

Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan PT Ansori Jaya Cikarang Selatan

Febianty Mira Gunawan*, Rusman Frendika, Firman Shakti Firdaus

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*febiantymira280400@gmail.com, rusmanf82@gmail.com, firmanshakti83@gmail.com

Abstract. The achievement of a company goal is inseparable from good management involving reliable human resources. Human resources are the spearhead in the company to achieve company goals. Resources that have good quality can be seen from how they perform in the company. One of the factors for realizing good performance is that employees must also be aware of their abilities, this can be called Self-Efficacy. Employees with self-efficacy traits will easily do the work specified by the company. The formulation of the problem in this study is how the self-efficacy of employees at PT. Ansori Jaya, how is the performance of employees at PT. Ansori Jaya, how much influence does self-efficacy have on employee performance at PT. Ansori Jaya This study aims to determine the effect of self-efficacy on employee performance at PT. Ansori Jaya. This study uses a quantitative approach. The number of samples is 80 employees. Data collection was carried out through a survey using a questionnaire distributed to respondents. Data were analyzed using simple linear regression analysis and correlation using SPSS version 29 for Window as an analytical tool. The type of static used in this study is parametric statistics and the sampling technique used is non-probability sampling where all employees of PT. Ansori Jaya as a population and a sample of 80 people. The results of the study show that self-efficacy has a positive and significant effect on employee performance. This can be seen from the t count $>$ t table ($12.327 > 1.665$) with a significant level of H_0 or <0.05 which indicates that this study rejects H_0 and accepts H_a with an effect of 66%.

Keywords: *Self Efficacy, Employee performance, Aansori jaya*

Abstrak. Tercapainya suatu tujuan perusahaan dikarenakan adanya manajemen yang baik yang melibatkan sumber daya manusia yang dapat diandalkan. Sumber daya manusia adalah garis terdepan dalam perusahaan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. Sumber daya yang memiliki kualitas baik dapat dilihat dari bagaimana kerjanya dalam perusahaan. Salah satu faktor untuk mewujudkan kinerja yang baik yaitu karyawan juga harus menyadari akan kemampuan yang dimiliki, hal ini dapat disebut dengan Efikasi Diri. Karyawan dengan memiliki sifat efikasi diri akan merasa mudah untuk melakukan suatu pekerjaan yang ditentukan oleh perusahaan. Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu bagaimana efikasi diri karyawan di PT. Ansori Jaya, bagaimana kinerja karyawan di PT. Ansori Jaya, seberapa besar pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan di PT. Ansori Jaya Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan pada PT. Ansori Jaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel sebanyak 80 orang karyawan secara keseluruhan. Pengumpulan data dilakukan melalui survei dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden. Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana dan korelasi dengan menggunakan SPSS versi 29 for Window sebagai alat analisis. jenis statik yang digunakan penelitian ini adalah statistik parametik dan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non probability sampling dimana seluruh karyawan PT. Ansori Jaya sebagai populasi dan sampel berjumlah 80 orang. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung $>$ t tabel ($12.327 > 1.665$) dengan tingkat signifikan H_0 atau <0.05 yang menunjukkan penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a dengan pengaruh sebesar 66%.

Kata Kunci: *Efikasi Diri, Kinerja Karyawan, Ansori jaya*

A. Pendahuluan

Pada dasarnya setiap perusahaan menginginkan adanya sebuah sistem manajemen yang efektif dan efisien. Tercapainya suatu tujuan perusahaan dikarenakan adanya manajemen yang baik yang melibatkan sumber daya manusia yang dapat diandalkan. Sumber daya manusia adalah garis terdepan dalam perusahaan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. Maka dari itu sangat diperlukan pengelolaan dan pengembangan yang memiliki tujuan untuk menciptakan manusia yang produktif dan berkualitas.

