

Studi Kontribusi Sumber-Sumber *Self Efficacy* Terhadap *Self Efficacy Supervisor* Divisi Perakitan Akhir dan Pusat *Delivery* PT. Dirgantara Indonesia

Contribution Study Of Self Efficacy Resources To Self Efficacy on Division Of Final Assembly and Delivery Center Supervisor PT. Dirgantara Indonesia

¹Raiguna Sonjaya, ²Ali Mubarak

^{1,2}Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116
email: ¹raigunasonjaya@gmail.com, ²mubarakpsi@gmail.com

Abstract. Supervisor of final assembly division and delivery center of PT. Dirgantara Indonesia is the people who have been selected based on the selection of supervisor selection by the company. But the work behavior that is displayed is feeling unsure when getting a more difficult task so directly ask for help of others, feel less confident with the ability he has and feel still not understand all the tasks on his part. This is said by the supervisor because some of them are talks that lower the ability of colleagues, have failed experience when working before and see other supervisors fail to do the task. The purpose of this research is to know how big contribution self efficacy source to self efficacy supervisor. The method used is the contribution method. Subjects in this study were 14 supervisors of final assembly division and delivery center. Measurements were based on self efficacy theory from Bandura (1997). Based on the results of data processing, the contribution of self efficacy source to self efficacy of 89.6% with the most contributing source of self efficacy as a whole is Vicarious Experience with coefficient value of 0.472. In the high self efficacy category the source of self efficacy that most contribute is Enactive Mastery Experience with the coefficient value of 0.646 and in the low self efficacy category the source of self efficacy that most contribute is Vicarious Experience with coefficient value of 0.648

Keyword: PT. Dirgantara Indonesia, Bandura, *Self Efficacy*

Abstrak. *Supervisor* divisi perakitan akhir dan pusat *delivery* PT. Dirgantara Indonesia merupakan orang-orang yang sudah dipilih berdasarkan seleksi pemilihan *supervisor* oleh pihak perusahaan. Namun perilaku kerja yang ditampilkan adalah merasa tidak yakin ketika mendapatkan tugas yang lebih sulit sehingga langsung meminta bantuan orang lain, merasa kurang yakin dengan kemampuan yang dimilikinya dan merasa masih belum memahami seluruh tugas yang ada pada bagiannya. Hal tersebut dikatakan *supervisor* karena beberapa hal diantaranya adanya pembicaraan yang merendahkan kemampuan dari rekan kerja, memiliki pengalaman gagal ketika bekerja sebelumnya dan melihat *supervisor* lain gagal mengerjakan tugas. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar kontribusi sumber-sumber *self efficacy* terhadap *self efficacy supervisor*. Metoda yang digunakan adalah metoda kontribusi. Subjek pada penelitian ini adalah 14 orang *supervisor* divisi perakitan akhir dan pusat *delivery*. Pengukuran dilakukan berdasarkan teori *self efficacy* dari Bandura (1997). Berdasarkan hasil pengolahan data, kontribusi sumber *self efficacy* terhadap *self efficacy* sebesar 89,6% dengan sumber yang paling berkontribusi pada *self efficacy* secara keseluruhan adalah *Vicarious Experience* dengan nilai koefisien sebesar 0,472. Pada kategori *self efficacy* tinggi sumber *self efficacy* yang paling berkontribusi adalah *Enactive Mastery Experience* dengan nilai koefisien 0,646 dan pada kategori *self efficacy* rendah sumber *self efficacy* yang paling berkontribusi adalah *Vicarious Experience* dengan nilai koefisien sebesar 0,648.

