

**HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL DAN EFIKASI DIRI
DENGAN KECEMASAN MENGHADAPI DUNIA KERJA
PADA PENYANDANG TUNA DAKSA**

SKRIPSI

Dalam rangka penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Psikologi Program Pendidikan Strata I Psikologi



Oleh :

Hasna Amania Waqiyati

G 0107048

Pembimbing :

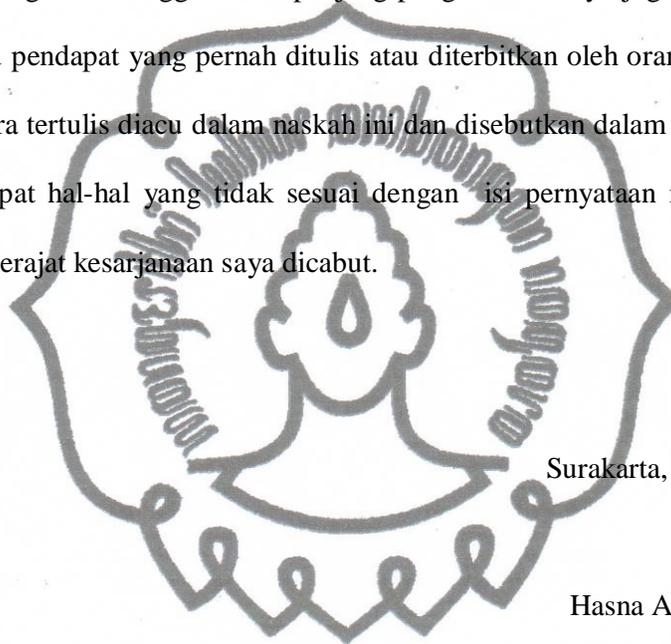
1. Dra. Tuti Hardjajani, M.Si
2. H. Arista Adi Nugroho, S.Psi, MM

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS SEBELAS MARET SURAKARTA**

2012

PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan ini, maka saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut.



Surakarta, 2012

Hasna Amania Waqiati

HALAMAN PERSETUJUAN

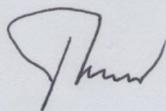
Skripsi dengan judul : **Hubungan antara Dukungan Sosial dan Efikasi Diri dengan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja pada Penyandang Tuna Daksa**

Nama Peneliti : Hasna Amania Waqiaty
NIM : G 0107048
Tahun : 2012

Telah disetujui untuk dipertahankan dihadapan Dewan Penguji Skripsi Prodi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret pada:

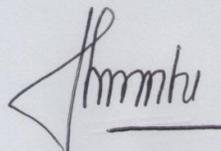
Hari : Jumat
Tanggal : 12 Oktober 2012

Pembimbing I



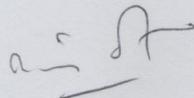
Dra. Tuti Hardjajani, M.Si.
NIP. 195012161979032001

Pembimbing II



H. Arista Adi Nugroho, S.Psi., M.M.
NIP. 198007022005011001

Koordinator Skripsi



Rin Widya Agustin, M.Psi
NIP. 197608172005012002

HALAMAN PENGESAHAN

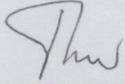
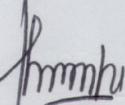
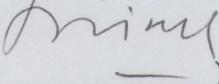
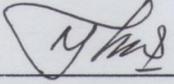
Skripsi dengan judul:

Hubungan Antara Dukungan Sosial dan Efikasi Diri dengan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja pada Penyandang Tuna Daksa

Hasna Amania Waqiati, G0107048, Tahun 2012

Telah diuji dan disahkan oleh Dewan Penguji Skripsi
Prodi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret Surakarta

Hari : Jumat
Tanggal : 12 Oktober 2012

1. Ketua Sidang
Dra. Tuti Hardjajani, M.Si.
NIP. 195012161979032001
()
2. Sekretaris Sidang
H. Arista Adi Nugroho, S.Psi., M.M.
NIP. 198007022005011001
()
3. Anggota Sidang I
Dra. Suci Murti Karini, M.Si.
NIP. 195405271980032001
()
4. Anggota Sidang II
Nugraha Arif Karyanta, M. Psi.
NIP. 197603232005011002
()

Surakarta, 20 NOV 2012



Ketua Program Studi Psikologi

Drs. Hardjono, M.Si.
NIP. 195901191989031002

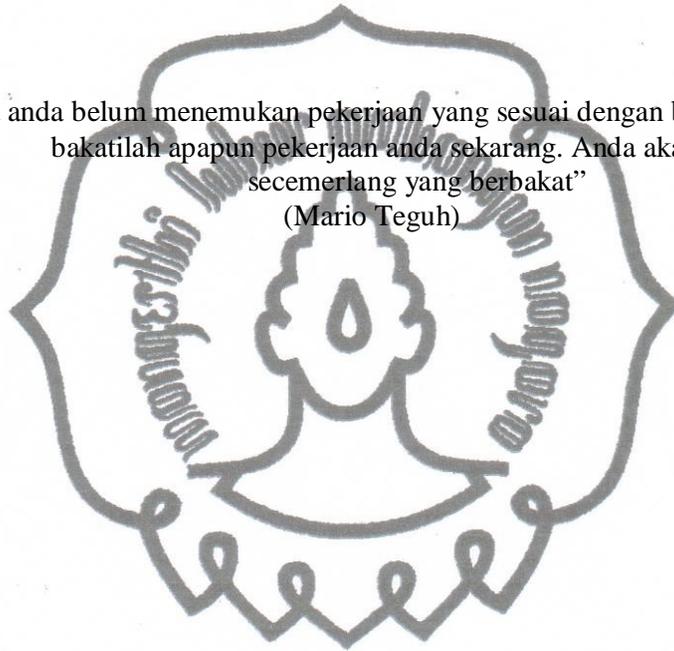
Koordinator Skripsi

Rin Widya Agustin, M. Psi.
NIP. 197608172005012002

MOTTO

“Dan apakah mereka tidak memperhatikan bahwa sesungguhnya Allah melapangkan rezeki bagi siapa yang dikehendaknya di antara hambanya dan Dia (pula) yang menyempitkan (rezeki itu)..”
(QS. Ar Ruum: 37)

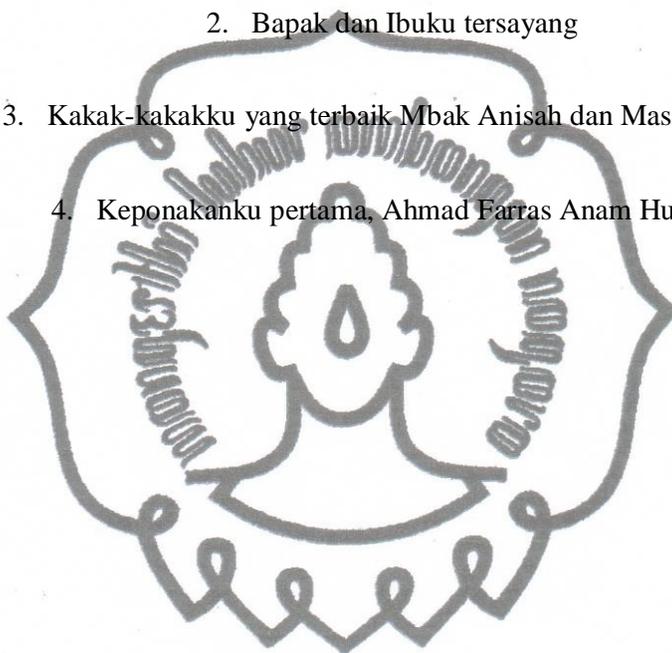
“Bila anda belum menemukan pekerjaan yang sesuai dengan bakat anda, baktilah apapun pekerjaan anda sekarang. Anda akan tampil secemerlang yang berbakat”
(Mario Teguh)



HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini kupersembahkan untuk:

1. Almarhumah Ibu tercinta
2. Bapak dan Ibuku tersayang
3. Kakak-kakakku yang terbaik Mbak Anisah dan Mas Syamsul
4. Keponakanku pertama, Ahmad Farras Anam Husaini



KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya serta menganugerahkan ilmu, kesehatan, dan kekuatan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi sebagai syarat mendapatkan gelar Sarjana Psikologi Program Studi Psikologi Pendidikan Strata I Psikologi dengan judul "Hubungan Antara Dukungan Sosial dan Efikasi Diri dengan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja pada Penyandang Tuna Daksa".

Penulis menyadari bahwa terselesaikannya skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, dorongan, dan doa dari berbagai pihak. Penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Zainal Arifin Adnan, dr., Sp PD-KR-FINASIM selaku Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret.
2. Drs. Hardjono, M.Si., selaku Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret yang bersedia memberikan ijin serta membantu penulis dalam melakukan penelitian.
3. Ibu Dra. Tuti Hardjajani, M.Si. dan bapak H. Arista Adi Nugroho, S.Psi., M.M., selaku pembimbing skripsi I dan II yang telah meluangkan waktu untuk memberikan perhatian, bimbingan, dan ilmu yang bermanfaat selama penyelesaian skripsi.
4. Ibu Dra, Suci Murti Karini, M, Si dan bapak Nugraha Arif Karyanta, M.Psi. selaku Penguji I dan II yang telah bersedia memberikan saran dan kritik kepada penulis demi sempurnanya penulisan skripsi.

5. Bapak dan Ibu dosen Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret yang telah memberikan banyak bekal ilmu, pengalaman berharga, dan motivasi kepada penulis dalam penyelesaian studi.
6. Segenap karyawan Program Studi Psikologi atas kesabaran dan bantuannya yang dapat memperlancar proses penyelesaian kuliah dan skripsi penulis.
7. Kepala BBRSD Prof. DR. Soeharso Surakarta, Kepala bidang advokasi (Pak Munawari), staff bidang advokasi (Bu Ika, Bu Wardani, Pak Eka), Psikolog (pak Kliwon), dan kepala asrama putra dan putri BBRSD Solo yang telah memberi ijin tempat penelitian kepada peneliti dan membantu peneliti selama penelitian berlangsung.
8. Pipit, Ullum, Mila, Nike, Septi, Berlian, Putri, Mbak Desi, Dek Sinta, dan rekan-rekan angkatan 2007, 2008, dan 2006 lainnya yang telah membantu mempermudah jalannya pelaksanaan skripsi.
9. Teman-teman Relawan Siaga Nusantara Solo yang telah memberikan banyak inspirasi di saat penulis menjadi mahasiswa tingkat akhir.
10. Kepada teman-teman Asisten Agama Islam se-UNS, khususnya kepada Ganis, Annisa, mba Wahyu, Windi, Mulki yang telah menjadi penyemangat penulis.

Semoga Allah SWT berkenan memberikan pahala yang sepadan dan semoga skripsi yang sederhana ini bermanfaat bagi semua pihak.

Surakarta,

2012

Penulis

HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL DAN EFIKASI DIRI DENGAN KECEMASAN MENGHADAPI DUNIA KERJA PADA PENYANDANG TUNA DAKSA

Hasna Amania Waqiyati
Universitas Sebelas Maret

ABSTRAK

Kesempatan kerja yang sempit dapat memberikan gambaran negatif mengenai kondisi yang harus dihadapi seorang penyandang cacat, khususnya penyandang tuna daksa yang bersiap menghadapi dunia kerja. Hal tersebut dapat menimbulkan suatu perasaan cemas ketika menghadapi dunia kerja. Kecemasan pada saat menghadapi dunia kerja dapat dipengaruhi oleh dukungan sosial dan efikasi diri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial dan efikasi diri dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada penyandang tuna daksa.

Populasi dalam penelitian ini adalah penyandang tuna daksa di Balai Besar Rehabilitasi Sosial Bina Daksa (BBRSBD) “Prof. DR. Soeharso” Surakarta. Sampel berjumlah 64 orang. *Sampling* menggunakan *purposive sampling*, dengan kriteria para penyandang tuna daksa yang telah menjalani proses rehabilitasi di BBRSBD selama minimal 3 bulan dan memiliki pendidikan minimal SMP atau sederajat. Alat pengumpul data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja dengan koefisien validitas sebesar 0,301 hingga 0,711 dan reliabilitas alpha 0,910; Skala Dukungan Sosial dengan koefisien validitas 0,305 hingga 0,676 dan reliabilitas alpha 0,926; Skala Efikasi Diri dengan koefisien validitas 0,309 hingga 0,686 dan reliabilitas alpha 0,905. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis pertama adalah analisis regresi linier berganda, selanjutnya untuk menguji hipotesis kedua dan ketiga digunakan analisis korelasi parsial.

Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,648; $p=0,000$ ($p<0,05$) dan $F_{hitung} 22,028 > F_{tabel} 3,148$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan sosial dan efikasi diri dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada penyandang tuna daksa. Secara parsial menunjukkan terdapat hubungan negatif yang signifikan antara dukungan sosial dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada penyandang tuna daksa dengan koefisien korelasi (r) sebesar -0,183; serta terdapat hubungan negatif yang signifikan antara efikasi diri dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada penyandang tuna daksa yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi (r) sebesar -0,518.

Kata Kunci: Dukungan sosial, efikasi diri, kecemasan menghadapi dunia kerja pada penyandang tuna daksa

THE CORRELATION BETWEEN SOCIAL SUPPORT AND SELF-EFFICACY TOWARD ANXIETY OF FACING FIELD OF ENDEAVOR OF THE DISABLED

Hasna Amania Waqiyati
Sebelas Maret University

ABSTRACT

Few job chances can give negative image of the condition that must be faced by the disabled, especially those who are facing field of endeavor. It can cause anxiety when facing field of endeavor. Anxiety when facing field of endeavor can be influenced by the role of social support and self-efficacy. This research aims to know the correlation between social support and self-efficacy toward anxiety of facing field of endeavor of the disabled.

The population of this research was the disabled in Balai Besar Rehabilitasi Sosial Bina Daksa (BBRSBD) "Prof. DR. Soeharso" Surakarta. The sample was 64 persons. The sampling method used was purposive sampling. The criterion was the disabled who had been rehabilitated in BBRSBD for at least 3 months and was educated at least in junior high school or the same level. The techniques of data collection used in this research were the questionnaire of anxiety of facing field of endeavor, its validity coefficient is from 0,301 until 0,711 and its reliability coefficient is 0,910; the questionnaire of social support, its validity coefficient is from 0,305 until 0,676 and its reliability coefficient is 0,926; the questionnaire of self-efficacy scale, its validity coefficient is from 0,309 until 0,686 and its reliability coefficient is 0,905. The data analysis technique which was used to examine the first hypothesis was multiple linear regression analysis. Then, partial correlation analysis was used to test the second and the third hypotheses.

Based on the result of multiple linear regression analysis, it is obtained that the coefficient of the correlation (R) is 0,648; $p=0$ ($p<0,05$) and F_{hitung} (22,028) $> F_{tabel}$ (3,148). The result shows that there is significant correlation between social support and self-efficacy to the anxiety of facing field of endeavor in the disabled. Partial correlation analysis shows that there is significant negative correlation between the support social and the anxiety of facing field of endeavor in the disabled with the correlation coefficient (r) is -0,183. It is also shown that there is significant negative correlation between self-efficacy and anxiety of facing field of endeavor of the disabled. It is shown by the correlation coefficient that is -0,518.

Keywords: social support, self-efficacy, anxiety of facing field of endeavor in the disabled.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK.....	ix
ABSTRACT.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II. LANDASAN TEORI	
A. Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja	
1. Pengertian Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja	13
a. Pengertian Kecemasan.....	13
b. Pengertian Dunia Kerja.....	14
c. Pengertian Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja.....	18
2. Etiologi Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja.....	20
3. Aspek-Aspek Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja	21
4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja	23

B. Dukungan Sosial	
1. Pengertian Dukungan Sosial.....	24
2. Sumber-Sumber Dukungan Sosial.....	25
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Dukungan Sosial.....	27
4. Aspek-Aspek Dukungan Sosial.....	29
C. Efikasi Diri	
1. Pengertian Efikasi Diri.....	30
2. Sumber-Sumber Efikasi Diri.....	32
3. Proses-Proses yang Diaktivasi oleh Efikasi Diri.....	33
4. Aspek-Aspek Efikasi Diri.....	36
D. Penyandang Tuna Daksa	
1. Pengertian Tuna Daksa.....	38
2. Klasifikasi Tuna Daksa.....	38
3. Etiologi Ketunadaksanaan.....	41
4. Karakteristik Penyandang Tuna Daksa.....	42
E. Hubungan Antara Dukungan Sosial dan Efikasi Diri dengan kecemasan Menghadapi Dunia Kerja pada Penyandang Tuna Daksa	
1. Hubungan Antara Dukungan Sosial dan Efikasi Diri dengan kecemasan Menghadapi Dunia Kerja pada Penyandang Tuna Daksa.....	44
2. Hubungan Antara Dukungan Sosial dengan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja pada Penyandang Tuna Daksa...	47
3. Hubungan Antara Efikasi Diri dengan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja pada Penyandang Tuna Daksa.....	49
F. Kerangka Berpikir.....	52
G. Hipotesis.....	53
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	54

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	54
C. Populasi dan Sampel	56
D. Metode Pengumpulan Data	58
E. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	63
F. Metode Analisis Data.....	66
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	
A. Persiapan Penelitian	
1. Orientasi Kancan Penelitian	69
2. Persiapan Penelitian	73
3. Pelaksanaan Uji Coba Penelitian	78
4. Uji Validitas dan Reliabilitas Skala	78
5. Penyusunan Alat Ukur untuk Penelitian.....	85
B. Pelaksanaan Penelitian	
1. Penentuan Sampel Penelitian.....	89
2. Pengumpulan Data Penelitian.....	89
3. Pelaksanaan Skoring	90
C. Analisis Data Penelitian	
1. Uji Asumsi Dasar	91
2. Uji Asumsi Klasik.....	94
3. Uji Hipotesis.....	98
3. Analisis Deskriptif	102
4. Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif.....	104
D. Pembahasan.....	105
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	113
B. Saran	114
DAFTAR PUSTAKA	118
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1. <i>Blue Print</i> Skala Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja.....	60
Tabel 2. Blue Print Skala Dukungan Sosial.....	62
Tabel 3. Blue Print Efikasi Diri.....	63
Tabel 4. Penentuan Indeks Realibilitas.....	65
Tabel 5. Distribusi Aitem Skala Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja Sebelum Uji Coba.....	65
Tabel 6. Distribusi Aitem Skala Dukungan Sosial Sebelum Uji Coba.....	75
Tabel 7. Distribusi Aitem Skala Efikasi Diri Sebelum Uji Coba.....	76
Tabel 8. Koefisien Reliabilitas Skala Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja Seluruh Aitem.....	77
Tabel 9. Distribusi Aitem Skala Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja Setelah Uji Coba.....	80
Tabel 10. Koefisien Realibilitas Skala Dukungan Sosial Seluruh Aitem.....	81
Tabel 11. Distribusi Aitem Skala Dukungan Sosial Setelah Uji Coba.....	82
Tabel 12. Koefisien Realibilitas Skala Efikasi Diri Seluruh Aitem.....	83
Tabel 13. Distribusi Aitem Skala Efikasi Diri Setelah Uji Coba.....	84
Tabel 14. Distribusi Aitem Skala Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja untuk Penelitian.....	85
Tabel 15. Distribusi Aitem Skala Dukungan Sosial untuk Penelitian.....	86
Tabel 16. Distribusi Aitem Skala Efikasi Diri untuk Penelitian.....	87
Tabel 17. Hasil Uji Normalitas.....	88
Tabel 18. Hasil Uji Linearitas Dukungan Sosial dengan Kecemasan	88

Menghadapi Dunia Kerja.....	92
Tabel 19. Hasil Uji Linearitas Efikasi Diri dengan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja.....	93
Tabel 20. Hasil Uji Multikolinearitas.....	94
Tabel 21. Hasil Uji Heteroskedastisitas Lnei2 dengan LnX1 dan LnX2.....	95
Tabel 22. Hasil Uji Autokorelasi.....	96
Tabel 23. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	97
Tabel 24. Hasil Uji F.....	99
Tabel 25. Hasil Analisis Korelasi Parsial Dukungan Sosial dengan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja.....	100 101
Tabel 26. Hasil Analisis Korelasi Parsial antara Efikasi Diri dengan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja.....	102
Tabel 27. Deskripsi Data Penelitian.....	103
Tabel 28. Kriteria Kategorisasi Responden Penelitian.....	104

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A. Skala Uji Coba

Lampiran B. Distribusi Nilai Uji Coba Skala

Lampiran C. Validitas dan Reliabilitas Skala

Lampiran D. Skala Penelitian

Lampiran E. Distribusi Nilai Skala Penelitian

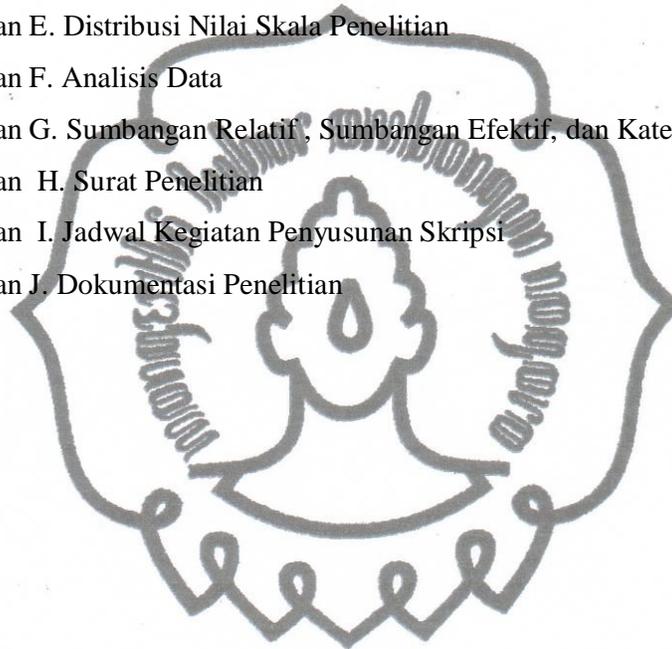
Lampiran F. Analisis Data

Lampiran G. Sumbangan Relatif, Sumbangan Efektif, dan Kategorisasi

Lampiran H. Surat Penelitian

Lampiran I. Jadwal Kegiatan Penyusunan Skripsi

Lampiran J. Dokumentasi Penelitian



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada dasarnya, manusia memiliki berbagai macam kebutuhan yang harus dipenuhi dalam hidupnya. Kebutuhan terbentuk karena adanya kekurangan baik fisiologis maupun psikologis yang mendorong munculnya perilaku, kebutuhan ini dipengaruhi oleh beberapa faktor dari lingkungan (Kreitner & Kinicki, 2010).

Menurut Maslow (dalam Sobur, 2009), kebutuhan manusia membentuk suatu hierarki atau jenjang yang terdiri dari lima kebutuhan, yaitu kebutuhan yang bersifat fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan akan cinta, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Apabila kebutuhan fisiologis belum terpenuhi, maka perilaku akan didominasi oleh kebutuhan fisiologis. Namun, jika kebutuhan tersebut telah terpenuhi, seseorang akan terdorong untuk memenuhi kebutuhan selanjutnya, yaitu kebutuhan rasa aman. Sedangkan kebutuhan rasa aman, yang telah terpenuhi akan mendorong seseorang untuk memenuhi kebutuhan selanjutnya, yaitu kebutuhan akan cinta.

Adanya desakan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut, membuat seseorang terdorong untuk bekerja yang bertujuan untuk mendapatkan penghasilan. Menurut Anoraga (1998), kerja merupakan sesuatu yang dibutuhkan manusia. Seseorang bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapai dan seseorang berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukan akan membawa kepada suatu keadaan yang lebih memuaskan dari keadaan-keadaan sebelumnya.

