleh semua orang, terutama jika ada tekanan perasaan ataupun tekanan jiwa. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dampak-dampak kecemasan terdiri dari simtom suasana hati, simtom kognitif, dan simtom motor.

7. Pengukuran Kecemasan

Pengukuran kecemasan dalam penelitian ini menggunakan skala kecemasan, yang disusun oleh peneliti berdasarkan pada teori Greenberger & Padesky (2015).

B. Self Efficacy

1. Pengertian Self Efficacy

Manusia adalah makhluk yang mempunyai kelebihan dibanding makhluk hidup lainnya. Kelebihan itu berupa akal, yang menjadikan manusia melakukan proses berpikir yang mendalam dalam setiap tindakannya. Setiap aktifitas manusia berawal dari proses berpikir tentang tujuan dan manfaat serta bagaimana mencapai tujuan yang ditetapkan. *Self-efficacy* merupakan keyakinan individu bahwa ia dapat menguasai situasi dan memperoleh hasil yang positif. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa *selfefficacy* merupakan keyakinan atau

kepercayaan individu mengenai kemampuan dirinya untuk mengorganisasi, melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, menghasilkan sesuatu dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu (Bandura, 1997).

Self-efficacy adalah kepercayaan seseorang atas kemampuannya sendiri. Individu tersebut membuat tujuan yang menantang untuk dirinya dan mempertahankan komitmen yang kuat pada tujuan tersebut. Individu memberikan upaya yang tinggi pada apa yang dikerjakannya dan meningkatkan upayanya saat menghadapi kegagalan atau kemunduran. Individu tetap berfokus pada tugas dan memikirkan strategi untuk menghadapi kesulitan. Individu menganggap kegagalan sebagai akibat upaya yang kurang memadai, yang akan mendukung orientasi kesuksesan. Individu memandang ancaman dan stressor potensial dengan percaya diri bahwa ia dapat melakukan kontrol terhadap hal tersebut (Ghaderi & Salehi, 2011).

Cara pandang individu yang *efficacy* tersebut memperbesar kemungkinan penyelesaian tugas, mengurangi stres, dan mengurangi kerentanan untuk mengalami depresi (Bandura, 1997). Individu yang meragukan kemampuannya dalam kegiatan tertentu (*self efficacy* rendah) menarik diri dari kegiatan yang sulit. Individu tersebut merasa sulit untuk memotivasi dirinya sendiri, mengendurkan usahanya dan terlalu cepat menyerah ketika menghadapi rintangan. Individu memiliki aspirasi yang rendah dan komitmen yang lemah terhadap tujuan yang ingin dicapainya.

Self-efficacy juga dapat diartikan sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi diri dalam melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, atau mengatasi suatu masalah (Rustika, 2016). Keyakinan terhadap kemampuan diri ini dapat mempengaruhi perasaan, cara berpikir, motivasi dan tingkahlaku sosial seseorang. Semakin kuat *selfefficacy* yang dimiliki seseorang, maka akan semakin tinggi prestasi dan kemampuan individu yang dapat dicapainya. Dalam situasi yang tertekan, mereka menekankan kelemahan personalnya, sulitnya tugas, dan konsekuensi merugikan jika mengalami kegagalan. Individu lambat dalam memulihkan rasa *efficacy* setelah mengalami kegagalan dan kemunduran (Tahmassian & Moghadam, 2011).

2. Dimensi Self-Efficacy

Self-efficacy dibedakan menjadi beberapa dimensi yaitu tingkat (*level*), keadaan umum (*generality*), dan kekuatan (*strength*). Ketiga dimensi ini dipaparkan oleh Albert Bandura yang kemudian digunakan dalam skala umum pengukuran efikasi diri/*general self-efficacy scale* (GSE) (Bandura, 1993; Schwarzer, 1995):

a. Tingkat (*level*)

Self-efficacy individu dalam mengerjakan suatu tugas berbeda dalam tingkatkesulitan tugas. Individu memiliki *self-efficacy* yang tinggi pada tugas yang mudah dan sederhana, atau juga pada tugas-tugas yang rumit dan membutuhkan kompetensi yang tinggi. Individu yang memiliki *self- efficacy* yang tinggi cenderung memilih tugas yang tingkat kesukarannya sesuai dengan kemampuannya. Rentang kapabilitas yang dipersepsi individu diukur pada tingkatantingkatan tuntutan tugas yang merepresentasikan derajat tantangan atau rintangan yang berbeda untuk mencapai kesuksesan dalam tampilan kerja (*successful performance*).

Jika tidak ada hambatan untuk mengatasi kesulitan, aktivitas tersebut mudah untuk ditampilkan, dengan demikian setiap orang memiliki *perceived selfefficacy* yang tinggi untuk hal tersebut. Sebagai contoh, mengukur efficacy lompat tinggi, atlet menilai kekuatan dari efficacy mereka bahwa mereka dapat melompati kayu palang yang diatur dalam beberapa tingkat ketinggian yang berbeda. Individu menilai seberapa baik mereka dapat membuat diri mereka melakukan olah raga di dalam berbagai kondisi rintangan, seperti saat mereka berada dalam tekanan pekerjaan, lelah, atau mengalami tekanan mental, cuaca buruk atau saat mereka memiliki komitmen lain atau hal lain yang lebih menarik untuk dilakukan.

b. Keadaan Umum (*Generality*)

Generality merupakan sejauh mana individu yakin akan kemampuannya dalam berbagai situasi tugas, mulai dari dalam melakukan suatu aktivitas yang biasa dilakukan atau situasi tertentu yang tidak pernah dilakukan hingga dalam serangkaian tugas atau situasi sulit dan bervariasi, kemampuan dalam mengaplikasikan keyakinan terhadap kemampuan diri dalam berbagai situasi yang berbeda serta kemampuan untuk belajar dari pengalaman. *Generality* merupakan perasaan kemampuan yang

ditunjukkan individu pada konteks tugas yang berbeda-beda, baik itu melalui tingkah laku, kognitif dan afektifnya.

c. Kekuatan (*strength*)

Dimensi yang ketiga ini lebih menekankan pada tingkat kekuatan atau kemantapan individu terhadap keyakinannya. *Self-efficacy* menunjukkan bahwa tindakan yang dilakukan individu akan memberikan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan individu. *Self-efficacy* menjadi dasar dirinya melakukan usaha yang keras, bahkan ketika menemui hambatan sekalipun. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* mencakup dimensi tingkat (*level*), Keadaan umum (*generality*) dan kekuatan (*strength*). Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* mencakup dimensi tingkat (*level*), Keadaan umum (*generality*) dan kekuatan (*strength*). Dalam penelitian yang dilakukann Mukliyat Sa'adah (2012), dimensi *self efficacy* yang telah dirumuskan Bandura

3. Sumber-Sumber Self-Efficacy

Self-efficacy individu didasarkan pada empat hal (Bandura, 1997; Rustika, 2016), yaitu:

- a. Pengalaman akan kesuksesan Pengalaman akan kesuksesan adalah sumber yang paling besar pengaruhnya terhadap *self-efficacy* individu karena didasarkan pada pengalaman otentik. Pengalaman akan kesuksesan menyebabkan *selfefficacy* individu meningkat, sementara kegagalan yang berulang mengakibatkan menurunnya *self-efficacy*, khususnya jika kegagalan terjadi ketika *self-efficacy* individu belum benar-benar terbentuk secara kuat. Kegagalan juga dapat menurunkan *self-efficacy* individu jika kegagalan tersebut tidak merefleksikan kurangnya usaha atau pengaruh dari keadaan luar.
- b. Pengalaman individu lain Individu tidak bergantung pada pengalamannya sendiri tentang kegagalan dan kesuksesan sebagai sumber *self-efficacy*nya. *Selfefficacy* juga dipengaruhi oleh pengalaman individu lain. Pengamatan individu akan keberhasilan

individu lain dalam bidang tertentu akan meningkatkan selfefficacy individu tersebut pada bidang yang sama.

Individu melakukan persuasi terhadap dirinya dengan mengatakan jika individu lain dapat melakukannya dengan sukses, maka individu tersebut juga memiliki kemampuan untuk melakukannya dengan baik. Pengamatan individu terhadap kegagalan yang dialami individu lain meskipun telah melakukan banyak usaha menurunkan penilaian individu terhadap kemampuannya sendiri dan mengurangi usaha individu untuk mencapai kesuksesan. Ada dua keadaan yang memungkinkan *self-efficacy* individu mudah dipengaruhi oleh pengalaman individu lain, yaitu kurangnya pemahaman individu tentang kemampuan orang lain dan kurangnya pemahaman individu akan kemampuannya sendiri.

- c. Persuasi verbal Persuasi verbal dipergunakan untuk meyakinkan individu bahwa individu memiliki kemampuan yang memungkinkan individu untuk meraih apa yang diinginkan.
- d. Keadaan fisiologis Penilaian individu akan kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas sebagian dipengaruhi oleh keadaan fisiologis. Gejala emosi dan keadaan fisiologis yang dialami individu memberikan suatu isyarat terjadinya suatu hal yang tidak diinginkan sehingga situasi yang menekan cenderung dihindari. Informasi dari keadaan fisik seperti jantung berdebar dan gemetar menjadi isyarat bagi individu bahwa situasi yang dihadapinya berada di atas kemampuannya.

Berdasarkan penjelasan di atas, *self-efficacy* bersumber pada pengalaman kesuksesan, pengalaman individu lain, persuasi verbal, dan keadaan fisiologis individu.

4. Proses-proses *Self-Efficacy*

Proses psikologis *self-efficacy* dalam mempengaruhi fungsi manusia. Proses tersebut dapat dijelaskan melalui cara-cara dibawah ini (Bandura, 1997):

a. Proses kognitif

Dalam melakukan tugas akademiknya, individu menetapkan tujuan dan sasaran perilaku sehingga individu dapat merumuskan tindakan yang tepat untuk mencapai tujuan tersebut. Penetapan sasaran pribadi tersebut dipengaruhi oleh penilaian individu akan kemampuan kognitifnya. Fungsi kognitif memungkinkan individu untuk memprediksi kejadiankejadian sehari-hari yang akan berakibat pada masa depan. Asumsi yang timbul pada aspek kognitif ini adalah semakin efektif kemampuan individu dalam analisis dan dalam berlatih mengungkapkan ide-ide atau gagasan-gagasan pribadi, maka akan mendukung individu bertindak dengan tepat untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Individu akan meramalkan kejadian dan mengembangkan cara untuk mengontrol kejadian yang mempengaruhi hidupnya. Keahlian ini membutuhkan proses kognitif yang efektif dari berbagai macam informasi. Semakin kuat *self-efficacy* yang dipersepsi, semakin tinggi tantangan tujuan yang mereka tentukan untuk diri mereka dan semakin kuat komitmen mereka pada tujuan mereka.

