

HUBUNGAN SOCIAL SUPPORT DENGAN SELF-EFFICACY PADA PEKERJA DISABILITAS

Ahmad Wildan Muhdhor¹,
Nida Hasanati², May Lia Elfina³.
^{1,2,3} Universitas Muhammadiyah
Malang.

Article history

Received : 07 Oktober 2024

Revised : 12 Desember 2024

Accepted : 25 Januari 2025

*Corresponding author

Email : ahmadwildan88880@gmail.com

No. doi: [10.24198/focus.v7i2.58246](https://doi.org/10.24198/focus.v7i2.58246)

ABSTRAK

Penyandang disabilitas memiliki keterbatasan dalam mengerjakan aktivitas sehari-hari terutama dalam bekerja. Keterbatasan yang ada membuat *self-efficacy* yang mereka miliki kurang maksimal. *Social support* memberikan perasaan dihargai, dipedulikan, dan diakui sehingga memberikan dorongan bahwa mereka bisa melakukan tugas dengan baik walaupun memiliki keterbatasan. Lingkungan yang kurang mendukung serta keyakinan penyandang disabilitas yang rendah dapat menghalangi mereka mendapatkan pekerjaan yang layak. Hal tersebut bisa terjadi ketika penyandang disabilitas tidak memiliki *social support* dan *self-efficacy* yang bagus. Tujuan dari penelitian ini adalah melihat apakah ada hubungan antara *social support* dengan *self-efficacy* pada pekerja disabilitas. Jumlah partisipan dalam penelitian ini adalah 61 subjek yang terdiri dari 55 penyandang disabilitas fisik dan 6 penyandang disabilitas kognitif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *social support* dengan *self-efficacy* pada pekerja disabilitas. Subjek cenderung memiliki *self-efficacy* sedang meskipun mendapatkan *social support* yang tinggi. Diharapkan dari penelitian ini masyarakat terutama pemangku kebijakan dapat menaikan pemahamannya terhadap penyandang disabilitas dan menciptakan lingkungan yang lebih inklusif.

Kata kunci: *social support, self-efficacy, pekerja disabilitas*

ABSTRACT

People with disabilities have limitations in doing daily activities, especially at work. The existing limitations make their *self-efficacy* less than optimal. *Social support* gives them a feeling of being valued, cared for, and recognized, giving them encouragement that they can do their job well despite their limitations. A less supportive environment and low confidence of people with disabilities can prevent them from getting a decent job. This can happen when

people with disabilities do not have good *social support* and *self-efficacy*. The purpose of this study is to see if there is a relationship between *social support* and *self-efficacy* in workers with disabilities. The number of participants in this study was 61 subjects consisting of 55 people with physical disabilities and 6 people with cognitive disabilities. The results of this study show that there is a relationship between *social support* and *self-efficacy* in workers with disabilities. Subjects tend to have moderate *self-efficacy* despite receiving high *social support*. It is hoped that from this research, the community, especially policy makers, can improve their understanding of people with disabilities and create a more inclusive environment.

Key word: social support, self-efficacy, workers with disabilities

PENDAHULUAN

Disabilitas adalah ketidakmampuan melakukan sesuatu, berkurangnya kapasitas untuk melakukan kegiatan (Hallahan & Kauffman, 2006). Ketidakmampuan ini berasal dari keterbatasan fisik atau psikologis karena melemah, kecelakaan, atau bawaan dari lahir. Terdapat tiga keadaan pada disabilitas: disabilitas fisik, disabilitas kognitif, dan disabilitas kejiwaan (Smart, 2019). Disabilitas fisik seperti tuna daksa, tuna netra, tuna wicara, dan tuna rungu. Disabilitas kognitif contohnya retardasi mental, autisme, dan lain sebagainya. Disabilitas kejiwaan seperti *mental illness* dan depresi.

Menurut Kemenko PMK jumlah disabilitas di Indonesia sebanyak 22,5 juta atau 8,5% dari jumlah penduduk Indonesia (Supanji, 2023). Terbatasnya akses fasilitas umum seperti pendidikan, kesehatan, informasi dan teknologi, pekerjaan, dan fasilitas umum terhadap penyandang disabilitas membuat mereka tidak memiliki

taraf kehidupan yang baik. Karena itu dibutuhkan upaya untuk membantu penyandang disabilitas menaikan taraf hidupnya.

Indonesia berusaha untuk menyediakan kesejahteraan dan keadilan bagi semua rakyatnya tidak terkecuali para penyandang disabilitas. Berbagai hal telah dilakukan mulai dari pembentukan regulasi dan pembangunan fasilitas umum yang ramah disabilitas. Indonesia mengeluarkan Undang-Undang No 8 tahun 2016 yang mengatur tentang disabilitas. Pembentukan undang-undang ini penting untuk melindungi hak-hak para penyandang disabilitas UU tersebut juga menjelaskan bahwa badan usaha milik negara dan badan usaha milik daerah wajib mempekerjakan penyandang disabilitas minimal 2% dari total karyawan sedangkan perusahaan swasta 1% dari total karyawan. Artinya peluang kerja formal dengan jaminan yang baik terbuka lebar untuk penyandang disabilitas. Namun tetap saja banyak disabilitas masih belum mendapatkan

manfaatnya seperti masih banyak penyandang disabilitas yang bekerja di sektor informal yang rentan. Penyandang disabilitas mendominasi lapangan usaha pada sektor pertanian, kehutanan, dan perikanan yang cenderung memiliki karakteristik informal, sederhana, dan produktivitas relatif rendah (Yulaswati dkk., 2021). Mereka berprofesi sebagai petani dan nelayan yang memiliki penghasilan tidak menentu serta tidak mendapat jaminan atas pekerjaannya. Akibatnya kesejahteraan mereka menjadi rendah.

Rendahnya tingkat kesejahteraan disabilitas tidak hanya karena aksesnya namun juga karena faktor internal mereka. Kepercayaan dan penyesuaian diri menjadi hambatan bagi disabilitas untuk dapat bekerja (Erisa & Widinarsih, 2022). Individu dengan disabilitas sering menghadapi perasaan takut, bersalah, kasihan atau ketidaknyamanan pada orang lain di samping hambatan fisik dan keterbatasan yang mungkin merupakan konsekuensi tak terhindarkan dari beberapa bentuk disabilitas (Bramston & Mioche, 2001). Hal tersebut memunculkan perasaan rendah diri pada penyandang disabilitas dan menjadi hambatan yang harus dihilangkan jika penyandang disabilitas ingin hidup sejahtera.

