

Dukungan Sosial, Efikasi Diri dan Resiliensi Pada Karyawan yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja

Mochammad Rizki Aziz

Rizki.aziz17@gmail.com

Fakultas Psikologi

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

IGAA Noviekayati

noviekayati@untag-sby.ac.id

Fakultas Psikologi

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Abstract. *This study aimed to determine the relationship between social support and self efficacy to employees affected by layoffs. The hypothesis of this study is that there is a relationship between social support and self-efficacy of employees affected by layoffs. This study was conducted on employees affected by layoffs at Semple number 70 using random sampling techniques. Data collected through scale social support, self-efficacy scale and scale resilience of employees affected by layoffs. Data were analyzed with regression analysis showed a significant correlation between social support and self-efficacy with the resilience of affected employees dismissal from work, there is a relationship hypothesis ($F_{Reg} = 126.126$ $p = 0.000$). Furthermore, the hypothesis that social support and resilience of employees affected by layoffs no relationship ($Reg F = 4.667$ $p = 0.495$), whereas self-efficacy with the resilience of the employees affected by layoffs no relationship ($Reg F = 4.994$ $p = 0.517$)*

Keywords : *Resilience, Social Support, Self Efficacy*

Intisari. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial dan efikasi diri terhadap karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan antara dukungan sosial dan efikasi diri terhadap karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja dengan jumlah semple 70 orang dengan menggunakan teknik random sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui skala dukungan sosial, skala efikasi diri dan skala resiliensi pada karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja. Data dianalisis dengan analisis regresi menunjukkan terdapat korelasi yang signifikan antara dukungan sosial dan efikasi diri dengan resiliensi pada karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja, hipotesis ada hubungan ($F_{Reg} = 126.126$ $p = 0,000$). Selanjutnya hipotesis yang menyatakan dukungan sosial dengan resiliensi pada karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja ada hubungan ($F_{Reg} = 4,667$ $p = 0,495$), sedangkan efikasi diri dengan resiliensi pada karyawan yang terkena PHK ada hubungan ($F_{Reg} = 4,994$ $p = 0,517$)

Kata kunci : Resiliensi, Dukungan Sosial, Efikasi Diri

PENDAHULUAN

Perusahaan yang hanya berorientasi pada pencapaian keuntungan semata tanpa mengindahkan etika dan norma bisnis, akan membuat manajemen perusahaan cenderung

berpandangan bahwa suatu nilai dianggap baik apabila menguntungkan perusahaan dan sebaliknya dianggap buruk apabila merugikan perusahaan. Modal, mesin dan karyawan hanya dianggap sebagai faktor produksi dan semua

aktivitasnya diarahkan untuk mencapai tujuan utama, yaitu memaksimalkan keuntungan. Dalam teori etika bisnis, pandangan seperti ini disebut sebagai egoisme. Karena perusahaan sebagai lembaga yang dikelola oleh manajemen yang terdiri beberapa orang, maka egoisme seperti ini disebut sebagai egoisme kelompok. Ketika perusahaan sudah tidak mendatangkan keuntungan lagi, manajemen perusahaan akan melakukan tindakan yang menurutnya rasional dan baik, misalnya melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap karyawannya secara sepihak.

Dampak nyata yang akan dialami oleh perekonomian nasional akibat situasi krisis global tersebut, yaitu banyak industri besar yang terancam bangkrut sepanjang tahun 2010 hingga tahun 2012. Gelombang PHK mengancam dunia seperti Amerika Serikat, Inggris, Kanada, Italia, Yunani dan Negara Eropa lainnya. Indonesia juga mengalami gejala PHK, hal ini tampak pada berbagai laporan-laporan perusahaan yang merumahkan pekerja dan melakukan PHK terus bermunculan. PHK tidak hanya terjadi pada perusahaan besar dan multinasional, tetapi juga pada perusahaan kecil-menengah. Salah satunya terjadi pada ratusan buruh PT Eurogate Kelurahan Karangtengah, Kecamatan Gunung puyuh, Kota Sukabumi, Jawa Barat, perusahaan yang bergerak di bidang garmen. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pihak manajemen perusahaan tersebut dilakukan dengan alasan minimnya pesanan barang sehingga memaksa perusahaan melakukan efisiensi tenaga kerja (Republika, 2011).

