

Pengaruh Self Efficacy dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (Inti) pada Divisi Corporate Services

The Influence of Self Efficacy and Career Development on Performance Of Employees of PT. Telekomunikasi Indonesia Industrial (Inti) in The Corporate Services Division

¹Feby Fitriyanti, ²Dr. Sri Suwarsi SE., M.Si., CGA ³Dudung Abdurrahman SE.,M.Si
^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung,
Jl. Tamansari No. 1 Bandung 40116
Email : ¹febyfitriyantii@gmail.com, ²srisuwarsi@yahoo.com, ³abahdar@gmail.com

Abstract. The purpose of this research is to know the employees response about self efficacy, career development, and employee performance in PT Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) On Corporate Services Division. And to find the influence between self efficacy and career development on employee performance in PT Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) On Corporate Services Division. This research was conducted at PT Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) Bandung. The research method used is Descriptive Analysis by using Path Analysis, and mengoperasikan calculation using SPSS 23 program. The method was survey research and sample collecting technic is census sampling. The respondents of this research are employees of PT Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) on Corporate Services Division, with 51 samples of employees. The result of this research is the respondent's response about self efficacy is in Good category with average 149,3 (65,2%); Responses of respondents on career development are in the Good category with an average of 161.2 (72%); Employee performance is in the Good category with an average of 146.1 (62,1%). Self Efficacy partially have a positive and significant effect on employee performance with influence of 39,6%. Career development partially has a positive and significant effect on employee performance with the effect of 12,3%. Self Efficacy and Career Development simultaneously have a positive and significant influence with 41,3% influence the remaining 58,7% influenced by other factors. The conclusion of this research is that there is influence between Self Efficacy and Career Development on Employee Performance in PT Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) On Corporate Services Division.

Keywords: Self Efficacy, Career Development, Employee Performance

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tanggapan karyawan tentang *self efficacy*, pengembangan karir, dan kinerja karyawan di PT Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) Pada Divisi *Corporate Services*. Serta untuk mencari pengaruh antara *self efficacy* dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) Pada Divisi *Corporate Services*. Penelitian ini dilaksanakan di PT Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) Bandung. Metode penelitian yang digunakan adalah Deskriptif Analisis dengan menggunakan Analisis Jalur, dan mengoperasikan perhitungannya menggunakan program SPSS 23. Metode yang digunakan adalah metode penelitian survey dan teknik penarikan sampel adalah sampling sensus. Responden penelitian ini adalah karyawan PT Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) Pada Divisi *Corporate Services*, dengan jumlah sampel 51 orang karyawan. Hasil dari penelitian ini adalah Tanggapan responden mengenai *self efficacy* berada pada kategori "Baik" dengan rata-rata 149,3 (65,2%); Tanggapan responden mengenai pengembangan karir berada pada kategori "Baik" dengan rata-rata 161,2 (72%); Kinerja Karyawan berada pada kategori Baik dengan rata-rata 146,1 (62,1%). *Self Efficacy* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh sebesar 39,6%. Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh sebesar 12,3%. *Self Efficacy* dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan dengan pengaruh sebesar 41,3% sisanya 58,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara *Self Efficacy* dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di PT Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) Pada divisi *Corporate Services*.

Kata Kunci: *Self Efficacy*, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan.

A. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia merupakan aset yang sangat penting yang ada di dalam

sebuah organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat ditentukan oleh manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dapat dikelola dengan baik. Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang paling mahal dibanding dengan asset-aset yang lain karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama sebuah organisasi atau perusahaan.

Dengan penjelasan diatas dapat disimpulkan mengapa keberadaan sumber daya manusia sangat dibutuhkan oleh sebuah organisasi atau perusahaan. Di dalam sebuah organisasi atau perusahaan hal yang mendukung atas kemajuan pencapaian tujuan sebuah organisasi salah satunya yaitu kinerja dari organisasi tersebut. Kinerja karyawan merupakan hasil dari kemampuan dan kemauan karyawan.

Dalam memperbaiki kinerja sendiri atau ketika perusahaan menginginkan kinerja yang baik dari para karyawan maka ada beberapa hal yang harus diperhatikan. Diantaranya yaitu dengan memperhatikan *self efficacy* atau efikasi diri dan pengembangan karir dari para karyawan yang ada di dalam organisasi atau perusahaan tersebut. *Self efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil dalam mencapai tugas tertentu. Untuk itu *self efficacy* atau efikasi diri mempunyai pengaruh yang sangat kuat untuk kinerja karyawan didalam sebuah perusahaan. Pengembangan karir juga sangat dibutuhkan oleh para karyawan agar kinerja karyawan dapat meningkat. Pengembangan karir sendiri merupakan aktivitas atau kegiatan individu yang dilakukan guna menyiapkan diri individu untuk meningkatkan karir atau kemajuan dalam berkahir seperti yang telah direncanakan.