Selain dari pembentukan regulasi untuk menjaga hak penyandang disabilitas, kesejahteraan psikologis juga perlu diperhatikan. Disabilitas yang bekerja rentan terkena stres, hal ini karena adanya kekurangan pada disabilitas yang menyebabkan tekanan kerja yang lebih besar dan berakibat stres. Beban kerja berkaitan dengan tuntutan yang harus segera diselesaikan dan jika tidak segera diselesaikan akan mengakibatkan berbagai macam hal negatif, termasuk stres kerja yang bisa mengurangi produktivitas mereka (Izzati & Mulyana, 2019). Individu yang mengalami stres kerja tetap produktif, hal itu karena pekerjaannya memiliki tantangan dan menimbulkan kesenangan,

komunikasi yang baik antar anggota tim, dan perspektif karyawan terhadap manajemen yang memberikan keleluasaan (Izzati & Mulyana, 2019). Individu yang menikmati stres kerja dan tetap produktif berkaitan dengan motivasi dan bergantung pada tingkatan *self-efficacy* yang dimiliki. Kemampuan untuk meraih prestasi dan mempunyai motivasi yang tinggi sangat tergantung pada *self-efficacy* seseorang (Afifah & Wijono, 2021).

Self-efficacy mengacu pada kemampuan yang dirasakan seseorang untuk melakukan sesuatu bagi dirinya sendiri dan menjadi sukses (Bandura, 1997). Individu yang memiliki *self-efficacy* lebih percaya diri untuk mengeluarkan potensinya karena yakin dengan kemampuan yang dia miliki. Semakin tinggi *self-efficacy* maka semakin tinggi keyakinan tentang kemampuannya mencapai keberhasilan (Lianto, 2019). Sebaliknya semakin rendah *self-efficacy* yang dimiliki maka semakin rendah pula keyakinan untuk mencapai keberhasilan. *Self-efficacy* yang rendah dapat menghancurkan motivasi, aspirasi yang lebih rendah, mengganggu kemampuan kognitif, dan berdampak buruk bagi kesehatan fisik (Schultz & Schultz, 2008). Semakin yakin individu mampu mencapai keberhasilan maka semakin bersemangat individu tersebut mengerjakan pekerjaan.

Banyak penelitian yang menunjukkan bahwa *self-efficacy* memberikan pengaruh positif. *Self-efficacy* berperan pada pengembangan kepuasan kerja pada karyawan dengan menghadirkan motivasi dan pendidikan dari perusahaan (Lestari dkk., 2020). *Self-efficacy* membantu mereka untuk maju dan mendapat ketekunan serta kegigihan dalam usaha untuk mencapai target mereka (Florina & Zagoto, 2019). Artinya memang *self-efficacy* memberikan pengaruh yang positif dalam diri untuk bisa mengerjakan tugas yang dikerjakan.

Terdapat indikasi bahwa penyandang disabilitas memiliki keyakinan

yang rendah pada kemampuannya yang disebabkan oleh kondisi fisik maupun psikologis yang sudah tidak optimal (Purwandani & Darmadji, 2024). Hal itu sangat wajar mengingat keadaan mereka yang sudah tidak lagi optimal membuat mereka kesulitan untuk menjalankan beberapa aktivitas terutama bekerja. Oleh karena itu penyandang disabilitas membutuhkan *self-efficacy* yang baik untuk bisa tetap yakin pada kemampuannya dan mampu bersaing dengan individu tanpa disabilitas. Dengan memiliki *self-efficacy* yang baik penyandang disabilitas akan mampu menghadapi tantangan yang ada tanpa khawatir maupun panik akan kesulitan-kesulitan yang mungkin akan muncul kedepannya (Ie, 2023).

Penyandang disabilitas yang merasa minder terhadap kemampuannya membutuhkan dukungan dari lingkungannya berada. Dengan dukungan dari lingkungan mereka akan lebih percaya terhadap dirinya. Hal itu selaras dengan yang dikatakan oleh Benight & Bandura (2004) bahwa dukungan dari lingkungan adalah faktor penting yang dapat memberikan rasa dihargai, dipedulikan, dan diakui. Perasaan tersebut memunculkan rasa percaya pada kemampuan yang dimiliki dan dapat mendorong individu meningkatkan usaha untuk mencapai targetnya. Mendapatkan dukungan, dicintai, dan dihargai membangun rasa percaya pada kemampuan dan membuat individu tidak mudah menyerah pada situasi sulit, serta dapat mendorong individu untuk meningkatkan usahanya (Riskia & Dewi, 2017). Dorongan dan semangat dari lingkungan bisa didapatkan dari *social support*.

Social support adalah keadaan dimana lingkungan memberikan dukungan kepada individu. *Social support* melibatkan manfaat-manfaat yang bisa diberikan dari hubungan antar manusia (Turner & Turner, 2013). *Social support* adalah adanya sumber daya yang dapat membantu individu

berupa informasi, bantuan dari rekan kerja, umpan balik atau pujian, dan perhatian dari orang lain untuk dia (Kisahwan dkk., 2021). Manfaat yang bisa diberikan oleh *social support* tidak hanya yang terlihat atau berupa materi namun bisa dengan bentuk yang beragam.

Keadaan fisik atau psikologis penyandang disabilitas yang sudah tidak optimal membuat mereka dalam keadaan tertentu membutuhkan bantuan orang lain. Penyandang disabilitas yang menerima berbagai macam persoalan tentu membutuhkan dan mengharapkan dukungan dari lingkungannya (Dayanti & Pribadi, 2022). Dalam hal ini *social support* menyediakan bentuk dukungan yang dibutuhkan oleh penyandang disabilitas sebagai bantuan yang berasal dari lingkungannya. Bantuan yang diberikan oleh lingkungan akan memudahkan penyandang disabilitas untuk beraktivitas sehari-hari. Individu yang menerima *social support* yang baik akan merasa nyaman, diperhatikan, dan dihargai serta tumbuh dalam kompetensi dan kepercayaan diri (Nurita dkk., 2023).

Dalam penelitian sebelumnya *social support* memiliki hubungan dengan *self-efficacy*. Penelitian yang dilakukan menyatakan adanya hubungan antara *social support* terhadap *self-efficacy* (Wang dkk., 2015). Artinya terdapat hubungan yang positif antara *social support* dengan *self-efficacy*. Penelitian tersebut menjadikan perawat sebagai subjek dalam penelitian. Belum adanya penelitian yang melihat pengaruh antara *social support* terhadap *self-efficacy* pada pekerja disabilitas membuat pentingnya penelitian ini dilakukan.

Penelitian yang menjadikan pekerja disabilitas sebagai subjek sedikit ditemukan di Indonesia. Karena itu penelitian ini bertujuan untuk memperkaya penelitian pada pekerja disabilitas. Secara teoritis penelitian ini ingin melihat bagaimana hubungan *social support* dengan *self-efficacy* pada pekerja disabilitas. Secara praktis penelitian ini diharapkan mampu menjadi

landasan untuk memberikan dukungan pada pekerja disabilitas. Penelitian ini juga berguna bagi para pemimpin perusahaan atau tempat yang memiliki pekerja disabilitas sebagai upaya untuk memahami kondisi pekerja disabilitas dan menyediakan bantuan yang mereka butuhkan.