Kata Kunci: PT. Dirgantara Indonesia, Bandura, *Self efficacy*

A. Pendahuluan

PT. Dirgantara Indonesia merupakan industri pesawat terbang yang pertama dan satu-satunya di Indonesia juga di wilayah Asia Tenggara. Sebagai sebuah industri pesawat terbang satu-satunya di Indonesia, PT Dirgantara mempunyai tuntutan tugas yang cukup tinggi. Karena tuntutan tugas yang cukup tinggi, sumber daya yang berkualitas harus dimiliki oleh PT. Dirgantara Indonesia. Perusahaan ini mempunyai 6 direktorat dan dalam setiap direktoratnya mempunyai beberapa divisi. Direktorat

Produksi merupakan direktorat yang paling penting di perusahaan ini mengingat bahwa PT. Dirgantara Indonesia merupakan sebuah industri pesawat terbang. Setiap divisi yang ada pada direktorat produksi mempunyai tugas yang semuanya mengandalkan mesin dan teknologi. Namun, terdapat satu divisi yang tugasnya sangat mengandalkan kemampuan dan keterampilan karyawannya. Divisi tersebut adalah divisi perakitan akhir dan pusat *delivery*. Divisi ini mempunyai 14 bagian dan setiap bagiannya dipimpin oleh seorang *supervisor*. Supervisor yang memimpin dipilih berdasarkan seleksi yang dilakukan oleh pihak perusahaan. Namun, performa kerja yang ditampilkan oleh supervisor tidak maksimal ketika bekerja. Ketika mengerjakan hal-hal teknis, *supervisor* masih bergantung pada bantuan dari *manager* dan selalu bertanya mengenai tugas tersebut padahal *manager* sudah memberikan dan menjelaskan prosedur cara mengerjakan tugasnya. ketika terjadi masalah pada bagiannya, *supervisor* sering sekali meminta bantuan pihak lain, padahal masalah yang timbul seharusnya bisa diselesaikan oleh *supervisor*. Laporan yang diberikan *supervisor* kepada *manager* pun terkadang terlambat sehingga menghambat pekerjaan selanjutnya yang akan diberikan kepada bagian tersebut. Beberapa orang *supervisor* juga tampak kesulitan untuk mengarahkan dan memimpin karyawan yang ada pada bagiannya. beberapa *supervisor* mengatakan bahwa performa kerja mereka kurang maksimal dikarenakan mereka sering merasa kurang yakin dengan kemampuan yang dimilikinya ketika bekerja dan juga kurang yakinnya dengan kemampuan untuk menyelesaikan masalah yang terjadi. Hal tersebut disebabkan karena adanya beberapa pembicaraan mengenai kemampuan yang dimiliki *supervisor* saat ini dari rekan kerja baik sesama *supervisor* maupun *staff*. Selain itu beberapa *supervisor* jarang turun langsung untuk memecahkan masalah yang ada pada bagiannya sehingga pengalaman yang dimiliki untuk memecahkan masalah secara mandiri masih kurang dan juga pernah melihat rekan *supervisor* lain tidak maksimal dalam mengerjakan tugas dan menyelesaikan masalah sehingga di kritik dan di tegur oleh atasannya. Kecemasan dan kekhawatiran ketika bekerja pun dirasakan *supervisor* dapat mengurangi keyakinan dan kepercayaan diri ketika bekerja.

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti tertarik untuk melihat “Bagaimana kontribusi sumber *self efficacy* terhadap *self efficacy* pada *supervisor* divisi perakitan akhir dan pusat *delivery* PT. Dirgantara Indonesia?”

B. Landasan Teori

Bandura (1997) mendefinisikan *self efficacy* sebagai keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan tindakan-tindakan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, dan berusaha untuk menilai tingkatan dan kekuatan di seluruh kegiatan dan konteks.

Self Efficacy mempunyai 3 aspek yaitu *Level* yang berkaitan dengan kesulitan tugas, *Strenght* yang berkaitan dengan tingkat kekuatan akan keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki oleh individu dan *Generality* yang berkaitan dengan berkaitan dengan bidang pencapaian individu seperti penguasaan tugas, penguasaan materi pelajaran, serta cara mengatur waktu

Terdapat 4 sumber yang dapat mempengaruhi *Self efficacy* inidividu yaitu *Enactive Mastery Experience* yang merupakan sumber *self efficacy* yang berasal dari pengalaman pribadi, *Vicarious Experience* merupakan sumber *self efficacy* yang berasal dari pengalaman yang ditunjukkan oleh orang lain, *Verbal persuasion* merupakan sumber *self efficacy* yang berasal dari persuasi verbal atau pembicaraan dan terakhir *Physiological State* yaitu sumber *self efficacy* berasal dari pemaknaan diri terhadap kondisi fisik dan psikologis yang dimiliki.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan terhadap 14 orang *supervisor* divisi perakitan akhir dan pusat *delivery* PT. Dirgantara Indonesia, maka diperoleh data yang disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Distribusi Frekuensi dan Persentase *Self efficacy*

