

SEBUAH STUDI LITERATUR: PENGARUH *SELF EFFICACY* PADA KARYAWAN TERHADAP KARAKTER SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PERUSAHAAN ATAU ORGANISASI

Firda Dwi Ismiantari

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, firda.17010664018@mhs.unesa.ac.id

Dya Wahyu Anggraeni

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, dya.17010664023@mhs.unesa.ac.id

Sholekhanita Novita Raniswati

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, sholekhanita.17010664028@mhs.unesa.ac.id

Abstrak

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek penting untuk tercapainya tujuan dari organisasi. Dimana dengan adanya SDM yang baik dapat memberikan kemajuan bagi organisasi tersebut. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan gambaran mengenai seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh *self-efficacy* terhadap karakter Sumber Daya Manusia dalam sebuah organisasi. Karakter SDM tersebut diantaranya komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan studi literatur. Data penelitian diperoleh melalui penelusuran internet mengenai jurnal dengan periode 2015-2019. Kata kunci yang digunakan dalam pencarian data yaitu *self-efficacy*, kinerja, komitmen, dan kepuasan kerja. Jumlah jurnal yang dianalisis sebanyak 23 jurnal. Data yang diperoleh dianalisis secara kualitatif. Hasil dari penelitian ini adalah *self efficacy* memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi, *self efficacy* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, dan *self efficacy* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan penelitian ini adalah *self efficacy* memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Kata Kunci: *self-efficacy*, kinerja, komitmen, kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Suatu organisasi tentunya memiliki visi dan misi tertentu yang telah ditetapkan. Visi dan misi ini akan mendukung tujuan serta memberikan dampak positif pada organisasi tersebut. Agar misi dan tujuan organisasi dapat berjalan dengan baik, organisasi harus mengoptimalkan dan memaksimalkan kemampuan dari karyawannya. Untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, suatu organisasi memerlukan alat sebagai upaya untuk mencapai tujuan tersebut (Ayundasari, Sudiro & Irawanto, 2017).

Tujuan organisasi dapat terwujud dengan adanya peran penting dari Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada didalamnya. Organisasi dan sumber daya manusia adalah dua hal yang saling berkaitan. Sumber daya manusia merupakan penggerak dari organisasi itu sendiri, tanpa adanya sumber daya manusia yang memadai, organisasi tersebut tidak dapat berjalan dengan baik (Ingusci, et al, 2019). Organisasi dapat mencapai tujuan dari organisasi itu sendiri apabila sumber daya manusia yang ada didalamnya mampu mencapai dan memberikan kemajuan bagi organisasi tersebut. Dimana nantinya keuntungan tersebut akan diterima oleh organisasi dan sumber daya manusia itu sendiri. Dengan begitu, organisasi diharapkan dapat memanfaatkan sebaik-baiknya sumber daya manusia yang ada didalamnya, supaya dapat memberikan hasil

yang maksimal bagi organisasi tersebut. Sumber daya manusia yang harus diperhatikan salah satunya adalah karakteristik individu.

Dalam lingkungan organisasi yang beragam, karakteristik individu menjadi aspek yang penting dan banyak ditelaah karena dampaknya yang cukup signifikan terhadap perkembangan suatu organisasi tersebut (Ingusci, et al, 2019). Setiap manusia pasti memiliki perbedaan baik secara fisik maupun psikologis. Perbedaan ini seharusnya mendapat perhatian khusus sehingga setiap orang dalam organisasi tersebut dapat memaksimalkan potensinya. Dengan demikian, organisasi dapat memaksimalkan efektivitasnya jika dapat memaksimalkan dan mensinergikan perbedaan-perbedaan dari SDM yang ada di dalamnya (Kaswan, 2017).

Karakteristik individu seperti *self-efficacy*, tujuan, motivasi, kinerja, komitmen, kepuasan kerja dapat menjadi pengaruh berhasil atau tidaknya dalam mencapai tujuan organisasi.

Self-efficacy menurut Bandura (2002) merupakan suatu keyakinan yang dimiliki seseorang untuk membuat keputusan, mencapai tujuan yang mereka inginkan, kemampuan mereka untuk mengeluarkan usaha, kemampuan mereka untuk bertahan dalam tugas ketika menghadapi kegagalan atau kesulitan, kemampuan untuk menghadapi stres yang

mereka rasakan dan sejauh mana mereka mampu menghadapi depresi. Orang dengan *self-efficacy* yang tinggi akan memiliki motivasi dalam diri mereka, hal itu juga akan mempengaruhi perasaan dan pemikiran dari orang-orang disekitarnya.