Self-efficacy mengacu pada keyakinan pada kemampuan seseorang untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mengelola situasi yang prospektif (Bandura, 1995). *Self-efficacy* adalah harapan keyakinan tentang sejauh mana seseorang dapat melakukan perilaku dalam keadaan tertentu (Rachmawati dkk., 2021). *Self-efficacy* mengacu pada kemampuan yang dirasakan seseorang untuk belajar atau melakukan tindakan pada tingkat yang ditentukan (Schunk & DiBenedetto, 2021). Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* adalah kepercayaan pada kemampuan yang ada pada diri individu yang membuatnya yakin untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sampai pada tingkatan tertentu. Semakin yakin seseorang dengan kemampuan yang dimiliki maka semakin tinggi *self-efficacy* yang dimiliki.

Self-efficacy memiliki tiga aspek yaitu *level*, *generality*, dan *strength* (Bandura, 1997). Aspek pertama, *level* berkaitan tentang tingkat kesulitan pada tugas yang dikerjakan, jika individu meyakini bahwa tugasnya berada pada tingkatan yang bisa diselesaikan maka dia akan memiliki keyakinan untuk menyelesaikan tugasnya dengan mudah, contohnya ketika individu merasa bahwa tugas yang didapatkan berada pada *level* yang mudah maka dia yakin bisa dengan mudah menyelesaikannya. Individu yang meyakini bahwa dia punya kemampuan untuk menyelesaikan tugas pada *level* tertentu maka dia akan yakin bisa menyelesaikannya dengan mudah (Lee & Bobko, 1994). Aspek kedua, *generality* berkaitan dengan keyakinan seseorang

memiliki kemampuan yang bisa digunakan pada setiap tempat, seperti ketika individu meyakini bahwa dia bisa berbicara didepan umum bagaimanapun situasinya dan seberapa banyak orang yang ada. Keyakinan seseorang berbeda secara umum, kebanyakan orang meyakini bahwa kemampuannya hanya akan bisa digunakan di beberapa kondisi tertentu sehingga terdapat batasan dalam menggunakan kemampuannya (Bandura, 1997). Aspek ketiga *strength*, *strength* yang lemah terhadap kemampuan yang dimiliki akan membuat individu tidak yakin terhadap kemampuannya, sedangkan memiliki *strength* yang kuat akan membuat individu lebih yakin dan mampu mengeluarkan kemampuannya dengan maksimal, contohnya ketika individu mendapatkan tugas tapi dia tidak yakin terhadap kemampuannya sendiri maka dia tidak akan bisa mengeluarkan kemampuannya dengan maksimal. *Strength* pada kemampuan memperkuat motivasi untuk mencapai keberhasilan dalam kemampuannya (Rosalina & Nugroho, 2020).

Terdapat empat hal yang mampu mempengaruhi *self-efficacy* yaitu, *mastery experience*, *vicarious experience*, *social persuasion*, dan keadaan fisik serta emosional yang baik (Bandura, 1995). Faktor pertama, *mastery experience* memberikan pengaruh terhadap *self-efficacy*, hal itu dikarena individu memiliki pengalaman sebelumnya namun hal itu juga tergantung dari tingkat keberhasilan pengalaman tersebut. *Mastery experience* meningkatkan keyakinan *self-efficacy*, sementara pengalaman kegagalan menurunkannya (Eden, 2016). Faktor kedua, *vicarious experience* memberikan dorongan untuk yakin terhadap kemampuannya karena melihat orang lain yang memiliki karakteristik sama dengan dirinya berhasil pada suatu tugas. *Vicarious experience* tidak hanya pengalaman mengamati orang lain namun juga memberikan dorongan untuk melakukannya sendiri dan mengevaluasi

hasil (Forbes, 2022). Faktor ketiga, *social persuasion* memberikan dorongan bahwa lingkungan meyakini bahwa individu memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan yang diharapkan. *Social persuasion* datang dari orang yang berada di dekatnya dan memberikan dorongan untuk lebih percaya pada kemampuannya (Liljedahl, 2022). Aspek keempat, kondisi fisik dan emosional yang baik juga membantu individu bisa menyelesaikan suatu tugas, contohnya adalah para atlet yang yakin bahwa fisik mereka mampu menopang aktifitas fisik yang berat dan mendapatkan hasil yang memuaskan. Fisik dan emosional yang baik pada individu, grup, atau tim menaikan keyakinan mereka dalam mencapai tujuan (Çakiroğlu, 2021).

Social support didefinisikan sebagai sumber daya yang disediakan oleh orang lain (Cohen & Syme, 1985). *Social support* adalah dukungan yang didapatkan oleh individu melalui ikatan sosial dengan individu lain, kelompok, dan komunitas yang ada (Lin dkk., 1970). *Social support* mengacu pada kontak intim di antara orang-orang, kontak ini dapat memberikan bantuan spiritual atau material bagi individu ketika mereka menghadapi kesulitan atau ancaman (Wang dkk., 2015). Dengan kata lain *social support* adalah sebuah dukungan yang disediakan oleh orang-orang yang dekat dan tidak hanya terbatas pada bantuan material namun bisa dalam bentuk non material.

Sarafino & Smith (2011) menyebutkan *social support* memiliki empat bentuk dukungan yang bisa diberikan yaitu, dukungan emosional, informasi, instrumental, dan persahabatan. Pertama, dukungan emosional memberikan perasaan nyaman, perasaan dicintai dan memberikan semangat serta empati bagi penerima. Kedua, dukungan informasi memberikan penjelasan tentang situasi yang dibutuhkan oleh individu. Ketiga, dukungan instrumental berupa dukungan langsung seperti fasilitas atau materi yang bisa

dirasakan oleh penerima. Terakhir dukungan persahabatan merupakan ketersediaan orang lain untuk menghabiskan waktu bersama dan memunculkan perasaan menjadi bagian dari kelompok tersebut.

Social support memiliki 3 dimensi yaitu, *family*, *friends*, dan *significant others* (Zimet dkk., 1988). Dimensi pertama, *family* adalah lingkungan yang dekat dan terlibat dalam perkembangan dari masa anak-anak. Keluarga merupakan pemberi bantuan terbesar dan paling awal dalam kehidupan (Hidayati, 2011). Dimensi kedua, *friends* menjadi salah satu aspek yang mampu memberikan dukungan karena berada pada lingkungan yang sama. Dukungan dari teman memberikan rasa perhatian dan penghargaan karena berada pada lingkungan yang sama (Sulfemi & Yasita, 2020). Dimensi ketiga, *significant others* adalah orang biasa terlibat dalam kehidupan seseorang dan memberikan bantuan sehingga memunculkan rasa diperhatikan dan dicintai. Dukungan yang didapatkan dari orang lain memunculkan perasaan bahwa individu tersebut dihargai dan merupakan bagian dari lingkungan (Kusrini & Prihartanti, 2014). Ketiga aspek tersebut adalah sumber dukungan yang bisa dan mudah diakses oleh individu.