PT Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) atau disingkat PT INTI adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang jasa telekomunikasi. PT INTI selalu mengupayakan untuk mempunyai karyawan dengan kinerja yang optimal sehingga dapat memperoleh hasil yang maksimal. Tetapi dengan demikian masih kurangnya kinerja karyawan yang ada di PT INTI hal ini dibuktikan pada laporan analisis tahunan PT INTI, dimana PT Pertamina memutuskan kontrak lebih awal dari jangka waktu yang telah ditentukan. Demikian pula dengan pekerjaan dari PT Telkom (Proyek TITO) yang diharapkan selesai pada pertengahan tahun dilapangan mengalami kendala teknis sehingga mengalami keterlambatan yang sangat berdampak pada target kinerja perusahaan. Dan hal ini pula didukung dengan tingkat absensi yang terjadi tiap bulan ke bulan mengalami penurunan yang dapat berdampak pada kinerja karyawan. Merujuk pada rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian skripsi ini bertujuan untuk mengetahui *self efficacy* yang ada pada diri karyawan di PT INTI Persero.
2. Untuk mengetahui pengembangan karir yang ada di PT INTI Persero.
3. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan di PT INTI Persero.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan di PT INTI Persero.
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT INTI Persero.
6. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *self efficacy* dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT INTI Persero.

B. Landasan Teori

Self Efficacy

Bandura adalah tokoh yang memperkenalkan istilah *self efficacy* atau efikasi diri ia mendefenisikan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan individu mengenai kemampuan

dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu.

Baron dan Byrne (dalam Alwisol 2004 : 343) mendefinisikan *self efficacy* sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan. Bandura dan Woods menjelaskan bahwa efikasi diri mengacu pada keyakinan akan kemampuan individu untuk menggerakkan motivasi, kemampuan kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan situasi.

Dimensi *Self Efficacy* atau Efikasi Diri Bandura (1997, hal. 42, dalam Mustaqim 2008, hal. 37) menyebutkan bahwa ada tiga dimensi *self efficacy*, yaitu *level atau magnitude, generality, dan strength*.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan salah satu sub fungsi daripada ruang lingkup utama yang ada pada manajemen sumber daya manusia. Pengembangan karir dalam manajemen bertujuan untuk mempersiapkan SDM menghadapi pekerjaan mereka dimasa yang akan datang dalam organisasi tersebut. Sebelum membahas lebih jauh tentang pengembangan karir perlu dikathui terlebih dahulu definisi dari karir.

Pengembangan karir adalah perolehan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang meningkatkan kemampuan karyawan untuk memenuhi perubahan persyaratan pekerjaan serta tuntutan klien dan pelanggan (Raymond, 2010 :523).

Pengembangan karir menurut Andrew J Dubrin adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai - pegawai merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Jadi dari kesimpulan diatas pengembangan karir merupakan suatu proses peningkatan karir jabatan karyawan untuk perubahan hidupnya mendatang. Pengembangan karir merupakan suatu proses dalam meningkatkan dan penambahan kemampuan seseorang karyawan yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan untuk mencapai sasaran dan tujuan karirnya.

Dalam program pengembangan karir terdapat unsur -unsur yang mendukung program tersebut. Pengembangan karir secara individual dan organisasi menurut Samsudin (2006 : 127), adalah sebagai berikut 1) Pengembangan karir secara individual. Dalam pengembangan karir individu ini, secara individual setiap orang harus siap mengembangkan dirinya dalam rangka penelitian karirnya lebih lanjut. 2) Pengembangan karir secara organisasional. Sebagian besar organisasi atau perusahaan mengarahkan program perencanaan karir untuk mencapai satu atau lebih.

Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya.

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (Bangun, 2012:231).

Menurut Riani (2013:61) kinerja merupakan tingkat produktivitas seorang karyawan, relatif pada rekan kerjanya, pada beberapa hasil dan perilaku yang terkait dengan tugas.

Dari kesimpulan penjelasan beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun oleh seseorang dalam melakukan tugasnya.

Menurut Manggkunegara (2000:67) kinerja karyawan dapat dinilai dengan beberapa hal sebagai berikut 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Ketepatan Waktu, 4) Kehadiran, 5) Kerjasama, 6) Tanggung Jawab.

C. Hasil dan Pembahasan

Berikut adalah hasil penelitian pengaruh *Self Efficacy* dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) pada divisi *Corporate Services* adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan di PT Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) pada divisi *Corporate Services*.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.405	3.608		4.547	.000
	SELF EFFICACY	.643	.113	.630	5.673	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai t_{hitung} yang didapat adalah sebesar 5,673 dan nilai t_{tabel} adalah sebesar 2,011 yang berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,673 > 2,011$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima itu berarti terdapat pengaruh signifikan antara *Self Efficacy* (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 2. Tingkat pengaruh korelasi/hubungan antara variabel *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan di PT Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) Pada divisi *Corporate Services*.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.630 ^a	.396	.384	5.20069

a. Predictors: (Constant), SELF EFFICACY

Koefisien Determinasi (*R Square*) menunjukkan nilai sebesar 0,396 atau sebesar 39,6% diperoleh dari hasil ($r^2 \times 100\% = 0,396 \times 100\% = 39,6\%$), artinya variabel Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel *Self Efficacy* (X_1) sebesar 39,6%, sedangkan sisanya 60,4% dipengaruhi faktor lain atau variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Tabel 3. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PT Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) pada divisi *Corporate Services*.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.524	5.000		4.704	.000
	PENGEMBANGAN KARIR	.430	.164	.351	2.626	.012