Fitria et al (2021) memberikan pendapat bahwa secara faktual, dinilainya suatu sumber daya yang memiliki kualitas baik dapat dilihat dari bagaimana kinerjanya dalam perusahaan. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa ditentukan kualitas kerja seseorang yaitu dengan kinerja karyawan tersebut dalam perusahaan. Kinerja karyawan memiliki peran penting dalam pencapaian perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan untuk memperoleh hasil kerja yang optimal. Dalam suatu perusahaan setiap individu di dalam organisasi maupun perusahaan pasti akan selalu berusaha melakukan pekerjaan dengan baik. Setiap individu dalam perusahaan akan bersaing dengan kemampuan yang mereka miliki demi tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Chairunnisah et al., (2021) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas secara keseluruhan di periode tertentu disebut juga dengan kinerja. Berdasarkan Christy & Amalia (2018) yang mengutip pendapat Robbin yaitu ada 4 indikator yang menjadi alat ukur kinerja yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian. Berdasarkan Mahawati & Sulistiyani (2021) yang mengutip pendapat Matish dan Jackson yaitu standar kinerja yang berperan penting dalam proses perencanaan yang menjadi standar utama dalam mengukur kinerja karyawan adalah quantity of output, quality of output, timlines of output, efisiensi pekerjaan yang telah diselesaikan, dan efektifitas pekerjaan yang telah dihasilkan.

Salah satu faktor untuk mewujudkan kinerja yang baik yaitu karyawan juga harus menyadari akan kemampuan yang dimiliki, hal ini dapat disebut dengan Efikasi Diri. Karyawan dengan memiliki sifat efikasi diri akan merasa mudah untuk melakukan suatu pekerjaan yang ditentukan oleh perusahaan.

Efikasi diri adalah salah satu modal yang harus dimiliki karyawan untuk bekerja dengan baik. "efficacy is a generative capability in which cognitive, social, emotional, and behavioral subskills must be organized and effectively orchestrated to serve innumerable purposes". Bandura (1997: 37). Bandura memaparkan pendapatnya mengenai efikasi yaitu adalah kemampuan generatif di mana subskill kognitif, sosial, emosional, dan perilaku harus diatur dan diatur secara efektif untuk melayani tujuan yang tak terhitung banyaknya.

Berdasarkan Jendra & Sugiyo (2020) efikasi diri adalah keyakinan dan kemantapan yang dimiliki individu untuk memperkirakan kemampuan diri yang menghasilkan perilaku untuk berusaha sehingga tercapainya suatu tujuan yang diinginkan. Fitriyah et al., (2019) memberikan pendapat bahwa efikasi diri merupakan kemampuan dan keyakinan individu untuk bisa mencapai kesuksesan dan memiliki motivasi dalam mengerjakan suatu tugas yang diemban.

Berdasarkan Fitriyah et al. (2019) mengutip pendapat Bandura bahwa efikasi diri memiliki 3 dimensi yaitu, magnitude, generality, dan strength. Seseorang yang memiliki efikasi diri yang tinggi mereka akan melakukan berbagai cara dengan segala tenaganya untuk mengerjakan suatu tugas. Sebaliknya, jika seseorang memiliki efikasi diri yang rendah, akan mengerjakan sesuatu dengan setengah hati dan begitu cepat menyerah ketika menghadapi kesulitan.

Berdasarkan hasil observasi pada PT. Ansori Jaya efikasi diri masih sangat kurang dimiliki oleh karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil wawancara oleh HRD PT. Ansori Jaya yang dilakukan oleh peneliti yaitu karyawan belum menanamkan sifat efikasi diri sehingga mereka kadang memiliki rasa tidak yakin bisa melakukan pekerjaan mengelola limbah sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan untuk mengolah limbah. Walaupun mereka sudah melakukan langkah-langkah prosedur pekerjaan yang telah ditetapkan untuk mengolah limbah

tetapi mereka merasa yang mereka kerjakan masih kurang maksimal. Selain itu ada beberapa karyawan yang merasa kesulitan ketika karyawan tersebut diberi tugas mengelola limbah di tingkat yang lebih sulit seperti karyawan yang sebelumnya bertugas dalam tanggung jawab untuk melakukan pemisahan jenis limbah B3 dipindah tugaskan pada bagian penghancuran limbah karyawan tersebut merasa tidak mampu untuk menyelesaikannya dikarenakan ada kendala tidak mengerti sistem mesin yang digunakan untuk menghancurkan limbah.