Setiap individu dalam menghadapi pemutusan hubungan kerja tentu saja berbeda beda. Menurut Looker & Gregson (2005), sebagian besar individu akan mengalami stres ketika dihadapkan dengan PHK, karena penghasilan yang didapat akan terhenti, terjadi penurunan kekuatan fisik, adanya perasaan kesepian, dan berhenti dari berbagai kegiatan

yang menyenangkan dan hal ini mengakibatkan suatu perubahan dalam kehidupan seseorang dan memerlukan suatu penyesuaian yang baru bagi individu.

Salah satu contoh kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terjadi pada seorang karyawan yang bernama Agus Riyanto (30) ditemukan tewas gantung diri di lantai dua rumahnya di Kampung Bugis Rt 8/Rw 3 Nomor 18, Kelurahan Cempaka Baru, Kemayoran, Jakarta Pusat, Senin (4/11) tengah malam. Agus ditemukan oleh istrinya sendiri, Wati (26). “Dia sedang sangat tertekan karena mau di-PHK. Suami saya kerja sebagai kurir dengan upah Rp 300.000 per bulan. Kami juga masih punya utang sebesar Rp 1 juta,” kata Wati di rumahnya yang berupa rumah petak berukuran 3X2 dua lantai. Lantai satu digunakan untuk dapur, lantai dua untuk tidur suami istri tersebut bersama tiga anak mereka yang masih kecil-kecil (Suara Merdeka, 2011)”.

Salah satu contoh lain mereka yang mampu bangkit setelah di PHK adalah Pak Wahyu yang terpaksa memutar otak mencari bisnis baru setelah di PHK dari pekerjaannya. Ternyata dia berjudoh dengan kopi dan menemukan nama bambung ketika melihat bambu dapat dia jadikan cangkir kopi. Pak Wahyu yang menjual kopi bambung dan memang daerah tongkrongannya di pojok kota Malang yang terkenal dengan pojok *Car Free Day*. Kopinya dijual dengan harga murah dan beraneka rasa tanpa meninggalkan ciri khasnya yaitu kopi asli dengan taburan gula jawa. Hanya dengan menjual kopi bambung ini dalam sehari Pak Wahyu dapat mengantongi lebih dari setengah juta atau sekitar 500 ribu. (Kompasiana, 7 April 2013)

Kemampuan untuk melanjutkan hidup setelah ditimpa kemalangan atau setelah mengalami tekanan yang berat dan situasi-situasi yang semakin sulit bukanlah sebuah keberuntungan, tetapi hal tersebut meng-

gambarkan adanya kemampuan tertentu pada individu yang dikenal dengan istilah resiliensi (Tugade & Fredrikson, 2004). Reivich & Shatte (2002) menambahkan bahwa resiliensi merupakan proses merespon sesuatu dengan cara yang sehat dan produktif ketika berhadapan dengan kesengsaraan (*adversity*) atau trauma, terutama untuk mengendalikan tekanan hidup sehari-hari.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi proses resiliensi yaitu usia, dukungan sosial, *locus of control*, kompetensi, penghargaan terhadap diri (*self esteem*), watak (*temperament*), kedewasaan sosial (*social maturity*), kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*), dan kemampuan untuk mengatasi peristiwa masa lalu (*past coping ability*) Grotberg (2005). Sarafino (dalam Smet, 1994) mengemukakan bahwa dukungan sosial mengacu pada kesenangan yang dirasakan, penghargaan akan kepedulian atau membantu orang untuk bisa memahami orang lain. Dengan demikian interaksi antara dukungan sebenarnya yang dapat diraih dalam jaringan sosial dengan dukungan yang dirasakan akan menjadi sangat penting. Orang yang menerima dukungan sosial terkadang belum tentu bisa memahami makna dukungan sosial yang diberikan oleh orang-orang lain. Sherborne dan Hays (dalam Taylor, 1997:436) berpendapat bahwa dukungan sosial juga bisa datang dari pasangan atau *partner*, keluarga, teman, sosial dan komunitas, kelompok, teman kerja atau pimpinan di sebuah pekerjaan.

