

HUBUNGAN ANTARA *SELF EFFICACY* DENGAN KINERJA

PADA KARYAWAN DI PT TIMATEX SALATIGA

NASKAH PUBLIKASI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan dalam Mencapai
Derajat Sarjana-S1 Bidang Psikologi dan Fakultas
Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta



Oleh:

ROBI JOKO SANTOSO

NIM F 100 040 045

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2012**

**HUBUNGAN ANTARA *SELF EFFICACY* DENGAN KINERJA
PADA KARYAWAN DI PT TIMATEX SALATIGA**

Diajukan oleh :

ROBI JOKO SANTOSO
NIM F 100 040 045

Telah Disetujui untuk Dipertahankan
di Depan Dewan Penguji

Telah disetujui oleh :

Pembimbing

Drs. Mohammad Amir, M.Si.

**HUBUNGAN ANTARA *SELF EFFICACY* DENGAN KINERJA
PADA KARYAWAN DI PT TIMATEX SALATIGA**

Diajukan oleh :

ROBI JOKO SANTOSO
NIM F 100 040 045

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji

Pada tanggal : **24 Maret 2012**

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

1. Penguji Utama

Drs. Mohammad Amir, M.Si

2. Penguji Pendamping 1

Yudhi Satria Restu, S.Psi, SE, M.Si.

3. Penguji Pendamping 2

Dra. Partini, M.Si

Surakarta, Maret 2012

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Fakultas Psikologi

Dekan,

(Susatyo Yuwono, S.Psi, M.Si, Psi.)

ABSTRAKSI

Kinerja yang optimal dari setiap karyawan merupakan hal yang sangat diinginkan oleh organisasi, karena kinerja yang optimal merupakan salah satu perwujudan sikap berprestasi karyawan yang sadar untuk maju. Semakin banyak anggota yang memiliki kinerja tinggi, diharapkan produktivitas perusahaan semakin meningkat dan perusahaan akan semakin maju dan berkembang. Upaya karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya efikasi diri, yaitu keyakinan tentang sejauh mana individu mempertahankan kemampuan dirinya dalam melaksanakan suatu tugas atau melakukan suatu tindakan tertentu yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil tertentu. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara *self efficacy* dengan kinerja pada karyawan, mengetahui tingkat *self efficacy* dan tingkat kinerja serta seberapa besar sumbangan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan. Hipotesis yang diajukan: Ada hubungan positif antara *self efficacy* dengan kinerja

Subjek penelitian adalah 50 orang staf managerial PT.Timatex dengan karakteristik bekerja lebih dari 2 tahun, berusia 25-45 tahun, pendidikan minimal D3. Alat pengumpulan data menggunakan skala *self efficacy* dan skala kinerja. Metode analisis data menggunakan teknik analisis korelasi *product moment*.

Berdasarkan hasil analisis *Product Moment* diperoleh nilai (r_{xy}) sebesar 0,571 dengan $p < 0,01$; yang berarti ada hubungan positif yang sangat signifikan antara *Self Efficacy* dengan kinerja karyawan. Semakin tinggi *Self Efficacy* maka akan semakin tinggi kinerja karyawan begitu pula sebaliknya. Sumbangan efektif *Self Efficacy* terhadap kinerja sebesar 32,6%. Berdasarkan hasil penelitian juga dapat diketahui bahwa subjek penelitian memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan *self efficacy* yang tinggi pula.

Kata kunci : Kinerja, *Self Efficacy*

Latar Belakang Masalah

Abad 21 bidang organisasi bisnis dihadapkan pada tantangan bisnis yang kritis dan secara kolektif tantangan-tantangan tersebut menuntut organisasi membangun kemampuan baru. Tantangan yang paling kompetitif adalah penyesuaian kepada perubahan yang tidak pernah berhenti. Faktor-faktor lingkungan bisnis yang terus mengalami perubahan menjadikan masa depan bisnis semakin tidak pasti. Perubahan-perubahan yang terjadi menuntut organisasi untuk membangun kemampuan baru. Organisasi harus selalu dalam kondisi transformasi yang tidak pernah berakhir, bersifat fundamental dan kontinyu.

Karyawan dalam hubungannya dengan rekan kerja sudah merupakan suatu keharusan yang tidak dapat dihindari, sebab perusahaan adalah sekumpulan orang-orang yang berbeda bidang, kemampuan, dan keterampilan dengan satu tujuan. Sekarang ini diperlukan SDM yang cukup, terampil, inovatif, dan mempunyai *reward system* penting bagi perusahaan untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat, maka setiap perusahaan harus-mampu mengembangkan keunggulan kompetitifnya secara terus-menerus. Satu-satunya variabel yang memungkinkan perusahaan mempunyai keunggulan kompetitif yang berkesinambungan adalah jika perusahaan mempunyai sumber daya manusia yang unggul. SDM (Modjono, 2008).

