

PENGARUH FAKTOR PERSONAL, PERSEPSI DUKUNGAN SOSIAL, PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KESEDIAN DIRELOKASI. STUDI KASUS PADA PEGAWAI BPK RI PERAWAKILAN PROVINSI SULAWESI TENGGARA. (*The Influence of Personal Factors, Perceived Social Support, and Perceived Organizational Support on Willingness to be Relocated. Case Study on Bpk Ri Employees Representative of Southeast Sulawesi Province*)

Muh.Kamaruddin Jamal

muh.kamaruddinjamal17@gmail.com

Program Studi Ilmu Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Halu Oleo

Nurwati

nurwati.husin@yahoo.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Muh. Masri

masribones@gmail.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Nursaban Rommy

nursabansuleman@gmail.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Enny Wati

ennywati75@gmail.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Putu Sumarniwati

putusumarniwati@yahoo.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Info Jurnal	Abstract
<p>Sejarah Artikel:</p> <p>Diterima 14-11-2020</p> <p>Disetujui 24-11-2020</p> <p>Dipublikasikan 28-11-2020</p> <hr/> <p>Keywords: Personal Factors, Perceived Social Support, Perceived Organizational Support, Willingness To Be Relocated</p> <hr/> <p>Klasifikasi JEL: H10, H11</p>	<p><i>The purpose of this study was to determine the effect of Personal Factors, Perceived Social Support, and Perceived Organizational Support on Willingness to be Relocated. This research was conducted at BPK RI Representatives of Southeast Sulawesi Province with a total sample of 90 respondents. The sampling technique in this study was carried out by means of the census technique so that the entire population was used as the research sample. The research data were collected using interviews and questionnaires. The analysis technique uses multiple linear regression analysis with the help of SPSS software.. The results showed that: 1) Personal Factor has a significant effect on willingness to be relocated. 2) Perceived Social Support has a significant effect on willingness to be relocated. 3) Perceived Organizational Support has no effect on willingness to be relocated. Simultaneously these variables have a significant effect on willingness to be relocated</i></p>

I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu hal yang penting pada sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya. Hal ini telah dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017) bahwa SDM merupakan kemampuan yang dimiliki setiap manusia untuk berpikir, berkomunikasi, bertindak, untuk melaksanakan kegiatan yang bersifat manajerial. Selanjutnya, Malthis & Jakson berpendapat bahwa fokus utama dari manajemen SDM adalah memberikan kontribusi dalam suksesnya sebuah organisasi (Ade;2018). Sebuah organisasi dalam menjalankan misi organisasi tentu membutuhkan orang yang mampu dalam hal melukukan pekerjaan yang bersifat manajerial tersebut. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Sedarmayanti (2017) telah dijelaskan bahwa MSDM adalah proses SDM secara efektif dan efisien dalam optimalisasi perencanaan, pergerakan, maupun pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan individu dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Sehingga peran manajer dalam organisasi sangat vital dalam keterlibatannya untuk mengambil tindakan-tindakan manajerial.

Semakin tingginya geliat sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya, tidak jarang mereka melakukan perluasan bisnis ke tempat—tempat baru. Peran manajer yang menjalankan sebuah peran manajerial akan mengeluarkan keputusan untuk memindahkan beberapa individu untuk membantu dan memastikan tujuan organisasi tercapai dengan memindahkan mereka ke unit baru. Oleh sebab itu, pemindahan karyawan oleh suatu organisasi sering membuat mereka harus siap untuk dipindahkan ke tempat baru. Menurut Azizi (2010) dalam Wibowo dan Susilowati (2016) berpendapat bahwa kebijakan relokasi memberi manfaat untuk karyawan dalam sebuah perusahaan, mereka akan semakin termotivasi, mengurangi stress atau kejenuhan, dan memacu kinerja pegawai untuk meningkatkan produktivitas. Hal ini membuat sedikit pergeseran pandangan tentang relokasi yang dahulu dianggap sebagai cara untuk menghilangkan dominasi seseorang dalam organisasi, menjadi hal yang wajib dilakukan untuk tiap organisasi untuk memicu produktivitas pegawai dan organisasi.

Selanjutnya, Johnson (2001; 22) dalam salah satu tinjauan literturnya mengungkapkan relokasi merupakan sebuah proses perubahan lingkungan saat seseorang berpindah ke suatu tempat, mereka akan mengalami perubahan lingkungan sosial, dan beradaptasi dengan sekelilingnya (dalam Remer & Buckwalter, 1990). Hal ini ditambahkan oleh Dickman dalam Wibowo dan Susilowati (2016) bahwa indikator keberhasilan dalam relokasi dapat ditinjau dari sudut pandang pribadi dan organisasi. Menurutnya, kedua indikator ini saling mempengaruhi satu sama lain karena berhasilnya sebuah organisasi dapat mempengaruhi keberhasilan individu dan sebaliknya, keberhasilan individu akan mempengaruhi sebuah organisasi. Faktor pribadi dan psikologis yang dikemukakan oleh Wibowo dan Susilowati (2016) dalam kajian literturnya mengungkapkan bahwa keberhasilan seseorang dalam pekerjaan tidak menjamin mereka untuk mendapatkan keberhasilan kembali walaupun jenis pekerjaan yang dilakukan sama. Hal ini karena adanya perbedaan mobilitas geografis yang tidak bisa dijelaskan dengan kinerja. Hal lain dikemukakan oleh Wibowo dan Susilowati (2016) bahwa ada kecenderungan pada beberapa pasangan yang bersedia mengikuti pasangannya untuk berpindah karena mereka melihat ada kecenderungan mendapatkan biaya tambahan atas kepindahannya (Gould dan Penley,1985).

Berisha, Paula, dan Krasniqi (2018) dalam tinjauan literturnya menambahkan bahwa gaya pengambilan keputusan biasanya dinilai melalui instrumen berupa sebuah laporan pribadi dimana responden secara instropeksi mendeskripsikan kinerja mereka dalam melaksanakan tugas tertentu atau menggambarkan pribadi atau perilaku yang sesuai dengan apa yang mereka pikirkan sendiri. Hal seperti ini bisa menjadi faktor yang mempengaruhi kesediaan seseorang untuk direlokasi. Bentuk dari relokasi adalah pengembangan karir seseorang dalam sebuah organisasi. Highouse, Dalall, dan Salas (2013) mengungkapkan istilah gaya pengambilan keputusan sering digunakan dalam pengembangan karir dan literatur perilaku pekerjaan dibandingkan dengan literatur pengambilan keputusan (dalam Berisha, Paula, dan Krasniqi. 2018). Selanjutnya dalam tinjauan literatur Brisha,dkk (2018) menyimpulkan bahwa memahami karakteristik gaya pengambilan keputusan dapat memberikan dasar dalam peningkatan komunikasi, perencanaan, penetapan tujuan, gaya kepemimpinan, dan pembangunan (Driver,dkk.1990).

Beberapa teori tersebut adalah sebuah fakta yang membentuk karakter seseorang. Namun, pengaruh pendidikan dalam diri seseorang menjadi salah satu prediktor yang mengubah personal seseorang. Kebijakan seperti ini tentu membawa pengaruh psikologi bagi diri seseorang. Selain keluarga, rekan kerja menjadi faktor lainnya seperti yang diungkapkan oleh Nitisemito (1992) bahwa rekan kerja adalah individu atau kelompok yang memiliki posisi yang sama untuk bekerja sama dalam mendukung pekerjaan yang diberikan. Pendapat lainnya berasal dari Suharso (2005) rekan kerja adalah seseorang yang mempunyai timbal balik dalam satu tempat kerja (dalam Utami,2010:26). Pengaruh dukungan keluarga dan rekan kerja tersebut adalah *perceived social support*. Stokes (dalam Gulacti, 2010) menerangkan bahwa Perceived social support adalah adanya sumber dukungan ketika mereka membutuhkan, dan dapat diidentifikasi serta diukur dalam perspektif kualitatif subjektif, dan diketahui juga bahwa *perceived social support* mempengaruhi kesehatan mental. "Perbedaan individu dapat mempengaruhi persepsi seseorang tentang situasi ; persepsi orang akan berbeda dalam hal sejauh mana mereka merasa tidak didukung , tidak dirawat , dan kesepian dalam menanggapi keadaan sosial tertentu.

Organisasi pun sudah seharusnya paham akan kebijakan ini, Perceived Organizational Support atau Persepsi Dukungan Organisasional adalah kontribusi yang diberikan oleh seseorang selanjutnya mendapatkan perhatian dan kepedulian dari organisasi tentang kesejahteraan mereka. Teori ini mengartikan mereka percaya bahwa organisasi akan memberikan perhatian dan kesejahteraan yang layak sesuai dengan kontribusi kinerja yang dilakukan (Eisenberger, dkk., 1986). Harzin, dkk(2000) mengungkapkan Kriteria keberhasilan sebuah organisasi melakukan relokasi adalah kemampuan transfer ilmu, membangun hubungan, meningkatkan jaringan, dan mempertahankan pegawai. Penelitian ini mengambil tempat di Badan Pemeriksa Keuangan RI Perwakilan Provinsi Sulawesi Tenggara. BPK RI adalah lembaga yang memiliki hak bebas dalam memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara. Sehingga BPK RI dalam tujuannya tersebut memiliki perwakilan-perwakilan di hampir semua provinsi. Kebijakan Relokasi di BPK RI telah jelas termuat dalam Keputusan Badan Pemeriksa Keuangan Tentang Organisasi & Tata Kerja Pelaksanaan Badan Pemeriksa Keuangan Pasal. Secara regular pegawai BPK akan merasakan kebijakan ini setiap empat tahun ke seluruh perwakilan BPK di seluruh Indonesia. Pada pelaksanaannya semua pegawai harus siap untuk berpindah sewaktu-waktu tanpa melihat tingkat usia atau status perkawinan mereka. Relokasi adalah hal yang paling ditakuti oleh setiap pegawai dan hal ini menjadi salah satu penghambat dari kebijakan itu. Adanya keengganan tersebut muncul karena adanya faktor individu dimana setiap pegawai harus beradaptasi dengan lingkungan baru. Sering kali mereka merasakan stress ketika dalam proses adaptasi ini tidak berjalan sesuai yang diharapkan. Namun, jika dilihat dari tujuan yang diharapkan dengan adanya kebijakan ini salah satu dari pengembangan pegawai, menghilangkan rasa jenuh dan mengurangi tingkat perselisihan antar sesama pegawai. Kebijakan ini juga dapat memberikan dampak pengakuan dan imbalan atas prestasi kerja. Relokasi bukan hanya mengenai bagaimana dampaknya terhadap dari inividu tapi bagaimana faktor lainnya dan dukungan menjadi dasar seseorang untuk bersedia direlokasi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Pengaruh Faktor Personal, Persepsi Dukungan Sosial, Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kesediaan Direlokasi.

II. TINJAUAN LITERATUR

Pengertian Faktor Personal

Teori kepribadian yang dikemukakan oleh Sigmunt Freud menganggap bahwa kepribadian terdiri dari tiga sistem, yaitu Id (*das es*), super ego (*uber irch*), dan egi (*das ich*). *Id* merupakan dorongan untuk mempertahankan kehidupan dan dorongan untuk mati. *Super ego*, yakni kebalikan dari *Id*, dibentuk oleh kebudayaan yang diperoleh melalui pendidikan dan belajar pada norma-norma yang berlaku di masyarakat. *Ago*, sistem yang mempertemukan *Id* dan *Super ego* serta berfungsi untuk menjaga keseimbangan antar sistem tersebut. Kepribadian adalah terjemahan dari *personality* yang dimaknai sebagai perwujudan perilaku seseorang sebenarnya atau yang tidak sebenarnya. Menurut mangkunegara dalam Yunus & Nawawi (2013) kepribadian adalah keseluruhan dari perilaku individu yang merupakan prediktor untuk menentukan dirinya secara khas untuk menyesuaikan diri atau bersosialisasi dengan situasi sosialnya. Yunus

& Nawawi (2013) mengungkapkan kepribadian adalah semata-mata hasil dari kebudayaan, keliru karena kepribadian dipengaruhi banyak faktor, terutama unsur genetik dan lingkungan, faktor mental, pengaruh keseluruhan sifat, dan aspek-aspek tingkah laku. Berdasarkan teori-teori tersebut kepribadian bawaan alami seorang individu yang mempengaruhi tindakannya. Menurut Lent.dkk (2002) *personal factor* atau *personal agency* adalah minat dan tujuan karir yang berasal dari diri seseorang, memanfaatkan peluang untuk pengalaman yang diharapkan (Tharenou,2008:184). *Personal factor* adalah sebuah istilah yang diperkenalkan dalam Social Cognitive Career Theory oleh Lent. Menurut Bandura (2001), Personal agency atau keyakinan diri seseorang untuk mengendalikan lingkungannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan dan tidak diinginkannya. Pandangan lainnya dijelaskan oleh Yunus & Nawawi (2013) bahwa faktor personal mempunyai integritas tinggi antara fungsi psikis dan fisik. Hal tersebut menghasilkan hasil yang saling berkaitan antara konsentrasi, potensi, dan prestasi. Maksudnya adalah, konsentrasi seseorang dalam bekerja memiliki pengaruh yang besar terhadap keberhasilannya dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Bandura (2001:1) *personal agency* merupakan kumpulan dari sistem kepercayaan, kemampuan mengatur diri sendiri dan fungsi-fungsi melalui pengaruh pribadi. Inti dari *personal agency* adalah memungkinkan seseorang untuk mengambil bagian dari dirinya berupa pengembangan diri, adaptasi, dan pembaruan diri sesuai jaman. Pada studi pengembangan karir, *personal faktor* didefinisikan oleh Seibert,dkk (2001) adalah kriteria keberhasilan dari sudut pandang atas keberhasilannya (dalam Susilowati,dkk:2016:409). Pendapat yang sama dideskripsikan oleh Seibert,dkk (2001) yang mengungkapkan bahwa *personal factor* adalah respon yang stabil untuk mengambil inisiatif secara pribadi dalam berbagai situasi. Hal tersebut diungkapkan Bandura (2001:8) seorang manusia tidak hanya perencana atau pemikir melainkan motivator dan *self-regulator*. Selanjutnya, Lent,dkk(2000) mengungkapkan adalah inti komponen dari hasil pengalaman dan penilaian diri sendiri. Tharenou (2008:185) mendeskripsikan empat dimensi faktor personal manusia, yaitu: *career instrumentally, self-efficacy, disruption, experience*.

Pengertian Persepsi Dukungan Sosial

Sarafino dan Smith (dalam Mumpuni, 2014) menyatakan bahwa *social support* bukan hanya berkaitan kepada perilaku yang secara nyata dilakukan oleh seseorang, atau disebut *received support*, tetapi merujuk pada persepsi seseorang bahwa kenyamanan, perhatian, dan bantuan selalu tersedia jika dibutuhkan atau disebut dengan *perceived support*. Barrera, dkk (dalam Aprianti, 2012) mendeskripsikan *perceived social support* sebagai keyakinan seseorang bahwa terdapat beberapa dukungan sosial yang tersedia ketika mereka membutuhkannya. Hal serupa didukung oleh Kheder & Assdulah (2019) bahwa sebagai *social support* sudah sewajarnya datang dari jaringan sosial, dukungan sosial, informasi dan umpan balik dari jaringan sosial tersebut.

Sarason (dalam Aprianti, 2012) mengemukakan bahwa ada dukungan sosial yang tersedia ketika dibutuhkan dan dukungan tersebut diidentifikasi melalui sudut pandang subjektif dan dapat diukur. Pierce, dkk (1997) mengatakan bahwa *perceived social support* sebagai informasi yang mengarahkan seseorang untuk percaya bahwa dirinya sedang dirawat dan dicintai, terhormat dan bernilai, serta milik orang-orang di sekitarnya dan menjadi tanggung jawab kelompoknya. Pendapat lain datang dari Stokes (dalam Gulacti, 2010) menerangkan bahwa Perceived social support adalah adanya sumber dukungan ketika mereka membutuhkan, dan dapat diidentifikasi serta diukur dalam perspektif kualitatif subjektif, dan diketahui juga bahwa *perceived social support* mempengaruhi kesehatan mental. "Perbedaan individu dapat mempengaruhi persepsi seseorang tentang situasi ; persepsi orang akan berbeda dalam hal sejauh mana mereka merasa tidak didukung , tidak dirawat , dan kesepian dalam menanggapi keadaan sosial tertentu".

Menurut Bruggeman, dkk (dalam Yasien, dkk, 2013) menjelaskan bahwa *Perceived social support* adalah persepsi tentang tersedianya potensi dukungan ketika diperlukan dan tampaknya bahwa *perceived social support* yang berasal dari orang lain memiliki peran penting untuk subkomponen kualitas hidup termasuk kualitas fisik, psikologis , sosial dan lingkungan hidup. Pandangan lain dikemukakan oleh Feuerstein (1986) menyebutkan bahwa *Perceived social support* melibatkan perasaan dan pemikiran tentang bagaimana membantu interaksi atau hubungan berada dalam jaringan sosialnya individu. Menurut Hobfoll dan Vaux (1993) menjelaskan bahwa *Perceived social support* mengacu pada persepsi seseorang

tentang ketersediaan dukungan dari teman dan keluarga, dan lain-lain. Hal ini juga menunjukkan sifat kompleks dari dukungan sosial termasuk keterkaitan hubungan dengan individu yang memberikan perilaku yang mendukung dan konteks lingkungan. Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa *perceived social support* merupakan persepsi seseorang terhadap ketersediaan dukungan sosial yang diterimanya ketika membutuhkan bantuan. Kheder & Asdullah (2019) mengemukakan dua dimensi dari *perceived social support*, yaitu: keluarga dan rekan kerja.

Pengertian Persepsi Dukungan Organisasi

Perceived Organizational Support atau Persepsi Dukungan Organisasional adalah kontribusi yang diberikan oleh seseorang selanjutnya mendapatkan perhatian dan kepedulian dari organisasi tentang kesejahteraan mereka. Teori ini mengartikan mereka percaya bahwa organisasi akan memberikan perhatian dan kesejahteraan yang layak sesuai dengan kontribusi kinerja yang dilakukan (Eisenberger, dkk., 1986). Kemudian, Robbins (2008) mengatakan Persepsi dukungan organisasional adalah merupakan tingkat sejauh mana seseorang memiliki keyakinan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka yang selanjutnya peduli terhadap kesejahteraan mereka. Pendapat serupa dijelaskan oleh Wayne, dkk (1997) Persepsi dukungan organisasional merupakan keyakinan yang secara umum dikembangkan oleh seseorang mengenai sejauh mana komitmen organisasi kepada mereka dilihat dari kontribusi mereka dan perhatian organisasi terhadap kehidupan individu karyawan. Selain itu, Persepsi dukungan organisasional didorong oleh kecenderungan individu untuk menempatkan organisasi seperti karakteristik manusia (Eisenberger, dkk., 1986). Pada dasarnya persepsi dukungan organisasional akan dipengaruhi oleh berbagai aspek perilaku organisasi dan akan mempengaruhi interpretasi seseorang terhadap motif organisasi yang mendasari perilaku mereka.

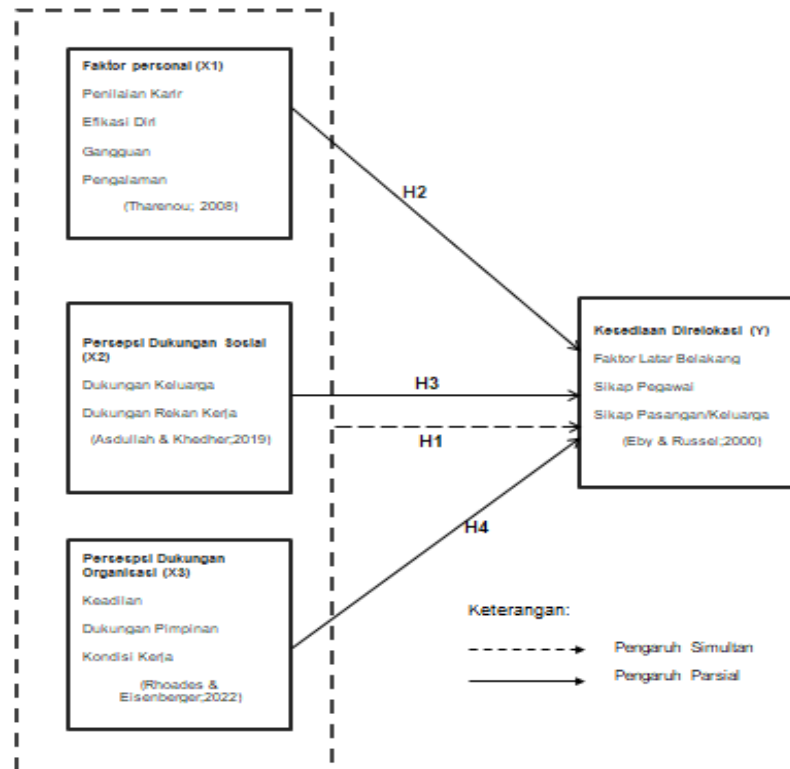
Rhoades dan Eisenberger (2002) mengatakan bahwa ada tiga indikator persepsi dukungan organisasional sebagai berikut: fairness (keadilan), supervisor support (dukungan atasan), penghargaan dan kondisi kerja.

Pengertian Kesiediaan Direlokasi

Menurut Sedarmayanti (2017;185) mendefinisikan mutasi adalah tindakan memindahkan pegawai ke satu tempat ke tempat kerja yang baru. Selanjutnya, Johnson (2001; 22) dalam salah satu tinjauan literturnya mengungkapkan relokasi merupakan sebuah proses perubahan lingkungan saat seseorang berpindah ke suatu tempat, mereka akan mengalami perubahan lingkungan sosial, dan beradaptasi dengan sekelilingnya (dalam Remer & Buckwalter, 1990). Kesiediaan relokasi erat kaitannya dengan tingkat loyalitas seseorang karena semakin loyal seseorang maka semakin tinggi pula kesediaannya menerima kebijakan-kebijakan organisasi. Sebaliknya, rendahnya rasa loyal pada diri seseorang makan tujuan-tujuan organisasi akan sulit tercapai. Hal ini disepakati Hasibuan (2011), menurutnya Kesetiaan dicerminkan oleh kesiediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari pihak-pihak yang tidak bertanggung jawab. Eby dan Russel (2000;44) menjabarkan faktor yang mempengaruhi seseorang untuk direlokasi oleh organisasi. Faktor—faktor ini yaitu; *background factor, employee perception and attitude, spouse attitude*.

Hubungan antara variabel faktor persepsi, persepsi dukungan sosial, persepsi dukungan organisasi terhadap kesiediaan direlokasi.

Berdasarkan kajian teoritis, maka penelitian ini mengkaji tiga variabel yaitu variabel independen yang terdiri dari faktor personal (X_1) persepsi dukungan organisasi (X_2), dan persepsi dukungan organisasi (X_3) sedangkan variabel dependen adalah kesiediaan direlokasi pada BPK RI Perwakilan Provinsi Sulawesi Tenggara (Y). Penelitian ini akan mengkaji Pengaruh Faktor Personal, Persepsi Dukungan Sosial, Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kesiediaan Direlokasi Pada Pegawai BPK RI Perwakilan Provinsi Sulawesi Tenggara. Dalam menganalisis pengaruh Pengaruh Faktor Personal, Persepsi Dukungan Sosial, Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kesiediaan Direlokasi Pada Pegawai BPK RI Perwakilan Provinsi Sulawesi Tenggara, maka kerangka konseptual disusun seperti gambar dibawah ini:



Gambar 1 Kerangka Konseptual Penelitian
 Sumber: Dari kajian teoritis dan empiris

Kesediaan relokasi erat kaitannya dengan tingkat loyalitas seseorang karena semakin loyal seseorang maka semakin tinggi pula kesediaannya menerima kebijakan-kebijakan organisasi. Sebaliknya, rendahnya rasa loyal pada diri seseorang makan tujuan-tujuan organisasi akan sulit tercapai. Hal ini disepakati Hasibuan (2011), menurutnya Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari pihak-pihak yang tidak bertanggung jawab.

H1. Terdapat pengaruh yang secara simultan antara faktor personal, persepsi dukungan sosial, persepsi dukungan organisasi terhadap kesediaan direlokasi pada pagawai BPK RI Perwakilan Provinsi Sulawesi Tenggara.

Faktor Personal yang dimaksud adalah faktor yang ada pada diri seseorang. Faktor personal memiliki peran dalam menentukan minat dan tujuan karirnya. Jadi, dapat disimpulkan bahwa faktor personal adalah pengaruh pribadi mengenai penilaian yang sesuai dengan kriteria keberhasilan seseorang.

H2. Terdapat pengaruh antara faktor personal dan kesediaan direlokasi pada pagawai BPK RI Perwakilan Provinsi Sulawesi Tenggara.

Menurut Lent.dkk (2002) *personal factor atau personal agency* adalah minat dan tujuan karir yang berasal dari diri seseorang, memanfaatkan peluang untuk pengalaman yang diharapkan (Tharenou, 2008:184). Faktor personal seseorang dipengaruhi kuat oleh adanya perbedaan gender untuk laki-laki dan perempuan karena adanya perbedaan sudut pandang yang mereka yakini. Beberapa penelitian terdahulu Wang (2018), Vijayakumar dan Cunningham (2016), Alikhani (2016) Wibowo dan Susilowati (2016) Canhical, Shemueli, dan Dolan (2015, Bhatti, Bathour, dan Sundram (2014) Bhatti, Kaur, dan Battour (2013) Bhatti, Kaur, dan Battour (2013) Cowham (2008) Tharenou (2008).

Persepsi dukungan sosial yang dimaksud adalah keyakinan seseorang bahwa dirinya dicintai dan menerima dukungan dari keluarga, teman, dan lain-lain. Secara umum, ketersediaan dukungan tersebut dapat melalui keluarga atau teman. Ketersediaan dukungan ini tidak hanya berpengaruh terhadap kesediaan seseorang untuk melaksanakan tugas organisasi tapi dapat menjadi penguatan psikologis seseorang.

H3. Terdapat pengaruh antara persepsi dukungan sosial terhadap kesediaan direlokasi pada pegawai BPK RI Perwakilan Provinsi Sulawesi Tenggara.

Rafino dan Smith (dalam Mumpuni, 2014) menyatakan bahwa *social support* bukan hanya berkaitan kepada perilaku yang secara nyata dilakukan oleh seseorang, atau disebut *received support*, tetapi merujuk pada persepsi seseorang bahwa kenyamanan, perhatian, dan bantuan selalu tersedia jika dibutuhkan atau disebut dengan *perceived support*. Beberapa penelitian terdahulu Khedher & Asdullah (2019), Alikhani (2016), Van Der Laken, Van Engen, Veldhoven, Paauwe (2016) Wibowo dan Susilowati (2016) Bhatti, Kaur, dan Battour (2013) Lee, Veasna, dan Wu (2013) Tharenou (2008).

Persepsi dukungan organisasi dicerminkan sebagai umpan balik yang diterima oleh seseorang atas kerja kerasnya dalam organisasi. Dukungan organisasi diperlihatkan dalam bentuk keuntungan finansial, perubahan taraf hidup, posisi yang menguntungkan di organisasi, dan lain-lain.

H4 : Terdapat pengaruh antara persepsi dukungan organisasi terhadap kesediaan direlokasi pada pegawai BPK RI perwakilan Provinsi Sulawesi Tenggara.

Beberapa penelitian terdahulu Khedher & Asdullah (2019) Wibowo dan Susilowati (2016) Canhical, Shemueli, dan Dolan (2015) Liu (2009).

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini berangkat dari data. Data ini diproses dan menjadi informasi yang berharga bagi pengambilan keputusan. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner yang dibagikan kepada responden. Responden menjawab pertanyaan kuesioner dengan pengukuran skala *likert*. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus. Sampel yang diambil dalam penelitian ini yaitu seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada BPK RI Perwakilan Provinsi Sulawesi Tenggara berjumlah 90 orang. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada BPK RI Perwakilan Provinsi Sulawesi Tenggara dijadikan sampel penelitian. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Badan Pemeriksa Keuangan RI Perwakilan Provinsi Sulawesi Tenggara terdiri dari 90 responden Berdasarkan karakteristik responden BPK RI Perwakilan Provinsi Sulawesi Tenggara berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh laki-laki sebanyak 75,22% atau 65 responden. Karakteristik berdasarkan pendidikan sebanyak 61,1% atau 55 orang berpendidikan Saja (S1). Secara umum kualitas sumber daya manusia dilihat dari tingkat pendidikan responden sudah cukup memadai, sehingga dapat mendukung kelancaran pelaksanaan kerja. Berdasarkan karakteristik responden berdasarkan masa kerja sebanyak 46,7% atau 42 orang telah bekerja satu hingga empat tahun lebih masa kerja. Fakta lapangan responden yang memiliki masa kerja di atas 1--10 tahun telah menduduki jabatan yang tinggi atau golongan yang tinggi. Karakteristik responden. Karakteristik berdasarkan jabatan sebanyak 72,22% atau 65 responden yang terdiri dari, pemeriksa, pemeriksa pertama, dan pemeriksa muda. Selanjutnya, responden berdasarkan pendapatan sebanyak 62,22% atau 56 responden. Pendapatan responden ini adalah hasil penjumlahan dari gaji pokok dan tunjangan. Selain itu faktor golongan dan jabatan juga menjadi indikator total pendapatan responden. Hal ini telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 1977 Tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil. Karakteristik berdasarkan pengalaman relokasi, sebanyak 56,7% atau 51 responden belum

mengalami relokasi selain di Sulawesi Tenggara. Sedangkan sisanya telah mengalami relokasi selain di Sultra. Karakteristik responden berdasarkan kecenderungan membawa keluarga, sebanyak 83,3% atau 75 responden lebih memilih berangkat sendiri ke penempatan baru.

Rata-rata variabel faktor personal dikategorikan dengan cukup baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,24. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden secara keseluruhan mengenai; penilaian karir, efikasi diri, gangguan dan pengalaman dapat menjadi prediktor seseorang untuk direlokasi. Rata-rata jawaban responden berdasarkan variabel persepsi dukungan sosial sebesar 3,71 dengan kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden secara keseluruhan mengenai dukungan keluarga dan dukungan rekan kerja dapat mempengaruhi seseorang untuk menerima direlokasi oleh organisasi. Rata-rata variabel persepsi dukungan organisasi dikategorikan dengan baik dengan nilai sebesar 3,68. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden secara keseluruhan mengenai keadilan, dukungan pimpinan, dan kondisi kerja dapat berpengaruh pada kesediaan direlokasi. Variabel kesediaan direlokasi berdasarkan jawaban responden sebanyak 3,7 dengan kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden secara keseluruhan mengenai; faktor latar belakang, sikap pegawai, dan sikap pasangan/keluarga dapat menjadi pengaruh seseorang untuk bersedia direlokasi. Rekapitulasi hasil analisis regresi linear berganda tertera pada table berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Pengaruh antar variable	Standardized Coefficients (Beta)	t-value	Sig. t	Hasil
Faktor Personal → Kesediaan Direlokasi	0,525	6,293	0,000	Diterima
Persepsi Dukungan Sosial → Kesediaan Direlokasi	0,333	4,039	0,000	Diterima
Persepsi Dukungan Organisasil → Kesediaan direlokasi	0,082	1,105	0,272	Ditolak
R = 0,753	F-value = 36,608			
R ² = 0,567	Sig. F = 0,000			
SEE = 2,78577	N = 90			

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, tahun 2020

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel 1 diperoleh persamaan analisis sebagai berikut: Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel 1 diperoleh persamaan analisis sebagai berikut:

$$Y = 0,525X_1 + 0,333X_2 + 0,082X_3$$

Hasil analisis regresi pada persamaan diatas dapat diinterpretasikan. Nilai R sebesar 0,753 menunjukkan bahwa korelasi antara variabel faktor personal, perspepsi dukungan sosial, dan persepsi dukubgan organisasi terhadap kesediaan direlokasi adalah sangat kuat, hal ini dikarenakan nilai R yang dihasilkan mendekati 1. Selanjutnya Nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0.567 menunjukkan bahwa 56,7% variasi dari variabel terikat kesedian direlokasi diterangkan atau dijelaskan oleh variabel bebas ; faktor personal, persepsi dukungan organisasi, persepsi dukungan organisasi. Adapun nilai 43,3% lainnya diterangkan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model. Dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien determinasi (R²) model penelitian ini memiliki akurasi atau ketepatan model yang sangat baik.

Hasil uji F dihitung sebesar 36,608 dengan tingkat signifikansi = 0.000 > α = 0.05. Hasil ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel faktor personal, perspepsi dukungan sosial, persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kesediaan direlokasi pada pegawai BPK RI

Perwakilan Provinsi Sulawesi Tenggara. Akhirnya hasil penelitian ini juga dapat membuktikan bahwa nilai t hitung dan signifikan uji t secara parsial variabel faktor personal, persepsi dukungan sosial, persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kesediaan relokasi di BPK RI Perwakilan Provinsi Sulawesi Tenggara.

Pengujian secara parsial (uji t) dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi t (t_{sign}) dengan nilai alpha ($\alpha = 0,05$) pada tingkat kepercayaan 95%. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa:

1. Berdasarkan hasil uji regresi dalam penelitian ini, diketahui nilai uji F sebesar 36.608 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi yang diisyaratkan sebesar 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini secara simultan berpengaruh terhadap dependen, dengan kata lain faktor personal (X_1), persepsi dukungan sosial (X_2), dan persepsi dukungan organisasi (X_3).
2. Berdasarkan hasil perhitungan maka nilai parsial atau α untuk variabel faktor personal X_1 sebesar 0,525. Maka nilai ini lebih kecil dari nilai signifikansi yang diisyaratkan 0,05, ($0,000 < 0,05$) dengan demikian maka hipotesis kedua diterima yaitu faktor personal dapat mempengaruhi kesediaan seseorang untuk direlokasi pada pegawai BPK RI Perwakilan Provinsi Sulawesi Tenggara.
3. Berdasarkan hasil perhitungan maka nilai parsial atau α untuk variabel persepsi dukungan sosial X_2 sebesar 0,333. Maka nilai ini lebih kecil dari nilai signifikansi yang diisyaratkan 0,05, ($0,000 < 0,05$) dengan demikian maka hipotesis ketiga diterima yaitu persepsi dukungan sosial dapat mempengaruhi kesediaan seseorang untuk direlokasi pada pegawai BPK RI Perwakilan Provinsi Sulawesi Tenggara.
4. Berdasarkan hasil perhitungan maka nilai parsial atau α untuk variabel persepsi dukungan organisasi X_3 sebesar 0,082. Maka nilai ini lebih kecil dari nilai signifikansi yang diisyaratkan 0,05, ($0,272 > 0,05$) dengan demikian maka hipotesis keempat ditolak yaitu persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan pada kesediaan seseorang untuk direlokasi pada pegawai BPK RI Perwakilan Provinsi Sulawesi Tenggara.

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, maka pembahasan hasil penelitian ini mengkombinasikan teori, hasil-hasil penelitian terdahulu dan fakta empiris yang terjadi pada obyek yang dikaji guna menverifikasi hasil penelitian ini memperkuat atau menolak teori maupun hasil penelitian sebelumnya atau merupakan hasil temuan baru. Hipotesis pertama dalam penelitian yaitu diketahui bahwa secara simultan pengaruh faktor personal, persepsi dukungan organisasi, dan persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesediaan direlokasi pada pegawai BPK RI Perwakilan Provinsi Sulawesi Tenggara. Berdasarkan nilai *R-Square* diketahui nilai koefisien determinasi hasil regresi faktor personal, persepsi dukungan sosial, dan persepsi dukungan organisasi adalah 0.567 atau 56.7%. Nilai ini menunjukkan besar pengaruh antar variabel faktor personal, persepsi dukungan sosial, persepsi dukungan organisasi terhadap kesediaan direlokasi pada pegawai BPK RI Perwakilan Provinsi Sulawesi Tenggara. Melalui penelitian ini diketahui bahwa 56.7% perubahan yang terjadi pada variabel kesediaan direlokasi disebabkan oleh ketiga faktor tersebut. Sementara pengaruh faktor – faktor lain yang tidak diamati adalah sebesar 43.3% dari faktor lain diluar ketiga variabel tersebut. Hal ini dicerminkan oleh faktor latar belakang, sikap pegawai, dan sikap pasangan/keluarga. Hal ini terlihat dari rata-rata variabel faktor personal pada indikator efikasi diri sebagai indikator tertinggi. Sehingga hal ini dapat dimaknai bahwa para pegawai telah siap dan mampu menjalankan tugas organisasi. Berdasarkan temuan di variabel persepsi dukungan organisasi pada indikator dukungan keluarga menjadi indikator dengan nilai tertinggi. Hal ini didukung oleh karakteristik responden untuk tidak membawa keluarganya ke penempatan. Temuan lainnya dilihat dari variabel persepsi dukungan organisasi pada indikator keadilan. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan dan organisasi telah melaksanakan tugasnya dengan adil.

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa inovasi organisasi secara positif dan signifikan meningkatkan kinerja pegawai, inovasi organisasi yang terdiri dari inovasi teknologi, inovasi administrasi dan inovasi strategi yang dilakukan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buton Utara secara signifikan mampu meningkatkan kualitas hasil capaian pegawai dan kemampuan kepemimpinan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

Hipotesis kedua dalam penelitian yaitu terdapat pengaruh faktor personal terhadap kesediaan direlokasi. Hasil penelitian ini diketahui bahwa faktor personal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesediaan direlokasi pada pegawai BPK RI Perwakilan Provinsi Sulawesi Tenggara. Fakta ini mengindikasikan bahwa pengaruh pribadi dalam diri seseorang menjadi faktor yang kuat sebagai dasar mereka untuk menerima tugas tersebut. Variabel faktor personal direfleksikan melalui empat indikator yaitu *career instrumentally* atau penilaian karir, *self efficacy*/efikasi diri, *disruption*/gangguan, dan *experience*/pengalaman yang memberikan fakta bahwa setiap individu memiliki beragam pandangan dan latar belakang mengapa mereka melakukan sesuatu. Hal ini karena adanya perbedaan yang ada pada diri mereka dan pengalaman yang telah dilalui. Teori SSCT adanya minat dan tujuan dalam pekerjaan dipengaruhi oleh faktor pribadi, minat, peluang, dukungan, dan hambatan yang pernah dialami (Wibowo & Susilowati;2016) Temuan penelitian ini faktor personal dapat menjadi pengukur seseorang untuk menerima atau menolak direlokasi.

Hasil deskripsi jawaban responden atas variabel faktor personal pada pegawai BPK RI Perwakilan Provinsi Sulawesi Tenggara terlihat rata-rata tanggapan mereka sebesar 3.24 dengan kategori netral. Fakta ini menunjukkan bahwa para pegawai BPK RI Perwakilan Provinsi Sultra memiliki jawaban yang beragam karena setiap individu memiliki faktor pribadi yang berbeda. Selanjutnya, berdasarkan total tanggapan responden menunjukkan indikator efikasi diri memiliki tertinggi rata-rata sebesar 3.80 dengan kategori setuju. Fakta tersebut mengindikasikan bahwa para pegawai memiliki kepercayaan diri mereka mampu melaksanakan relokasi dengan alasan yang berbeda-beda. Hal ini diperkuat oleh tanggapan responden yang mengungkapkan Selanjutnya, selanjutnya nilai rata-rata terendah berdasarkan tanggapan responden yaitu mampu mempelajari *skill* baru, dapat beradaptasi dengan situasi dan pemimpin yang memiliki budaya yang berbeda, serta mampu dan termotivasi melaksanakan tugas-tugas organisasi. indikator "*Disruption/gangguan*" sebesar 2.91 dengan kategori tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di BPK RI Perwakilan Provinsi Sulawesi Tenggara tidak mengalami perubahan secara personal dan sosial selama menjalani tugas di penempatan yang baru.

Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa pendapat ahli yang mengungkapkan bahwa faktor personal erat kaitannya dengan *self-efficacy* pada diri seseorang. Efikasi diri mengungkapkan persepsi seseorang terhadap kemampuan mereka untuk mendapatkan motivasi tertentu di tempat kerja dan diri mereka sendiri (Bhatti, Battour, & Ismail;2013). Adanya efikasi diri pada diri seseorang sangat mempengaruhi seseorang untuk selalu percaya dengan kemampuan, wawasan, dan beradaptasi dengan lingkungan yang baru. Perbedaan budaya dan kemampuan beradaptasi; bahasa dan komunikasi; hubungan kerja; dan motivasi dan kesediaan individu (Isakovic & Whiteman;2013). Bhatti, Kaur, Battour (2013:546) mengungkapkan kesediaan seseorang untuk direlokasi dipengaruhi oleh *individual level factor* yang terdiri dari sifat personal dan karakteristik personal. Pendapat ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang mengungkapkan bahwa penelitian mengenai faktor personal cenderung tidak konsisten karena banyak hasil penelitian yang bersifat kepustakaan dibanding dengan penelitian secara statistik. Hal tersebut terjadi beragamnya karakter masing-masing individu sehingga kecenderungan untuk mendapatkan tanggapan yang serupa cenderung tidak memungkinkan. Faktor personal seseorang dipengaruhi kuat oleh adanya perbedaan gender untuk laki-laki dan perempuan karena adanya perbedaan sudut pandang yang mereka yakini. Selain sudut pandang yang berbeda, beberapa ahli mengungkapkan beberapa faktor personal seseorang akan direlokasi.

Hal ini sejalan penelitian yang diungkapkan oleh Wibowo dan Susilowati (2016), beberapa penelitian dengan hasil serupa telah diungkapkan oleh pribadi seseorang. Beberapa penelitian terdahulu Wang (2018), Vijayakumar dan Cunningham (2016), Alikhani (2016) Wibowo dan Susilowati (2016) Canhical, Shemueli, dan Dolan (2015, Bhatti, Bathour, dan Sundram (2014) Bhatti,Kaur,dan Battour (2013) Bhatti,Kaur, dan Battour (2013) Cowham (2008). Hipotesis ketiga dalam penelitian yaitu terdapat pengaruh persepsi dukungan sosial positif dan signifikan terhadap kesediaan direlokasi. Hasil penelitian ini diketahui bahwa persepsi dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesediaan direlokasi pada pegawai BPK RI Perwakilan Provinsi Sulawesi Tenggara. Fakta ini mengindikasikan bahwa persepsi dukungan sosial dapat menjadi faktor lain dalam kesediaan seseorang untuk direlokasi.

Variabel persepsi dukungan organisasi yang direfleksikan melalui dua indikator yaitu *family support*/dukungan keluarga dan *peer support*/dukungan rekan kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa ketika seseorang akan direlokasi dukungan sosialnya dapat mempengaruhi mereka untuk bersedia memenuhi perintah tugas.

Rerata responden variabel persepsi dukungan sosial sebesar 3.71 dengan kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa para responden di BPK RI Perwakilan Sulawesi Tenggara memiliki pandangan yang sama mengenai pengaruh faktor ini terhadap kesediaan mereka direlokasi. Berdasarkan keseluruhan respon dapat dilihat bahwa indikator "*Family Support*/dukungan keluarga" memiliki rata-rata tertinggi yaitu 3.88 dengan kategori setuju. Hal ini direfleksikan melalui tanggapan responden yang digambarkan melalui dukungan emosional dan motivasi keluarga. Hal ini menunjukkan bahwa para responden benar-benar membutuhkan dukungan dan perhatian ketika direlokasi, dalam hal ini lingkungan keluarga. Tentu hal ini memberikan manfaat yang baik untuk organisasi maupun individu itu sendiri.

Rata-rata terendah pada indikator variabel ini pada indikator "*Peer Support*/dukungan rekan kerja" sebesar 3.51 dengan kategori setuju. Artinya bahwa para responden sepakat membutuhkan dukungan dari rekan kerjanya. Hal ini direfleksikan melalui tanggapan responden yang digambarkan melalui dukungan dari rekan kerja untuk beradaptasi di lingkungan kerja dan sosial mereka. Sarafino dan Smith (dalam Mumpuni, 2014) menyatakan bahwa dukungan sosial bukan hanya berkaitan kepada perilaku yang secara nyata dilakukan oleh seseorang, atau disebut *received support*, tetapi merujuk pada persepsi seseorang bahwa kenyamanan, perhatian, dan bantuan selalu tersedia jika dibutuhkan atau disebut dengan *perceived support*. Selanjutnya, Menurut Hobfoll dan Vaux (1993) menjelaskan bahwa *Perceived social support* mengacu pada persepsi seseorang tentang ketersediaan dukungan dari teman dan keluarga, dan lain-lain. Mengacu pada pendapat beberapa ahli dan temuan penelitian menunjukkan bahwa seseorang yang direlokasi sangat membutuhkan pendampingan emosional dari keluarga dan rekan kerjanya. Pada penelitian ini, responden mengungkapkan bahwa dukungan keluarga yang dimaksud adalah dukungan emosional. Adanya kebiasaan para pegawai lebih memilih untuk datang sendiri ke lokasi penempatan dan tidak tergantung pada kehadiran secara fisik keluarganya. Hal ini didukung oleh karakteristik responden sebanyak 75 atau 83.3% berangkat ke penempatan sendiri. Penelitian ini sejalan dengan Khedher & Asadullah (2019), dukungan keluarga dapat diterima untuk menjadi prediktor kesediaan seseorang untuk direlokasi. Hal ini mematahkan pendapat Brett dan Reilly (1998) dalam Suheli (2017:53) bahwa relokasi memungkinkan untuk seseorang jika mereka didampingi oleh keluarganya.

Beberapa penelitian terdahulu Khedher & Asadullah (2019), Alikhani (2016), Van Der Laken, Van Engen, Veldhoven, Paauwe (2016) Wibowo dan Susilowati (2016) Bhatti, Kaur, dan Battour (2013) Lee, Veasna, dan Wu (2013) Tharenou (2008). Hipotesis keempat. Hasil penelitian ini diketahui bahwa persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesediaan pegawai BPK RI Perwakilan Provinsi Sulawesi Tenggara. Fakta ini menunjukkan ada beberapa yang butuh dibenahi di BPK RI Perwakilan Provinsi Sultra. Variabel POS direfleksikan melalui tiga indikator yaitu keadilan, dukungan pimpinan, dan kondisi kerja. Hasil deskripsi jawaban responden atas variabel persepsi dukungan organisasi pada pegawai BPK RI Perwakilan Provinsi Sulawesi Tenggara menunjukkan rata-rata responden variabel persepsi dukungan organisasi sebesar 3.68 dengan kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa para responden di BPK RI Perwakilan Sulawesi Tenggara memiliki pandangan yang sama mengenai pengaruh faktor ini terhadap kesediaan mereka direlokasi. Berdasarkan keseluruhan respon dapat dilihat bahwa indikator keadilan memiliki rata-rata tertinggi yaitu 3.77 dengan kategori setuju. Fakta ini dicerminkan melalui tanggapan responden yang mengungkapkan bahwa organisasi memberikan kesempatan untuk beradaptasi dan kesejahteraan untuk mereka.

Hal tersebut menunjukkan bahwa para responden benar-benar merasakan dukungan organisasi dalam menjalankan tugasnya. Fakta ini memberikan manfaat yang baik untuk organisasi maupun individu itu sendiri. Rata-rata terendah pada indikator variabel ini pada indikator "kondisi kerja" sebesar 3.61 dengan kategori setuju. Temuan ini ditunjukkan pada deskripsi jawaban responden yang digambarkan melalui dukungan organisasi untuk beradaptasi dan dukungan rekan kerja untuk menyesuaikan diri. Artinya bahwa para responden sepakat selain dukungan dari pimpinan, mereka merasa kondisi kerja yang baik. Hasil

penelitian ini sejalan dengan temuan dilapangan bahwa proses adaptasi dilakukan setelah tidak ada penugasan karena BPK memiliki tugas untuk mengaudit laporan keuangan di kantor-kantor pemerintahan kota dan kabupaten. Temuan ini sejalan dengan penelitian Wibowo dan Susilowati (2016) yang mengungkapkan bahwa dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap kesediaan seseorang direlokasi.

