

# Collective Efficacy pada Karyawan Tetap PT. Aneka Tuna Indonesia

Oleh:

Nila Alfiana F.

Effy Wardati Maryam

Progam Studi

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Agustus, 2023

# Pendahuluan

Sumber daya manusia menghadapi keterbatasan kemampuan dan keyakinan bersama dalam mengoordinasikan tindakan menuju pencapaian yang dikenal sebagai **collective efficacy** (Khasanah, 2018)

Menurut Bandura dalam (Sari, 2022) **Collective efficacy** merupakan keyakinan bersama anggota kelompok mengenai kemampuan mereka untuk mencapai tujuan bersama dan mengatasi masalah.

Dugaan munculnya berbagai hambatan bisa saja disebabkan karena antar karyawan tidak memiliki rasa percaya dan keyakinan bersama dalam bekerja mencapai tujuan bersama.

**Fenomena utama,** collective efficacy pada karyawan tetap PT. Aneka Tuna Indonesia yang merujuk pada tingkat keyakinan bersama dan kemampuan tim kerja karyawan dalam mencapai tujuan bersama.

**Data awal,** wawancara 2 karyawan tetap PT. Aneka Tuna Indonesia.  
**Disimpulkan** bahwa subjek menunjukkan keyakinan dalam kemampuan kolektif mereka. Dan beberapa juga mengungkapkan rasa ketidakpercayaan dalam kemampuan tim.

## Penelitian Terdahulu

### Hubungan Efikasi Kolektif Dengan Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan

(Azizah, 2017)

Desain penelitian bersifat non-eksperimental kuantitatif korelasional. Dengan menggunakan teknik purposive sampling.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara efikasi kolektif dengan kinerja karyawan ( $r = 0,727$  ;  $p = 0,000$ ). Hal ini berarti semakin tinggi efikasi kolektif tersebut, maka semakin tinggi pula kinerja karyawannya.

Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam fokus variabel yang mungkin mengabaikan faktor-faktor lain, keterbatasan dalam konteks yang hanya mencakup situasi tertentu, pemilihan subyek yang mungkin tidak mewakili seluruh populasi, serta keterbatasan umum seperti ukuran sampel dan bias potensial.

### Hubungan Efikasi Kolektif dengan Prestasi Kerja Tim Distribusi Di PT Jawa Pos Koran Biro Sidoarjo

(Elmy, 2016)

Desain penelitian kuantitatif korelasi. Dengan menggunakan teknik populatif karena sampel kurang dari 100.

Hasil penelitian menunjukkan koefisien korelasi 0.922 dengan signifikansi  $0.000 < 0.050$  maka  $H_a$  diterima, dan  $H_0$  ditolak. Artinya terdapat hubungan antara efikasi kolektif (collective efficacy) dengan prestasi kerja tim distribusi di PT Jawa Pos Koran Biro Sidoarjo.

Limitasi penelitian ini meliputi skala pengukuran yang kurang diperhatikan, kualitas item rendah, pembahasan kurang mendalam terkait data demografi.

# Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Rumusan Masalah



Bagaimana Gambaran  
Collective Efficacy pada  
Karyawan Tetap PT.  
Aneka Tuna Indonesia?

Tujuan



Untuk Menggambarkan  
Collective Efficacy pada  
Karyawan Tetap PT. Aneka  
Tuna Indonesia.

# Metode

1

## Jenis Penelitian

Kuantitatif Deskriptif

2

## Penentuan Sampel

Teknik Proporsional Stratified Random Sampling

3

## Teknik Pengumpulan Data

Menyebarkan Skala Melalui Google Form (Kuesioner)

4

## Teknik Analisa Data

Statistik Deskriptif

5

## Lokasi Penelitian

PT. Aneka Tuna Indonesia

# Hasil

**Table 3.1** Frekuensi tingkat collective efficacy

Tingkat Collective Efficacy					
	Kategori	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulativ Percent
Valid	Rendah	29	8,92	8,92	8,9
	Sedang	263	80,92	80,92	89,8
	Tinggi	33	10,15	10,15	100
	Total	325	100	100	

