

Hubungan *Self Efficacy* Dan Resiliensi Pada Karyawan yang Terdampak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Akibat Pandemi

Nisaul Mahmudah^{1*}, Doddy Hendro Wibowo²

^{1,2}Program Studi S1 Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana

Email: nnsaulmahmudah@gmail.com^{1*}, doddy.wibowo@gmail.com²

Abstrak

Karyawan yang terkena PHK harus mampu bertahan dan melewati situasi sulit. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *self efficacy* dan resiliensi pada karyawan yang terkena PHK di saat pandemi covid-19. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 127 karyawan yang terkena PHK di salah satu perusahaan *textile* di Boyolali Dengan menggunakan teknik pengambilan sampel *non-probability sampling* yaitu teknik simple random sampling *purposive* sampling. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini yaitu alat ukur resiliensi dan *General Self-Efficacy Scale* (GSES). Hasil analisis data dengan menggunakan teknik korelasi *pearson correlation* menunjukkan nilai koefisien $r = 0.490$ ($P < 0.05$) artinya ada hubungan positif yang signifikan antara *self efficacy* dan resiliensi pada karyawan yang terkena PHK pada saat pandemi covid-19.

Kata Kunci: *Self Efficacy, Resiliensi, PHK*

Abstract

Employees affected by layoffs must be able to survive and get through difficult situations. This study aims to determine the correlation between self-efficacy and resilience in employees who were laid off during the covid-19 pandemic. This study used a sample of 127 employees who were laid off at a textile company in Boyolali by using a non-probability sampling technique. The measuring instruments used in this study are resilience and General Self-Efficacy Scale (GSES). The results of data analysis using the Pearson correlation correlation technique show a coefficient value of $r = 0.490$ ($P < 0.05$), meaning that there is a significant positive relationship between self-efficacy and resilience in employees who were laid off during the COVID-19 pandemic.

Keywords: *Self Efficacy, Resilience, layoff*

PENDAHULUAN

Virus COVID-19 telah menggemparkan dunia termasuk negara Indonesia yang juga terdampak pandemi COVID-19 ini salah satunya pada laju perdagangan di Indonesia. Laju perekonomian di dunia turun maka akan berpengaruh pada Indonesia (Aditia, Nasution, Sains, Pembangunan, Budi, & Utara, 2020). Keadaan tersebut yang memaksa banyak perusahaan untuk mencari jalan keluar agar kerugian yang ditanggung oleh perusahaan tidak semakin larut berkepanjangan, salah satunya dengan mengurangi jumlah karyawan mereka atau disebut juga dengan pemutusan hubungan kerja (PHK). Karyawan yang terkena PHK tersebut harus mampu beradaptasi dan pulih dari situasi tersebut dan menjadi pribadi yang lebih baik kembali. Namun, juga tidak menutup kemungkinan dengan situasi pandemi ini, tidak banyak peluang kerja untuk pekerjaan yang baru dengan di tambah ekonomi negara bahkan dunia juga sedang tidak baik baik saja.

Menurut Reivich & Shatte dan Norman (Helton & Smith, 2004), resiliensi merupakan kemampuan seseorang untuk bertahan, bangkit, dan menyesuaikan dengan kondisi yang sulit. Resiliensi yaitu kemampuan individu untuk dapat bertahan dan pulih kembali dari suatu keadaan, kembali ke situasi yang semula setelah dibengkokkan, ditekan, atau diregangkan (Widuri, 2012). Resiliensi didefinisikan sebagai suatu takaran kemampuan individu dalam menghadapi stres atau tekanan, serta dapat mengatasi kecemasan, depresi dan reaksi atas stress (Connor & Davidson, 2003). Adapun aspek-aspek resiliensi menurut Connor & Davidson (2003)

yang pertama yaitu kompetensi pribadi dimana aspek ini menjelaskan tentang kompetensi individu yang mampu untuk mencapai sebuah tujuan walaupun ia sedang berada dalam kegagalan atau dalam masa kemundurannya. Kedua percaya pada naluri pribadi aspek ini menjelaskan bagaimana kepercayaan individu tersebut dan toleransi akan pengaruh yang negatif terhadap perasaan insting yang dia miliki. ketiga menerima perubahan yang positif dan hubungan yang aman aspek ini menjelaskan bagaimana individu menerima dengan positif terhadap apa yang sedang menyimpannya dan tetap berhubungan baik terhadap orang lain. Keempat kontrol dan faktor Aspek ini menjelaskan individu yang dapat mengontrol dirinya agar mencapai tujuan yang dia inginkan. Mengatur emosi dan perilakunya saat menghadapi kesulitan. Terakhir kelima pengaruh spiritual aspek ini menjelaskan bagaimana ia yakin akan keberadaan Tuhan dan adanya takdir di dalam hidupnya.