Karyawan sebagai salah satu elemen utama dan perusahaan akan dapat ditingkatkan kinerjanya apabila karyawan mengetahui apa yang

diharapkan dari karyawati; kapan karyawan dapat berperan serta, serta bagaimana dan kapan karyawan dinilai atas hasil kerjanya didasarkan perilaku kinerja. Permasalahannya adalah apakah pekerja-pekerja diperusahaan atau organisasi sektor aneka industri mempunyai perilaku kompetitif yang tinggi untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik akan melahirkan perilaku tidak cepat puas diri terhadap hasil (Suranta, 2002).

Masalah kinerja merupakan masalah penting. Oleh sebab itu, diperlukan upaya-upaya tambahan untuk menyebarluaskannya. Salah satu hambatan potensial yang akan dihadapi adalah kenyataan bahwa masih banyak karyawan yang kurang memiliki kemampuan sesuai dengan bidang yang ditekuni. Agar dapat menghasilkan program kinerja yang produktif diperlukan suatu pandangan yang luas yang menempatkan unsur manusia sebagai titik sentralnya (Anwar, 2006).

Ketidakmampuan karyawan terhadap pekerjaan yang tekuni berdampak pada kinerja karyawan menurun. Akibat kinerja karyawan menurun akan meragukan karyawan itu sendiri dan perusahaan. Karyawan yang kurang memiliki kemampuan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sehingga karyawan akan kesulitan untuk meningkatkan jabatan kerja. Di sisi lain, kinerja karyawan menurun akan merugikan perusahaan tidak dapat memproduksi barang yang berkualitas sehingga tujuan perusahaan untuk memperoleh laba tidak tercapai. Sebaliknya, kinerja karyawan tinggi akan menguntungkan karyawan memiliki prestasi kerja dan dapat meningkatkan gaji. Demikian

juga perusahaan dapat menghasilkan produk yang berkualitas dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Upaya karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dapat dilakukan dengan cara penilaian diri sendiri. Penilaian diri sendiri adalah penilaian karyawan untuk diri sendiri dengan harapan karyawan tersebut dapat mengidentifikasi aspek-aspek perilaku kerja yang diperbaiki pada masa yang akan datang. Pelaksanaannya, organisasi atau atasan penilai mengemukakan harapan-harapan yang diinginkan dari karyawan, tujuan organisasi, dan tantangan-tantangan yang dihadapi organisasi. Kemudian berdasarkan informasi tersebut karyawan dapat mengidentifikasi aspek-aspek perilaku yang perlu diperbaiki.

Aspek-aspek penilaian kinerja menurut Soeprihanto (2001) yaitu pengetahuan dan keterampilan, inisiatif, kerja sama, kehadiran, disiplin, dan kejujuran. Aspek pengetahuan dan keterampilan merupakan kemampuan dan keterampilan kerja yang dimiliki karyawan sehingga karyawan tersebut dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai target yang diinginkan sangat penting dimiliki oleh karyawan dan berhubungan dengan *self-efficacy* karyawan.

Self-efficacy merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif dan tindakan-tindakan yang diperlukan atas situasi-situasi yang dihadapi. *Self-efficacy* menentukan bagaimana seseorang merasakan sesuatu, berfikir, memotivasi diri mereka sendiri dan juga perilaku mereka. Individu dengan *self efficacy*

yang tinggi bersikap positif, berorientasi kesuksesan dan berorientasi tujuan. Selain itu mereka membutuhkan bantuan dalam penentuan tujuannya, mereka mencari bantuan nyata dan bukan dukungan emosional ataupun penentraman hati. *Self-efficacy* yang tinggi akan mengembangkan kepribadian yang kuat pada seseorang, mengurangi stress dan tidak mudah terpengaruh oleh situasi yang mengancam. Berbeda dengan individu dengan *self-efficacy* rendah yang akan cenderung tidak mau berusaha atau menyukai kerjasama dalam situasi yang sulit dan tingkat kompleksitas yang tinggi (Bandura dalam Setyandari, 2008). *Self-efficacy* karyawan tinggi membuat karyawan akan berusaha menyelesaikan permasalahan kerja dan meningkatkan kerja secara maksimal sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan (Riani dan Farida, 2008).

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diketahui bahwa permasalahan tentang kinerja menurun dapat merugikan karyawan dan perusahaan. Di sisi lain, *self efficacy* sebagai salah satu faktor dalam menentukan sikap karyawan saat bekerja dapat ditingkatkan dengan tujuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Berlandaskan pada permasalahan di atas, maka timbul perumusan masalah sebagai berikut: "Apakah ada hubungan antara *self efficacy* dengan kinerja pada karyawan? Oleh sebab itu, dalam penelitian ini dipilih judul "Hubungan Antara *Self Efficacy* dengan Kinerja pada Karyawan PT Timatex Salatiga".