Temuan ini telah diungkapkan oleh Dickman,dkk (2008) keberhasilan relokasi dapat dilihat melalui dua sisi, yaitu sudut pandang organisasi dan sudut pandang pribadi. Kedua sisi tersebut saling memengaruhi satu sama lain (dalam Wibowo & Susilowati.2016:409). Hal tersebut didukung oleh tinjauan literatur Bashir (2012:66) bahwa beberapa praktisi dan akademis mengungkapkan keengganan seseorang untuk dipindahkan berasal dari pertimbangan financial, karir, keluarga, pasangan, dan kesadaran pada diri seseorang itu sendiri. Sementara Seibert,dkk (2001) mengungkapkan keberhasilan seseorang akan dampak direlokasi adalah penilaian atas keberhasilan pribadinya (dalam Wibowo & Susilowati (2016:409). Berdasarkan pandangan ini keberhasilan organisasi tidak bisa diukur oleh seberapa baik mereka menyediakan segala fasilitas bagi pegawainya karena penilaian berhasilnya organisasi berasal dari faktor personal yang dimilikinya. Temuan penelitian ini tidak sejalan dan cenderung menemukan hubungan yang negatif dengan penelitian-penelitian terdahulu yang menemukan pengaruh secara signifikan pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kesediaan direlokasi. Beberapa penelitian terdahulu adalah Khedher & Asdullah (2019) Wibowo dan Susilowati (2016) Canhical, Shemueli, dan Dolan (2015) Liu (2009) dan Tharenou (2008).

V. KETERBATASAN PENELITIAN

Hasil penelitian ini telah memberikan sejumlah temuan, akan tetapi masih ada beberapa hal yang perlu dikaji lebih lanjut, maka peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan keterbatasan dalam penelitian ini, diantaranya:

1. Penelitian ini dilakukan ketika pandemic Covid 19 sedang melanda tidak hanya di Sulawesi Tenggara tetapi seluruh Indonesia merasakan hal yang serupa. Sehingga kebijakan relokasi sementara waktu tidak dilakukan, hal ini berpengaruh pada relokasi di daerah selanjutnya. Jadi, penting untuk dilakukan penelitian lanjutan atau menguji kembali penelitian ini.
2. Metode pengumpulan data menggunakan angket, sehingga sangat memungkinkan data yang terkumpul bersifat subjektif. Menambahkan metode wawancara akan lebih baik sehingga hasil penelitian yang diperoleh lebih komprehensif.

VI. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan interpretasi yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dengan mengacu pada beberapa teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diketahui bahwa secara simultan pengaruh faktor personal, persepsi dukungan sosial, persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesediaan direlokasi pada pegawai BPK RI Perwakilan Provinsi Sulawesi Tenggara.
2. Penelitian ini secara parsial mengungkapkan faktor personal berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kesediaan seseorang untuk direlokasi di Sulawesi Tenggara. Personal faktor terdiri dari faktor personal yaitu *career instrumentall*/penilaian karir, *self-efficacy*/efikasi diri, *disruption*/gangguan, dan *experience*/pengalaman. Setiap individu memiliki beragam pandangan dan latar belakang mengapa mereka melakukan sesuatu dan faktor personal dapat menjadi pengukur seseorang untuk menerima atau menolak direlokasi.
3. Persepsi dukungan sosial secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kesediaan seseorang untuk direlokasi. Persepsi dukungan sosial terdiri dari *family support* (dukungan keluarga) dan *peer-support* (dukungan rekan kerja). Menurut Hobfoll dan Vaux (1993) menjelaskan bahwa

persepsi dukungan mengacu pada persepsi seseorang tentang ketersediaan dukungan dari teman dan keluarga, dan lain-lain.

4. Secara parsial persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap kesediaan direlokasi. Persepsi dukungan organisasi terdiri dari tiga faktor yaitu *fairness* (keadilan), *supervisor support* (dukungan pimpinan) dan *working condition* (kondisi kerja). Pandangan para ahli dan temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang belum menemukan pengaruh secara signifikan pengaruh POS terhadap kesediaan direlokasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ade. 2018. Pengaruh pengalaman kerja dan motivasi kerja dan keterikatan karyawan (employee engagement) pada PT. Telkom Kendari. Tesis. Universitas Halu Oleo. Kendari
- Alikhani, B. 2016. Embeddedness and Social Support of Self Initiated and Assigned Expatriates: The role of social networks. *Journal of Global Mobility*. www.emeraldinsight.com
- Alex S. NitiseMITO, (1992), Manajemen dan Sumber Daya Manusia, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Aprianti, I. (2012). Hubungan Antara Perceived Sosial Support Dan Psychological Well-Being Pada Mahasiswa Perantau Tahun Pertama Di Universitas Indonesia. Skripsi. Depok: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Bhatti, M. Battour, M. Ismail. 2013. Expatriate Adjustment and Job Performance An Examination of Individual and organizational factors. *Journal of Management*. www.emeraldinsight.com.
- Bhatti, M. Kaur, S, Battour, M. 2013. Effect of Individual Characteristic on Expatriate' Adjustment and Job Performance. *Journal of Management*. www.emeraldinsight.com
- Bashir, S. 2012. Perceived organizational support and the cross-cultural of expatriate in the UAE. *Education, Business, and Society*. www.emeraldinsight.com
- Bandura, A. 2001. *Social Cognitive Theory: An Agentic Perspective*. *Departement of Psycholog, Stanford Univeristy*.
- Byrnes. J.P, Miller. D.C, dan Schafer. W.D. 1999. *Gender Difference in Risk Taking: A Meta—Analysis*. *Psychological Bulletin* 1999. Vol. 125, No.2,367—383. University of Maryland.
- Berisha, G. Pula, J. & Krasniki, B. 2018. Convergent validity of two decision making style measure. *Journal of Dynamic Decision Making*. University of Prishtina.
- Brett, J, Stroh. L, dan Reilly. A. 1993. Pulling up roots in the 1990s. Who's willing to relocate?. *Journal of Organizational Behavior*, Vol.14,4940 (1993). USA.
- Budiman. A. 2018. Employee Transfer: a Review of Recent Literature. *JPAS* Vol. 3, No. 1, pp 33-36, 2018. URL: <http://www.jpas.ub.ac.id/index.php/jpas>.
- Canhilal, S. Shemueli, R. Dolan, S. 2015. Antecedent Factors for Success in Interational Assignment: The Case of Expatriate in Peru. *Journal of Global Mobility*. www.emeraldinsight.com
- Cowham. 2008. The Effect of Individual Factors on The Transfer of Human Recource Management Knowledge in Chinese Subsidiars: The Perspective of Chinese HR Managers. *Journal of Technology Management*. www.emeraldinsight.com.
- Carson, D. Coe, K. Zander, K, dan Garnett, S. 2009. *Does the type of job matter? Recruitment to Australia's Northern Territory*. Darwin University. Australia. DOI 10.1108/01425451011010087.
- Chapa, O dan Solansky. S. 2014. *Hispanic Relocation: A Study of Gender and Ethnic Identity*. *Advanced Management Journal*; Summer 2014; 79, 3; ABI/INFORM Global pg. 26. University of Houston-Victoria.
- Chapa, O dan Wang. J. 2016. *Oh, The Places You'll Go*. *International Journal of Organizational Analysis*. USA. Vol. 24 Iss 4 pp. 591 – 614.: <http://dx.doi.org/10.1108/IJOA-03-2015-0853>
- Dariah, N. 2019. *Pengaruh Mobile marketing, Discount, dan Lifestyle terhadap Perilaku Impulse buying pada Konsumen Marketplace (Studi Kasus pada Mahasiswa Universitas Halu Oleo)*. Kendari.
- Darmawan, D. (2013). Prinsip-prinsip: Perilaku Organisasi. Surabaya: PT. Temprina Media Grafika
- Elias, R.Z dan Farag. M. 2009. *The Relationship Between Accounting Students' Love of Money and Their Ethical Perception*. www.emeraldinsight.com/0268-6902.htm. USA.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*. 71, 500- 507

