

## Description of Self Efficacy that Affects Other Variables in Employees in A Company

Aghi Viona Semas Puspita<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universitas Sahid Surakarta, Kota Surakarta, Indonesia  
Corresponding author email: [aghivionasp@gmail.com](mailto:aghivionasp@gmail.com)

**Abstract—Introduction/Main Objectives:** Individuals if they have high self-efficacy will have a positive attitude, tend to focus on success and tend to focus on goals. This self-efficacy if owned by employees will make them always try to solve every problem at work besides that it can improve performance to the maximum in proportion to the skills possessed by these employees. **Background Problems:** Self-efficacy is often associated with employee performance, achievement, and so on. Efficacy plays a very important role in everyday life. Self-efficacy can support individuals to optimize their potential. **Research Methods:** This research uses a literature study approach. Literature study is bringing together references which include research conducted previously, then compiled to make a conclusion. **Finding/Results:** Based on previous studies, it is found that self-efficacy in employees in a company greatly affects the level of employee readiness, employee performance, and job satisfaction and work performance positively and significantly. **Conclusion:** The conclusion from the results of this study is the importance of self-efficacy when owned by an employee who works in a company.

**Keywords:** Self-Efficacy<sup>1</sup>; Employee<sup>2</sup>; Company<sup>3</sup>

**Abstrak—Pendahuluan/Tujuan Utama:** Individu jika memiliki efikasi diri yang tinggi akan bersikap positif, cenderung menitikberatkan pandangan terhadap kesuksesan dan cenderung menitikberatkan pandangan terhadap tujuan. Efikasi diri tersebut apabila dimiliki oleh karyawan akan membuatnya selalu berusaha menyelesaikan setiap masalah dalam kerja selain itu dapat meningkatkan kinerja secara maksimal sebanding dengan kecakapan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. **Latar Belakang Masalah:** Efikasi diri seringkali dihubungkan dengan kinerja karyawan, prestasi, dan lain sebagainya. Efikasi berperan sangat penting dalam kehidupan sehari-hari. Efikasi diri dapat mendukung individu untuk mengoptimalkan potensi dirinya. **Metode Penelitian:** Penelitian ini menggunakan pendekatan studi literatur. Studi literatur yaitu menyatukan referensi-referensi yang meliputi penelitian-penelitian yang dilakukan sebelumnya, kemudian disusun untuk dibuat suatu kesimpulan. **Temuan/Hasil:** Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu maka didapatkan hasil bahwa efikasi diri pada karyawan di suatu perusahaan sangat mempengaruhi tingkat kesiapan karyawan, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja serta prestasi kerja dengan positif dan signifikan. **Kesimpulan:** Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah pentingnya efikasi diri apabila dimiliki oleh seorang karyawan yang bekerja di suatu perusahaan.

**Kata kunci:** Efikasi Diri<sup>1</sup>; Karyawan<sup>2</sup>; Perusahaan<sup>3</sup>



## 1. PENDAHULUAN

Efikasi berperan sangat penting dalam kehidupan sehari-hari. Efikasi diri dapat mendukung individu untuk mengoptimalkan potensi dirinya. Menurut Holt dkk. (2007) mengemukakan bahwa *self-efficacy* atau efikasi diri adalah kepercayaan yang ada pada diri individu bahwa perubahan dapat bermanfaat bagi dirinya dalam jangka panjang. Efikasi diri dikenal juga dengan teori kognitif sosial atau teori penalaran sosial, yang diartikan bahwa keyakinan pada individu tentang kemampuannya dalam menyelesaikan suatu tugas. Efikasi melibatkan prinsip integritas, kesopanan, kesetiaan, pengendalian diri, keberanian, keadilan, kesabaran, dan ketekunan (dalam Meria & Tamzil, 2021).

Individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan bersikap positif, cenderung menitikberatkan pandangan terhadap kesuksesan dan cenderung menitikberatkan pandangan terhadap tujuan. Apabila seorang karyawan mempunyai efikasi diri ini, maka ia akan selalu berusaha untuk menyelesaikan segala permasalahan dalam pekerjaannya dan meningkatkan prestasi kerjanya semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuannya. Pekerjaan yang cepat selesai, kehadiran karyawan, dan loyalitasnya terhadap perusahaan menunjukkan bahwa karyawan tersebut mempunyai efikasi diri yang tinggi (Ratnasari & Yusnita, 2018). Efikasi diri seringkali dihubungkan dengan kinerja karyawan, prestasi, dan lain sebagainya. Hal itu menjadi alasan penulisan untuk mengetahui gambaran efikasi diri karyawan dalam suatu perusahaan.