LANDASAN TEORI

Pengertian Kinerja

Greenberg (dalam Sinungan, 1997) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja atau prestasi kerja dapat diketahui melalui perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masuk selama periode tertentu. Kinerja berkaitan erat dengan keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Vroom (dalam Sari, 2004) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkatan keberhasilan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Maier (dalam Budiwati, 1995) performansi kinerja diartikan sebagai kesuksesan yang dicapai seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang ditekuninya. Performansi kinerja dalam hal ini mengarah pada pengertian prestasi kerja yang dicapai oleh individu dalam proses kerja. Anoraga (2006) menyatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja berkaitan erat dengan tujuan dalam arti sebagai suatu hasil dari perilaku kerja seseorang. Kinerja diberikan batasan sebagai hasil dari pola-pola tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan sesuai standar yang telah ditetapkan, baik kualitas dan kuantitas.

Simanjuntak (1996) mengemukakan bahwa kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan ini lebih baik dari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini atau sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dari suatu aktivitas kerja (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang

digunakan untuk mencapai hasil tersebut persatuan waktu.

Kinerja atau prestasi kerja adalah kegiatan seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan yang mencakup kemampuan kerja, disiplin, hubungan kerja, prakarsa, kepemimpinan, dan hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatinya (Soeprihanto, 2001). Kinerja pada dasarnya merupakan penampilan kerja karyawan itu sendiri dan terhadap taraf potensi organisasi. Adapun karyawan adalah orang yang bekerja pada perusahaan.

Kesimpulan kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peran dalam tugas di perusahaan.

Aspek-aspek penilaian kinerja

Aspek-aspek penilaian kinerja yang diterapkan menurut Soeprihanto (2001), yaitu:

- a. Pengetahuan dan keterampilan, artinya kemampuan dan keterampilan kerja yang dimiliki karyawan sehingga karyawan tersebut dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai target yang diinginkan
- b. Inisiatif, artinya semangat dan motivasi yang mendorong peningkatan hasil kerja dan kualitas kerja
- c. Kerja sama, artinya keharmonisan kerja dengan karyawan lain baik karyawan selevel atau bawahan serta kemampuan komunikasi secara lisan ataupun tulisan.

- d. Kehadiran, artinya kerajinan yang berhubungan dengan absensi, tepat waktu, kedatangan dan kebulatan serta ijin-ijin kerja
- e. Disiplin, artinya kepatuhan terhadap peraturan-peraturan dan ketentuan yang dikeluarkan perusahaan atau manajemen.
- f. Kejujuran, artinya keikhlasan dalam melakukan tugas yang diberikan oleh atasan.

Tiffin and Mc Cormick (Ranupandojo dan Husian, 1993) mengatakan bahwa pengalaman kerja menunjukkan lama masa kerjanya mempunyai pengalaman yang lebih baik dan produktivitasnya jika juga lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang baru masuk atau belum lama masa kerjanya. Masalah ini dapat dilihat terutama pada karyawan yang membutuhkan keterampilan. Oleh karena itu pengalaman kerja merupakan salah satu prasyarat yang diutamakan oleh perusahaan bagi karyawan yang menjadi supervisor.

Supervisor harus melakukan keseimbangan antara penggunaan waktu dalam perbaikan keterampilan dan kecakapan tenaga karyawan dan penggunaan waktu untuk memfokuskan aktifitas mereka sehari-hari. Banyak pengalaman dari tenaga karyawan diharapkan memiliki sebuah dasar yang baik dari pengetahuan dan pengalaman untuk memiliki kemampuan mengumpulkan kebutuhan (Kohli, 1998).

Menurut Gibson, dkk (1990) ada lima kategori kriteria untuk menentukan penilaian kinerja, yaitu:

- a. Produksi, yaitu mengacu pada ukuran kewarnaan utama organisasi.

- b. Efisiensi, yaitu mengacu pada ukuran penggunaan sumber daya langka oleh organisasi.
- c. Kepuasan, yaitu merupakan ukuran keberhasilan organisasi memenuhi kebutuhan karyawan dan anggotanya
- d. Keadaptasian, yaitu suatu ukuran kesanggupan orang terhadap tuntutan perubahan.
- e. Pengembangan, yaitu mengukur tanggung jawab organisasi dalam memperbesar kapasitas dan potensinya untuk berkembang.

