Indonesian Research Journal on Education

Web: https://irje.org/index.php/irje

e-ISSN: 2775 – 8672, p-ISSN: 2775 – 9482
Volume 5 Nomor 5 Tahun 2025
Halaman: 1745 – 1749

RESEARCH ARTICLE

Kecemasan Menghadapi Mutasi Ditinjau dari Self Efficacy Karyawan Pabrik Sawit

Belly Natura[1], Harri Kurniawan[2], Mita Fani Tri Mutya[3], Riska Muliati[4]
Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Indonesia

Belly.natura16@gmail.com[1]

Kata Kunci:
Self Efficacy, Kecemasan, Mutasi

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Self efficacy dengan Kecemasan menghadapi mutasi pada karyawan divisi proses pabrik sawit.Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Self Efficacy dan variabel terikat adalah Kecemasan. Alat ukur yang digunakan dalam peneltian ini adalah skala Self Efficacy dan skala Kecemasan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Sampling jenuh. Sampel dalam penelitian ini adalah 47 orang karyawan pabrik sawit. Uji Validitas dan Reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik Alpha Cronbach. Indeks daya beda aitem pada skala Self efficacy bergerak dari rix = 0,304 sampai dengan rix = 0,799 dengan koefesien reliabilitas sebesar α =0,930. Sedangkan pada skala Kecemasan bergerak dari rix = 0,376 sampai dengan rix = 0,734 dengan koefisien reliabilitas sebesar α =0,937. Berdasarkan hasil analilis data, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Self Efficacy dengan Kecemasan, dengan nilai korelasi (r) sebesar -0,799 dengan taraf signifikan 0,000 yang berarti hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara Self Efficacy dengan menghadapi mutasi pada karyawan divisi proses pabrik sawit.

Key Word:
Self Efficacy, Anxiety, Mutation

Abstract

This study aims to examine the relationship between self-efficacy and anxiety in facing job rotation among employees in the processing division of a palm oil factory. The independent variable in this study is self-efficacy, while the dependent variable is anxiety. The instruments used in this research are the Self-Efficacy Scale and the Anxiety Scale. The sampling technique employed in this study is the saturated sampling method. The sample consisted of 47 employees from the palm oil factory. Validity and reliability tests were conducted using Cronbach's Alpha technique. The item discrimination index on the Self-Efficacy Scale ranged from rix = 0.304 to rix = 0.799, with a reliability coefficient of α = 0.930. On the Anxiety Scale, the item discrimination index ranged from rix = 0.376 to rix = 0.734, with a reliability coefficient of α = 0.937. Based on the data analysis results, it can be concluded that there is a significant relationship between self-efficacy and anxiety, with a correlation coefficient (r) of -0.799 and a significance level of 0.000, indicating that the hypothesis is accepted. This shows a significant negative relationship between self-efficacy and anxiety in facing job rotation among employees in the processing division of a palm oil factory.

Copyright © 2025 Belly Natura, Harri Kurniawan, Mita Fani Tri Mutya, Riska Muliati
*This work is licensed under an **Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0)***

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara industri yang berkembang pesat, terutama di era globalisasi saat ini. Perkembangan tersebut berdampak pada meningkatnya jumlah lembaga, instansi, perusahaan, dan perkantoran yang berdiri di Indonesia. Dengan semakin banyaknya perusahaan yang berdiri, kebutuhan akan tenaga kerja yang kompeten untuk menjalankan aktivitas bisnis pun semakin meningkat. Agar tenaga kerja dapat bekerja secara optimal dan bertahan lama di suatu perusahaan, dibutuhkan kenyamanan dalam bekerja. Kenyamanan tersebut menjadi salah satu faktor penting agar karyawan dapat bekerja secara profesional serta mampu menyelesaikan tugas dengan kualitas yang baik.

Salah satu industri besar di Indonesia adalah industri pengolahan kelapa sawit. Pabrik sawit memiliki peran penting dalam mengolah buah kelapa sawit, mulai dari proses pemanenan hingga menjadi minyak kelapa sawit yang sangat dibutuhkan oleh masyarakat. Indonesia telah menjadi salah satu penghasil minyak kelapa sawit terbesar di dunia, dan hal ini tidak lepas dari kualitas produksi serta tenaga kerja yang kompeten di bidang ini. Pabrik sawit juga berupaya menempatkan tenaga kerja sesuai dengan keahlian, keterampilan, dan bakat yang dimiliki agar proses produksi berjalan secara maksimal.