Selain dukungan sosial, faktor yang dapat mempengaruhi resiliensi adalah efikasi diri. Hal tersebut terkait dengan konsep efikasi diri (*self-efficacy*). Menurut Bandura (1997) efikasi diri adalah keyakinan seseorang bahwa dirinya akan melakukan perbuatan yang dibutuhkan dalam suatu tugas, karena yakin mereka akan berusaha mewujudkan tujuannya. Efikasi diri mempengaruhi proses berpikir, level motivasi, dan kondisi perasaan, sehingga

semua hal tersebut berperan terhadap jenis performansi yang dilakukan. Individu yang memiliki efikasi diri rendah akan sulit memotivasi dirinya sendiri dan cenderung melarikan diri dari tugas, mengendorkan usahanya atau menyerah pada tahap awal rintangan yang ditemui. Mereka cenderung memperhatikan kekurangan mereka, tugas yang luar biasa, serta akibat yang tidak baik atau kegagalan (Bandura, 1997). Bagi individu yang memiliki efikasi diri tinggi, tugas yang sulit dipandang sebagai tantangan untuk dihadapi daripada sebagai ancaman untuk dihindari. Mereka berusaha untuk tetap memiliki komitmen terhadap tujuan, level usaha yang tinggi, serta memiliki strategi terhadap kegagalan yang mungkin terjadi (Bandura, 1997). Fokus permasalahan dalam penelitian ini adalah tentang resiliensi yang di hadapi oleh karyawan yang terkena PHK. Dimana variabel tergantung adalah resiliensi dan variabel bebas adalah dukungan sosial dan efikasi diri.

Resiliensi

Kemampuan untuk melanjutkan hidup setelah ditimpa kemalangan atau setelah mengalami tekanan yang berat dan situasi-situasi yang semakin sulit bukanlah sebuah keberuntungan, tetapi hal tersebut menggambarkan adanya kemampuan tertentu pada individu yang dikenal dengan istilah resiliensi (Tugade & Fredrikson, 2004). Reivich & Shatte (2002) menambahkan bahwa resiliensi merupakan proses merespon sesuatu dengan cara yang sehat dan produktif ketika berhadapan dengan kesengsaraan (*adversity*) atau trauma, terutama untuk mengendalikan tekanan hidup sehari-hari.

Resiliensi merupakan hal penting ketika individu membuat keputusan yang berat dan sulit di saat-saat atau kondisi terdesak. Resiliensi merupakan mindset yang mampu untuk meningkatkan seseorang dalam mencari pengalaman baru dan memandang kehidupan

sebagai proses yang meningkat. Resiliensi dapat menciptakan dan memelihara sikap yang positif untuk mengeksplorasi, sehingga seseorang menjadi percaya diri ketika berhubungan dengan orang lain, serta lebih berani mengambil resiko atas tindakannya (*National Association of School Psychologists, 2010*).

Xiaonan & Zhang (2007) membagi resiliensi ke dalam tiga aspek, yaitu: a) *Tenacity*, yaitu menggambarkan ketenangan hati, ketetapan waktu, dan kontrol diri individu saat menghadapi situasi yang sulit serta saat menghadapi tantangan. b) *Strength*, yaitu fokus pada kapasitas individu untuk dapat pulih kembali dan menjadi lebih kuat setelah mengalami kemunduran dan pengalaman traumatis masa lalu. c) *Optimism*, yaitu merefleksikan kecenderungan individu untuk melihat sisi positif suatu hal dan kepercayaan terhadap diri sendiri serta lingkungan sosial.

Dukungan Sosial

Dukungan sosial menurut House (dalam Cohen dan Syme, 1985), diartikan sebagai bentuk hubungan yang bersifat menolong dengan melibatkan aspek-aspek empat macam dukungan, yakni dukungan instrumen (menolong orang secara langsung dengan memberikan sesuatu), dukungan emosional (memberi perhatian, cinta, dan simpati), dukungan informatif (memberi informasi yang dapat digunakan penerima untuk *coping*), dan dukungan *appraisal* (umpan balik secara langsung tentang fungsi perorangan pada peningkatan harga diri). Leavy (dalam Ganster, Fusilier dan Mayer, 1986) menyatakan bahwa dukungan sosial merupakan hubungan yang di dalamnya terkandung pemberian bantuan dan hubungan itu memiliki nilai positif bagi penerima bantuan.

Sarason, Levine, dan Basham (1983) mendefinisikan dukungan sosial sebagai keadaan yang bermanfaat bagi individu yang

diperoleh dari orang lain yang dapat dipercaya. Sarason dkk. (1983) mendefinisikan dukungan sosial sebagai adanya pemberian informasi baik secara verbal maupun non verbal, pemberian bantuan tingkah laku atau materi melalui hubungan sosial yang akrab atau hanya disimpulkan dari keberadaan mereka yang membuat seseorang merasa diperhatikan, bernilai dan dicintai.

House (dalam Cohen dan Syme, 1985) membagi dukungan sosial atas empat aspek, yakni dukungan emosional, dukungan penilaian, dukungan informatif, dan dukungan instrumen. a) dukungan emosional. merupakan bentuk dukungan sosial berupa empati, kepedulian dan perhatian terhadap orang yang bersangkutan. b) dukungan penilaian/penghargaan. merupakan dukungan sosial, berupa ungkapan hormat secara positif kepada seseorang, dorongan untuk maju atau persetujuan dengan gagasan atau perasaan individu dan perbandingan positif seseorang dengan orang-orang lain. c) dukungan informatif. merupakan bentuk dukungan sosial berupa pemberian nasehat, saran, petunjuk-petunjuk, dan umpan balik. d) dukungan instrumental. merupakan bentuk dukungan sosial yang bersifat langsung, misalnya bantuan peralatan, pekerjaan, dan keuangan.

Efikasi Diri

Efikasi-diri adalah keyakinan tentang sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau melakukan suatu tindakan yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil tertentu (Bandura, 1986). Menurutny, efikasi-diri tidak berkaitan dengan kemampuan yang sebenarnya melainkan dengan keyakinan yang dimiliki individu. Istilah efikasi-diri di sini sebenarnya adalah persepsi efikasi-diri (*perceived self-efficacy*), yaitu individu mempersepsikan sejauh mana dirinya memiliki kemampuan, potensi, dan kecenderungan yang ada pada

dirinya untuk dipadukan menjadi tindakan khusus (Bandura, 1997).

Tingginya efikasi-diri yang dipersepsikan akan memotivasi individu secara kognitif untuk bertindak lebih persisten dan terarah terutama apabila tujuan yang hendak dicapai merupakan tujuan yang jelas. Menurut Schunk (1983), pencapaian performansi mempengaruhi penghayatan akan efikasi-diri, dan pada gilirannya efikasi-diri akan mempengaruhi usaha dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan. Efikasi-diri berkaitan dengan keberanian untuk mengambil tindakan tertentu dan memiliki peranan penting bagi individu dalam mengarahkan perilakunya pada pencapaian tujuan yang diharapkan.

Efikasi-diri dapat disimpulkan sebagai keyakinan khusus yang berkenaan dengan pelaksanaan suatu tugas dan melibatkan kepercayaan seseorang bahwa ia mampu untuk melakukan suatu tindakan tertentu pada suatu situasi tertentu. Keyakinan orang tentang efikasi-diri tersebut berpengaruh terhadap hampir semua yang mereka lakukan seperti bagaimana mereka berfikir dan memotivasi dirinya sendiri.

Efikasi-diri seseorang berbeda atas dasar beberapa dimensi yang memiliki implikasi penting terhadap performansi (Bandura, 1977a). Dimensi tersebut adalah: a) tingkat kesulitan tugas (*Magnitude*), yaitu yang berhubungan dengan tingkat kesulitan suatu tugas. Berimplikasi pada pemilihan perilaku yang akan dicoba atau dihindari berdasar pengharapan efikasi pada tingkatan kesulitan tugas. Individu akan mencoba perilaku yang dia merasa mampu melakukannya dan akan menghindari situasi dan perilaku yang di luar batas kemampuan yang dirasakan. b) luas bidang perilaku (*Generality*), merupakan dimensi yang berhubungan dengan luas bidang perilaku. Beberapa pengharapan terbatas pada bidang tingkah laku yang khusus dan beberapa pengharapan mungkin menyebar meliputi

berbagai bidang tingkah laku. c) kemantapan keyakinan (*Strength*), adalah derajat kemantapan individu terhadap keyakinan atau pengharapannya. Pengharapan yang lemah akan mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak menunjang. Pengharapan yang mantap sebaliknya akan mendorong individu untuk tetap bertahan dalam usahanya walaupun mungkin ditemukan pengalaman yang tidak menunjang. Jadi efikasi-diri dalam penelitian ini memiliki tiga dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur seberapa tinggi efikasi-diri yang dimiliki oleh individu.

HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka berpikir dan kajian pustaka yang telah dikemukakan, serta permasalahan yang dipaparkan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

- a) Ada hubungan antara dukungan sosial dan efikasi diri terhadap resiliensi, semakin tinggi dukungan sosial dan efikasi diri maka semakin tinggi resiliensi
- b) Ada hubungan positif antara dukungan sosial terhadap resiliensi, semakin tinggi dukungan sosial maka semakin tinggi resiliensi
- c) Ada hubungan positif antara dukungan sosial dan efikasi diri terhadap resiliensi terhadap karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja

METODE

Teknik pengambilan sampel penelitian dilakukan dengan cara *purposive sampling*. Subjek penelitian adalah Karyawan yang terkena PHK dan subjek tersebut mampu bangkit dari keterpurukan atau mampu beresilien dengan dukungan sosial dari luar dan efikasi diri dalam diri subjek tersebut. Metode pengambilan sampel dilakukan dengan cara *purposive sampling* yaitu pemilihan sampel berdasarkan tujuan tertentu. Dalam hal ini

individu yang dijadikan populasi empiris pada penelitian ini adalah: a) karyawan yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). b) karyawan yang mampu bangkit setelah terkena PHK. c) karyawan yang mampu bangkit dari keterpurukan setelah memperoleh dukungan sosial. d) karyawan yang mampu bangkit dari keterpurukan yang memiliki efikasi diri.

Tujuan penelitian adalah menguji keterkaitan dukungan sosial dan efikasi diri terhadap resiliensi pada karyawan yang terkena PHK. Variabel-variabel dalam penelitian ini meliputi: Variabel Tergantung: Resiliensi (Y) dan Variabel Bebas: Dukungan Sosial (X1) dan Efikasi Diri (X2)

HASIL

1. Dukungan sosial dengan Resiliensi pada karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja. Hasil komputasi analisis regresi menggunakan jasa komputer program SPSS 16 for windows untuk menguji hipotesis yang menyatakan dukungan sosial dan resiliensi pada karyawan yang terkena PKH diperoleh hasil nilai $t = 4,667$ dengan $p = 0,495$ ($p > 0,001$) berarti signifikan Artinya hipotesis yang berbunyi dukungan sosial dan resiliensi pada karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja sangat berpengaruh
2. Efikasi diri dengan resiliensi pada karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja. Hasil komputasi analisis regresi menggunakan jasa komputer program SPSS 16 for windows terhadap hipotesis yang menyatakan Efikasi diri dengan resiliensi pada karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja, diperoleh hasil nilai $t = 4,944$ dengan $p = 0,517$ ($p > 0,001$) berarti signifikan. Artinya hipotesis yang berbunyi Efikasi Diri dan resiliensi pada karyawan yang

terkena pemutusan hubungan kerja sangat berpengaruh.

3. Dukungan sosial dan efikasi diri terhadap resiliensi pada karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja Hasil komputasi analisis regresi menggunakan jasa komputer program SPSS 16 for windows untuk menguji hipotesis yang menyatakan dukungan sosial dan efikasi diri pada resiliensi karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja diperoleh hasil $F = 126.126$, $R = 0,790$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,01$) yang berarti sangat signifikan. Ini menunjukkan ada korelasi yang sangat signifikan antara Dukungan sosial dan efikasi diri pada karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja, dengan sumbangan efektif sebesar 79%. Jadi hipotesis diterima dengan sangat signifikan artinya antara variabel dukungan sosial, efikasi diri dan resiliensi pada karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja sangat berhubungan.

PEMBAHASAN

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan anareg yang menunjukkan adanya korelasi yang signifikan antara dukungan sosial dan efikasi diri terhadap karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja. Sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui korelasi antara kedua variabel bebas yaitu dukungan sosial dan efikasi diri dengan variabel terikat (resiliensi pada karyawan yang terkena PHK), maka berarti terdapat hipotesis penelitian yang berbunyi: terdapat korelasi yang positif antara dukungan sosial dengan resiliensi pada karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja diterima.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan suatu hal yang sangat ditakuti oleh karyawan yang masih aktif dalam bekerja karena dengan tidak bekerja pendapatan akan

terhenti yang dapat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup pada individu yang bersangkutan. Selain itu juga dapat disebabkan oleh kondisi kehidupan politik yang goyah, kemudian disusul dengan carut marutnya kondisi perekonomian yang berdampak pada banyak industri yang gulung tikar, dan tentu saja berdampak dengan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan sangat tidak terencana. Kondisi inilah yang menyebabkan orang-orang yang bekerja selalu dihantui atau dibayang-bayangi oleh rasa takut, kekhawatiran, dan kecemasan yang dialaminya (Rosyid, 2005).