Berdasarkan fenomena tersebut berkaitan dengan variabel efikasi diri maka dengan demikian penulis menentukan ini menjadi variabel X yang akan diteliti.

Adapun informasi yang didapat mengenai kinerja di PT. Ansori Jaya masih belum sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari efektivitas kerja mengelola limbah dalam perusahaan .

Adanya masalah dalam kinerja karyawan yaitu masih adanya sebagian karyawan dengan pengetahuan serta pengalaman yang kurang tentang proses pengelolaan limbah sehingga karyawan tersebut masih membutuhkan bimbingan dari orang yang berpengalaman dalam bidang pengelolaan limbah. Hal ini membuat karyawan tersebut bekerja kurang optimal. Selain itu masih ada karyawan yang datang tidak tepat pada waktu yang telah ditentukan dan sering mengulur-ulur jam waktu istirahat serta menunda tugas pengelolaan limbah yang harus diselesaikan sehingga mengakibatkan tidak tercapainya target kerja yang telah ditentukan. Hal tersebut dapat mengurangi keefektifan bekerja dalam perusahaan.

Berdasarkan fenomena tersebut berkaitan dengan variabel kinerja karyawan maka dengan demikian penulis menentukan ini menjadi variabel Y.

Objek yang menjadi tempat penelitian adalah perusahaan yang beroperasi di bidang pengelolaan limbah B3 yaitu PT. Ansori Jaya yang terletak di Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi. PT. Ansori Jaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang limbah dengan jumlah karyawann 80 orang.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas ini maka, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana Efikasi Diri karyawan di PT. Ansori Jaya ?, Bagaimana Kinerja karyawan di PT. Ansori Jaya ?, Seberapa besar pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan PT. Ansori jaya?. Selanjutnya tujuan dilakukannya penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok tersebut :

1. Mengetahui Efikasi diri karyawan di PT. Ansori Jaya
2. Mengetahui Kinerja karyawan di PT. Ansori Jaya
3. Mengetahui pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan PT. Ansori Jaya.

B. Metodologi Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode survey dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Analisis yang digunakan adalah regresi linier sederhana dan korelasi dengan menggunakan SPSS versi 29 sebagai alat analisis. Populasi yang akan digunakan adalah seluruh karyawan pada PT. Ansori Jaya yang berjumlah 80 orang.

pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non probability sampling dengan teknik sampling jenuh karena peneliti menggunakan seluruh karyawan PT. Ansori Jaya sebagai populasi dan sampel yang digunakan berjumlah 80 orang karyawan.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ansori Jaya

Berikut adalah penelitian mengenai Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ansori Jaya yang diuji menggunakan teknik analisis uji t. Hasil pengujian di jelaskan pada tabel 1 Analisis Korelasi Parsial.

Tabel 1. Analisis Korelasi Parsial

		Efikasi Diri	Kinerja Karyawan
Efikasi Diri	Pearson Correlation	1	,813**
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	80	80
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,813**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2022

Hasil olah data yang diperoleh pada tabel output di atas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0.813. Bertanda nilai korelasi bersifat positif yang menunjukkan bahwa pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan adalah dimana semakin baik Efikasi Diri maka akan semakin baik pula Kinerja Karyawan.

Tabel 2. Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi di atas maka dapat disimpulkan bahwa tingkat pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan masuk ke dalam tingkat hubungan yang Sangat Kuat.