**Table 3.2** Aspek Keyakinan Bersama

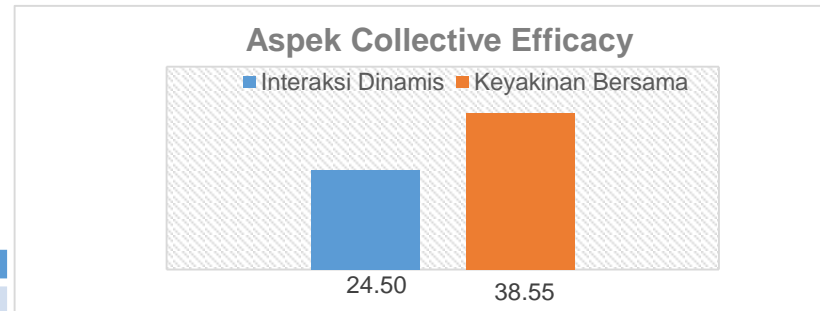
		Kategori	Jumlah	%
	< x ≤	35 Rendah	26	8
35	< x ≤	42 Sedang	272	84
42	< x ≤	44 Tinggi	27	8
Total			325	100

**Table 3.3** Aspek Interaksi Dinamis

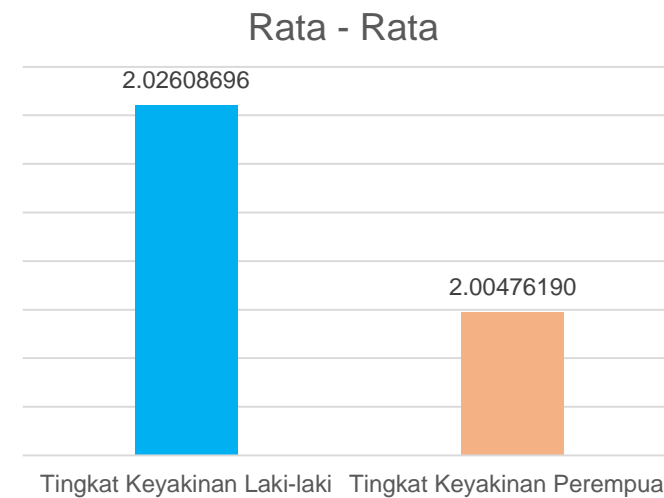
		Kategori	Jumlah	%
	< x ≤	22 Rendah	23	7
22	< x ≤	27 Sedang	274	84
27	< x ≤	28 Tinggi	28	9
Total				100

**Table 3.4** Collective Efficacy Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Kategori	Jumlah	%
Laki-Laki	Rendah	11	9,57
	Sedang	90	78,26
	Tinggi	14	12,17
	Total	115	100
Perempuan	Rendah	18	8,57
	Sedang	173	82,38
	Tinggi	19	9,05
	Total	210	100