Seringkali suatu perusahaan mengeluarkan kebijakan untuk mem PHK karyawan dengan berbagai alasan yang mereka miliki, dan hal ini disebabkan berbagai hal. Beberapa perusahaan yang sudah tidak mampu membayar gaji karyawannya, menurunnya penghasilan perusahaan secara drastis dan kebijakan manajemen melakukan pengurangan karyawan agar perusahaan tersebut tetap bisa berjalan.

Pada dasarnya seseorang yang resiliensi ketika mengalami Pemutusan Hubungan Kerja adalah terkejut dengan adanya keputusan perusahaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja kepada karyawannya, namun mereka tidak mampu berbuat apa-apa karena hal itu sudah merupakan kebijakan dari perusahaan. Dalam hal ini para karyawan yang ter PHK mengalami masa perubahan dalam keseharian yang dilakukan, yang sebelumnya mereka setiap harinya bekerja tetapi setelah ter PHK mereka tidak melakukan apa-apa. Kondisi ini menuntut para karyawan untuk bangkit kembali mencari pekerjaan baru atau memulai usaha baru untuk tetap dapat memperoleh penghasilan. Kondisi ekonomi merupakan tuntutan terbesar karena dianggap sebagai tulang punggung keluarga, namun bagi mereka yang mampu bangkit setelah ter PHK tidak membutuhkan waktu lama mencari pekerjaan

baru dan mencoba hal-hal baru tetapi ada pula mereka yang membutuhkan waktu lama untuk bangkit setelah ter PHK dari perusahaan.

Setiap individu dalam menghadapi pemutusan hubungan kerja tentu saja berbeda-beda. Sebagian besar individu akan mengalami stres ketika dihadapkan dengan PHK, karena penghasilan yang didapat akan terhenti, terjadi penurunan kekuatan fisik, adanya perasaan kesepian, dan berhenti dari berbagai kegiatan yang menyenangkan dan hal ini mengakibatkan suatu perubahan dalam kehidupan seseorang dan memerlukan suatu penyesuaian yang baru bagi individu.

Menurut Reivich & Shatte (2002) resiliensi adalah kapasitas untuk merespon sesuatu dengan cara yang sehat dan produktif ketika berhadapan dengan kesengsaraan atau trauma, terutama untuk mengendalikan tekanan hidup sehari-hari. Dari hasil penelitian ini tingkat resiliensi yang dimiliki oleh karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja sangatlah tinggi, mereka mampu bangkit dan memiliki motivasi untuk memulai hal yang lebih baik. Mereka mampu beradaptasi dengan lingkungan baru yang belum pernah dialami sebelumnya, hal ini sangat mempengaruhi keputusan mereka untuk menentukan hal apa yang akan dilakukan setelah ter PHK.

Individu yang resilien juga memiliki *self efficacy* atau kepekaan individu yang dapat digunakan sebagai sumber untuk dapat mengelola masalah atau menyelesaikan secara efektif setiap permasalahan dalam dirinya. Dan dukungan sosial yang saling mengikat memberi peranan terhadap resiliensi. Individu yang mampu meminta dan menerima dukungan dari kelompok sosial seperti keluarga, teman dan masyarakat lainnya akan lebih resilien terhadap stres daripada orang yang tidak mampu mencari dukungan atau tidak memperoleh dukungan sosial sama sekali.

Sarason, Levine, dan Basham (1983) mendefinisikan dukungan sosial sebagai

keadaan yang bermanfaat bagi individu yang diperoleh dari orang lain yang dapat dipercaya. Sarason dkk. (1983) mendefinisikan dukungan sosial sebagai adanya pemberian informasi baik secara verbal maupun non verbal, pemberian bantuan tingkah laku atau materi melalui hubungan sosial yang akrab atau hanya disimpulkan dari keberadaan mereka yang membuat seseorang merasa diperhatikan, bernilai dan dicintai.