Self efficacy diketahui dapat memberikan pengaruh terhadap beberapa komponen dalam organisasi seperti komitmen organisasi, kepuasan kerja, serta kinerja karyawan. Menurut Allen dan Meyer (1990), komitmen organisasi merupakan perasaan yang dimiliki oleh karyawan terkait kewajiban supaya tetap bersama organisasi. Dimana komitmen organisasi ini terdiri dari tiga bentuk yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. *Self efficacy* diketahui memiliki hubungan dengan komitmen organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Xanthopoulou et al. (dalam Inguci, et al., 2019) menunjukkan bahwa karakteristik individu seperti *self-efficacy* secara positif terkait dengan komitmen kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mishra, Patnaik, dan Mishra (2016), menunjukkan bahwa *self-efficacy* mendorong individu untuk menerima tugas yang telah diberikan dan menjadikannya motivasi untuk mencapai tujuan dari pekerjaannya yang dapat menumbuhkan komitmen kerja pada individu tersebut. Komitmen kerja yang tinggi dapat menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Dimana individu yang mampu mencapai target kinerja tersebut, akan menghasilkan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan perasaan emosional yang menyenangkan dan menyukai pekerjaannya yang dicerminkan melalui perilaku dalam bekerja seperti disiplin, moral dan prestasi kerja (Hasibuan, 2006). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Law dan Guo (2015), menyatakan bahwa *self-efficacy* yang lebih tinggi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang jauh lebih tinggi pula. Sehingga *self-efficacy* yang merupakan sumber daya psikologis yang positif dapat meningkatkan komitmen kerja dan kepuasan kerja karyawan.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2003), *self efficacy* merupakan keyakinan individu akan peluang keberhasilan yang dimiliki dalam mencapai tugas-tugasnya. Individu yang memiliki *self efficacy* yang kuat dan tinggi akan memiliki kinerja yang lebih baik. Hal ini disebabkan oleh *self efficacy* dapat membuat emosi yang stabil, motivasi yang kuat, tujuan jelas, yang dapat berpengaruh pada kinerja individu tersebut.

Robert Bacal (dalam Kaswan, 2017) menjelaskan bahwa kinerja merupakan bentuk kontribusi yang diberikan karyawan terhadap tujuan unit kerjanya serta

organisasi sebagai perilaku dan aplikasi dari keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya.

Self-efficacy dan kinerja karyawan memiliki hubungan seperti yang ditunjukkan oleh Lee dan Bobko (dalam Lis & Yunus, 2016) bahwa individu dengan *self-efficacy* yang tinggi, ketika menentukan tujuan spesifik akan mencurahkan semua perhatiannya untuk memenuhi tuntutan tersebut. *Self-efficacy* diketahui dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi *self-efficacy*, maka kinerja karyawan makin meningkat.

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mendapatkan gambaran mengenai seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh *self-efficacy* terhadap karakter SDM dalam sebuah organisasi. Karakter SDM tersebut diantaranya kinerja karyawan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi terkait pengaruh *self-efficacy* pada karyawan atau SDM dalam sebuah organisasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi literatur. Seluruh data yang diperoleh dalam penelitian menggunakan penelusuran melalui internet mengenai jurnal dengan periode 2015-2019. Untuk mengidentifikasi studi yang relevan, peneliti menggunakan pencarian basis data dengan kata kunci: "*self-efficacy*", "kinerja", "kepuasan", "komitmen", "keterlibatan", "organisasi" dan "karyawan". Jumlah jurnal yang dianalisis sebanyak 23 jurnal dengan lokasi penelitian diberbagai macam negara. Data yang terkumpul digunakan untuk menganalisis pengaruh *self-efficacy* terhadap berbagai macam komponen lain dalam kinerja karyawan.

Tabel 1. Ringkasan artikel yang dipilih

Referensi	Metode penelitian	Sektor penelitian/ lokasi	Variabel Dependen (D)/Independen (ID)
LiLin dan Shiqian (2018)	Pendekatan Kuantitatif	Perusahaan Sedang-kecil/ Cina	D: Keterlibatan karyawan ID : Self-efficacy dan komitmen organisasi
Onyeizugbo Orogbo, dan Chinwuko (2018)	Pendekatan Kuantitatif	Karyawan pabrik/ Nigeria Tenggara	D : Komitmen Karyawan ID : Self-efficacy
Agarwal dan Mishra (2016)	Pendekatan Kuantitatif	Karyawan petugas pajak	D: Komitmen organisasi ID : Self efficacy