Dalam lingkungan kerja pabrik sawit, mutasi atau perpindahan kerja dari satu lokasi ke lokasi lain merupakan hal yang tidak dapat dihindari. Mutasi dilakukan dengan tujuan meningkatkan efisiensi kerja dan memaksimalkan potensi karyawan. Namun, tidak semua karyawan siap untuk menghadapi mutasi tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara self-efficacy dengan kecemasan dalam

e-ISSN: 2775 – 8672
p-ISSN: 2775 – 9482

menghadapi mutasi pada karyawan divisi proses di pabrik sawit. Self-efficacy, atau keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri, dianggap sebagai faktor penting yang dapat memengaruhi kesiapan individu dalam menghadapi tantangan, termasuk mutasi kerja.

Sejumlah penelitian sebelumnya telah menunjukkan adanya hubungan antara self-efficacy dan kecemasan. Bandura (dalam Sihotang) menemukan bahwa self-efficacy berhubungan negatif dengan kecemasan trait. Myers menambahkan bahwa individu dengan self-efficacy tinggi cenderung lebih tahan terhadap tekanan, tidak mudah cemas atau depresi, dan memiliki pola hidup yang lebih fokus, sehat, dan sukses. Litts juga menyatakan bahwa individu dengan self-efficacy tinggi memiliki daya tahan yang lebih baik dalam menghadapi kecemasan serta mampu mentoleransi rasa sakit dan situasi yang menegangkan.

Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa tidak semua karyawan pabrik sawit siap menghadapi mutasi, meskipun dalam kontrak kerja telah disebutkan kesiapan untuk ditempatkan di mana saja. Banyak karyawan yang mengungkapkan kekhawatiran akan mutasi, seperti kemungkinan ditempatkan di daerah yang jauh dari tempat tinggal, tidak sesuai dengan keahlian, jauh dari keluarga, atau daerah yang minim fasilitas umum. Kekhawatiran ini menimbulkan kecemasan, yang jika tidak dikelola dengan baik dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan.

Kecemasan yang dirasakan oleh karyawan sesuai dengan definisi yang diberikan oleh Nevid dkk., yaitu suatu kondisi emosional yang ditandai dengan ketegangan, kekhawatiran, dan perasaan bahwa sesuatu yang buruk akan terjadi. Bandura menyebutkan bahwa dalam mengatasi kecemasan, terdapat dua faktor penting yaitu outcome expectancy dan self-efficacy. Outcome expectancy mengacu pada harapan individu terhadap hasil yang mungkin terjadi, sedangkan self-efficacy merujuk pada keyakinan individu dalam menghadapi tantangan dan mencapai tujuan.

Berdasarkan wawancara awal yang dilakukan terhadap sepuluh karyawan divisi proses di pabrik sawit Pasaman Barat, diketahui bahwa mayoritas karyawan mengalami kecemasan saat mendengar rencana mutasi. Mereka merasa tidak siap, tidak percaya diri, dan khawatir akan berbagai perubahan yang harus dihadapi. Beberapa karyawan juga mengalami penurunan semangat kerja, menjadi lebih emosional, dan merasa tidak mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan baru. Kekhawatiran semakin meningkat bagi karyawan yang sudah berkeluarga, terutama jika harus membawa keluarga pindah atau bahkan meninggalkan keluarga untuk sementara waktu. Hal ini menandakan pentingnya peran self-efficacy dalam mengelola kecemasan menghadapi mutasi kerja.