## 2. TINJAUAN LITERATUR

Albert Bandura adalah tokoh yang pertama kali memperkenalkan teori tentang *self-efficacy* atau efikasi diri. Bandura mengungkapkan makna efikasi diri sebagai keyakinan individu terhadap kecakapan dirinya dalam melakukan suatu tugas atau tindakan untuk memperoleh hasil tertentu (dalam Efendi, 2013). Efikasi diri pada hakekatnya merupakan hasil dari suatu proses kognitif berupa ketetapan, keyakinan, dan harapan dimana individu menduga kecakapannya dalam melakukan tugas atau tindakan tertentu untuk meraih suatu hasil yang diharapkan. Karena hal tersebut efikasi diri termasuk elemen yang penting dari teori kognitif sosial.

Menurut Santrock, efikasi diri adalah keyakinan yang dimiliki seseorang dalam

mengendalikan situasi dan menghasilkan sesuatu yang positif. Teori ini memengaruhi usaha, tugas dan prestasi (dalam Aminah, dkk., 2021).

Menurut Baron & Bryne, efikasi diri merupakan pemberian nilai individu terhadap kemampuan atau kapasitas dirinya dalam menyelesaikan suatu tugas, menggapai suatu tujuan dan menciptakan sesuatu (dalam Sujono, 2014). Efikasi diri dipengaruhi oleh beberapa faktor khususnya sejauh mana individu percaya pada dirinya sendiri untuk mencapai tingkat kesulitan tugas serta sejauh mana kelebihan dan kekurangannya mengenai keyakinan terhadap kemampuannya dan harapannya secara umum.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* atau efikasi diri adalah kepercayaan individu pada kecakapan atau kompetensi dirinya ketika melakukan tindakan dan tuntutan guna mencapai hasil yang diharapkan.

### Aspek-Aspek Efikasi Diri

Menurut Bandura (dalam Ariandesti, 2015), setiap individu mempunyai tingkat efikasi diri yang berbeda-beda berdasarkan tiga aspek diantaranya sebagai berikut:

#### 1. Tingkat kesulitan tugas (*level*)

Taraf kesukaran tugas yang harus dikerjakan seseorang, mulai dari tugas yang paling mudah hingga yang paling rumit. Dalam hal ini, individu mempunyai hak untuk menentukan pilihan perilakunya seperti, individu akan mengerjakan tugas yang dianggap bisa dilakukannya atau individu akan mengelak tugas yang dianggap berada di luar kemampuannya.

#### 2. Tingkat kekuatan (*strength*)

Seberapa kuat kepercayaan seseorang terkait kemampuan yang dimiliki. Individu dengan taraf efikasi diri yang tinggi akan cenderung menunjukkan sikap tidak mudah menyerah dalam meningkatkan usahanya walaupun menghadapi banyak rintangan, hal itu tentu berbanding terbalik dengan individu yang memiliki taraf efikasi diri yang rendah.

#### 3. Luas bidang tugas (*generality*)

Kepercayaan individu terhadap kecakapannya dalam beragamnya tugas. Beberapa individu barangkali memiliki kecakapan di bidang tertentu saja, sedangkan individu yang lain mungkin menguasai banyak bidang sekaligus.

Berdasarkan keterangan di atas dapat disimpulkan bahwa aspek dari efikasi diri adalah tingkat kesulitan tugas (*level*), tingkat kekuatan (*strength*), dan luas bidang tugas (*generality*).

### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efikasi Diri**

Menurut Bandura (dalam Iqbal, 2018), efikasi diri dapat dipelajari dan ditingkatkan melalui empat faktor, antara lain:

1. Pengalaman seseorang dalam penguasaan terhadap sesuatu (*Mastery Experience*)

Pengalaman dalam menguasai sesuatu merupakan pengalaman yang diperoleh dari kejadian di masa lalu. Pengalaman yang meraih kesuksesan akan meningkatkan taraf efikasi diri individu, sebaliknya pengalaman yang mengalami kegagalan maka akan menurunkan taraf efikasi diri individu tersebut.

2. Modelling Sosial

Individu yang mengamati keberhasilan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dapat meningkatkan efikasi diri individu tersebut dalam menyelesaikan suatu tugas, apabila individu memiliki kemampuan yang sebanding. Begitupun sebaliknya individu yang mengamati kegagalan orang lain akan menurunkan efikasi diri dalam menyelesaikan suatu tugas yang serupa.