Sayangnya, pada saat ini peluang untuk mendapatkan sebuah pekerjaan semakin sempit. Hal ini terlihat dari adanya survei dari Badan Pusat Statistik tahun yang 2011 menunjukkan bahwa tingkat pengangguran terbuka adalah sebesar 6, 8 % dari total angkatan kerja (Badan Resmi Statistik, 2011). Pengangguran terbuka didefinisikan sebagai seseorang yang sedang mencari pekerjaan, mempersiapkan usaha, tidak mencari pekerjaan karena merasa tidak mungkin mendapatkan pekerjaan, atau seseorang yang telah memiliki pekerjaan tetapi belum bekerja. Jumlah pengangguran yang besar disebabkan oleh penambahan jumlah lapangan kerja yang ada tidak sebanding dengan penambahan jumlah tenaga kerja yang tersedia di masyarakat. Hal ini membuat perbandingan antara jumlah pencari kerja dan jumlah lapangan kerja yang tersedia di masyarakat mengalami ketimpangan.

Kondisi yang demikian memperlihatkan persaingan yang ketat di bursa pencari lapangan kerja. Hal ini dapat dirasakan bagi penyandang tuna daksa yang akan menghadapi dunia kerja. Namun, persaingan yang dialami para penyandang tuna daksa akan lebih berat sebab, mereka harus bersaing dengan para pencari kerja yang bertubuh normal.

Persaingan yang lebih berat dapat terjadi pada penyandang tuna daksa sebab mereka memiliki kekurangan pada tulang dan otot yang menghambat mereka untuk menjalani kapasitas normal dalam mengikuti pendidikan dan hidup mandiri (Somantri, 2006). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Wee & paterson (2009), menyebutkan bahwa seseorang yang memiliki keterbatasan fisik akan membutuhkan lebih banyak usaha, waktu, dan fleksibilitas untuk

menjalankan kegiatan-kegiatannya. Kondisi demikian inilah yang membuat penyandang cacat, khususnya penyandang tuna daksa sulit diterima didunia kerja. Sesuai dengan penelitian dari Barlow et al (2002) yang menyebutkan bahwa pengusaha merasa bahwa kecacatan menyebabkan minimnya kehadiran dan kinerja seseorang penyandang cacat ditempat kerja. Selain itu fakta-fakta di dunia kerja menunjukkan bahwa keadaan penyandang memiliki kesempatan yang kecil untuk berada di dunia kerja.

Berdasarkan Survei Sosial Ekonomi Nasional (Susenas) 2002 menyatakan bahwa akses penyandang cacat terhadap lapangan kerja masih terhambat. Dari 20 juta penyandang cacat di Indonesia, sebanyak 80 % atau 16 juta orang tercatat tidak memiliki pekerjaan akibat perlakuan diskriminatif dari perusahaan atau penyedia lapangan kerja (Ichwan, 2010).

Data dari dinas sosial di wilayah Jawa Timur, menyebutkan jumlah difabel di Jawa Timur adalah 79.869 orang. Namun dari jumlah tersebut, hanya sekitar 10 % penyandang tuna daksa memperoleh pekerjaan yang layak selebihnya adalah pengangguran dan bekerja pada sektor non-formal. Hal ini dikarenakan terbatasnya akses lapangan kerja yang tersedia bagi kaum difabel.

Sedangkan di wilayah Solo dan Kabupaten Grobogan, tercatat 85 % kaum penyandang cacat yang menganggur atau memiliki pekerjaan yang tidak tetap. Hal ini menjadi penyebab utama ketergantungan hidup mereka menjadi beban orang lain. Menurut Direktur Pusat Pengembangan Rehabilitasi Bersumber Daya Masyarakat (PPRBM), hanya 15 % penyandang cacat yang mempunyai pekerjaan tetap. Mereka hidup mandiri dan mampu menafkahi diri sendiri serta

keluarga. Pada umumnya, penyandang cacat tersebut bekerja di sektor swasta dan sebagian di sektor pemerintahan sebagai pegawai negeri sipil (PNS).

Posisi penyandang cacat dalam perusahaan sebenarnya sudah diatur pada Perda nomor 2 tahun 2008 tentang kesetaraan difabel. Salah satu poin dalam Perda tersebut menyebutkan bahwa BUMN, BUMD maupun swasta yang mempekerjakan sekurangnya 100 orang harus menempatkan minimal satu orang difabel. Namun berdasarkan survey yang dilakukan oleh Forum Komunikasi Komunitas (Fokkus), kondisi seperti tersebut sulit ditemukan di dunia kerja (Iqbal, 2010).

Selanjutnya, fakta mengenai sempitnya lapangan kerja pada penyandang cacat juga disebutkan dalam penelitian dari Putriani (2011) yang berjudul Implementasi Peraturan Daerah No. 2 Tahun 2008 : Kasus tentang Kesempatan Kerja Penyandang Cacat oleh Pemerintah Kota Surakarta. Penelitian tersebut menyebutkan bahwa Peraturan Daerah No. 2 Tahun 2008 yang berisi mengenai kesetaraan hak-hak penyandang cacat, pada kasus kesempatan kerja penyandang cacat belum diimplementasikan dengan baik oleh Pemerintah Kota Surakarta. Dalam hal ini, Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Surakarta belum mensosialisasikan secara luas kebijakan peraturan daerah ini kepada masyarakat karena belum terdapat aturan pelaksanaannya. Sedangkan untuk pengawasan terhadap sanksi administrasi dari Walikota bagi perusahaan-perusahaan yang melanggar ketentuan dari Perda No. 2 Th 2008 pada kasus kesempatan kerja penyandang cacat belum terelisasikan dengan baik, terbukti dengan tidak tegasnya bentuk sanksi administrasi yang diberlakukan.

Kesempatan kerja yang sempit bagi penyandang tuna daksa bukan hanya terjadi di Indonesia. Pada tahun 2003, di Uni Eropa, jumlah perbandingan antara penyandang tuna daksa dan orang berfisik normal yang bekerja di usia produktif adalah 40 % dan 64,2%. Selain itu, lebih dari 52% jumlah penyandang tuna daksa yang berada di usia produktif berada dalam kondisi ekonomi yang memprihatinkan. Sedangkan data dari Bank Dunia menyebutkan bahwa 20 % dari penduduk dunia yang miskin adalah para penyandang tuna daksa. Mereka cenderung hidup dalam kondisi yang sering dirugikan oleh masyarakat sekitar (Somavia, 2007).

Kondisi yang berbeda bukan hanya terjadi pada kesempatan untuk memperoleh kesempatan pekerjaan, tetapi juga perlakuan yang berbeda di tempat kerja. Menurut wakil ketua eksternal Komisi Nasional Hak Asasi Manusia, penyandang cacat yang tergabung dalam suatu perusahaan umumnya digaji lebih rendah daripada pekerja lainnya dengan alasan keterbatasan fisik. Sehingga hal tersebut membuat hak buruh penyandang difabel semakin tersisihkan dibandingkan buruh lain yang bertubuh normal (Wibowo, 2010).

Beberapa Oleh karena itu, fakta-fakta yang dapat memberikan gambaran terhadap peristiwa negatif yang akan terjadi di dunia kerja dapat menimbulkan rasa cemas bagi penyandang cacat, khususnya penyandang tuna daksa yang akan menghadapi dunia kerja.

Menurut Somantri (2006), para penyandang tuna daksa memiliki keterbatasan fisik yang menghambatnya untuk berprestasi seperti orang normal. Hambatan tersebut dapat menimbulkan kecemasan dan mengganggu

perkembangan kepribadian orang tersebut. Kecemasan ialah semacam kegelisahan – kekhawatiran dan “ketakutan” terhadap sesuatu yang tidak jelas, difus atau baur, dan mempunyai ciri mengazab seseorang (Kartono, 2002).

Kecemasan dapat menjadi suatu respon yang dapat adaptif tubuh jika dapat dikelola dengan baik. Respon adaptif merupakan respon yang dilakukan oleh seseorang ketika menyadari adanya simptom-simptom kecemasan dalam dirinya. Selanjutnya, ia menggunakan teknik-teknik tertentu agar dapat mengontrol kecemasannya, sehingga dapat beradaptasi dengan lingkungannya. Namun, jika perasaan ini tidak dapat dikelola dengan baik akan mengganggu kehidupan sehari-hari seperti berkurangnya konsentrasi, respon fisiologis yang tidak dapat terkontrol, mual, bahkan dapat mengakibatkan suatu respon yang maladaptif (Fortinash & Worret, 2007).

Sedangkan menurut Durand & Barlow (2006), kinerja fisik dan intelektual akan didorong oleh kecemasan sebab, rasa cemas akan membuat seseorang lebih mempersiapkan diri dalam menghadapi segala hal yang mengancam dirinya. Akan tetapi, bila kecemasan tidak dapat dikendalikan maka akan menghambat kemampuan seseorang dalam berkonsentrasi, kondisi fisiologis yang terganggu seperti keringat yang keluar terus-menerus dan rasa mual, serta munculnya rasa gelisah yang sulit dihilangkan. Oleh sebab itu, kecemasan yang terjadi ketika seseorang penyandang tuna daksa menghadapi dunia kerja perlu dikelola dengan baik supaya aktivitas dalam kehidupannya tidak terganggu dan ia dapat beradaptasi dengan lingkungan.

Kecemasan dalam menghadapi dunia kerja dapat dikelola dengan adanya peran dari pihak orang-orang disekitar. Berdasarkan penelitian dari Slebarska et al (2009) dukungan sosial memberikan efek yang besar terhadap perilaku seseorang yang sedang mencari sebuah pekerjaan. Apabila dukungan sosial yang diberikan kepada seorang pengangguran tinggi, maka usaha dalam mencari pekerjaan juga tinggi. Sedangkan berdasarkan penelitian dari Rife & Belcher (1993) menyebutkan bahwa dukungan sosial berkaitan erat dengan intensitas perilaku seorang pengangguran dalam mencari kerja. Semakin tinggi dukungan sosial yang diberikan, maka semakin tinggi intensitas seseorang dalam mencari kerja. Selain itu, berdasarkan penelitian dari Thompson et al (2004) juga menyebutkan bahwa dukungan keluarga berkaitan erat dengan dengan perilaku seseorang dalam mencari sebuah pekerjaan.

Smet (1994) menyebutkan seseorang yang memiliki dukungan sosial tinggi akan mengubah respon terhadap stress. Sedangkan menurut Sarafino (1994), berbagai macam emosi yang menyertai stress antara lain adalah ketakutan, kecemasan, depresi, dan kemarahan.

Sehingga, dari pendapat dan penelitian para ahli di atas maka dapat diketahui bahwa dukungan sosial berpengaruh dalam mengatasi kecemasan menhadapi dunia kerja pada diri seseorang. Menurut Taylor (2009) dukungan sosial didefinisikan sebagai informasi yang didapatkan dari seseorang yang dicintai, diperhatikan, dimuliakan, dihargai, berasal dari bagian suatu jaringan komunikasi dan saling memberikan timbal balik.

Bagi seorang penyandang tuna daksa, dukungan sosial memiliki nilai yang penting. Berdasarkan hasil penelitian dari Okoro, et al (2009), menyebutkan bahwa orang dewasa yang mengalami kecacatan lebih mudah mengalami ketidakpuasan dengan hidupnya dan kurang memperoleh dukungan sosial.

Kecemasan yang muncul ketika seseorang akan menghadapi dunia kerja, tidak hanya dapat diatasi dari orang-orang terdekat, tetapi juga dari dalam diri penyandang tuna daksa. Melalui keyakinan yang ada dalam diri seorang penyandang tuna daksa, kecemasan tersebut dapat teratasi. Menurut Bandura (1997), keterampilan seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan tergantung pada fluktuasi keyakinan terhadap keberhasilan pekerjaan mereka. Keyakinan ini disebut dengan efikasi diri, yaitu keyakinan seseorang akan kemampuan atau kompetensinya atas kinerja tugas yang diberikan, mencapai tujuan, atau mengatasi sebuah hambatan (Baron & Byrne, 2004).

Dalam sebuah studi yang dilakukan oleh Eden dan Aviram (1993), menyebutkan bahwa tingkat efikasi diri yang berkaitan positif dengan usaha seseorang untuk mencari pekerjaan dan keinginan untuk kembali bekerja.

Sedangkan berdasarkan penelitian dari Wenzel (1993) menemukan bahwa efikasi diri berkaitan erat dengan kemampuan seseorang untuk mengubah situasi dan dapat mempengaruhi perilaku seseorang dalam mencari pekerjaan.

Dari berbagai pendapat ahli dan hasil penelitian di atas, maka dapat diketahui bahwa dukungan sosial dan efikasi diri berpengaruh terhadap kecemasan menghadapi dunia kerja yang dialami oleh penyandang tuna daksa. Oleh karena itu, perlu adanya pihak-pihak yang berperan dalam memberikan

dukungan sosial dan menguatkan keyakinan diri para penyandang tuna daksa supaya ketakutan-ketakutan yang akan dialami penyandang tuna daksa dalam menghadapi dunia kerja dapat teratasi.

Di Indonesia, salah satu pihak pemerintah yang berperan dalam hal ini adalah Direktorat Jenderal Pelayanan dan Rehabilitasi Sosial yang dijalankan melalui Balai Besar Rehabilitasi Sosial Bina Daksa (BBRSBD) Prof. DR. Soeharso. Badan organisasi ini berfungsi sebagai unit pelaksana teknis di bidang rehabilitasi sosial bina daksa yang bertugas untuk melaksanakan pelayanan dan rehabilitasi sosial, resosialisasi, penyaluran dan bimbingan lanjut bagi penyandang tuna daksa agar mampu berperan dalam kehidupan bermasyarakat.

Melalui BBRSBD “Prof. DR. Soeharso”, seorang penyandang tuna daksa menjalani proses rehabilitasi meliputi rehabilitasi medis, rehabilitasi sosial psikologis, rehabilitasi karya, dan rehabilitasi pendidikan selama satu tahun di asrama. Setelah menjalani proses rehabilitasi, maka para siswa menjalani tahap penyaluran yakni tahap penempatan atau penyaluran kerja yang berpedoman pada sistem penempatan kerja yang diarahkan untuk bisa mandiri/ berwiraswasta (*self employment*), sistem penyaluran kerja secara terbuka dari perusahaan-perusahaan swasta maupun dari pemerintah (*open employment*), dan sistem penempatan kerja yang dilaksanakan dalam bentuk perlindungan karena siswa belum memungkinkan untuk bekerja sendiri (*sheltered employment*) (BBRSBD Prof. DR. Soeharso, 2009).

Berbagai fakta dan fenomena di atas, membuat peneliti tertarik untuk meneliti mengenai “Hubungan antara Dukungan Sosial dan Efikasi Diri dengan

Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja pada Penyandang Tuna daksa” yang akan dilaksanakan pada Balai Besar Rehabilitasi Sosial Bina Daksa Prof. DR. Soeharso di Surakarta yang merupakan pusat balai bina daksa di Indonesia.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat hubungan antara dukungan sosial dan efikasi diri dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada penyandang tuna daksa?
2. Apakah terdapat hubungan antara dukungan sosial dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada penyandang tuna daksa?
3. Apakah terdapat hubungan antara efikasi diri dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada penyandang tuna daksa?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dilakukan adalah:

1. Mengetahui hubungan antara dukungan sosial dan efikasi diri dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada penyandang tuna daksa.
2. Mengetahui hubungan antara dukungan sosial dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada penyandang tuna daksa.
3. Mengetahui hubungan antara efikasi diri dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada penyandang tuna daksa.

D. Manfaat penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini antara lain adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

- a. Memberikan sumbangan informasi sekaligus pengetahuan bagi ilmu psikologi khususnya psikologi sosial dan psikologi klinis.
- b. Sebagai bahan masukan untuk penelitian selanjutnya, khususnya yang berkaitan dengan tema penelitian ini yaitu mengenai hubungan antara dukungan sosial dan efikasi diri dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada penyandang tuna daksa.
- c. Memberikan masukan informasi mengenai pentingnya efikasi diri dalam mengatasi ketegangan-ketegangan yang disebabkan oleh adanya ancaman dalam menghadapi dunia kerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi keluarga yang memiliki anggota keluarga maupun kerabat yang mengalami kecemasan menghadapi dunia kerja dapat memberikan dukungan sosial yang berupa perasaan empati, kenyamanan secara emosional, dan penghargaan dalam mengelola kecemasannya tersebut.
- b. Bagi pihak-pihak yang berperan dalam pembinaan maupun pemberdayaan para penyandang tuna daksa seperti BBRSD maupun balai latihan kerja lainnya, dapat mengetahui bagaimana cara

meningkatkan kompetensi para penyandang tuna daksa sebelum memasuki dunia kerja.

- c. Bagi penyandang tuna daksa dapat mengetahui bagaimana cara mengatasi kecemasan menghadapi dunia kerja yakni dengan cara meningkatkan keyakinan diri mereka. Sehingga, mereka menjadi berani dalam menghadapi tantangan-tantangan di dunia kerja.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja

1. Pengertian Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja

a. Pengertian Kecemasan

Kartono (2002) menyebutkan bahwa kecemasan ialah semacam kegelisahan – kekhawatiran dan “ketakutan” terhadap sesuatu yang tidak jelas, difus atau baur, dan mempunyai ciri menghukum seseorang. Menurut Spielberg (dalam Purboningsih, 2004) kecemasan adalah reaksi emosional yang tidak menyenangkan terhadap bahaya yang tidak nyata atau imajiner. Reaksi ini muncul bersama pengalaman otonom dan subyektif yang dirasakan sebagai ketegangan, ketakutan, dan kegelisahan.

Ruthus dan Nevid, dkk (dalam Halim dan Atmoko, 2005) mendefinisikan kecemasan sebagai suatu emosi negatif yang ditandai dengan debaran jantung yang keras dan ketegangan otot dalam menghadapi situasi yang tidak menyenangkan dan mengancam tanpa objek yang jelas. Kecemasan merupakan perasaan gelisah yang bersifat subyektif, tampak pada sejumlah perilaku (berupa kekhawatiran, kegelisahan, dan keresahan), ataupun respon fisiologi yang terlihat melalui denyut jantung yang meningkat serta otot yang menegang (Durand dan Barlow, 2006). Sedangkan menurut Daradjat (2001), kecemasan adalah manifestasi dari

berbagai emosi yang bercampur baur, yang terjadi ketika seseorang mengalami tekanan persaan (frustrasi) dan pertentangan batin (konflik).

Berdasarkan paparan diatas, maka kecemasan adalah suatu emosi negatif meliputi perasaan ketakutan dan kekhawatiran terhadap berbagai bahaya objek yang tidak jelas. Perasaan ini tampak pada sejumlah respon perilaku dan tubuh seperti denyut jantung yang meningkat dan otot yang menegang ketika seseorang mengalami frustrasi dan pertentangan konflik.

b. Pengertian Dunia Kerja

Maslow berpendapat, kebutuhan manusia membentuk suatu hierarki atau jenjang yang terdiri dari:

1) Kebutuhan-kebutuhan yang bersifat fisiologis.

Merupakan kebutuhan yang paling mendasar, paling kuat, dan paling jelas di antara kebutuhan lainnya. Kebutuhan ini meliputi kebutuhan untuk mempertahankan hidupnya secara fisik, yaitu kebutuhan makanan, minuman, tempat berteduh, seks, tidur, dan oksigen.

Seseorang yang mengalami kekurangan makanan, harga diri, dan cinta, pertama-tama akan mencari makanan terlebih dahulu sedangkan kebutuhan fisiologis yang lain akan ditahan. Menurut Maslow, selama hidupnya, manusia selalu mendambakan sesuatu. Manusia adalah binatang yang berhasrat dan jarang mencapai taraf kepuasan yang sempurna, kecuali untuk sesuatu yang terbatas. Begitu suatu hasrat berhasil dipuaskan, segera muncul hasrat lain sebagai gantinya.

2) Kebutuhan akan rasa aman.

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan perlindungan, keamanan, hukum, kebebasan, dari rasa ketakutan dan kecemasan. Menurut Maslow, kebutuhan rasa aman telah dirasakan individu sejak kecil ketika ia mengeksplorasi lingkungannya. Pada umumnya, kebutuhan rasa aman terpenuhi pada orang-orang dewasa yang normal. Sedangkan pada orang dewasa yang mengalami gangguan neurotik akan bertindak laku sama seperti anak-anak yang tidak aman.

3) Kebutuhan akan cinta dan memiliki-dimiliki.

Kebutuhan cinta adalah kebutuhan terhadap rasa kasih sayang dan rasa terikat. Rasa tersebut terikat antara satu orang dan orang lainnya, terutama dengan keluarganya.

Maslow menyatakan bahwa semua orang membutuhkan rasa diinginkan dan diterima oleh orang lain, tanpa rasa cinta seseorang akan mengalami kesepian. Konsep cinta dalam hal ini tidak sama dengan konsep seks. Menurut Maslow, pada umumnya tingkah laku seksual ditentukan oleh banyak kebutuhan, bukan hanya kebutuhan seksual tetapi juga kebutuhan utama yang lain seperti kebutuhan cinta dan kebutuhan kasih sayang. Kebutuhan ini muncul ketika kebutuhan sebelumnya telah terpenuhi.

4) Kebutuhan penghargaan

Pemenuhan kebutuhan penghargaan mengarah pada kepercayaan terhadap diri sendiri dan perasaan diri berharga.

Menurut Adler, seseorang yang memiliki harga diri akan lebih percaya diri, lebih mampu dan lebih produktif dalam menjalani kehidupannya. Sedangkan seseorang yang memiliki harga diri rendah akan diliputi rasa rendah diri serta rasa tidak berdaya yang dapat menyebabkan rasa putus asa serta tingkah laku neurotik.

5) Kebutuhan aktualisasi diri

Maslow menggambarkan kebutuhan aktualisasi sebagai hasrat untuk menjadi diri secara penuh dan menjadi apa saja sesuai dengan kemampuannya. Konsep aktualisasi diri diasumsikan bahwa setiap manusia memiliki hakikat intrinsik yang baik dan hal tersebut memungkinkan untuk terciptanya suatu perkembangan diri yang baik pula. Perkembangan diri yang sehat terjadi bila manusia mengaktualisasikan dirinya dan mewujudkan segenap potensinya. Perkembangan kepribadian yang sehat hanya mungkin terjadi di dalam masyarakat yang sehat. Besarnya potensi yang teraktualisasi tergantung pada kekuatan individu dan lingkungan sosial yang memajukan atau menghambat aktualisasi diri. Apabila lingkungan masyarakat menekan, individu akan berkembang menjadi neurotik.

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan suatu tujuan yang tak pernah bisa dicapai sepenuhnya. Menurut Maslow, hanya sedikit orang yang mampu mencapai aktualisasi diri secara penuh sebab gerakan kearah aktualisasi tidak dapat dilakukan secara otomatis. Salah satu prasyarat untuk mencapai aktualisasi diri adalah terpenuhkannya kebutuhan yang lebih

rendah meliputi kebutuhan fisiologis, rasa aman, memiliki dan cinta, serta penghargaan.

Jika tidak ada satupun kebutuhan dalam hierarki tersebut terpenuhi, maka perilaku akan didominasi oleh kebutuhan fisiologis. Namun, bila kebutuhan fisiologis telah terpuaskan, maka akan memotivasi seseorang untuk memenuhi kebutuhan pada hierarki selanjutnya (Sobur, 2009).