Wills dalam Sarafino & Smith (2011) mengatakan *social support* memiliki tiga faktor yang mempengaruhi yaitu *size*, *intimacy*, dan *frequency*. Faktor pertama, *size* berkaitan dengan orang-orang yang berada di lingkungan dan bisa dijangkau untuk memberikan bantuan. *Size* adalah jumlah dari orang-orang yang bisa memberikan bantuan (Cohen dkk., 2000). Faktor kedua, *intimacy* mampu mendorong individu untuk memberi dan menerima bantuan karena sudah ada perasaan dekat. *Intimacy* berdampak pada emosi yang memunculkan perasaan dekat dan nyaman (Durnová & Mohammadi, 2021). Faktor ketiga, *frequency* adalah seberapa sering individu mendapatkan bantuan ketika mengalami kesulitan. *Frequency*

mempengaruhi *social support* yang dirasakan individu, semakin sering bantuan didapatkan semakin terasa dukungan yang diberikan (García-Martín dkk., 2016).

Penelitian sebelumnya menunjukkan semakin tinggi *social support* yang didapat maka semakin tinggi *self-efficacy* yang dimiliki (Heriyani dkk., 2022). Penyandang disabilitas memiliki keterbatasan yang dapat membuatnya merasa rendah diri, mereka cenderung meragukan kemampuannya dan berdampak pada sulitnya mendapatkan pekerjaan (Rika dkk., 2020). Oleh karena itu para penyandang disabilitas membutuhkan dukungan dari lingkungannya berada. Pada disabilitas bantuan yang bisa diberikan oleh orang lain akan menunjang aksesibilitas mereka dalam beraktivitas (Shofana & Supriyanto, 2022). Dukungan yang diterima menunjukkan bahwa mereka diterima dan memunculkan perasaan nyaman serta diperhatikan oleh lingkungannya. *Social support* memunculkan perasaan nyaman dan diperhatikan dari bantuan yang diterimanya (Sarafino & Smith, 2011). Selain menghadirkan perasaan nyaman dan diperhatikan, dukungan yang diberikan meringankan mereka dalam beraktivitas secara mandiri dan menaikan kepercayaan terhadap kemampuannya (Putra dkk., 2023). Bantuan yang diberikan menunjang penyandang disabilitas lebih mudah menyelesaikan tugas yang diberikan karena memberikan kemudahan menyelesaikan pekerjaan dan meningkatkan keyakinan terhadap kemampuannya (Lysaght dkk., 2012). Dengan begitu bisa disimpulkan bahwa *social support* memiliki hubungan dengan *self-efficacy*.

METODE

Penelitian kualitatif ini menggunakan pendekatan korelasional. Penelitian korelasional berkaitan dengan membangun hubungan antara dua atau lebih variabel dalam populasi yang sama atau antara variabel yang sama dalam dua

populasi (Leedy & Ormrod, 2010). Pendekatan korelasional digunakan karena penelitian ini bertujuan mencari tahu hubungan antara variabel *social support* dengan *self-efficacy* pada pekerja disabilitas.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Pemilihan kelompok subjek dalam *purposive sampling* didasarkan atas ciri-ciri tertentu yang dipandang mempunyai sangkut paut erat dengan ciri-ciri populasi yang sudah diketahui sebelumnya (Priadana & Sunarsi, 2021). Subjek dari penelitian ini adalah penyandang disabilitas fisik dan kognitif. Penelitian ini melibatkan sebanyak 61 subjek terdiri dari 31 laki-laki dan 30 perempuan, berusia sekitar 17-57 tahun, serta terbagi menjadi 55 penyandang disabilitas fisik dan 6 disabilitas kognitif.

Tabel 1. Demografi Subjek

Variabel	N	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	31	50.8%
Perempuan	30	49.2%
Jenis Disabilitas		
Disabilitas fisik	55	90.2%
Disabilitas kognitif	6	9.8%

Penelitian ini menggunakan *social support* sebagai variabel bebas (X) dan *self-efficacy* sebagai variabel terikat (Y). Variabel *social support* diukur menggunakan skala *Multidimensional Scale of Perceived Social Support* dengan reliabilitas sebesar 0,884. Skala ini didapat dari penelitian milik Handayani (2018). Skala ini menggunakan dimensi dukungan sosial dari Zimet, Dahlem, dan Farley (1988). Jumlah aitem pada skala berjumlah 12 aitem yang mengukur *social support* dari keluarga, teman sebaya, dan orang penting lainnya.

Semua skala bersifat *favourable* dan menggunakan likert dengan pilihan jawaban terdiri dari 4 kategori, Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Penilaian aitem dari nilai 4 sampai 1.

Adapun untuk variabel *self-efficacy* diukur menggunakan skala *general self-efficacy* dengan reliabilitas sebesar 0,949. Skala ini didapat dari Negara (2024) Skala ini mengacu pada teori *self-efficacy* Bandura (1995). Jumlah skala berjumlah 26 aitem yang mengukur aspek *level*, *strength*, dan *generality*. Terdapat 13 aitem *favorable* dan 13 aitem *unfavorable* dan penilaian skala menggunakan likert dengan pilihan jawaban terdiri dari 4 kategori, Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Penilaian aitem *favourable* dari nilai 4 sampai 1 sedangkan untuk *unfavourable* dari nilai 1 sampai 4.

Penelitian ini melalui beberapa tahapan seperti persiapan penelitian, pelaksanaan, dan analisis data. Tahap persiapan penelitian dimulai dengan mencari fenomena untuk diteliti, kemudian melakukan kajian literatur mengenai variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), setelah itu menyusun kerangka berpikir, menetapkan sampel pada penelitian, dan menetapkan alat ukur yang digunakan untuk kedua variabel. Tahap pelaksanaan peneliti mencari subjek sesuai kriteria penelitian untuk mendapatkan data yang objektif. Skala disebarakan menggunakan *google form*. Kemudian tahap analisis data peneliti menganalisis korelasi data yang sudah didapatkan dari para subjek. Data dianalisis menggunakan *software* IBM SPSS uji korelasi *spearman* untuk melihat korelasi antara dua variabel yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Isi Hasil dan Pembahasan

Tabel 2. Analisis Deskriptif

Variabel	Mean	Standar Deviasi
----------	------	-----------------

<i>Social Support</i>	36.56	7.82
Laki-laki	36.55	6.84
Perempuan	36.57	8.84
<i>Self-efficacy</i>	54.20	5.93
Laki-laki	54.94	5.01
Perempuan	53.43	7.76

Dari tabel di atas dijelaskan bahwa *social support* memiliki mean sebesar 36.56 dengan nilai standar deviasi 7.82, sedangkan *self-efficacy* memiliki mean sebesar 54.20 dengan nilai standar deviasi 6.84. Kemudian pada tabel terlihat bahwa mean *social support* pada laki-laki (36.55) dan perempuan (36.57). Begitu pula dengan mean variabel *self-efficacy* antara laki-laki (54.94) dan perempuan (53.43).

Tabel 3. Kategori Tingkat Social Support

Tingkat	Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	>44	11	18.03%
Sedang	29-44	39	63.93%
Rendah	<29	11	18.03%

Tabel di atas menunjukkan bahwa dalam variabel *social support* dari 61 subjek, 11 (18.03%) subjek berada pada kategori tinggi, 39 (63.93%) subjek berada pada kategori sedang, dan 11 (18.03%) subjek berada pada kategori rendah.