Kebanyakan tindakan pada awalnya diatur dalam pikiran. Belief seseorang mengenai bentuk efficacy yang mereka miliki membentuk tipe *anticipatory scenario* yang mereka bentuk dan latih. Mereka yang mempunyai penghayatan efficacy yang tinggi, membayangkan skenario sukses yang memberikan tuntunan yang positif dan dukungan untuk pelaksanaan pencapaian. Mereka yang meragukan efficacy mereka, membayangkan skenario kegagalan dan terpaksa pada berbagai hal yang tidak beres. Hal tersebut sulit untuk mencapai hasil yang baik sambil melawan keraguan terhadap diri sendiri.

Fungsi utama dari pikiran adalah memungkinkan orang untuk meramalkan kejadian dan mengembangkan cara untuk mengendalikan hal yang mempengaruhi hidup mereka. Dalam mempelajari aturan-aturan prediktif dan regulatif, orang harus mengolah pengetahuan yang mereka miliki untuk membangun pilihan, menimbang dan mengintegrasikan faktor prediktif, untuk menguji dan memperbaiki penilaian-penilaian hasil dari tindakan mereka dan akibatnya, baik jangka panjang maupun

jangka pendek, dan untuk mengingat faktor-faktor yang telah mereka uji dan bagaimana faktor-faktor itu telah terlaksana dengan baik.

b. Proses motivasi

Motivasi individu timbul melalui pemikiran optimis dari dalam dirinya untuk mewujudkan tujuan yang diharapkan. Individu berusaha memotivasi diri dengan menetapkan keyakinan pada tindakan yang akan dilakukan, merencanakan tindakan yang akan direalisasikan.

Terdapat beberapa macam motivasi yang dibangun dari beberapa teori yaitu atribusi penyebab yang berasal dari teori atribusi dan pengharapan akan hasil yang terbentuk dari teori nilai-pengharapan. Seseorang memotivasi diri mereka dan mengarahkan antisipasi tindakan mereka dengan melatih *forethought*. Mereka membentuk efficacy mengenai apa yang dapat dilakukan. Mereka mungkin mengantisipasi hasil dari tindakan yang mengarah pada masa depan. Mereka menetapkan tujuan untuk diri mereka dan langkah-langkah yang dirancang untuk merealisasikan masa depan yang bermakna.

Ada tiga bentuk motivasi yaitu *causal attributions*, *outcomes expectancies*, dan *cognized goals*. Teori lainnya yang berhubungan adalah teori attribution, teori *expectancy value* dan teori goal. *Self-efficacy* mempengaruhi *causal attributions*. Seseorang yang mempunyai efficacy yang tinggi mengartikan kegagalan sebagai usaha yang kurang, sementara mereka yang kurang memiliki efficacy mengartikan kegagalan mereka disebabkan oleh kemampuan yang kurang. *Causal attributions* ini mempengaruhi motivasi, hasil yang dicapai dan reaksi-reaksi afektif terutama melalui belief dari *self-efficacy*. Dalam teori *expectancy value*, motivasi yang diatur oleh harapan ditentukan oleh rangkaian perilaku tertentu yang akan menghasilkan hasil tertentu dan makna dari hasil itu. Tetapi seseorang bertindak berdasarkan belief mereka tentang apa yang dapat mereka lakukan, seperti halnya belief mengenai hasil yang mungkin mereka capai. Pengaruh yang memotivasi mengenai pengharapan hasil yang dapat dicapai sebagian diatur oleh *self-efficacy belief*.

c. Proses Afeksi

Afeksi terjadi secara alami dalam diri individu dan berperan dalam menentukan intensitas pengalaman emosional. Afeksi ditujukan dengan mengontrol kecemasan dan perasaan depresif yang menghalangi pola-pola pikir yang benar untuk mencapai tujuan. Proses afeksi berkaitan dengan kemampuan mengatasi emosi yang timbul pada diri sendiri untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kepercayaan individu terhadap kemampuannya mempengaruhi tingkat stres dan depresi yang dialami ketika menghadapi tugas yang sulit atau bersifat mengancam. Individu yang yakin dirinya mampu mengontrol ancaman tidak akan membangkitkan pola pikir yang mengganggu. Individu yang tidak percaya akan kemampuannya akan mengalami kecemasan karena tidak mampu mengelola ancaman tersebut.

Efficacy seseorang tentang kemampuan coping-nya mempengaruhi seberapa banyak stres dan depresi yang mereka alami dalam situasi mengancam atau sulit, dan juga memengaruhi level motivasi mereka. *Perceived self-efficacy* individu untuk melakukan pengendalian terhadap stresor, memainkan peranan penting dalam *anxiety arousal*. Orang yang yakin bahwa dirinya dapat mengendalikan ancaman, mereka tidak mengalami gangguan konsentrasi. Namun, orang yang tidak yakin akan kemampuan mereka dalam mengendalikan keadaan yang mengancam, mengalami *anxiety arousal* yang tinggi. Mereka terpaku pada *coping deficiency*-nya. Mereka memandang aspek-aspek dalam lingkungan mereka penuh dengan bahaya. Mereka membesar-besarkan derajat dari ancaman yang mungkin terjadi dan cemas pada hal-hal yang sesungguhnya jarang terjadi.

Dengan pemikiran yang tidak menunjukkan adanya *self- efficacy* tersebut, mereka membuat stres diri mereka sendiri dan mengganggu *level of functioning* mereka. *Perceived self-efficacy* mengatur perilaku menghindar dan juga *anxiety arousal*. Semakin kuat penghayatan *self-efficacy*, semakin berani seseorang untuk melakukan aktivitas yang membebani dan mengancam. *Perceived self-efficacy* untuk mengendalikan proses pemikiran, merupakan sebuah faktor kunci dalam mengatur pola pikiran yang dapat menghasilkan stres dan depresi. Bukan banyaknya pikiran

yang mengganggu, melainkan dari ketidakmampuan untuk menghapus pikiran tersebut yang merupakan sumber utama dari distress.

d. Proses seleksi

Proses seleksi berkaitan dengan kemampuan individu untuk menyeleksi tingkah laku dan lingkungan yang tepat, sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Ketidakmampuan individu dalam melakukan seleksi tingkah laku membuat individu tidak percaya diri, bingung, dan mudah menyerah ketika menghadapi masalah atau situasi sulit. *Self-efficacy* dapat membentuk hidup individu melalui pemilihan tipe aktivitas dan lingkungan. Individu akan mampu melaksanakan aktivitas yang menantang dan memilih situasi yang diyakini mampu ditangani. Individu akan memelihara kompetensi, minat, hubungan sosial atas pilihan yang ditentukan.

Sejauh ini diskusi dipusatkan pada proses *efficacy-activated* yang memungkinkan individu untuk menciptakan lingkungan yang menguntungkan dan untuk melakukan pengendalian terhadap lingkungan yang mereka hadapi setiap hari. Apa yang terjadi pada sebagian orang adalah produk dari lingkungan mereka sendiri. Oleh karena itu, belief terhadap *self-efficacy* dapat membentuk jalan kehidupan dengan mempengaruhi tipe aktivitas dan lingkungan yang dipilih. Orang cenderung menghindari aktivitas dan situasi yang mereka yakini di luar kemampuan coping mereka.

Tetapi mereka lebih mudah melakukan aktivitas yang menantang dan memilih situasi yang dinilai bahwa mereka mampu menanganinya. Berdasarkan pilihan yang dibuat, mengembangkan kompetensi, minat, dan jaringan sosial yang berbeda akan menentukan jalan hidup mereka. Setiap faktor yang memengaruhi tingkah laku memilih dapat memengaruhi arah perkembangan diri seseorang. Hal ini dapat terjadi karena pengaruh sosial dalam lingkungan yang dipilih akan terus meningkatkan kemampuan, nilai dan minat tertentu. Pilihan karir dan perkembangan, merupakan salah satu contoh yang menggambarkan kekuatan dari *self-efficacy* yang berdampak

pada jalan kehidupan melalui proses yang berkaitan dengan pilihan. Orang-orang yang *self-efficacy*nya tinggi, minat mereka terhadap pilihan karir lebih besar dan mereka mempersiapkan diri mereka dengan usaha untuk mengejar pendidikan dan pekerjaan yang mereka pilih, dengan demikian keberhasilan mereka juga lebih besar.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa proses *self-efficacy* meliputi proses kognitif, proses motivasi, proses afeksi, dan proses seleksi.

5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Self-Efficacy*

Tinggi rendahnya *self-efficacy* seseorang dalam tiap tugas sangat bervariasi. Hal ini disebabkan oleh adanya beberapa faktor yang berpengaruh dalam mempersepsikan kemampuan diri individu (Bandura, 1997). Menurut Bandura (1997) ada beberapa yg mempengaruhi *self-efficacy*, antara lain:

a. Jenis kelamin

Orang tua sering kali memiliki pandangan yang berbeda terhadap kemampuan laki-laki dan perempuan. Bandura (1997), mengatakan bahwa terdapat perbedaan pada perkembangan kemampuan dan kompetensi lakilaki dan perempuan. Ketika laki-laki berusaha untuk sangat membanggakan dirinya, perempuan sering kali meremehkan kemampuan mereka. Hal ini berasal dari pandangan orang tua terhadap anaknya. Orang tua menganggap bahwa wanita lebih sulit untuk mengikuti pelajaran dibanding laki-laki, walaupun prestasi akademik mereka tidak terlalu berbeda. Semakin sering seorang wanita menerima perlakuan stereotipe gender ini, maka semakin rendah penilaian mereka terhadap kemampuan dirinya. Pada beberapa bidang pekerjaan tertentu para pria memiliki *self-efficacy* yang lebih tinggi dibanding dengan wanita, begitu juga sebaliknya wanita unggul dalam beberapa pekerjaan dibandingkan dengan pria.

b. Usia

Self-efficacy terbentuk melalui proses belajar sosial yang dapat berlangsung selama masa kehidupan. Individu yang lebih tua cenderung memiliki rentang waktu dan pengalaman yang lebih banyak dalam mengatasi suatu hal yang terjadi jika

dibandingkan dengan individu yang lebih muda, yang mungkin masih memiliki sedikit pengalaman dan peristiwa-peristiwa dalam hidupnya. Individu yang lebih tua akan lebih mampu dalam mengatasi rintangan dalam hidupnya dibandingkan dengan individu yang lebih muda, hal ini juga berkaitan dengan pengalaman yang di miliki individu sepanjang rentang kehidupannya.

c. Tingkat pendidikan

Self-efficacy terbentuk melalui proses belajar yang dapat diterima individu pada tingkat pendidikan formal. Individu yang memiliki jenjang yang lebih tinggi biasanya memiliki *self-efficacy* yang lebih tinggi, karena pada dasarnya mereka lebih banyak belajar dan lebih banyak menerima pendidikan formal, selain itu individu yang memiliki jenjang pendidikan yang lebih tinggi akan lebih banyak mendapatkan kesempatan untuk belajar dalam mengatasi persoalan-persoalan dalam hidupnya.

d. Pengalaman

Self-efficacy terbentuk melalui proses belajar yang dapat terjadi pada suatu organisasi ataupun perusahaan dimana individu bekerja. *Self-efficacy* terbentuk sebagai suatu proses adaptasi dan pembelajaran yang ada dalam situasi kerjanya tersebut. Semakin lama seseorang bekerja maka semakin tinggi *self-efficacy* yang dimiliki individu tersebut dalam pekerjaan tertentu, akan tetapi tidak menutup kemungkinann bahwa *self-efficacy* yang dimiliki oleh individu tersebut justru cenderung menurun atau tetap. Hal ini juga sangat tergantung kepada bagaimana individu menghadapi keberhasilan dan kegagalan yang dialaminya selamamelakukan pekerjaan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa yang mempengaruhi *Self-Efficacy* yaitu jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan pengalaman.

6. Manfaat Self-efficacy

Self-efficacy dipersepsi sebagai *generative capability*. *Self efficacy* merupakan faktor kunci dalam sistem pembangkit kompetensi individu. Dengan *generative capability*, Subskills dari kognitif, sosial, emosional, dan perilaku diorganisasikan dan dikelola untuk mencapai tujuan. Individu yang memiliki subskills, belum tentu memiliki kemampuan untuk mengintegrasikan berbagai

subskills itu ke dalam tindakan yang sesuai dan menampilkannya dengan baik dalam situasi sulit. Kemampuan individu mempertahankan rasa efficacy (merasa diri mampu) memungkinkan individu melakukan hal-hal luar biasa dengan menggunakan keterampilan mereka secara produktif dalam menghadapi hambatan yang sangat kuat (Bandura, 1997).

Dengan demikian, *self-efficacy* yang dipersepsi individu merupakan kontributor penting terhadap tampilan prestasi kerja, bagaimanapun keterampilan yang dimilikinya. *Self-Efficacy* mempengaruhi proses pemikiran, tingkat dan daya tahan dari motivasi, kondisi afektif, dimana semua ini merupakan kontributor penting terhadap tipe kinerja yang direalisasikan. *Beliefs of personal efficacy* memiliki kontribusi yang kuat terhadap kinerja individu. Individu yang membuat suatu hal terjadi, apakah itu keberhasilan atau kegagalan, bukannya secara pasif mengobservasi diri mereka sendiri mengalami suatu kejadian. Hasil yang dicapai manusia dan kesejahteraan pribadi yang positif membutuhkan penghayatan yang optimis akan *self-efficacy*. Hal ini disebabkan karena dalam kenyataannya kehidupan sosial sehari-hari penuh dengan kesulitan. Lingkungan penuh dengan halangan, kekurangan, rintangan, frustrasi, dan ketidakseimbangan. Seseorang perlu memiliki *sense of personal efficacy* yang kuat untuk bertahan dan tetap tekun dalam melakukan usaha yang diperlukan agar dapat mencapai keberhasilan.

Orang yang ingin melakukan perubahan sosial sangat yakin bahwa mereka dapat mengerahkan usaha kolektif yang diperlukan untuk mengadakan perubahan sosial. Meskipun keyakinan mereka jarang tercapai sepenuhnya, mereka bertahan dalam usaha untuk melakukan perubahan sehingga pada akhirnya berhasil mencapai performance yang signifikan. Jika *social reformers* terpaku pada kenyataan terhadap prospek perubahan sistem sosial, mereka akan menghentikan usaha mereka atau dengan mudah menjadi korban dari kritikan. Orang yang terpaku pada kenyataan dapat menyesuaikan diri dengan mudah terhadap realita yang terjadi. Tetapi mereka yang memiliki *self-efficacy* yang kuat memiliki kemungkinan untuk merubah realitas tersebut ke arah yang lebih positif.

Prestasi yang inovatif juga membutuhkan penghayatan akan efficacy yang tinggi. Inovasi membutuhkan usaha yang keras dalam jangka panjang dengan hasil yang belum pasti. Terlebih lagi inovasi yang bertentangan dengan preferensi dan praktek-praktek yang sudah ada di kehidupan manusia, individu yang inovatif akan berhadapan dengan reaksi negatif dari lingkungan sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bahwa jarang ditemukan individu yang terpaku pada kenyataan kemudian berperan sebagai innovators atau great achievers (Bandura, 1997).

Berdasarkan uraian diatas manfaat *self efficacy* adalah Kemampuan individu mempertahankan rasa efficacy (merasa diri mampu) memungkinkan individu melakukan hal-hal luar biasa dengan menggunakan keterampilan mereka secara produktif dalam menghadapi hambatan yang sangat kuat.

7. Pengukuran *Self-Efficacy*

Pengukuran *self-efficacy*/efikasi diri akan dilakukan dengan melihat respon subjek terhadap skala *General Self-Efficacy* (GSE) (Schwarzer, 1995).

C. Pengaruh Kecemasan Terhadap *Self-Efficacy*/Efikasi Diri Pegawai Negeri Sipil dalam Menghadapi Mutasi

Dalam sebuah organisasi pemerintahan, mutasi merupakan salah satu bentuk pengembangan karir pegawai karena tujuannya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam pemerintahan. Mutasi adalah suatu perubahan posisi/ jabatan/ tempat/ pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal di dalam suatu organisasi (Dewi & Harjoyo, 2019). Pada dasarnya mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan karyawan, karena tujuannya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam pemerintahan tersebut.

Pelaksanaan mutasi dapat terjadi kepada siapa saja dan seringkali dilaksanakan tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku dan dapat membuat Pegawai Negeri Sipil khawatir. Khawatir akan sesuatu hal buruk yang mungkin terjadi pada dirinya dapat membuat seseorang merasakan cemas. Kecemasan merupakan sensasi ketegangan otot, kegelisahan, perasaan gelisah, mudah terkejut dan pemikiran tentang sesuatu yang mungkin salah dan biasanya membuat kita ingin menghindari sebuah situasi (Greenberger & Padesky, 2015). Bandura (1997)

menjelaskan bahwa efikasi diri dan dan outcome expectancy merupakan faktor yang dapat menjadi peredam kecemasan. Efikasi diri merupakan suatu perkiraan individu terhadap kemampuannya sendiri dalam mengatasi situasi.

Pegawai dengan efikasi diri yang tinggi cenderung memilih terlibat langsung dan mampu menghadapi berbagai situasi termasuk pelaksanaan mutasi kerja. Selain itu, pegawai juga percaya pada kemampuan yang ia miliki sehingga memengaruhi kinerja yang dimiliki semakin baik serta menganggap sebuah kegagalan sebagai suatu motivasi untuk lebih berusaha dalam hal ini meskipun mutasi kerja memberi dampak yang kurang baik pada karirnya, pegawai dengan efikasi diri yang tinggi tetap termotivasi untuk berusaha lebih baik lagi. Hasil penelitian Ricky (2019) menunjukkan bahwa individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan memiliki kecemasan yang rendah, hal ini dikarenakan individu tersebut memiliki kepercayaan diri, keyakinan akan kemampuannya, keyakinan mencapai target yang sudah ditetapkan, dan keyakinan akan kemampuan kognitifnya.

Pegawai yang memiliki efikasi diri tinggi cenderung tidak merasa khawatir dan percaya diri ketika menghadapi mutasi kerja. Hal ini membuat pegawai dengan efikasi diri yang tinggi tetap memiliki kinerja yang baik serta menganggap mutasi kerja sebagai salah satu bentuk pengembangan karir. Bandura (1997) menyatakan bahwa efikasi diri berguna untuk melatih kontrol terhadap stressor yang berperan penting dalam keterbangkitan kecemasan sehingga pegawai yang memiliki efikasi diri tinggi cenderung mengalami kecemasan menghadapi mutasi yang rendah.

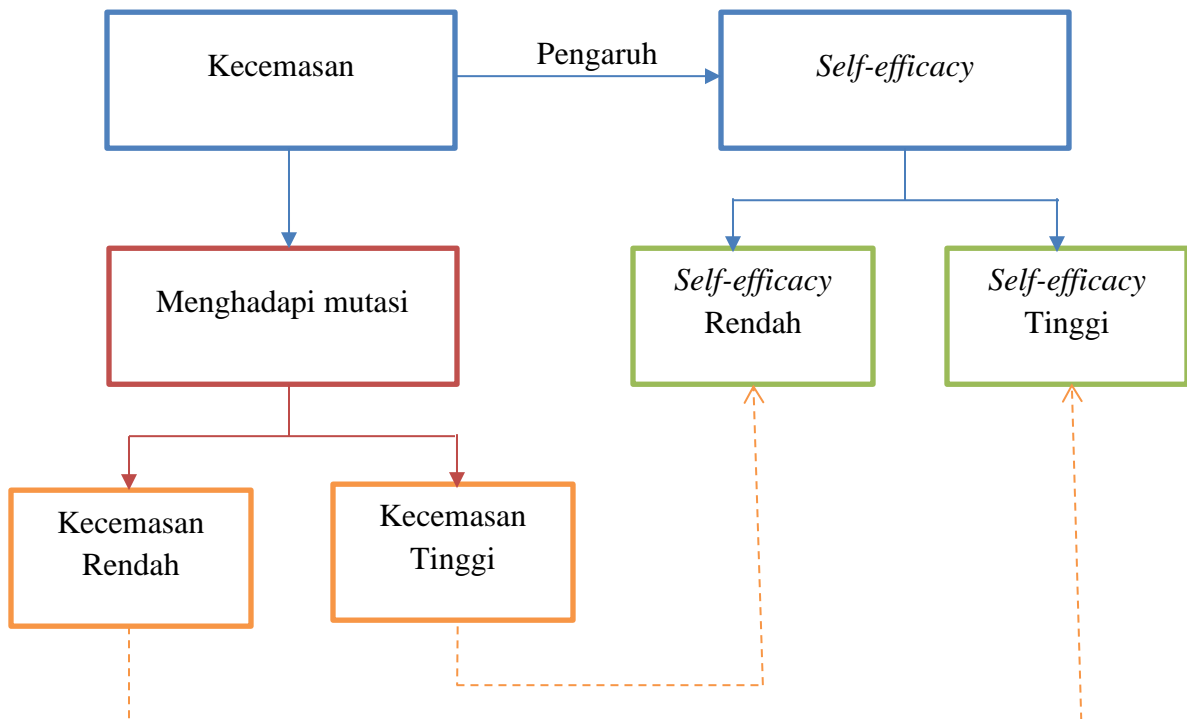
Individu yang memiliki efikasi diri yang rendah menurut Bandura (1997) tidak berpikir cara yang baik untuk menghadapi tugas-tugas atau situasi yang sulit, cepat merasa tak berdaya, cepat menyerah, menghindari dari tugas atau situasi yang sulit dan selalu memikirkan kekurangan dalam dirinya. Ia selalu merasa akan gagal dan terus menerus mengatakan dirinya tidak mampu menghadapi situasi atau mengerjakan tugas yang sulit.