Adanya kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi tersebut, mendorong manusia untuk melakukan suatu aktivitas kerja. Menurut Anoraga (1998), kerja merupakan sesuatu yang dibutuhkan manusia. Seseorang bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapai dan berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukan akan membawa kepada keadaan yang lebih memuaskan dari keadaan sebelumnya.

Hegel (dalam Anoraga, 1998) menyebutkan bahwa inti dari pekerjaan adalah kesadaran manusia. Pekerjaan memungkinkan seseorang untuk dapat menyertakan diri secara objektif ke lingkungannya sehingga ia dan orang lain dapat memandang dan memahami keberadaannya.

Menurut Dr. May Smith (dalam Anoraga, 1998), tujuan kerja adalah untuk hidup. Dengan demikian seseorang yang menukarkan kegiatan fisik atau kegiatan yang menggunakan otak dengan sarana kebutuhan untuk hidup disebut dengan bekerja.

Dari pengertian di atas, maka dapat diketahui bahwa dunia kerja merupakan tempat dimana seseorang melakukan aktivitas yang meliputi aktivitas fisik maupun aktivitas yang menggunakan otak dengan tujuan

untuk memenuhi kebutuhannya sehingga dapat merubah keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sebelumnya.

c. Pengertian Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja

Pada saat ini, kondisi dunia kerja penuh dengan persaingan yang ketat. Menurut Edy Suandy Hamid (dalam Himawan, 2011), menyebutkan bahwa krisis finansial yang melanda di berbagai belahan dunia telah berdampak pada kondisi ekonomi Indonesia yang mengakibatkan banyaknya jumlah pengangguran. Hingga Februari tahun 2011, tercatat jumlah pengangguran di Indonesia adalah 8,12 juta orang dari 119,4 juta orang jumlah angkatan kerja (Berita Resmi Statistik, 2011).

Banyaknya pengangguran di Indonesia dapat menggambarkan besarnya angka persaingan kerja Indonesia. Padahal, dunia kerja merupakan tempat dimana seseorang melakukan aktivitas yang meliputi aktivitas fisik maupun aktivitas menggunakan otak dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhannya sehingga dapat merubah keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sebelumnya. Sehingga, apabila seseorang tidak mendapatkan pekerjaan maka akan menjadi suatu ancaman dalam kehidupannya. Menurut Eysenck, M. W, dkk (2006) kecemasan selalu berhubungan dengan peristiwa negatif yang kemungkinan terjadi di masa depan.

Hal ini juga terjadi bagi pelamar yang mulai mempersiapkan diri untuk menjalankan tes masuk pekerjaan sebab menurut Davidoff (1991), kecemasan dapat terjadi ketika seseorang dihadapkan pada situasi yang

mengancam. Berdasarkan pendapat para ahli, kecemasan adalah suatu emosi negatif meliputi perasaan ketakutan dan kekhawatiran terhadap berbagai bahaya objek yang tidak jelas.

Selanjutnya, bagi seorang yang telah menempuh pendidikan di bangku sekolah menengah pada saat remaja akan lebih sadar dalam kebutuhannya untuk memperoleh pekerjaan. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Hurlock (1980) yang menyatakan bahwa status di sekolah membuat seorang remaja sadar akan tanggung jawab dalam kehidupannya.

Selain itu, menurut Havighurst (dalam Monks, dkk, 2006), tugas perkembangan menunjukkan adanya hubungan dengan pendidikan dan pelajaran formal yang diterima seseorang. Tugas perkembangan adalah tugas yang harus dilakukan oleh seseorang dalam masa hidup tertentu sesuai dengan norma masyarakat (Monks, dkk, 2006). Seseorang yang menempuh pendidikan formal di sekolah menengah akan memperoleh pendidikan yang berkaitan dengan tugas perkembangan pada masa remaja. Salah satu tugas perkembangan yang dihadapi masa remaja adalah mempersiapkan diri secara ekonomis (Monks, dkk, 2006).

Oleh karena itu, bagi seseorang yang memperoleh pendidikan di bangku sekolah menengah lebih terdorong untuk mandiri secara ekonomis. Sehingga dorongan ini dapat menjadi stressor yang mengakibatkan kecemasan. Sarafino (1994) berpendapat bahwa ketakutan, kecemasan, depresi, dan kemarahan merupakan berbagai macam emosi yang menyertai stress.

Kecemasan menghadapi dunia kerja dapat diartikan sebagai suatu bentuk respon negatif yang meliputi perasaan ketakutan dan kekhawatiran terhadap ketersediaan lapangan pekerjaan yang dapat menghambat terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan yang bertujuan untuk merubah keadaan hidup yang lebih baik. Perasaan ini tampak pada sejumlah respon perilaku dan tubuh seperti denyut jantung yang meningkat dan otot yang menegang.

2. Etiologi Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja

Kecemasan dalam menghadapi dunia kerja dapat disebabkan oleh beberapa hal, yaitu:

a. Perspektif Psikoanalisis

Teori ini berpendapat bahwa faktor penentu kecemasan adalah konflik internal dan motif bawah sadar. Freud membedakan antara kecemasan obyektif dan kecemasan neurotik (Atkinson, 1996). Kecemasan obyektif merupakan respon masuk akal terhadap situasi berbahaya dan kecemasan neurotik merupakan respon yang tidak sebanding dengan bahaya yang aktual. Kecemasan neurotik berasal dari konflik bawah sadar di dalam diri individu antara impuls id yang tidak dapat diterima dan batasan – batasan yang diberikan ego dan super ego (Atkinson, 1996).

b. Perspektif Behaviourisme

Teori ini berpandangan bahwa kecemasan lebih dipicu oleh peristiwa eksternal spesifik daripada konflik internal (Atkinson, 1996). Seseorang dapat mengalami kecemasan umum apabila ia mengalami ketidakmampuan

dalam menjalani kehidupan sehari – hari. Perasaan ini menimbulkan ketakutan pada sebagian besar waktunya (Atkinson, 1996).

c. Perspektif Kognitif

Teori ini menyatakan bahwa individu yang mengalami gangguan kecemasan cenderung memiliki penilaian yang tidak realistis dan berlebihan dalam merespon situasi tertentu, terutama situasi yang menimbulkan bahaya, meskipun bahaya yang ditimbulkan sangat kecil (Atkinson, 1996). Menurut teori ini, timbulnya kecemasan tergantung pada cara seseorang dalam memikirkan situasi dan kemungkinan bahaya (Atkinson, 1996).

3. Aspek-Aspek Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja

Menurut Fortinash dan Worret (2007) berpendapat kecemasan dapat termanifestasikan ke dalam tiga aspek, yaitu:

a. Fisik

Kecemasan dapat termanifestasikan ke dalam simptom-simptom seperti berkeringat, meningkatnya denyut jantung, sakit kepala, pendeknya durasi pernapasan, pening, keinginan untuk buang air, dan gerakan yang tak terkordinasi ketika seseorang melihat fenomena persaingan yang ketat di dunia kerja melalui media massa maupun dari lingkungan sekitar.

b. Kognitif/ perseptual

Dalam hal ini, ketika seseorang yang sedang cemas menghadapi dunia kerja, maka ia akan mengalami kesulitan dalam berpikir secara rasional, mengambil keputusan, dan mengalami keraguan terhadap diri sendiri.

Kecemasan dapat termanifestasikan ke dalam persepsi dan kemampuan konsentrasi yang menurun.

c. Emosional

Seseorang yang cemas dalam menghadapi dunia kerja memiliki suatu perasaan yang menyiksa atau memiliki perasaan ketakutan.

Maher (dalam Calhoun dan Acocella, 1990) menyebutkan reaksi kecemasan terdiri dari tiga komponen yaitu:

a. Emosional

Seseorang yang cemas dalam menghadapi dunia kerja sadar terhadap ketakutan yang sedang ia alami.

b. Kognitif

Ketakutan seseorang yang cemas dalam menghadapi dunia kerja tersebut meluas dan berpengaruh terhadap kemampuan berpikir, kemampuan memecahkan masalah, dan kemampuan mengatasi lingkungan.

c. Fisiologis

Tanggapan tubuh seseorang cemas dalam menghadapi dunia kerja terhadap rasa takut berupa pengerasan diri untuk bertindak baik dikehendaki ataupun tidak. Pergerakan tersebut, merupakan hasil kerja dan sistem syaraf otonom yang mengendalikan berbagai otot dan kelenjar tubuh. Pada saat pikiran dijangkiti rasa takut, sistem syaraf otonom menjadi bereaksi secara mendalam, jantung menjadi berdetak lebih keras, nadi dan nafas bergerak lebih meningkat, biji mata membesar, proses pencernaan dan yang berhubungan dengan usus berhenti, pembuluh darah mengerut,

tekanan darah meningkat, kelenjar adrenal melepas adrenalin ke dalam darah. Akhirnya, darah dialirkan ke otot rangka yang dapat menimbulkan gerakan yang sadar, dan mengakibatkan ketegangan dan siap melakukan gerakan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disebutkan bahwa aspek kecemasan terdiri dari aspek kognitif, emosional, dan fisiologis.

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja

Kecemasan dalam menghadapi dunia kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, yaitu:

a. Gen

Berdasarkan hasil penelitian terhadap anak kembar dan bayi yang berbeda menyatakan bahwa gen mempunyai pengaruh terhadap reaksi manusia ketika mengalami ketegangan jiwa (Davidoff, 1991).

b. Pengalaman

Pengalaman turut berpengaruh dalam pemberian respon. Misalnya tentang tikus, bila baru lahir terlalu banyak ketakutan atau terlalu sedikit ketakutan akan menentukan respon terhadap kecemasan di kemudian hari. Sedangkan bagi manusia, terlalu banyak ketegangan jiwa semasa bayi dan selama siklus kehidupannya cukup membahayakan jiwa (Davidoff, 1991) .

c. Pikiran dan persepsi

Davidoff (1991) menyebutkan meskipun seseorang dapat memperlihatkan kadar ciri khas kecemasan, tetapi respon terhadap suatu

peristiwa tertentu bergantung pada pikiran dan persepsi. Bukti memperlihatkan manusia maupun hewan tidak merasa tegang bila mereka dapat meramalkan stress yang terjadi dan yakin dapat mengatasinya.

B. Dukungan Sosial

1. Pengertian Dukungan Sosial

Menurut Taylor (2009) dukungan sosial didefinisikan sebagai informasi yang didapatkan dari seseorang yang dicintai, diperhatikan, dimuliakan, dihargai, berasal dari bagian suatu jaringan komunikasi dan saling memberikan timbal balik.

Pendapat ini memiliki persamaan dengan pendapat Cobb (dalam Lloyd, 1995) yang menyebutkan bahwa dukungan sosial adalah informasi yang diberikan dari seseorang kepada orang lain yang berada dalam suatu lingkup komunitas sosial yang sama sehingga orang lain tersebut merasa disayangi dan dihargai. Selain itu, Sarafino (1994) berpendapat bahwa dukungan sosial muncul ketika seseorang memiliki perasaan kesenangan, penghargaan yang didapatkan dari orang-orang atau kelompok lain.

Sedangkan Gottlieb (dalam Smet, 1994) menyatakan dukungan sosial terdiri dari informasi yang disampaikan secara verbal maupun nonverbal, bantuan nyata, tindakan yang diperoleh dari keakraban maupun kehadiran seseorang dan memberikan manfaat perilaku bagi penerima.

Rensi dan Sugarti (2010) mendefinisikan dukungan sosial sebagai proses penafsiran seseorang terhadap bantuan yang diberikan kepadanya,

terdiri dari informasi atau nasehat, baik bersifat verbal maupun tidak verbal, perhatian emosi, bantuan instrumental, yang membuat seseorang merasa diperhatikan.

Rook (dalam Smet, 1994) menganggap dukungan sosial sebagai salah satu fungsi pertalian sosial. Segi fungsional tersebut mencakup dukungan emosional, yang mendorong seseorang untuk mengungkapkan perasaan, pemberian nasehat atau informasi, dan pemberian bantuan material (Ritter dalam Smet, 1994).

Dukungan sosial adalah dukungan berupa pemberian informasi, bantuan nyata, tindakan yang diberikan dari seseorang yang memiliki kedekatan emosional dan memberikan manfaat kenyamanan terhadap penerima karena menimbulkan perasaan dihargai, dicintai, dan diperhatikan.

2. Sumber – Sumber Dukungan Sosial

Taylor (2009) menyebutkan bahwa dukungan sosial bisa didapatkan dari orang tua, pasangan kekasih maupun pasangan suami/ istri, kerabat, dan komunitas sosial.

Dukungan sosial bisa didapatkan dari orang tua, suami atau istri, keluarga, teman, dan interaksi dengan lingkungan sosial (Rieschlin dalam Taylor 2009). Sarafino (1994), berpendapat dukungan sosial bisa didapatkan dari berbagai sumber seperti pasangan hidup, keluarga, teman, rekan kerja, dokter atau komunitas.

Marcos dan Cantero (2009) menyebutkan bahwa penyedia dukungan paling utama adalah ibu. Ayah, adik maupun kakak menjadi penyedia dukungan kedua. Sedangkan tetangga, kolega, dan anak sebagai penyedia dukungan paling terakhir.

Kaur (2010) menyatakan bahwa mayoritas anak-anak penyandang cacat diasuh oleh ibunya, tetapi ia juga menyebutkan bahwa peran ini dapat digantikan oleh kakek dan nenek. Walaupun pada beberapa kasus, pengasuhan ini dapat dipegang oleh ayah ketika ibu berposisi menjadi wanita karier atau sudah meninggal.

Menurut Rook dan Dooley (dalam Kuntjoro, 2002), terdapat dua sumber dukungan sosial yaitu sumber artifisial dan sumber natural. Dukungan sumber natural didapatkan melalui interaksi sosial seseorang secara langsung dengan lingkungan sekitarnya. Sedangkan dukungan sumber artifisial adalah dukungan sosial yang sengaja dibuat dan dijadikan kebutuhan primer seseorang. Sumber dukungan ini bisa menjadi kebutuhan primer disebabkan oleh adanya pengalaman hidup yang menyakitkan seperti trauma.

Oleh karena itu, dukungan sosial bisa didapatkan di lingkungan sekitar, tempat individu berinteraksi dengan masyarakat dan lembaga – lembaga tertentu dalam menjalani kehidupannya sehari-hari.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Dukungan Sosial

Coyne & Downey (dalam Smet, 1994) berpendapat bahwa dukungan yang berasal dari hubungan yang memiliki banyak pertentangan, membuat

dukungan sosial yang diberikan sedikit dirasakan oleh penerima. Sedangkan menurut Hobfoll (dalam Smet, 1994) hubungan yang akrab memberikan dampak positif penting bagi pihak yang menerima dukungan.

Menurut Sarafino (1994), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi potensi seorang penerima dukungan. Seseorang yang mengalami kesulitan dalam menerima dukungan sosial adalah orang-orang yang sulit bersosialisasi, tidak suka tolong-menolong, dan tidak membiarkan orang lain mengetahui apa yang mereka butuhkan. Beberapa diantara mereka tidak terbuka ketika ingin meminta bantuan, memiliki keinginan untuk mandiri, ketidakpercayaan dengan orang lain, atau kesulitan dalam menemukan sumber dukungan sosial.

Penerimaan dukungan juga tergantung terhadap susunan jaringan sosial, yaitu hubungan yang dimiliki seorang penerima dukungan dengan anggota keluarga atau anggota masyarakat. Selain itu, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi potensi penyedia dukungan, seperti penyedia dukungan tidak memiliki sumber-sumber yang dibutuhkan, penyedia berada dalam keadaan stress, atau disebabkan kondisi penyedia tidak memiliki kepekaan terhadap kebutuhan orang lain. Akan tetapi, kebutuhan seseorang terhadap dukungan sosial, peran diri seseorang sebagai sumber dukungan sosial, dan kemampuan seseorang dalam menyediakan dukungan sosial dapat berubah seiring dengan perkembangan diri seseorang.

Taylor (2009) berpendapat, manfaat dukungan sosial tergantung kepada seseorang dalam mempersepsi dukungan sosial yang tersedia.

Sedangkan Marcos dan Cantero (2009) menyatakan efektivitas dari setiap jenis dukungan sosial tergantung pada sifat seseorang yang menyediakan sumber daya, cara seseorang dalam menggunakan sumber daya tersebut, jenis hubungan yang dibentuk antara penerima dan penyedia dukungan sosial, serta sifat dari situasi stres.

Keberadaan dukungan sosial tergantung dari sikap seseorang dalam merespon dan menerima informasi yang ia dapatkan dari orang lain. Selain itu, keberadaan dukungan sosial tergantung dari kedekatan dan perasaan subjektif dari penerima terhadap pemberi. Jika secara objektif dukungan sosial itu ada, tetapi tidak bisa dirasakan manfaatnya oleh penerima maka dukungan sosial dianggap tidak ada keberadaannya. Kondisi pemberi dukungan juga ikut berpengaruh. Jika pemberi dukungan berada pada kondisi yang tidak baik, maka dukungan sosial yang diberikan tidak dapat maksimal.

4. Aspek-Aspek Dukungan Sosial

Taylor (2009) membedakan dukungan sosial menjadi tiga macam yaitu :

- a. Dukungan bantuan nyata, yaitu pemberian dukungan material kepada penerima dukungan sosial, seperti pelayanan, bantuan keuangan, dan pemberian barang.
- b. Dukungan informasi, yaitu informasi yang dapat membantu seseorang untuk memahami secara lebih baik suatu peristiwa stressor dan

menentukan sumbernya serta dapat menentukan strategi *coping* yang sesuai.

- c. Dukungan emosional, yaitu pemberi menenangkan penerima dukungan, kehangatan dan perawatan yang disediakan oleh orang lain dapat membantu seseorang yang menerima stressor berat.

Sarafino (1994) menyebutkan dukungan sosial dibedakan menjadi empat jenis atau dimensi dukungan sosial, yaitu:

- a. Dukungan emosional: mencakup ungkapan empati, kepedulian dan perhatian terhadap orang yang bersangkutan
- b. Dukungan penghargaan: dukungan yang berbentuk ungkapan hormat yang positif, dorongan untuk maju dan membandingkan dari sisi positif seseorang dengan orang lain, misalnya orang-orang yang kurang mampu atau lebih buruk keadaannya
- c. Dukungan instrumental: mencakup bantuan langsung, seperti memberikan pinjaman uang kepada seseorang, membantu pekerjaan seseorang ketika ia tertekan.
- d. Dukungan informatif: mencakup memberikan nasihat, petunjuk-petunjuk, saran-saran, atau umpan balik.
- e. Dukungan jaringan sosial: dukungan yang menimbulkan perasaan memiliki terhadap suatu kelompok tertentu karena menjadi anggota pada kelompok tersebut..

Berdasarkan uraian diatas maka dapat diketahui aspek dukungan sosial terdiri dari dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan

penghargaan, dukungan informasi, dan dukungan jaringan yang membantu seseorang dalam bersosialisasi dengan lingkungan luar dan mengenal dunia luar.

C. Efikasi Diri

1. Pengertian Efikasi Diri

Efikasi diri adalah ekspektasi dari keyakinan mengenai seberapa jauh seseorang mampu melakukan suatu perilaku dalam situasi tertentu (Friedman dan Schustak, 2006).

Efikasi diri yang positif adalah keyakinan untuk mampu melakukan perilaku yang dimaksud, tetapi apabila efikasi diri negatif maka seseorang akan enggan untuk mencoba suatu perilaku tertentu (Friedman & Schustak, 2006).

Menurut Bandura (dalam Friedman dan Schustak, 2006) efikasi diri menentukan apakah seseorang mampu menunjukkan perilaku tertentu, sekuat apa seseorang dapat bertahan saat menghadapi kesulitan atau kegagalan, dan bagaimana kesuksesan atau kegagalan mempengaruhi perilaku seseorang di masa depan.

Baron dan Byrne (2004) menyebutkan efikasi diri adalah keyakinan seseorang akan kemampuan atau kompetensinya atas kinerja tugas yang diberikan, untuk mencapai suatu tujuan, atau mengatasi sebuah hambatan.

Menurut Feldman (1997), efikasi diri adalah suatu bentuk dugaan dalam diri seseorang yang menyatakan bahwa ia mampu untuk melakukan

suatu perilaku atau menghasilkan sesuatu yang diinginkan dalam situasi tertentu.

Sedangkan menurut Woolfolk (2009), efikasi diri merupakan perasaan seseorang bahwa dirinya mampu menangani tugas tertentu dengan efektif.

Bandura (1994) menyebutkan efikasi diri sebagai keyakinan seseorang tentang kemampuannya untuk menghasilkan tingkat kinerja yang dianggap mempunyai pengaruh dalam kehidupannya.

Berdasarkan paparan beberapa ahli di atas, maka efikasi diri adalah keyakinan seseorang dalam menjalankan suatu tugas yang diberikan sesuai dengan tujuannya baik dalam keadaan sulit maupun mudah secara efektif.

2. Sumber-Sumber Efikasi Diri

Menurut Friedman dan Schustak (2006), efikasi diri adalah hasil dari empat jenis informasi, yaitu:

a. Prestasi kinerja (*performance accomplishments*)

Prestasi kinerja menjadi sumber efikasi diri yang sangat berpengaruh sebab hal ini berdasarkan pengalaman seseorang dalam melakukan suatu perilaku yang diharapkan. Kesuksesan dalam melakukan perilaku yang diharapkan dapat meningkatkan keyakinan seseorang, sedangkan kegagalan yang berulang dalam melakukan perilaku yang diharapkan dapat merendahkan keyakinan seseorang.

b. Pengalaman dari orang lain (*vicarious experience*)

Seseorang yang melihat orang lain melakukan perilaku yang mengancam tanpa mendapatkan konsekuensi yang merugikan dapat menimbulkan suatu harapan bahwa ia akan berhasil jika melakukan perilaku yang sama dengan berusaha secara intensif.

c. Persuasi verbal (*verbal persuasion*)

Persuasi verbal berisikan bujukan orang lain yang bertujuan untuk menyemangati atau menjatuhkan performa.

d. Reaksi emosional (*emotional arousal*)

Reaksi emosi dapat berpengaruh terhadap keyakinan diri seseorang dalam situasi yang mengancam. Reaksi emosi yang tinggi biasanya melemahkan kinerja, individu cenderung mengharapkan kesuksesan ketika mereka tidak dilanda oleh reaksi-reaksi yang mengancam.

3. Proses-Proses yang Diaktivasi oleh Efikasi Diri

Menurut Bandura (1994) proses-proses yang diaktivasi oleh efikasi diri terdiri dari:

a. Proses kognitif

Efek dari adanya efikasi diri pada proses kognitif terdapat berbagai bentuk. Banyak perilaku manusia yang bertujuan untuk mewujudkan tujuannya. Tujuan personal dipengaruhi oleh kemampuan seseorang dalam menilai diri. Semakin kuat efikasi diri maka semakin tinggi tujuan yang ditetapkan dan semakin tegas dalam memegang komitmen terhadap tujuan tersebut.

Seseorang yang memiliki *sense of efficacy* yang tinggi memvisualisasikan jalan hidupnya ke dalam kesuksesan sehingga ia memiliki pandangan yang positif terhadap usahanya. Sedangkan seseorang yang memiliki *sense of efficacy* yang rendah cenderung memvisualisasikan segala sesuatu dengan kegagalan.