Menurut Stuart [6] kecemasan adalah kekhawatiran yang tidak jelas dan menyebar yang berkaitan dengan perasaan tidak pasti dan tidak berdaya. Keadaan emosi ini tidak memiliki obyek yang spesifik. Kecemasan dialami secara subjektif dan dikomunikasikan secara interpersonal

Menurut Bandura [7] individu yang menunjukkan kecemasan menunjukkan ketakutan dan perilaku menghindar yang sering mengganggu performansi dalam kehidupan mereka. Individu yang merasa cemas baik secara psikis mapun secara biologis dalam dirinya akan berimbas pada harapannya pada masa yang akan datang. Keadaan ini ditandai dengan adanya rasa khawatir, gelisah, dan perasaan akan terjadi sesuatu hal yang tidak menyenangkan dan individu menjadi tidak mampu untuk menemukan penyelesaian terhadap masalahnya.

Calhoun dan Acocella [7] mengemukakan aspek-aspek kecemasan yang dikemukakan dalam tiga reaksi berikut, yaitu: 1.Reaksi Emosional, Reaksi emosional yaitu komponen yang berkaitan dengan persepsi individu terhadap pengaruh psikologis dari kecemasan, seperti perasaan keprihatinan, ketegangan, sedih, mencela diri sendiri atau orang lain.sebaya, kesehatan, keuangan, pekerjaan, dan waktu luang. Dan hal ini sangat bergantung pada budaya dan bagaimana kehidupan seseorang itu terbentuk. 2.Reaksi Kognitif, Reaksi kognitif yaitu ketakutan dan kekhawatiran yang berpengaruh terhadap kemampuan berfikir jernih sehingga mengganggu dalam memecahkan masalah dan mengatasi tuntutan lingkungan sekitarnya.3. Reaksi Fisologis Reaksi fisiologis yaitu reaksi yang ditampilkan oleh tubuh terhadap sumber ketakutan dan kekhawatiran. Reaksi ini berkaitan dengan sistem syaraf yang mengendalikan otot dan kelenjar tubuh hingga timbul reaksi dalam bentuk jantung berdetak lebih keras, nafas bergerak lebih cepat, tekanan darah meningkat.

Ghufron dan Risnawita [8] mengatakan self efficacy adalah hasil dari proses kognitif berupa keputusan, keyakinan, atau pengharapan tentang sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Self efficacy menurut [9] merupakan keyakinan atau kepercayaan individu terhadap kemampuannya dalam melaksanakan Ujian Tengah Semester atau Ujian Akhir Semester dan menyelesaikan tugas-tugas yang dihadapi, sehingga mampu mengatasi rintangan danmencapai tujuan yang diharapkannya denganmendapatkan nilai yang memuaskan.

Bandura [7] berpendapat bahwa self efficacy pada diri tiap individu akan berbeda antara satu sama lainnya berdasarkan tiga dimensi. Berikut adalah tiga dimensi tersebut. a) Dimensi tingkat (level) Dimensi ini

e-ISSN: 2775 – 8672
p-ISSN: 2775 – 9482

berkaitan dengan derajat kesulitan tugas ketika individu merasa mampu untuk melakukannya. Apabila individu dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka self efficacy individu mungkin akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, sedang, atau bahkan meliputi tugas- tugas yang paling sulit, sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing tingkat. Dimensi ini memiliki implikasi terhadap pemilihan tingkah laku yang akan dicoba atau dihindari. Individu akan mencoba tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada diluar batas kemampuan yang dirasakan. b) Dimensi Kekuatan (strength) Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, pengharapan yang mantap mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya. Meskipun mungkin ditemukan pengalaman yang kurang menunjang. Dimensi ini biasanya berkaitan langsung dengan dimensi level, yaitu makin tinggi taraf kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang dirakan untuk menyelesaikannya. c) Dimensi Generalisasi (generalit) Dimensi ini berkaitan dengan luas bidang tingkah laku yang mana individu merasa yakin akan kemampuannya. Individu dapat merasa yakin terhadap kemampuan dirinya. Apakah terbatas pada sesuatu aktivitas dan situasi tertentu atau pada serangkaian aktivitas dan situasi yang bervariasi.