Tabel 4. Kategori Tingkat Self-Efficacy

Tingkat	Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	>60	10	16.39%
Sedang	48-60	48	78.69%
Rendah	<48	3	4.92%

Dari tabel di atas bisa dilihat dari 61 subjek penelitian 10 (16.39%) subjek berada pada

tingkat *self-efficacy* yang tinggi, 48 (78.69%) subjek berada pada tingkat *self-efficacy* yang sedang, dan 3 (4.92%) subjek berada pada tingkat *self-efficacy* yang rendah.

Tabel 5. Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi
<i>Social support</i>	0.200
<i>Self-efficacy</i>	0.070

Berdasarkan uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* yang dilakukan pada variabel *social support* didapatkan 0.200, sedangkan untuk variabel *self-efficacy* mendapatkan nilai 0.070. Dengan begitu bisa disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal dan akan diuji menggunakan uji korelasi *pearson*.

Tabel 6. Uji Korelasi Pearson

Variabel	<i>p</i>	<i>r</i>
<i>Social support</i> - <i>Self-efficacy</i>	0.034	0.273

Berdasarkan tabel diatas didapatkan hasil analisis *pearson* menunjukkan nilai signifikansi antara variabel *social support* dan *self-efficacy* sebesar $p = 0.034$ ($p < 0.05$) dan nilai $r = 0.273$. Hal itu menunjukkan bahwa variabel *social support* dengan *self-efficacy* memiliki hubungan yang positif. Artinya hipotesis dalam penelitian ini bahwa terdapat hubungan positif *social support* dengan *self-efficacy* pada pekerja disabilitas terbukti.

Terdapat alasan kenapa *social support* dan *self-efficacy* pekerja disabilitas hanya berada pada kategori sedang. Pada *social support* hal itu dapat terjadi karena pemahaman terkait kebutuhan disabilitas masih rendah. Rendahnya pemahaman terkait hak penyandang disabilitas membuat pemenuhan hak mereka masih terbatas (Resnawaty dkk., 2019). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa masyarakat memiliki pemahaman yang rendah terkait disabilitas yang berakibat

kebingungan untuk memberikan dukungan yang sesuai (Eldiva dkk., 2023).

Dalam *social support family* atau keluarga menjadi sumber pertama yang bisa memberikan bantuan, namun pemahaman yang rendah membuat bantuan yang diberikan tidak tepat dan tidak banyak membantu. Penting bagi keluarga dengan penyandang disabilitas memiliki pemahaman terkait jenis disabilitas yang dimiliki, hal itu agar keluarga mampu memberikan bentuk dukungan yang tepat (Lestari dkk., 2018). Artinya penting untuk memberikan bentuk dukungan sesuai dengan jenis disabilitas sehingga bantuan tersebut sesuai dan bisa dirasakan. Pada pekerja disabilitas dukungan dari keluarga adalah hal yang sangat penting karena mereka adalah orang-orang yang terlibat sepanjang tumbuh kembangnya. Keluarga harus mendukung dengan cara yang tepat dan tidak membatasi penyandang disabilitas untuk mengeksplorasi dirinya. Hal itu berguna untuk menaikkan harga diri dan mengetahui sejauh mana batasan yang ada pada dirinya. Seperti penelitian yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan bahwa dukungan yang tepat memberikan penyandang disabilitas kesempatan untuk mengeksplorasi dirinya lebih jauh dan mengeluarkan segala kemampuan yang dimiliki serta memahami batasan-batasan yang ada pada dirinya (Pratama & Armaini, 2021).

Sumber kedua dalam *social support* adalah *friends* atau teman. Rendahnya pemahaman terhadap disabilitas akan mengantarkan pada diskriminasi atau perundungan (Alfiyah dkk., 2024). Hal tersebut tentunya sangat tidak baik karena memunculkan batasan bagi penyandang disabilitas untuk bekerja. Sedangkan dalam menyelesaikan pekerjaannya pekerja disabilitas seringkali mengalami kesulitan dan teman kerjanya adalah orang yang mampu memberikan bantuan. Oleh karena itu dibutuhkan pemahaman yang baik agar tidak terjadi diskriminasi dan bantuan yang diberikan sesuai dengan yang dibutuhkan. Sebaliknya

dengan tingkat pemahaman disabilitas yang baik akan memberikan dampak yang positif seperti lingkungan kerja yang mendukung dan tingkat kepuasan kerja yang baik (Maj, 2023).

Sumber ketiga adalah *significant others* atau orang penting lainnya. Orang penting dalam penelitian ini adalah individu yang memberikan kenyamanan selain dari keluarga. Orang penting yang menghargai dan menghormati kita cenderung membuat kita semakin menghargai dan menghormati diri kita sendiri, sebaliknya jika orang penting meremehkan dan tidak menghargai kita maka kita akan cenderung pesimis pada diri sendiri (Fathilda dkk., 2023). Mereka menyediakan dukungan yang tidak bisa diberikan oleh dua dimensi sebelumnya. Namun melihat hasil *social support* yang berada pada kategori sedang terdapat indikasi bahwa orang penting lainnya juga memiliki tingkat pemahaman yang rendah terkait disabilitas sehingga tidak bisa memberikan dukungan yang dibutuhkan.

Pada *self-efficacy* penyebab mayoritas subjek hanya berada pada kategori sedang dapat disebabkan tingkat inklusif tempat kerja rendah. Mengingat tingkat inklusif Indonesia berada pada peringkat ke-115 (Menendian dkk., 2021). Hal itu menunjukkan bahwa lingkungan di Indonesia masih perlu dibenahi untuk menciptakan lingkungan yang setara bagi semua orang termasuk penyandang disabilitas. Dalam penelitian sebelumnya disebutkan bahwa para penyandang disabilitas cenderung memilih-milih aktivitas yang akan dilakukannya dan menghindari aktivitas berat diluar kemampuannya (Zahri & Imanti, 2022). Artinya lingkungan yang inklusif dibutuhkan para pekerja disabilitas untuk bekerja karena menyediakan lingkungan yang menunjang untuk beraktivitas termasuk bekerja, selain itu lingkungan inklusif juga memberikan rasa setara bagi semua orang tidak terbatas pada fisik, ras, dan lain sebagainya. Lingkungan yang

inklusif akan memberikan perasaan diterima, dihargai, dan didukung (Calvin dkk., 2023). Pada pekerja disabilitas lingkungan yang inklusif akan sangat membantu mereka yakin terhadap kemampuannya.

