



Peningkatan Kinerja Karyawan melalui *Self Efficacy* dan Budaya Kerja

Adelya Putri Mahardhika¹, Hesty Prima Rini², Sugito³

^{1,2,3}Univeristas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur, Indonesia

E-mail: 20012010340@student.upnjatim.ac.id, hestyprimarini.mnj@upnjatim.ac.id, sugito.ma@upnjatim.ac.id

Article Info	Abstract
Article History Received: 2024-07-22 Revised: 2024-08-19 Published: 2024-09-03 Keywords: <i>Work Culture;</i> <i>Employee Performance;</i> <i>Self-efficacy.</i>	The success of a company comes from its human resources. Therefore, it is important to look for quality human resources to create optimal performance. There are factors that influence employee performance such as self-efficacy and work culture. This research aims to determine the influence of self-efficacy and work culture on the performance of Pelindo Organic employees at PT Pelindo. Carried out with a quantitative approach, this research involved 48 respondents using a questionnaire in the form of a Google form. This research uses PLS analysis techniques. The research results show that: (1) Self efficacy has a positive and significant effect on the performance of PT employees. Pelindo; (2) Work culture has a positive and significant effect on the performance of PT employees. Pelindo.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2024-07-22 Direvisi: 2024-08-19 Dipublikasi: 2024-09-03 Kata kunci: <i>Budaya Kerja;</i> <i>Kinerja Karyawan;</i> <i>Self efficacy.</i>	Keberhasilan suatu perusahaan berasal dari sumber daya manusia didalamnya. Oleh karena itu pentingnya mencari sumber daya manusia berkualitas untuk menciptakan kinerja yang optimal. Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti <i>self efficacy</i> dan budaya kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh <i>self efficacy</i> dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pelindo organik di PT Pelindo. Dilakukan dengan pendekatan kuantitatif, penelitian ini melibatkan 48 responden dengan penggunaan kuesioner berupa <i>google form</i> . Penelitian ini menggunakan teknik analisis PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) <i>Self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pelindo; (2) Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan PT Pelindo.

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam pembangunan suatu negara, dunia usaha atau perusahaan (Adila & aribowo, 2023). Tanpa sumber daya manusia yang optimal perusahaan akan sulit berkembang dan capaian perusahaan tidak dapat terealisasi. Pentingnya mencari sumber daya manusia berkualitas untuk memastikan kinerja karyawan yang optimal dalam menghadapi tekanan dan daya saing perusahaan (Nabilah & Irbayuni, 2022). Melalui kinerja karyawan yang berkualitas, diharapkan dapat mencapai target perusahaan. Kinerja yang optimal dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah *self efficacy*. *Self efficacy* adalah keyakinan yang muncul karena memiliki kepercayaan diri atas kemampuan yang dimilikinya dalam menjalankan suatu pekerjaan, sehingga mampu untuk memperoleh suatu keberhasilan dalam pekerjaan (Bandura, 1986). Selain *self efficacy*, faktor budaya kerja juga menjadi perhatian dalam penelitian ini budaya kerja mencakup nilai-nilai, norma-norma, dan praktik-praktik yang berlaku (Praditha, 2023).

PT Pelindo merupakan sebuah perusahaan

BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang bergerak di bidang logistik memiliki peran dalam mengelola pelabuhan. PT Pelindo adalah perusahaan yang mengadakan kegiatan pelatihan secara berkala terhadap karyawan. Diantaranya adalah *Training Awareness Sistem Manajemen Terpadu, Transformasi Human Capital, Port And People Development From Design To Operate*, dan *safety awareness in port*. Pelatihan yang diadakan PT Pelindo seharusnya menunjukkan karyawan memiliki kinerja dan pendapatan petikemas yang stabil. Namun, dari data arus petikemas tahun 2023 menunjukkan adanya capaian yang tidak terpenuhi dilihat pada tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1. Data Petikemas 2023

Triwulan	Target Produksi sesuai usulan RKAP	Realisasi Produksi
I	90.580	83.239
II	81.484	77.028
III	101.343	98.604
IV	98.793	96.068

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa PT Pelindo di tahun 2023 mengalami penurunan

pertriwulan 7% dari target yang menunjukkan kinerja perusahaan. Adanya penurunan diperkuat dengan adanya keluhan dari pihak eksternal perusahaan, terhitung dari tahun 2 tahun terakhir mendapati 20 suara pelanggan yang masuk akibat dari kinerja karyawan yang kurang optimal dalam bekerja. Berdasarkan wawancara bersama manager penunjang operasi dan pra penelitian selama 1 bulan terhitung dari bulan januari-februari tahun 2024, peneliti menemukan fenomena adanya *self efficacy* di PT Pelindo yaitu diketahui adanya ketimpangan beban kerja yang dengan sadar dilakukan oleh karyawan dengan alasan kurang menguasai pekerjaan yang diberikan dan merasa tidak yakin atas kemampuannya. Hal ini terjadi pada karyawan yang sudah berumur karena mereka merasa sudah tua, tidak bisa mempelajari software yang diberikan untuk pekerjaannya sehingga melimpahkan ke karyawan lainnya. Pada dasarnya Semua karyawan memiliki hak yang sama atas pekerjaannya (Indira, 2023).

Selain *self efficacy*, faktor budaya kerja juga menjadi perhatian dalam penelitian ini budaya kerja mencakup nilai-nilai, norma-norma, dan praktik-praktik yang berlaku (Anita, 2024) dalam perusahaan PT Pelindo. Dalam konteks PT Pelindo pemahaman dalam budaya kerja yang dominan dapat membantu kinerja karyawan (Sulaiman & Sukarno, 2019). Berdasarkan wawancara peneliti bersama manager pengendalian operasi dan beberapa karyawan PT Pelindo peneliti menemukan fenomena tentang budaya kerja yang meliputi kedisiplinan pada jam kerja, karyawan sering menyalahkan gunakan jam kerja, jam kerja tidak ada diruangan, dan sering melanggar aturan yang sudah ditetapkan seperti tidak memakai APD lengkap di CY petikemas yang merupakan area berbahaya karena berhubungan langsung dengan alat CC dan RTG untuk memindahkan petikemas ke kapal. Hal tersebut menjadikan pekerjaan terhambat dan kurang optimal karena karyawan kurang bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.

Memahami keterkaitan antara *self efficacy*, budaya kerja, dan kinerja karyawan PT Pelindo menjadi sangat penting dalam upaya meningkatkan efektifitas operasional. Dengan pemahaman yang lebih baik dengan faktor-faktor ini manajemen dapat memperbaiki kinerja karyawan yang terarah (Yusrizal Aminullah & Kustini, 2022). Melalui pendekatan metodologis yang komperhensif, penelitian ini bertujuan tidak hanya mengidentifikasi faktor-faktor *self efficacy*

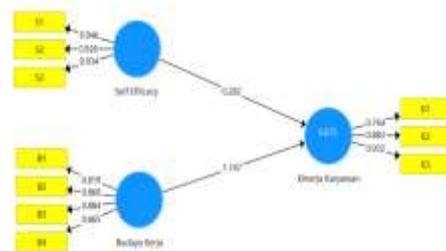
dan budaya kerja di PT Pelindo, tetapi juga untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan.

II. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data yaitu teknik obeservasi, wawancara dan kuesioner melalui *google form*, yang bertujuan untuk mendapatkan informasi secara lebih dalam. Penelitian ini memiliki variabel independen (X) yaitu *self efficacy* dan budaya kerja digunakan untuk mengukur variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan. Menurut (Sugiyono, 2017) dalam Skala likert sebagai alat untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap suatu fenomena sosial. Penelitian ini menggunakan klasifikasi nilai atau bobot skala 1-5 untuk mengukur indikator variabel yang digunakan berupa pertanyaan dalam kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Pelindo yang berstatus sebagai karyawan pelindo organik atau tetap yang berjumlah 48 orang. Dalam mengukur besaran sampel yang akan digunakan peneliti menggunakan sampling jenuh (sensus). Teknik analisis penelitian ini menggunakan software SmartPLS 3.2