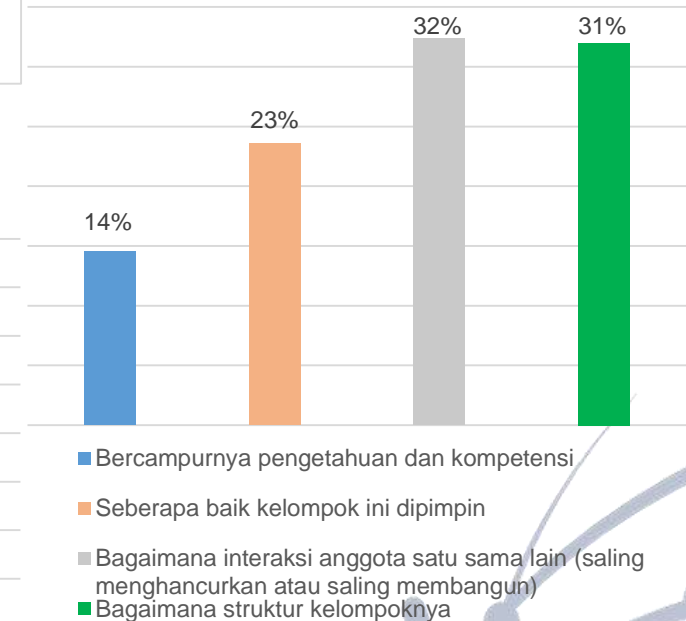


**Figure 1.** Diagram Batang Aspek Collective efficacy



**Figure 2.** Rata-rata Collective Efficacy (Gender)

**Faktor - Faktor Collective Efficacy**



**Figure 3.** Faktor-Faktor Collective Efficacy

# Pembahasan

- ✓ Gambaran collective efficacy pada karyawan tetap PT. Aneka Tuna Indonesia menunjukkan bahwa mayoritas karyawan tetap PT. Aneka Tuna Indonesia memiliki tingkat collective efficacy dalam kategori sedang (80,92%). Ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa percaya diri dan yakin akan kemampuan mereka untuk bekerja sebagai tim yang efektif. Tingkat collective efficacy yang sedang menunjukkan bahwa karyawan memiliki keyakinan yang memadai dalam melaksanakan tugas-tugas mereka dan merasa mampu berkontribusi secara positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sejalan dengan penelitian (Krisdiyanto, 2018) mengatakan bahwa collective efficacy merupakan keyakinan bersama dalam suatu kelompok terhadap kemampuan untuk merencanakan dan melaksanakan program yang diperlukan guna mencapai pencapaian pada tingkat tertentu.
- ✓ Aspek keyakinan bersama memiliki nilai rata-rata lebih tinggi (38,55) daripada aspek interaksi dinamis (24,50). Dari aspek keyakinan bersama menunjukkan bahwa mayoritas responden menggambarkan keyakinan bersama yang kuat bahwa mereka memiliki kemampuan memadai untuk mencapai tujuan bersama dan mengatasi tantangan yang dihadapi. Meski interaksi dinamis nilai rata-ratanya lebih rendah, masih ada peluang untuk meningkatkan komunikasi dan kerjasama dalam tim. Keberhasilan tim dapat dicapai melalui sinergi antara anggota tim yang memberikan kontribusi yang berbeda namun saling melengkapi satu sama lain (Sari, 2022).
- ✓ Berdasarkan demografi jenis kelamin, diperoleh dari hasil rata-rata keseluruhan collective efficacy antara karyawan laki-laki dan perempuan di PT. Aneka Tuna Indonesia cenderung serupa. Rata-rata tingkat keyakinan laki-laki sebesar 2,026, sedangkan rata-rata tingkat keyakinan perempuan sebesar 2,004. Meskipun terdapat perbedaan sangat kecil antara kedua kelompok tersebut, perbedaan ini tidak signifikan secara statistik. Penelitian sebelumnya telah mengungkapkan bahwa faktor-faktor seperti bercampurnya pengetahuan dan kompetensi, kualitas kepemimpinan dalam kelompok ini dan cara anggota saling berinteraksi, dan bagaimana struktur kelompoknya dapat berperan dalam pembentukan collective efficacy (Azizah, 2017). Oleh karena itu, perbedaan yang sangat kecil dalam rata-rata tingkat keyakinan antara kedua kelompok jenis kelamin mungkin disebabkan oleh faktor-faktor tersebut daripada faktor jenis kelamin itu sendiri.
- ✓ Faktor interaksi anggota tim memiliki kontribusi tertinggi (32%) terhadap collective efficacy. Faktor ini menggambarkan bagaimana anggota tim karyawan tetap PT. Aneka Tuna Indonesia saling berinteraksi, baik secara positif maupun negatif. Interaksi yang saling membangun dan mendukung dapat meningkatkan kepercayaan, kolaborasi, dan kinerja tim secara keseluruhan. Sebaliknya, interaksi yang saling menghancurkan, seperti konflik, persaingan yang tidak sehat, atau kurangnya komunikasi yang efektif, dapat merusak hubungan tim dan menghambat collective efficacy. Hal ini sesuai dengan pandangan Albert Bandura, di mana interaksi yang positif dapat meningkatkan keyakinan diri individu dan kolektif (Rustika, 2016).



# Temuan Penting Penelitian

- ✓ Temuan penting dari penelitian ini menggambarkan bahwa meskipun tingkat collective efficacy berada pada tingkat sedang, faktor interaksi antara anggota-anggota tim memiliki pengaruh yang paling kuat dalam membentuk keyakinan mereka terhadap kemampuan kolektif dalam mengatasi tugas-tugas yang dihadapi.

# Manfaat Penelitian

## Manfaat Teoritis :

Memperluas wawasan collective efficacy dalam ranah manajemen dan psikologi sosial.

## Manfaat Praktis :

Memberikan masukan berharga bagi manajemen perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawan dengan memberikan dorongan dalam mengembangkan keyakinan diri, sehingga pada akhirnya mereka dapat berkontribusi secara kolektif dalam mencapai tujuan kelompok.