3. Persuasi Sosial

Pendapat, nasihat, dan bimbingan dapat mengarahkan individu sehingga keyakinannya tentang kemampuan yang dimiliki menjadi meningkat. Namun, daya yang timbul dari persuasi sosial tersebut bukanlah hal besar karena tidak dirasakan langsung oleh individu.

4. Kondisi Fisik dan Emosional

Performa individu dapat berkurang apabila dipengaruhi emosional, misalkan seseorang mengalami kekhawatiran, kecemasan, atau taraf stress yang tinggi, maka akan berkemungkinan memiliki efikasi diri yang rendah.

Berdasarkan uraian di atas, maka faktor yang memengaruhi efikasi diri adalah pengalaman seseorang dalam penguasaan terhadap sesuatu, modelling sosial, persuasi sosial, dan kondisi fisik serta emosional.

### **Sumber Informasi Pembentukan Efikasi Diri**

Menurut Bandura (dalam Astuti & Gunawan, 2016), beberapa sumber informasi membentuk efikasi diri, diantaranya:

1. Pengalaman berhasil

Efikasi diri akan meningkat apabila mengalami keberhasilan dalam menyelesaikan suatu masalah, namun efikasi diri akan menurun apabila mengalami kegagalan terutama apabila efikasi diri individu belum terbentuk secara matang.

2. Peristiwa yang dihayati seolah-olah dialami sendiri

Ketika seseorang menyaksikan suatu peristiwa, ia mengalaminya sebagai peristiwa yang dialami sendiri yang dapat memengaruhi perkembangan efikasi diri.

Berdasarkan uraian di atas, maka sumber informasi efikasi diri adalah pengalaman berhasil dan peristiwa yang dihayati seolah dialami sendiri.

### **Karakteristik Orang yang Mempunyai Efikasi Diri**

Menurut Urfa (2016), individu yang mempunyai efikasi diri yang tinggi akan berkarakteristik, sebagai berikut:

1. Orientasi pada tujuan

Individu akan selalu positif dan tertuju pada keberhasilan dan menitikberatkan pandangan terhadap tujuan apabila mempunyai efikasi diri yang tinggi.

2. Orientasi kendali internal

Pengendalian pribadi menggambarkan keadaan sejauh mana mereka yakin bahwa perilaku memengaruhi segala yang terjadi pada mereka. Orang yang berorientasi pada pengendalian internal akan mengorientasikan dirinya dalam merencanakan aktivitas untuk menggapai tujuannya secara keseluruhan.

3. Taraf usaha dalam suatu situasi yang dikembangkan

Keyakinan seseorang terhadap kecakapannya menentukan motivasinya. Seseorang yang sangat percaya diri dengan kemampuannya akan menunjukkan usaha lebih ketika menghadapi tantangan.

4. Ukuran waktu tertentu untuk bertahan dalam menghadapi hambatan

Semakin kuat kepercayaan yang dimiliki seseorang terhadap kecakapannya, maka akan semakin besar usaha yang mereka berikan.

Berdasarkan uraian di atas maka karakteristik orang yang memiliki efikasi diri adalah berorientasi pada tujuan, berorientasi kendali internal, taraf usaha dalam suatu situasi yang

dikembangkan dan ukuran waktu tertentu untuk bertahan menghadapi hambatan.

### 3. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi literatur. Studi literatur yaitu menyatukan referensi-referensi yang meliputi penelitian-penelitian yang dilakukan sebelumnya, kemudian disusun untuk dibuat suatu kesimpulan.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan pendekatan analisis isi untuk memperoleh kesimpulan yang valid kemudian digunakan untuk mengkaji kembali menurut konteksnya. Analisis tersebut akan dilakukan dengan cara memilih, membandingkan, menggabungkan, dan menyusun kembali untuk menemukan hasil yang tepat.

### 4. HASIL dan PEMBAHASAN

Proses dalam mengumpulkan data penelitian ini dimulai dengan mencari teori dan tinjauan literatur secara daring. Analisis penelitian ini dilakukan secara langsung dan berkesinambungan dengan mencari dan mendapatkan hasil-hasil mengkaji pustaka dari berbagai referensi. Teknik analisis data disesuaikan dengan tahap dalam penelitian, sehingga data diolah untuk menganalisis hasil pada sumber pustaka yang relevan dengan gambaran self-efficacy karyawan dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan analisis data dengan studi literatur tersebut didapatkan hasil dari bahwa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan self-efficacy karyawan dalam suatu perusahaan telah banyak dilakukan. Namun demikian penelitian-penelitian tersebut memiliki variasi yang berbeda seperti dalam penggunaan metode, variabel lain yang diujikan, lokasi penelitian, dan hasil penelitian. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan self-efficacy karyawan dalam suatu perusahaan di bawah ini.