Hariandja (2002) menyatakan ada beberapa kegiatan yang merupakan bagian integral dengan penilaian kerja dan harus dilakukan. Dalam hal ini adalah:

- a. Penetapan sasaran kinerja yang spesifik, terukur, memiliki tingkat kemudahan yang sedang, dan berbatas waktu.
- b. Pengarahan dan dukungan oleh atasan.
- c. Melakukan penilaian kerja

Dari uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa aspek-aspek penilaian kinerja adalah pengetahuan, keterampilan inisiatif, kerja sama, disiplin, kejujuran, produksi, efisiensi, kepuasan, keadaptasian, pengembangan, penetapan sasaran kinerja, dan pengarahan.

Self Efficacy

Pengertian *Self Efficacy*

Bandura menjelaskan *self efficacy* sebagai keyakinan tentang sejauh mana individu mempertahankan kemampuan dirinya dalam melaksanakan suatu tugas atau melakukan suatu tindakan tertentu yang diperlukan untuk mencapai

suatu hasil tertentu. Bandura lebih jauh juga menjelaskan bahwa efikasi-diri tidak berkaitan dengan kemampuan individu yang sebenarnya, melainkan dengan keyakinan yang dimiliki individu. Schunk (dalam Setyandari, 2008) mentafsirkan efikasi-diri sebagai keputusan seseorang mengenai seberapa jauh dirinya mampu mengorganisasikan dan menerapkan serangkaian tindakan yang dibutuhkan untuk menghadapi situasi-situasi yang akan dihadapi yang memiliki elemen kekaburan, tidak dapat diramalkan dan mungkin penuh tekanan. Sementara itu, Locke, dkk. (Komandyahrini dan Freyani, 2008) membatasi efikasi-diri sebagai keputusan seseorang mengenai kemampuannya melaksanakan tindakan yang dibutuhkan dalam situasi yang mengandung harapan.

Self efficacy diperlukan dalam keberhasilan menyelesaikan tugas, mengingat keyakinan tentang efektivitas kemampuan seseorang akan menentukan usahanya dalam menghadapi situasi yang mengandung kekaburan, penuh tekanan dan tidak terduga (Bandura, 1997).

Self efficacy menentukan jenis perilaku pengatasan (*coping skill*), usaha-usaha yang akan dilakukan individu untuk menyelesaikan tugas, dalam keadaan individu untuk menghadapi hambatan-hambatan yang tidak diinginkan. Selain menentukan tingkah laku individu, *self efficacy* juga mempengaruhi pola pikiran dan reaksi-reaksi emosional individu dalam menghadapi suatu tugas. Oleh karena itu, *self efficacy* yang tinggi akan mempertingkat keterlibatan aktif dari individu terhadap tingkah laku-tingkah laku

yang dapat meningkatkan kemampuan. Sebaliknya, *self efficacy* rendah akan membawa individu pada kegiatan-kegiatan yang menghambat terjadinya perubahan-perubahan yang mengarah pada kondisi yang lebih baik. Dengan kata lain, individu yang mempunyai *self efficacy* rendah akan merasa takut dan cenderung menghindari situasi yang menurut individu melebihi kemampuannya. Sebaliknya individu yang mempunyai *self efficacy* tinggi cenderung tidak mengalami kecemasan dan tidak berperilaku menghindar (Bandura, 1997). Individu dengan *self efficacy* tinggi cenderung memiliki strategi belajar yang lebih baik dibandingkan individu dengan *self efficacy* rendah (Zuleman, 1999).

Berdasarkan beberapa definisi tentang efikasi-diri tersebut dapat dikatakan bahwa *self efficacy* merupakan hubungan dari proses kognitif yang berupa keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk dapat melaksanakan tugas tertentu. *Self efficacy* berkaitan dengan penilaian individu pada dirinya sendiri tentang kemampuan serta potensi-potensi yang dimilikinya untuk kemudian dipadukan menjadi tindakan khusus dalam menghadapi tugas tertentu.

Aspek-aspek *Self Efficacy*

Kuesioner efikasi diri atau *Self Efficacy* berdasarkan pendapat Bandura (dalam Hendra, 2010) berpendapat bahwa *Self Efficacy* mempunyai tiga dimensi, yaitu : *magnitude*, *generality* dan *strength*.

a. *Magnitude*

Dimensi *magnitude* berhubungan dengan tingkat kesulitan suatu tugas. Jika tugas-tugas diatur

menurut tingkat kesulitannya, maka *self efficacy* individu mungkin akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, sedang dan sulit. Dimensi ini memiliki implikasi terhadap pemilihan tingkah laku yang akan dicoba atau dihindari. Individu akan mencoba tingkah laku yang dirasakan mampu dilakukan dan akan menghindari situasi dan tingkah laku yang berada di luar batas kemampuan yang dirasakannya

b. *Generality*

Dimensi ini berkaitan dengan luas bidang tingkah laku. Beberapa pengharapan teratas pada bidang tingkah laku yang khusus dan beberapa pengharapan mungkin menyebar meliputi berbagai bidang tingkah laku.

c. *Strength*

Dimensi *strength* berkaitan dengan derajat kemantapan individu terhadap keyakinan.