Fungsi berpikir adalah untuk melihat kemungkinan seseorang dalam memprediksi kejadian dan untuk mengembangkan cara untuk mengontrol kondisi yang mempengaruhi kehidupan mereka. Keterampilan tersebut membutuhkan pemrosesan kognitif yang efektif dari informasi yang membangun banyak ambiguitas dan ketidakpastian. Ketika seseorang belajar memprediksi dan meregulasi kebiasaan, ia harus menggambarkan pengetahuan untuk dikonsepsikan ke dalam pilihan, untuk ditimbang dan mengintegrasikan faktor-faktor prediktif, untuk menguji dan merevisi penilaian mereka terhadap hasil langsung yang didapatkan, mengingat faktor yang diuji dan seberapa baik mereka bekerja.

Hal tersebut membutuhkan rasa keyakinan yang kuat terhadap suatu keberhasilan dan untuk tetap berorientasi pada tugas dalam menghadapi tuntutan situasi yang berdampak pada kegagalan. Ketika seseorang dihadapkan dengan tugas untuk mengelola lingkungan yang berada dalam keadaan yang sulit dan berat, seseorang akan dilanda keraguan dalam dirinya mengenai keberhasilan yang akan ia dapatkan, kemudian aspirasi mereka akan rendah, dan kinerja mereka akan memburuk. Sedangkan bagi seseorang yang mempertahankan keyakinan dalam diri mereka akan

berpikir secara ulet dalam mengatur diri mereka sendiri, menghadapi tujuan dan berpikir dengan analisis yang baik.

b. Proses Motivasi

Efikasi diri memainkan peran penting dalam meregulasi motivasi. Seseorang akan memotivasi diri dan membimbing tindakan melalui pelatihan pemikiran. Melalui pelatihan tersebut, ia akan membentuk keyakinan mengenai tujuan yang bisa dilakukan.

Terdapat tiga bentuk teori motivasi kognitif, yaitu:

1) Teori atribusi kausal

Seseorang menganggap dirinya sebagai atribut yang menyebabkan kegagalan. Individu yang memiliki efikasi diri tinggi menganggap kegagalan diakibatkan oleh usaha-usahanya yang kurang. Sedangkan individu yang memiliki efikasi diri rendah, menganggap kegagalan diakibatkan oleh kemampuannya yang masih rendah.

2) Teori harapan terhadap hasil

Motivasi diatur oleh harapan bahwa hasil yang didapatkan tergantung kepada perilaku yang diberikan. Seseorang yang memiliki efikasi diri tinggi memiliki harapan yang tinggi bahwa mereka bisa melakukan apa yang ingin mereka lakukan. Sedangkan seseorang yang memiliki efikasi diri rendah, memiliki keyakinan yang kurang untuk melakukan suatu hal yang mereka ingin lakukan.

3) Teori motivasi berdasarkan tujuan

Efikasi diri dan motivasi saling berpengaruh. Keduanya menentukan hasil terhadap tujuan yang telah ditetapkan oleh seseorang, besar usaha yang dihabiskan, ketangguhan seseorang dalam menghadapi kegagalan, dan ketahanan seseorang dalam menghadapi kegagalan. Seseorang yang memiliki efikasi diri rendah ketika dihadapkan pada suatu rintangan dan kegagalan maka ia akan menyerah dengan cepat. Sebaliknya jika seseorang memiliki efikasi diri tinggi, mereka akan mengerahkan usaha yang besar ketika menghadapi rintangan dalam mencapai tujuannya.

c. Proses Afektif

Efikasi diri dipengaruhi oleh stressor dan depresi yang dialami oleh seseorang ketika berada pada situasi yang mengancam atau sulit. Efikasi diri memiliki peran dalam mengontrol stress yang memainkan peran sentral pada kecemasan. Seseorang yang memiliki efikasi diri yang rendah akan mengelola keadaan dengan gairah kecemasan yang tinggi dan akan memandang banyak aspek dari lingkungan mereka sebagai sesuatu yang penuh bahaya, memandang suatu ancaman menjadi suatu hal yang besar, mulai berpikir secara tidak efisien, terlalu mencemaskan hal-hal yang kecil.

d. Proses Seleksi

Efikasi diri pada seseorang dapat mempengaruhi tipe-tipe dari aktivitas dan lingkungan yang orang-orang pilih. Pada umumnya, seseorang akan menjauhi aktivitas dan situasi yang melebihi kemampuan mereka. Namun, mereka siap melakukan kegiatan yang menantang dan memilih

situasi yang mereka pikir dapat ditangani. Melalui pikiran yang mereka buat, seseorang berusaha menumbuhkan kompetensi, kepentingan, dan jaringan sosial yang menentukan jalan hidup. Hal ini disebabkan pengaruh sosial yang beroperasi di lingkungan yang dipilih akan terus-menerus menaikkan kompetensi tertentu.

4. Aspek-Aspek Efikasi Diri

Menurut Bandura (1976), dimensi efikasi diri terdiri dari:

a. Tingkatan (*Magnitude*)

Dimensi ini berhubungan dengan keyakinan terhadap tingkat kesulitan tugas tertentu yang dapat dikerjakan oleh individu. Ketika seseorang diberikan suatu tugas yang memiliki suatu tingkatan kesulitan, maka individu memiliki keyakinan yang lebih tinggi mengerjakan tugas-tugas yang memiliki tingkat kesulitan yang lebih rendah.

b. Kekuatan (*Strength*)

Dimensi ini berhubungan dengan kekuatan keyakinan individu. Individu yang memiliki harapan lemah akan lebih mudah dipadamkan oleh pengalaman yang buruk. Sedangkan individu yang memiliki harapan yang kuat akan berusaha dan tekun dalam memperoleh hal yang diharapkan dengan sekuat tenaga meskipun telah mendapatkan pengalaman yang buruk.

c. Keadaan Umum (*Generality*)

Dimensi ini berkaitan dengan keadaan maupun situasi keyakinan individu dalam menyelesaikan tugas apakah individu memiliki keyakinan

pada suatu situasi tertentu atau berlaku dalam berbagai macam aktifitas dan situasi.

Stajkovic dan Luthans (2003) juga memasukan aspek *magnitude*, *strength*, dan *generality* ke dalam aspek efikasi diri. Menurut Stajkovic dan Luthans (2003) tingkatan (*magnitude*) menunjukkan seberapa besar tingkat kepercayaan seseorang dalam mengerjakan tugas-tugasnya, kekuatan (*strength*) menunjukkan bagaimana keyakinan seseorang dalam menampilkan suatu pekerjaan yang memiliki tingkat kesulitan dan kompleksitas tertentu, sedangkan keadaan umum (*generality*) menunjukkan bahwa seseorang memiliki efikasi diri pada setiap aktivitas.

Berdasarkan kedua pendapat di atas, maka aspek efikasi diri terdiri dari aspek tingkatan (*magnitude*), kekuatan (*strength*), keadaan umum (*generality*).

D. Penyandang Tuna Daksa

1. Pengertian Tuna Daksa

Tuna daksa didefinisikan sebagai berbagai jenis gangguan fungsi fisik yang berhubungan dengan kemampuan motorik dan gejala penyerta yang mengakibatkan seseorang mengalami hambatan dalam mengikuti pendidikan normal serta dalam proses penyesuaian diri dengan lingkungan (Tarmansyah dalam Carolina, 2006).

Somantri (2006), mengartikan tuna daksa sebagai suatu kondisi yang menghambat kegiatan individu dalam menjalani kapasitas normal untuk

mengikuti pendidikan dan hidup mandiri, yang diakibatkan kerusakan atau gangguan pada tulang atau otot.

Suroyo (dalam Efendi, 2006) menyebutkan seseorang yang mengalami ketuna daksaan memiliki ketidakmampuan ataupun memiliki kekurangan dalam menjalankan fungsi anggota tubuhnya secara normal dikarenakan adanya luka penyakit atau pertumbuhan yang tidak sempurna.

Seorang penyandang tuna daksa dapat diartikan sebagai seseorang mengalami gangguan pada tulang dan otot dikarenakan penyakit atau pertumbuhan yang tidak sempurna, sehingga membuat ia tidak mampu menjalankan fungsi tubuhnya secara normal.

2. Klasifikasi Tuna Daksa

Hallahan dan Kauffman (Efendi, 2006) mengkategorikan tuna daksa menjadi dua kelompok, yaitu tuna daksa ortopedi dan tuna daksa saraf. Tuna daksa ortopedi adalah tuna daksa yang mengalami kelainan, kecacatan, dan ketunaan tertentu pada bagian otot tubuh, persendian, dan tulang. Sedangkan tuna daksa saraf ialah tuna daksa yang mengalami kelainan diakibatkan gangguan pada susunan saraf di otak (Heward dan Orlansky dalam Efendi, 2006). Kedua macam kategori ini dapat terjadi sebelum kelahiran maupun sesudah kelahiran.

Salah satu contoh kelainan pada tuna daksa saraf adalah *cerebral palsy*. *Cerebral palsy* adalah kondisi yang memengaruhi pengendalian sistem motorik yang diakibatkan oleh salah satu sebab, yaitu: lesi dalam otak, penyakit neuromuscular yang disebabkan oleh gangguan

perkembangan, kerusakan sebagian otak yang berhubungan dengan pengendalian fungsi motorik (Somantri, 2006). Bakwin & Bakwin (dalam Somantri, 2006) membedakan *cerebral palsy* sebagai berikut :

- 1) *Spasticity*, yaitu kerusakan pada *cortex cerebri* yang menyebabkan reflex hiperaktif dan *stretch reflex*. Spasticity ini terdiri dari tiga macam yaitu : *paraplegia*, *quadriplegia*, dan *hemiplegia*.
- 2) *Athetosis*, yaitu kerusakan pada *basal ganglia* yang mengakibatkan munculnya gerakan – gerakan yang tidak terkontrol.
- 3) *Ataxia*, yaitu kerusakan pada *cerebellum* yang membuat timbulnya gangguan keseimbangan.
- 4) *Tremor*, yaitu kerusakan pada *basal ganglia* yang membuat timbulnya getaran – getaran berirama bertujuan maupun tak bertujuan.
- 5) *Rigidity*, yaitu kerusakan yang terjadi *basal ganglia* yang membuat timbulnya kekakuan pada otot.

Sedangkan tuna daksa orthopedik dapat diklasifikasikan berdasarkan waktu terjadi dan penyebab ketunaan. Frances G. Koenig (dalam Somantri, 2006) mengklasifikasikan tuna daksa sebagai berikut :

- 1) Kerusakan yang dibawa sejak lahir, meliputi: *club foot* (kaki seperti tongkat), *club hand* (tangan seperti tongkat), *polydactilism* (jari yang lebih dari lima pada masing-masing tangan dan kaki), *syndactilism* (jari – jari yang berselaput pada masing-masing tangan dan kaki).

- 2) Kerusakan pada waktu kelahiran, meliputi: *Erb's palsy* (kerusakan pada syaraf lengan akibat tertekan atau tertarik pada waktu kelahiran), *Fragilas osium* (tulang yang rapuh atau mudah patah).
- 3) Infeksi, meliputi : tuberkolosis tulang (menyerang sendi paha sehingga kaku), *Osteomyelitis* (radang yang terjadi di dalam maupun di sekeliling tulang yang diakibatkan karena bakteri), *poliomyelitis* (infeksi virus yang mungkin dapat menyebabkan kelumpuhan), *Pott's disease* (tuberkolosis tulang belakang), *Still's disease* (kerusakan pada tulang yang menyebabkan kerusakan pada tulang secara permanen), tuberkolosis pada lutut atau sendi yang lain.
- 4) Kondisi – kondisi traumatik atau kerusakan traumatik, meliputi : amputasi, kecelakaan akibat luka bakar, patah tulang.
- 5) Tumor, meliputi : *oxostosis* (tumor tulang), *Osteosis fibrosa cystica* (kista atau kantung yang berisi cairan dalam tulang).
- 6) Kondisi – kondisi lainnya, meliputi : *flatfeet* (telapak kaki yang tidak berteluk), *Kyphosis* (bagian tulang belakang sumsum tulang belakang yang cekung), *lordosis* (bagian muka tulang belakang yang cekung), *scilosis* (tulang belakang yang berputar seperti bahu dan paha yang miring).

Sedangkan ketuna daksaan yang terjadi pada saat kehamilan adalah *club foot* (kaki seperti tongkat) dan *syndactilism* (jari – jari yang berselaput pada masing – masing tangan dan kaki), ketika kelahiran *Fragilas osium* (tulang yang rapuh atau mudah patah); ketika setelah

kelahiran seperti *Pott's disease* (tuberkolosis tulang belakang) yang disebabkan infeksi, amputasi karena peristiwa traumatik, tumor tulang; dan kondisi lainnya seperti *scilosis* dan *lordosis*.

3. Etiologi Penyandang Tuna Daksa

Ketuna daksaan pada seseorang disebabkan oleh faktor – faktor penyebab yang ditemui pada saat sebelum kelahiran, saat kelahiran dan setelah kelahiran. Menurut Effendi (2006), pada umumnya ketuna daksaan yang terjadi sebelum kelahiran disebabkan karena faktor genetik, kerusakan pada sistem saraf pusat, anoxia prenatal yang disebabkan pemisahan bayi dari *placenta*, penyakit anemia, kondisi jantung yang gawat, shock, aborsi yang gagal untuk dilakukan, faktor rhesus, dan gangguan metabolisme pada ibu.

Effendi (2006) menyebutkan bahwa ketuna daksaan yang terjadi pada saat kelahiran dapat disebabkan oleh antara lain: pinggul ibu yang kecil atau keadaan bayi yang sungsang yang membuat proses kelahiran menjadi sulit, pendarahan otak pada saat proses kelahiran, bayi yang lahir prematur, gangguan pada *placenta* yang membuat persediaan oksigen berkurang dan mengakibatkan *anoxia*, penggunaan alat-alat pembantu kelahiran (seperti tang, tabung, dan *vacuum*) yang tidak lancar, penggunaan obat bius pada waktu kelahiran yang tidak sesuai dosis, usia ibu yang sudah lanjut pada waktu melahirkan anak.

Effendi (2006) menyebutkan kondisi ketuna daksaan yang terjadi pasca kelahiran disebabkan oleh beberapa hal, yaitu: faktor penyakit seperti

meningitis (radang selaput otak), *encephalitis* (radang otak), *diphtheria*, *partusis*, tumor dan lain – lain; faktor kecelakaan; pertumbuhan tubuh atau otak yang tidak sempurna.

4. Karakteristik Penyandang Tuna Daksa

Pada umumnya, anak tuna daksa memiliki berbagai macam aspek karakteristik dalam dirinya. Dalam aspek fisik, penyandang tuna daksa tidak memiliki tubuh yang utuh karena ada bagian tubuh yang tidak sempurna (Somantri, 2006).

Kekurangan fisik yang dialami penyandang tuna daksa berpengaruh terhadap terganggunya perkembangan keterampilan motorik. Menurut Piaget, gangguan ini berdampak pada kemampuan kognitif penyandang tuna daksa sebab, hal tersebut berpengaruh pada kegiatan eksplorasi yang dapat menghambat masukan sensoris seseorang secara wajar (Somantri, 2006). Pada anak *cerebral palsy* selain mengalami gangguan pada perkembangan fungsi kognitifnya, juga mengalami kesulitan dalam komunikasi, persepsi maupun kontrol gerakannya, bahkan ada diantara mereka yang mengalami keterbelakangan mental (Effendi, 2006).

Ditinjau pada aspek psikologis, umumnya penyandang tuna daksa menunjukkan sikap rendah diri, cemas, dan agresif. Hal ini berhubungan dengan gambaran tubuh yang dimilikinya (Somantri, 2006). Selain itu, terhambatnya aktivitas normal pada penyandang tuna daksa dapat menimbulkan perasaan frustrasi (Effendi, 2006).

Penyandang tuna daksa juga memiliki gangguan pada kemampuan indera. Penelitian tentang kekurangan atau gangguan penglihatan pada penyandang *cerebral palsy* menunjukkan bahwa sebagian besar dari mengalami penyimpangan penglihatan. Berdasarkan penelitian dari Hopkins, Bice, dan Colton (dalam Effendi, 2006), menemukan bahwa dari 939 kasus yang digunakan sebagai sampel, sebanyak 28,6% diduga mengalami gangguan penglihatan. Sedangkan pada indera pendengaran, sebagian penyandang tuna daksa mengalami gangguan pada pendengaran (Somantri, 2006).

Penyandang tuna daksa juga memiliki tugas-tugas perkembangan yang harus diselesaikan seperti layaknya orang-orang yang berfisik normal. Tugas perkembangan adalah tugas yang harus dilakukan oleh seseorang dalam masa hidup tertentu sesuai dengan norma masyarakat (Monks, dkk, 2006). Menurut Havighurst (dalam Monks, dkk, 2006), tugas perkembangan menunjukkan adanya hubungan dengan pendidikan dan pelajaran formal yang diterima seseorang. Hal ini membuat penyandang tuna daksa yang tidak mencapai pendidikan maupun pelajaran formal pada tingkat tertentu akan mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas-tugas perkembangannya.

Pada penelitian kali ini, penyandang tuna daksa yang menjadi responden penelitian adalah penyandang tuna daksa yang telah tiga bulan berada di BBRSD "Prof. Dr. Soeharso". Hal tersebut karena mereka dianggap telah mengalami penyesuaian diri. Penyesuaian diri adalah

kemampuan untuk membuat hubungan yang memuaskan antara orang dan lingkungan (Sobur, 2009). Menurut Somantri (2006), pada aspek sosial penyandang tuna daksa seringkali tidak dapat berpartisipasi secara penuh dalam kegiatan sehari-hari, terutama dengan kelompok sosial yang lebih resmi. Secara umum orang-orang yang berfisik normal menunjukkan sikap yang berbeda terhadap penyandang tuna daksa. Perbedaan perlakuan ini menimbulkan *reference group* yang berbeda pada orang normal dan penyandang tuna daksa.

E. Hubungan antara Dukungan Sosial dan Efikasi Diri dengan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja pada Penyandang Tuna Daksa

1. Hubungan antara Dukungan Sosial dan Efikasi Diri dengan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja pada Penyandang Tuna Daksa

Tuna daksa merupakan suatu kondisi yang menghambat kegiatan individu dalam menjalani kapasitas normal untuk mengikuti pendidikan dan hidup mandiri, yang diakibatkan kerusakan atau gangguan pada tulang atau otot (Somantri, 2006). Kekurangan tersebut menghambat para penyandang tuna daksa mengalami kesulitan dalam menjalani aktivitasnya sehari-hari. Berdasarkan penelitian dari We dan Paterson (2009), menyebutkan bahwa seseorang yang memiliki keterbatasan fisik akan membutuhkan lebih banyak usaha, waktu, dan fleksibilitas untuk menjalankan kegiatan-kegiatannya.

Kondisi demikian, mempengaruhi kinerja penyandang tuna daksa di tempat kerja. Menurut penelitian dari Barlow, dkk (2002) menyebutkan, pengusaha merasa bahwa kecacatan menyebabkan minimnya kehadiran dan kinerja seseorang penyandang cacat ditempat kerja. Sedangkan menurut Somantri (2006), kondisi kecacatan yang dialami seseorang menghambat pencapaian pendidikan yang ditempuh sehingga membatasi pemilihan karier.

Keterbatasan fisik yang dimiliki para penyandang tuna daksa dapat menjadi hambatan untuk berprestasi seperti orang-orang yang bertubuh normal. Hambatan-hambatan tersebut dapat menimbulkan kecemasan dan mengganggu perkembangan kepribadian orang tersebut. Selanjutnya, hambatan ini juga dapat memunculkan kecemasan bagi penyandang tuna daksa ketika menghadapi dunia kerja. Hal ini disebabkan kecacatan yang dialami penyandang tuna daksa membuat mereka kurang diterima di dunia kerja sehingga dapat memunculkan peristiwa-peristiwa negatif di masa depan. Eysenck, M. W, dkk (2006) menyebutkan peristiwa negatif yang kemungkinan terjadi di masa depan selalu berhubungan dengan kecemasan.

Kartono (2002) menyebutkan bahwa kecemasan ialah semacam kegelisahan – kekhawatiran dan “ketakutan” terhadap sesuatu yang tidak jelas, difus atau baur, dan perasaan yang menyiksa seseorang.

Kecemasan dalam menghadapi dunia kerja dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal pada diri seseorang. Faktor eksternal dipengaruhi oleh adanya peran dukungan sosial. Menurut Hurlock (1980),

dukungan atau kurangnya dukungan akan mempengaruhi kepribadian anak melalui konsep diri yang terbentuk. Berdasarkan penelitian dari Hussain (2006), remaja yang mengalami kecacatan fisik memiliki konsep diri yang lebih rendah daripada remaja normal. Menurut Calhoun dan Acocella (1990), konsep diri yang negatif dapat memungkinkan seseorang mengalami kecemasan secara ajeg, karena menghadapi informasi tentang dirinya sendiri yang tidak dapat diterimanya dengan baik.

Menurut Smet (1994), seseorang yang memiliki dukungan sosial tinggi akan mengubah respon terhadap stress. Sedangkan menurut Sarafino (1994), berbagai macam emosi yang menyertai stress antara lain adalah ketakutan, kecemasan, depresi, dan kemarahan.

Sedangkan menurut Taylor (2009) selama masa stress, seseorang akan mengalami depresi, kesedihan, kecemasan, dan rendahnya harga diri. Dukungan dari teman-teman dan keluarga dapat memberikan dukungan emosional yang mampu memberikan penguatan. Jadi, dari pendapat-pendapat ahli tersebut maka dapat diketahui bahwa dukungan sosial efektif meredakan kecemasan yang merupakan perasaan yang menyertai stress.

Selain dukungan sosial, faktor internal yang dapat mempengaruhi kecemasan menghadapi dunia kerja adalah efikasi diri. Dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh Eden dan Aviram (1993) menyebutkan bahwa tingkat efikasi diri terkait positif dengan usaha seseorang dalam mencari pekerjaan dan dengan keinginan seseorang untuk kembali bekerja.

Penelitian mengenai hubungan antara efikasi diri dan dukungan sosial sebelumnya pernah dilakukan oleh Ariyanto (2009). Penelitian tersebut berjudul Hubungan Antara Efikasi Diri Dan Dukungan Sosial Dengan Kecemasan Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara efikasi diri dan dukungan sosial dengan kecemasan terhadap pemutusan hubungan kerja.

Dari teori para ahli dan hasil penelitian di atas, maka dapat diketahui bahwa dukungan sosial dan efikasi diri, memiliki hubungan dengan kecemasan menghadapi masa depan seorang penyandang tuna daksa.

2. Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Kecemasan Menghadapi Masa Depan pada Penyandang Tuna Daksa

Sempitnya kesempatan yang diperoleh penyandang tuna daksa dalam memperoleh pekerjaan di dunia kerja dapat menimbulkan suatu gambaran negatif di masa depan. Eysenck, M. W, dkk (2006) menyebutkan peristiwa negatif yang kemungkinan terjadi di masa depan selalu berhubungan dengan kecemasan.

Kecemasan dalam menghadapi dunia kerja dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal yakni adanya peran dukungan sosial. Berdasarkan penelitian dari Slebarska, dkk (2009) dukungan sosial memberikan efek yang besar terhadap perilaku seseorang yang sedang mencari sebuah pekerjaan. Apabila dukungan sosial yang diberikan kepada seorang pengangguran tinggi, maka usaha dalam mencari pekerjaan juga tinggi.

Sedangkan berdasarkan penelitian dari Rife dan Belcher (1993) menyebutkan bahwa dukungan sosial berkaitan erat dengan intensitas perilaku seorang pengangguran dalam mencari kerja. Semakin tinggi dukungan sosial yang diberikan, maka semakin tinggi intensitas seseorang dalam mencari kerja. Selain itu, berdasarkan penelitian dari Thompson, dkk (2004) juga menyebutkan bahwa dukungan keluarga berkaitan erat dengan dengan perilaku seseorang dalam mencari sebuah pekerjaan.

