



Efikasi Diri dan Implementasinya

Muger Apriansyah¹, Umi Narimawati², Azhar Affandi³, Sidik Priadana⁴, Heri Erlangga⁵

¹Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia.

²Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM), Bandung, Jawa barat, Indonesia.

^{3,4,5}Universitas Pasundan, Bandung, Jawa Barat, Indonesia.

^aStuden Of Doctoral Program In Management Science, Universitas Pasundan, Bandung, Jawa Barat, Indonesia.

E-mail: dosen01019@unpam.ac.id

Article Info	Abstract
Article History Received: 2022-02-25 Revised: 2022-03-15 Published: 2022-04-03 Keywords: <i>Efficacy;</i> <i>Self;</i> <i>Implementation.</i>	This research was conducted by exploring theories related to the implementation of research as secondary data by reading and studying books, reports and literacy that can help the writer in compiling research reports. The method used is a literature study with an exploratory descriptive approach. This research is a qualitative research based on secondary data, and the results of this study found that the role of a person's thinking ability in developing self-efficacy is quite large, this is because people who have high intelligence will be able to remember and analyze events that have been experienced, so that decision making conclusions or decisions made will be more appropriate.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2022-02-25 Direvisi: 2022-03-15 Dipublikasi: 2022-04-03 Kata kunci: <i>Efikasi;</i> <i>Diri;</i> <i>Implementasi.</i>	Penelitian ini dilakukan dengan menggali teori-teori yang berhubungan dengan pelaksanaan penelitian sebagai data sekunder dengan cara membaca dan mempelajari buku-buku, laporan dan literasi yang dapat membantu kelancaran penulis dalam menyusun laporan penelitian. Metode yang digunakan adalah studi kepustakaan dengan pendekatan deskriptif eksploratif. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang di dasarkan pada data sekunder, dan hasil dari penelitian ini didapat bahwa peranan akan kemampuan berpikir seseorang dalam mengembangkan efikasi diri cukup besar, ini dikarenakan orang yang memiliki intelegensi tinggi akan mampu mengingat dan menganalisis kejadian yang pernah dialaminya, sehingga pengambilan kesimpulan atau keputusan yang dibuat akan lebih tepat.

I. PENDAHULUAN

Di era globalisasi setiap organisasi atau perusahaan yang berbentuk swasta maupun pemerintah, tentunya memiliki tujuan baik itu jangka pendek maupun jangka panjang yang hendak dicapai melalui aktivitas yang dilakukannya. Setiap organisasi dituntut mampu berkompetisi agar dapat tetap bertahan dalam persaingan global. Agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya, sumber daya manusia adalah hal terpenting yang dimiliki suatu organisasi, salah satu implikasinya ialah bahwa investasi terpenting yang dilakukan oleh suatu organisasi adalah di bidang sumber daya manusia. Karena itu, agar sebuah organisasi dapat mencapai kinerja yang baik dan maksimal maka diperlukan penerapan yang adil dan memuaskan bagi sumber daya manusia yang bekerja pada organisasi tersebut. Akan tetapi masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen

karena keberhasilan manajemen tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dihasilkan. Apabila sumber daya manusia dalam perusahaan dapat berjalan efektif maka tujuan dari perusahaan akan berjalan efektif. Sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi.

Sebuah organisasi alam mewujudkan eksistensinya untuk mencapai tujuan memerlukan perencanaan sumber daya manusia efektif, sebab organisasi tanpa dukungan sumber daya manusia yang memadai baik mutu maupun kualitas yang dibutuhkan maupun akan jumlah, bisa di pastikan kecenderungan akan organisasi tersebut tidak akan mampu mempertahankan keberadaannya trlebih berkembang dimasa yang akan datang. Menemukan orang yang tepat bagi kebutuhan organisasi bukanlah perkara yang mudah, karena bukan hanya orang yang berpendidikan dan berbakat saja. Namun juga,

terdapat faktor-faktor psikologis yang melandasi hubungan seseorang dengan organisasinya.

Faktor-faktor psikologis tersebut akan sangat berpengaruh pada kemampuan seseorang di dalam sebuah organisasi, diantaranya adalah kemampuan mengelola diri sendiri, inisiatif, optimisme, mengorganisasi emosi dalam diri, serta melakukan pemikiran yang tenang tanpa terbawa emosi. Kecerdasan emosional (emotional intelligence) menyumbang setidaknya 80% dari faktor penentu kesuksesan seseorang, dan sisanya disumbangkan oleh IQ(Intelligence Quotient), menurut Bandura (dalam Rustika, 2012) mengemukakan efikasi diri mempunyai peran terhadap prestasi matematika dan kemampuan menulis. beberapa hasil penelitian menunjukkan hal sebagai berikut: penelitian Chemers et al(2001) menjelaskan bahwa afikasi diri akademi berhubungan dengan prestasi dan penyesuaian diri(secara langsung mempengaruhi prestasi akademis, sedangkan secara tidak langsung mempengaruhi melalui harapan dan prestasi terhadap koping).