Liu dan Huang (2019)	Pendekatan Kuantitatif	Mahasiswa bekerja paruh waktu/ Cina	D : Komitmen organisasi, keterikatan kerja ID : Self efficacy
Law dan Guo (2015)	Pendekatan Kuantitatif	LP/ Taiwan	D: Kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi ID : Harapan dan self-efficacy
Mishra, Patnaik, dan Mishra (2016)	Pendekatan Kuantitatif	Karyawan Perusahaan Manufaktur Baja Besar/ India Timur	D :Kepuasan kerja dan komitmen kerja ID:Self efficacy
Machmud S. (2018)	Pendekatan Kuantitatif	Karyawan Lembaga Pemerintah / Bandung	D :Kepuasan kerja, persepsi kerja, dan kinerja karyawan ID :Self efficacy
Lis dan Yunus (2016)	Pendekatan Kuantitatif	PT. Surya Madistrindo/ Lhokseumawe	D : Kepuasan kerja dan kinerja karyawan ID : self-efficacy, pemberdayaan dan budaya organisasi
Ngo dan Hui (2018)	Pendekatan Kuantitatif	Karyawan/ Hong Kong	D : Orientasi individu dan kepuasan karir ID : self-efficacy dan keterlibatan karyawan
Ren dan Chadee (2017)	Pendekatan Kualitatif	Karyawan/ Cina	D : Kepuasan kerja ID : Persepsi karyawan dan self-efficacy
Chang dan Edward (2015)	Pendekatan Kuantitatif	Perawat di RS. Daerah/ Taiwan	D : Kepuasan Kerja ID : Self-efficacy dan coping
Buangga, Indratjahjo dan Saragih (2018)	Pendekatan Kuantitatif	Karyawan PT. Adhi Karya/ Jakarta	D : Kinerja organisasi dan kepuasan kerja ID : Self-efficacy dan komitmen organisasi
Khalique dan Singh (2019)	Pendekatan Kualitatif	Karyawan	Self-efficacy
Park, Sohn dan JinHa (2015)	Pendekatan Kuantitatif	Salesperson Calling/ Korea	D : kinerja pekerjaan dan OCB. ID : Self-efficacy
Salman, Khan, Draz, Iqbal, dan Aslam (2016)	Pendekatan Kuantitatif	Karyawan Sektor Kesehatan/ Pakistan	D :Kinerja karyawan ID :self efficacy

Fattah, A. H. (2017)	Pendekatan Kuantitatif	Karyawan Dispora/ Palembang	D :Kinerja karyawan ID :Budaya organisasi, perilaku pemimpin, self efficacy, dan kepuasan kerja
Olido, Tom, dan Bilbert (2015)	Pendekatan Kuantitatif	Karyawan Finca dan MDI/ Uganda	D :Kinerja karyawan ID :Self efficacy, kompetensi kerja
Turay, Salamah, dan Riani (2019)	Pendekatan Kuantitatif	Karyawan Bandara/ Sierra Leone	D :Kinerja karyawan ID : Gaya kepemimpinan, self efficacy, dan pelatihan karyawan
Bhatti, Shah, dan Jariko (2017)	Pendekatan Kuantitatif	Karyawan sektor kesehatan masyarakat / Balochistan	D : Kinerja Perawat ID : Self-efficacy dan komitmen afektif
Ayundasari, Sudiro, dan Irawanto (2017)	Pendekatan Kuantitatif	karyawan Badan Perizinan dan Investasi/ Kalimantan Timur	D :Kinerja Karyawan ID : Self-efficacy, motivasi, dan kepuasan kerja
Ingusci, et. al. (2019)	Pendekatan Kuantitatif	Organisasi/ Italia	D : self efficacy dan kinerja karyawan. ID : job crafting
Tian, Wang, Zhang, dan Wen (2019)	Pendekatan Kuantitatif	Karyawan perbankan/ Cina	D: Kinerja Karyawan ID : self-efficacy
Carter, Nesbit, Badham, Parker, dan Sung (2016)	Pendekatan Kuantitatif	Jasa keuangan/ Australia	D : Kinerja pekerjaan ID : Self-efficacy dan keterlibatan karyawan

PEMBAHASAN

Self-efficacy

Bandura (2002) mendefinisikan bahwa *self-efficacy* merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh individu dalam melaksanakan tugas atau usaha yang diperlukan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Seperti membuat keputusan, kemampuan untuk mengeluarkan usaha, kemampuan untuk bertahan dalam tugas ketika menghadapi kegagalan atau kesulitan, kemampuan untuk menghadapi stres yang mereka rasakan dan sejauh mana mereka mampu mengalami depresi. Individu yang memiliki tingkat *self-efficacy* yang tinggi akan memiliki motivasi dalam

diri mereka, hal itu juga akan mempengaruhi perasaan dan pemikiran dari orang-orang disekitarnya.