Lingkungan yang tidak inklusif mempengaruhi tingkat kesulitan pekerjaan atau aspek *level*. Keterbatasan yang ada pada penyandang disabilitas seringkali menghambat mereka dalam mengerjakan atau menguasai suatu hal, semakin tinggi tingkat kesulitannya maka semakin lama waktu mengerjakannya bahkan membuat mereka menyerah. Penyandang disabilitas memerlukan waktu lebih lama dalam menguasai keahlian dan akan menyerah jika memang tidak bisa menguasainya (Muhtarom, 2016). Hal itu diperparah dengan lingkungan yang tidak inklusif. Dalam studi yang dilakukan ditemukan bahwa lingkungan yang tidak inklusif menghambat produktivitas penyandang disabilitas karena kesulitan pekerjaannya meningkat (Perkumpulan PRAKARSA, 2022). Dalam penelitian yang ada lingkungan inklusif mempermudah penyandang disabilitas melakukan aktivitasnya (Jefri, 2016). Kemudahan yang didapatkan dari lingkungan inklusif menaikkan tingkat keberhasilan menyelesaikan pekerjaan yang sulit dan menaikkan *self-efficacy* pekerja disabilitas (Demartoto, 2019). Namun dalam penelitian ini mayoritas mereka memiliki *self-efficacy* dalam kategori sedang, artinya para penyandang disabilitas kemungkinan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya akibat lingkungan yang tidak inklusif dan naiknya tingkat kesulitan pekerjaan.

Sedangkan pada aspek *generality* artinya individu yakin bahwa kemampuannya tidak terbatas tempat. Lingkungan inklusif termasuk penyediaan sarana dan prasarana yang menyesuaikan kondisi disabilitas pekerja. Sarana dan prasarana berkaitan dengan aspek *generality*. Memiliki *generality* yang bagus akan meningkatkan

keyakinannya dalam mengerjakan banyak tugas baru yang belum pernah dikerjakan sebelumnya (Zhu dkk., 2019). Dalam hal ini lingkungan inklusif membuat penyandang disabilitas yakin bahwa lingkungan tidak akan menghambatnya dalam menyelesaikan pekerjaan. Lingkungan yang inklusif menunjang penyandang disabilitas dengan sarana dan prasarana yang mendukung untuk menyelesaikan pekerjaan. Tanpa sarana dan prasarana yang mendukung kinerja penyandang disabilitas akan menurun, namun dengan sarana dan prasarana yang mendukung maka kinerja pekerja disabilitas akan meningkat. Hal itu diperkuat dengan penelitian yang menunjukkan bahwa sarana dan prasarana yang mendukung pekerjaan akan menaikkan kinerja pekerja disabilitas (Rahimah dkk., 2022).

Pada aspek keyakinan atau *strength* berarti yakin pada kemampuan yang dimiliki dalam mengerjakan pekerjaan. *Self-efficacy* yang tinggi ditandai dengan tingginya *strength* yang dimiliki (Efendi, 2013). Hal itu menunjukkan jika penyandang disabilitas menginginkan *self-efficacy* yang tinggi maka mereka harus memiliki keyakinan yang kuat pada kemampuan mereka untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dengan lingkungan yang inklusif pekerja disabilitas difasilitasi dengan sarana dan prasarana yang menunjang aktivitasnya dalam menyelesaikan pekerjaan. Lingkungan inklusif memfasilitasi perbedaan dan menjadikannya setara untuk semua orang tanpa adanya diskriminasi (Ng dkk., 2023). Artinya dengan fasilitas yang sesuai pekerja disabilitas akan bisa lebih yakin terhadap kemampuannya menyelesaikan pekerjaan.

Penelitian ini memiliki beberapa kelebihan dan keterbatasan dalam pelaksanaannya. Kelebihan dalam penelitian ini adalah masih sangat minimnya penelitian yang menyoroti pekerja disabilitas sehingga hasil dari penelitian ini menjadi salah satu sumber rujukan. Sedangkan untuk keterbatasan penelitian ini adalah sektor

pekerjaan subjek tidak terdapat dalam penelitian ini sehingga hasil cenderung lebih umum dan tidak menyoroti pada sektor pekerjaan tertentu. Selain itu, skala *self-efficacy* yang digunakan tidak secara khusus diperuntukkan penyandang disabilitas sehingga ada penurunan tingkat reliabilitas skala.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan *social support* dengan *self-efficacy* pekerja disabilitas. Hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya hubungan antara kedua variabel. Walaupun *social support* dan *self-efficacy* yang subjek miliki kebanyakan berada pada tingkat sedang. Penyebab banyak subjek yang memiliki *social support* pada kategori sedang disebabkan pemahaman masyarakat yang masih rendah pada disabilitas. Hal itu mempengaruhi bentuk bantuan yang diberikan oleh keluarga, teman, dan orang penting lainnya. Dampaknya adalah bantuan yang diberikan cenderung tidak sesuai dengan kebutuhan dan mengakibatkan bantuan yang diberikan tidak banyak berpengaruh. Sedangkan pada *self-efficacy* dapat disebabkan karena lingkungan inklusif yang rendah. Hal itu mempengaruhi tingkat kesulitan karena pekerja disabilitas memiliki hambatan yang perlu diakomodasi agar dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Lingkungan yang tidak inklusif juga membuat penyandang disabilitas tidak bisa beradaptasi dengan tempat dan suasana sehingga mempengaruhi aspek *generality* yang ada. Hal itu membuat mereka mempertanyakan kemampuan mereka karena harus menghadapi situasi yang sulit.

Penelitian ini menunjukkan bagaimana keadaan *social support* dan *self-efficacy* yang dimiliki oleh pekerja disabilitas. Penelitian ini dapat menjadi rujukan untuk menaikkan pemahaman masyarakat terkait disabilitas sehingga bantuan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan mereka. Pembangunan lingkungan inklusif juga dibutuhkan untuk

dapat mengakomodasi kebutuhan pekerja disabilitas sehingga mereka bisa bekerja dengan maksimal. Dengan begitu peeneliti merekomendasikan pada penelitian selanjutnya meneliti tentang tingkat inklusifitas lingkungan kerja dan *self-efficacy* pekerja disabilitas pada penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Atifah, R. S. M., & Wijono, S. (2021). Hubungan antara self-efficacy dengan stress kerja pada karyawan cv. berdikari putra abadi. *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*, 12(2), 205–213. <https://doi.org/10.23887/jibk.v12i2.34094>
- Bandura, A. (1995). *Self-efficacy in changing societies*. Cambridge University Press.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control*. W. H. Freeman and Company.
- Benight, C. C., & Bandura, A. (2004). Social cognitive theory of posttraumatic recovery: the role of perceived self-efficacy. *Behaviour Research and Therapy*, 42(10), 1129–1148. <https://doi.org/10.1016/j.brat.2003.08.008>
- Bramston, P., & Mioche, C. (2001). Disability and stress: a study in perspectives. *Journal of Intellectual and Developmental Disability*, 26(3), 233–242. <https://doi.org/10.1080/13668250120063403>
- Çakiroğlu, T. (2021). The role of athletic self-efficacy and athletic perfectionism in predicting athletic performance of gazi university student athletes. *Journal of Educational Issues*, 7(2), 300. <https://doi.org/10.5296/jei.v7i2.19108>
- Calvin, Kurnaedi, J., Lim, J., & Nelson, A. (2023). *Analisa strategi diversity analytic pada suatu perusahaan*. 4(3), 1243–1247. <https://doi.org/https://doi.org/10.55338/jpkmn.v4i2.1041>
- Cohen, S., & Syme, S. L. (1985). *Social support and health*. Academic press.
- Cohen, S., Underwood, L. G., & Gottlieb, B. H. (2000). *Social support measurement and intervention: a guide for health and social scientists*. <https://doi.org/https://psycnet.apa.org/doi/10.1093/med:psych/9780195126709.001.0001>
- Dayanti, F., & Pribadi, F. (2022). Dukungan sosial keluarga penyandang disabilitas dalam keterbukaan akses pendidikan. 46 | *SOSIOHUMANIORA*, 8(1), 46–53. <https://doi.org/https://doi.org/10.30738/sosio.v8i1.11481>
- Demartoto, A. (2019). The workers with disabilities' access to workplace inclusion in postmodern model perspective. *Jurnal Studi Pemuda*, 7(1), 25. <https://doi.org/10.22146/studipemudaugm.39157>
- Durnová, A., & Mohammadi, E. (2021). Intimacy, home, and emotions in the era of the pandemic. *Sociology Compass*, 15(4). <https://doi.org/10.1111/soc4.12852>
- Eden, P. F. (2016). Why do i feel more confident? bandura's sources predict preservice teachers' latent changes in teacher self-efficacy. *Frontiers in Psychology*, 7(1486). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01486>
- Efendi, R. (2013). *Self efficacy: studi indigenou pada guru bersuku jawa*. 2(2), 61–67. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/sip>
- Eldiva, F. T., Jofipasi, R. A., Anwar, A. R. K., & Annisa, R. (2023). *Peningkatan kesadaran dan penerimaan masyarakat terhadap individu disabilitas*. 1(2), 10–17. <https://doi.org/https://doi.org/10.31849/jppkhlectura.v2i1>
- Erissa, D., & Widinarsih, D. (2022). Akses penyandang disabilitas terhadap