Dukungan sosial yang dimaksud dalam penelitian ini adalah dorongan dari luar yang diberikan oleh keluarga atau teman membantu untuk meningkatkan resiliensi pada karyawan. Dukungan sosial yang diberikan berupa suport, informasi pekerjaan hingga bantuan secara langsung yang diberikan agar mampu bangkit dari keterpurukan yang telah dialami. Dan dukungan sosial sendiri sangat berpengaruh terhadap resiliensi pada karyawan yang terkena PHK. Dorongan internal yang dimiliki oleh individu adalah berupa motivasi dari untuk mampu bangkit dari masalah yang dihadapi setelah mengalami suatu masalah, hal ini adalah usaha dari individu untuk mampu memecahkan masalah dan mencapai tujuan yang diinginkan oleh individu tersebut. Hal biasanya disebut dengan efikasi diri.

Efikasi diri menurut Pervin (dalam Smet, 1994) adalah kemampuan yang dirasakan individu untuk mencapai tugas atau situasi tertentu. Sedangkan Bandura (1986) menyatakan bahwa efikasi diri merupakan

penilaian individu terhadap kemampuannya guna mengorganisir dan melakukan serangkaian perilaku untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan demikian, efikasi diri berkaitan dengan kemampuan individu dalam memperkirakan kecakapan dan potensi diri untuk mencapai tujuan, atau melaksanakan tugas. Berdasar pada efikasi diri, maka individu dapat memperkirakan besarnya kemampuan yang dimilikinya, dan waktu yang diperlukan guna mengatasi hambatan-hambatan yang akan muncul.

Efikasi diri dapat ditumbuhkan dan dikembangkan melalui empat sumber, yaitu (1) pengalaman langsung, yaitu pencapaian prestasi yang dialami sendiri oleh individu yang bersangkutan; (2) pengalaman tidak langsung, yaitu pengalaman individu lain dengan karakteristik yang hampir sama dengan individu tersebut; (3) persuasi verbal dan (4) kondisi psikologis individu yang bersangkutan. Karyawan yang memiliki efikasi diri dalam perubahan tinggi akan menunjukkan usaha-usaha yang kuat untuk mensukseskan perubahan organisasi, dan jika menemui rintangan-rintangan, karyawan tetap akan menunjukkan ketekunan serta tidak mudah menyerah sebelum tujuan-tujuan yang telah ditetapkan tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Saifuddin. (2004). *Reabilitas dan Validitas*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Azwar, Syarifuddin, (2007), *Penyusunan Skala Psikologi*, Jogjakarta: Pustaka Pelajar.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundation of Thought and Action, A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy, The Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman and Company
- Cohen, S. & Syme, S.L. (1985). *Issue in the study and application of social support: Social support and health*. London: Academic Press Inc.

- House, J. & Kahn, R.L. (1985). *Measures and concept of social support*. London: Academic Press Inc.
- Kompasiana, 7 April 2013. Kopi Bumbung : Potret Bangkit dari PHK menuju Sukses. Diakses pada 27 April 2014 Hafiidhaturrahmah.
- Looker & Gregson. (2005). *Mengelola stres*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Reivich, K & Shatte, A. (2002). *The resilience factor; 7 Essential skill for overcoming life's inevitable obstacle*. New York: Random House, Inc.
- Republika. (2011). Di Sukabumi, ratusan buruh di-PHK secara massal. 22 Agustus 2011. www.republika.co.id.
- Sarafino, E.P. (1998). *Health psychology: Biopsychosocial interaction (3rd ed)*. New York, NJ: John Wiley & Sons, Inc
- Sarason, I.G. Levine, H.M., Basham, R.B. & Sarason, B.R. (1983). Assessing social support, the social support questionnaire. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44, 127-139.
- Schunk, D. H. (1983). Ability versus Effort Attributional Feedback: Differential Effects on Self-Efficacy and Achievement. *Journal of Educational Psychology*, 75, 848-856.
- Suara Merdeka. (2011). 120 tenaga kerja di Pekalongan di PHK. 3 November 2011. www.suaramerdeka.com.
- Taylor. S., (1997). *Health Psychology*. New York: Mc.Graw-Hill, Inc
- Tugade. M.M & Fredrickson, B.L. (2004). Resilient individual use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences. *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol. 24, No. 2; 320-333
- Yu, X & Zhang. J. Factor Analysis and Psychometric Evaluation of The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC) with Chinese People. *Journal of Social Behavior and Personality*. 2007. 35 (1), 19-30