Pada umumnya, *self-efficacy* memberikan gambaran seberapa baik seseorang mengambil suatu tindakan dalam menghadapi berbagai macam situasi. Menurut Bandura (2002) menyatakan bahwa *self-efficacy* pada dasarnya merupakan hasil proses kognitif dari seseorang seperti keputusan, penghargaan atau kepercayaan sejauh mana seseorang memiliki kemampuan dalam melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Dalam kehidupan sehari-hari *self-efficacy* ini mempengaruhi seseorang dalam aspek kognitif dan perilaku, sehingga menuntut kita untuk menetapkan tujuan yang tepat dan membantu kita untuk bertahan dalam menghadapi situasi yang sulit (Buangga, Indratjahjo dan Saragih, 2018).

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan rasa kepercayaan diri dan penerimaan yang dimiliki oleh seseorang terhadap tujuan serta nilai-nilai yang terdapat dalam organisasi, ketersediaan untuk mengarahkan usaha yang besar atas nama organisasi, serta keinginan untuk tetap bekerja dalam organisasi (Dajani, 2015). Menurut Adekola (2012) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai penilaian positif dari seseorang terkait tujuan dalam organisasi dan kepada organisasi itu sendiri. Sedangkan Allen dan Meyer (1990) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan perasaan yang dimiliki oleh karyawan terkait kewajiban supaya tetap bersama organisasi. Lebih lanjut Allen dan Meyer (1990) menjelaskan bahwa terdapat tiga bentuk komitmen organisasi yang berbeda. Pertama yaitu komitmen afektif, mengukur rasa keterlibatan dan keterikatan emosional karyawan dengan organisasi, karyawan yang memiliki komitmen afektif tinggi akan memutuskan untuk tetap bersama organisasi karena mereka menginginkannya. Kedua yaitu komitmen berkelanjutan, merupakan komitmen yang terkait dengan biaya yang dianggap sesuai oleh karyawan apabila meninggalkan organisasi. Ketiga yaitu komitmen normatif, mengacu pada tekanan yang dirasakan oleh karyawan karena bergantung pada kewajiban yang ada dalam organisasi. Menurut Eleswed dan Mohammed (2013) menyatakan bahwa komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan dapat menjadi patokan di mana karyawan tersebut akan mengadopsi nilai-nilai yang sesuai dengan organisasi dalam menyelesaikan atau mengatasi masalah untuk memenuhi tanggung jawab pekerjaan.

LiLin dan Shiqian (2018) melakukan penelitian terkait dengan *self-efficacy*, komitmen organisasi dan keterlibatan di perusahaan kecil dan menengah di China. Berdasarkan penelitian tersebut diketahui bahwa adanya hubungan positif antara *self-efficacy*, komitmen organisasi dan keterlibatan karyawan. Tujuan dari penelitian yang dilakukan oleh Onyeizugbe, Orogbo, dan Chinwuko (2018), untuk mengidentifikasi sejauh mana efikasi diri meningkatkan komitmen karyawan di Breweries di South East Nigeria. Dari penelitian yang dilakukan, peneliti menemukan bahwa karyawan di pabrik yang diteliti memiliki *self-efficacy* yang rendah sehingga mempengaruhi tingkat komitmen serta produktivitasnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Agarwal dan Mishra (2016), bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *self-efficacy* dan komitmen organisasi pada petugas pajak. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan menggunakan skala *generalized self-efficacy* milik Schwarzer dan Jerusalem (1995) dan skala komitmen organisasi milik Khan dan Mishra (2002). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *self-efficacy* dan komitmen organisasi. Penelitian Liu dan Huang (2019), dilakukan pada 328 mahasiswa Magister Administrasi Bisnis yang bekerja paruh waktu di Cina. Desain penelitian ini adalah cross sectional. Dengan menggunakan skala *self efficacy* selfupational milik Rigotti (2008), skala komitmen organisasi milik Allen dan Meyer (1990), dan skala keterikatan kerja milik Schaufeli, Bakker, dan Salanova (2006). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh langsung terhadap komitmen organisasi dan pengaruh tidak langsung pada keterikatan kerja yang melalui mediator dari komitmen organisasi.

Karyawan yang memiliki kepercayaan terhadap keterampilan mereka dalam menjalankan tugas, maka akan menunjukkan komitmen organisasi yang kuat dan tinggi terhadap tempat kerja mereka. Sehingga *self efficacy* terbukti memiliki hubungan dengan komitmen organisasi dan *self efficacy* dapat memprediksi komitmen organisasi pada karyawan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Lebih lengkap Buangga, Indratjahjo dan Saragih (2018) menjelaskan bahwa konsep kepuasan kerja dilihat sebagai hasil interaksi manusia dalam lingkungan kerja mereka. Kepuasan kerja merupakan perasaan yang dirasakan oleh

karyawan secara subjektif terkait dengan pekerjaan yang dilakukan dalam organisasi dan organisasi yang mempekerjakannya (Abuhashesh, Al-Dmour, dan Masa'deh, 2019). Sedangkan menurut Hasibuan (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan emosional yang menyenangkan dan menyukai pekerjaannya yangmana dicerminkan melalui perilaku dalam bekerja seperti disiplin, moral dan prestasi kerja.