<i>Self efficacy</i>	Frekuensi	Persentase
Tinggi	6	42.9%
Rendah	8	57.1%
Total	14	100%

Berdasarkan data diatas, dari 14 orang *supervisor* sebanyak 6 orang (42,9%) *supervisor* masuk kedalam kategori rendah dan 8 orang (57,1%) masuk kedalam kategori tinggi

Tabel 2. Perhitungan kontribusi sumber *self efficacy* terhadap kategori *self efficacy* tinggi

Determinan	Beta (β)
<i>Enactive Mastery Experience</i>	0.646
<i>Vicarious Experience</i>	0.162
<i>Verbal Persuasion</i>	0.459
<i>Physiological State</i>	0.231

Berdasarkan data diatas, sumber yang paling berpengaruh pada *supervisor* yang masuk kategori tinggi adalah *Enactive Mastery Experience* dengan koefisien 0.646 dan *Verbal Persuasion* dengan koefisien 0.459. Lalu *Physiological State* dengan koefisien 0.231 dan *Vicarious Experience* dengan koefisien 0.162

Tabel 3. Perhitungan kontribusi sumber *self efficacy* terhadap kategori *self efficacy* rendah

Determinan	Beta (β)
<i>Enactive Mastery Experience</i>	-0.325
<i>Vicarious Experience</i>	0.648
<i>Verbal Persuasion</i>	0.097
<i>Physiological State</i>	0.399

Berdasarkan data diatas, sumber yang paling berpengaruh pada *supervisor* yang masuk kategori rendah adalah *Vicarious Experience* dengan koefisien 0.648, *Physiological State* dengan koefisien 0.339, *Verbal Persuasion* dengan koefisien 0.097 lalu *Enactive Mastery Experience* dengan koefisien -0.325

Pembahasan

Pada 6 orang *supervisor* yang masuk kategori *self efficacy* tinggi, sumber *self efficacy* yang paling berkontribusi adalah sumber *self efficacy* *Enactive Mastery Experience* kemudian diikuti dengan sumber *Verbal Persuasion*. Menurut Bandura (1997), *Enactive Mastery Experience* merupakan sumber *self efficacy* yang berasal dari pengalaman yang dimiliki oleh individu. Sedangkan *Verbal Persuasion* merupakan sumber *self efficacy* yang berasal dari pembicaraan atau kata verbal yang disampaikan pada individu tersebut. Artinya pengalaman masa lalu ketika bekerja dan

juga pengalaman kepemimpinan yang dimiliki oleh para *supervisor* serta pembicaraan-pembicaraan secara verbal yang disampaikan dari rekan kerja baik itu rekan sesama *supervisor* atau *staff* membuat *self efficacy* para *supervisor* tersebut tinggi.

sumber *self efficacy* yang paling berkontribusi pada 8 *supervisor* yang masuk kedalam kategori *self efficacy* rendah adalah *Vicarious Experience* kemudian *Physiological State*. Menurut Bandura (1997), *Vicarious Experience* merupakan sumber *self efficacy* yang berasal dari pengalaman yang ditampilkan oleh orang lain. Berdasarkan data hasil penelitian, pengalaman yang ditampilkan oleh orang lain, dalam penelitian ini yaitu rekan kerja baik rekan sesama *supervisor* atau rekan kerja lainnya sangat berkontribusi pada rendahnya *self efficacy* yang dimiliki oleh *supervisor*. Kemudian *physiological state* pun ikut berkontribusi atas rendahnya *self efficacy* yang dimiliki oleh para *supervisor*. Menurut Bandura (1997), *Physiological State* merupakan sumber *self efficacy* yang berasal dari pemaknaan kondisi fisik dan psikologis yang dimiliki oleh seseorang. Hal ini berarti pemaknaan terhadap kondisi fisik seperti postur tubuh dan kondisi psikologis seperti kecemasan atau *stress* berkontribusi pada rendahnya *self efficacy* yang dimiliki oleh *supervisor*.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pada kategori *Self efficacy* tinggi, sumber *Self efficacy* yang paling berkontribusi besar adalah *Enactive Mastery Experience* dengan nilai koefisien sebesar 0,646 dan *Verbal Persuasion* dengan nilai koefisien sebesar 0,459.
2. Pada kategori *Self efficacy* rendah, sumber *Self efficacy* yang paling berkontribusi besar adalah *Vicarious Experience* dengan nilai koefisien sebesar 0,648 dan *Physiological State* dengan nilai koefisien sebesar 0,399.