Pegawai yang memiliki efikasi diri rendah cenderung menghindari, merasa kurang percaya diri, memiliki kinerja yang kurang baik ketika menghadapi mutasi kerja. Pegawai juga menganggap mutasi kerja sebagai bentuk kegagalan dalam karir.

Hal ini sesuai dengan pendapat Morthensen (2014) yang menyatakan bahwa individu yang cemas cenderung kurang percaya diri, memiliki hubungan yang buruk dengan rekan kerja serta cenderung mengalami kemunduran dalam karir mereka. Individu yang cemas kurang memikirkan masa depannya dan menghindari inovasi sehingga seringkali menunjukkan kinerja yang buruk.

Seseorang yang yakin dapat mengatasi masalah tidak akan mengalami gangguan pola berpikir dan berani menghadapi tekanan serta ancaman. Namun sebaliknya, seseorang yang tidak yakin dirinya dapat mengatasi ancaman dan tekanan akan mengalami kecemasan yang tinggi (Priest, 1991). Pajares & Schunk (2002) juga menjelaskan bahwa kondisi emosi seperti cemas dan suasana hati yang negatif memengaruhi kegagalan atau kesuksesan terhadap hasil yang akan didapatkan.

D. Kerangka Berpikir



E. Hipotesis

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut: “Terdapat pengaruh antara efikasi diri dengan kecemasan menghadapi mutasi pada Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Tuban” , dengan asumsi bahwa semakin tinggi efikasi diri maka tingkat kecemasan pada Pegawai Negeri Sipil yang akan menghadapi mutasi semakin rendah dan sebaliknya semakin rendah efikasi diri maka tingkat kecemasan menghadapi mutasi pada Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Tuban.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara 2 variabel yang sedang diteliti dalam penelitian ini, yaitu pengaruh efikasi diri terhadap kecemasan dalam menghadapi mutasi pada Pegawai Negeri Sipil di Kementerian Agama Kabupaten Tuban. Variabel harus dapat diukur sehingga data numerik yang diperoleh dapat dianalisis secara statistik (Arikunto, 2019).

B. Identifikasi Variabel

1. Variabel Bebas

Variabel bebas merupakan variabel yang dapat mempengaruhi variabel lain. Variabel ini diukur, dipilih, dan dimanipulasi oleh peneliti untuk menentukan pengaruhnya dengan gejala yang diobservasi. Variabel bebas yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah “*Self Efficacy*/Efikasi Diri”.

2. Variabel Terikat

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah “Kecemasan Menghadapi Mutasi”.

C. Definisi Operasional

1. Kecemasan Menghadapi Mutasi

Kecemasan dalam menghadapi mutasi merupakan sensasi perasaan yang ditandai dengan munculnya afek negative, seperti mudah terkejut, gelisah, disertai dengan gejala jasmaniah ketika seorang individu tersebut mengalami perubahan tempat kerja/jabatan/posisi/jenis pekerjaan di dalam suatu organisasi. Kecemasan dalam menghadapi mutasi dalam penelitian ini diungkap oleh peneliti dengan menggunakan skala kecemasan yang disusun berdasarkan aspek-aspek kecemasan dari Greenberger & Padesky (2004), yaitu reaksi fisik, pemikiran, perilaku, dan

suasana hati. Semakin tinggi skor pada variabel kecemasan menunjukkan semakin tinggi tingkat kecemasan dalam menghadapi mutase yang dimiliki oleh seorang individu, sedangkan semakin rendah skor yang didapatkan oleh seorang individu menunjukkan tingkat kecemasan yang rendah pula.

2. *Self Efficacy*/Efikasi Diri

Self efficacy/efikasi diri merupakan sebuah keyakinan yang dimiliki oleh individu bahwa ia mampu melakukan tugas yang diberikan kepadanya dalam situasi yang sulit. Efikasi diri pada subjek penelitian dapat diungkap dengan skala efikasi diri yang mengacu pada teori (Bandura, 1993) yang terdiri dari 3 aspek sebagai berikut: *level* (tingkatan), *strength* (kekuatan), dan *generality* (generalitas). Pengukuran efikasi diri akan dilakukan dengan melihat respon subjek terhadap skala *General Self-Efficacy* (GSE) (Schwarzer, 1995). Dimana semakin tinggi skor yang diperoleh maka menunjukkan bahwa efikasi diri yang dimiliki oleh subjek tersebut tinggi, begitu pun sebaliknya, semakin rendah skor yang diperoleh, maka semakin rendah efikasi diri yang subjek miliki.

D. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan individu atau subyek yang diteliti yang memiliki karakteristik yang sama seperti jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, wilayah tempat tinggal dan lainnya (Nursalam, 2016; Sugiyono, 2015). Setiap penelitian memerlukan populasi sebagai sumber data, dalam penelitian ini populasi yang ditentukan adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kementerian Agama Kabupaten Tuban.

Sedangkan sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2015). Sampel merupakan sumber penelitian yang paling utama terkait dengan kepemilikan data pada variabel yang diteliti (Azwar, 2012). Sampel pada penelitian ini ditentukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling*, dimana responden penelitian mempunyai beberapa kriteria tertentu sebagai berikut:

1. Pegawai Negeri Sipil di Kementerian Agama Tuban
2. Sudah pernah/akan mengalami mutasi kerja.

E. Metode dan Alat Pengumpulan Data

Data pada penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan metode penyebaran kuesioner. Model kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan Skala Likert. Skala Likert terdiri dari pernyataan yang disusun untuk mengukur suatu atribut psikologis. Pernyataan yang disusun terdiri dari dua jenis, yaitu *favorable* dan *unfavorable*, kemudian subjek diminta untuk menyatakan ketidaksetujuan-kesetujuannya dalam sebuah kontinum yang terdiri atas lima respon, yaitu sangat setuju, setuju, tidak tahu/netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju (Luis & Cañadas, 2014).

Akan tetapi dalam penelitian ini, untuk respon netral/tidak tahu tidak digunakan untuk menghindari kemungkinan munculnya *neutral tendency effect* atau kecenderungan memilih jawaban netral oleh subjek yang ragu atau bahkan tidak bersedia dalam mengerjakan kuesioner dengan serius, sehingga dapat berpengaruh terhadap validitas item. Berikut merupakan pemberian skor pernyataan *favorable* dan *unfavorable*.

Tabel 3.1 Skor pada Skala Likert

Skor Item	Sangat Setuju (SS)	Setuju (S)	Tidak Setuju (TS)	Sangat Tidak Setuju (STS)
<i>Favorable</i>	4	3	2	1
<i>Unfavorable</i>	1	2	3	4

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis, yaitu skala efikasi diri dan skala kecemasan. Skala efikasi diri diadaptasi dari General Self-Efficacy (GSE), sedangkan untuk skala kecemasan akan disusun oleh peneliti berdasarkan pada teori Greenberger & Padesky (2015).

1. Skala Efikasi Diri

Variabel efikasi diri dapat diukur dengan menggunakan kuesioner *General Self-Efficacy* (GSE). Kuesioner ini pertama kali disusun oleh Schwazer & Jerusalem dalam bahasa Jerman yang kini telah diterjemhakan ke dalam 33 bahasa, yang mana salah satunya adalah Bahasa Indonesia dengan nilai rentang Alpha Cronbach 0,82-0,93 (Schwarzer & Jerusalem, 1995). Kuesioner ini terdiri dari 10 item pertanyaan dengan 4 respon yang termasuk dalam bentuk skala likert. GSE yang telah diadaptasi di Indonesia memiliki nilai koefisien Alpha Cronbach sebesar 0,79. Kusioner GSE bersifat homogen dan unidimensional sehingga skala ini bersifat universal (Schwarzer, et. al, 1997).

Tabel 3.2 *Blueprint* Kuesioner *General Self Efficacy* (GSE)

Dimensi	Indikator	Item	Jumlah Item	Presentase
<i>Level</i> (tingkat)	Tingkat kesulitan yang diharapkan dapat dipecahkan/diselesaikan oleh individu, indikatornya berupa tingkat kecerdikan, usaha, ketelitian, produktivitas, cara menghadapi ancaman serta pengaturan diri yang dikehendaki.	1 dan 3	2	20%
<i>Generality</i> (keadaan umum)	Keadaan umum menunjukkan apakah individu mampu memiliki efikasi diri pada beragam situasi atau pada situasi tertentu, indikatornya berupa kemampuan pada proses kognitif, afektif, cara dalam menghadapi situasi.	4, 5, 6, 9, dan 10	5	50%
<i>Strength</i> (kekuatan)	Kekuatan merupakan individu yang mempunyai kepercayaan kuat bahwa dirinya akan	2, 7, dan 8	3	30%

	berhasil meskipun menghadapi tugas yang berat.			
Total			10	100%

2. Skala Kecemasan Menghadapi Mutasi

Skala kecemasan dalam menghadapi mutasi dibuat berdasarkan pada aspek kecemasan yang diungkapkan oleh Greenberger dan Padesky (2004) sebagai berikut:

- a. Reaksi fisik
- b. Pemikiran
- c. Perilaku
- d. Suasana hati

Tabel 3.3 Blueprint Kuesioner Kecemasan Menghadapi Mutasi

Dimensi	Indikator	Favourable	Unfavourable
Reaksi fisik	Kecenderungan timbulnya reaksi kecemasan saat menghadapi mutasi seperti telapak tangan berkeringat, otot tegang, jantung berdebar-debar, pipi memerah, pusing, dan sulit bernapas.	4	4
Pemikiran	Pemikiran yang negative dan khawatir mengenai berbagai hal yang menyangkut mutasi.	4	4
Perilaku	Kecenderungan menunjukkan perilaku menghindari situasi yang berkaitan dengan mutasi.	4	4
Suasana hati	Suasana hati orang yang cemas meliputi perasaan gugup, jengkel, cemas dan panik serta dapat berubah secara tiba-tiba saat menghadapi mutasi.	4	4
Jumlah		16	16

Tabel 3.4 Distribusi Item Kuesioner Kecemasan Menghadapi Mutasi sebelum *Try Out*

Dimensi	Item Favourable	Item Unfavourable	Jumlah	Presentase
Reaksi fisik	2, 11, 22, 1	30, 27, 10, 20	8	25%

Pemikiran	31, 25, 32, 28	6, 4, 29, 13	8	25%
Perilaku	26, 18, 5, 19	14, 23, 8, 24	8	25%
Suasana hati	17, 21, 7, 15	16, 3, 12, 9	8	25%
Total	16	16	32	100%

F. Mutu Alat Ukur

1. Validitas

Validitas merupakan penafsiran terhadap hasil suatu pengujian (tes) sebagaimana dimaksudkan oleh pengujian tersebut sungguh-sungguh dapat dipertanggungjawabkan (Supratiknya, 2014). Valid dan tidaknya sebuah alat ukur tergantung pada mampu atau tidaknya alat ukur tersebut dalam mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki dengan tepat (Azwar, 2000). Pengujian validitas pada penelitian ini menggunakan jenis validitas isi, yaitu kesesuaian isi tes dengan konstruk yang diukur.