Sedangkan Cronley dan Kim (2017) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan yang menyenangkan yang dirasakan secara emosional oleh karyawan atas pencapaian mereka dalam melakukan pekerjaan. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dalam suatu organisasi tersebut, memiliki dua komponen yaitu komponen perilaku dan emosional. Komponen perilaku merupakan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan terkait perilaku yang mereka lakukan dalam organisasi seperti datang lebih awal, bekerja secara lembur, keterlambatan yang dialami, dan lain sebagainya. Sedangkan komponen emosional merupakan kepuasan terkait pekerjaan yang dapat menimbulkan emosi yang dirasakan oleh karyawan seperti perasaan bahagia, cemas, bosan, gembira atau perasaan lain. Menurut Mueller dan Kim (2008) menjelaskan bahwa terdapat dua jenis kepuasan kerja yaitu perasaan terkait aspek dalam pekerjaan dan perasaan secara keseluruhan tentang pekerjaan yang dilakukan, seperti gaji, hubungan dengan karyawan lain, tunjangan yang diberikan, lingkungan kerja, posisi dalam organisasi serta adanya peluang pertumbuhan dalam jenjang karir.

Terdapat berbagai macam hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *self-efficacy* juga berpengaruh pada kepuasan kerja pada karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Law dan Guo (2015) bertujuan untuk mengetahui hubungan antara harapan dan *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja, tekanan kerja, dan komitmen organisasi pada petugas Lembaga Pemasyarakatan (LP) dalam sistem penjara di Taiwan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa *self-efficacy* yang lebih tinggi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang jauh lebih tinggi pula. Dimana kepuasan kerja tersebut memiliki hubungan korelasi yang paling kuat dengan tingkat komitmen organisasi, dan diikuti oleh *self-efficacy* dengan kinerja pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Mishra, Patnaik, dan Mishra (2016), bertujuan untuk mengevaluasi peran *self-efficacy* dalam pekerjaan, kepuasan kerja dan komitmen kerja karyawan di Wilayah Timur India. Dengan menggunakan kuesioner skala *self-efficacy* milik Parker's (1998). Hasil dari penelitian ini

menunjukkan bahwa *self-efficacy* secara positif dan signifikan memiliki keterkaitan dengan kepuasan kerja dan komitmen kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Machmud (2018), bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy* pada kepuasan kerja, persepsi kerja, dan kinerja karyawan disalah satu Lembaga pemerintah di Bandung. Dengan menggunakan skala General *Self-efficacy* untuk mengukur *self-efficacy* dan The Minnesota Satisfaction Questionary milik Weiss (1967) untuk mengukur kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki hubungan yang erat dengan kepuasan kerja, persepsi pekerjaan, dan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Lis dan Yunus (2016) menunjukkan bahwa *self-efficacy* merupakan variabel yang lebih kuat daripada variabel lain dalam pembentuk utama kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. Surya Madistrindo Branch Lhokseumawe.

Selain itu terdapat penelitian yang dilakukan oleh Ngo dan Hui (2018) bertujuan untuk mengetahui apakah *self-efficacy* dan keterlibatan kerja mempengaruhi orientasi individu dan kepuasan karir yang dirasakan oleh karyawan di Hong Kong. Hasil menunjukkan bahwa kedua variabel dependen, yaitu keterlibatan kerja dan efikasi diri adalah dua mediator penting dalam hubungan antara orientasi individu dan kepuasan karir. Penelitian yang dilakukan oleh Ren dan Chadee (2017) yang bertujuan untuk mengetahui kepemimpinan etis, *self-efficacy* dan kepuasan kerja di Cina dalam peran Guanxi. Berdasarkan review yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ketika para pemimpin dianggap menunjukkan standar perilaku etis yang tinggi, mereka lebih percaya pada keyakinan dalam diri mereka (*self-efficacy*), yang pada gilirannya, mengarah pada kepuasan kerja yang lebih besar. Chang dan Edward (2015) juga melakukan penelitian mengenai hubungan antara *self-efficacy*, coping, dan kepuasan kerja pada perawat di Taiwan. Dengan menggunakan perspektif teori karir kognitif sosial. Hasil dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa *self-efficacy* secara positif terkait dengan gaya coping yang berfokus pada masalah dan kepuasan kerja dan berhubungan negatif dengan coping yang berfokus pada emosi. Pengaruh *self-efficacy* pada kepuasan kerja tidak langsung dan sebagian dimediasi oleh kemampuan coping.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja baik yang dilakukan secara perseorangan maupun kelompok dalam suatu organisasi dalam pada kurun waktu tertentu yang