Oleh sebab itu di dalam sebuah organisasi, mengenai kepuasan kerja bukan hanya dilihat dari besar kecilnya gaji yang di terima oleh seseorang dalam organisasi bukanlah faktor utama dari kepuasan kerja, ada faktor lain yang ada pada seseorang baik secara intrinsik, kondisi kerja aspek sosial, kenyamanan dalam bekerja, komunikasi, dan fasilitas. Hal inilah yang akan membuat seseorang bertahan atau betah pada organisasi tersebut atautkah akan menjadi "kutu loncat" untuk mencari pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan.

Afikasi diri pertama kali diperkenalkan oleh Bandura (1986). Afikasi diri merupakan masalah kemampuan yang dirasakan oleh individu untuk mengatasi situasi khusus sehubungan dengan penilaian atas kemampuan dalam melaksanakan sebuah tindakan yang berhubungan dengan tugas yang diberikan pada situasi tertentu. Afikasi diri merupakan sebuah upaya individu akan keyakinannya terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam melaksanakan tugas sehingga memperoleh hasil sesuai dengan apa yang diharapkan, afikasi diri merupakan salah satu faktor individu yang menjadi jembatan mediator dalam berinteraksi antara faktor perilaku dengan faktor lingkungan. Afikasi diri dapat dikatakan menjadi faktor penentu dari kinerja yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tugas yang telah diberikan. Bandura dalam Lojo(2013) mengemukakan bahwa afikasi diri tidak berkaitan langsung dengan kecakapan yang dimiliki oleh

seseorang, melainkan penilain terhadap seseorang tentang apa yang apa yang dilakukan, tanpa terkait dengan kecakapan yang dimiliki.

Konsep dasar dari afikasi diri ialah adanya keyakinan yang timbul dari seseorang dalam upaya mengontrol pikiran, perasaan, dan perilakunya. Jadi, bisa diartikan bahwa, afikasi diri merupakan sebuah persepsi subyektif, dimana afikasi diri tidak selalu menggambarkan kemampuan yang sebenarnya, akan tetapi terkait dengan keyakinan yang dimiliki individu, menurut Heslin, P.A., & Klehe, U.C. (2006), dikarenakan afikasi diri berhubungan erat dengan tugas tertentu, memberikan afikasi diri yang cukup tinggi untuk tugas-tugas tersebut, namun afikasi diri akan rendah bagi sebagian orang. Kita ambil contoh misalkan seorang manajer akan memiliki afikasi diri dalam peran pengambilan keputusan dan manajemen akuntansi, namun afikasi dirinya akan rendah untuk bidang lain.

Sejalan dengan Bandura, menurut Prasetyo (2016), afikasi dapat dikatakan cukup berpengaruh dikarenakan efikasi diri yang dimiliki individu akan mempengaruhi individu yang bersangkutan dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan termasuk didalamnya perkiraan terhadap tantangan yang akan dihadapi. Selanjutnya menurut Schunk (dalam Prastyo, 2016) mengatakan bahwa efikasi diri juga mengacu pada pertimbangan tentang bagaimana individu dapat mengorganisasikan dan mengusahakan tindakan yang baik dalam situasi yang khusus. Disaat bersamaan seseorang pada umur yang sudah matang akan mampu untuk memecahkan masalah-masalah yang dihadapi sehingga menjadi stabil dan tenang secara emosional, dimana yang bersangkutan tidak akan lagi menampilkan pola emosional yang pantas, jadi dapat diartikan bahwa efikasi diri ialah keyakinan seseorang/insan mengenai kemampuannya dalam menghadapi tugas yang dihadapinya, mengatasi hambatan, dan melakukan tindakan terarah dan terukur untuk mencapai hasil tertentu. Di saat individu/insan dihadapkan pada situasi yang menimbulkan tekanan dan diminta untuk sejauh mana individu/insan tersebut dapat mengatasinya

II. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah studi kepustakaan dengan pendekatan deskriptif eksploratif. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang di dasarkan pada data sekunder. Sumber yang digunakan relevan pada efikasi diri terutama

pada karyawan. Penelitian kepustakaan merupakan langkah pertama yang penulis lakukan dengan tujuan untuk menggali teori-teori yang berhubungan dengan penulis laporan penelitian sebagai data sekunder dengan cara membaca dan mempelajari buku-buku, laporan dan literasi yang dapat membantu kelancaran penulis dalam menyusun laporan penelitian.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Peranan akan kemampuan berpikir seseorang dalam mengembangkan efikasi diri cukup besar, ini dikarenakan orang yang memiliki intelegensi tinggi akan mampu mengingat dan menganalisis kejadian yang pernah dialaminya, sehingga pengambilan kesimpulan atau keputusan yang dibuat akan lebih tepat.

Efikasi diri memberikan dasar bagi motivasi manusia, kesejahteraan, dan prestasi pribadi (Dede Rahmat Hidayat, 2011:156) Self-Efficacy merupakan salah satu faktor personal yang menjadi perantara atau mediator dalam interaksi antara faktor perilaku dan faktor lingkungan. Self-Efficacy dapat menjadi penentu keberhasilan performansi dan pelaksanaan pekerjaan. Self-Efficacy juga sangat mempengaruhi pola pikir, reaksi emosional, dalam membuat keputusan (Mujiadi, 2003:86). Pengertian-pengertian tersebut memberikan pemahaman kepada peneliti bahwa Self-Efficacy adalah sebuah keyakinan subjektif individu untuk mampu mengatasi permasalahan-permasalahan atau tugas, serta melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Bandura (1986:78) mengungkapkan bahwa perbedaan Self-Efficacy pada setiap individu terletak pada tiga komponen, yaitu magnitude, strength dan generality. Masing-masing mempunyai implikasi penting di dalam performansi, yang secara lebih jelas dapat diuraikan sebagai berikut: Pertama, Magnitude (tingkat kesulitan tugas), yaitu masalah yang berkaitan dengan derajat kesulitan tugas individu. Komponen ini berimplikasi pada pemilihan perilaku yang akan dicoba individu berdasar ekspektasi efikasi pada tingkat kesulitan tugas. Individu akan berupaya melakukan tugas tertentu yang ia persepsikan dapat dilaksanakannya dan ia akan menghindari situasi dan perilaku yang ia persepsikan di luar batas kemampuannya. Kedua, Strength (kekuatan keyakinan), yaitu berkaitan dengan kekuatan pada keyakinan individu atas kemampuannya. Pengharapan yang kuat dan mantap pada individu akan mendorong untuk gigih dalam berupaya mencapai tujuan, walaupun mungkin

belum memiliki pengalaman-pengalaman yang menunjang. Ketiga, Generality (generalitas), yaitu hal yang berkaitan cakupan luas bidang tingkah laku di mana individu merasa yakin terhadap kemampuannya. Individu dapat merasa yakin terhadap kemampuan dirinya, tergantung pada pemahaman kemampuan dirinya yang terbatas pada suatu aktivitas dan situasi tertentu atau pada serangkaian aktivitas dan situasi yang lebih luas dan bervariasi.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kemampuan berpikir seseorang dalam mengembangkan efikasi diri cukup besar, ini dikarenakan orang yang memiliki intelegensi tinggi akan mampu mengingat dan menganalisis kejadian yang pernah dialaminya, sehingga pengambilan kesimpulan atau keputusan yang dibuat akan lebih tepat.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka penulis dapat memberikan saran atau masukan untuk penelitian berikutnya, agar dapat membahas efikasi dan implementasinya secara lebih mendalam.

DAFTAR RUJUKAN

- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy The Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Cherian, J., & Jacob, J. (2013). Impact of self efficacy on motivation and performance of employees. *International journal of business and management*, 8(14), 80.
- Dalimunthe, L., & Haryadi, R. N. (2022). The Effect of Learning Methods and Vocabulary Mastery on English Speaking Ability. *Lingua Educationist: International Journal of Language Education*, 1(1), 1-7.
- Heslin, P. A., & Klehe, U. C. (2006). Self-efficacy. *Encyclopedia Of Industrial/Organizational Psychology*, SG Rogelberg, ed, 2, 705-708.
- Kumar, R., & Lal, R. (2006). The Role of Self-Efficacy and Gender Difference among the Adolescents. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 32(3), 249-254.
- Lodjo, F. S. (2013). Pengaruh pelatihan, pemberdayaan dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*,

1(3).

Mangkunegara, A. A. P. (2011). Manajemen sumber daya manusia perusahaan.

Mangkunegara, A. A. P. (2009). Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia.

Prasetyo, Y. (2016). Efikasi diri, kematangan emosi dan problem focus coping. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 5(02).

Rozarie, C. R. D., & Indonesia, J. T. N. K. R. (2017). Manajemen sumber daya manusia.

RUSTIKA, I. Made. Efikasi diri: tinjauan teori Albert Bandura. *Buletin Psikologi*, 2012, 20.1-2: 18-25.

Schunk, D.H. 1991. *Learning Theories and Education Perspective*. MacMillan Publishing Company, Canada.

Wicaksono, W., Suyatin, S., Sunarsi, D., Affandi, A., & Herling, H. (2021). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri, Tbk Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1), 220-237.