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian



Gambar 1 Model Konseptual PLS

Berdasarkan gambar diatas terlihat nilai *factor loading* setiap indikator yang berada di atas tanda panah di antara variabel *self efficacy*, budaya kerja, dan kinerja karyawan dan indikator. *Factor loading* digunakan untuk melihat hubungan variabel ke indikator, dengan itu dapat diketahui validitasnya. Jika *loading factor* > 0,7 (lebih dari 0,7) artinya dianggap tinggi atau valid. Faktor loading tertinggi indikator *self efficacy* adalah *magnitude* atau tingkat kesulitan tugas dengan kontribusi sebesar 0,946. Selanjutnya indikator budaya kerja dengan faktor loading

tertinggi yaitu saling menghargai sebesar 0,884 dan untuk indikator kinerja karyawan faktor loading tertingginya adalah ketepatan waktu sebesar 0,932.

Tabel 2. Hasil Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
<i>Self Efficacy</i> (X1)	0,876
Budaya Kerja (X2)	0,734
Kinerja Karyawan (Y)	0,744

Berdasarkan tabel 2 diatas bahwa nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dalam penelitian memiliki validitas yang baik. *Average Variance Extracted* (AVE) dikatakan baik untuk variabel laten jika nilainya >0,5 (Muhson, 2022), nilai ini menggambarkan bahwa *convergen validty*-nya terpenuhi yang artinya bahwa satu variabel dapat menjelaskan indikator-indikatornya. Hasil dari pengujian *Average Variance Extracted* (AVE) penelitian ini pada variabel *self efficacy* (X1) sebesar 0,876, dan untuk variabel budaya kerja (X2) sebesar 0,734 dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,744. Jadi, dalam penelitian ini variabel dinyatakan mempunyai validitas baik karena semua variabel nilainya >0,5.

Tabel 3. Hasil Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
<i>Self Efficacy</i> (X1)	0.955
Budaya Kerja (X2)	0.917
Kinerja Karyawan(Y)	0.897

Berdasarkan tabel 3 diatas bahwa dalam menentukan *composite reliability* dikatakan reliabel atau tidak, dilihat dari nilainya jika nilai > 0,7 dinyatakan reliabel atau handal. Hasil dari pengujian *construk reliability and validity* dalam penelitian ini bahwa nilai *composite reliability* menunjukkan hasil yang reliabel atau handal karena menunjukkan nilai >0,7 untuk setiap variabelnya.

Tabel 4. Hasil R-Square

	R-Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0,675	0,660

Berdasarkan tabel 4 diatas bahwa nilai R² sebesar 0,675 yang artinya model dapat

menjelaskan fenomena dari variabel kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh variabel independen yaitu *Self Efficacy* dan Budaya Kerja sebesar **67,5%** ($R^2 = 0,675 \times 100\%$), sisanya dijelaskan oleh variabel lainnya di luar dari penelitian sebesar $100\% - 67,5\% = 32,5\%$. Dari nilai tersebut dikatakan bahwa R² memiliki daya penjas yang kuat (Muhson, 2022).

Tabel 5. Hasil Tabel Estimate for Path Coefficients

Variabel	Original Sampel (O)	Sample Mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (OSTDEV)	P Values
<i>Self Efficacy</i> (X1) → Kinerja Karyawan (Y)	0.303	0.306	0.094	3.238	0.001
Budaya Kerja (X2) → Kinerja Karyawan (Y)	0.754	0.758	0.069	10.973	0.000

Berdasarkan tabel 4.16 diatas dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut :

H₁: *Self Efficacy* (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dapat diterima atau ditemukan pengaruh secara langsung, dengan hasil *original sampel* **0.303**, nilai *T statistic* **3.238** (> 1,96) dan *P values* **0.001** artinya **signifikan positif**

H₂: Budaya Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dapat diterima atau ditemukan pengaruh secara langsung, dengan hasil *original sampel* **0.754**, nilai *T statistic* **10.973** (> 1,96) dan *P values* **0.000** artinya **signifikan positif**.

B. Pembahasan

1. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji dalam penelitian yang dilakukan untuk dapat mengetahui pengaruh antara variabel independen *Self efficacy* (X1) dengan variabel dependen kinerja karyawan (Y) PT Pelindo ditemukan adanya pengaruh positif, nilai signifikansi yang didapatkan sebesar **0.001**. Berdasarkan hasil penelitian tersebut variabel *self efficacy* memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan PT Pelindo karena nilai *p valuenya* < 0.05. Semakin tinggi *self efficacy* dalam diri seseorang maka akan semakin termotivasi untuk menyelesaikan tugas yang diberikan

dengan baik, yang artinya kinerja karyawan PT Pelindo akan meningkat. Sebaliknya jika rendahnya *self efficacy* dalam diri seseorang, maka akan menciptakan hasil yang kurang optimal dalam bekerja karena tidak percaya atas kemampuan dirinya.

2. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji dalam penelitian yang dilakukan untuk dapat mengetahui pengaruh antara variabel independen Budaya Kerja (X2) dengan PT Pelindo ditemukan adanya pengaruh positif, nilai signifikansi yang didapatkan sebesar 0.000. Berdasarkan hasil penelitian tersebut variabel budaya kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan PT Pelindo karena nilai *p valuenya* < 0.05. Semakin suportif dan positif budaya kerja pada perusahaan, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya jika semakin buruk budaya kerja seperti saling menjatuhkan sesama rekan kerja maka kinerja karyawan akan menurun atau tidak optimal.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Self efficacy dan budaya kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan PT Pelindo. Hasil ini menjelaskan bahwa tinggi rendahnya Kinerja Karyawan PT Pelindo dipengaruhi oleh adanya *self efficacy* dan Budaya Kerja.

B. Saran

Manajemen PT Pelindo dapat melakukan evaluasi dengan memastikan tugas karyawan sesuai *job decription* yang disepakati, memberikan pelatihan-pelatihan yang relevan untuk menambah skill dalam bekerja. Selain itu, memberikan sebuah apresiasi saat karyawan mampu mencapai target yang ditetapkan agar mereka termotivasi lebih semangat dalam bekerja.

DAFTAR RUJUKAN

Adila & aribowo. (2023). Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah Kota Surabaya. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(2), 9–16.
<http://117.74.115.107/index.php/jemasi/>

article/view/537

Anita. (2024). KOMUNIKASI INTERPERSONAL KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN BUDAYA KERJA GURU DI SDN 1 GUNUNG SULAH BANDAR LAMPUNG. *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan*, 4–6.

Bandura, A. (1986). *The Healty Psychology*. SAGE Publication Ltd.

Indira, H. P. (2023). *The Effect of Self-Efficacy , Competence and Training on Employee Performance PT . Petro Oxo Nusantara Gresik*. 3(5), 1591–1604.

Muhson, A. (2022). Analisis Statistik Dengan SmartPLS. In *Universitas Negeri Yogyakarta*.

Nabilah, F. J., & Irbayuni, S. (2022). Effect of Employee Satisfaction and Employee Discipline on Employee Performance of Pt. Mediatech Centra Filter Surabaya. *Business and Finance Journal*, 7(1), 35–44.
<https://doi.org/10.33086/bfj.v7i1.2709>

Praditha, K. I. (2023). Pengaruh Penempatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuisisi*, Volume 19(01), 166–173.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. PT.Afabeta.

Sulaiman, R. S., & Sukarno, G. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Kebosanan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada RUumah Makan Bebek Goreng Harissa Merr. *Google Scholar*, 27(2), 1–14.

Yusrizal Aminullah, & Kustini, K. (2022). Kontribusi Self Efficacy dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Bank Jombang (Perseroda). *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 6(1), 256–270.
<https://doi.org/10.37339/e-bis.v6i1.885>