mencerminkan seberapa baik orang atau kelompok tersebut mencapai suatu kualifikasi pekerjaan dalam misi untuk mencapai tujuan organisasi (Al-Omari dan Okasheh, 2017). Menurut Bevan (2012) mendefinisikan kinerja sebagai faktor yang mempengaruhi tujuan serta keuntungan dari segala bentuk organisasi. Kinerja yang dilakukan oleh karyawan ini merupakan faktor penting karena apa yang dikerjakan oleh karyawan mengarah pada tujuan dan kesuksesan dari suatu organisasi. Selain itu, kinerja juga penting bagi setiap individu khususnya karyawan sebagai organisasi, karena dengan pencapaian tugas yang dilakukan dapat menjadi sumber kepuasan yang dirasakan. Namun kemampuan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya juga dipengaruhi oleh *self-efficacy* yang dimiliki karyawan dalam dirinya.

Terdapat banyak hasil penelitian yang menunjukkan adanya hubungan antara *self-efficacy* dengan kinerja pada karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Buangga, Indratjahjo dan Saragih (2018) bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy* dan komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi secara simultan melalui variabel kepuasan kerja di PT. Adhi Karya. Dalam penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa variabel *self-efficacy*, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Khaliq dan Singh (2019) menunjukkan hasil bahwa *self-efficacy* yang dimiliki oleh karyawan dapat berpengaruh penting pada pilihan yang dibuat oleh karyawan dan tujuan yang mereka tetapkan untuk diri mereka sendiri. Selain itu *self-efficacy* juga sangat mempengaruhi bagaimana mereka melakukan pendekatan untuk menyelesaikan tugasnya, motivasi untuk terlibat dalam suatu tugas, usaha yang mereka lakukan, tingkat kegigihan ketika menghadapi tugas yang sulit dan kinerja mereka pada tugas tersebut. Sehingga ketika *self-efficacy* yang dimiliki oleh karyawan tersebut mampu diarahkan dan ditingkatkan dengan benar, dapat meningkatkan kemampuan karyawan dan berdampak pada kinerja karyawan secara individu maupun kelompok.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Park, Sohn dan JinHa (2015) mengungkapkan bahwa adanya korelasi dari variabel yang diuji sesuai dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Hasil penelitian ini adalah *self-efficacy* pekerjaan sepenuhnya memediasi hubungan antara panggilan tenaga penjualan dan kinerja pekerjaan dan sebagian dimediasi hubungan antara panggilan dan OCB. Penelitian yang dilakukan oleh Salman, Khan, Draz, Iqbal, dan Aslam (2016), bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy*

terhadap kinerja karyawan di sektor kesehatan Pakistan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki hubungan yang signifikan positif dengan kinerja karyawan. Dimana kinerja karyawan yang diukur melalui kepuasan kerja, komitmen kerja, dan absensi di rumah sakit umum Lahore, Pakistan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fattah (2017), menunjukkan bahwa *self-efficacy* memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Self-efficacy* karyawan di Departemen Pendidikan, Pemuda dan Olahraga dapat mendorong karyawan untuk memiliki kinerja yang lebih baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Orido, Tom, dan Bilbert (2015), bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *self-efficacy* dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara *self-efficacy* dengan kompetensi dan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Turay, Salamah, dan Riani (2019), bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, *self-efficacy*, dan pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan di Otoritas Bandara Sierra Leone. Hasil dalam penelitian ini adalah *self-efficacy* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Semakin tinggi *self-efficacy*, maka kinerja karyawan makin meningkat. Hal ini juga dipengaruhi oleh keterampilan dan pengetahuan karyawan ditempat kerja.

Kinerja dari suatu karyawan dipengaruhi oleh adanya pelatihan yang dilakukan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Bhatti, Shah, dan Jariko (2017) kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh komitmen afektif yang mana komitmen ini dapat mendorong karyawan untuk berpartisipasi dalam program pelatihan dan praktik lain dalam organisasi. *Self-efficacy* dinilai tidak bekerja secara independen dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Namun dengan dilakukannya pelatihan, maka dapat menaikkan tingkat *self-efficacy* pada karyawan sehingga akan berdampak pula pada kinerja yang dilakukan.