Rice (1999) mengatakan bahwa *self efficacy* seseorang dapat dibedakan atas dasar beberapa dimensi yang memiliki manfaat penting terhadap prestasi.

Dimensi-dimensi tersebut antara lain :

- a. Tingkat kesulitan tugas. Hal ini berdampak: pada pemilihan perilaku yang akan dicoba atau dikehendaki berdasarkan pengharapan efikasi pada tingkat kesulitan tugas (*level of difficulty*). Individu akan mencoba perilaku yang dirasakan mampu untuk dilakukan. Sebaliknya ia akan menghindari situasi dan perilaku yang dirasa melampaui batas kemampuannya
- b. Perilaku. Hal ini berkaitan dengan seberapa luas bidang perilaku yang diyakini untuk berhasil dicapai oleh individu. Beberapa

pengharapan terbatas pada bidang perilaku khusus, sedangkan beberapa pengharapan mungkin menyebar pada berbagai bidang perilaku.

- c. Kemantapan keyakinan. Hal ini berkaitan dengan keteguhan hati terhadap keyakinan individu bahwa ia akan berhasil dalam menghadapi suatu permasalahan. Dimensi ini seringkali harus menghadapi rasa frustrasi, luka dan berbagai rintangan lainnya dalam mencapai suatu hasil tertentu.

Martoyo (1994) menyatakan bahwa prestasi yang dimiliki seseorang berhubungan dengan keyakinan dalam diri individu yang ditunjukkan dengan aktivitas melakukan kegiatan. Keyakinan individu dalam melakukan kegiatan dan mendapatkan hasil yang baik sebagai berikut:

- a. Mempunyai rasa percaya diri yang besar dalam menjalani tugas-tugas. Artinya, *dalam* diri individu merasa mampu untuk melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya
- b. Mempunyai sikap dalam menentukan tujuan dan lebih berorientasi ke depan. Individu mempunyai tujuan dan cara-cara tertentu dalam melaksanakan tugas sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berkembang menjadi lebih baik.
- c. Memilih tugas yang taraf kesukarannya sedang. Maksudnya, dalam melaksanakan tugas yang dibebankan individu memilih pekerjaan yang diawali taraf kesukarannya sedang, kemudian baru mengerjakan tugas yang sulit.

- d. Tidak suka membuang-buang waktu. Waktu yang ada digunakan sebaik-baiknya untuk menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan.
- e. Memilih teman yang berkemampuan. Maksudnya, dalam mencari teman sekerja memilih teman-teman yang memiliki kelebihan dalam bidang-bidang tertentu sehingga akan menambah wawasan dan pengetahuan individu
- f. Bertanggung jawab dalam melakukan tugas-tugas. Artinya, setiap beban pekerjaan yang menjadi tanggung jawab individu dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Kesimpulan aspek-aspek *self efficacy*, antara lain: *magnitude*, *generality*, *strength*, tingkat kesulitan tugas, perilaku, kemantapan keyakinan, rasa percaya diri, sikap, memilih tugas, tidak suka membuang-buang waktu, memilih teman yang berkemampuan, dan bertanggung jawab.

Hubungan Antera *Self Efficacy* dengan Kinerja pada karyawan

Karyawan merupakan salah satu unsur penting dalam kegiatan perusahaan, Sekarang ini diperlukan SDM yang cukup, terampil, inovatif, dan mempunyai kemampuan penting bagi perusahaan untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat, maka setiap perusahaan harus mampu mengembangkan keunggulan karyawan secara terus-menerus.

Schunk (dalam Setyandari, 2008) menafsirkan efikasi-diri sebagai keputusan seseorang mengenai seberapa jauh dirinya mampu mengorganisasikan dan

menerapkan serangkaian tindakan yang dibutuhkan untuk menghadapi situasi-situasi yang akan dihadapi yang memiliki elemen keaburan, tidak dapat diramalkan dan mungkin penuh tekanan.

Self efficacy menentukan jenis perilaku pengatasan (*coping skill*), usaha-usaha yang akan dilakukan individu untuk menyelesaikan tugas, dalam keadaan individu untuk menghadapi hambatan-hambatan yang tidak diinginkan. Selain menentukan tingkah laku individu, *self efficacy* juga mempengaruhi pola pikiran dan reaksi-reaksi emosional individu dalam menghadapi suatu tugas. Oleh karena itu, *self efficacy* yang tinggi akan meningkatkan keterlibatan aktif dari individu terhadap tingkah laku-tingkah laku yang dapat meningkatkan kemampuan individu (Bandura, 1996).