Menurut Hurlock (1980), banyaknya dukungan yang didapatkan oleh seseorang akan mempengaruhi kepribadian anak melalui konsep diri yang terbentuk. Berdasarkan penelitian dari Hussain (2006), remaja yang mengalami kecacatan fisik memiliki konsep diri yang lebih rendah daripada remaja normal. Sedangkan konsep diri yang negatif dapat memungkinkan seseorang mengalami kecemasan secara ajeg, karena ia akan menghadapi informasi tentang dirinya sendiri yang tidak dapat diterimanya dengan baik (Calhoun dan Acocella, 1990). Sehingga, ketersediaan dukungan yang didapatkan oleh seseorang akan mempengaruhi kecemasan yang dialami .

Menurut Smet (1994), seseorang yang memiliki dukungan sosial tinggi akan mengubah respon terhadap stress. Selanjutnya, Sarafino (1994) berpendapat bahwa ketakutan, kecemasan, depresi, dan kemarahan merupakan berbagai macam emosi yang menyertai stress.

Menurut Taylor (2009) selama masa stress, seseorang akan mengalami depresi, kesedihan, kecemasan, dan rendahnya harga diri.

Dukungan dari teman-teman dan keluarga dapat memberikan dukungan emosional yang mampu memberikan penguatan.

Oleh karena itu, dari pendapat para ahli dan hasil penelitian yang ditunjukkan di atas, maka dapat diketahui bahwa dukungan sosial efektif meredakan kecemasan seorang penyandang tuna daksa ketika ia menghadapi dunia kerja.

3. Hubungan antara Efikasi Diri dengan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja pada Penyandang Tuna daksa

Kemampuan seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dipengaruhi oleh keyakinan oleh seseorang dalam mengerjakan pekerjaan tersebut. Menurut Bandura (1997), keterampilan seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan tergantung pada fluktuasi keyakinan terhadap keberhasilan pekerjaan mereka. Keyakinan yang ada dalam diri seseorang ini disebut sebagai efikasi diri. Menurut Baron dan Byrne (2004), efikasi diri adalah keyakinan seseorang akan kemampuan atau kompetensinya atas kinerja tugas yang diberikan, untuk mencapai suatu tujuan, atau mengatasi sebuah hambatan.

Melalui efikasi diri pula, seseorang dapat mengatasi kecemasan-kecemasan yang menghambat pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Akin dan Kurbanoglu (2011) menyebutkan bahwa terhadap hubungan yang signifikan negatif antara kecemasan terhadap matematika dengan efikasi diri pada seorang pelajar.

Bagi penyandang tuna daksa, efikasi diri memiliki peranan yang penting dalam hidupnya. Tuna daksa merupakan suatu kondisi yang menghambat kegiatan individu dalam menjalani kapasitas normal untuk mengikuti pendidikan dan hidup mandiri, yang diakibatkan kerusakan atau gangguan pada tulang atau otot (Somantri, 2006). Kekurangan tersebut menghambat para penyandang tuna daksa mengalami kesulitan dalam menjalani tugas-tugasnya sehari-hari. Berdasarkan penelitian dari We dan Paterson (2009), menyebutkan bahwa seseorang yang memiliki keterbatasan fisik akan membutuhkan lebih banyak usaha, waktu, dan fleksibilitas untuk menjalankan kegiatan-kegiatannya.

Keterbatasan yang dimiliki ini, mempengaruhi kinerja penyandang tuna daksa ketika bekerja di tempat kerja. Menurut Barlow, dkk (2002), pengusaha merasa bahwa kecacatan menyebabkan minimnya kehadiran dan kinerja seseorang penyandang cacat ditempat kerja. Hal ini menyebabkan para penyandang tuna daksa kurang diterima di tempat kerja. Kondisi demikian, dapat menimbulkan kecemasan-kecemasan ketika menghadapi dunia kerja.

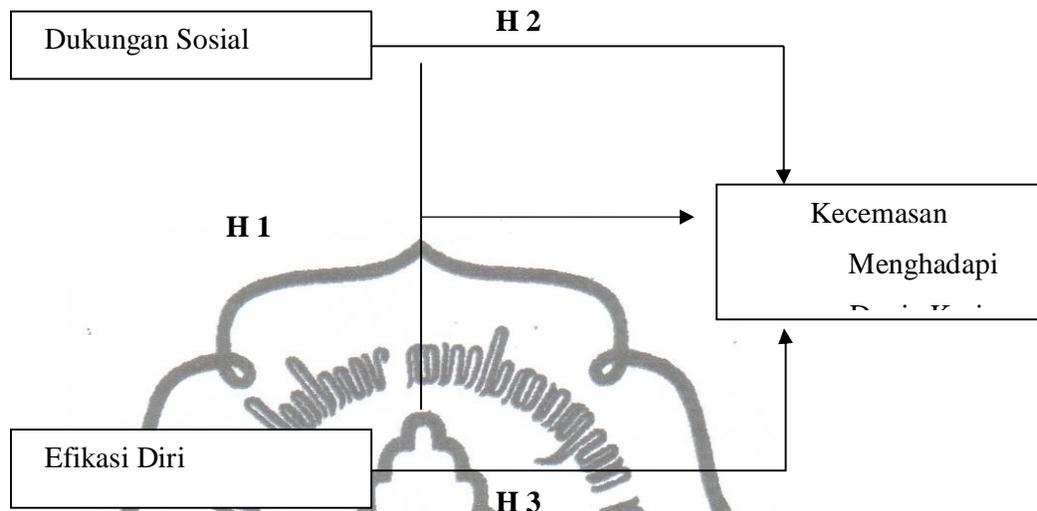
Melalui efikasi diri, penyandang tuna daksa dapat mengatasi kecemasan-kecemasan yang timbul ketika dia menghadapi dunia kerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Fadlilah (2010) yang berjudul Hubungan Antara *Self-Efficacy* Dengan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja pada Mahasiswa Semester VII Prodi Psikologi Fakultas Dakwah IAIN Sunan Ampel Surabaya menyebutkan bahwa terdapat hubungan

negatif yang signifikan antara efikasi diri dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada mahasiswa semester VII Prodi Psikologi Fakultas Dakwah IAIN Sunan Ampel Surabaya.

Penelitian yang dilakukan oleh Eden dan Aviram (1993), tingkat efikasi diri yang ditemukan berhubungan secara positif dengan usaha seseorang dalam mencari pekerjaan dan dengan keinginan seseorang untuk kembali bekerja. Sedangkan berdasarkan penelitian dari Wenzel (1993) menemukan bahwa efikasi diri berkaitan erat dengan kemampuan seseorang untuk mengubah situasi dan biasanya dapat memprediksi perilaku seseorang dalam mencari pekerjaan.

Berdasarkan penelitian-penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti di atas, maka dapat diketahui bahwa terdapat hubungan antara efikasi diri dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada penyandang tuna daksa.

F. Kerangka Pemikiran



Gambar 1.

Kerangka Berpikir Hubungan antara Dukungan Sosial dan Efikasi Diri dengan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja

Keterangan :

- H1 : menunjukkan hubungan antara dukungan sosial dan efikasi diri dengan kecemasan menghadapi dunia kerja
- H 2 : menunjukkan hubungan antara dukungan sosial dengan kecemasan menghadapi dunia kerja
- H 3 : menunjukkan hubungan antara efikasi diri dengan kecemasan menghadapi dunia kerja.

Melalui bagan di atas dapat diketahui bahwa kecemasan menghadapi dunia kerja dapat dipengaruhi oleh adanya peran dukungan sosial dan efikasi diri. Ketika seseorang mendapatkan dukungan sosial dari orang-

orang terdekatnya, maka akan mempengaruhi kecemasan menghadapi dunia kerja pada diri orang tersebut. Sedangkan ketika seseorang memiliki efikasi diri yang tinggi dalam dirinya, maka hal tersebut juga dapat mempengaruhi kecemasan menghadapi dunia kerja .

G. Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji kebenarannya dalam penelitian ini adalah :

4. Terdapat hubungan antara dukungan sosial dan efikasi diri dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada penyandang tuna daksa.
5. Terdapat hubungan antara dukungan sosial dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada penyandang tuna daksa.
6. Terdapat hubungan antara efikasi diri dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada penyandang tuna daksa.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel pada penelitian ini terdiri dari variabel tergantung dan variabel bebas, adapun variabel tersebut adalah sebagai berikut :

1. Variabel tergantung : Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja
2. Variabel bebas : a. Dukungan sosial
b. Efikasi Diri

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja

Kecemasan menghadapi dunia kerja dapat diartikan sebagai suatu bentuk respon negatif yang meliputi perasaan ketakutan dan kekhawatiran terhadap ketersediaan lapangan pekerjaan yang dapat menghambat terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan yang bertujuan untuk merubah keadaan hidup yang lebih baik.

Kecemasan menghadapi dunia kerja dalam dalam penelitian ini diungkap menggunakan skala kecemasan menghadapi dunia kerja yang dimodifikasi oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek kecemasan menghadapi dunia kerja dari Fortinash dan Worret (2007) dan Maher (dalam Calhoun dan Acocella, 1990). Aspek-aspek tersebut meliputi aspek kognitif, emosional, fisiologis.

Semakin tinggi skor yang didapatkan dari skala kecemasan menghadapi dunia kerja, maka semakin tinggi kecemasan menghadapi dunia kerja yang diperoleh responden. Sedangkan semakin rendah skor skala yang diperoleh responden, maka semakin rendah kecemasan menghadapi dunia kerja.

2. Dukungan Sosial

Dukungan sosial adalah dukungan berupa pemberian informasi, bantuan nyata, tindakan yang diberikan dari seseorang yang memiliki kedekatan emosional dan memberikan manfaat kenyamanan terhadap penerima karena menimbulkan perasaan dihargai, dicintai, dan diperhatikan.

Dukungan sosial dalam penelitian ini diungkap menggunakan skala dukungan sosial yang dimodifikasi oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek dukungan sosial dari Taylor (2009) dan Sarafino (1994). Aspek-aspek tersebut meliputi dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan penghargaan, dukungan informasi, dan dukungan jaringan sosial.

Semakin tinggi skor yang didapatkan dari skala dukungan sosial, maka semakin tinggi dukungan sosial yang diperoleh responden. Sedangkan semakin rendah skor skala yang diperoleh responden, maka semakin rendah dukungan sosial.

3. Efikasi Diri

Efikasi diri adalah keyakinan seseorang dalam menjalankan suatu tugas yang diberikan sesuai dengan tujuannya baik dalam keadaan sulit maupun mudah secara efektif.

Pada penelitian kali ini, efikasi diri diukur dengan menggunakan skala efikasi diri yang dimodifikasi oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek dari Bandura (1976) dan Stajkovic dan Luthans (2003) yang meliputi tingkatan (magnitude), kekuatan (strength), keadaan umum (generality).

Semakin tinggi skor skala efikasi diri yang didapatkan maka semakin tinggi efikasi diri pada diri responden. Sebaliknya, jika skor skala yang didapatkan rendah maka hal ini akan menunjukkan rendahnya efikasi diri pada diri responden.

C. Populasi, Sampel, dan Sampling

1. Populasi

Populasi merupakan seluruh kelompok yang akan diselidiki dalam penelitian (Hadi, 2004). Populasi dalam penelitian ini adalah para penyandang tuna daksa yang menjalani proses rehabilitasi di Balai Besar Rehabilitasi Sosial Bina Daksa (BBRSBD) "Prof. DR. Soeharso" di Surakarta.

Populasi yang ada dalam penelitian ini memiliki karakteristik sebagai berikut:

1. Para penyandang tuna daksa yang telah berada di BBRSBD selama minimal 3 bulan
2. Memiliki pendidikan minimal SMP atau sederajat.

Sesuai dengan kriteria yang ditentukan diatas, terdapat 127 orang penyandang tuna daksa yang memenuhi penelitian, sehingga jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 127 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan sejumlah kelompok yang jumlahnya kurang dari jumlah populasi yang mempunyai paling sedikit satu sifat yang sama, baik sifat kodrat maupun sifat pengkhususan (Hadi, 2004). Pada penelitian kali ini, yang menjadi sampel penelitian adalah para penyandang tuna daksa yang menjalani proses rehabilitasi di BBRSD "Prof. DR. Soeharso" yang memiliki karakteristik sebagai berikut:

1. Para penyandang tuna daksa yang telah berada di BBRSD selama minimal 3 bulan
2. Memiliki pendidikan minimal SMP atau sederajat.

Sejumlah 127 orang kelayan dinyatakan memiliki kriteria yang telah ditetapkan. Pada penelitian kali ini, peneliti mempertimbangkan jumlah sampel uji coba berdasarkan pendapat Roscoe (dalam Sugiyono, 2009) yang menyebutkan bahwa ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah minimal 30 sampel. Sebanyak 48 orang kelayan menjadi responden uji coba. Alasan peneliti mengambil jumlah sampel uji coba sebanyak 48 orang adalah untuk memperkuat data hasil penelitian dan meningkatkan nilai validitas dan reliabilitas skala pengukuran. Sehingga, skala penelitian yang

digunakan pada penelitian ini menjadi lebih cermat (*validity*) dan konsistensi.

Selanjutnya, sebesar 79 sampel menjadi responden penelitian yang ditetapkan berdasarkan kriteria pada *purposive sampling*. Pertimbangan pengambilan jumlah sampel ini berdasarkan pendapat Roscoe (dalam Sugiyono, 2009) yang menyebutkan bahwa ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah minimal 30 sampel. Peneliti memperbanyak jumlah sampel penelitian lebih banyak dari sampel uji coba agar sampel penelitian lebih representatif. Menurut Suryabrata (2006), semakin besar jumlah sampel yang diambil maka akan semakin tinggi taraf representatif sampel. Selain itu, berdasarkan pertimbangan kondisi yang ada, peneliti mempertimbangkan bahwa sampel penelitian dapat terwakili dengan jumlah sampel sekitar 60% dari total seluruh populasi yang ada agar data penelitian yang dihasilkan lebih kuat.

3. Sampling

Sampel dipilih dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2009). Sehingga, pada penelitian kali ini peneliti memilih responden berdasarkan kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti.

D. Metode Pengumpulan Data

1. Sumber data

Penelitian kali ini menggunakan dua sumber data, yaitu sebagai berikut:

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer merupakan sumber data yang didapatkan secara langsung dari responden penelitian dan menjadi sumber data utama. Dalam penelitian ini, data primer berupa respon dari pernyataan yang ada di dalam skala dukungan sosial, skala efikasi diri, dan skala kecemasan menghadapi dunia kerja.

b. Sumber Data Sekunder

Data sekunder merupakan data pendukung yang diperoleh dari tempat penelitian. Pada penelitian kali ini, data sekunder berupa data dan informasi mengenai data diri responden penelitian dan tempat penelitian yang didapatkan dari Balai Besar Rehabilitasi Sosial Bina Daksa "Prof. DR. Soeharso" di Surakarta. Namun, data-data tersebut hanya sebagai data penunjang yang tidak diikutkan dalam proses analisis data.

2. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan instrumen pengumpulan data berupa skala sikap dengan model skala Likert yang dimodifikasi. Skala sikap tersebut meliputi skala dukungan sosial, skala efikasi diri, dan skala kecemasan menghadapi dunia kerja yang selanjutnya akan diisi oleh responden. Modifikasi skala sikap dengan model skala Likert berupa

pengurangan kategori jawaban yang bermula berjumlah lima, terdiri dari pernyataan Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Ragu-ragu (R)/ Netral (N), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS) menjadi empat kategori jawaban yang terdiri dari Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS). Perincian skor bagi pernyataan *favorabel* adalah 4 untuk Sangat Sesuai (SS), 3 untuk Sesuai (S), 2 untuk Tidak Sesuai (TS), dan 1 untuk Sangat Tidak Sesuai (STS). Sedangkan skor pernyataan *unfavorabel* adalah 1 untuk Sangat Sesuai (SS), 2 untuk Sesuai (S), 3 untuk Tidak Sesuai (TS), dan 4 untuk Sangat Tidak Sesuai (STS).

Tujuan adanya modifikasi skala likert ini adalah menghindari alternatif jawaban tengah dari responden yang dianggap paling aman dan paling cepat sehingga membuat responden cenderung untuk memilihnya (Arikunto, 2006).

Berikut ini penjelasan mengenai skala sikap model Likert yang digunakan dalam penelitian:

a. Skala Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala kecemasan yang dimodifikasi oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek kecemasan dari Fortinash dan Worret (2007) dan Maher (dalam Calhoun dan Acocella, 1990). yang meliputi aspek kognitif, aspek fisiologis, aspek emosional.

Jumlah aitem total adalah 50 buah yang terdiri dari 25 aitem *favorabel* dan 25 aitem *non favorabel*.

Tabel 1

Blue Print Skala Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja

N	Aspek	Indikator	No. Item		F	%
			Favorabel	Unfavorabel		
1	Kognitif	- Proses pemahaman persoalan	2, 11, 38	20,30,43	6	28%
		- Daya ingat	1,15	9,40	4	
		- Pembuatan keputusan	3, 35	17,26	4	
2	Fisiologis	- Pernapasan	4, 14	24, 48	4	40%
		- Asam lambung	5, 27	19, 47	4	
		- tekanan darah	6, 16	37, 44	4	
		- Mudah berkeringat	8, 25	33, 46	4	
		- jantung berdebar	13, 45	21,32	4	
3	Emosional	- Kurang yakin memenuhi tuntutan kerja	7, 22, 39, 49	12,29,23,41	8	32%
		- Kekhawatiran bersaing di dunia kerja	28,31,34, 42	10, 18,36,50	8	
Jumlah			25	25	5	100

b. Skala Dukungan Sosial

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala dukungan sosial yang dimodifikasi oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek dukungan sosial dari Sarafino (1994) dan Taylor (2009) yang meliputi:

- 1) Dukungan emosional
- 2) Dukungan penghargaan
- 3) Dukungan instrumental
- 4) Dukungan informatif
- 5) Dukungan jaringan sosial

commit to user

Jumlah aitem total adalah 50 yang terdiri dari 25 aitem *favorabel* dan 25 aitem *non favorabel*.

Tabel 2

***Blue Print* Skala Dukungan Sosial**

N	Aspek	Indikator	No. Item		F	%
			Favorabel	Unfavorabel		
1	Dukungan Emosional	- Rasa kepedulian yang didapatkan dari orang lain	3,11,44.	32,33,35	6	28
		- mendapatkan ketenangan batin maupun perasaan	18,22	7,45	4	
		- Perasaan yang dipahami orang lain ketika sedang memiliki masalah	21,25	16,37	4	
2	Dukungan Penghargaan	- Mendapatkan motivasi dari orang-orang terdekat	20,34,38,41	5,13,27, 29	8	24
		- Penghargaan terhadap hasil kerja	14,47	6,46	4	
3	Dukungan Instrumental	- Mendapatkan bantuan materi secara langsung	36,43	10, 28	4	16
		- Mendapatkan pertolongan secara fisik dari orang lain	26,39	4,19	4	
4	Dukungan Informatif	- Mendapatkan umpan balik dari orang lain atas ide-ide yang diungkapkan	49,50	2,15	4	16
		- Memperoleh saran-saran yang membangun dari orang-orang terdekat	30,48	8,17	4	
5	Dukungan Jaringan Sosial	- Bekerja sama dengan orang-orang yang ada di sekitarnya	12,40,	9,23	4	16
		- Memiliki rasa kepemilikan terhadap lingkungan sekitarnya	1,24.	31,42	4	
Jumlah			25	25	5	10

c. Skala Efikasi Diri

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala efikasi diri yang dimodifikasi oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek efikasi diri dari Bandura (1976) dan Stajkovic dan Luthans (2003) yang meliputi:

1) Tingkatan (*Magnitude*)

commit to user

- 2) Kekuatan (*Strength*)
- 3) Keadaan Umum (*Generality*)

Jumlah aitem total adalah 40 buah yang terdiri dari 20 aitem *favorabel* dan 20 aitem *non favorabel*.

Tabel 3
Blue Print Efikasi Diri

No.	Aspek	Indikator	No. Item		F	%
			<i>Favorabel</i>	<i>Unfavorabel</i>		
1.	Tingkatan (<i>Magnitudo</i>)	– Mengerjakan tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan.	4, 25,30	9,22,31	6	3
		– Yakin dapat menyelesaikan tugas dari yang mudah hingga yang sulit	5,8,12	23,26,38	6	
2.	Keluasan (<i>Generalit</i> y)	– Mampu menyelesaikan tugas di berbagai situasi	3,19	14,37	4	3
		– Mampu menguasai beberapa bidang sekaligus dalam satu waktu	17,.32	6,34	4	
		– Yakin mampu menyelesaikan tugas yang bermacam-macam	10,20	2,35	4	
3.	Kekuatan (<i>Strength</i>)	– Memiliki keyakinan untuk mendapatkan hasil yang baik di pekerjaannya	7,33,39	15,24,29	6	4
		– Memiliki keyakinan yang kuat untuk mencapai cita-cita dalam hidup	13,21,40	1,16,28	6	
		– Mampu bertahan dalam mengerjakan tugas-tugas sulit yang diberikan	11,27	18,36	4	
Jumlah			20	20	4	1

E. Uji Validitas dan Reliabilitas Penelitian

1. Validitas instrumen penelitian

Validitas instrument penelitian didefinisikan sebagai sejauh mana instrumen yang digunakan dapat merekam atau mengukur apa yang dimaksudkan untuk direkam atau diukur (Suryabrata, 2006). Azwar (2009)

commit to user

menyebutkan tujuan dari uji validitas skala adalah untuk mengetahui apakah skala psikologi mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan ukurnya.

Pada penelitian kali ini, peneliti menguji validitas dengan uji validitas isi yaitu validitas yang ditegakan melalui telaah dan revisi butir atau pertanyaan atau butir pernyataan berdasarkan professional judgment (pendapat profesional). Pada penelitian kali ini, professional judgement dilakukan oleh dosen pembimbing.

Selain itu, peneliti juga melakukan uji validitas internal yakni mencari korelasi antara skor aitem dengan skor total untuk mengetahui validitas setiap aitem atau daya beda aitem. Formula korelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi product moment dari Pearson, yaitu dengan cara mengkorelasikan skor tiap-tiap aitem dengan skor total kemudian pengecekan kelebihan bobot dilakukan dengan corrected item total correlation.

Alasan peneliti menggunakan korelasi product moment dari Pearson karena data dalam penelitian ini merupakan data interval.

Menurut Azwar (2009), suatu kesepakatan umum menyebutkan bahwa koefisien validitas dapat dianggap memaskan apabila $r_{xy} \geq 0,300$. Aitem yang valid dari Skala kecemasan menghadapi dunia kerja memiliki koefisien validitas (r_{ht}) yang bergerak dari 0,301 hingga 0,711 dengan $p < 0,05$ dan reliabilitas sebesar 0,909. Skala kecemasan menghadapi dunia kerja mempunyai 40 aitem valid dan 10 aitem gugur, sehingga persentase

aitem gugur adalah sebesar 20%. Aitem yang valid dari skala dukungan sosial memiliki koefisien validitas (rht) yang bergerak dari 0,305 hingga 0,676 dengan $p < 0,05$. Skala dukungan sosial mempunyai 44 aitem valid dan 6 aitem gugur, sehingga presentase aitem gugur dalam skala dukungan sosial sebesar 12%. Sedangkan, aitem yang valid dari skala efikasi diri memiliki koefisien validitas (rht) yang bergerak dari 0,309 hingga 0,686 dengan $p < 0,05$. Skala efikasi diri mempunyai 34 aitem valid dan 6 aitem gugur, sehingga persentase aitem gugur dalam skala efikasi diri sebesar 15%.