Validitas juga dapat diperoleh melalui analisis logis terhadap seberapa memadai isi tes tersebut dalam mewakili ranah isi, serta seberapa relevan ranah isi ini sesuai dengan nilai tes.

Validitas instrument diuji dengan menggunakan teknik *product moment* dari Karl Pearson. Peneliti menggunakan IBM SPSS 25 untuk menguji validitas item. Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisien korelasi product moment
- N = Jumlah responden
- $\sum X$ = Jumlah nilai item
- $\sum Y$ = Jumlah nilai item
- $\sum X^2$ = Jumlah kuadrat nilai tiap item
- $\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat nilai tiap item
- $\sum XY$ = Jumlah perkalian antara dua variabel.

1. Kategorisasi

Kategorisasi berfungsi untuk menempatkan subjek ke dalam kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur (Azwar, 2012). Penelitian ini menggunakan kategori rendah, sedang, dan tinggi.

2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah sebuah konsistensi hasil pengukuran jika prosedur pengujian dilakukan secara berulang kali terhadap suatu populasi individu atau kelompok (Supratiknya, 2014). Reliabilitas alat ukur merujuk pada adanya ketetapan pengukuran tanpa menghiraukan atribut apa yang diukur Nunnally (dalam Supratiknya, 2014). Penelitian ini menggunakan koefisien reliabilitas sebesar 0,70 karena dipandang memuaskan. Jika, koefisien reliabilitas kurang dari 0,70 akan dipandang kurang memuaskan dan menunjukkan kesalahan baku skor sehingga interpretasi skor menjadi meragukan (Supratiknya, 2014).

G. Analisis Data

1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah sebaran data dalam penelitian terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk mengecek apakah data penelitian berasal dari populasi yang sebenarnya normal (Santoso, 2010). Penelitian ini menggunakan uji normalitas *Kolmogorov-smirnov* untuk mengetahui normalitas distribusi sebaran data.

Data yang memiliki signifikansi (p) lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa sebaran tidak normal, begitu sebaliknya (Santoso, 2010).

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh antar variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini mengikuti garis lurus atau tidak. Jika

mengikuti garis lurus berarti peningkatan atau penurunan kuantitas di satu variabel, akan diikuti secara linear oleh peningkatan atau penurunan kuantitas di variabel yang lain (Santoso, 2010). Uji linearitas dikatakan signifikan jika (p) lebih kecil dari 0,05 yang artinya bahwa hubungan antara dua variabel kuat (Santoso, 2010).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan bagian dari uji asumsi klasik dalam analisis regresi yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* (variasi) dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variasi dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lain bersifat tetap, maka disebut homoskedastisitas, namun jika variasi dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

d. Uji Hipotesis

Uji hipotesis berfungsi untuk mengetahui apakah koefisien regresi tersebut signifikan atau tidak (Sugiyono, 2011). Hipotesis dalam analisis regresi sederhana ini adalah sebagai berikut:

H_0 = Tidak ada pengaruh *self efficacy* (efikasi diri) terhadap kecemasan PNS dalam menghadapi mutasi.

H_a = Terdapat pengaruh *self efficacy* (efikasi diri) terhadap kecemasan PNS dalam menghadapi mutasi.

Untuk memastikan apakah koefisien regresi signifikan atau tidak, maka dapat diketahui dengan membandingkan nilai signifikansi (Sig.) dengan probabilitas 0,05.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada tanggal 15 Mei 2021 hingga 30 Mei 2021. Pada tanggal 15 Mei 2021 peneliti mendapatkan izin dari Kementerian Agama Kabupaten Tuban untuk menyebarkan kuesioner. Peneliti menyebarkan kuesioner melalui *google form*, dengan rincian responden sebagai berikut:

1. ASN di Kantor Induk
2. Kepala KUA
3. Penghulu
4. Penyuluh Agama Islam
5. ASN di KUA
6. ASN Satker
7. Guru DPK
8. Pengawas Madrasah
9. Pengawas PAIS.

B. Deskripsi Subjek Penelitian

Subjek pada penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kementerian Agama Kabupaten Tuban yang pernah dimutasi kerja sejumlah 73 orang. Berdasarkan seluruh data subjek penelitian, didapatkan deksripsi umum mengenai subjek penelitian berdasarkan jenis kelamin dan usia sebagai berikut:

Tabel 4.1 Deskripsi Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	40	55%
Perempuan	33	45%
Jumlah	73	100%

Berdasarkan Tabel 4.1 maka dapat diketahui bahwa subjek pada penelitian ini didominasi oleh laki-laki sejumlah 40 orang dengan presentasi 55%. Sedangkan subjek penelitian berjenis kelamin perempuan sebanyak 33 orang dengan presentase 45%.

Tabel 4.2 Deskripsi Data Subjek Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
20-30	1	2%
31-40	19	26%
41-50	35	48%
51-60	18	24%
Jumlah	73	100%

Berdasarkan Tabel 4.2 maka dapat diketahui bahwa subjek pada penelitian ini didominasi oleh usia 41-50 tahun dengan jumlah 35 orang dengan presentase 48%. Selanjutnya adalah subjek dengan usia 31-40 tahun dengan jumlah 19 orang dengan presentase 26%, diikuti oleh subjek dengan usia 51-60 tahun dengan presentase 24%. Sedangkan subjek dengan jumlah paling sedikit adalah subjek pada usia 20-30 tahun yaitu 1 orang dengan presentase 2%.

C. Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan data hasil penyebaran kuesioner pada 73 responden, maka didapatkan data sebagai berikut:

Tabel 4.3 Tabulasi Data Kuesioner

Responden	Total X (Efikasi Diri)	Total Y (Kecemasan Menghadapi Mutasi)
1	26	72
2	31	70
3	39	65
4	30	58
5	25	70

6	22	72
7	35	63
8	40	79
9	30	73
10	23	70
11	37	74
12	31	62
13	30	75
14	30	61
15	33	76
16	35	87
17	30	70
18	31	74
19	29	73
20	38	63
21	37	76
22	32	60
23	29	70
24	37	72
25	38	95
26	30	72
27	31	73
28	33	93
29	32	61
30	31	68
31	36	60
32	33	73
33	32	69
34	33	75
35	34	70
36	24	75
37	25	68
38	30	71
39	26	72
40	24	82
41	32	70
42	24	85
43	24	70

44	33	73
45	22	90
46	35	75
47	29	73
48	22	72
49	30	80
50	31	78
51	35	74
52	20	75
53	29	73
54	20	76
55	28	81
56	28	65
57	18	78
58	24	74
59	25	75
60	26	69
61	27	68
62	17	72
63	20	74
64	17	68
65	35	73
66	17	72
67	17	75
68	17	72
69	19	77
70	23	75
71	34	67
72	33	71
73	33	76

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas, maka diketahui bahwa total efikasi terendah adalah dengan skor 17, dan efikasi tertinggi adalah skor 40. Sedangkan skor kecemasan terendah adalah dengan skor 58, dan skor kecemasan menghadapi mutasi tertinggi adalah dengan skor 95. Data ini kemudian dianalisis menggunakan bantuan IBM SPSS 25.

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditunjukkan perbedaan antara mean teoritik dan mean empirik, dimana mean teoritik diperoleh secara manual, yaitu menjumlahkan skor tertinggi dan terendah pada sebuah skala. Berikut merupakan rumus yang digunakan untuk menghitung mean teoritik:

$$MT = \frac{(skor\ terendah \times jumlah\ item) + (skor\ tertinggi \times jumlah\ item)}{2}$$

Sedangkan mean empirik merupakan rata-rata skor yang didapatkan oleh subjek pada saat penelitian yang dilaksanakan. Mean empirik diperoleh dengan bantuan IBM SPSS Statistic 25 dengan melakukan uji one sample T-test. Setelah itu, hasil perhitungan mean teoritik yang dilakukan secara manual dibandingkan dengan hasil mean empirik. Berikut tabel perbandingan antara mean empirik dan mean teoritik:

1. Kecemasan menghadapi mutasi

$$\text{Mean teoritik} = \frac{(1 \times 28) + (4 \times 28)}{2} = 70$$

Tabel 4.4 Data Empirik Variabel Kecemasan Menghadapi Mutasi

One-Sample Statistics				
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Y_Kecemasan	107	72.73	7.842	.758

Tabel 4.5 Uji Beda Mean One Sampel T-Test Skala Kecemasan Menghadapi Mutasi

One-Sample Test						
Test Value = 70						
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Y_Kecemasan	3.600	106	.000	2.729	1.23	4.23

Pada variabel kecemasan menghadapi mutasi, mean teoritik yang didapatkan sebesar 70, sedangkan pada tabel 4.4 menunjukkan mean empirik sebesar 72,83 dengan standar deviasi 7,842. Pada tabel 4.5 ditunjukkan hasil uji beda mean One Sampel T-test pada kecemasan menghadapi mutase memperoleh signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan hasil nilai signifikansi tersebut dapat dikatakan bahwa terdapat

perbedaan yang signifikan antara mean teoritik dan mean empirik pada variabel efikasi diri. Pada variabel kecemasan menghadapi mutase memiliki mean teoritik yang lebih tinggi dari mean empirik. Hal ini menunjukkan bahwa subjek dalam penelitian ini memiliki tingkat kecemasan menghadapi mutase yang cenderung rendah atau negatif.