Kemampuan yang dimiliki individu sangat penting dalam dunia kerja Kemampuan dan keterampilan kerja yang dimiliki karyawan sehingga karyawan tersebut dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai target yang diinginkan. Kemampuan tinggi yang dimiliki karyawan dapat mempengaruhi prestasi kerja sehingga perusahaan yang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk dapat mengembangkan potensi yang ada dalam diri karyawan dalam mencapai tingkat kerja yang maksimal. Kinerja karyawan tinggi akan menguntungkan karyawan memiliki prestasi kerja dan dapat meningkatkan gaji. Demikian juga perusahaan dapat menghasilkan produk yang berkualitas dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini, yaitu: “Ada hubungan positif antara *self efficacy* dengan kinerja pada karyawan di PT Timatex Salatiga”.

METODE PENELITIAN

Identifikasi Penelitian

1. Variabel bebas : *Self Efficacy*
2. Variabel tergantung : Kinerja pada karyawan

Definisi Operasional

1. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peran dalam tugas di perusahaan sehingga menghasilkan alat ukur yang digunakan untuk mengungkap kinerja menggunakan skala dengan aspek-aspeknya, yaitu pengetahuan, keterampilan, inisiatif, kerja sama, disiplin dan kejujuran. Semakin tinggi kinerja yang dimiliki karyawan, maka semakin produktif kerja karyawan. Sebaliknya semakin menurun kinerja karyawan maka karyawan tidak produktif dalam perusahaan.
2. *Self Efficacy* merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif dan tindakan-tindakan yang diperlukan atas situasi-situasi yang dihadapi. *Self Efficacy* diungkap dengan menggunakan skala, aspek-aspek yang digunakan dalam pembuatan skala, yaitu *magnitude* berhubungan dengan tingkat kesulitan suatu tugas, *generality* berkaitan dengan luas bidang tingkah laku dan *strength* berkaitan

dengan derajat kemantapan individu terhadap keyakinan. Semakin tinggi *Self Efficacy* yang dimiliki subjek, maka semakin baik hasil kerja yang dilakukan sesuai dengan kemampuan subjek.

Subjek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Tiga Manunggal *Synthetic industries* (PT. TIMATEX), Salatiga Staf Managerial yang berjumlah 50 orang staf.

Alat Ukur

Alat ukur yang diperlukan dalam penelitian ini berbentuk skala yaitu skala *Self Efficacy* dan skala Kinerja

Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan untuk mengolah data dalam penelitian ini adalah korelasi *Product Moment*.

HASIL ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Analisa Data

Setelah dilakukan uji asumsi tersebut maka dilakukan perhitungan dengan teknik analisis data yang menggunakan korelasi *Product Moment* dari Pearson. Hasil korelasi (r_{xy}) sebesar 0,571 dengan $p < 0,01$ yang berarti ada hubungan positif yang sangat signifikan antara *Self Efficacy* dengan kinerja karyawan. Hal ini berarti variabel *Self Efficacy* dapat dijadikan prediktor (variabel bebas) untuk mengukur kinerja karyawan staf managerial. Semakin tinggi *Self Efficacy* maka akan semakin tinggi kinerjanya begitu pula sebaliknya.

Pembahasan

Dari data yang diperoleh dari penelitian ini sebarannya normal dan korelasinya linier sehingga memungkinkan untuk dianalisis menggunakan analisis statistik korelasi *Product Moment*. Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara *Self Efficacy* dengan kinerja karyawan staf managerial, hal ini ditunjukkan dengan nilai korelasi (r) sebesar 0,571 dengan $p < 0,01$, yang berarti hipotesis penelitian diterima yaitu ada hubungan positif dan signifikan antara *Self Efficacy* dengan kinerja pada karyawan staf managerial PT.Timatex Salatiga. Ini sesuai dengan pendapat Bandura (dalam Hendra, 2010) *Self efficacy* menentukan jenis perilaku pengatasan (*coping skill*), usaha-usaha yang akan dilakukan individu untuk menyelesaikan tugas, dalam keadaan individu untuk menghadapi hambatan-hambatan yang tidak diinginkan. Selain menentukan tingkah laku individu, *self efficacy* juga mempengaruhi pola pikiran dan reaksi-reaksi emosional individu dalam menghadapi suatu tugas. Oleh karena itu, *self efficacy* yang tinggi akan meningkatkan keterlibatan aktif dari individu terhadap tingkah laku-tingkah laku yang dapat meningkatkan kemampuan individu.