Meria (2021), Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kesiapan untuk Berubah dan Kinerja Karyawan, jenis data penelitian ini adalah data kuantitatif. Teknik pengumpulan data dengan metode kuesioner. Teknik analisis data yang dilakukan adalah SEM (Structural Equation Modelling). Variabel yang digunakan adalah efikasi diri, kesiapan untuk berubah, dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kesiapan pada karyawan untuk berubah dipengaruhi efikasi diri selain itu

kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh tingkat efikasi diri yang dimiliki karyawan.

Ratnasari (2018), Analisis Hubungan Efikasi Diri dengan Kinerja Karyawan pada PT Metraplaza, jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif korelasional. Teknik pengumpulan data dengan metode wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang dilakukan adalah deskriptif dan kuantitatif. Variabel yang digunakan adalah efikasi diri dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa individu dengan efikasi diri yang tinggi maka akan merasa percaya diri dan mampu menyelesaikan tugas apapun serta mengatasi segala hambatan yang ada, sehingga hal ini mempengaruhi kinerja karyawan.

Darmawan (2021), Peran Budaya Organisasi dan Efikasi Diri untuk Menentukan Kepuasan Kerja Karyawan, jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Teknik pengumpulan data yaitu metode kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Variabel yang digunakan adalah efikasi diri, budaya organisasi, dan kepuasan kerja. Hasil dalam penelitian ini terbukti bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, selain itu efikasi diri terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Munir (2021), Pengaruh Komitmen Organisasi dan Efikasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Benowo di Surabaya, jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Teknik pengumpulan data dengan survei, observasi, dan wawancara. Teknik analisis data yang dilakukan adalah regresi linear berganda. Variabel yang digunakan adalah prestasi kerja, komitmen organisasional, dan efikasi diri. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa apabila karyawan bekerja secara maksimal dan mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan (efikasi diri), maka kinerja karyawan sangat baik, jika hal tersebut terjadi maka prestasi kerja karyawan tidak diragukan lagi.

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu di atas maka didapatkan hasil bahwa efikasi diri pada karyawan di suatu perusahaan sangat mempengaruhi tingkat kesiapan karyawan, kinerja karyawan, kepuasan kerja dan prestasi kerja dengan positif dan signifikan.

Berdasarkan hasil yang dikemukakan bahwa efikasi diri mempengaruhi banyak hal bagi karyawan di suatu perusahaan seperti tingkat kesiapan karyawan.

Kesiapan yang dimaksud adalah kesiapan untuk berubah. Kesiapan untuk berubah adalah keyakinan, sikap atau niat anggota organisasi tentang perubahan yang diperlukan untuk keberhasilan organisasi. Hubungan antara efikasi diri dan kesiapan untuk berubah muncul dari hipotesis yang menyatakan bahwa efikasi diri mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kesiapan untuk berubah. Kemudian setelah dilakukan penelitian, hipotesis tersebut dinyatakan valid dan signifikan.

Efikasi diri juga mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan baik kualitas maupun kuantitas yang dilakukan oleh individu berdasarkan tanggungjawab yang diberi dalam melaksanakan tugasnya. Hubungan efikasi diri dan kinerja karyawan menjadi sebuah hipotesis dimana efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian setelah penelitian dilakukan, hipotesis tersebut dinyatakan valid dan signifikan.

Begitupun efikasi diri yang mempengaruhi prestasi kerja. Prestasi kerja adalah apabila seseorang telah menyelesaikan tugas yang diberatkan kepada dirinya kemudian meraih suatu hasil kerja, dan dikerjakan dengan kecakapan yang dimiliki serta dilalui dengan proses atau ketentuan dalam pekerjaan. Hubungan efikasi diri dan prestasi kerja juga menjadi sebuah hipotesis dimana efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan dengan prestasi kerja kemudian dibuktikan dalam penelitian bahwa hipotesis tersebut dinyatakan valid.

Efikasi diri juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan adalah tingkat perasaan yang menimbulkan kesenangan yang didapatkan dari pemberian nilai pekerjaan atau pengalaman kerja individu. Hipotesis hubungan efikasi diri dan kepuasan kerja yaitu efikasi diri mempunyai pengaruh simultan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan hal tersebut dinyatakan valid dan signifikan.