E. Saran

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan dari penelitian yang sudah dilakukan, akan diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Berkenaan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan adapun saran yang dapat diberikan kepada pihak instansi yang terkait atau atasan adalah perlunya melibatkan *supervisor* dalam bekerja dengan pendampingan pihak yang lebih mengerti atau dianggap ahli baik itu atasan secara langsung maupun orang yang dianggap lebih ahli dalam melakukan kegiatan pada divisi tersebut agar bisa dijadikan pembelajaran dan contoh bagi para *supervisor* ketika bekerja.
2. Mengembangkan lingkungan kerja yang saling mendukung satu sama lain sehingga tercipta organisasi yang *supportif*
3. Memberikan reward atau penghargaan kepada para *supervisor* yang menampilkan kinerja yang baik
4. Bagi *supervisor* yang masuk dalam kategori *self efficacy* rendah, *Vicarious Experience* dan *Physiological State* merupakan sumber *self efficacy* yang paling berkontribusi pada *supervisor* dengan kategori ini, maka dari itu *supervisor* disarankan untuk dapat menjadikan beberapa orang *supervisor* atau atasan yang sudah dianggap sukses menjalankan tugasnya menjadi model pembelajaran dan melakukan observasi serta *sharing* informasi mengenai peran dan tugas sebagai *supervisor* dengan orang yang dijadikan model tersebut. Hal tersebut juga berguna untuk mengurangi kecemasan karena mendapatkan evaluasi dan saran dari orang lain yang dapat membangun keyakinan diri *supervisor* ketika bekerja.
- 5.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. (2009). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Bandura. (1997). *Self-Efficacy (The Exercise Of Control)*. New York: W. H. Freeman and Company
- Draper, N. dan Smith, H. 1992. *Analisis Regresi Terapan*. Edisi Kedua. Terjemahan Oleh Bambang Sumantri. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- Guilford, J. P. (1975). *Psychometric Methods And Edit*. New York : Mc Graw-Hill.
- Hadi, Sutrisno, (1987). *Metodologi Reseach*. Jakarta : Rineka Cipta
- Hersey, Paul & Ken Blanchard. 1982. *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Jakart. Penerbit Erlangga
- Noor, Hasanuddin Drs. (2009). *Psikometri – Aplikasi Dalam Penyusunan Instrumen Pengukuran Perilaku*. Bandung : Fakultas Psikologi UNISBA.
- Rahmadini, A. P. (2011). *studi deskriptif mengenai selg efficacy terhadap pekerjaan pada pegawai staff bidang statistik sosial di badan pusat statistik provinsi jawa barat*. Bandung: Fakultas Psikologi UNISBA.
- Raudatussalamah, v. s. (2014). *self- efficacy dan self- regulation sebagai unsur penting dalam pendidikan karakter*. jurnal penelitian sosial keagamaan, 214-229.
- Sudjana. (2005). *Metode Statistika Edisi ke-6*. Bandung : Tarsito
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Website**
- Indonesia, P. D. (n.d.). *PT. Dirgantara Indonesia*. Retrieved 01 15, 2017, from indonesian-aerospace web site: www.indonesian-aerospace.com
- Indonesia, P. D. (n.d.). *PT. Dirgantara Indonesia*. Retrieved 01 15, 2017, from BUMN web site: <http://www.bumn.go.id/ptdi/halaman/134>