Karyawan merupakan salah satu unsur penting dalam kegiatan perusahaan, Sekarang ini diperlukan SDM yang cukup, terampil, inovatif, dan mempunyai kemampuan, penting bagi perusahaan untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat, maka setiap perusahaan harus mampu mengembangkan keunggulan karyawan secara terus-menerus.

Schunk (dalam Setyandari, 2008) menafsirkan efikasi-diri sebagai keputusan seseorang mengenai seberapa jauh dirinya mampu mengorganisasikan dan menerapkan serangkaian tindakan yang dibutuhkan untuk menghadapi situasi-situasi yang akan dihadapi yang memiliki elemen kekaburan, tidak dapat diramalkan dan mungkin penuh tekanan.

Kemampuan yang dimiliki individu sangat penting dalam dunia kerja Kemampuan dan keterampilan kerja yang dimiliki karyawan sehingga karyawan tersebut dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai target yang diinginkan. Kemampuan tinggi yang dimiliki karyawan dapat mempengaruhi prestasi kerja, sehingga perusahaan yang memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya maka karyawan tersebut dapat mencapai tingkat kerja yang maksimal. Kinerja karyawan yang tinggi akan menguntungkan karyawan itu sendiri yaitu memiliki prestasi kerja dan dapat meningkatkan gaji. Demikian juga perusahaan dapat menghasilkan produk yang berkualitas dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Perhitungan mean empirik pada variabel *Self Efficacy* sebesar 80,460 hasil tersebut menunjukkan bahwa subjek penelitian memiliki tingkat *Self Efficacy* yang tinggi. Perhitungan mean empirik pada variabel kinerja sebesar 112,800 hasil tersebut menunjukkan subjek penelitian memiliki kinerja yang tinggi. Hal tersebut dapat terjadi karena karyawan pada staf managerial PT.Timatex memiliki keyakinan yang akan kemampuan yang dimiliki masing-masing individu untuk dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik. Perusahaan sendiri juga selalu memberikan penghargaan kepada stafnya yang memiliki kemampuan

yang baik sehingga mendukung kinerja karyawan tersebut. Hal tersebut dapat memacu karyawan terutama pada staf managerial PT.Timatex untuk meningkatkan kinerjanya dengan lebih baik, sehingga karyawan tersebut mendapatkan penghargaan dari perusahaan dan begitu pula sebaliknya perusahaan akan diuntungkan dengan kinerja karyawan yang baik.

Sumbangan efektif atau peranan *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan staf managerial PT.Timatex diperoleh koefisien determinan (r^2) sebesar 0,326. Sehingga sumbangan efektif *Self Efficacy* terhadap kinerja sebesar 32,6% yang berarti masih terdapat 67,4% variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja di luar variabel *Self Efficacy*. Faktor-faktor tersebut dapat berupa motivasi, penghargaan dari perusahaan, dukungan keluarga, kesiapan psikologis, faktor budaya karyawan, usia maupun masa kerja yang telah dijalani oleh karyawan.

Berdasarkan karakteristik subjek yang digunakan untuk pengambilan sampel dapat disimpulkan bahwa subjek yang memiliki jenjang pendidikan lebih tinggi serta pengalaman kerja yang lebih lama memiliki kinerja yang lebih baik. Karena dengan ilmu yang didapat pada jenjang pendidikan yang lebih tinggi karyawan juga akan memiliki rasa percaya diri yang tinggi karena telah memperoleh ilmu tersebut sebelum terjun ke perusahaan, selain itu masa kerja karyawan juga mempengaruhi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ada korelasi

yang sangat signifikan antara *Self Efficacy* dengan kinerja pada karyawan staf managerial PT.Timatex Salatiga. Selain itu dapat diketahui bahwa *Self Efficacy* memiliki korelasi positif terhadap kinerja. Generalisasi dari penelitian ini terbatas pada populasi tempat penelitian dilakukan dengan penerapan pada lingkup yang lebih luas dengan karakteristik yang berbeda memerlukan pengembangan dan penelitian kembali dengan memperhatikan atau menambah variabel-variabel lain yang belum disertakan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Ada hubungan positif yang sangat signifikan antara *Self Efficacy* dengan kinerja pada karyawan staf managerial PT.Timatex Salatiga.
2. Sumbangan efektif variabel *Self Efficacy* terhadap variabel kinerja dalam penelitian ini sebesar 32,6%, sehingga masih terdapat variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 67,4%. Faktor-faktor lain itu antara lain : faktor sosial ekonomi, faktor tingkat pendidikan, usia, faktor budaya dan adat istiadat karyawan, faktor masa kerja atau pengalaman kerja. Adapun sumbangan efektif variabel *Self Efficacy* terhadap kinerja terdiri dari : *Magnitude*, *Strength* dan *Generality*.
3. *Self Efficacy* pada subjek penelitian tergolong sedang, yang ditunjukkan oleh mean empirik sebesar 80,460 dan rerata hipotetik sebesar 77,5.
4. Kinerja pada subjek penelitian tergolong tinggi, yang ditunjukkan

oleh mean empirik sebesar 112,800 dan rerata hipotetik sebesar 92,5.

