

PENGARUH EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERSADA JATIM

Oleh

MUKAIL ALBAB¹, FAHYUNI BAHARUDDIN²

Fakultas Psikologi Universitas 45 Surabaya

E-mail : fahyuni@univ45sby.ac.id

ABSTRAK

Persada Jatim merupakan yayasan yang bergerak di bidang sosial dan menaungi 40 yayasan yang tersebar di Jawa Timur, sehingga mereka diharuskan untuk dapat cepat beradaptasi dengan era teknologi yang semakin canggih maupun dengan situasi pandemik yang sedang melanda, agar tetap bisa bersaing dengan organisasi sejenisnya, faktor keberhasilannya organisasi dapat dilihat melalui kinerja karyawannya dan salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah efikasi diri dari masing-masing karyawan sehingga terdapat dua variabel dalam penelitian ini yaitu efikasi diri (X) dan kinerja (Y). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja melalui pendekatan kuantitatif, teknik sampel yang digunakan total sampling atau sampling jenuh sebanyak 72 responden karyawan, teknik analisa yang digunakan adalah regresi linear sederhana.

Berdasarkan hasil diperoleh nilai $\text{sig} = 0,00$ yang menunjukkan $\text{sig} < \text{kriteria } 0,05$ sehingga data tersebut signifikan dan menyatakan efikasi diri berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja, efikasi diri mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja hal ini bisa dibuktikan dari perolehan besaran nilai Koefisien determinan sebesar 83,6%, sedangkan 16,4 % merupakan pengaruh dari variabel yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa efikasi diri berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja, efikasi diri karyawan Persada Jatim menentukan hasil kinerja, sehingga diperlukan peningkatan kualitas SDM melalui training ataupun workshop terutama yang berkaitan dengan digitalisasi atau merekrut karyawan yang terbuka dengan teknologi, hal ini sangat diperlukan agar karyawan maupun organisasi dapat mencapai visi dan misi organisasi sekaligus untuk dapat menyesuaikan diri di era digital dan pandemik yang sedang dihadapi

Kata Kunci : Efikasi Diri, Kinerja, Karyawan Persada Jatim

ABSTRACT

Persada Jatim is foundation engaged in social sector and oversees 40 foundations spread across East Java, they are required to be able quickly to adapt increasingly sophisticated technological era as well as to the pandemic situation that is being hit, in order to remain competitive with similar organizations. the success of the organization can be seen through the performance of its employees and one of the influencing factors is the efficacy of each employee so that there are two variables in this study, namely self-efficacy (X) and performance (Y). This study aims to analyze the effect of self-efficacy on performance through a quantitative approach, the sample technique used is total sampling as many as 72 employee respondents, the analysis technique used is simple linear regression.

Based on the results obtained the value of $\text{sig} = 0.00$ which shows $\text{sig} < 0.05$ so that the data is significant and states that self-efficacy has a significant and significant effect on performance, self-efficacy has a strong influence on performance, this can be proven from the acquisition of the value of the determinant coefficient of 83.6%, while 16.4% is the influence of other variables not examined in this study. Based on the results of data processing, it is known that self-efficacy has an effect and is significant on performance work, the self-efficacy of Persada Jatim employees determines performance results, so it is necessary to improve the quality of human resources through training or workshops, especially those related to digitalization or recruiting employees who are open to technology, this is very necessary so that employees and organizations can achieve the organization's vision and mission as well as to be able to adapt to the digital era and the pandemic that is being faced.

Keywords : *Self Efficacy, Performance, Employees*

PENDAHULUAN

Indonesia saat ini tengah menghadapi dua permasalahan secara bersamaan yaitu pandemic covid 19 dan revolusi industri 4.0, hal ini sangat berdampak pada perekonomian dan kesejahteraan masyarakat di seluruh indonesia, namun secara tidak langsung situasi pandemi COVID-19 ini ternyata mempercepat Revolusi industri 4.0, terutama mengenai digitalisasi dalam berbagai aspek kehidupan di masyarakat. Karyawan sebagai asset yang penting bagi kemajuan organisasi, perlu ikut andil dan berpartisipasi dalam menangani berbagai permasalahan strategis sampai diberikannya tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Kusdiarti,1999). Karyawan menjadi salah satu faktor penting dalam menentukan organisasi sukses