Sama halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ayundasari, Sudiro, dan Irawanto (2017) pada karyawan Badan Perizinan dan Investasi Daerah Provinsi Kalimantan Timur menyatakan bahwa *self-efficacy* dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi *self-efficacy* pada karyawan maka kinerja karyawan akan semakin baik.

Ingusci, et. al. (2019) mengungkapkan bahwa tingkat *self-efficacy* yang lebih tinggi kemungkinan besar akan membuat perubahan proaktif dalam

pekerjaan mereka sendiri agar dapat bekerja dengan baik. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *job crafting* dapat memediasi efek positif antara *self-efficacy*, kinerja, dan perilaku warga organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Tian, Wang, Zhang, dan Wen (2019) menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara *self-efficacy* dengan kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa ada keterkaitan antara *self-efficacy*, work engagement, dan kinerja. Dalam penelitian ini, peneliti mengungkapkan bahwa *self-efficacy* dapat mempengaruhi kinerja melalui mediasi dengan work engagement.

Penelitian yang dilakukan oleh Carter, Nesbit, Badham, Parker, dan Sung (2016) mengungkapkan adanya hubungan yang kuat dan positif antara *self-efficacy* dengan kinerja serta keterlibatan karyawan. Dapat diketahui bahwa efikasi diri dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

PENUTUP

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran mengenai seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh *self-efficacy* terhadap karakter SDM dalam sebuah organisasi. Karakter SDM tersebut diantaranya komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

Berdasarkan pembahasan penelitian studi literatur diatas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. *Self efficacy* memiliki hubungan yang positif dan pengaruh secara langsung terhadap komitmen organisasi
2. *Self efficacy* memiliki hubungan yang positif dan pengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap kepuasan kerja
3. *Self efficacy* memiliki hubungan yang positif dan pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan

Dengan begitu, *self efficacy* dapat memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Saran

1. Perusahaan atau organisasi

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan perusahaan atau organisasi dapat lebih memahami betapa pentingnya Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di perusahaan atau organisasi tersebut. Dengan begitu perusahaan atau organisasi dapat

lebih memperhatikan SDM yang ada didalamnya. Khususnya yang sesuai dengan penelitian ini terkait *self efficacy*, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

2. Karyawan

Dengan adanya penelitian ini, karyawan diharapkan dapat menyadari akan seberapa pentingnya pengaruh *self efficacy* terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Sehingga karyawan dapat meninjau sesuai dengan dirinya.

3. Peneliti selanjutnya

Dengan adanya penelitian ini, peneliti selanjutnya diharapkan dapat membahas lebih jauh terkait penelitian ini. Seperti yang diketahui bahwasannya penelitian terkait *self efficacy* terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja masih sedikit dibandingkan dengan *self efficacy* terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abuhashesh, M., Al-Dmour, R., & Masa'deh, R.(2019). Factors that affect employees job satisfaction and performance to increase customers' satisfactions. *Journal of Human Resources Management Research*, 2019(2019), 1-23.
- Agarwal, S., & Mishra, P.C. (2016). Self efficacy as predictor of organizational commitment among revenue personnel. *The International Journal of Indian Psychology*, 3(4), 44-52.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18.
- Al-Omari, K., & Okasheh, H. (2017). The influence of work environment on job performance: A case study of engineering company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research*, 12(24), 15544-15550.
- Ayundasari, D. Y., Sudiro, A., & Irawanto, D. W. (2017). Improving Employee Performance through Work Motivation and Self-Efficacy Mediated by Job Satisfaction. *Journal of Applied Management*, 15(4), 587-599.
- Bandura, A. (2002). *Self efficacy: In changing societies*. United Kingdom: Cambridge University Press
- Bevan, S. (2012). Good work, High performance and productivity. The paper prepared for the European HRD Forume, Lisbon, 2012.
- Bhatti, M. K., Shah, N., & Jariko, G. A. (2017). Self-efficacy, Affective Commitment and Employee