Berikut adalah penelitian mengenai Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ansori Jaya yang diuji menggunakan teknik analisis uji t. Hasil pengujian di jelaskan pada tabel 3 Tabel Uji T

Tabel 3. Uji T

Hipotesis	t hitung	Sig	ttabel	A	Keputusan	Keterangan
HO : $\rho = 0$	27.749	0.000	1.665	5%	HO ditolak	Signifikan

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2022

Taraf signifikansi (α): 0.05 (5%). Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai t hitung yang diperoleh adalah sebesar 27.749. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 1.665. Dapat dilihat dari nilai-nilai di atas bahwa nilai t hitung yang diperoleh sebesar 27.749 > t tabel sebesar 1.665 sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya berpengaruh signifikan dan positif.

Dari hasil olah data uji korelasi dari dua variabel penelitian memperoleh nilai positif 0.813 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Efikasi Diri dengan Kinerja Karyawan searah apabila semakin baik Efikasi Diri maka semakin meningkatnya Kinerja Karyawan. Nilai korelasi yg didapat juga termasuk kedalam tingkat hubungan yang sangat kuat karena 0.813 berada diantara interval koefisien 0,80-1,000. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu Palupi (2022) yang menyatakan adanya hubungan yang kuat antara efikasi diri dan komunikasi dengan kinerja karyawan.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung > t tabel (12.327 > 1.665)

dengan tingkat signifikan H_0 atau < 0.05 yang menunjukkan penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a dengan pengaruh sebesar 66% . Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Wastuti (2018) yang menghasilkan pernyataan bahwa adanya pengaruh yang signifikan untuk Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirtanadi Unit Instalasi Pengolahan Air Sunggal. Dimana hasil penelitian tersebut ditunjukkan dengan koefisien Freg = 97,611 dimana $p < 0,050$. menandakan bahwa semakin tinggi efikasi diri maka akan semakin baik kinerja karyawan, dan sebaliknya semakin rendah efikasi diri maka akan semakin buruk kinerja karyawan.

Sebagian besar karyawan di PT.Ansori Jaya Cikarang Selatan telah memiliki sifat efikasi diri sehingga kinerja atau hasil kerja sebagian karyawan dapat dinilai baik dan sesuai dengan harapan perusahaan. Sesuai dengan hasil penelitian terdahulu dari Wiwit (2018) yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki efikasi diri tinggi akan merasa yakin dan mampu untuk mengerjakan segala pekerjaan dan dapat mengatasi segala hambatan yang terjadi.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung $> t$ tabel ($12.327 > 1.665$) dengan tingkat signifikan H_0 atau < 0.05 yang menunjukkan penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a dengan pengaruh sebesar 66% . Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Wastuti (2018) yang menghasilkan pernyataan bahwa adanya pengaruh yang signifikan untuk Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirtanadi Unit Instalasi Pengolahan Air Sunggal. Dimana hasil penelitian tersebut ditunjukkan dengan koefisien Freg = 97,611 dimana $p < 0,050$. menandakan bahwa semakin tinggi efikasi diri maka akan semakin baik kinerja karyawan, dan sebaliknya semakin rendah efikasi diri maka akan semakin buruk kinerja karyawan.

Sebagian besar karyawan di PT.Ansori Jaya Cikarang Selatan telah memiliki sifat efikasi diri sehingga kinerja atau hasil kerja sebagian karyawan dapat dinilai baik dan sesuai dengan harapan perusahaan. Sesuai dengan hasil penelitian terdahulu dari Wiwit (2018) yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki efikasi diri tinggi akan merasa yakin dan mampu untuk mengerjakan segala pekerjaan dan dapat mengatasi segala hambatan yang terjadi.