atau tidak, oleh karena itu perusahaan atau organisasi perlu menjaga kualitas sumber daya manusia (SDM) mereka untuk bisa tetap bersaing dan mampu terus maju dan berkembang dengan organisasi lainnya. Dalam hal ini diharapkan karyawan dapat memunculkan inisiatif dan dapat beradaptasi terhadap era teknologi dengan cara menerapkan digitalisasi terutama dalam bidang marketing yang sering disebut dengan telemarketing, telemarketing diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan efektifitas karyawan sehingga terciptanya “goal” didalam industri dan organisasi.

Percepatan kemajuan teknologi serta ketatnya persaingan bisnis mendorong berkembangnya bisnis daring, sehingga menyebabkan terjadinya perubahan dalam melakukan promosi penjualan yang semula promosi barang atau jasa melalui iklan televisi dan pemasangan baliho di jalan, sekarang telah merambah menuju dunia internet Ivoni et al., (2015). Dalam upaya meningkatkan produktivitas para karyawan, berbagai industri dan organisasi melakukan berbagai perubahan kebijakan dan menyesuaikan diri terhadap kemajuan teknologi. Seperti halnya dengan Persada Jatim yang bergerak di bidang sosial sebagai perkumpulan pemerhati Yatim dan Dhuafa yang mewadahi 40 yayasan Yatim dan Dhuafa Jawa Timur. Menurut modul Personal Selling dari Eddy (2007), Telemarketing disimpulkan sebagai salah satu kegiatan yang menyangkut dengan metode penjualan yang efektif untuk menarik pelanggan-pelanggan baru yang potensial dan dapat menjaga hubungan dengan pelanggan yang sudah ada melalui telepon dan alat teknologi lainnya. Telemarketing juga adalah salah satu metode yang paling dinamis, fleksibel dan efektif.

Agar penerapan telemarketing dapat berhasil melaksanakan tugasnya, dalam hal ini perlu diperhatikan kinerja yang baik dari karyawan yang ada didalam organisasi tersebut, dan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah adalah efikasi diri karyawan, oleh karena itu selain workshop telemarketing, diperlukan juga upaya untuk meningkatkan efikasi dari karyawan sehingga karyawan dapat melaksanakan tugas atau tanggung jawab dengan hasil yang maksimal. Dalam hal ini peneliti melihat adanya pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan dalam

melakukan tugas atau tantangan yang berkaitan dengan telemarketing, Bandura (1991) mengungkapkan bahwa individu yang mempunyai efikasi diri yang tinggi akan dapat mencapai suatu kinerja yang lebih baik, dikarenakan individu ini mempunyai motivasi yang kuat, emosi yang stabil, tujuan yang jelas dan mempunyai kemampuan untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses. Berbeda dengan individu yang mempunyai efikasi diri yang rendah, yang akan cenderung kurang mau untuk berusaha dan individu tersebut lebih menyukai kerjasama dalam situasi yang sulit ketika menghadapi tugas dengan tingkat kerumitan yang tinggi

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Eka (2018) dapat disimpulkan efikasi diri mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya, hal ini ditandai dengan munculnya kepercayaan diri yang baik dalam bekerja sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai standart yang telah ditentukan pada perusahaan. Menurut Ardianti dan Rahardja (2017) disimpulkan bahwa efikasi diri adalah perilaku positif terhadap tujuan perusahaan, karyawan yang memiliki efikasi diri yang baik atau tinggi dapat membuat karyawan tersebut mampu untuk mengerjakan pekerjaan dengan hasil baik sekalipun saat bekerja dibawah tekanan, Hana et, al (2019) menyatakan bahwa efikasi diri adalah keahlian yang dimiliki seseorang meliputi kemauan dan kepercayaan sehingga dapat mengerjakan suatu pekerjaan dengan baik.