METODE

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah sebagai berikut variabel independen adalah Self Efficacy (X) dan Variabel dependen adalah Kecemasan (Y). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi proses PT. Sawita Pasaman Jaya yang akan dimutasi yang berjumlah 47 orang. Teknik pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Sampling Jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan karakteristik sampel diatas, jumlah Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi proses pabrik sawit yang akan dimutasi yang berjumlah 47 orang. Skala sebagai alat ukur dalam psikologi memiliki karakteristik khusus yang membedakannya dari berbagai bentuk pengumpulan data yang lain seperti angket (questionnaire), daftar isian, inventori. Bentuk skala yang digunakan untuk mengukur regulasi dirimenggunakan empat alternatif jawaban, yaitu SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju). Peneliti tidak menggunakan pilihan jawaban tengah ”N” (Netral) [10].

Validitas berasal dari kata validity yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya [12]. Suatu item dapat dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total atau jika melakukan penilaian langsung terhadap koefisien korelasi bisa digunakan batas nilai berkriteria rxy 0,3 [13]. Data skala dikatakan valid jika koefisien korelasi lebih besar atau sama dengan 0,3 (rxy 0,3) dan sebaliknya aitem skala dikatakan gugur jika koefisien korelasi lebih kecil dari 0,3 (rxy 0,3). Reliabilitas sebenarnya mengacu kepada konsistensi atau keterpercayaan hasil ukur, yang mengandung makna kecermatan pengukuran. Pengukuran yang tidak cermat berarti juga tidak akan konsisten dari waktu kewaktu [12]. Koefisien reliabilitas berada dalam rentang angka dari 0 sampai dengan 1,00. Sekalipun bila koefisien reliabilitas semakin tinggi mendekati angka 1,00 berarti pengukuran semakin reliabel [12]. Sebaliknya koefesien yang semakin rendah mendekati 0 berarti semakin rendahnya reliabilitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Koefisien validitas yang ditetapkan sebesar ≥ 0,30 sehingga diperoleh hasil jumlah item awal 30 pernyataan, terdapat 5 item yang gugur sehingga jumlah item yang dapat digunakan daya beda memuaskan adalah 25 pernyataan, dengan nilai *corrected item-total correlation* berkisar antara 0,304 sampai dengan 0,799. Reliabilitas skala *self efficacy* pada penelitian ini menggunakan teknik analisis *Alpha Cronbach*. Setelah melalui proses penghitungan hasil *try out*, maka pada skala *self efficacy* diperoleh nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,930. Koefisien validitas yang ditetapkan sebesar ≥ 0,30 sehingga diperoleh hasil jumlah item awal 26 pernyataan, terdapat 4 item yang gugur sehingga jumlah item yang dapat digunakan dan yang reliabel adalah 26 pernyataan, dengan nilai *corrected item-total correlation* berkisar antara 0,376 sampai dengan 0,734. Reliabilitas pada skala kecemasan melalui teknik analisis *alpha cronbach* diperoleh koefisien sebesar 0,937.

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. [13] menyatakan bahwa data yang dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi (p) lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program *IBM SPSS* 21.0, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

e-ISSN: 2775 – 8672
p-ISSN: 2775 – 9482

Tabel 1. Uji Normalitas Skala Self Efficacy dengan Kecemasan

Variabel	N	KSZ	P	Sebaran
Self Efficacy	47	0,917	0,370	Normal
Kecemasan	47	0,787	0.565	Normal

Nilai signifikansi pada skala *Self Efficacy* sebesar p = 0,370 dengan KSZ = 0,917 hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai p > 0,05, artinya sebaran skala *Self Efficacy* terdistribusi secara normal, sedangkan untuk skala Kecemasan diperoleh nilai signifikansi sebesar p = 0,565 dengan KSZ = 0,787 hasil tersebut menunjukan bahwa nilai p > 0,05, artinya sebaran terdistribusi secara normal Selanjutnya uji linearitas dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

Tabel 2. Uji Linearitas Skala Self Efficacy dengan Kecemasan

N	Df	*Mean Square*	*F*	*Sig*
47	1	982.187	60,295	0.000

Berdasarkan uraian tabel di atas, maka diperoleh Nilai F= 60,295 dengan signifikansi sebesar p = 0,000 hasil tersebut menunjukan p < 0,05 , artinya varians pada skala *Self Efficacy* dengan Kecemasan tergolong linier.