Pada perhitungan uji validitas ini, peneliti menggunakan bantuan program Statistical Product and Service Solution (SPSS) *ver. 16.0*.

2. Reliabilitas instrumen penelitian

Reliabilitas instrumen menunjuk kepada konsistensi hasil perekaman data (pengukuran) ketika instrumen digunakan oleh orang yang sama atau kelompok orang yang sama dalam waktu berlainan atau ketika instrumen itu digunakan oleh orang atau kelompok yang berbeda dalam waktu yang sama atau dalam waktu yang berlainan (Suryabrata, 2006).

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung koefisien Alpha. Skala yang akan diestimasi reliabilitasnya dibelah menjadi dua atau tiga bagian, sehingga setiap belahan berisi aitem-aitem dalam jumlah yang sama banyak (Azwar, 2009).

Perhitungan koefisien reliabilitas alpha diperoleh lewat penyajian satu bentuk skala yang dikenakan hanya sekali saja pada sekelompok responden (single-trial administration).

Menurut Hadi (2004), reliabilitas telah dianggap memuaskan bila koefisiennya mencapai $> 0,600$. Penentuan indeks reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4
Penentuan Indeks Reliabilitas

No.	Interval	Kriteia
1.	0,000-0,200	Sangat Rendah
2.	0,200-0,400	Rendah
3.	0,400-0,600	Agak Rendah
4.	0,600-0,800	Cukup
5.	0,800-1,000	Tinggi

Reliabilitas skala kecemasan menghadapi dunia kerja yang ditunjukkan dengan koefisien Alpha adalah sebesar 0,910. Reliabilitas skala dukungan sosial ditunjukkan dengan koefisien Alpha adalah sebesar 0,926. Sedangkan reliabilitas skala efikasi diri ditunjukkan dengan koefisien Alpha adalah sebesar 0,905.

Perhitungan uji reliabilitas skala dihitung dengan menggunakan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) ver. 16.0*.

F. Metode Analisis Data

Dalam menguji hipotesis, penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Menurut Priyatno (2008), analisis regresi linier berganda adalah analisis untuk mengetahui arah hubungan antara variabel tergantung dengan variabel bebas apakah masing-masing berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel tergantung apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan. Sedangkan menurut Sudarmanto (2005). Analisis regresi linear berganda merupakan alat analisis yang menjelaskan mengenai akibat dan besarnya akibat yang ditimbulkan oleh satu atau lebih variabel bebas terhadap variabel tergantung.

Peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda sebab pada penelitian ini, peneliti ingin mengetahui keterkaitan antara variabel tergantung yakni kecemasan menghadapi dunia kerja dengan variabel bebas yakni dukungan sosial dan efikasi diri.

Sebelum peneliti menggunakan teknik regresi linier berganda, peneliti perlu melakukan uji persyaratan regresi sebagai berikut (Sudarmanto, 2005) :

1. Uji Asumsi Dasar. Terdapat dua macam uji asumsi dasar, yaitu:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu uji persyaratan yang harus dipenuhi dalam penggunaan analisis parametrik. Tujuan dari adanya uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah populasi yang diuji

berdistribusi normal atau tidak. Sebab, teknik regresi linear ganda hanya bisa diberlakukan pada populasi yang berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas garis regresi berkaitan dengan suatu pembuktian apakah model garis linear yang ditetapkan telah sesuai dengan keadaannya atau tidak.

2. Uji Asumsi Klasik. Terdapat tiga macam uji asumsi klasik, yaitu:

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linear antara variabel bebas (independent) satu dengan variabel bebas lainnya.

b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan di antara data yang diamati. Apabila tidak terdapat autokorelasi, maka model analisis regresi dapat diterapkan pada data.

c. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Uji asumsi heteroskedastisitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah variasi residual absolut terdapat kesamaan untuk semua data yang diteliti. Apabila tidak terdapat heteroskedastisitas, maka syarat model regresi dapat terpenuhi.

Setelah memenuhi persyaratan kedua pengujian di atas, maka analisis data selanjutnya adalah menggunakan analisis regresi linear ganda yang meliputi uji simultan (uji F) dan uji korelasi (uji parsial).

Dalam proses perhitungan ini, peneliti menggunakan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) ver. 16.0*.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Persiapan Penelitian

1. Orientasi Kancan Penelitian

Penelitian mengenai hubungan antara dukungan sosial dan efikasi diri dengan kecemasan menghadapi dunia kerja dilaksanakan di Balai Besar Rehabilitasi Sosial Bina Daksa (BBRSBD) “Prof. Dr. Soeharso” Surakarta yang beralamat di jalan Tentara Pelajar, Jebres, Surakarta. Sebelum melakukan penelitian, peneliti mengadakan survei pra penelitian untuk mendapatkan informasi mengenai keadaan responden dan tempat penelitian.

Balai Besar Rehabilitasi Sosial Bina Daksa “Prof. Dr. Soeharso” Surakarta adalah Unit Pelaksana Teknis di bidang Rehabilitasi Sosial Bina Daksa yang merupakan bagian dari Kementerian Sosial Republik Indonesia. Balai ini berada di bawah dan bertanggung jawab langsung langsung kepada Direktur Jenderal Rehabilitasi Sosial.

Tugas pokok BBRSD “Prof. Dr. Soeharso” adalah melaksanakan pelayanan dan rehabilitasi sosial , resosialisasi, penyaluran dan bimbingan lanjut bagi orang dengan kecacatan tubuh agar mampu berperan dalam kehidupan bermasyarakat. Selain itu, BBRSD “Prof. Dr. Soeharso” juga menjadi rujukan nasional, pengkajian dan penyiapan

standar pelayanan, pemberian informasi serta koordinasi dengan peraturan undang-undang yang berlaku.

Pelayanan yang diberikan di BBRSD “Prof. Dr. Soeharso” Surakarta meliputi rehabilitasi medis, rehabilitasi sosial psikologis, rehabilitasi karya, rehabilitasi pendidikan. Rehabilitasi medis adalah bagian dari proses rehabilitasi melalui pelayanan medis, baik berupa operasi maupun pemberian alat bantu ortopedi semaksimal mungkin untuk mengembangkan fungsi anggota badan/ gerak penyanggah cacat sehingga mobilitasnya tidak mengalami hambatan.

Rehabilitasi sosial psikologis adalah bagian dari proses rehabilitasi yang berusaha semaksimal mungkin mengembalikan kondisi mental psikologis dan sosial penyanggah cacat sehingga mampu melaksanakan fungsi sosialnya di dalam tatanan kehidupan dan penghidupan masyarakat.

Rehabilitasi karya adalah bagian dari proses rehabilitasi yang berusaha semaksimal mungkin untuk mengupayakan agar penerima manfaat/ penyanggah cacat tersebut mampu menjadi manusia yang produktif, mampu menolong dirinya sendiri dan berpartisipasi dalam pembangunan.

Selanjutnya rehabilitasi pendidikan adalah bagian dari proses rehabilitasi yang berusaha semaksimal mungkin untuk mengupayakan penambahan pengetahuan melalui *up grading* dan *refreshing* untuk mendukung pengambilan jenis keterampilan.

Sedangkan tahap resosialisasi yang dijalankan di BBRSD “Prof. Dr. Soeharso” terdapat beberapa tahapan. Tahap yang pertama adalah tahap Praktek Belajar Kerja (PBK) yaitu kegiatan yang bertujuan untuk memperoleh pengalaman beradaptasi dengan dunia kerja.

Tahap selanjutnya adalah evaluasi yang bermaksud untuk mengevaluasi kemampuan kelayan pada akhir bimbingan. Sedangkan tahap yang terakhir adalah tahap penyaluran, dalam hal ini BBRSD “Prof. Dr. Soeharso” berpedoman pada empat sistem penempatan, yaitu: *self employment* yakni sistem penyaluran kerja yang diarahkan untuk mampu berwirausaha, *open employment* yakni sistem penyaluran kerja secara terbuka, *sheltered employment* yakni sistem penempatan kerja yang dilaksanakan dalam bentuk terlindungi karena penyandang cacat belum memungkinkan untuk bekerja secara *self employment*.

Kapasitas yang ditampung asrama BBRSD “Prof. Dr. Soeharso” adalah sebanyak 250 orang penyandang tuna daksa yang terdiri dari 180 orang putra dan 70 orang putri. Penyandang tuna daksa yang mendapatkan proses rehabilitasi di BBRSD “Prof. Dr. Soeharso” adalah penyandang tuna daksa yang memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Mempunyai hambatan mobilitas fisik karena kecacatannya dan berada pada usia produktif.
- b. Mempunyai masalah mental psikologis, rasa rendah diri, kurang percaya diri, dan lain-lain.

- c. Mengalami kecanggungan dalam melaksanakan fungsi sosialnya karena tidak mampu bergaul secara wajar, tidak mampu berkomunikasi secara wajar, tidak mampu berpartisipasi di dalam kegiatan pembangunan, dan ketergantungan orang lain sangat besar.
- d. Mengalami rintangan di dalam melakukan keterampilan kerja produktif yang diakibatkan kecacatannya.
- e. Mengalami keadaan sosial-ekonomi yang rawan.

Berdasarkan hasil survey di atas, selanjutnya peneliti melaksanakan penelitian di Balai Besar Rehabilitasi Sosial Bina Daksa “Prof. Dr. Soeharso” dengan pertimbangan sebagai berikut:

- a. Penelitian mengenai hubungan antara dukungan sosial dan efikasi diri dengan kecemasan menghadapi dunia kerja belum pernah dilaksanakan di BBRSD “Prof. Dr. Soeharso”.
- b. Proses rehabilitasi dan resosialisasi yang dijalankan oleh BBRSD “Prof. Dr. Soeharso” adalah mewujudkan kemandirian kondisi psikologis para kelayan ketika menghadapi dunia kerja. Dengan demikian, melalui hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada program-program di BBRSD “Prof. Dr. Soeharso”, sebab tema penelitian ini sangat berkaitan dengan tujuan proses rehabilitasi dan resosialisasi tersebut.
- c. Peneliti memperoleh ijin dari pihak BBRSD “Prof. Dr. Soeharso”.

2. Persiapan Penelitian

Sebelum penelitian dilakukan, peneliti terlebih dahulu melakukan beberapa persiapan agar penelitian yang dilakukan sesuai dengan tujuan dan berjalan dengan lancar. Hal-hal yang perlu dipersiapkan adalah:

a. Persiapan Administrasi

Persiapan administrasi meliputi urusan perijinan kepada pihak-pihak yang berkaitan dengan penelitian. Berikut ini langkah-langkah yang telah ditempuh peneliti untuk memperoleh ijin dari tempat penelitian:

- 1) Peneliti meminta surat ijin penelitian kepada bagian Tata Usaha Program Studi Psikologi yang ditujukan kepada kepala Balai Besar Rehabilitasi Sosial dan Bina Daksa BBRSD “Prof. Dr. Soeharso” Surakarta dengan nomor surat 1036/ UN27.06.7.01/PN/2012 yang tertanggal pada 25 April 2012 agar dapat melakukan penelitian di BBRSD “Prof. Dr. Soeharso” Surakarta.
- 2) Mengajukan surat perijinan penelitian ke bagian Tata Usaha BBRSD “Prof. Dr. Soeharso” Surakarta untuk diserahkan dan dimintakan persetujuan kepada kepala BBRSD “Prof. Dr. Soeharso” Surakarta.
- 3) Setelah mendapatkan ijin dari kepala BBRSD “Prof. Dr. Soeharso” Surakarta, peneliti melaksanakan penelitian sesuai dengan jadwal

yang telah disepakati antara peneliti dengan pihak BBRSD “Prof. Dr. Soeharso” Surakarta.

b. Persiapan Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala psikologi. Adapun skala psikologi yang dipakai dalam penelitian ini adalah skala kecemasan menghadapi dunia kerja, skala dukungan sosial, dan skala efikasi diri.

1) Skala Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja

Skala kecemasan menghadapi dunia kerja digunakan untuk mengungkap seberapa besar tingkat kecemasan menghadapi dunia kerja pada diri responden. Skala ini dimodifikasi peneliti berdasarkan aspek-aspek kecemasan dari Fortinash dan Worret (2007) dan Maher (dalam Calhoun & Acocella, 1990). Aspek-aspek tersebut terdiri dari aspek kognitif, emosional, dan fisiologis.

Sebelum dilakukan uji coba, skala kecemasan menghadapi dunia kerja ini terdiri dari 25 aitem favorabel dan 25 aitem non favorabel. Distribusi aitem sebelum uji coba (*try out*) dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini.

Tabel 5
Distribusi Aitem Skala Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja
Sebelum Uji Coba

No	Aspek	Indikator	No. Item		F	%
			Favorabel	Unfavorabel		
1.	Kognitif	- Proses pemahaman persoalan	2, 11, 38	20,30,43	6	20
		- Daya ingat	1,15	9,40	4	
		- Pembuatan keputusan	3, 35	17,26	4	
2.	Fisiologis	- Pernapasan	4, 14	24, 48	4	40
		- Asam lambung	5, 27	19, 47	4	
		- tekanan darah	6, 16	37, 44.	4	
		- Mudah berkeringat	8, 25	33, 46	4	
		- jantung berdebar	13, 45	21,32	4	
3.	Emosional	- Kurang yakin memenuhi tuntutan kerja	7, 22, 39, 49	12,29,23,41	8	32
		- Kekhawatiran bersaing di dunia kerja	28,31,34, 42	10, 18,36,50	8	
		Jumlah	25	25	5	10

2) Skala Dukungan Sosial

Skala dukungan sosial digunakan untuk mengungkap sejauh mana tingkat dukungan sosial yang ada dalam diri responden. Skala ini dimodifikasi peneliti berdasarkan aspek-aspek dukungan sosial dari Taylor (2009) dan Sarafino (1994). Aspek-aspek tersebut terdiri dari dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental, dukungan informatif, dan dukungan jaringan sosial

Sebelum dilakukan uji coba, skala dukungan sosial ini terdiri dari 25 aitem favorabel dan 25 aitem non favorabel. Distribusi aitem sebelum uji coba (*try out*) dapat dilihat pada tabel 6 berikut ini.

Tabel 6
Distribusi Aitem Skala Dukungan Sosial Sebelum Uji Coba

N	Aspek	Indikator	No. Item		F	%
			<i>Favorabel</i>	<i>Unfavorabel</i>		
1.	Dukungan Emosional	– Rasa kepedulian yang didapatkan dari orang lain	3,11,44	32,33,35	6	28
		– mendapatkan ketenangan batin maupun perasaan	18,22	7,45	4	
		– Perasaan yang dipahami orang lain ketika sedang memiliki masalah	21,25	16,37	4	
2.	Dukungan Penghargaan	– Mendapatkan motivasi dari orang-orang terdekat	20,34, 38, 41	5,13,27, 29	8	24
		– Penghargaan terhadap hasil kerja	14,47	6,46	4	
3.	Dukungan Instrumental	– Mendapatkan bantuan materi secara langsung	36,43	10, 28	4	16
		– Mendapatkan pertolongan secara fisik dari orang lain	26,39	4,19	4	
4.	Dukungan Informatif	– Mendapatkan umpan balik dari orang lain atas ide-ide yang diungkapkan	49,50	2,15	4	16
		– Memperoleh saran-saran yang membangun dari orang-orang terdekat	30,48	8,17	4	
5.	Dukungan Jaringan Sosial	– Bekerja sama dengan orang-orang yang ada di sekitarnya	12,40,	9,23	4	16
		– Memiliki rasa kepemilikan terhadap lingkungan sekitarnya	1,24.	31,42	4	
Jumlah			25	25	5	10

3) Skala Efikasi Diri

Skala efikasi diri digunakan untuk mengungkap sejauh mana tingkat efikasi diri yang ada dalam diri responden. Skala ini dimodifikasi peneliti berdasarkan aspek-aspek efikasi diri dari

Bandura (1976) dan Stajkovic dan Luthans (2003) yang meliputi tingkatan (*magnitude*), kekuatan (*strength*), keadaan umum (*generality*).

Sebelum dilakukan uji coba, skala efikasi diri ini terdiri dari 20 aitem favorabel dan 20 aitem non favorabel. Distribusi aitem sebelum uji coba (*try out*) dapat dilihat pada tabel 7 berikut ini.

Tabel 7
Distribusi Aitem Skala Efikasi Diri Sebelum Uji Coba

No.	Aspek	Indikator	No. Item		F	%
			Favorabel	Unfavorabel		
1.	Tingkatan (<i>Magnitude</i>)	– Mengerjakan tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan.	4, 25,30	9,22,31	6	30
		– Yakin dapat menyelesaikan tugas dari yang mudah hingga yang sulit	5,8,12	23,26,38	6	
2.	Keluasan (<i>Generality</i>)	– Mampu menyelesaikan tugas di berbagai situasi	3,19	14,37	4	30
		– Mampu menguasai beberapa bidang sekaligus dalam satu waktu	17,,32	6,34	4	
		– Yakin mampu menyelesaikan tugas yang bermacam-macam	10,20	2,35	4	
3.	Kekuatan (<i>Strength</i>)	– Memiliki keyakinan untuk mendapatkan hasil yang baik di pekerjaannya	7,33,39	15,24,29	6	40
		– Memiliki keyakinan yang kuat untuk mencapai cita-cita dalam hidup	13,21,40	1,16,28	6	
		– Mampu bertahan dalam mengerjakan tugas-tugas sulit yang diberikan	11,27	18,36	4	
Jumlah			20	20	40	10

3. Pelaksanaan Uji Coba (*Try Out*) Penelitian

Uji coba penelitian dilaksanakan pada hari rabu hingga hari jumat yakni pada tanggal 23 sampai dengan tanggal 25 Mei tahun 2012 pada jam 11.30-13.30.

Responden yang digunakan peneliti untuk uji coba penelitian berjumlah 48 responden. Jumlah ini ditentukan oleh peneliti sebab menurut Roscoe (dalam Sugiyono, 2009), ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah minimal 30 sampel.

Sebanyak 48 eksemplar skala diberikan kepada responden, tetapi hanya terdapat 42 eksemplar yang dapat diolah untuk data uji coba penelitian. Selanjutnya, data uji coba yang terkumpul diskoring untuk dihitung validitas dan reliabilitasnya.

4. Perhitungan Validitas dan Relibilitas Skala

Validitas dalam skala ini meliputi *content validity* dan *construct validity*. *Content validity* meliputi *face validity* yang dilakukan melalui *professional judgement*. Dalam hal ini *professional judgement* dilaksanakan oleh pembimbing utama dan pembimbing pendamping yang dianggap telah berkompeten dalam menilai. *Face validity* dalam penelitian ini, telah dinyatakan dalam bentuk skala yang dianggap telah mengungkap semua atribut yang hendak diukur dan meyakinkan secara penampilan.

Sedangkan dalam perhitungan *construct validity*, peneliti mengolah data uji coba yang terkumpul dan telah diskoring dengan skor 4 (Sangat Sesuai), 3 (Sesuai), 2 (Tidak Sesuai), 1 (Sangat Tidak Sesuai) pada setiap aitem favorabel dan 1 (Sangat Sesuai), 2 (Sesuai), 3 (Tidak Sesuai), 1 (Sangat Tidak Sesuai) pada setiap aitem unfavorabel. Selanjutnya setelah diskoring maka data-data tersebut diolah dengan menggunakan teknik *corrected*

aitem correlations. Menurut Azwar (2009), kriteria aitem dianggap memuaskan bila $r_{ix} \geq 0,30$.

Selanjutnya, perhitungan realibitas menggunakan teknik Alpha Cronbach.

Dalam perhitungan *construct validity* dan realibitas, peneliti menggunakan bantuan *SPSS versi 16 for windows*.

Berdasarkan analisis uji validitas dan uji realibitas yang telah dilakukan, maka didapatkan hasil sebagai berikut:

a. Skala Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja

Dari hasil uji validitas skala kecemasan menghadapi dunia kerja, maka didapatkan 10 aitem yang gugur dari 50 aitem yang telah diujicobakan. Aitem yang gugur adalah aitem dengan nomor 9,10,17,20,32,37,40,44,46,47.

Sedangkan aitem yang valid adalah aitem yang memiliki nomor 1,2,3,4,5,6,7,8,11,12,13,14,15,16,18,19,21,22,23,24,25,26,27,28,29,31,32,33,34,35,36,38,39,41,42,43,45,48,49, dan 50. Aitem valid memiliki koefisien validitas (r_{ht}) yang bergerak dari 0,301 hingga 0,711 dengan $p < 0,05$. Selanjutnya, berdasarkan perhitungan koefisien *Alpha* maka didapatkan nilai relibilitas skala adalah sebesar 0,910. Hasil validitas dan relibilitas skala uji coba skala dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 8

Koefisien Reliabilitas Skala Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja Seluruh Aitem

Case Processing Summary				Reliability Statistics	
		N	%	Cronbach's Alpha	N of Items
Cases	Valid	42	100.0	.910	50
	Excluded ^a	0	.0		
	Total	42	100.0		

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Dengan demikian, maka dapat dikatakan bahwa skala kecemasan menghadapi dunia kerja telah dianggap sebagai skala yang data digunakan sebagai alat ukur yang terpercaya.

Berikut ini adalah distribusi aitem yang gugur dan valid berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas skala.

Tabel 9
Distribusi Aitem Skala Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja
Setelah Uji Coba

No.	Aspek	Indikator	No. Item		F (sebelum Uji coba)	F (Sesudah Uji Coba)	
			Valid				
			Favorabel	Unfavorabel			
			Gugur	Valid	Gugur		
1.	Kognitif	Proses pemahaman persoalan	2, 11, 38	30,43	20	6	14
		Daya ingat	1,15		9,40	4	
		Pembuatan keputusan	3, 35	26	17	4	
2.	Fisiologis	Pernapasan	4, 14	24, 48		4	20
		Asam lambung	5, 27	19	47	4	
		tekanan darah	6, 16		37,44	4	
		Mudah berkeringat	8, 25	33	46	4	
		jantung berdebar	13, 45	21	32	4	
3.	Emosional	Kurang yakin memenuhi tuntutan kerja	7, 22, 39, 49	12,29, 23,41		8	16
		Kekhawatiran bersaing di dunia kerja	28,31,34, 42	18,36, 50	10	8	
Jumlah			25	-	15 10	50	40

Dari hasil uji validitas skala dukungan sosial, maka didapatkan 6 aitem yang gugur dari 50 aitem yang telah diujicobakan. Aitem yang gugur adalah aitem dengan nomor 4,11,12,15,36, dan 44.

Sedangkan aitem yang valid adalah aitem yang memiliki nomor 1,2,3,5,6,7,8,9,10,13,14,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28,29, 30,31,32,33,34,35,37,38,39,40,41,42,43,45,46,47,48,49, dan 50. Aitem valid memiliki koefisien validitas (rht) yang bergerak dari 0,305 hingga 0,676 dengan $p < 0,05$. Selanjutnya, berdasarkan perhitungan koefisien *Alpha* maka didapatkan nilai reliabilitas skala

adalah sebesar 0,926. Hasil validitas dan reliabilitas skala uji coba skala dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 10
Koefisien Reliabilitas Skala Dukungan Sosial Seluruh Aitem

Case Processing Summary			Reliability Statistics		
		N	%	Cronbach's Alpha	N of Items
Cases	Valid	42	100.0	.926	50
	Excluded ^a	0	.0		
	Total	42	100.0		

a. Listwise deletion based on all variabels in the procedure.

Dengan demikian, maka dapat dikatakan bahwa skala dukungan sosial telah dianggap sebagai skala yang data digunakan sebagai alat ukur yang terpercaya.

Berikut ini adalah distribusi aitem yang gugur dan valid berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas skala.

Tabel 11
Distribusi Skala Dukungan Sosial Setelah Uji Coba

No	Aspek	Indikator	No. Item				F (sebelum uji coba)	F (Sesudah uji coba)
			Favorabel		Unfavorabel			
			Valid	Gugur	Valid	Gugur		
1.	Dukungan Emosional	Rasa kepedulian yang didapatkan dari orang lain	3	11, 44.	32,33,35		6	12
		mendapatkan ketenangan batin maupun perasaan	18,22		7,45		4	
		Perasaan yang dipahami orang lain ketika sedang memiliki masalah	21,25		16,37		4	
2.	Dukungan Penghargaan	Mendapatkan motivasi dari orang-orang terdekat	20,34, 38, 41		5,13,27, 29		8	12
		Penghargaan terhadap hasil	14,47		6,46		4	

		kerja					
3.	Dukungan Instrumental	Mendapatkan bantuan materi secara langsung	43	36	10,28	4	6
		Mendapatkan pertolongan secara fisik dari orang lain	26,39		19	4	4
4.	Dukungan Informatif	Mendapatkan umpan balik dari orang lain atas ide-ide yang diungkapkan	49,50		2	15	4
		Memperoleh saran-saran yang membangun dari orang-orang terdekat	30,48		8,17		4
5.	Dukungan Jaringan Sosial	Bekerja sama dengan orang-orang yang ada di sekitarnya	40	12	9,23	4	7
		Memiliki rasa kepemilikan terhadap lingkungan sekitarnya	1,24		31,42		4
Jumlah			21	4	23	2	50
							44

b. Skala Efikasi Diri

Dari hasil uji validitas skala efikasi diri, maka didapatkan 6 aitem yang gugur dari 40 aitem yang telah diujicobakan. Aitem yang gugur adalah aitem dengan nomor 8,19,24,31,32, dan 33.

Sedangkan aitem yang valid adalah aitem yang memiliki nomor 1,2,3,4,5,6,7,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,20,21,22,23,25,26,27,28, 29,30,34,35,36,37,38,39, dan 40. Aitem valid memiliki koefisien validitas (r_{ht}) yang bergerak dari 0,309 hingga 0,686 dengan $p < 0,05$. Selanjutnya, berdasarkan perhitungan koefisien *Alpha* maka didapatkan nilai reliabilitas skala adalah sebesar 0,905. Hasil validitas dan realibilitas skala uji coba skala dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 12
Koefisien Reliabilitas Skala Efikasi Diri Seluruh Aitem

Case Processing Summary				Reliability Statistics	
		N	%		
Cases	Valid	42	100.0	Cronbach's Alpha	N of Items
	Excluded ^a	0	.0		
	Total	42	100.0	.905	40

a. Listwise deletion based on all variabels in the procedure.

Dengan demikian, maka dapat dikatakan bahwa skala efikasi diri telah dianggap sebagai skala yang dapat digunakan sebagai alat ukur yang terpercaya.

Berikut ini adalah distribusi aitem yang gugur dan valid berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas skala.

Tabel 13
Distribusi Skala Efikasi Diri Setelah Uji Coba

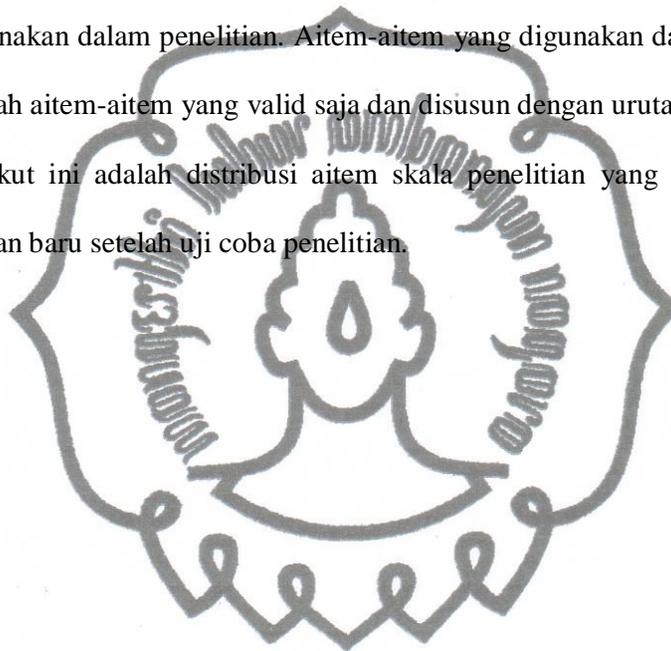
No.	Aspek	Indikator	No. Item				F (sebelum uji coba)	F (Sesudah uji coba)
			Favorabel		Unfavorabel			
			Valid	Gugur	Valid	Gugur		
1.	Tingkatan	Mengerjakan tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan.	4, 25,30		9,22	31	6	10
		Yakin dapat menyelesaikan tugas dari yang mudah hingga yang sulit	5,12	8	23,26,38		6	
2.	Keluasan	Mampu menyelesaikan tugas di berbagai situasi	3	19	14,37		4	10
		Mampu menguasai beberapa bidang sekaligus dalam satu waktu	17	32	6,34		4	
		Yakin mampu menyelesaikan tugas yang bermacam-macam	10,20		2,35		4	
3.	Kekuatan	Memiliki keyakinan untuk mendapatkan hasil yang baik di pekerjaannya	7,39	33	15,29	24	6	14
		Memiliki keyakinan yang kuat untuk mencapai cita-cita dalam hidup	13,21,40		1,16,28		6	

Mampu bertahan dalam mengerjakan tugas-tugas sulit yang diberikan	11,27		18,3		4	
Jumlah	16	4	18	2	40	34

5. Penyusunan Alat Ukur Penelitian

Setelah dilakukan perhitungan validitas dan reliabilitas, maka peneliti menyusun kembali aitem-aitem dalam skala uji coba penelitian untuk digunakan dalam penelitian. Aitem-aitem yang digunakan dalam penelitian adalah aitem-aitem yang valid saja dan disusun dengan urutan yang baru.

Berikut ini adalah distribusi aitem skala penelitian yang telah memiliki urutan baru setelah uji coba penelitian.



Tabel 14

Distribusi Aitem Skala Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja untuk

No	Aspek	Indikator	No. Item		F	%
			Favorabel	Unfavorabel		
1.	Kognitif	- Proses pemahaman persoalan	2, 11 (9), 38 (32)	30 (26), 43 (36)	5	25
		- Daya ingat	1, 15 (13)		2	
		- Pembuatan keputusan	3, 35 (30)	26 (22)	3	
2.	Fisiologis	- Pernapasan	4, 14 (12)	24 (20), 48 (38)	4	37,5
		- Asam lambung	5, 27 (23)	19 (16)	3	
		- tekanan darah	6, 16 (14)		2	
		- Mudah berkeringat	8, 25 (21)	33 (28)	3	
		- jantung berdebar	13 (11), 45 (37)	21 (17)	3	
3.	Emosional	- Kurang yakin memenuhi tuntutan kerja	7, 22 (18), 39 (33), 49 (39)	12 (10), 29 (25), 23 (19), 41 (34)	8	37,5
		- Kekhawatiran bersaing di dunia kerja	28 (24), 31 (27), 34 (35), 42 (29)	18 (15), 36 (31), 50 (40)	7	
Jumlah			25	15	40	100

Penelitian

Keterangan:

Nomor aitem dalam tanda kurung (...) adalah nomor baru untuk aitem valid Skala Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja

Tabel 15
Distribusi Aitem Skala Dukungan Sosial untuk Penelitian

No	Aspek	Indikator	No. Item		F	%
			Favorabel	Unfavorabel		
1.	Dukungan Emosional	Rasa kepedulian yang didapatkan dari orang lain	3	32 (28),33 (29),35 (31)	4	30
		mendapatkan ketenangan batin maupun perasaan	18 (14),22 (18)	7 (6),45 (39)	4	
		Perasaan yang dipahami orang lain ketika sedang memiliki masalah	21 (17),25 (21)	16 (12),37 (32)	4	
2.	Dukungan Penghargaan	Mendapatkan motivasi dari orang-orang terdekat	20 (16),34 (30), 38 (33), 41 (36)	5 (4),13 (10),27 (23), 29 (25)	8	3
		Penghargaan terhadap hasil kerja	14(11),47 (41)	6 (40)	4	
3.	Dukungan Instrumental	Mendapatkan bantuan materi secara langsung	43 (38)	10 (9), 28 (24)	3	1
		Mendapatkan pertolongan secara fisik dari orang lain	26 (34)	(22),39 19 (15)	3	
4.	Dukungan Informatif	Mendapatkan umpan balik dari orang lain atas ide-ide yang diungkapkan	49 (44)	(43),50 2	3	1
		Memperoleh saran-saran yang membangun dari orang-orang terdekat	30 (42)	(26),48 8 (7),17 (13)	4	
5.	Dukungan Jaringan Sosial	Bekerja sama dengan orang-orang yang ada di sekitarnya	40 (35)	9 (8),23 (19)		
		Memiliki rasa kepemilikan terhadap lingkungan sekitarnya	1,24 (20).	31 (27),42 (37)		
Jumlah			21	23	40	

Keterangan:

Nomor aitem dalam tanda kurung (...) adalah nomor baru untuk aitem valid skala Dukungan Sosial

Tabel 16

Distribusi Aitem Skala Efikasi Diri untuk Penelitian

N	Aspek	Indikator	No. Item		F	%
			Favorabel	Unfavorabel		
1	Tingkatan (Magnitude)	– Mengerjakan tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan.	4, 25 (22),30 (27)	9 (8),22 (20)	5	29,
		– Yakin dapat menyelesaikan tugas dari yang mudah hingga yang sulit	5,12 (11)	23 (21),26 (23),38 (32)	5	
2	Keluasan (Generality)	– Mampu menyelesaikan tugas di berbagai situasi	3	14 (13),37 (31)	3	29,41
		– Mampu mengerjakan beberapa tugas sekaligus dalam satu waktu	17 (16)	6 ,34 (28)	3	
		– Yakin mampu menguasai tugas yang bermacam-macam	10 (9),20 (18)	2,35 (29)	4	
3	Kekuatan (Strength)	– Memiliki keyakinan untuk mendapatkan hasil yang baik di pekerjaannya	7,39 (33)	15 (14),29 (26)	4	41,
		– Memiliki keyakinan yang kuat untuk mencapai cita-cita dalam hidup	13 (12),21(19), 40 (34)	1,16 (15),28 (25)	6	
		– Mampu bertahan dalam mengerjakan tugas-tugas sulit yang diberikan	11 (10),27 (24)	18 (17),36 (30)	4	
Jumlah			16	18	3	10

Keterangan:

Nomor aitem dalam tanda kurung (...) adalah nomor baru untuk aitem valid Skala Efikasi Diri

B. Pelaksanaan Penelitian

1. Penentuan Sampel Penelitian

Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *purposive*. Oleh karena itu, yang menjadi sampel penelitian adalah responden yang telah ditentukan

karakteristiknya. Berikut ini karakteristik responden yang telah ditentukan oleh yaitu:

- a. Para penyandang tuna daksa yang telah berada di BBRSD “Prof. Dr. Soeharso” selama minimal 3 bulan
- b. Memiliki pendidikan minimal SMP atau sederajat.

Guna mendapatkan nama-nama responden yang memiliki karakteristik di atas, peneliti meminta data para kelayan dari bidang advokasi BBRSD “Prof. Dr. Soeharso”. Setelah mendapatkan data-data kelayan yang berkaitan dengan tema penelitian, peneliti mencatat data penyandang tuna daksa yang menjadi responden penelitian. Sesuai dengan kriteria yang ditentukan di atas terdapat 127 responden yang memenuhi. Sebanyak 48 orang telah menjadi responden uji coba dan sisanya, yakni sebesar 79 menjadi responden penelitian.

2. Pengumpulan Data penelitian

Pengumpulan data penelitian dilakukan pada tanggal 6 hingga tanggal 8 Juni pada pukul 11.30-14.30 di dalam lingkungan BBRSD “Prof. Dr. Soeharso”. Sebelum penelitian dilaksanakan, peneliti terlebih dahulu menanyakan kesediaan responden untuk menjadi responden penelitian. Skala diberikan langsung dari peneliti kepada responden secara individual. Jumlah skala yang dibagikan kepada responden adalah sebanyak 79 eksemplar. Sedangkan skala yang terisi serta dapat diolah oleh peneliti adalah sebanyak 64 eksemplar.

Pada saat penelitian berlangsung, peneliti dibantu oleh pegawai asrama di BBRSD untuk mengarahkan peneliti dalam memperoleh responden-responden yang sesuai dengan kriteria penelitian.

3. Pelaksanaan Skoring

Setelah data terkumpul, langkah selanjutnya adalah pemberian skor pada masing-masing aitem pada skala kecemasan menghadapi dunia kerja, dukungan sosial, dan efikasi diri untuk dianalisis. Pemberian skor bergerak dari angka 1 hingga angka 4. Bagi aitem favorabel, maka skor yang diberikan adalah 4 untuk respon sangat sesuai, 3 untuk respon sesuai, 2 untuk respon tidak sesuai, dan 1 untuk respon sangat tidak sesuai. Sedangkan untuk aitem non favorabel, maka skor yang diberikan adalah 1 untuk respon sangat sesuai, 2 untuk respon sesuai, 3 untuk respon tidak sesuai, dan 4 untuk respon sangat tidak sesuai. Skor yang telah diberikan pada tiap aitem dijumlahkan dan selanjutnya dianalisis dengan menggunakan bantuan *SPSS versi 16 for windows*.

C. Hasil Analisis Data

Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda yang meliputi uji F dan analisis korelasi parsial. Namun sebelumnya, data-data yang penelitian yang tersedia harus memenuhi syarat-syarat tertentu agar dapat diolah ke dalam analisis regresi linier ganda. Syarat-syarat tersebut meliputi uji asumsi dasar yang terdiri dari uji

normalitas dan uji linieritas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji autokorelasi, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Asumsi Dasar

a. Uji Normalitas

Tujuan dari adanya uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah populasi yang diuji berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas merupakan salah satu uji persyaratan yang harus dipenuhi dalam penggunaan analisis parametrik (Priyanto, 2008). Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan taraf signifikansi 0,05. Jika data telah lebih besar dari taraf signifikansi 5% (0,05) maka data dinyatakan normal (Priyanto,2008).

Adapun hasil uji normalitas data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 17

Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		kecemasan menghadapi dunia kerja	dukungan sosial	efikasi diri
N		64	64	64
Normal Parameters ^a	Mean	85,016	131,484	96,219
	Std. Deviation	11,793	13,98	10,638
Most Extreme Differences	Absolute	0,102	0,076	0,150
	Positive	0,102	0,063	0,072
	Negatif	-0,060	-0,076	-0,150
Kolmogorov-Smirnov Z		0,818	0,610	1,200
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,516	0,851	0,112

commit to user

a. Test distribution is Normal.

Dari tabel uji normalitas data di atas maka dapat diketahui bahwa:

- 1) Nilai *asympt. Sig. (2 tailed)* pada variabel kecemasan menghadapi dunia kerja adalah sebesar 0,516. Angka tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 5% yang menunjukkan bahwa data pada variabel tersebut berdistribusi normal.
- 2) Nilai *asympt. Sig. (2 tailed)* pada variabel dukungan sosial adalah sebesar 0,851. Angka tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 5% yang menunjukkan bahwa data pada variabel tersebut berdistribusi normal.
- 3) Nilai *asympt. Sig. (2 tailed)* pada variabel efikasi diri adalah sebesar 0,112. Angka tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 5% yang menunjukkan bahwa data pada variabel tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linearitas garis regresi berkaitan dengan suatu pembuktiaan apakah model garis linear yang ditetapkan telah sesuai dengan keadaannya atau tidak. Dua variabel dinyatakan memiliki hubungan yang linier apabila signifikansi kurang dari 0,05 (Priyanto, 2008).

Adapun hasil uji linieritas data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 18

**Hasil Uji Linieritas Dukungan Sosial dengan
Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja**

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kecemasan menghadapi dunia kerja * dukungan sosial	Between Groups	(Combined)	5598,151	37	151,301	1,244	0,284
		Linearity	1804,969	1	1804,969	14,838	0,001
		Deviation from Linearity	3793,182	36	105,366	,866	0,660
	Within Groups	3162,833	26	121,647			
Total			8760,984	63			

Tabel 19

**Hasil Uji Linieritas Efikasi Diri dengan Kecemasan Menghadapi Dunia
Kerja**

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kecemasan menghadapi dunia kerja * efikasi diri	Between Groups	(Combined)	6453,618	28	230,486	3,496	0,000
		Linearity	3497,328	1	3497,328	53,050	0,000
		Deviation from Linearity	2956,290	27	109,492	1,661	0,079
	Within Groups	2307,367	35	65,925			
Total			8760,984	63			

Dari kedua tabel di atas maka dapat diketahui bahwa:

- 1) Nilai signifikansi pada linieritas hubungan antara dukungan sosial dengan kecemasan menghadapi dunia kerja adalah sebesar 0,001.

Karena signifikansi $<0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa

hubungan antara kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang linier.

2) Nilai signifikansi pada linieritas hubungan antara efikasi diri dengan kecemasan menghadapi dunia kerja adalah sebesar 0,000.

Karena signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang linier.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas, yaitu adanya hubungan linier antar variabel independen dalam model regresi. Metode pengujian yang bisa digunakan adalah dengan melihat nilai inflation factor (VIF). Menurut Santoso (dalam Priyatno, 2008), jika VIF lebih besar dari 5, maka variabel tersebut memiliki persoalan multikolinearitas.

Adapun hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 20
Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	161,541	12,206		13,235	0,0		
	dukungan sosial	-0,141	0,097	-0,167	-1,455	0,1	0,722	1,38
	efikasi diri	-0,603	0,127	-0,544	-4,734	0,0	0,722	1,38

a. Dependent Variabel: kecemasan menghadapi dunia kerja

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa besar VIF adalah sebesar 1,386, angka tersebut kurang dari 5. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan variabel dukungan sosial dan efikasi diri tidak memiliki persoalan multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan model regresi, syarat yang harus dipenuhi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas (Priyatno, 2008).

Adapun hasil uji heteroskedastisitas penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 21

Hasil Uji Heteroskedastisitas Lnei^2 dengan LnX_1 dan LnX_2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.941	9.757		.1	.8
	lnX1	.298	2.002	.019	.1	.8

a. Dependent Variabel: $\text{lnei}2$

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.298	8.132		-.160	.874
	lnX2	1.029	1.783	.073	.577	.566

a. Dependent Variabel: $\text{lnei}2$

Dari hasil perhitungan di atas maka didapatkan nilai t hitung sebesar 0,149 dan 0,577 sedangkan t tabel pada taraf signifikansi 0,05 adalah sebesar 1,199. Angka tersebut menunjukkan bahwa $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ yang berarti dalam penelitian ini tidak ditemukan masalah heteroskedastisitas.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan di antara data yang diamati. Apabila tidak terdapat autokorelasi, maka model analisis regresi dapat diterapkan pada data. Metode pengujian yang dapat digunakan adalah metode uji Durbin-Watson yang memiliki ketentuan sebagai berikut:

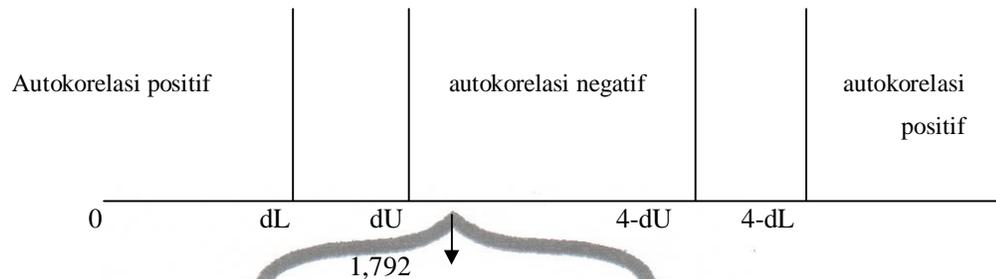
- 1) Jika nilai DW lebih besar dari dL dan tidak melebihi dari 4-dL, maka tidak terdapat otokorelasi.
- 2) Selain itu, Jika nilai DW terletak antara dU dan 4-dU, maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi (Priyatno, 2008). Berikut ini adalah tabel hasil uji autokorelasi:

Tabel 22**Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.648 ^a	.419	.400	9.13204	1.792
a. Predictors: (Constant), Efikasi Diri, Dukungan Sosial					
b. Dependent Variabel: Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja					

Pada tabel di atas diketahui bahwa hasil uji Durbin-Watson sebesar 1,792. Sedangkan pada tabel DW dengan taraf signifikansi 0,05 dan jumlah data $(n) = 64$, k (jumlah variabel independen) = 2, diperoleh nilai dL sebesar = 1,532 dan dU sebesar 1,66. Hal ini menunjukkan bahwa nilai DW berada pada rentang dU (1,660) dan 4-dU (2,339) yang berarti bahwa hipotesis 0 diterima dan tidak terdapat autokorelasi.

Gambar hasil uji autokorelasi dapat dilihat di bawah ini:



Gambar2
Hasil Uji Autokorelasi

3. Uji Hipotesis

Menurut Priyatno (2008), analisis regresi linier berganda adalah analisis untuk mengetahui arah hubungan antara variabel tergantung dengan variabel bebas apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel tergantung apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan. Sedangkan menurut Sudarmanto (2005), analisis regresi linear berganda merupakan alat analisis yang menjelaskan mengenai akibat dan besarnya akibat yang ditimbulkan oleh satu atau lebih variabel bebas terhadap variabel tergantung.

Hasil analisis regresi linier berganda pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 23

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.648	.419	.400	9.13204

a. Predictors: (Constant), Efikasi Diri, Dukungan Sosial
b. Dependent Variabel: Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja

Berdasarkan pada tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai R adalah sebesar 0,648. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel bebas secara serentak terhadap variabel tergantung. Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, semakin nilai R mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya jika nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin melemah (Priyatno, 2008). Sehingga, melalui nilai R pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan sosial dan efikasi diri dengan kecemasan menghadapi dunia kerja.

Tabel di atas juga menunjukkan bahwa terdapat koefisien determinasi sebesar 0,419. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan sosial dan efikasi diri menentukan kecemasan menghadapi dunia kerja sebesar 41,9% dan masih terdapat 58,1% variabel lain yang lebih menentukan kecemasan menghadapi dunia kerja.

Sedangkan untuk mengetahui hubungan variabel bebas dan variabel tergantung secara bersama-sama dapat diketahui melalui tabel di bawah ini:

Tabel 24
Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3673.94	2	1836.971	22.02	.000 ^a
	Residual	5087.04	61	83.394		
	Total	8760.98	63			

a. Predictors: (Constant), Efikasi Diri, Dukungan Sosial
b. Dependent Variabel: Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja

Dari tabel hasil uji F di atas, maka dapat diketahui hasil uji simultan $p=0,000$ yang berarti signifikan ($p<0,05$) dan Fhitung 22,028 > Ftabel 3,148 pada tingkat signifikansi 5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel dukungan sosial dan efikasi diri memiliki hubungan terhadap variabel kecemasan menghadapi dunia kerja.

Selanjutnya untuk mengetahui hubungan antara tiap variabel bebas dengan variabel tergantung, yaitu dukungan sosial dan efikasi diri dengan kecemasan menghadapi dunia kerja, dilakukan uji korelasi parsial.

Adapun hasil uji korelasi parsial pada tiap variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 25
Hasil Analisis Korelasi Parsial Dukungan Sosial
Dengan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja

<i>Correlations</i>			
Control Variabels		Dukungan Sosial	Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja
Efikasi Diri	Dukungan Sosial	Correlation	1.000
		Significance (2-tailed)	.183
		Df	61
	Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja	Correlation	-.183
		Significance (2-tailed)	.151
		Df	61

Melalui tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil analisis korelasi antara variabel dukungan sosial dengan variabel kecemasan menghadapi dunia kerja didapatkan nilai R sebesar -0,183. Angka ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi negatif yang signifikan antara dukungan sosial dengan kecemasan menghadapi dunia kerja. Sedangkan arah hubungan yang negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat dukungan sosial maka semakin rendah tingkat kecemasan menghadapi dunia kerja.

Tabel 26
Hasil Analisis Korelasi Parsial Efikasi Diri
Dengan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja

Correlations				
Control Variabels			efikasi diri	kecemasan menghadapi dunia kerja
dukungan sosial	efikasi diri	Correlation	1.000	-.518
		Significance (2-tailed)	.	.000
		Df	0	61
	kecemasan menghadapi dunia kerja	Correlation	-	1.000
		Significance (2-tailed)	.000	.
		Df	61	0

Melalui tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil analisis korelasi antara variabel efikasi diri dengan variabel kecemasan menghadapi dunia kerja didapatkan nilai R sebesar -0,518. Angka ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi negatif yang signifikan antara efikasi diri dengan kecemasan menghadapi dunia kerja. Sedangkan arah hubungan yang negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat efikasi diri maka semakin rendah tingkat kecemasan menghadapi dunia kerja.

4. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran kondisi dukungan sosial, efikasi diri, dan kecemasan menghadapi dunia kerja pada responden penelitian. Gambaran mengenai analisis deskriptif dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

commit to user

Tabel 27
Deskripsi Data Penelitian

Skala	Jumlah respon den	Data Hipotetik		MH	SD (σ)	Data Empirik		ME	SD (σ)
		Skor Min	Skor Maks			Skor Min	Skor Maks		
Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja	64	40	16	100	20	5	12	85.016	11.793
Dukungan Sosial	64	44	17	110	22	1	15	131.48	13.981
Efikasi Diri	64	34	13	85	17	6	11	96.219	10.638

Melalui tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai rata-rata kecemasan menghadapi dunia kerja adalah sebesar 85,016; nilai rata-rata dukungan sosial adalah sebesar 131,48; dan nilai rata-rata efikasi diri adalah sebesar 96,219. Standar deviasi atau simpangan baku untuk kecemasan menghadapi dunia kerja adalah sebesar 11,793; untuk dukungan sosial 13,981; untuk efikasi diri adalah sebesar 10,638. Hasil ini mengandung pengertian bahwa nilai sebaran data dukungan sosial lebih luas dibandingkan kecemasan menghadapi dunia kerja dan efikasi diri.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, responden penelitian pada tiap-tiap variabel dapat dikategorisasikan menjadi rendah, sedang, tinggi. Kategorisasi responden penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 28

Kriteria Kategorisasi Responden Penelitian

Variabel	Kategorisasi	Norma	Jumlah Responden	%
Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja	Rendah	$X < 80$	26	40,625
	Sedang	$80 \leq X < 120$	37	57,813
	Tinggi	$X \geq 120$	1	1,56
Dukungan Sosial	Rendah	$X < 88$	0	0
	Sedang	$88 \leq X < 132$	30	46,875
	Tinggi	$X \geq 132$	34	53,125
Efikasi Diri	Rendah	$X < 68$	2	3,125
	Sedang	$68 \leq X < 102$	39	60,938
	Tinggi	$X \geq 102$	23	35,938

5. Sumbangan relatif dan sumbangan efektif

Sumbangan relatif dan efektif berguna untuk memberikan informasi mengenai besarnya sumbangan pengaruh tiap variabel bebas terhadap variabel tergantung dalam model regresi. Melalui sumbangan relatif dapat diketahui besarnya sumbangan variabel bebas terhadap keseluruhan efektifitas garis regresi yang digunakan sebagai dasar prediksi, sedangkan sumbangan efektif menunjukkan ukuran besarnya sumbangan dari variabel bebas terhadap jumlah kuadrat regresi.

Pada penelitian ini, besar sumbangan relatif dukungan sosial terhadap kecemasan menghadapi dunia kerja adalah sebesar 18,1% dan sumbangan relatif efikasi diri terhadap kecemasan menghadapi dunia kerja sebesar 81,83%. Sumbangan efektif dukungan sosial terhadap kecemasan menghadapi dunia kerja adalah sebesar 7,602%, sedangkan sumbangan efektif efikasi diri terhadap kecemasan

menghadapi dunia kerja sebesar 34,369%. Total sumbangan efektif dukungan sosial dan efikasi diri terhadap kecemasan menghadapi dunia kerja sebesar 41,971%, yang ditunjukkan pada nilai koefisien determinasi (*R Square*) yaitu 0,42. Sisanya sebesar 58,029% dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor lainnya.

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, menyatakan bahwa ketiga hipotesis yang diajukan peneliti secara signifikan diterima. Menurut analisis data yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan sosial dan efikasi diri dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada penyandang tuna daksa. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai korelasi (*R*) sebesar 0,648, *p-value* $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} 22,028 > F_{tabel} 3,148$ pada tingkat signifikansi 5%. Variabel dukungan sosial dan efikasi diri secara bersama-sama memiliki hubungan dengan kecemasan menghadapi dunia kerja. Melalui hal ini dapat diketahui bahwa tingkat dukungan sosial dan tingkat efikasi diri dapat berpengaruh tingkat kecemasan menghadapi dunia kerja. Seseorang penyandang tuna daksa yang mendapatkan dukungan sosial dari orang-orang sekitar dan memiliki efikasi diri yang kuat dalam dirinya akan mampu menghadapi ketakutan maupun kekhawatiran ketika mempersiapkan diri di dunia kerja.

Sebaliknya, jika seorang penyandang tuna daksa mendapatkan dukungan sosial yang rendah dari orang-orang disekitarnya dan memiliki efikasi diri yang rendah dalam dirinya, akan membuat tingkat kecemasan yang dialami dalam menghadapi dunia kerja akan semakin tinggi. Sehingga, dapat diketahui bahwa dengan adanya peran dukungan sosial dan efikasi diri, seorang penyandang tuna daksa menjadi lebih mampu mengatasi segala hal yang mengkhawatirkan dan menghambatnya dalam mencari sebuah pekerjaan atau menghadapi konsekuensi yang akan dihadapi ketika mendapatkan suatu pekerjaan.

Kartono (2002) menyebutkan bahwa kecemasan ialah semacam kegelisahan – kekhawatiran dan “ketakutan” terhadap sesuatu yang tidak jelas, difus atau baur, dan perasaan yang menyiksa seseorang. Kecemasan yang dialami oleh seseorang dapat dipengaruhi oleh adanya dukungan sosial. Berdasarkan pendapat Calhoun & Acocella (1990), konsep diri yang negatif dapat memungkinkan seseorang mengalami kecemasan secara ajeg, karena menghadapi informasi tentang dirinya sendiri yang tidak dapat diterimanya dengan baik. Sedangkan menurut Hurlock (1980), dukungan atau kurangnya dukungan akan mempengaruhi kepribadian anak melalui konsep diri yang terbentuk.

Pada seorang penyandang tuna daksa, perasaan cemas yang tinggi akan dirasakan sebab berdasarkan penelitian dari Hussain (2006) remaja yang mengalami kecacatan fisik memiliki konsep diri yang lebih rendah daripada remaja normal.

Berdasarkan analisis korelasi parsial menunjukkan adanya korelasi negatif yang signifikan antara dukungan sosial dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada penyandang tuna daksa. Hasil analisis ini ditunjukkan dengan $r_{x_1y-x_2}$ sebesar -0,183 dengan *p-value* $0,000 < 0,05$. Angka tersebut menyatakan bahwa secara parsial terdapat hubungan negatif yang signifikan antara dukungan sosial dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada penyandang tuna daksa. Semakin tinggi dukungan sosial maka semakin rendah kecemasan seorang penyandang tuna daksa ketika menghadapi dunia kerja.

Melalui hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa peran orang-orang disekitar penyandang tuna daksa memiliki fungsi yang penting dalam mengatasi kecemasan menghadapi dunia kerja. Ketika keluarga maupun masyarakat sekitar memberikan suatu dukungan sosial yang positif, maka gambaran-gambaran negatif terhadap dunia kerja akan berkurang. Namun ketika dukungan sosial yang diberikan negative, maka ketakutan dan kekhawatiran dalam menghadapi dunia kerja akan semakin tinggi.

Menurut Taylor (2009), dukungan sosial didefinisikan sebagai informasi yang didapatkan dari seseorang yang dicintai, diperhatikan, dimuliakan, dihargai, berasal dari bagian suatu jaringan komunikasi dan saling memberikan timbal balik.

Seseorang yang sedang mengalami kecemasan ketika menghadapi dunia kerja akan mengalami ketakutan dan kegelisahan

terhadap hal-hal yang berkaitan dengan dunia kerja yang ia akan dihadapi. Namun, dengan adanya dukungan sosial dari orang-orang terdekat maupun orang-orang disekitar maka ketakutan dan kekhawatiran yang dialami oleh seseorang tersebut akan mereda. Hal ini berdasarkan penelitian dari Slebarska et al (2009) dukungan sosial memberikan efek yang besar terhadap perilaku seseorang yang sedang mencari sebuah pekerjaan. Apabila dukungan sosial yang diberikan kepada seorang pengangguran tinggi, maka usaha dalam mencari pekerjaan juga tinggi.

Menurut hasil penelitian analisis korelasi parsial menunjukkan adanya korelasi negatif yang signifikan antara efikasi diri dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada penyandang tuna daksa yang ditunjukkan dengan hasil $r_{x_1y-x_2}$ sebesar -0,518 dengan $p\text{-value}$ $0,000 < 0,05$. Melalui hasil tersebut dapat diketahui bahwa secara parsial terdapat hubungan negatif yang signifikan antara efikasi diri dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada penyandang tuna daksa. Semakin tinggi efikasi diri dalam diri penyandang tuna daksa maka semakin rendah kecemasan seorang penyandang tuna daksa ketika menghadapi dunia kerja.

Seorang penyandang tuna daksa dapat mengatasi kecemasan ketika menghadapi dunia kerja bukan hanya melalui peran orang-orang disekitarnya tetapi, juga melalui adanya kondisi diri yang memiliki

keyakinan dalam menjalankan suatu tugas yang diberikan sesuai dengan tujuannya baik dalam keadaan sulit maupun mudah secara efektif.

Bandura (1997) menyebutkan keterampilan seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan tergantung pada fluktuasi keyakinan terhadap keberhasilan pekerjaan mereka. Sehingga apabila seorang penyandang tuna daksa memiliki keyakinan untuk berhasil dalam menangani segala hal yang mencemaskan ketika berada di dunia kerja, maka perasaan cemas tersebut akan tertangani.

Hasil analisis dan kategorisasi variabel kecemasan menghadapi dunia kerja pada penyandang tuna daksa diuraikan dengan kategorisasi rendah sebanyak 40,625%, kategorisasi sedang sebanyak 57,813%, kategorisasi tinggi sebanyak 1,56%. Berdasarkan *mean* empirik, maka dapat diketahui bahwa penyandang tuna daksa di BBRSD “Prof. Dr. Soeharso” Surakarta yang menjadi responden dalam penelitian ini pada umumnya memiliki kecemasan menghadapi dunia kerja yang sedang.

Selanjutnya, hasil analisis dan kategorisasi variabel dukungan sosial pada penyandang tuna daksa diuraikan dengan kategorisasi rendah sebanyak 0%, pada kategorisasi sedang sebanyak 46,875%, sedangkan pada kategorisasi tinggi sebanyak 35,125%. Berdasarkan *mean* empirik, maka dapat diketahui bahwa para responden penelitian pada umumnya memiliki dukungan sosial yang sedang dari orang-orang disekitarnya. Dukungan sosial dari orang-orang disekitar memiliki pengaruh yang kuat dalam diri seseorang. Menurut Marcos dan Cantero

(2009) menyatakan efektivitas dari setiap jenis dukungan sosial tergantung pada sifat seseorang yang menyediakan sumber daya, cara seseorang dalam menggunakan sumber daya tersebut, jenis hubungan yang dibentuk antara penerima dan penyedia dukungan sosial, serta sifat dari situasi stres.

Sedangkan hasil analisis dan kategorisasi variabel efikasi diri pada penyandang tuna daksa diuraikan dengan kategorisasi rendah sebanyak 3,125%, kategorisasi sedang sebanyak 60,938%, dan kategorisasi tinggi sebanyak 35,938%, Menurut Friedman & Schustak (2006) efikasi diri yang positif adalah keyakinan untuk mampu melakukan perilaku yang dimaksud, tetapi apabila efikasi diri negatif maka seseorang akan enggan untuk mencoba suatu perilaku tertentu. Berdasarkan *mean* empirik, maka dapat diketahui bahwa pada umumnya responden penelitian memiliki efikasi diri yang positif dalam menghadapi dunia kerja. Sehingga, para penyandang tuna daksa yang menjadi responden penelitian tersebut memiliki keyakinan yang tinggi untuk dapat mengatasi kecemasan ketika menghadapi dunia kerja.

Proses rehabilitasi yang ada di BBRSD “Prof. Dr. Soeharso” yang meliputi rehabilitasi medis, rehabilitasi sosial psikologis, rehabilitasi karya, rehabilitasi pendidikan dapat mempengaruhi tingkat kecemasan yang rendah dan tingkat efikasi diri yang tinggi dalam diri responden penelitian pada umumnya. Rehabilitasi tersebut sesuai dengan misi BBRSD “Prof. Dr. Soeharso” yakni melaksanakan

rehabilitasi medis, sosial psikologis, karya dan pendidikan; menumbuhkembangkan motivasi dan kemampuan keluarga/masyarakat; meningkatkan dukungan dan partisipasi baik instansi terkait maupun swasta.

Hasil sumbangan relatif dukungan sosial terhadap kecemasan menghadapi dunia kerja sebesar 18,1% dan sumbangan relatif efikasi diri terhadap kecemasan menghadapi dunia kerja adalah sebesar 81,83%. Sedangkan sumbangan efektif dukungan sosial terhadap kecemasan menghadapi dunia kerja sebesar 23,08% dan sumbangan efektif efikasi diri terhadap kecemasan menghadapi dunia kerja sebesar 29,59%. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel efikasi diri memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap kecemasan menghadapi dunia kerja dibandingkan dukungan sosial pada penyandang tuna daksa. Menurut Bandura (dalam Friedman & Schustak, 2006) efikasi diri menentukan kemampuan seseorang untuk menunjukan perilaku tertentu, kekuatan seseorang dalam bertahan pada saat menghadapi kesulitan atau kegagalan, dan bagaimana kesuksesan atau kegagalan mempengaruhi perilaku seseorang di masa depan. Dengan adanya peran efikasi diri pada seorang penyandang tuna daksa, maka ia mampu menghadapi kesulitan-kesulitan dan berani menghadapi kegagalan yang dialami ketika bersiap memasuki dunia kerja.

Sedangkan melalui nilai koefisien determinasi (R^2) dapat diketahui besar sumbangan efektif kedua variabel bebas (dukungan

sosial dan efikasi diri) terhadap variabel tergantung (kecemasan menghadapi dunia kerja) yaitu sebesar 0,42. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebesar 41,971% variabel kecemasan menghadapi dunia kerja dipengaruhi oleh variabel dukungan sosial dan efikasi diri. Sisanya sebesar 58,029% dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan maka dapat diketahui kelebihan dan kelemahan penelitian. Kelebihan penelitian ini adalah peneliti telah berhasil membuktikan tiga hipotesis yang telah diajukan oleh peneliti melalui tiga skala psikologi yang digunakan. Melalui hasil pembuktian hipotesis tersebut, peneliti dapat memberikan sumbangan terhadap perkembangan ilmu pengetahuan psikologi terutama ilmu psikologi yang berkaitan erat dengan pengembangan diri seorang penyandang tuna daksa. Selain itu, variabel kecemasan menghadapi dunia kerja adalah variabel baru yang diteliti di BBRSDB “Prof. Dr. Soeharso” Surakarta, sehingga variabel penelitian ini bisa dijadikan referensi untuk pengembangan program-program di BBRSDB “Prof. Dr. Soeharso” selanjutnya.

Walaupun penelitian memiliki beberapa kelebihan, tetapi penelitian ini masih terdapat kelemahan. Menurut peneliti, beberapa kelemahan yang terdapat dalam penelitian ini adalah adanya jumlah responden yang masih sedikit, yakni hanya terdapat 64 orang responden dan ruang lingkup penelitian yang hanya pada penyandang tuna daksa di BBRSDB “Prof. Dr. Soeharso”.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan:

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan sosial dan efikasi diri dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada penyandang tuna daksa. Hasil tersebut dapat diketahui dari nilai korelasi (R) sebesar 0,648, *p-value* $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} = 22,028$ lebih besar daripada $F_{tabel} = 3,148$.
2. Terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan sosial dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada penyandang tuna daksa. Hasil tersebut dapat diketahui dari koefisien korelasi $r_{x_1y-x_2}$ sebesar -0,183 dengan *p-value* $0,000 < 0,05$. Sehingga melalui penelitian ini dapat diketahui, semakin tinggi tingkat dukungan sosial seorang penyandang tuna daksa maka akan semakin rendah tingkat kecemasan menghadapi dunia kerja pada penyandang tuna daksa.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi diri dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada penyandang tuna daksa. Hasil tersebut dapat diketahui dari nilai koefisien korelasi $r_{x_1y-x_2}$ sebesar -0,518 dengan *p-value* $0,000 < 0,05$. Sehingga melalui penelitian ini dapat diketahui, semakin tinggi tingkat efikasi diri seorang penyandang tuna daksa maka akan semakin rendah tingkat kecemasan menghadapi dunia kerja pada penyandang tuna daksa.

4. Pada umumnya, tingkat kecemasan menghadapi dunia kerja pada penyandang tuna daksa di BBRSD Prof. Dr. Soeharso berada dalam kategori sedang dengan *mean* empirik 85.016; dukungan sosial masuk dalam kategori tinggi dengan *mean* empirik 131,48; dan efikasi diri masuk dalam kategori sedang dengan *mean* empirik 96,219.
5. Besarnya sumbangan relatif dukungan sosial terhadap kecemasan menghadapi dunia kerja sebesar 18,1% dan kontribusi relatif efikasi diri terhadap kecemasan menghadapi dunia kerja sebesar 81,83%. Sumbangan efektif (SE) kedua variabel bebas secara bersama-sama sebesar 41,971% dengan kontribusi tiap-tiap variabel adalah 7,602% untuk variabel dukungan sosial dan 34,369% untuk variabel efikasi diri, sehingga masih terdapat 58,029% faktor lain yang menentukan kecemasan menghadapi dunia kerja.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi masyarakat

Hasil penelitian menyebutkan bahwa banyak penyandang tuna daksa yang memiliki tingkat kecemasan menghadapi dunia kerja yang sedang yakni sebesar 57,813 %, Bagi masyarakat yang tinggal di sekitar lingkungan para penyandang tuna daksa diharapkan dapat memberikan dukungan sosial yang bermanfaat. Dukungan tersebut dapat berupa pemberian bantuan material, pemberian nasehat, pemberian penghargaan yang dapat menimbulkan

perasaan dihargai, dicintai dan nyaman. Sehingga seorang penyandang tuna daksa dapat terbantu dalam menurunkan atau mempertahankan tingkat kecemasan menghadapi dunia kerja yang masih sedang.

Selain itu, diharapkan pula kepada para keluarga dan teman-teman dekat para kelayan meningkatkan keharmonisan hubungan dalam bermasyarakat. Cara tersebut dapat dilakukan dengan menambah kepekaan dan perhatian terhadap kondisi psikis para penyandang tuna daksa di BBRSD. Hal ini bertujuan agar tingkat dukungan sosial yang tinggi, yakni sebesar 53,125%, dapat konsisten ada pada diri penyandang tuna daksa yang bersiap menghadapi dunia kerja.

2. Bagi penyandang tuna daksa

Para penyandang tuna daksa perlu mengenal potensi-potensi yang dimiliki dan mengembangkannya agar mereka memiliki efikasi diri yang tinggi ketika bersaing didunia kerja. Hal ini disebabkan efikasi diri yang dimiliki para penyandang tuna daksa pada saat penelitian sudah sedang, yakni sebesar 60,938 % bahkan beberapa responden sudah memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi, yakni sebesar 35,938%.

Sehingga diharapkan ketika para penyandang tuna daksa setelah keluar dari BBRSD dan bersiap menghadapi dunia kerja dapat mempertahankan tingkat efikasi diri yang tinggi dan mengembangkan tingkat efikasi diri yang sedang. Apalagi, melihat sumbangan efektif efikasi diri terhadap kecemasan menghadapi dunia kerja adalah sebesar 41,971%.

Cara yang dapat dilakukan adalah dengan mengikutsertakan dan mewajibkan para penyandang tuna daksa dalam program-program rehabilitasi yang ada di BBRSD “Prof. DR. Soeharso” Surakarta yang khusus disediakan bagi para penyandang tuna daksa yang akan menghadapi dunia kerja. Hal ini disebabkan BBRSD memiliki visi untuk mewujudkan kemandirian dan kesejahteraan penyandang tuna daksa.

3. Bagi pihak pengelola BBRSD Prof. Dr. Soeharso Surakarta

Pihak pengelola BBRSD Prof. Dr. Soeharso Surakarta perlu mengadakan program-program pemberdayaan, dan penambahan fasilitas yang dapat mengembangkan potensi-potensi pada diri penyandang tuna daksa. Tujuan diadakan hal-hal tersebut adalah meningkatkan tingkat efikasi yang sedang maupun mempertahankan efikasi diri yang tinggi pada diri para penyandang tuna daksa yang bersiap-siap untuk mencari pekerjaan.

Selain itu, perlu adanya program-program yang ditujukan kepada keluarga para penyandang tuna daksa agar lebih memperhatikan kebutuhan-kebutuhan emosional. Khususnya kebutuhan terhadap dukungan sosial yang diperlukan para penyandang tuna daksa yang akan menghadapi dunia kerja. Program tersebut dapat berupa acara silaturahmi maupun pelatihan tentang persiapan di dunia kerja yang mengikutsertakan para penyandang tuna daksa dengan salah satu anggota terdekatnya.

4. Bagi penelitian selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya, terutama yang memiliki tema yang sama. Selain itu, sebaiknya

penelitian selanjutnya juga mempelajari faktor-faktor yang mempengaruhi hubungan antara efikasi diri dengan kecemasan menghadapi dunia kerja. Hal ini disebabkan efikasi diri memberikan sumbangan relatif yang tinggi terhadap kecemasan menghadapi dunia kerja, yakni sebesar 81,83%.

Diharapkan pula kepada peneliti yang akan meneliti di tempat yang sama, dapat meneliti faktor-faktor yang menyebabkan banyaknya responden yang memiliki tingkat kategori rendah pada variabel kecemasan menghadapi dunia kerja, yakni 40,625%; banyaknya responden yang memiliki tingkat kategori tinggi pada variabel dukungan sosial, yakni 53,125%; dan banyaknya responden yang memiliki tingkat kategori sedang pada variabel efikasi diri, yakni 60,938%.