Sedangkan kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan sesuai dengan tanggung jawab selama periode tertentu di tempat perusahaan maupun organisasinya bekerja. perusahaan ataupun organisasi perlu melakukan penilaian kinerja karyawannya. Menurut mangkunegara (2012) menyatakan kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya., dikarenakan pentingnya efikasi diri untuk menciptakan hasil kinerja yang baik, selain melakukan training atau workshop untuk meningkatkan kualitas karyawan, perusahaan atau organisasi juga bisa membantu dan mengarahkan karyawan untuk dapat membentuk efikasi diri yang baik bagi karyawan yang bekerja dalam perusahaan maupun organisasinya. Sebaliknya apabila perusahaan memiliki karyawan dengan efikasi yang buruk atau rendah, maka kinerja yang dihasilkan akan buruk, ketika kinerja sudah buruk maka perusahaan maupun organisasi akan sulit untuk maju dan berkembang.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk dapat melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Persada Jatim”

Dengan melihat fenomena dalam kegiatan untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia melalui workshop Telemarketing yang dilakukan oleh Persada Jatim, peneliti tertarik untuk dapat mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap efikasi diri pada karyawan Persada Jatim, dan diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi pengetahuan kepada seluruh industri dan organisasi yang akan bergerak menuju era industri 4.0, khususnya pada Persada Jatim yang menjadi objek pada laporan penelitian ini.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena hubungan antara variabel variabel dalam penelitian ini memiliki hubungan kausalitas dalam meneliti populasi dan sampel, serta bertujuan untuk dapat menguji hipotesis yang telah ditetapkan oleh peneliti. Populasi yang akan diteliti pada penelitian ini adalah karyawan office dan telemarketing dari 40 yayasan panti asuhan dan sosial yang ada di Jawa Timur yang berada dibawah naungan Persada Jatim, demikian pula populasi yang digunakan peneliti berjumlah 80 karyawan. Melihat jumlah populasi yang sedikit, sehingga sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari jumlah populasi yaitu 80 karyawan telemarketing dan office dari 40 yayasan panti asuhan dan sosial di Jawa Timur yang berada dibawah Persada Jatim. Sedangkan teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel ini menggunakan teknik total sampling atau sampling jenuh, teknik ini menggunakan mengambil seluruh populasi. Sumber data yang digunakan peneliti merupakan data primer yang didapatkan melalui hasil wawancara, observasi dan hasil dari penyebaran kuesioner pada pihak pihak yang terlibat dalam proses penelitian ini yaitu para karyawan Persada Jatim. Terdapat 2 kuisisioner yang disebar oleh peeliti yaitu kuisisioner variabel efikasi diri dan kuisisioner variabel kinerja.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada 2 yaitu efikasi diri sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen. Efikasi diri merupakan keyakinan yang dimiliki karyawan agar dapat melaksanakan tugas tugas yang diberikan kepadanya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dilakukan dengan bantuan Statistical Packages for Social Science (SPSS) versi 22 for windows, hasil uji menunjukkan bahwa masing masing item indikator efikasi diri yang berjumlah 8 butir dan item indikator kinerja yang berjumlah 15 butir pernyataan dapat dinyatakan valid. Uji reliabilitas ini digunakan untuk menguji nilai dari setiap indikator untuk dapat mengukur variabel yang digunakan dalam penelitian. uji reliabilitas terhadap masing-masing alat ukur menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program Statistical Packages for Social Science (SPSS) versi 22 for windows, Suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, apabila koefisien reliabilitas lebih dari 0,6, jika dilihat dari tabel diatas maka nilai reliabilitas kedua variabel dapat diterima. Uji linieritas tujuan mengetahui apakah variabel X dan variabel Y mempunyai hubungan linier atau tidak secara signifikan.

Diketahui nilai korelasi antara efikasi diri terhadap kinerja sebesar 0,91. Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa terdapat hubungan pada kedua variable penelitian, melalui tabel diatas juga diperoleh nilai dari R Square atau koefisien determinasi (KD) sebesar 0,836. Sehingga dapat ditafsirkan bahwa efikasi diri sebagai variable X memiliki pengaruh sebesar 83,6% terhadap kinerja yang merupakan variable Y, sedangkan sisa 16,4 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dapat dicantumkan dalam penelitian ini.