Hasil wawancara awal dengan tiga orang karyawan di Boyolali yang dirumahkan dan yang di PHK pada tanggal 14 Februari 2021, bahwa karyawan yang dirumahkan oleh salah satu perusahaan di Boyolali mengungkapkan tidak mengerti harus berbuat apa ketika dia harus dirumahkan dari pekerjaannya, ia juga belum memiliki persiapan saat ia diberhentikan, sehingga dia hanya berada di rumah saja dan membantu orang tuanya bekerja sampai ia dipanggil kembali untuk bekerja.

Penelitian Aziz dan Noviekayati (2016) karyawan yang mengalami PHK yang memiliki resiliensi tinggi mereka akan dapat bangkit kembali dan mempunyai semangat sekaligus dapat beradaptasi dengan kehidupan mereka yang baru, resiliensi ini akan membantu untuk menentukan apa yang akan dilakukan mereka setelah mengalami pemutusan hubungan karyawan (PHK) (Aziz & Noviekayati, 2016). Dalam meningkatkan resiliensi pada karyawan yang terkena PHK tidak terlepas dari berbagai faktor yang mempengaruhi menurut Missasi & Izzati, (2019) ada dua faktor yang mempengaruhi resiliensi yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yakni, spiritual, *self efficacy*, optimisme, *self esteem*. Sedangkan faktor eksternal adalah dukungan sosial. Salah satu faktor yang mempengaruhi resiliensi yaitu *self efficacy*. Menurut Bandura (1997) *self efficacy* adalah keyakinan individu pada kemampuan mereka dalam melakukan tugas atau suatu masalah yang mereka hadapi untuk mencapai hasil yang tertentu, efikasi diri bukan dari kemampuan individu tersebut melainkan dari keyakinan yang ada di dalam diri individu tersebut (Noviekayati et al, 2016). Menurut Bandura (1997) mengemukakan dimensi dari *self – efficacy* yaitu yang pertama, tingkatan (*level*) Dimensi ini berkaitan mengenai derajat kesulitan yang dihadapi individu tersebut dengan keyakinannya ia mampu menghadapi kesulitan tersebut. Kedua kekuatan (*strength*) dimensi ini berkaitan dengan keyakinan individu tersebut terhadap kekuatan yang ia miliki dalam menghadapi kesulitan. Ketiga generalitas (*generality*) dimensi ini berkaitan dengan seberapa yakin individu tersebut dapat bertahan dalam berbagai situasi/ tugas / kesulitan yang sedang ia alami, baik aktivitas yang biasa ia lakukan atau belum pernah ia lewati sebelumnya.

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Rahma (2016) pengaruh *self efficacy* terhadap resiliensi pada anggota korp sukarela – palang merah Indonesia menunjukkan korelasi positif (Husni, Toto, Hadhati, & Takaas, 2016). Hasil penelitian lain menunjukkan adanya peran positif dari efikasi diri akademik dapat memprediksi resiliensi dari siswa SMA berasma di Magelang (Oktaningrum & Santhoso, 2019). Peneliti tertarik untuk mengkaji ulang variabel penelitian ini karena peneliti melihat bahwa situasi yang peneliti ambil pada situasi pandemi, dimana banyak sekali perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan karyawan (PHK) karena krisis ekonomi yang melanda Indonesia, pembukaan lapangan pekerjaan pun juga tidak sebanyak saat situasi biasa atau diluar pandemi.

Dari fenomena yang telah disebutkan diatas maka peneliti akan mencoba meneliti mengenai: Hubungan *self efficacy* dengan resiliensi pada karyawan yang terdampak pemutusan hubungan karyawan (PHK) akibat pandemi COVID -19. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara *self efficacy* dengan resiliensi pada karyawan yang terdampak PHK di PT. X akibat COVID -19. Hipotesis penelitian ini terdapat hubungan positif antara *self efficacy* dengan resiliensi pada karyawan yang terdampak PHK di PT. X akibat pandemi.