# Referensi

- [1] M. Ulfa and M. Ridwan, "Analisis Pengukuran Kinerja Karyawan Dengan Metode Human Resources Scorecard Di BMT Logam Mulia," *J. Ekon. Syariah*, vol. 17, 2015.
- [2] E. Sulistiyani *et al.*, "Peran Voluntary Adhocratic Capability dalam Peningkatan Prestasi Kelompok Kerja," *Pros. Semin. Nas. Has. Penelit. dan Pengabd. Masy. Polines*, vol. 3, pp. 509–515, 2020.
- [3] S. L. Khasanah, "Hubungan Efikasi Kolektif dengan Komitmen Kerja pada Karyawan," 2018.
- [4] F. aulia uswah Azizah, "Hubungan Efikasi Kolektif dengan Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan," Universitas Muhammadiyah Malang, 2017. [Online]. Available: <http://eprints.umm.ac.id/id/eprint/43992>
- [5] J. Bao, B. L. J. Gysen, K. Boynov, S. Alexandrov, and E. A. Lomonova, *Self-Efficacy in Changing Societies*. 2017. doi: 10.1109/EVER.2017.7935960.
- [6] S. B. Mat, N. M. Rasyid, R. N. Abd, and S. A. Aziz, "Tahap Efikasi Kolektif dan Kesepaduan Pasukan Atlet Hoki Remaja Malaysia," *J. Penyelid. Dedik.*, vol. 20, no. 1, pp. 47–74, 2022.
- [7] E. Martina, N. Susanto, and J. Krisdiyanto, "Hubungan antara Jaringan dan Efikasi Kolektif pada Perempuan dengan HIV di Yogyakarta," *J. Dunia Kesmas*, vol. 11, no. 2, pp. 322–327, 2022, [Online]. Available: <http://ejournalmalahayati.ac.id/index.php/duniakesmas/index>
- [8] D. Novitasari, D. Hutagalung, N. Silitonga, M. Johan, and M. Asbari, "Membangun Perencanaan dan Kinerja Tim: Analisis Pengaruh Efikasi Kolektif dan Iklim Kecerdasan Emosional," *Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, vol. 7, no. 2, pp. 191–205, 2021, doi: 10.31289/jkbn.v7i2.5116.
- [9] R. Muhandani, "Hubungan Efikasi Kolektif dengan Prestasi Kerja Karyawan," 2014.
- [10] S. E. Sadriatwati and S. M. Salsiyah, "Group Cohesiveness, and Its role in Increase Collective Efficacy and Work Achievement," *Admisi dan Bisnis*, vol. 23, pp. 165–174, 2022, [Online]. Available: <https://jurnal.polines.ac.id/index.php/admisi/article/view/3793>
- [11] E. I. Astuti, "Hubungan Efikasi Kolektif (Collective Efficacy) dengan Prestasi Kerja Tim Distribusi di PT. Jawa Pos Koran Biro Sidoarjo," 2016.
- [12] D. V. P. Hastika, D. S. Hidayati, and N. A. Syakarofath, "Kepemimpinan Transformasional dan Efikasi Kolektif Karyawan Selama Pandemi Covid-19," *Psychopolytan J. Psikol.*, vol. 5, no. 2, pp. 99–106, 2022, doi: 10.36341/psi.v5i2.2075.
- [13] N. K. Sari, "Overview of the Collective Benefits of Members of the Muhammadiyah Student Association ( IMM ) Gambaran Khasiat Kolektif pada Anggota Organisasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah ( IMM ) Pendahuluan Metode Penelitian Hasil dan Pembahasan," vol. 2, pp. 1–7, 2022.
- [14] D. A. Oktina, E. S. Sari, I. A. Sunardi, L. N. Hanifah, and V. F. Sanjaya, "Pengaruh Penerapan Strategi Csr (Corporate Social Responsibility) Dalam Meningkatkan Citra Perusahaan Pada Pt. Pertamina (Persero) Tahun 2018," *Competence J. Manag. Stud.*, vol. 14, no. 2, pp. 184–202, 2020, doi: 10.21107/kompetensi.v14i2.8962.
- [15] I. Supriyadi, E. Khamdari, and F. Susilowati, "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Konstruksi," *Orbith*, vol. 16, no. 1, pp. 27–34, 2020, [Online]. Available: <https://jurnal.polines.ac.id/index.php/orbith/article/view/2065/106893>
- [16] I. Othman, A. Idrus, and M. Napiah, "Human resource management in the construction of a sustainable development project: Towards successful completion," *WIT Trans. Ecol. Environ.*, vol. 162, pp. 169–180, 2012, doi: 10.2495/EID120161.
- [17] U. P. Lestari, E. A. Sinambela, R. Mardikaningsih, and D. Darmawan, "Pengaruh Efikasi Diri Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *J. Ekon. Ekon. Syariah*, vol. 3, no. 2, pp. 529–536, 2020.

# Referensi

- [18] R. Valentino and F. Himam, “Efikasi Diri Untuk Meningkatkan Optimisme Terhadap Pencapaian Karir Karyawan Pkwt Perusahaan X Self Efficacy To Increase Career Optimism on Employee Contract (Pkwt),” *J. Interv. Psikol.*, vol. 50, no. 2005, pp. 50–66, 2014.
- [19] T. Çalik, F. Sezgin, H. Kavgaci, and A. Ç. Kiliç, “Examination of relationships between instructional leadership of school principals and self-efficacy of teachers and collective teacher efficacy,” *Kuram ve Uygulamada Egit. Bilim.*, vol. 12, no. 4, pp. 2498–2504, 2012.
- [20] F. J. Krisdiyanto, “Modal Sosial Dan Efikasi Kolektif Menghadapi Bencana Erupsi Merapi,” *Shine Cahaya Dunia Ners*, vol. 4, no. 1, 2019, doi: 10.35720/tscnrs.v4i1.140.
- [21] H. Permana, F. Harahap, and B. Astuti, “Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Kecemasan dalam Menghadapi Ujian pada Siswa Kelas IX di MTS Al Hikmah Brebes,” *J. Hisbah*, vol. 13, no. 1, pp. 51–68, 2016.
- [22] J. Indriyani, A. Kusniawati, and M. A. Kader, “Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Pegawai RSUD Ciamis),” *Bus. Manag. Entrepreneursh. J.*, vol. 2, no. 4, pp. 53–62, 2020.
- [23] A. Rahayu and M. Aqso Anfajaya, “Self-Efficacy Dengan Minat Berwirausaha Yang Dimediasi Oleh Kreativitas Pada Mahasiswa/I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Malang,” *Naskah Pros. Temilnas XI IPPI*, no. September, pp. 20–21, 2019.
- [24] D. R. Noviawati, “Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Divisi Finance dan Divisi Human Resource PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya),” *J. Ilmu Manaj.*, vol. 4, no. 3, pp. 1–12, 2016, [Online]. Available: <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/17033/15481>
- [25] S. Amir, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Self Efficacy Terhadap Komitmen Organisasional Pada Dosen Jurusan Elektro Politeknik Negeri Semarang,” *Orbith*, vol. 15, no. 1, pp. 31–39, 2019.
- [26] E. Yaakobi and J. Weisberg, “Organizational Citizenship Behavior Predicts Quality, Creativity, and Efficiency Performance: The Roles of Occupational and Collective Efficacies,” *Front. Psychol.*, vol. 11, no. April, pp. 1–18, 2020, doi: 10.3389/fpsyg.2020.00758.
- [27] E. S. Lawasi and B. Triatmanto, “Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan,” *J. Manaj. Dan Kewirausahaan*, vol. 5, no. 1, 2017, doi: 10.26905/jmdk.v5i1.1313.
- [28] Y. L. O. Siahaan and R. I. Meilani, “Sistem Kompensasi dan Kepuasan Kerja Guru Tidak Tetap di Sebuah SMK Swasta di Indonesia,” *J. Pendidik. Manaj. Perkantoran*, vol. 4, no. 2, p. 141, 2019, doi: 10.17509/jpm.v4i2.18008.
- [29] S. Raharso, “Kepercayaan Dalam Tim,” *J. Manajerial*, vol. 10, no. 2, pp. 42–53, 2011, doi: 10.17509/manajerial.v10i2.2164.
- [30] M. Kim and Y. Shin, “Collective efficacy as a mediator between cooperative group norms and group positive affect and team creativity,” *Asia Pacific J. Manag.*, vol. 32, no. 3, pp. 693–716, 2015, doi: 10.1007/s10490-015-9413-4.
- [31] L. Hensley, D. Oaks, and B. Janssen, “Bruce W. Tuckman (1938–2016),” *J. Exp. Educ.*, vol. 85, no. 1, pp. 1–2, 2017, doi: 10.1080/00220973.2017.1236514.
- [32] I. M. Rustika, “Efikasi Diri: Tinjauan Teori Albert Bandura,” *Bul. Psikol.*, vol. 20, no. 1–2, pp. 18–25, 2016, doi: 10.22146/bpsi.11945.
- [33] Okatiranti, E. Irawan, and F. Amelia, “Hubungan Self Efficacy Dengan Perawatan Diri Lansia Hipertensi,” *J. Keperawatan BSI*, vol. 5, no. 2, pp. 130–139, 2017, [Online]. Available: <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/jk> 130
- [34] F. G. D. Hamid and M. F. Riza, “Pengaruh Struktur Organisasi Terhadap Efektivitas Organisasi Dalam Suatu Perusahaan,” *J. Adm. Bisnis*, vol. 7, no. 2, pp. 1–10, 2014.
- [35] N. N. Muslimah, “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kitadin Tanggarong Seberang,” *Jmk*, vol. 1, no. 2, pp. 152–161, 2016.