$r^2 = 0,836$ berada pada hubungan kuat sehingga dapat diambil Kesimpulan bahwa efikasi diri dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang kuat

Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan terbukti secara signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai R empirik sebesar 0,914 dengan $N = 72$ dibulatkan 70, dibandingkan dengan rtabel dengan tingkat signifikansi 5% sebesar 0,235 dan 1% sebesar 0,306. Maka dapat ditarik Kesimpulan $R > R$ teoritik 5% dan $> r$ teoritik 1%. Sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan (H_a) diterima. Tabel uji signifikansi atau linieritas dari regresi. Kriteria dapat ditentukan Berdasarkan uji nilai signifikansi (sig), dengan ketentuan jika nilai sig $< 0,05$. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai sig = 0,00, berarti Sig $<$ dari kriteria signifikansi (0,05). Dengan demikian model persamaan regresi Berdasarkan data penelitian adalah signifikan, atau model persamaan regresi memenuhi kriteria.

Hasil penelitian yang sama diteliti oleh (Fauziyah et al., 2016) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karier dan Self Efficacy terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut mendapatkan hasil variabel efikasi diri berpengaruh signifikan pada karyawan PT.Pandu Siwi Sentosa Samarinda. variabel Efikasi diri juga merupakan salah satu yang berpengaruh besar dalam penelitian tersebut daripada variabel lainnya. Sehingga efikasi diri yang dimiliki karyawan memberikan dukungan terhadap kinerja karyawan, karena efikasi tersebut terbentuk karena adanya dukungan dari perusahaan sehingga karyawan dapat memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan.

Hasil penelitian yang sama diteliti oleh (Intan, 2017) mendapatkan hasil signifikansi sebesar 0,02. Hal ini menyimpulkan bahwa self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja agen pemasaran, sehingga membuktikan bahwa semakin tinggi self efficacy maka akan semakin tinggi kinerja agen pemasaran, agen yang memiliki self efficacy yang baik tidak akan mempengaruhi kinerja agen tersebut apabila tidak mampu mencapai target, justru hal tersebut akan membuat agen tersebut berupaya untuk lebih giat dan mencari cara agar target dapat

terpenuhi. Dari beberapa hasil penelitian sebelumnya dan hasil penelitian diatas dapat menjadikan wawasan terutama mengenai peran penting dari efikasi diri pada karyawan, yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan terutama pada objek penelitian ini yaitu Persada Jatim, perlunya adanya perhatian khusus kepada para karyawan yang berada di bawah naungan, apabila Persada Jatim ingin lebih berkembang dan agar dapat lebih bersaing dengan yayasan sosial lainnya, salah satunya dengan memperhatikan faktor efikasi diri, selain itu perlu adanya semacam penilai kinerja karyawan, misalnya dengan kartu scoring atau lainnya, dan diharapkan karyawan dengan kinerja yang baik untuk bisa mendapatkan sebuah reward atau bonus, reward atau bonus tersebut juga berpengaruh untuk meningkatkan harga diri serta efikasi diri para karyawan yang berada di naungan Persada Jatim.

PENUTUP DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian maka didapatkan kesimpulan yaitu, adanya pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan Persada Jatim.

Lalu berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, saran yang dapat diperoleh adalah sebagai berikut :

1. Bagi Persada Jatim

- a. Dari 72 karyawan yang berpartisipasi dan tersebar diberbagai lembaga/yayasan sosial di Jawa timur menunjukan bahwa para karyawan memiliki efikasi diri yang baik hal tersebut harus dipertahankan bila mungkin dapat ditingkatkan dan diharapkan dapat menjadi contoh bagi karyawan yang lain, dikarenakan karyawan dengan efikasi diri yang tinggi bisa menjadi contoh bagi karyawan dengan efikasi rendah, karna Berdasarkan sumber efikasi itu sendiri, efikasi bisa muncul karena pengalaman saat bekerja maupun pengalaman dari rekan Kerja atau orang lain mengenai pencapaian keberhasilannya dalam mengerjakan sesuatu, hal tersebut bisa menjadi pemicu agar karyawan lainnya dapat meningkatkan efikasi diri, sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerja, dan apabila kinerja karyawan meningkat maka akan terwujudnya visi dan misi organisasi dalam hal ini persada jatim.
- b. Menambahkan workshop / sosialisasi terhadap digitalisasi untuk dapat meningkatkan efikasi diri karyawan, karena kegiatan tersebut secara tidak sadar dapat menjadi proses belajar karyawan, proses secara berulang ulang itulah akan tercipta kebiasaan atau habit sehingga karyawan dapat menjadi terbiasa dengan digitalisasi yang akan diterapkan atau yang akan dihadapi