2. Efikasi diri

$$\text{Mean teoritik} = \frac{(1 \times 10) + (4 \times 10)}{2} = 25$$

Tabel 4.6 Data Empirik Variabel Efikasi Diri

One-Sample Statistics				
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
X_Efikasi	107	28.73	5.867	.567

Tabel 4.7 Uji Beda Mean One Sampel T-Test Variabel Efikasi Diri

One-Sample Test						
Test Value = 25						
	T	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
X_Efikasi	6.574	106	.000	3.729	2.60	4.85

Pada variabel efikasi diri, mean teoritik yang didapatkan adalah 25, sedangkan pada tabel 4.6 menunjukkan mean empiric sebesar 28,73 dengan standar deviasi sebesar 5,867. Pada tabel 4.7 menunjukkan hasil uji beda mean One Sample T-test pada variabel efikasi diri diperoleh signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian, berdasarkan signifikansi tersebut dapat dikatakan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara mean teoritik dan mean empiric pada variabel efikasi diri. Pada variabel efikasi diri, mean teoritik lebih rendah dibandingkan dengan mean empirik

yang artinya menunjukkan bahwa subjek dalam penelitian ini memiliki tingkat efikasi diri yang cenderung tinggi atau positif.

D. Kategorisasi

Penelitian ini menggunakan kategori rendah, sedang, dan tinggi. Berikut merupakan tabel kategorisasi yang digunakan menurut Azwar (2012).

Tabel 4.8 Kategorisasi Subjek

Kategori	Rumus Kategori
Tinggi	$(\mu + 1.0(\sigma)) \leq X$
Sedang	$(\mu - 1.0(\sigma)) \leq X < (\mu + 1.0(\sigma))$
Rendah	$X < (\mu - 1.0(\sigma))$

Keterangan:

μ = Mean teoritik

σ = SD (Standar Deviasi)

Kategorisasi berdasarkan perhitungan di atas, maka didapatkan data sebagai berikut. Kecemasan dengan kategori rendah adalah yang memiliki skor $X < 62,2$ yang mana berdasarkan Tabel 4.3, responden dengan skor kurang dari 62,2 terdapat 6 orang. Kecemasan dengan kategori sedang adalah yang memiliki skor $62,2 \leq X < 77,8$ yang mana berdasarkan data pada Tabel 4.3, responden yang termasuk pada kategori sedang adalah 56 orang. Kategori terakhir adalah kecemasan dengan kategori tinggi, yang memiliki skor $77,8 \leq X$ yang mana berdasarkan tabulasi data pada Tabel 4.3, terdapat 11 responden yang memiliki skor lebih dari 77,8 adalah 11 orang.

Tabel 4.9 Kategorisasi Subjek Berdasarkan Variabel Kecemasan Menghadapi Mutasi

		kategori_kecemasan	
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Valid	Tinggi	11	15%
	Sedang	56	77%
	Rendah	6	8%
Total		73	100%

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat dilihat bahwa subjek memiliki kecemasan menghadapi mutasi dalam kategori sedang. Hal ini ditunjukkan dengan 56 subjek yang tergolong memiliki kecemasan dalam menghadapi mutasi yang sedang dengan presentase 77%, sedangkan 11 subjek tergolong memiliki tingkat kecemasan yang tinggi dengan presentase 15%, dan hanya 6 subjek yang memiliki kecemasan yang rendah dengan presentase 8%.

Kategorisasi efikasi diri berdasarkan perhitungan pada Tabel 4.8, maka didapatkan data sebagai berikut. Efikasi diri dengan kategori rendah adalah yang memiliki skor $X < 19,2$ yang mana berdasarkan Tabel 4.3, responden dengan skor kurang dari 19,2 terdapat 7 orang. Kecemasan dengan kategori sedang adalah yang memiliki skor $19,2 \leq X < 30,8$ yang mana berdasarkan data pada Tabel 4.3, responden yang termasuk pada kategori sedang adalah 35 orang. Kategori terakhir adalah kecemasan dengan kategori tinggi, yang memiliki skor $30,8 \leq X$ yang mana berdasarkan tabulasi data pada Tabel 4.3, terdapat 31 responden yang memiliki skor lebih dari 30,8.

Tabel 4.10 Kategorisasi Subjek Berdasarkan Variabel Efikasi Diri

		kategori_efikasidiri	
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Valid	Tinggi	31	42%
	Sedang	35	48%
	Rendah	7	10%
Total		73	100%

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat dilihat bahwa subjek memiliki efikasi diri yang sedang dan tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan 35 subjek yang tergolong memiliki efikasi diri yang sedang dengan presentase 48%, kemudian 31 subjek tergolong memiliki efikasi diri yang tinggi dengan presentase 42%. Sedangkan 7 subjek lainnya tergolong memiliki efikasi diri yang rendah dengan presentase 10%.

E. Hasil Penelitian

1. Uji Asumsi
 - a. Uji Normalitas

Data dikatakan memiliki sebaran yang normal apabila ia memiliki signifikansi (p) lebih besar dari 0,05 ($p > 0.05$). Sedangkan data yang signifikansinya lebih kecil dari 0.05 ($p < 0.05$) menunjukkan bahwa ia memiliki sebaran data yang tidak normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan IBM SPSS Statistic 25. Jika data yang didapatkan terdistribusi secara normal, maka menggunakan uji parametrik. Namun apabila data tidak terdistribusi secara normal maka menggunakan uji non-parametrik.

Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas

		X_Efikasi	Y_Kecemasan
N		73	107
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	28.71	73.01
	Std. Deviation	6.052	6.148
Most Extreme Differences	Absolute	.132	.136
	Positive	.062	.136
	Negative	-.132	-.117
Test Statistic		.132	.136
Asymp. Sig. (2-tailed)		.003 ^c	.000 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		.142	.035
Point Probability		.000	.000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan Tabel 4.9, maka dapat diketahui bahwa hasil perhitungan uji normalitas pada variabel efikasi diri memiliki nilai $p = 0.003$ yang menunjukkan bahwa data yang didapatkan tidak terdistribusi normal. Hal ini juga terjadi pada variabel kecemasan menghadapi mutase yang memiliki nilai $p = 0.000$, yang menunjukkan data yang diperoleh tidak terdistribusi normal. Karena data tidak terdistribusi normal, maka pengujian hipotesis pada penelitian ini adalah teknik non-parametrik berupa *Spearman's rho*.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan antar variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini mengikuti garis lurus atau tidak.

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
X_Efikasi *	Between	(Combined)	1181.703	26	45.450	1.437	.139
Y_Kecemasan	Groups	Linearity	18.651	1	18.651	.590	.447
		Deviation from Linearity	1163.052	25	46.522	1.471	.127
Within Groups			1455.256	46	31.636		
Total			2636.959	72			

Jika mengikuti garis lurus berarti peningkatan atau penurunan kuantitas di satu variabel, akan diikuti secara linear oleh peningkatan atau penurunan pada variabel lainnya.

Tabel 4.10 Hasil Uji Linearitas

Berdasarkan Tabel 4.10, dapat dilihat bahwa hasil perhitungan uji linearitas pada variabel efikasi diri dan variabel kecemasan menghadapi mutase memiliki hubungan linear secara signifikan, dimana nilai *Deviation form Linearity sig.* adalah 0,127 yang menunjukkan bahwa nilainya lebih besar dari 0,05. Artinya, ketika data memiliki hubungan yang linear maka dapat dilanjutkan ke pengujian hipotesis.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.088	4.634		.019	.985
	X_Efikasi	-.120	.064	-.212	-1.867	.066

Y_Kecemasan	.114	.056	.230	2.028	.046
-------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Abs_Res

Berdasarkan hasil output di atas, maka tampak bahwa kedua variabel di atas tidak memiliki gejala heteroskedastisitas karena nilai Sig. >0,05.

2. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji analisis regresi sederhana yang berfungsi untuk mengukur besarnya satu variabel bebas atau variabel independent atau variabel predictor terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui apakah koefisien regresi signifikan atau tidak, maka uji hipotesis ini dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai signifikansi (Sig.) dengan probabilitas 0,05.

Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari probabilitas 0,05 mengandung arti bahwa terdapat pengaruh efikasi diri terhadap kecemasan PNS dalam menghadapi mutasi (H0 ditolak dan Ha diterima). Sebaliknya, jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari probabilitas 0,05, maka tidak ada pengaruh efikasi diri terhadap kecemasan PNS dalam menghadapi mutasi (H0 diterima dan Ha ditolak).

Tabel 4.12 Hasil Uji Hipotesis

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	75.468	3.958		19.066	.000
	X_Efikasi	-.096	.135	-.084	-.711	.479

a. Dependent Variable: Y_Kecemasan

Tabel 4.12 merupakan hasil pengujian dengan menggunakan teknik regresi sederhana yang menunjukkan bahwa efikasi diri tidak berpengaruh terhadap kecemasan PNS dalam menghadapi mutasi di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Tuban (H0 diterima dan Ha ditolak). Hal ini ditunjukkan nilai koefisien regresi dengan nilai signifikansi sebesar (sig.) 0,000 ($p < 0,479$). Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh efikasi diri terhadap tingkat kecemasan PNS dalam menghadapi mutasi di lingkungan Kementerian Agama

Kabupaten Tuban. Hal ini didukung dengan Tabel 4.13 yang menunjukkan besarnya pengaruh variabel efikasi diri terhadap tingkat kecemasan PNS dalam menghadapi mutase di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Tuban. Pada tabel ini ditunjukkan bahwa pengaruh *self-efficacy* (efikasi diri) terhadap tingkat kecemasan PNS dalam menghadapi mutase di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Tuban adalah sebesar 7%, dimana 93% efikasi diri PNS dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Tabel 4.13 Besar Pengaruh Efikasi Diri terhadap Tingkat Kecemasan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.084 ^a	.007	-.007	6.929

a. Predictors: (Constant), X_Efikasi

F. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap kecemasan dalam menghadapi mutasi pada Pegawai Negeri Sipil (PNS), khususnya PNS yang berada di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Tuban. Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan maka menunjukkan bahwa efikasi diri tidak berpengaruh terhadap kecemasan PNS dalam menghadapi mutasi di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Tuban. Hal

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri tidak berpengaruh terhadap kecemasan menghadapi mutasi pada PNS. Berdasarkan hasil kategorisasi, subyek pada penelitian ini memiliki efikasi diri yang cenderung sedang dan tinggi. Akan tetapi, secara umum, subyek pada penelitian ini memiliki tingkat kecemasan yang sedang. Artinya, di saat akan atau sedang menghadapi mutasi, mereka cenderung tidak selalu merasakan cemas. Hal ini dapat diartikan bahwa subyek dengan efikasi diri yang tinggi maka akan memiliki tingkat kecemasan yang rendah, dan begitu sebaliknya (Dewi, 2017). Hasil kategorisasi menunjukkan bahwa tingkat kecemasan PNS di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Tuban adalah pada kategori sedang.