Hal-hal ini juga dapat dipengaruhi oleh faktor efikasi diri seperti yang telah dikemukakan sebelumnya yaitu pengalaman menguasai sesuatu, modelling sosial, persuasi sosial, dan kondisi fisik serta emosional.

## 5. KESIMPULAN dan SARAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dikemukakan diketahui bahwa pentingnya efikasi

diri yang dimiliki oleh karyawan di suatu perusahaan karena sangat mempengaruhi tingkat kesiapan karyawan, kinerja karyawan, kepuasan kerja dan prestasi kerja dibuktikan dengan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dengan diperoleh hasil uji yang positif dan signifikan. Efikasi diri juga dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti pengalaman menguasai sesuatu, modelling sosial, persuasi sosial, dan kondisi fisik serta emosional.

Saran peneliti terhadap penelitian yang akan dilakukan berikutnya adalah menggunakan variabel lain yang terbaru untuk menguji seberapa besar efikasi diri mempengaruhi variabel baru tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aminah, A. Sobari, T. & Fatimah, S. (2021). Hubungan Self Efficacy dengan Kematangan Karier Peserta Didik Kelas XII SMA. *Jurnal Mahasiswa IKIP Siliwangi*, 4(1). <https://doi.org/10.22460/fokus.v4i1.5907>
- Ariandesti, S. (2015). Hubungan Antara Kemampuan Empati dan Efikasi Diri pada Guru di SMAN 03 Kopah Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi. <https://repository.uin-suska.ac.id/6969/>
- Astuti, R. & Gunawan, W. (2016). Sumber-Sumber Efikasi Diri Karier Remaja. *Jurnal Psikogenesis*, 4(2). <https://doi.org/10.24854/jps.v4i2.348>
- Bailah, B., & Pasla, B. N. (2021). The Challenges of Driving School Principals in Implementing New Paradigm Learning. *Jurnal Prajaiswara*, 2(2), 92-114.
- Darmawan, D. (2021). Peran Budaya Organisasi dan Efikasi Diri untuk Menentukan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 4(1). <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v4i1.56>
- Efendi, R. (2013). Self-Efficacy: Studi Indigenous pada Guru Bersuku Jawa. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 2(2). <https://doi.org/10.15294/sip.v2i2.2595>
- Iqbal, E. A. (2018). Hubungan Dukungan Sosial dengan Efikasi Diri pada Mahasiswa Baru. <https://repository.uir.ac.id/4147/>
- Meria, L. & Tamzil, F. (2021). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kesiapan untuk Berubah dan Kinerja Karyawan. *Forum Ilmiah*, 18(2). <https://ejurnal.esaunggul.ac.id/index.php/Formil/article/view/4336>
- Munir, M. R. M. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Efikasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

- Kecamatan Benowo di Surabaya. *Jurnal Mitra Manajemen*, 5(9), 635-651. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v5i9.571>
- Nurkodri, M. S., Amir, A., & Zamzami, Z. (2023). Analisis pengaruh dana perimbangan dan investasi terhadap pertumbuhan ekonomi di Kabupaten/Kota dalam Provinsi Jambi. *e-Jurnal Ekonomi Sumberdaya dan Lingkungan*, 12(1), 29-38.
- Nurkodri, M. S., Pasla, B. N. P., & Laryan, P. (2023). Analysis of the Contribution of Balance Funds to Total Government Revenues in Regency/Municipality in Jambi Province. *Jurnal Prajaiswara*, 4(1).
- Nurkodri, M. S., Malau, A. R., & Amalia, F. (2023). Analysis of the Effect of Balance Funds on Economic Growth in Regency/Municipality in Jambi Province. *Jurnal Prajaiswara*, 4(1).
- Ratnasari, H. & Yusnita, N. (2018). Analisis Hubungan Efikasi Diri dengan Kinerja Karyawan pada PT Metraplasa. *Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi*, 4(1), 51-66. <https://doi.org/10.34203/jimfe.v4i1.1110>
- Sujono. (2014). Hubungan Antara Efikasi Diri (Self Efficacy) dengan Problem Focused Coping dalam Proses Penyusunan Skripsi pada Mahasiswa FMIPA UNMUL. *Jurnal Psikoborneo*, 2(2), 67-71. <http://dx.doi.org/10.30872/psikoborneo.v2i2.3639>
- Urfa, I. D. A. (2016). Pengaruh Efikasi Diri dan Konsep Diri terhadap Keterlibatan Siswa dalam Fiqih Kelas VIII MTs Negeri Nganjuk. <https://etheses.iainkediri.ac.id/2358/>