D. Kesimpulan

Berikut kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini :

1. Efikasi Diri karyawan PT.Ansori Jaya yang menjadi pengaruh besar yaitu keterampilan dengan alat ukur tingkat mampu berkomunikasi baik dengan rekan kerja. Hal ini menunjukkan efikasi diri pada PT. Ansori Jaya tinggi.
2. Kinerja Karyawan PT. Ansori Jaya yang menjadi pengaruh besar yaitu dapat menyelesaikan masalah dengan cepat dengan alat ukur tingkat mampu untuk menyelesaikan masalah dengan cepat. Hal ini menunjukkan kualitas kinerja karyawan pada PT. Ansori Jaya tinggi.
3. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian Efikasi Diri secara parsial menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ansori Jaya. Hal ini dibuktikan dengan nilai hasil Uji T yang menunjukkan dari nilai t hitung $> t$ tabel ($12.327 > 1.665$) dengan nilai signifikan sebesar $0.001 < 0.05$ sehinggadapat dinyatakan hipotesis H_1 yang menyatakan “Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ansori Jaya” diterima berdasarkan asumsihipotesis sebelumnya, yang berarti H_0 ditolak.

Acknowledge

Pertama saya ucapkan Terimakasih kepada kedua orang tua saya yang telah menyupport dan meberikan segala fasilitas untuk mengerjakan skripsi, kedua terimakasih kepada bapak HRD PT.Ansori Jaya dan juga seluruh karyawan yang telah memberikan kesempatan bagi peneliti untuk melakukan penelitian di PT. Ansori Jaya. Juga tak lupa saya ucapkan terimakasih kepada kedua dosen pembimbing saya yang dengan sabar dan selalu memberikan suport untuk membimbing saya menyelesaikan penelitian ini. Juga untuk teman yang selalu bersama saya selama menyusun penelitian ini Salsabilla terimakasih sudah saling mensupport satu sama lain.

Daftar Pustaka

- [1] Bandura. A. (1997). Self Efficacy- The Exercise of Control. In New Jersey: W.H. Freeman & Company (Vol. 7, Issue 3). <https://doi.org/10.14710/empati.2018.21869>
- [2] Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Teori sumber daya manusia. In *Kinerja Karyawan*. http://digilib.uinsgd.ac.id/40781/1/KINERJA_KARYAWAN_2_CETAK.pdf#page=38
- [3] Christy, N. A., & Amalia, S. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Influence of Job Stress on Employees Job Performance. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 74. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.935>
- [4] Fitria, dkk (2021). Pengaruh Kepercayaan Diri terhadap Kinerja Karyawan di PT Inspira Televisi Indonesia.
- [5] Fitriyah, dkk (2019). Menanamkan Efikasi Diri dan Kestabilan Emosi. In *LPPM UNHAS Y Tebuireng Jombang (Issue 55)*. <http://eprints.unhasy.ac.id/43/17/LINA-Buku-ISBN-Efikasi-Diri.pdf>
- [6] Jendra dan Sugiyo (2020). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kecemasan Presentasi Siswa Kelas XI di SMA Negeri 1 Wuryantoro. *KONSELING EDUKASI “Journal of Guidance and Counseling,”* 4(1), 138–159. <https://doi.org/10.21043/konseling.v4i1.5992>
- [7] Mahawati & Sulistiyani, E. (2021). Efikasi Diri Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Bangun Rekaprima: Majalah Ilmiah Pengembangan Rekayasa, Sosial Dan Humaniora*, 7(1), 62–69. https://jurnal.polines.ac.id/index.php/bangun_rekaprima/article/view/2593
- [8] Malika, Divya, Irfani, Aminuddin. (2022). Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan pada PT. X. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis* 2(1). 45-48.
- [9] Palupi, W. N. (2022). Analysis of The Effect of Communication on Employee Performance. *Mabny : Journal of Sharia Management and Business*, 2(01), 212–216. <https://doi.org/10.19105/mabny.v2i01.5577>
- [10] Wiwit, S. (2018). Analisis Hubungan Efikasi Diri Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Metraplasa. 5(December), 118–13.