Subyek dengan tingkat kecemasan yang sedang akan lebih fokus pada hal yang dianggap penting dan mengesampingkan yang lain (Stuart, 2006). Subyek cenderung tidak perhatian secara selektif, namun fokus pada area yang lebih luas. Sehingga subyek dengan tingkat kecemasan yang sedang ini akan mengalami kecemasan yang tinggi ketika mereka menghadapi tugas yang dianggap sangat sulit (Jendra & Sugiyo, 2020).

Kecemasan yang dialami oleh subyek dalam penelitian ini, biasanya direfleksikan melalui kata-kata, yang menunjukkan sikap pesimis atau pemikiran negatif maupun sikap atau perilaku yang menunjukkan penolakan terhadap mutasi. Terdapat beberapa aspek kecemasan yaitu reaksi fisik, pemikiran, perilaku, dan suasana hati (Greenberger dan Padesky, 2004). Munculnya kecemasan pada subyek karena pemikiran dapat berpengaruh terhadap munculnya sikap atau perilaku lain pada subyek (Nevid, 2005).

Dalam penelitian ini, PNS yang memiliki pemikiran yang cenderung negatif akan cenderung mengalami kecemasan dalam menghadapi mutasi. Hal ini didukung oleh Nevid (2005), yang mengatakan bahwa kecemasan dapat disebabkan oleh keyakinan diri seorang individu yang rendah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa munculnya kecemasan pada PNS di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Tuban disebabkan oleh pemikiran negative/pemikiran irasional bahwa dirinya tidak mampu dalam menghadapi situasi, merasa sulit untuk beradaptasi di tempat kerja baru, dan merasa pekerjaannya akan dinilai buruk oleh teman sejawat di tempat kerja baru. Tingkat kecemasan tinggi yang dialami oleh PNS ini nanti tentunya akan berdampak pada kinerja yang menurun karena efikasi diri yang rendah (Dewi, 2017).

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian sebelumnya bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh terhadap kecemasan pada siswa dalam menghadapi ujian nasional berbasis komputer (UNBK) pada siswa SMPN 3 Rambatan. Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dan nilai koefisien R-square (R^2) dengan nilai sebesar 0,239, maka menunjukkan bahwa *self-efficacy* memberikan kontribusi sebesar 23,9% dalam mempengaruhi

kecemasan dan sisanya 76,1% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini (Anisa, 2019). Akan tetapi, dalam penelitian lain menunjukkan bahwa hasil R Square = 0,031 yang berarti 3,1%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel self efficacy mempengaruhi kecemasan menghadapi ujian nasional hanya 3,1% dan untuk 96,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Sedangkan untuk hasil Anova diperoleh hasil sig = 0,104 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan self efficacy terhadap kecemasan menghadapi ujian nasional siswa kelas XII SMA Putra Nirmala Cirebon. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi self efficacy tidak berpengaruh pada kecemasan menghadapi ujian nasional (Sihombing, Soesilo, & Setyorini, 2017).

Hasil yang lain ditunjukkan oleh penelitian terdahulu mengenai efikasi diri dan kecemasan yang dialami oleh subjek penelitian. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif antara efikasi diri dengan kecemasan menghadapi mutasi pada 90 orang pegawai KPP Pratama Lubuk Pakam. Data yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi efikasi diri para pegawai, maka semakin rendah tingkat kecemasan dalam menghadapi mutasi dan semakin rendah efikasi diri yang dimiliki, akan semakin tinggi tingkat kecemasan dalam menghadapi mutasi (Dewi, 2017).

Hasil penelitian lain juga menunjukkan bahwa pada 80 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) tidak memiliki self efficacy adalah sebanyak 16 orang (20%) dan PNS yang memiliki self efficacy sebanyak 64 orang (80%). PNS yang mengalami kecemasan ringan sebanyak 52 orang (65%) dan PNS yang mengalami kecemasan sedang sebanyak 28 orang (35%) (Hutabarat, 2016). Pengaruh efikasi diri terhadap kecemasan juga diteliti pada subjek siswa SMA, dimana dengan sampel 160 siswa menunjukkan bahwa variabel efikasi diri berpengaruh terhadap variabel kecemasan presentasi sebesar 8,6%, sedangkan sisanya sebesar 91,4% dipengaruhi faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Skor koefisien pengaruh efikasi diri terhadap kecemasan presentasi menunjukkan skor yang berarah negatif. Hal tersebut

dapat diartikan bahwa semakin tinggi efikasi diri maka semakin rendah kecemasan presentasi dan sebaliknya (Jendra & Sugiyono, 2020).

Hasil penelitian sebelumnya mengatakan bahwa kecemasan adalah sebuah keadaan antisipatif atas kemungkinan terjadinya hal-hal buruk. Individu yang cemas mewujudkan perilaku menghindar sehingga mengganggu kinerja dalam kehidupan sehari-hari. Seperti pada penelitian yang dilakukan Ogbodo & Onyishi (2012) membuktikan bahwa seseorang yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan mempengaruhi individu untuk berani menghadapi tantangan dalam pekerjaan, begitu juga sebaliknya seseorang yang memiliki efikasi diri yang rendah akan cenderung takut dalam menghadapi tantangan dalam pekerjaan.

Pada penelitian ini, tingkat efikasi diri yang dimiliki oleh subjek termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini sesuai dengan hasil mean teoritik efikasi diri sebesar 25 yang lebih rendah dari mean empirik yaitu 30,27. Pada variabel efikasi diri, mean teoritik yang lebih rendah mean empiric menunjukkan bahwa subjek dalam penelitian ini memiliki tingkat efikasi diri yang cenderung tinggi atau positif. Tingginya efikasi diri dapat dipengaruhi oleh laki-laki sejumlah 182 orang dengan presentase 67,40%. Sedangkan subjek perempuan berjumlah 88 orang dengan presentase 32,60%. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian Zimmerman (Bandura, 1997) yang mengatakan bahwa terdapat perbedaan pada perkembangan kemampuan dan kompetensi laki-laki dan perempuan. Pada bidang pekerjaan tertentu laki-laki bisa memiliki efikasi diri yang lebih tinggi dibanding dengan perempuan.

Pada penelitian ini, dapat diketahui bahwa kecemasan menghadapi mutase yang dirasakan oleh PNS di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Tuban tergolong sedang. Hal ini dapat dilihat dari mean teoritik sebesar 70 yang lebih rendah dibandingkan dengan mean empirik yaitu 74,2. Bandura (1997) menyatakan bahwa efikasi diri berguna untuk melatih kontrol terhadap stressor yang berperan penting dalam keterbangkitan kecemasan. Berdasarkan pernyataan tersebut rendahnya kecemasan yang dialami subjek ketika menghadapi mutase dapat dipengaruhi oleh tingginya efikasi diri yang subjek miliki.

Hal ini juga sejalan dengan pendapat Bandura (1986) mengungkapkan bahwa individu dengan efikasi diri tinggi memiliki keyakinan bahwa dirinya mampu untuk mencapai hasil yang telah ditetapkan. Dengan demikian, PNS yang memiliki efikasi diri tinggi tidak akan mengalami kecemasan menghadapi mutasi karena memiliki efikasi diri yang tinggi.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti menyadari bahwa masih terdapat banyak keterbatasan dalam penelitian ini, dimana subjek penelitian merupakan PNS di lingkungan Kementerian Agama Tuban, yang artinya bahwa hasil penelitian hanya terbatas pada lingkup tersebut. Jika penelitian dilaksanakan pada subjek di daerah yang berbeda, mungkin akan menghasilkan data yang berbeda, sehingga hasilnya pun berbeda pula.

Kesalahan atau bias yang mungkin terjadi adalah *response set of social desirability*. Ini adalah kecenderungan seorang subjek untuk memberikan jawaban terhadap item-item inventori kepribadian mengikuti apa yang dia pikirkan dipandang baik oleh masyarakat (Supratiknya, 2014). Semakin suatu jawaban sesuai dengan norma yang diterima atau dipandang oleh subjek dalam menjawab sebuah item. Pada penelitian ini, jumlah subjek juga tidak seimbang berdasarkan karakteristik gender yaitu jumlah subjek laki-laki yang lebih banyak daripada perempuan.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada 73 Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kementerian Agama Kabupaten Tuban, maka dapat disimpulkan bahwa efikasi diri tidak berpengaruh terhadap kecemasan dalam menghadapi mutasi pada PNS. Efikasi diri hanya berkontribusi sebesar 7% terhadap tingkat kecemasan PNS dalam menghadapi mutasi.

Hasil perhitungan kategorisasi, pada variabel kecemasan menghadapi mutasi menunjukkan bahwa 56 subjek yang tergolong memiliki kecemasan sedang dalam menghadapi mutasi dengan presentase 77%, sedangkan 11 subjek tergolong memiliki tingkat kecemasan yang tinggi dengan presentase 15%, dan hanya 6 subjek yang memiliki kecemasan yang rendah dengan presentase 8%. Sedangkan pada variabel efikasi diri terdapat 35 subjek yang tergolong memiliki efikasi diri yang sedang dengan presentase 48%, kemudian 31 subjek tergolong memiliki efikasi diri yang tinggi dengan presentase 42%. Sedangkan 7 subjek lainnya tergolong memiliki efikasi diri yang rendah dengan presentase 10%.

B. Saran

1. Bagi Subjek Penelitian

Peneliti menyarankan untuk PNS di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Tuban adalah menyadari, meningkatkan ataupun tetap mempertahankan efikasi diri yang dimiliki. Karena dengan memiliki keyakinan akan kemampuan yang dimiliki dirinya, seorang PNS akan dapat bekerja dengan baik dan tetap optimis saat menghadapi berbagai situasi, termasuk mutasi kerja.