- pekerjaan: kajian literatur. *Jurnal Pembangunan Manusia*, 3(1).
<https://doi.org/10.7454/jpm.v3i1.1027>
- Fathilda, Khairulyadi, & Ikramatoun, S. (2023). Perkembangan perilaku remaja disabilitas (studi kasus interaksi sosial siswa tuna rungu di slb bukesra banda aceh). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FISIP USK*, 8(1).
www.jim.unsyiah.ac.id/FISIPr
- Florina, S., & Zagoto, L. (2019). Efikasi diri dalam proses pembelajaran. 2(2), 386–391.
<http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp>
- Forbes, R. (2022). The value of vicarious experiences in health professions education. *Education in the Health Professions*, 5(3), 130.
https://doi.org/10.4103/ehp.ehp_15_22
- García-Martín, M. A., Hombrados-Mendieta, I., & Gómez-Jacinto, L. (2016). Una aproximación multidimensional al apoyo social: el cuestionario de frecuencia y satisfacción con el apoyo social (CFSAS). *Anales de Psicología*, 32(2), 501–515.
<https://doi.org/10.6018/analesps.32.2.201941>
- Hallahan, D. P., & Kauffman, J. M. (2006). *Exceptional learners: introduction to special education* (10th ed.). Pearson.
- Handayani, D. (2018). *Dukungan sosial dan adaptasi kehidupan kampus pada mahasiswa perantau di universitas islam indonesia*.
<https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/7540>
- Hastuti, Dewi, R. K., Pramana, R. P., & Sadaly, H. (2020). *Kendala mewujudkan pembangunan inklusif penyandang disabilitas*.
www.smeru.or.id.
- Heriyani, E., Widiastuti, H. T., & Althaf, S. M. (2022). *Dukungan sosial dan efikasi diri*. 1(1).
<https://journal.uhamka.ac.id/index.php/epik>
- Hidayati, N. (2011). *Dukungan sosial bagi keluarga anak berkebutuhan khusus*. 13(01), 12–20.
<http://journal.unair.ac.id/download-fullpapers-artikel%202-13-1.pdf>
- Ie, M. (2023). *Self-efficacy in disability*. 2(2), 285–289.
<https://doi.org/10.56472/25835238/IRJEMS-V2I2P131>
- Izzati, U. A., & Mulyana, O. P. (2019). *Psikologi industri & organisasi*. Penerbit Bintang Surabaya.
- Jefri, T. (2016). Aksesibilitas sarana dan prasarana bagi penyandang tunadaksa di universitas brawijaya. *IJDS*, 3(1), 16–25.
<https://doi.org/10.21776/ub.ijds.2016.03.01.03>
- Kisahwan, D., Usman, B., & Hermana, D. (2021). Social support untuk memecahkan masalah dimediasi oleh work engagement di perusahaan farmasi. *Media Riset Bisnis & Manajemen*, 21(1), 43–56.
<https://doi.org/10.25105/mrbm.v21i1.9641>
- Kusrini, W., & Prihartanti, N. (2014). *Hubungan dukungan sosial dan kepercayaan diri dengan prestasi bahasa inggris siswa kelas VIII smp negeri 6 boyolali*. 15(2), 131–140.
<https://doi.org/DOI:10.23917/humaniora.v15i2.673>
- Lee, C., & Bobko, P. (1994). Self-efficacy beliefs: comparison of five measures our review of the literature indicated that the most common. *Journal of Applied Psychology*, 79(3), 364–369.
<https://doi.org/DOI:10.1037/0021-9010.79.3.364>
- Leedy, P. D., & Ormrod, J. E. (2010). *Practical research: planning and design* (9th ed.). Pearson Education.
- Lestari, S., Yani, D. I., & Nurhidayah, I. (2018). *Kebutuhan orang tua dengan anak disabilitas*. 1(1), 50–59.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.24198/jnc.v1i1.15764>