- Gülaçt, Fikret. (2010). The Effect Of Perceived Social Support On Subjective Well-Being. *Procedia Social and Behavioral Sciences*. 2, 3844–3849
- Hasanah, N. 2005. *Perbedaan Gender Di Tempat Kerja*. Jurnal: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi
- Hyde. J.S. 2005. *The Gender Similarities Hypothesis*. American Psychological Association 0003-066X/05/\$12.00. Vol. 60, No. 6, 581–592 DOI: 10.1037/0003-066X.60.6.581. University of Wisconsin—Madison. USA.
- Iversen.E dan Oestergaard.E. 2019. *Gender equality in education in emergencies*. Article. Education: needs, rights and access in displacement. www.fmreview.org/education-displacement
- Isakovic, A & Whitman. 2013. Self-Initiated Expatriate Adjustment In The United Arab Emirates: A Study Of Academics. *Journal of Global Mobility*. www.emeraldinsight.com
- Jalil. A dan Amina.S. 2018. *Gender Dalam Perspektif Budaya Dan Bahasa*. Jurnal Al-Maiyya, Volume 11 No. 2. Pangkep.
- Justin, A.R. (2003). Perceived organizational support and psychological contract: A theoretical integration. *Journal of Organizational Behavior*. Chichester, (5). 491 – 509.
- John. C, Rosenblitt, Soller.H, Stacey E, Johnson, Quadagno. D.M 2001. Sensation Seeking and Hormones in Men and Women: Exploring the Link. *Hormones and Behavior* 40, 396– 402. Florida State University, Tallahassee, Florida 32306. doi:10.1006/hbeh.2001.1704.
- Jhonson, Rebecca, Reimer, Toni dan Faan. 2001. *Relocation Among Ethnoc Elders: A Review—Part 2*. *Journal of Gerontological Nursing; Helath and Medical Collection* pg.22.
- Koch & D'Mello. 2015. *A Meta-Analysis of Gender Stereotypes and Bias in Experimental Simulation of Employment Decision Making*. *Journal of Applied Psychology*. University of Minnesota.
- Kour, S & Jyoti, J. 2017. Factor affecting cultural intelligence and its impact on job performance: role of cross-cultural adjustment, experience, and perceived social support. *Personnal Review*. www.emeraldinsight.com.
- Liu, Y. 2008. Perceived organizational support and expatriate organizational citizenship behavior: The mediating role of effective commitment towards the parent company. www.emeraldinsight.com
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Maslacha, Y. 2016. Perceived Social Support Pada Lulusan Psikologi yang menempuh 3,5 Tahun Dengan Predikat Cumlaude Di UIN Sunan Ampel Surabaya. Skripsi. Universitas Sunan Ampel Surabaya.
- Metria, K. & Riana.G. PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KINERJA PEGAWAI. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 7.9 (2018): 2117-2146 .
- Mumpuni, D (2014). Analisis Faktor-Faktor Psikologi Yang mempengaruhi *Death Anxiety*. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Myers, B. J., Brown, K. C., Azuero, A., & Maples, E. H. (2010). Organizational Support , Perceived Social Support , And Intent To Turnover Among Psychiatric Nurses : A Mixed Methods Study By Submitted To The Graduate Faculty Of The University Of Alabama At Birmingham , In Partial FulfillmentOf The Requirements For Th.
- Nugraha.M. 2018. *HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN PASANGAN DAN WORK ENGAGEMENT PADA KARYAWAN PT. PUSRI PALEMBANG*. Skripsi. FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA. UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA. YOGYAKARTA.
- Oktan.V. 2014. *Invetigation of Self-Injurious Behavior in Adolescents in Terms of Risk-Taking Behavior and Self-Esteem*. *Education and Science Tedmem*. Vol.39,No. 175, P. 183—191. DOI: 10.15390/EB.2014.3409.Karadeniz Technical University, Faculty of Education, Educational Sciences, Turkey.
- Priyono, 2010. *Sumber Daya Manusia*. Zifatma. Surabaya.
- Pierce, G. R., Lakey, B., Sarason, B. R., & Sarason, I. G. (1997). *Sourcebook of social support and personality*. London: The Plenum Series In Social.
- Putri. F.G. 2016. PENGARUH MUTASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN OPERASIONAL DI VIO CIHAMPELAS HOTEL BANDUNG. SEKOLAH TINGGI PARIWISATA BANDUNG.
- Ravert. R, Kim.Y, Schwarts. S, Weisskirch. R, Zamboanga. B, Ham.L, Donnellan.M, dan Bersamin.M. 2013. *The Association Between Sensation Seeking and Well-Being Among College-Attending Emerging Adults*. Vol. 54 No. 1
- Robbins, S. 2008. *Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja*. Jakarta: Prenhallindo.

- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Robbin, Steven. 2008. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat : Jakarta
- Suliyanto. (2006). *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta: Andi
- Sabrinah, T, Ratnawati, R, dan Setyowati, E. 2016. Pengaruh Peran Gender, Masculine Dan Feminine Gender Role Stress Pada Tenaga Administrasi Universitas Brawijaya. *IJWS - Vol. 4, No. 1* (2016) E-ISSN : 2338-1779 <http://ijws.ub.ac.id>.
- Salviana, V & Soedarwo. 2010. *Sosiologi Gender*. Universitas Terbuka. repository.ut.ac.id.
- Seibert, A. Kraimer, M. Crant, J. 2001. *What Do Provoactive People DO? A Longitudinal Model Linking Proactive Personality and Career Success*. Departement of Managerial Studies. USA
- Siswati.M. 2017. *Peran Gender, Pengambilan Keputusan dan Kesejahteraan Keluarga Dual Earner Usaha Ekonomi Mikro Perempuan Di Jakarta*. Skripsi. Institut Pertanian Bogor.
- Sigit, Soehardi, Prof. Dr. (2003). *Esensi Perilaku Organisasi*. BPFU Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta
- Sarafino, E. P. & Smith, T. W. (2010). *Health Psychology: Biopsychology Interaction* (7th edition). Toronto: Jhon Wiley and Sons. Inc.
- Stoermer, S, Davies, S.E, Bahrich, O, dan Portniagin F. 2017. *For Sensation's Sake: Difference in Female and Male Expatriate' Relocation Willingness to Dangerous Countries Based on Sensation Seeking*. *Journal of Global Mobility: The Home of Expatriate Management Research*, <https://doi.org/10.1108/JGM-11-2016-006>.
- Suk Lee. Y. 2018. *Commuter Couples' Life Satisfaction in Korea*. *International Sociology*, Vol. 33(1) 107—127. DOI: 10.1177/0268580917745768 <https://doi.org/10.1177/0268580917745768> journals.sagepub.com/home/iss. Korea.
- Suheli.L. 2017. PENGARUH KEBIJAKAN RELOKASI TERHADAP TINGKAT KEPUASAN PEGAWAI NEGERI SIPIL : STUDI PADA DIREKTORAT JENDERAL PERBENDAHARAAN KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA. *JURNAL PERBENDAHARAAN, KEUANGAN NEGARA DAN KEBIJAKAN PUBLIK*.
- Tang et all. 2006. The Love of Money and Pay Level Satisfaction: Measurement and Functional Equivalence in 29 Geopolitical Entities around the World. *Management and Organization Review* 2:3 423–452. doi: 10.1111/j.1740-8784.2006.00051.x.
- Tharenou.P.2003. The initial development of receptivity toworiking abroad:Self-initiated international workopportunities in young graduate employees. Department of Management, Monash University, Australia.
- Van der laken. 2016. Expatriate support and success: a systematic review of organization –based sources of social support. *Journal of Global Mobility*.www.emeraldinsight.com
- Varna, A.& Russell, L. 2015. Women and expatriate: Exploring the role of perceived organizational support.www.emeraldinsight.com
- Vidal, S dan Lersch, P.M. 2019. *Change in Gender Role Attitude Following Couple' Residnetial Relocations*. *Demographic Research*. Vol. 40, Article 39, Pages 111—152: <http://www.demographic-research.org/Volumes/Vol40/39/> DOI: 10.4054/DemRes.2019.40.39.
- Vijayakumar, P & Cunningham, C. 2016. Cross-cultural adjustment and expatriation motives among Indian Expatriates. *Journal Global of Mobility*. www.emeraldinsight.com
- Wardani & Susetyo. 2016. “PERAN GENDER PADA PEREMPUAN BERTATTOO”. Universitas Katolik Soegijapranata. Semarang.
- Wibowo dan Susilowati. 2016. *Pengaruh Faktor Pribadi dan Keluarga terhadap Keberhasilan Relokasi Pegawai Direktorat Jenderal Perbendaharaan dengan Moderasi Dukungan Organisasional*. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Universitas Brawijaya Malang.
- Yasin, M. S., & Zulkifli, M. A. (2010). The Relationship between Social Support and Psychological Problems among Students. *International Journal of Business and Social Science*, 1(3), 110-116.
- Yunus & Nawawi.W. 2013. *Perilaku Organisasi*. Majalengka
- Yogev, S & Brett, J 1985 . *Patterns of Work and Family Involvement Among Single- and Dual-Earner Couples*. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 70, No.4, 754-768.Northwestern University.