2. Bagi Pemerintah Kementerian Agama Kabupaten Tuban

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa PNS di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Tuban memiliki kecemasan yang tergolong sedang, dan ada beberapa yang memiliki tingkat kecemasan yang tergolong tinggi. Oleh karena itu, peneliti menyarankan kepada pemerintah untuk melaksanakan program pelatihan efikasi diri untuk pengembangan diri PNS di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Tuban.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Data yang didapatkan pada penelitian tidak terdistribusi secara normal, sehingga diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat memperbanyak subjek agar sebaran data semakin merata, dengan demikian didapatkan hasil yang betul-betul menggambarkan populasi normal. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengawasi dan melakukan administrasi pengisian kuesioner secara langsung untuk meminimalisir kemungkinan terjadinya bias pada saat subjek melakukan pengisian kuesioner. Penelitian selanjutnya juga diharapkan lebih mampu untuk mencakup seluruh subjek pada setiap unit kerja yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, N. K., & Sriekaningsih, A. (n.d.). *Effect of Mutation and Career Development on Performance through Work Motivation at the Class I Airport of Juwata Tarakan*. 27–39.
- Arikunto. (2019). Metodologi Penelitian, Suatu Pengantar Pendidikan. In *Rineka Cipta, Jakarta* (p. 21).
- Bandura, A. (1993). Perceived Self-Efficacy in Cognitive Development and Functioning. In *Educational Psychologist* (Vol. 28, Issue 2, pp. 117–148). https://doi.org/10.1207/s15326985ep2802_3
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy in Changing Societies*. Cambridge University Press.
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education* (3rd Editio). The University of Chicago Press.
- Chrisnawati, G., & Aldino, T. (2019). *Aplikasi Pengukuran Tingkat Kecemasan Berdasarkan Skala Hars Berbasis Android*. *V(2)*, 277–282. <https://doi.org/10.31294/jtk.v4i2>
- De Cremer, D., van Dick, R., & Murgnighan, J. K. (2011). *Social Psychology and Organization*.
- Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Umpam Press* (Issue 1).
- Diferiansyah, O., Septa, T., Lisiswanti, R., Kedokteran, F., & Lampung, U. (2016). *Gangguan Cemas Menyeluruh Rumah Sakit Jiwa Provinsi Lampung*. *5*, 63–68.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014, 1 (2014).
- Freud, S. (1959). *The Standard Edition of the Complete Psychological Works of Sigmund Freud Volume XX An Autobiographical Study, Inhibitions, Symptoms*

and Anxiety, Lay Analysis and Other Works (1925–1926).

- Freud, S. (2005). *A General Introduction to Psychoanalysis*. G. Stanley Hall, Clark University.
- Ghaderi, A., & Salehi, M. (2011). A Study of the Level of Self-efficacy, Depression, and Anxiety between Accounting and Management Students: Iranian Evidence. *World Applied Sciences Journal*, *12*(8), 1299–1306.
- Greenberger, D., & Padesky, C. A. (2015). *Mind Over Mood: Change How You Feel by Changing the Way You Think*. The Guilford Press.
- Gumantan, A., Mahfud, I., Yuliandra, R., & Indonesia, U. T. (2020). Tingkat Kecemasan Seseorang Terhadap Pemberlakuan New Normal dan Pengetahuan Terhadap Imunitas Tubuh. *Sport Science & Education Journal*, *1*(2), 18–27.
- Haber, & Runyon. (1984). *Psychology of Adjustment*. Homewood, Ill. : Dorsey Press.
- Hasibuan, M. H. M. (2018). *Analisis Pengaruh Mutasi, Promosi Jabatan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pimpinan Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara II*.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010, (2010).
- Jumraeni, J., Adys, A. K., & Burhanuddin, B. (2016). Pelaksanaan Mutasi Pejabat Karir di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mamuju. *Kolaborasi: Jurnal Administrasi Publik*, *2*(2).
- Krisdayanti, K., & Edyanto, E. (2017). Analisis proses mutasi promosi jabatan pegawai negeri sipil di kantor badan kepegawaian daerah kabupaten gowa. *Jurnal Noken*, *3*(1), 62–74.
- Kurniawan, H., Fitriyani, T., & Irawady, C. (2020). Pengaruh Mutasi, Motivasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor. *Sistem Informasi, Keuangan, Auditing, Dan Perpajakan (SIKAP)*, *4*(2), 98–106.

- Lalita, T. V. (2014). *Hubungan antara Self Efficacy dengan Kecemasan pada Remaja yang Putus Sekolah*. 03(4).
- Luis, C. S., & Cañadas, I. (2014). a*Qualitative and Quantitative Methods to Assess the Qualities of a Lecturer: What Qualities are Demanded by on-line and on-site Students? *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 143, 106–111.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.07.369>
- Lyle M. Spencer, J., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. Japan Productivity Center. *John Wiley & Sons, Inc.*, 456.
- Musa, M. I. (2013). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Melalui Mutasi Terhadap Kinerja Aparatur pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Economix*, 1(2), 126–140.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (n.d.). *Fundamental of Human Resource Management* (Sixth Edit). Mc Graw Hill Education.
- Nursalam, N. (2016). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Salemba Medika.
- Ritonga, A., Nasution, H., Liswati, S., Islam, U., & Utara, S. (2021). *PENGARUH DIMENSI KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BALAI KARANTINA IKAN , PENGENDALIAN MUTU DAN KEAMANAN*. 3(1), 18–27.
- Rudy, B. M., Iii, T. E. D., & Matthews, R. A. (2012). The Relationship Among Self-Efficacy , Negative Self-Referent Cognitions , and Social Anxiety in Children : A Multiple Mediator Model. *Behavior Therapy*, 43(3), 619–628.
<https://doi.org/10.1016/j.beth.2011.11.003>
- Rustika, I. M. (2016). Efikasi Diri: Tinjauan Teori Albert Studi, Program Fakultas, Psikologi Universitas, Kedokteran. *Buletin Psikologi*, 20(1–2), 18–25.
- Sadock, B. J., & Sadock, V. A. (2000). *Kaplan & Sadock ' s Comprehensive Textbook of Psychiatry* (7th Editio). Lippincott Williams & Wilkins Publishers.

- Schwarzer, R. (1995). *The General Self-Efficacy Scale (GSE)*. January.
- Senge, P. M. (1994). *The Fifth Discipline: The art and practice of learning organisation*.
- Spielberger, C. D. (2007). *Encyclopedia of Applied Psychology*.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Sukmasari, D. (2017). *Hubungan Antara Kepercayaan Diri dengan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja pada Mahasiswa Angkatan 2013 Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Tahmassian, K., & Moghadam, N. J. (2011). Relationship Between Self-Efficacy and Symptoms of Anxiety, Depression, Worry, and Social Avoidance in a Normal Sample of Students. *Iran J Psychiatry Behav Sci*, 5(2).
- Takarima, S. B. (2014). *Peraturan Perundang-Undangan Bidang Kepegawaian* (Issue 5).
- Teori Psikologi Sastra ala Sigmund Freud*. (2010). 32–33.
- Videbeck, S. L. (n.d.). *Psychiatric-Mental Health Nursing* (Eighth Edi). Wolters Kluwer.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Efikasi Diri

SKALA I (*General Self-Efficacy Scale*)

Pastikan jangan sampai ada jawaban yang terlewat! Selamat mengerjakan!

1. Saya selalu berhasil dalam memecahkan persoalan yang sulit dalam pekerjaan jika saya berusaha dengan sungguh-sungguh.
2. Apabila saya mendapati seseorang yang menghambat pekerjaan saya, saya akan mencari solusi pemecahannya.
3. Saya tidak mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas dan tujuan saya.
4. Saya selalu mengetahui bagaimana saya harus bertingkah laku dalam situasi yang tidak terduga.
5. Jika saya menghadapi hal baru yang bertentangan dengan kebiasaan lama, saya tahu bagaimana saya dapat menanggulangnya.
6. Saya memiliki pemecahan untuk setiap masalah yang muncul dalam pekerjaan saya.
7. Saya dapat mengatasi kesulitan dengan tenang, karena saya selalu dapat mengandalkan kemampuan saya.
8. Jika saya menghadapi kesulitan, biasanya saya mempunyai banyak ide untuk mengatasinya.
9. Saya dapat menangani kesulitan dengan baik meskipun dalam kejadian yang tidak terduga.
10. Apapun yang terjadi, saya akan siap menanganinya.

Lampiran 2. Skala Kecemasan Menghadapi Mutasi

SKALA II (Kecemasan Menghadapi Mutasi)

1. Saya dapat tidur dengan nyenyak menjelang pelaksanaan mutasi di daerah saya
2. Saya kurang yakin dengan kemampuan yang saya miliki
3. Saya dapat beraktivitas seperti biasanya saat mengetahui saya akan dipindah tugaskan ke tempat kerja yang lain
4. Saya pikir saya mampu bekerja dengan baik bahkan jika ditempatkan di posisi yang bukan bidang saya
5. Saya mengalihkan pembicaraan ketika teman-teman saya membahas tentang banyaknya pegawai yang akan dimutasikan
6. Saya optimis dengan kemampuan saya untuk menghadapi mutasi kerja
7. Saya tidak khawatir mengenai kemungkinan saya akan dipindah tugaskan dimanapun
8. Saya berusaha semaksimal mungkin mencari informasi mengenai mutasi kerja di daerah saya
9. Saya merasa sulit bernapas saat mendengar bahwa saya mungkin akan dipindahkan ke tempat kerja yang baru
10. Saya akan melakukan hal apapun agar tidak dimutasikan
11. Saya tetap bekerja seperti biasanya meskipun tahu saya akan dimutasi ke tempat kerja yang berbeda
12. Saya menjadi mudah marah terhadap hal-hal kecil yang terjadi di tempat kerja setelah mendengar bahwa saya mungkin akan dimutasi
13. Saya tidak merasa was-was dengan kabar pelaksanaan mutasi yang semakin dekat
14. Jantung saya berdebar-debar saat berpikir bahwa saya akan dimutasi
15. Saya kurang dapat bekerja dengan baik apabila saya dimutasi ke tempat yang kurang sesuai dengan harapan saya
16. Saya jarang mengalami masalah Kesehatan menjelang pelaksanaan mutasi
17. Saya merasa pusing saat mengetahui bahwa saya mungkin akan dimutasi
18. Dengan pengalaman dan kemampuan yang saya miliki, saya yakin dapat bekerja dengan baik di tempat kerja yang baru
19. Rasanya saya mampu mengontrol perasaan saya dengan baik menjelang pelaksanaan mutasi di daerah kerja saya
20. Menjelang pelaksanaan mutasi, saya sulit berkonsentrasi pada pekerjaan saya.
21. Saya menghindari pembicaraan yang menyangkut mutasi kerja

22. Saya pikir saya belum siap jika harus dimutasi ke tempat kerja yang berbeda
23. Otot-otot saya rileks saat memikirkan saya akan dimutasi
24. Kepala saya sering pusing setelah mendengar kabar akan dilaksanakan mutasi pegawai di daerah saya
25. Saya mudah tersinggung saat ada pembicaraan mengenai mutasi kerja
26. Saya tetap tenang ketika mendengar kabar bahwa saya akan dipindah tugaskan
27. Saat mendengar kabar mengenai mutasi saya akan berpura-pura tidak mengetahuinya
28. Saya merasa resah menjelang pelaksanaan mutasi di daerah kerja saya