- Lestari, U. P., Sinambela, E. A., Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2020). *Pengaruh efikasi diri Dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan*. 3(2), 529–536.
<https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.615>
- Lianto, L. (2019). Self-efficacy: a brief literature Review. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 15(2), 55.
<https://doi.org/10.29406/jmm.v15i2.1409>
- Liljedahl, P. (2022). *Actions speak louder than words: social persuasion through teaching practice*.
<https://hal.science/hal-03745616>
- Lin, N., Ensel, W. M., Simeone, R. S., & Kuo, W. (1970). Social support, stressful life events, and illness: a model and an empirical test. *Journal of Health and Social Behavior*, 20(2), 108–119.
<https://doi.org/doi:10.2307/2136433>
- Lysaght, R., Fabrigar, L., Larmour-Trode, S., Stewart, J., & Friesen, M. (2012). Measuring workplace social support for workers with disability. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 22(3), 376–386.
<https://doi.org/10.1007/s10926-012-9357-1>
- Maj, J. (2023). Influence of inclusive work environment and perceived diversity on job satisfaction: evidence from poland. *Central European Business Review*, 12(4), 105–122.
<https://doi.org/10.18267/j.cebr.334>
- Menendian, S., Elsheikh, E., & Gambhir, S. (2021). *2020 Inclusiveness index: measuring global inclusion and marginality*.
belonging.berkeley.edu/inclusivenessindex
- Muhtarom, T. (2016). Keyakinan diri (self efficacy) siswa berkebutuhan khusus dalam mengenyam pendidikan di sekolah inklusi. *Jurnal Pendidikan Ke-SD-An*, 2(2).
<https://doi.org/https://doi.org/10.30738/trihayu.v2i2.753>
- Najmi, A., Wulandari, N. S., Alfiyah, N. Z., Prafitri, R., & Hamidah, S. (2024). *Pencegahan perundungan masyarakat terhadap disabilitas*. 2(3), 177–182.
<https://doi.org/10.62383/wissen.v2i3.185>
- Negara, A. N. C. (2024). *Pengaruh self-efficacy terhadap workplace well-being dimoderasi workload*.
- Ng, E. S., Rajendran, D., & Waheduzzaman, W. (2023). Promoting workplace inclusion and self-efficacy among skilled migrant workers in Australia. *International Journal of Manpower*, 44(2), 267–282.
<https://doi.org/10.1108/IJM-01-2022-0044>
- Nurita, W. F., Anggraeni, S., Tetuko, H., Abid, F. D., & Husna, D. (2023). *Hubungan antara dukungan sosial dan efikasi diri pada penyandang tuna daksa*. 7(1), 237–243.
<https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jptam.v7i1.5285>
- Perkumpulan PRAKARSA. (2022). *Penyandang disabilitas di tempat kerja: kondisi dan tantangannya di indonesia sebagai negara G20*. Perkumpulan PRAKARSA.
- Pratama, A., & Armaini, A. (2021). *Pola asuh orang tua disabilitas tunanetra dan implementasinya terhadap pembentukan karakter anak awas*. 9(2), 46–54.
ejournal.unp.ac.id/index.php/jupekhu
- Priadana, H. M. S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode penelitian kuantitatif*. Pascal Books.
- Purwandani, S., & Darmadji. (2024). *Psikoedukasi untuk meningkatkan efikasi diri penyandang disabilitas*. 3(1).
<https://publishing-widyagama.ac.id/ejournal-v2/index.php/pws/article/view/5481>
- Putra, E. R., Noer Sunan, Moch. I., Prasetyo, F. A., & Poerwanti, S. D. (2023).

- Bentuk dukungan sosial teman kerja pada karyawan disabilitas. *Jurnal Kesejahteraan Dan Pelayanan Sosial*, 4(2), 85–103. <https://doi.org/10.52423/jkps.v4i2.9>
- Rachmawati, S., Rahmat Hidayat, D., & Badrujaman, A. (2021). *Self-efficacy: Literatur Review*. 90–99. <http://conference.um.ac.id/index.php/bk/article/view/2226>
- Rahimah, R. avia, Prasilowati, S. L., & Utama, A. (2022). Membangun kinerja karyawan penyandang disabilitas melalui lingkungan kerja eksklusif, stres kerja dan kepuasan kerja. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 2(2), 215–228. <https://doi.org/10.37366/master.v2i2.457>
- Resnawaty, R., Darwis, R. S., & Riana, A. W. (2019). Pengetahuan dan kesadaran masyarakat terhadap pemenuhan hak anak dengan disabilitas di kabupaten bandung barat. *Share: Social Work Journal*, 9(1), 66. <https://doi.org/10.24198/share.v9i1.20213>
- Riskia, F., & Dewi, D. K. (2017). *Hubungan antara dukungan sosial dengan self efficacy pada mahasiswa fakultas ilmu pendidikan universitas negeri surabaya angkatan tahun 2015*. 4(1), 1–7. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/18989>
- Rosalina, M., & Nugroho, W. A. (2020). Analisis tingkat percaya diri dan motivasi pencak silat pada popda kota cirebon tahun 2018. *Jendela Olahraga*, 5(2), 141–149. <https://doi.org/10.26877/jo.v5i2.6075>
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2011). *Health psychology: biopsychosocial interactions* (7th ed.). Wiley.
- Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (2008). *Theories of personality* (9th ed.). Cengage Learning.
- Schunk, D. H., & DiBenedetto, M. K. (2021). *Self-efficacy and human motivation* (pp. 153–179). <https://doi.org/10.1016/bs.adms.2020.10.001>
- Shofana, N., & Supriyanto, A. (2022). *Manajemen sarana dan prasarana dalam pemenuhan aksesibilitas bagi penyandang disabilitas di perguruan tinggi*. 13(1), 26–35. <https://doi.org/https://doi.org/10.21009/jmp.v13i1.27046>
- Smart, J. (2019). Understanding disability: an introduction to the classification, stigma, and politics of disabilities. In *Disability Across the Developmental Lifespan*. Springer Publishing Company. <https://doi.org/10.1891/9780826139238.0001>
- Sulfemi, W. B., & Yasita, O. (2020). Dukungan sosial teman sebaya terhadap perilaku bullying. *Jurnal Pendidikan*, 21(2), 133–147. <https://doi.org/https://doi.org/10.33830/jp.v21i2.951.2020>
- Supanji, T. H. (2023, June 15). *Pemerintah penuhi hak penyandang disabilitas di Indonesia*. Kemenko PMK. <https://www.kemenkopmk.go.id/pemerintah-penuhi-hak-penyandang-disabilitas-di-indonesia>
- Turner, J. B., & Turner, R. J. (2013). Social relations, social integration, and social support. In *Handbooks of Sociology and Social Research* (pp. 341–356). Springer Science and Business Media B.V. https://doi.org/10.1007/978-94-007-4276-5_17
- Wang, C.-M., Qu, H.-Y., & Xu, H.-M. (2015). Relationship between social support and self-efficacy in women psychiatrists. *Chinese Nursing Research*, 2(4), 103–106. <https://doi.org/10.1016/j.cnre.2015.10.002>
- Yulaswati, V., Nursyamsi, F., Ramadhan, M. N., Palan, H., & Yazid, E. K. (2021).

- Tinjauan peningkatan akses dan taraf hidup penyandang disabilitas Indonesia: aspek sosioekonomi dan yuridis.* https://perpustakaan.bappenas.go.id/e-library/file_upload/koleksi/dokumenbappenas/file/Staf%20Ahli%20Menteri%20Bidang%20Sosial%20dan%20Penanggulangan%20Kemiskinan/Kajian%20Disabilitas%20-%20Tinjauan%20Peningkatan%20Akses%20dan%20Taraf%20Hidup%20Penyandang%20Disabilitas%20Indonesia%20Aspek%20%20Sosioekonomi%20dan%20Yuridis.pdf
- Zahri, A., & Imanti, V. (2022). Gambaran efikasi diri pada penyandang disabilitas daksa usia remaja. *Academic Journal of Psychology and Counseling*, 3(1), 25–52. <https://doi.org/https://doi.org/10.22515/ajpc.v3i1.4689>
- Zhu, X., Law, K. S., Sun, C. (Timothy), & Yang, D. (2019). Thriving of employees with disabilities: The roles of job self-efficacy, inclusion, and team-learning climate. *Human Resource Management*, 58(1), 21–34. <https://doi.org/10.1002/hrm.21920>
- Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., & Farley, G. K. (1988). The multidimensional scale of perceived social support. *Journal of Personality Assessment*, 52(1), 30–41. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5201_2