Saran-saran

Berdasarkan hasil analisis data, pembahasan serta kesimpulan di atas maka peneliti memberikan saran kepada :

1. Karyawan staf managerial PT.Timatex Salatiga, supaya lebih meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan dengan cara meningkatkan *self efficacy*. Karena dengan tingginya *self efficacy* maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi.

2. Bagi pimpinan perusahaan

Pimpinan perusahaan diharapkan dapat memilih dan menciptakan karyawan yang *self efficacy*nya tinggi agar dapat meningkatkan kualitas kerja sehingga dapat memajukan perusahaan.

3. Peneliti selanjutnya

Apabila akan melakukan penelitian dengan tema yang sama dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai langkah awal dalam mengadakan penelitian lanjutan. Karena masih ada 67,4% faktor lain diluar variabel *self effycacy* yang belum terungkap dalam penelitian ini, antara lain: motivasi, penghargaan dari perusahaan (reward), dukungan keluarga, kesiapan psikologis, dan usia maupun masa kerja yang telah dijalani oleh karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. 1995. *Psikologi dalam Perusahaan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anoraga, P. 2006. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anwar, "Kebutuhan Rasa Aman untuk Keselamatan Kerja". www.economicalSDM.co.id. 5 Desember 2006.
- Arikunto, S. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- _____. 2001. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Azwar, S. 1998. *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. 1992. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Liberty.
- Bandura, A. 1986. Self Efficacy: Toword A Uniflying Theory of Behavioral Change, *Psychological Review*.
- Budiwati, P. 1995. *Hubungan Antara Perilaku dan Perilaku Asertif dengan Prestasi Kerja Karyawan Perum Pegadaian Kantor Daerah VIII di Kodya Surakarta*. Skripsi (tidak diterbitkan). Fakultas Psikologi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Blum, M.L. 1996. *Industrial Psychology and Its Social Foundation*. New York: Harper and Row.
- Gibson, J.L., Ivancevich dan Donnelly, Jr. Jh. 1990. *Organisasi dan manajemen* (terjemahan). Jakarta: erlangga.
- Hadi, S. 1990. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi Offset.
- _____. 1992. *Metodologi Penelitian III*. Yogyakarta: Andi Offset.

- _____. 1996. *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Harianja, M.T.F. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hendra, H. 2010. *Hubungan Antara Hardiness Personality dengan Self Efficacy pada Wartawan Surat Kabar Harian di Surakarta*. Skripsi (tidak diterbitkan). Fakultas Psikologi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Isro'iyati, Y. 2004. *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja*. Skripsi (tidak diterbitkan). Fakultas Psikologi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Koentjaraningrat. 1997. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Komandyahrini, Eko dan Hawadi, Lydia. Freyani. 2008. Hubungan Self Efficacy dan Kematangan dalam Memilih Karir Siswa Program Percepatan Belajar (Penelitian pada SMAN 81 Jakarta dan SMA Lab School Jakarta). *Jurnal Keberbakatan dan Kreativitas*. Vol. 02. No. 01. Februari.
- Munanddar, A.S. 1991. *Psikologi Industri: Materi Pokok ADNII 4410/3514/Modul 1-5*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Poerwadaminta, W.J.S. 1992. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: PN. Balai Pustaka.
- Ranupandojo, H. 1993. *Manajemen Personalia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPF.
- Riani, Asri Laksmi dan Hanik Farida. 2008. Pengaruh Kompetensi Utama Kecerdasan Emosional dan Self Efficacy Terhadap Kenyamanan Supervisor dalam Melakukan Penilaian Kinerja (Studi pada PT. Bank Negara Indonesia tbk Kantor Cabang di Karesidenan Surakarta) <http://mm.uns.ac.id/jurnal.php?ket=detail&did=488>.
- Sari, D.N. 2004. *Hubungan Antara Performance Appraisal dengan Produktivitas Kerja*. Skripsi (tidak diterbitkan). Fakultas Psikologi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Simanjuntak, S. 1996. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Sinungan, S. 1997. *Manajemen Internasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soeprihanto, j. 2001. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPF.
- Sudita. 1991. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV. Rajawali.
- Sukanto, K dan Andreas, F. 1992. *Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suparno. 2003. *Gerakan Disiplin Nasional*. Jakarta: DEP DAGRI.
- Suranta, Sri. 2002. "Dampak Motivasi Karyawan pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis". *Empirika*. Vol. 15. No. 2. Hal. 116-137.