Tabel 3. Hasil Uji Korelasi Self Efficacy dengan Kecemsan

P	(α)	Nilai Korelasi (r)	Rsquare	Kesimpulan
0,000	0,01	-0,799	0.638	*Sig* (2-tailed) 0,000 < 0,05 *level of significant* (α), berarti hipotesis Diterima

Berdasarkan uraian tabel 4 di atas, maka diperoleh koefisien korelasi antara variabel *Self Efficacy* dengan Kecemasan yaitu sebesar r = -0,799 dengan taraf signifikansi p = 0,000 artinya hipotesis diterima. Nilai koefisien korelasi r = -0,799 artinya menunjukkan korelasi yang negatif, berarti jika *Self Efficacy* tinggi, maka kecemasan pada karyawan pabrik sawit rendah. Sebaliknya jika *Self Efficacy* rendah, maka kecemasan pada karyawan pabrik sawit Jaya akan tinggi. Hal ini diperkuat dengan hasil uji signifikansi dengan bantuan IBM *SPSS Statistic* versi 21.0. didapatkan p 0,000 < 0,01*level of significant* (α), yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara *Self Efficacy* dengan kecemasan pada karyawan pabrik sawit.

Tabel 4. *Descriptive Statistic*

Variable	N	*Mean*	*Std. Deviation*	*Minimum*	*Maximum*
Self Efficacy	47	63,83	6,790	54	80
Kecemasan	47	84,72	5,785	73	95

Berdasarkan nilai mean *mean empirik* tersebut, maka dapat dilakukan pengelompokan yang mengacu pada kriteria pengkategorisasian dengan tujuan menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur [12].

Tabel 5. Kategorisasi Kecerdasan Adversitas dengan Adaptabilitas Karier

Variabel	Skor	Jumlah	Presentase (%)	Kategori
	< 57	10	21%	Rendah
Self Efficacy	58 – 70	29	62%	Sedang
	71 >	8	17%	Tinggi
	< 79	5	11%	Rendah
Kecemasan	80 – 90	34	72%	Sedang
	91 >	8	17%	Tinggi

Berdasarkan table 4.10 di atas dapat digambarkan bahwa 10 orang karyawan dengan presentase 21% memiliki *Self Efficacy* yang rendah, 29 orang karyawan dengan presentase 62% memiliki *Self Efficacy* sedang dan 8 karyawan dengan presentase 17% memiliki *Self Efficacy* yang tinggi. Sementara itu ada 5 orang karyawan dengan presentase 11% memperoleh Kecemasan yang rendah, 34 orang karyawan dengan presentase 72% memiliki Kecemasan sedang dan 8 orang karyawan deng an presentase 17% Kecemasan yang tinggi.

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji korelasi *product moment pearson* yang dilakukan dengan bantuan IBM *SPSS* versi 21.0, diperoleh nilai koefisien korelasi r = -0,799 dengan nilai (p) sig = 0,000 karena nilai (p) sig 0,000 < 0,01 maka hipotesis diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara *self efficacy* dengan kecemasan dengan arah negatif, artinya semakin tinggi *self efficacy*, maka semakin rendah kecemasan sebaliknya semakin rendah *self efficacy*, maka semakin tinggi kecemasan pada karyawan. [7] mengatakan bahwa kecemasan adalah respon yang tidak menyenangkan dan suatu perasaan tidak mengetahui apa yang

e-ISSN: 2775 – 8672
p-ISSN: 2775 – 9482

akan terjadi, dengan beranggapan nanti akan terjadi sesuatu yang menurut individu bertambah buruk yang ditandai dengan istilah seperti takut dan khawatir. Kecemasan yang berlebihan hingga menjadi gangguan akan menghambat fungsi seseorang dalam hidupnya Banyak faktor yang dapat mempengaruhi seorang individu dalam menghadapi suatu kecemasan. Salah satu faktornya adalah *self efficacy* yang berbeda pada setiap individu. *Self efficacy* dan kecemasan terkait, individu yang merasa tidak efektif dalam menangani masalah dalam hidupnya akan menjadi cemas memikirkan bagaimana mereka akan mengelola tantangan ketika muncul. Individu dengan kecemasan tinggi akan menghambat keberhasilannya sendiri Gadheri & Salehi [5].

