

INTISARI

Era persaingan yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk selalu berinovasi, dan perusahaan yang besar akan selalu melakukan ekspansi ke daerah lain untuk mengembangkan bisnisnya. Perusahaan yang baik tentunya harus memiliki sumber daya manusia yang baik, dan tentunya akan menempatkan karyawannya untuk melaksanakan ekspansinya. Di sisi lain, seorang karyawan yang baik akan berusaha untuk mengembangkan dirinya untuk karir yang lebih baik. Salah satu strategi perusahaan untuk mengembangkan perusahaan, sekaligus untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki adalah pemindahan atau rotasi pekerjaan keluar kota. Akan tetapi, pemindahan dinas keluar kota bisa menjadi permasalahan baru bagi karyawan yang ditunjuk. Permasalahan seperti kesenjangan kultur dan terpisah dengan keluarga menuntut karyawan tersebut untuk bisa menyesuaikan diri dalam bekerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dinamika stress yang dialami oleh karyawan secara umum, khususnya pemimpin cabang yang dipindah dinas ke luar kota, serta strategi *coping* yang dilakukan dalam berdinis di luar kota. Penelitian ini menemukan 4 faktor utama dalam keputusan untuk membawa atau meninggalkan keluarga. Penelitian ini juga menemukan penggabungan strategi *problem-focused coping* dengan *emotion-focused coping* dalam setiap pemindahan dinas yang dilakukan.

Kata kunci: *coping*, *culture shock*, pemindahan dinas, karyawan

ABSTRACT

Large companies will always expand to develop its business, and will certainly put their employees to carry out its expansion. For a better development, companies must have great numbers of good human resources, and a good employee always develop its skills for a better career. One strategy that commonly used by companies to develop their business and employees are job rotations. However, job rotation could be a new problem for employees appointed. Issues such as the culture shock and being separated with family demands the employee to adapt with the new situation.

This study aims to determine the dynamics of stress experienced by employees in general, especially the branch manager who experienced job rotation. The coping strategies used during the job rotation are the main focus in this study. There are two aspects to be addressed in this study, namely the aspect of family and work. Family aspect is important for the decision to leave the family in home base or bring the family to the new town, while the work aspect focused at the coping process during the period of rotation.

The research found four main factors in the decision to take or leave the family. The study also found the combination of both problem-focused coping methods with emotion-focused coping during the rotation period.

Keywords: *coping, culture shock, job rotation, employee*