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai t_{hitung} yang didapat adalah sebesar 2,626 dan nilai t_{tabel} adalah sebesar 2,011 yang berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,626 > 2,011$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,012$ dimana $0,012 < 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima itu berarti terdapat pengaruh signifikan antara Pengembangan Karir (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4. Tingkat pengaruh korelasi/hubungan antara variabel Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PT Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) Pada divisi *Corporate Services*.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.351 ^a	.123	.105	6.26782

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARIR

Koefisien Determinasi (*R Square*) menunjukkan nilai sebesar 0,123 atau sebesar 12,3% diperoleh dari hasil ($r^2 \times 100\% = 0,123 \times 100\% = 12,3\%$), artinya variabel Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel Pengembangan Karir (X_1) sebesar 12,3%, sedangkan sisanya 87,7% dipengaruhi faktor lain atau variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Pengaruh *Self Efficacy* dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PT Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) pada divisi *Corporate Services*.

Tabel 5. Uji F Simultan.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	906.109	2	453.054	16.861	.000 ^b
	Residual	1289.729	48	26.869		
	Total	2195.838	50			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARIR, SELF EFFICACY

Hasil perhitungan pada tabel anova, menunjukkan nilai f_{hitung} dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 48$ adalah 16,861 dengan $sig = 0,000$. Pengujian dengan membandingkan $sig = 0,000$ dengan $\alpha = 5\%$ (0,05) maka $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Apabila pengujian dengan membandingkan $f_{hitung} = 16,861 > f_{tabel} = 3,19$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* dan pengembangan karir secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6. Tingkat pengaruh korelasi/hubungan antara variabel *Self Efficacy* dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PT Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) Pada divisi *Corporate Services*.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.642 ^a	.413	.388	5.18357

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARIR, SELF EFFICACY

Dari tabel di atas diperoleh koefisien determinasi ialah 0,413. Hal ini dapat

diartikan bahwa variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel *self efficacy* dan pengembangan karir secara bersama-sama sebesar 41,3%. Sedangkan sisanya 58,7% dipengaruhi variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

D. Kesimpulan

1. Gambaran *Self Efficacy* di PT Industri Telekomunikasi Indonesia pada divisi *Corporate Services* termasuk dalam klasifikasi *baik* dengan rata-rata skor sebesar 149,3 dan berada pada garis kontinum 65,2%.
2. Gambaran Pengembangan Karir di PT Industri Telekomunikasi Indonesia pada divisi *Corporate Services* termasuk dalam klasifikasi “baik” dengan rata-rata skor sebesar 161,2 dan berada pada garis kontinum 72%.
3. Gambaran Kinerja Karyawan di PT Industri Telekomunikasi Indonesia pada divisi *Corporate Services* termasuk dalam klasifikasi *baik* atau *tinggi* dengan rata-rata skor sebesar 146,1 dan berada pada garis kontinum 62,1%.
4. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan di PT Industri Telekomunikasi Indonesia pada divisi *Corporate Services* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,396 atau 39,6 % artinya variabel Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel *Self Efficacy* (X_1) sebesar 39,6%, sedangkan sisanya 60,4% dipengaruhi faktor lain atau variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis. Variabel *Self Efficacy* mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,643 menunjukkan bahwa apabila *Self Efficacy* meningkat sebesar 1 maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,643 dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan. Hal ini berarti semakin tinggi *Self Efficacy* maka semakin tinggi Kinerja Karyawannya.
5. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di PT Industri Telekomunikasi Indonesia pada divisi *Corporate Services* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,123 atau 12,3% artinya variabel Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel Pengembangan Karir (X_1) sebesar 12,3%, sedangkan sisanya 87,7% dipengaruhi faktor lain atau variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis. Variabel Pengembangan Karir mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,430 menunjukkan bahwa apabila Pengembangan Karir meningkat sebesar 1 maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,430 dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan. Hal ini berarti semakin tinggi pengembangan karir yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawannya.
6. Pengaruh *Self Efficacy* dan Pengembangan Karir secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT Industri Telekomunikasi Indonesia pada divisi *Corporate Services* 0,413 atau sebesar 41,3%. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel *self efficacy* dan pengembangan karir secara bersama-sama sebesar 41,3%. Sedangkan sisanya 58,7% dipengaruhi variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis. Pengujian hipotesis dengan membandingkan $\text{sig} = 0,000$ dengan $\alpha = 5\%$ (0,05) maka $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan pengujian membandingkan $f_{\text{hitung}} = 16,861 > f_{\text{tabel}} = 3,19$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* dan pengembangan karir secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian semakin kuat *self efficacy* dan semakin baik pengembangan karirnya maka semakin baik juga kinerja karyawannya.

Daftar Pustaka

- Alwisol. 2004. *Psikologi Kepribadian*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Mustaqim. 2008. *Psikologi Pendidikan*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Pelajar.
- Samsudin, S. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Penerbit CV. Pustaka Setia.
- Mangkunegara AA Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