kedepannya

- c. HRD juga dapat mencari atau merekrut kandidat atau tenaga kerja baru yang dapat terbuka dengan teknologi atau digitalisasi, kriteria umur dapat menjadi pertimbangan, seperti umur 20 – 30 yang pada dasarnya individu tersebut tumbuh dan berkembang dalam era teknologi.

2. Peneliti Selanjutnya

- a. Dalam penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti variabel lainnya yang mempengaruhi kinerja seperti budaya organisasi, motivasi Kerja, locus of control dan lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan
- b. Hendaknya peneliti selanjutnya dengan variabel yang sama pada penelitian ini perlu didukung oleh literature lainnya yang sesuai dengan pembahasan pada skripsi ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara,(2012), *Evaluasi Kinerja SumberDaya Manusia*, Bandung : PT. Rafika Aditama.
- AA. Anwar, Prabu, Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Ahmad, T. (2009). *Pengantar Metode Penelitian*. Yogyakarta: Teras.
- Anwar, A. I. D. (2009). Hubungan

Antara Self-Efficacy Dengan Kecemasan Berbicara Di Depan Umum Pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara. Skripsi. Medan : Universitas Sumatera Utara.
- Ardanti,. Marina,.D,. Rahardja,.E. (2017). “*Pengaruh Pelatihan, Efikasi Diri dan Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Patra Semarang Hotel &Convention)*” Diponegoro Journal of Management.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu PendekatanPraktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As’ad, M. (1998). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.

- Azwar, S. (2013). *Sikap manusia: teori dan pengukurannya* (edisi ke-2). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, Saifuddin. (2007). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Bandura, A. (1997). *Self Efficacy The Exercise of Control*. New York : W. H. Freeman and Company.
- Bandura, A. 2001. *Guide for constructing self efficacy scales*. (online). (<http://www.uky.edu/~eushe2/Bandura/BanduraGuide2006.pdf>) diakses pada 23 Agustus 2021
- Bandura, A., (1991). *Self Efficacy Mechanism in Psychological and Health. Promoting Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Bandura, A., (1991). *Self-efficacy conception of anxiety*. In R. Schwarzer & R. A. Wicklund (Eds.), *Anxiety and self-focused attention*. New York: Harwood.
- Bernardin, Russel. (1993). *Human Resources Management*, New York: Prentice Hall
- Eka Desiana, N. (2018). *Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Inovasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Divisi Sekretariat Dan Humas Pdam Surya Sembada Kota Surabaya)*. Jurnal Ilmu Manajemen (JIM).
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Fauziyah, J., Pongtuluran, J., & Aziz, M. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan PT Pandu Siwi Sentosa Samarinda*. Journal Manajemen, 8(1).
- Gibson, James, L, John M. Ivancevic, and James H. Donnelly, Jr. (1997). *Organization: Behavior, Structure, and Process*. Amerika: Richard D Irwins.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Huseno, T. (2016). *Kinerja Pegawai*. Malang: Media Nusa Creative
- Intan, G. A. (2017). *Pengaruh Self Efficacy dan Motif Berprestasi Terhadap Kinerja Agen Pemasaran Asuransi Equity Life Indonesia Cabang Renon Denpasar*. E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana.
- Ivoni, D., Santika, I., & Suryani, A. (2015). *Pengaruh Persepsi Harga, Orientasi Merek, Dan Orientasi Belanja Terhadap Niat Beli Fashion Online*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana.