

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Kenaikan Inflasi Nasional sebesar 3,39% serta Pertumbuhan Domestik Bruto sebesar 5,12% tahun 2019 berakibatkan kenaikan UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota) sebesar 8,51% pada tahun 2020 (<http://www.kompas.com>). Di Kabupaten Tangerang sendiri besaran kenaikan UMK sebesar Rp. 326.900 dari Rp 3.841.368 pada tahun 2019 menjadi Rp. 4.168.268 berdampak pada tingginya biaya perusahaan. Salah satu strategi perusahaan untuk mempertahankan usahanya adalah dengan mengalihkan tempat usaha ke daerah pertimbangan UMK yang lebih rendah. Dampak lain dari kenaikan UMK selain penurunan daya saing, juga banyaknya perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) sehingga pengangguran meningkat. Hal ini sesuai dengan laporan dari Badan Pusat Statistik (BPS) yang mencatat kenaikan jumlah pengangguran sebanyak 50 ribu orang sampai dengan bulan Agustus 2019 dibanding tahun sebelumnya ([www.cnbcindonesia.com](http://www.cnbcindonesia.com)). Besaran UMK yang naik tiap tahun juga berujung pada banyaknya perusahaan-perusahaan yang menarik investasinya dan mengalihkan usaha baik di dalam negeri maupun luar negeri seperti negara Vietnam, Malaysia, Thailand dan Kamboja yang biaya tenaga kerja lebih murah (<http://katadata.co.id>). Salah satu perusahaan yang mengalihkan usaha adalah perusahaan industri padat karya. Di Indonesia sendiri, industri padat karya adalah industri yang paling banyak menyerap tenaga kerja seperti perusahaan tekstil, sepatu, *garment*, makanan, minuman, komponen elektronik dan otomotif (<http://ekonomi.bisnis.com>).

Di Indonesia, beberapa perusahaan *garment* yang mengalihkan tempat usahanya seperti PT. Dada Indonesia berlokasi di Jakarta, yang telah beroperasi sejak 1989. Pada tahun 2018 PT. Dada menutup usaha dan memindahkan usahanya ke Boyolali, Jawa Tengah dengan meninggalkan 1300 karyawan tanpa pemberitahuan dan pesangon karena karyawan tersebut tidak mau dipindah lokasi kerjanya ke tempat lain. (<http://majalahsedane.org>). Perusahaan selanjutnya adalah PT Sandrafine Garmen yang berlokasi di Tangerang yang juga mengalihkan usahanya ke Jawa Tengah yang karyawannya melakukan unjuk rasa dan menuntut pesangon yang layak dan menolak dipindahkan ke lokasi lain dengan posisi yang lebih rendah (<http://kabar6.com/>). Demikian pula dengan PT. B, sebagai salah satu perusahaan padat karya yang berada di Kabupaten Tangerang telah memutuskan menutup kegiatan produksi dan memindahkan lokasi kerja bagi karyawan *levelstaff* ke Kabupaten Bantul, DIY.

PT. B adalah perusahaan *garment* yang bergerak dalam bidang pakaian dalam wanita sejak tahun 1993 di Tangerang dan tahun 2002 telah melakukan pengembangan produksi di kabupaten Bantul di Daerah Istimewa Yogyakarta. Sebagai perusahaan padat karya dengan sekitar 8000 karyawan yang terdiri atas

97% karyawan perempuan dan sekitar 3% karyawan laki-laki yang tersebar pada dua lokasi, yaitu 1000 karyawan di Tangerang dan sekitar 7000 di Bantul. Kenaikan UMK tiap tahun bagi industri padat karya sangat mempengaruhi kenaikan biaya produksi sekitar 5% dan kenaikan harga jual sebesar 2%. Namun perusahaan tidak dapat menaikkan harga barangnya karena perusahaan sudah terlanjur terikat kontrak yang telah dilakukan sebelumnya dengan *buyer* (<https://sukabumiupdate.com>). Perbandingan UMK antara Kabupaten Bantul dan Tangerang terpaut sangat jauh yaitu sebesar Rp. 2.377.768, UMK di Bantul sebesar Rp 1.790.500, sedangkan di Tangerang sebesar Rp.4.168.268 (<http://www.kompas.com>). Strategi kebijakan perusahaan yang telah diambil adalah menutup produksi di Tangerang pada Mei 2020. Penutupan proses produksi di Tangerang, membuat perusahaan memutuskan melakukan perpindahan lokasi kerja pada karyawan *level staff* yaitu karyawan yang menduduki posisi staff administrasi maupun operasional yang tugas utamanya melayani, mengatur dan melakukan kegiatan-kegiatan penunjang lainnya demi lancarnya proses produksi yang terdiri dari bagian *marketing, merchandiser, purchasing*, keuangan, gudang, produksi, serta R&D (*Research and Development*) ke Bantul yang bertujuan untuk menjaga kestabilan produksi dan bahkan meningkatkan produktifitas karena dengan perpindahan lokasi kerja akan membuat karyawan *level staff* lebih dekat dengan lokasi produksi.

Hasibuan(2014) menyatakan bahwa dalam sebuah organisasi, mutasi merupakan hal yang biasa dalam upaya memberikan kesempatan karyawan agar memperoleh pengetahuan dan pengalaman baru yang lebih baik dan bila mutasi yang dilakukan sesuai dengan peraturan yang berlaku dapat menimbulkan efek yang baik bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Mutasi kerja juga menawarkan peluang lain dalam peningkatan karir dan memotivasi karyawan mencapai posisi karir serta mendorong keterlibatannya dalam kegiatan organisasi yang lebih besar.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan Achmad&Srikaningsih(2017) mengenai Pengaruh Mutasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja melalui motivasi kerja di Bandara Kelas I Juwata Tarakan yang menunjukkan hasil mutasi memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan 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. Menurut Nitisemito (dalam Achmad&Srikaningsih, 2017), mutasi adalah kegiatan dari pimpinan perusahaan untuk memindahkan karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dianggap setingkat atau seajar.

Menurut Hasibuan(2014), menyatakan bahwa mutasi adalah suatu perubahan baik posisi, jabatan, tempat dan pekerjaan yang dilakukan baik secara horisontal maupun vertikal di dalam satu organisasi. Mutasi dalam penelitian ini

sebagai perpindahan lokasi kerja pada karyawan *level staff* diharapkan memberikan efek positif karena karyawan yang sudah berpengalaman agar dapat menempati posisi strategis bahkan mendapatkan promosi jabatan lebih tinggi jika bersedia dan yang pasti tidak akan ada penurunan jabatan atau demosi. Tetapi, jika karyawan *level staff* tersebut tidak bersedia dimutasi, maka diminta mengundurkan diri secara sukarela untuk mendapatkan uang kebijaksanaan yang telah disepakati hal ini sesuai dengan kebijakan perusahaan (sumber: HRD-PT. B). Sebaliknya karyawan *level staff* yang bersedia pindah lokasi kerja akan mendapatkan gaji yang sama di Tangerang walaupun UMR Bantul jauh lebih rendah, dengan jabatan tetap atau bahkan lebih tinggi. Selain itu perusahaan akan memfasilitasi semua biaya dalam proses perpindahan yang diperlukan termasuk transportasi secara gratis. Tetapi kenyataannya dengan perpindahan lokasi kerja bagi karyawan *level staff* menangkap tujuan perusahaan tersebut sebagai bentuk “penyingkiran” dan karyawan *level staff* mempersepsikan pindah lokasi kerja sebagai kegiatan yang membuatnya tidak nyaman, tidak berkembang, sistem kerja berbeda, tuntutan kerja yang tinggi serta ketidakmampuan bahasa asing membuat takut tidak bisa berkomunikasi dengan baik karena karyawan tingkat manager semua berasal dari India. Hal ini membuat sebagian besar karyawan *staff level* tidak bersedia pindah lokasi kerja dan diduga menimbulkan kecemasan. Hal ini ditandai dengan gejala fisik seperti otot tegang, cemas, susah tidur, pikiran negatif, perilaku menghindari tugas dengan sengaja, perasaan was-was, gelisah, mudah tersinggung, khawatir yang berlebihan.

Frued (dalam Feist & Feist, 2010) mengatakan kecemasan adalah fungsi ego untuk memperingatkan individu tentang kemungkinan datangnya suatu bahaya sehingga dapat disiapkan reaksi adaptif yang sesuai. Tokoh lain Spielberger (dalam Manafe, 2019) mengatakan kecemasan adalah reaksi emosional yang tidak menyenangkan terhadap bahaya nyata atau imajiner yang disertai dengan perubahan pada sistem saraf otonom dan pengalaman subjektif sebagai “tekanan”, “ketakutan”, dan “kegelisahan”. *State anxiety* didefinisikan sebagai emosi tidak menyenangkan karena dihadapkan dengan sesuatu yang mengancam dan berbahaya. Priest (dalam Manafe, 2019) juga memberikan pengertian kecemasan sebagai perasaan yang dialami individu ketika berpikir tentang sesuatu yang tidak menyenangkan akan terjadi dan timbul karena berbagai alasan dan situasi individu yang cemas, merasa tidak bahagia, tidak enak, tegang dan biasanya enggan berbuat sesuatu untuk kecemasannya. Kecemasan muncul sebagai respon atas suatu stressor yang dihadapi oleh karyawan salah satunya adalah perpindahan lokasi kerja. Tokoh lain seperti Greenberger & Padesky (dalam Manafe, 2019), menyatakan kecemasan merupakan sensasi reaksi psikologis yang tidak menyenangkan dan timbul melalui perasaan khawatir, ketakutan, dan ketegangan otot, gelisah, mudah terkejut dan pemikiran tentang sesuatu yang mungkin salah yang biasanya membuat seseorang ingin menghindari

sebuah situasi. Kecemasan terdapat 4 aspek kecemasan yaitu reaksi fisik, pemikiran, perilaku, dan suasana hati.

Semenjak kebijakan perpindahan lokasi kerja disosialisasikan pada bulan Juni 2019, beberapa karyawan *level staff* telah mengundurkan diri secara sukarela karena tidak bersedia mengikuti perpindahan lokasi kerja sebanyak 59 karyawan sampai Maret 2020. Jadi dari total karyawan *level staff* sebanyak 213 karyawan saat penelitian dilakukan sebanyak 154 karyawan saja yang terdiri dari bagian *marketing, merchandiser, purchasing*, keuangan, gudang, produksi, serta R&D (*Research and Development*) (sumber: HRD-PT. B).

Oleh karena itu peneliti melakukan wawancara untuk menemukan alasan karyawan yang diduga menolak perpindahan lokasi kerja seperti subjek A karyawan bagian R&D yang telah bekerja selama 3 tahun dan belum menikah. Berikut kutipan wawancaranya;

*“..kalau pindah di jogja apa sama sistem kerjanya kalau tidak saya merasa ga ikut mutasi karena saya disini juga masih belajar, makanya sampai sekarang saya ga bisa mutusin mau mutasi atau tidak, jujur saya takut kalo mutasi nanti. Saya tidak betah disana, ga nyaman disana, saya jadi susah tidur, suka pusing memikirkannya karena waktunya sudah dekat juga. Biasanya berangkat kerja semangat, sekarang jadi malas kerjain tugas, lemas dan kadang jantung berdebar-debar kalau dipanggil bos diskusi masalah mutasi. Kalau tahu mau meeting masalah mutasi mending ga masuk. habis saya ga tahu harus apa jawabnya”.* (A, 22 tahun, karyawan bagian R&D).

Hasil kutipan wawancara pribadi dilakukan peneliti dengan karyawan lain subjek K bagian keuangan sudah bekerja selama 4 tahun dan belum menikah adalah sebagai berikut:

*“Saya sih was-was, ga tenang karena produksi sudah mau ditutup, pasti kita harus mutasi kalo tidak ya mengundurkan diri ambil uang kebijaksanaan. Tapi bingung habis itu kerja apa lagi, katanya kerja di jogja tidak boleh melakukan kesalahan, kalau salah langsung dapat surat peringatan, jadi harus hati-hati dan tidak ada toleransi. Boss-nya banyak orang India yang galak, jadi saya takut ga bisa mengikuti cara kerja disana dan bagaimana pembagian tugasnya antara saya dan teman lain disana. Saya jadi ga pede apalagi Bahasa Inggris saya ga bagus, siapa yang bantu saya nanti”.* (K, 23 tahun, karyawan bagian keuangan).

Berdasarkan hasil dari kedua kutipan wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa subjek A dan K diduga memiliki kecemasan yang tinggi, ditandai dengan perasaan takut, pusing, susah tidur, khawatir, was-was menghadapi perpindahan lokasi kerja. Kedua subjek tersebut juga memiliki persamaan dalam menghadapi perpindahan lokasi kerja yang disebabkan oleh ketidakyakinan dirinya dengan

kemampuannya yang ditandai dengan ketidakyakinan dalam menghadapi situasi kerja di tempat baru, ketidakyakinan dalam mengikuti system kerja yang berbeda dan ketidakyakinan dalam bahasa Inggris. Bahkan keduanya tidak ada keinginan atau berusaha meningkatkan kualitas dan kemampuan diri untuk menghadapi perpindahan lokasi kerja tersebut.

Berbeda dengan subjek E karyawan bagian *Marketing*, telah bekerja selama 3 tahun dan belum menikah, dan subjek L karyawan bagian *Purchasing*, bekerja selama 6 tahun dan belum menikah. Berikut adalah kutipan wawancara kedua subjek sebagai berikut:

*“saya senang dengernya mau pindah, malah saya sudah tanya teman yang kerja disana bagaimana jam kerjanya, system kerjanya jadi saya bisa siap-siap dan belajar komputer dan Bahasa Inggris, katanya banyak boss luar negeri biar bisa menyesuaikan. Makanya tugas apapun yang dikasih saya terima saja, walaupun ga bisa. Ga usah dipikirin toh nanti bisa tanya-tanya. Ya usaha lah, biar kerjaan beres, tepat waktu, lagian disini sudah ga bisa diharapkan juga...”* ( E, 24 tahun, karyawan bagian *Marketing* )

*“ saya asli orang sini, tetapi kalau saya mendengar Jogjakarta sepertinya kota itu lebih baik ..banyak orang pintar berasal dari sana ya. Keluarga mendukung jadi saya jadi semangat. Saya yakin bisa selesai kerjaan cepat, saya dikasih tugas lagi mempersiapkan kebutuhan mutasi biar sampai Jogja langsung bisa kerja, Terus saya belajar pakai program baru stage..itu lho program baru untuk melihat posisi bahan jadi bisa monitor ada yang telat atau tidak..saya yakin sih bisa”*.( L, 26 tahun , karyawan bagian *Purchasing*)

Subyek E dan L diduga memiliki persepsi positif menghadapi perpindahan lokasi kerja dan sedikit merasakan kecemasan. Kedua subjek ini memiliki keyakinan diri dan percaya dimanapun bekerja akan mampu menghadapinya, sehingga tidak merasakan kecemasan. Hal ini ditandai dengan usahanya menyelesaikan tugas, mempunyai keinginan belajar program baru dan adanya motivasi yang kuat dari dalam diri mereka untuk terus berusaha guna meningkatkan kualitas dan kemampuan diri dengan belajar bahasa Inggris, system baru bahkan terlibat langsung dalam mendukung aktivitas perusahaan dalam mempersiapkan perpindahan lokasi kerja.

Menurut Bandura (dalam Feist & Feist, 2010) kecemasan bisa diredam dengan efikasi diri dan *outcome expectancy* atau hasil yang diharapkan. Efikasi diri merupakan suatu perkiraan individu terhadap kemampuannya sendiri dalam mengatasi situasi yang merupakan suatu perkiraan individu terhadap kemungkinan terjadinya akibat-akibat tertentu yang mungkin berpengaruh dalam menekan kecemasan.

Bandura (dalam Feist & Feist, 2010) mendefinisikan bahwa efikasi diri adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Tokoh lain Santrock (dalam Rachmawati, 2012) mengatakan bahwa efikasi diri adalah kepercayaan seseorang atas kemampuannya dalam menguasai situasi dan menghasilkan sesuatu yang menguntungkan. Efikasi diri sangat dibutuhkan individu dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai sesuai dengan kemampuan yang dimiliki individu dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Bandura (dalam Feist & Feist, 2010) mengungkapkan bahwa individu dengan efikasi diri tinggi memiliki keyakinan bahwa dirinya mampu untuk mencapai hasil yang telah ditetapkan. Dan, terdapat 4 sumber efikasi diri yang bisa membantu meredakan kecemasan yaitu pengalaman menguasai sesuatu atau keberhasilan, pengalaman orang lain, persuasi sosial, keadaan fisiologis dan emosi. Sedangkan Bandura (dalam Feist & Feist, 2010) menyatakan terdapat 3 aspek Efikasi diri yaitu level (tingkatan), strength (kekuatan), dan generality (generalitas).

Jadi karyawan *level staff* yang diduga mempunyai efikasi diri yang tinggi merupakan karyawan yang memiliki keyakinan dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu termasuk kegiatan perpindahan lokasi kerja sehingga mengalami kecemasan yang rendah. Dan sebaliknya, karyawan *level staff* yang diduga mempunyai efikasi diri yang rendah merupakan karyawan yang tidak memiliki keyakinan atas kemampuannya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu serta menganggap perpindahan lokasi merupakan bentuk dari penyingkiran yang dilakukan dan tidak siap menghadapinya sehingga mengalami kecemasan yang tinggi.

Hal ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang membuktikan adanya hubungan antara efikasi diri dengan kecemasan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Hutabarat (2016) pada PNS di kabupaten Tapanuli Utara ditemukan adanya hubungan negatif antara self efficacy dengan kecemasan menghadapi mutasi. Juga penelitian yang dilakukan oleh Suharto *etal.*, (2019) ditemukan adanya hubungan negatif antara *self efficacy* dengan kecemasan menghadapi mutasi anggota Polri. Penelitian berikutnya yang dilakukan oleh Dewi (2018) yang dilakukan pada PNS Direktorat Jendral pajak di KPP Pratama Lubuk Pakam menunjukkan bahwa adanya pengaruh negatif antara self efficacy terhadap kecemasan menghadapi mutasi pada pegawai KPP Pratama Lubuk Pakam. Dan diketahui PNS yang memiliki *self efficacy* tinggi memiliki kecemasan yang rendah. Sebaliknya, semakin rendah *self efficacy* diri maka semakin tinggi kecemasan yang dialami PNS.

Adapun perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah populasi yang berbeda yaitu karyawan swasta dengan *level staff* bukan PNS (Pegawai Negeri Sipil) serta dilakukan di PT.B sebagai perusahaan padat karya swasta bukan Perusahaan milik pemerintah. Berdasarkan uraian masalah di

atas, peneliti tertarik untuk meneliti hubungan antara efikasi diri dan kecemasan terhadap perpindahan lokasi kerja pada karyawan PT. B di Tangerang.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah ada hubungan antara efikasi diri dan kecemasan menghadapi perpindahan lokasi kerja pada karyawan PT. B di Tangerang?

## **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri dan kecemasan menghadapi perpindahan lokasi kerja pada karyawan *level staff* PT.B di Tangerang.

### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pengembangan ilmu Psikologi, khususnya untuk bidang psikologi industri dan penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan efikasi diri dan kecemasan dalam menghadapi perpindahan lokasi kerja di perusahaan.

#### **2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan memberi masukan kepada:

##### **1. Perusahaan:**

Sosialisasi kebijakan perusahaan dalam rencana pelaksanaan perpindahan lokasi baru yang dipersiapkan jauh hari atau lebih awal agar semua proses dan mengikuti peraturan yang berlaku, sehingga proses perpindahan lokasi kerja berjalan lancar dan efektif serta memberikan manfaat yang positif dalam menjaga kestabilan dalam mencapai produktifitas perusahaan.

##### **2. Karyawan.**

Karyawan dalam mengambil keputusan disertai dengan keyakinan penuh akan manfaat serta kesempatan yang baik dalam pengembangan karir diperusahaan untuk meraih cita-citanya.

##### **3. Mahasiswa.**

Memberikan masukan mahasiswa bahwa saat ini perpindahan lokasi kerja adalah sesuatu kegiatan yang biasa, jadi apabila terjadi diharapkan mahasiswa siap mengambil resiko dari keputusan yang diambil dan bisa mengambil kesempatan sebagai bagian dari perkembangan karir yang diharapkan.