METODE

Metode penelitian ini menggunakan kuantitatif untuk mengetahui hubungan variabel *self efficacy* (X) dan resiliensi (Y). Dalam penelitian ini jumlah partisipan yang terlibat sebanyak 127 karyawan yang terkena PHK yang menggunakan Teknik yang digunakan adalah teknik purposive sampling merupakan teknik penentuan sampel yang didasarkan pada pertimbangan tertentu oleh peneliti itu sendiri (Sugiyono, 2014). Dengan kriteria partisipan sebagai berikut: Merupakan karyawan yang terkena PHK di PT.X disaat pandemi covid-19, yang kedua Karyawan PHK yang tidak dipanggil kembali oleh PT.X setelah diberhentikan dari perusahaan. Setiap partisipan

dalam penelitian ini akan mengisi kuesioner yang sudah disiapkan dan mengisi informed consent terlebih dahulu. Berikut gambaran partisipan yang diuraikan pada Tabel .1

Tabel.1
Data Demografi

		Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin	Laki- Laki	66	52 %
	Perempuan	62	48 %
Usia	20-30	111	87 %
	31-40	13	10 %
	41-50	2	1,6 %
	<50	1	0,7 %
Status	Menikah	35	27,5 %
	Belum Menikah	92	72,5 %
Pekerjaan Sekarang	Tidak Bekerja	24	18 %
	Ibu Rumah Tangga	9	7 %
	Swasta	75	60 %
	Wiraswasta	19	15 %

Skala yang digunakan dalam penelitian adalah skala ukur resiliensi dan alat ukur *self efficacy*. Yang pertama alat ukur resiliensi yang di kembangkan oleh Connor dan Davidson (2003) yang telah di modifikasi dalam bahasa Indonesia oleh Ridwan & Arifani (2016). Skala ini memiliki 30 item dimana masing masing memiliki terdiri dari 5 aspek. Dengan menggunakan skala likert yang terdiri dari 5 jawaban, 1= Sangat Tidak Setuju, 2= Tidak Setuju, 3= Netral, 4= Setuju, 5= Sangat Setuju. Salah satu contoh item pernyataan skala kepuasan pernikahan yaitu “Saya yakin mampu mendapatkan pekerjaan lagi setelah saya di PHK”. Dari hasil pengujian, diperoleh nilai Alpha Cronbach 0,901 yang tergolong sangat reliabel.

Alat ukur yang kedua *self efficacy* yaitu General Self-Efficacy Scale yang dikembangkan oleh Schwarzer and Jerusalem (1995) yang kemudian diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia oleh Novrianto et al. (2019) dan dimodifikasi oleh peneliti. Skala ini disusun berdasarkan teori social cognitive dan aspek dari Bandura (1997). Skala ini memiliki 10 item yang terdiri dari 3 dimensi bersifat unidimensional. Dengan menggunakan skala likert yang terdiri dari 5 jawaban, 1= Sangat Tidak Setuju, 2= Tidak Setuju, 3= Netral, 4= Setuju, 5= Sangat Setuju. Salah satu contoh item pernyataan skala kepuasan pernikahan yaitu “Saya dapat selalu menyelesaikan masalah yang sulit jika saya berusaha keras”. Dari hasil pengujian, diperoleh nilai *Alpha Cronbach* 0,851 yang tergolong sangat reliabel. Teknik analisis data terdiri dari uji deskriptif statistik dan uji asumsi sebagai syarat pengujian hipotesis. Kemudian, Uji hipotesis penelitian ini untuk menguji hubungan *self efficacy* dengan resiliensi pada karyawan yang terdampak PHK akibat pandemi dengan menggunakan analisis statistic parametris dengan teknik korelasi sederhana dengan bantuan program IBM SPSS versi 25 for window.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel.2
Hasil Analisis Deskriptif Skor Resiliensi Dan *Self Efficacy*

Kategori	Resiliensi		<i>Self Efficacy</i>	
	Frekuensi	Presentase (%)	Frekuensi	Presentase (%)
Tinggi	9	7%	60	47%
Sedang	107	84%	58	46%
Rendah	11	9%	9	7%
Jumlah	127	100 %	127	100 %

Tingkat resiliensi dari 127 subjek sangat bervariasi. Pada kategori tinggi dengan persentase 7% dengan frekuensi 9 orang, kategori sedang menunjukkan persentase 84 % dengan frekuensi 107 orang, kemudian kategori rendah menunjukkan persentase 9 % dengan persentase 11 orang. Tingkat *self efficacy* pada kategori rendah dengan persentase 7 % dengan frekuensi 9 orang, kategori sedang menunjukkan persentase 46 % dengan frekuensi 58 orang, kemudian kategori tinggi menunjukkan persentase 47 % dengan persentase 60 orang.

Tabel.3
Uji Hipotesis

	N	<i>Pearson Correlation</i>	Sig.
<i>Self Efficacy</i> Dan Resiliensi	127	0,646	.000

Berdasarkan hasil uji hipotesis teknik korelasi pearson diatas didapatkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa adanya korelasi yang positif antara variabel resiliensi dengan variabel *self efficacy* pada karyawan yang terkena PHK pada saat pandemi covid-19. Oleh karena itu, penelitian ini menerima Ha dan H0 ditolak. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi *self efficacy* karyawan yang terkena PHK pada saat pandemi covid-19. maka akan semakin tinggi juga resiliensi yang dimilikinya. Sebaliknya, jika *self efficacy* karyawan yang terkena PHK pada saat pandemi covid-19 itu rendah, maka resiliensi yang dimilikinya juga akan rendah. Dengan begitu *self efficacy* berperan penting dalam membangun resiliensi pada diri seseorang menunjukkan adanya hubungan antara *self efficacy* terhadap resiliensi. Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Rahma (2016) pengaruh *self efficacy* terhadap resiliensi pada anggota korp sukarela – palang merah Indonesia menunjukkan korelasi positif (Husni, Toto, Hadhati, & Takaas, 2016). Dengan begitu *self efficacy* berperan penting dalam membangun resiliensi pada diri seseorang menunjukkan adanya hubungan antara *self efficacy* terhadap resiliensi. Dengan begitu *self efficacy* berperan penting dalam membangun resiliensi pada diri seseorang menunjukkan adanya hubungan antara *self efficacy* terhadap resiliensi. Menurut Connor dan Davidson (2003), Resiliensi didefinisikan sebagai suatu takaran kemampuan individu dalam menghadapi stres atau tekanan, serta dapat mengatasi kecemasan, depresi dan reaksi atas stress, artinya bahwa resiliensi memungkinkan individu untuk mampu menghadapi segala situasi yang sedang dihadapi untuk keluar dari situasi tersebut dengan menggunakan kemampuan yang ada pada dalam diri mereka. Berdasarkan hasil penelitian ini, diperoleh hasil bahwa resiliensi karyawan yang terkena PHK pada saat pandemi covid-19 berada pada kategori sedang dengan frekuensi 79 orang dari 127 subjek dan persentase sebesar 62 %. Dari hasil penelitian ini dapat dikatakan bahwa terdapat sebagian besar dari karyawan yang terkena PHK pada saat pandemi covid-19 yang memiliki resiliensi yang sedang di saat mereka terkena PHK.

Menurut bandura (1997) *self efficacy* adalah kepercayaan individu terhadap kemampuan yang ia miliki yang berkaitan dengan tindakan yang ia lakukan. Berdasarkan hasil penelitian ini, diperoleh hasil bahwa *self efficacy* karyawan yang terkena PHK pada saat pandemi covid-19 berada pada kategori tinggi dengan frekuensi 70 orang dari 127 subjek dan persentase sebesar 55,1%. Dari hasil penelitian ini dapat dikatakan bahwa terdapat sebagian besar dari karyawan yang terkena PHK pada saat pandemi covid-19 memiliki *self efficacy* yang tinggi dalam keadaan menghadapi PHK.

Hubungan *self efficacy* mengacu pada bagaimana seseorang percaya pada kemampuannya untuk dapat melewati situasi yang sedang mereka hadapi. Dengan percaya pada kemampuan yang dimiliki maka kondisi tersebut dapat memunculkan resiliensi, karena salah satu faktor yang mempengaruhi resiliensi adalah *self efficacy*. Menurut Lenz & Baggett (2002), mengatakan bahwa *self efficacy* merujuk pada kepercayaan seseorang yang akan menumbuhkan kemampuan terhadap hasil yang mereka harapkan, sehingga *self efficacy* dapat mempengaruhi bagaimana seseorang berpikir, merasakan, memotivasi diri mereka sendiri dan bagaimana mereka bertindak. Artinya seseorang yang bertanggung jawab atas apa yang telah ia pilih sebelumnya dan percaya pada keputusan yang akan dia buat itu berhasil maka dengan begitu membuat orang memiliki resiliensi yang tinggi dan menumbuhkan harga dirinya.

Implikasi penelitian ini bagi karyawan yang terkena PHK adalah karyawan yang terkena PHK perlu mengembangkan *self efficacy* yang mereka miliki, dimana dengan mereka percaya pada kemampuan yang ada pada diri mereka akan berpengaruh pada pemilihan keputusan yang akan mereka ambil, dengan adanya

keputusan yang mereka ambil mereka dapat bertanggung jawab atas apa yang telah mereka yakini bahwa keputusan tersebut adalah hasil yang mereka harapkan sehingga mereka mampu bertahan dan keluar dari situasi tersebut dengan lebih baik. Menurut Utami dan Helmi (2017) bahwa individu yang memiliki kepercayaan diri mampu menghadapi situasi yang sulit dan mampu untuk bertahan pada keyakinan yang telah mereka yakini untuk dapat mengontrol pemikiran mereka supaya berusaha lebih kembali dan dapat bertahan pada usaha usaha yang telah mereka lakukan.

Keterbatasan pada penelitian yaitu pada nomor kontak subjek yang sudah tidak aktif kembali dan alamat rumah subjek sulit dijangkau oleh peneliti menyebabkan waktu yang dibutuhkan dalam penelitian lebih lama. Selain itu, penelitian yang dilakukan secara online menyebabkan subjek tidak paham cara mengisi dan cara mengakses ke *Google form* disebabkan banyak subjek yang umurnya sudah tidak muda lagi. Pada penelitian ini peneliti hanya mengambil sampel pada karyawan yang di PHK pada satu perusahaan saja, sehingga penelitian ini terdapat kekurangan mengakibatkan hasil data yang diperoleh tidak dapat digeneralisasikan secara utuh.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diuraikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan *self efficacy* dan resiliensi karyawan yang terkena PHK pada saat pandemi covid-19. Berdasarkan hasil analisis deskriptif bahwa tingkat resiliensi dari 127 subjek termasuk dalam kategori sedang menunjukkan persentase 84 % dengan frekuensi 107 orang, kemudian tingkat *self efficacy* termasuk dalam kategori sedang menunjukkan persentase 47 % dengan persentase 60 orang.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditia, D., Nasution, D., Sains, F. S., Pembangunan, U., Budi, P., & Utara, U. S. (2020). Aditia, 2020. *Jurnal Benefita*, 5(2), 212–224.
- Aziz, M. R., & Noviekayati, I. (2016). Dukungan Sosial, Efikasi Diri dan Resiliensi Pada Karyawan yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja. *Persona:Jurnal Psikologi Indonesia*, 5(01). <https://doi.org/10.30996/persona.v5i01.742>
- Azwar, S. (2016). *Metode Penelitian*. Pustaka pelajar. Pustaka pelajar. Yogyakarta
- Bandura, A. (1997). *self-efficacy: The Exercise of Control*. W. H. Freeman.
- Bonanno, G. A. (2004). Loss, Trauma And Human Resilience : How We Underestimate The Human Capacity To Thrive After Extremely Aversive Events ?. *American Psychologist*. 59 (1), 20-28.
- Connor, K. M., & Davidson, J. R. T. (2003). Development of a new Resilience scale: The Connor-Davidson Resilience scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18(2), 76–82. <https://doi.org/10.1002/da.10113>
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Husni, R. N., Rozali, Y. A., & Unggul, F. P. U. E. (2016). Pengaruh *self efficacy* terhadap resiliensi pada anggota korp sukarela-Palang Merah Indonesia di Jakarta Barat dalam penanggulangan bencana banjir. *Fakultas Psikologi Universitas Esa Unggul, Kebon Jeruk, Jakarta Barat*
- Lenz, E. R., & Shortridge-Baggett, L. M. (2002). *Self efficacy in nursing: research and measurement perspectives*. New York: Springer Pub
- Missasi, V., & Izzati, I. D. C. (2019). Faktor – faktor yang mempengaruhi resiliensi. 2009, 433–441.
- Novrianto, R., Kargenti, A., & Marettih, E. (2019). Validitas Konstruk Instrumen General *Self Efficacy* Scale Versi Indonesia Construct Validity of Indonesian Version General *Self Efficacy* Scale. July. <https://doi.org/10.24014/jp.v15i1.6943>
- Oktaningrum, A., & Santhoso, F. H. (2019). Efikasi Diri Akademik dan Resiliensi pada Siswa SMA Berasrama di Magelang. *Gajah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 4(2), 127. <https://doi.org/10.22146/gamajop.4635>
- Widuri, E. L. (2012). Regulasi Emosi Dan Resiliensi Pada Mahasiswa Tahun Pertama. *HUMANITAS: Indonesian Psychological Journal*, 9(2), 147. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v9i2.341>