Adapun hasil kategorisasi dari variabel *self efficacy* terhadap kecemasan sebesar 10 orang karyawan dengan presentase 21% memiliki *Self Efficacy* yang rendah, 29 orang karyawan dengan presentase 62% memiliki *Self Efficacy* sedang dan 8 karyawan dengan presentase 17% memiliki *Self Efficacy* yang tinggi. Sementara itu ada 5 orang karyawan dengan presentase 11% memperoleh Kecemasan yang rendah, 34 orang karyawan dengan presentase 72% memiliki Kecemasan sedang dan 8 orang karyawan dengan presentase 17% Kecemasan yang tinggi. Adapun sumbangan efektif dari variabel *self efficacy* terhadap kecemasan sebesar 64%, hal ini dapat diartikan bahwa *self efficacy* mampu memberikan kontribusi terhadap kecemasan sebesar 64%, sedangkan 36% sisanya dipengaruhi oleh faktor – faktor lain. Faktor lain tersebut disebutkan oleh Adler dan Rodman [3] yaitu faktor pengalaman negatif pada masa lalu dan pemikiran tidak rasional.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara Self-Efficacy dan Kecemasan pada karyawan pabrik sawit dengan arah hubungan negatif dan hipotesis diterima. Hal ini berarti, semakin tinggi tingkat Self-Efficacy yang dimiliki karyawan, maka tingkat Kecemasan yang dirasakan akan semakin rendah. Sebaliknya, apabila Self-Efficacy rendah, maka tingkat Kecemasan cenderung meningkat. Variabel Self-Efficacy memberikan kontribusi efektif terhadap Kecemasan sebesar 64%.

DAFTAR REFERENSI

Azwar, S. (2014). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar.

Azwar, S. (2016). *Penyusunan Skala Psikologi*. Pustaka Pelajar.

Bani, N. H. (2019). Hubungan Antara Self Efficacy dengan Kecemasan Menghadapi Mutasi Anggota Polri. *Aerospace Project Management Handbook*, 4–5.

Dariah, E. D., & Okatiranti. (2015). Hubungan kecemasan dengan kualitas tidur lansia di Posbindu Anyelir Kecamatan Cisarua Kabupaten Bandung Barat. *Jurnal Ilmu Keperawatan, 3*(2), 87–104. https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/jk/article/viewFile/156/149

Ifdil, A. (2016). Konsep Kecemasan (Anxiety) pada Lanjut Usia (Lansia). *Konselor, 5*(2), 93. https://doi.org/10.24036/02016526480-0-00

Lalita, T. V. (2014). Hubungan Antara Self Efficacy dengan Kecemasan pada Remaja yang Putus Sekolah. *Jurnal Psikologi Klinis dan Kesehatan Mental, 3*(4), 60–66.

Manafe, C. G. (2019). *Hubungan Antara Efikasi Diri dan Kecemasan Menghadapi Mutasi pada Pegawai Negeri Sipil*. Skripsi.

Priyatno, D. (2018). *SPSS: Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa & Umum*. Percetakan CV Andi Offset.

Pudjiastuti, E. (2012). Hubungan "Self-Efficacy" dengan Perilaku Mencontek Mahasiswa Psikologi. MIMBAR, *Jurnal Sosial dan Pembangunan, 28*(1), 103. https://doi.org/10.29313/mimbar.v28i1.344

Saputra, A. B. Y. (2019). Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Kecemasan Menghadapi Orderan Fiktif Makanan pada Pengemudi Ojek Online di Surakarta. *Skripsi.*

Sihotang, R. A. (2019). Hubungan Antara Self Efficacy dengan Kecemasan Menghadapi Mutasi pada Personil Bintara Satuan Brimob Polda Sumut. *Skripsi.*

Sudari, D. K., & Suriani, S. (2012). Hubungan Self Efficacy Terhadap Kecemasan Berbicara di Depan Umum pada Mahasiswa Program Studi Psikologi Universitas Bunda Mulia. *Jurnal Psibernetika, 5*(2), 46–58.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.