- Performance of Nurses in Pakistan: a Perspektive of Baochistan. *Asia Pacific, Research Journal*, 35, 173-188.
- Buangga, R., Indratjahjo, H., Saragih B.(2018). Effect of self efficacy and organizational commitment to organizational performance through job satisfaction PT. Adhi Karya (Persero). *International Journal of Business and Applied Social Science (IJBASS)*, 4(9), 47-57.
- Carter, W. R., Nesbit, P. L., Badham, R. J., Parker, S. K., & Sung, L. K.(2016).The effects of employee engagement and self-efficacy on job performance: a longitudinal field study. *The International Journal Of Human Resource Management* 29(17), 1-22.
- Chang, Y., & Edwards, J. K. (2015). Examining the relationships among self-efficacy, coping, and job satisfaction using social career cognitive theory: An SEM analysis. *Journal of Career Assessment*, 23(1), 35-47.
- Cronley, C. & Kim, Y.K.(2017). Intentions to turnover: Testing the moderated effects of organizational culture, as mediated by job satisfaction, within the Salvation Army. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(2), 194-209.
- Dajani, M. A. Z. (2015). The impact of employee engagement on job performance and organisational commitment in the Egyptian banking sector. *Journal of Business and Management Sciences*, 3(5), 138-147.
- Eleswed, M., & Mohammed, F. (2013). Job satisfaction and organizational commitment: A correlational study in Bahrain. *International Journal of Business, Humanities and Technology*, 3(5), 44-53.
- Fattah, A. H. (2017). The effect of organizational culture, leader behaviour, self-efficacy, and job satisfaction on job performance of the employees. *Jurnal Terapan Manajemen dan Bisnis*, 3(2), 102-110.
- Hasibuan, Malayu. (2014). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Iis, E. Y., & Yunus, M. (2016). Job Satisfaction as an Intervening Variable of Self-Efficacy and Employee Performance . *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(7), 284-298.
- Ingusci, E., Callea, A., Cortese, C. G., Zito, M., Borgogni, L., Cenciotti, R., et al. (2019). Self-efficacy and Wor Performance: The Role of Job Craftiing In Minddle-Age Workers. *International Journal of Business and Society*, 20(2), 534-551.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Khalique, S. & Singh, M. K.(2019). Role of Self Efficacy in Improving Employees Performance. *International Journal of Engineering Research & Technology (IJERT)*, 7(12), 1-5.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2003). *Perilaku organisasi:Organizational behavior*. Jakarta: Salemba Empat
- Law, F. M, & Guo, G. J.(2015). Correlation of hope and self-efficacy with job satisfaction, job stress, and Organizational commitment for correctional officers in the Taiwan prison system. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology* 60(11), 1 –21.
- LiLin & Shiqian, W.(2018). Self-efficacy, Organizational Commitment and Employee Engagement in Small and medium-sized enterprises. *International Journal of Business Marketing and Management (IJBMM)*, 3(4), 35-39.
- Liu E., & Huang, J. (2019). Occupational self efficacy, organizational commitment, and work engagement. *Social Behavior and Personality an International Journal*, 47(8), 1-7
- Machmud, S. (2018). The influence of self-efficacy on satisfaction and work-related performance. *International Journal of Management Science and Business Administration*, 4(4), 43-47.
- Mishra, U. S., Patnaik, S., & Mishra, B. B. (2016). Augmenting human potential at work: Am investigation on the role of self-efficacy in workforce commitment and job satisfaction. *Polish Journal of Management Studies*, 13(1), 134-143.
- Mueller, C.W. & Kim, S.W.(2008). *The contented female worker: Still a paradox?*. In Justice. Bingley: Group Publishing Limited.
- Ngo, H. Y., & Hui, L. (2018). Individual orientations and career satisfaction: The mediating roles of work engagement and self-efficacy. *Journal of Career Development*, 45(5), 425-439.
- Olido, K., Tom, A., & Bilbert, U. (2015). The importance of self efficacy and employee competences in employee performance: The case of finca Uganda, micro deposit taking institution (MDI) in Uganda. *Journal of Emerging Trends in Economics and Management Sciences (JETEMS)*, 6(1), 77-81.
- Onyeizugbe, C. U., Orogbu, O. L., & Chinwuko, O. B. (2018). Self-Efficacy and Employee Commitment in Selected Breweries in South East Nigeria. *Business Management and Strategy*, 9(1), 1-17.
- Park, J., Sohn, Y. W, & JinHa, Y.(2015). South Korean Salespersons'calling, job performance, and

Organizational Citizenship Behavior: the mediating role of occupational self-efficacy. *Journal of Career Assessment*, 24(3), 1-14.

Ren, S., & Chadee, D. (2017). Ethical leadership, self-efficacy and job satisfaction in China: the moderating role of guanxi. *Personnel review*

Salman, M., Khan, M. N., Draz, U., Iqbal, M. J., & Aslam, K. (2016). Impact of self-efficacy on employee's job performance in Health Sector of Pakistan. *American Journal of Business and Society*, 1(3), 136-142.

Tian, G., Wang, J., Zhang, Z., & Wen, Y. (2019). Self-efficacy and work performance: The role of work engagement. *Social Behavior and Personality*, 47(12), 1-7.

Turay, A. K., Salamah, S., & Riani, A. L. (2019). The effect of leadership style, self-efficacy and employee training on employee performance at the sierra leone airport authority. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 6(2), 760-769.