

PENGARUH PELATIHAN *SELF EFFICACY* TERHADAP PENINGKATAN RESILIENSI PADA KARYAWAN PERUSAHAAN X DI SURABAYA

Merissadatul Firdauscha

Fakultas Psikologi Universitas Airlangga Surabaya

Email Korespondensi: merissadatul.firdauscha-2019@unair.ac.id

ABSTRACT

Employee turnover due to work stress increased from before the pandemic and when the pandemic occurred. Difficulty adapting to employees is a major factor in high turnover. When a pandemic occurs, the workload increases, resulting in physical fatigue due to a shortage of employees, this causes an increase in work stress. To maintain employee conditions, interventions need to be provided in the form of self-efficacy training to increase employee resilience. The purpose of this research is to determine the effectiveness of the influence of self-efficacy training on increasing employee resilience abilities and to see any changes before and after being given self-efficacy training to employees of Company X in Surabaya. This research uses a one group experimental method by testing the pretest-posttest of one experimental group. The research subjects consisted of 11 participants who formed the experimental group. The sampling technique in this research used a total sampling technique. The results of this research show that there is a significant difference in the level of resilience during the pretest and posttest. Based on the results of the analysis of each aspect of resilience, it is known that the highest increase was in self-efficacy with an average of 4.54, while the lowest average increase was in emotional regulation, 1.09. The conclusion of this research shows that H_a is accepted, stating that there is an influence of self-efficacy training on increasing the resilience of company x employees in Surabaya.

Keywords: *Employees, Self Efficacy Training, Self efficacy, Resilience.*

ABSTRAK

Karyawan yang turnover karena stres kerja meningkat dari kondisi sebelum pandemi dan saat pandemi terjadi. Kesusahan beradaptasi karyawan merupakan faktor utama dari tingginya turnover. Keadaan ketika terjadi pandemi beban kerja bertambah mengakibatkan kelelahan fisik karena kekurangan karyawan, hal ini menimbulkan peningkatan stres kerja. Untuk menjaga kondisi karyawan perlu diberikan intervensi berupa pelatihan *self efficacy* untuk meningkatkan resiliensi pada karyawan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui efektifitas pengaruh pelatihan *self efficacy* terhadap peningkatan kemampuan resiliensi karyawan dan melihat adanya perubahan sebelum dan sesudah diberikan pelatihan *self efficacy* pada karyawan perusahaan x di Surabaya. Penelitian ini menggunakan metode eksperimen one group dengan menguji pretest- posttest satu kelompok eksperimen. Subjek penelitian berjumlah 11 peserta yang menjadi kelompok eksperimen. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *total sampling*. Hasil penelitian ini menunjukkan ada perbedaan tingkat resiliensi yang disignifikan pada saat pretest dan posttest. Berdasarkan hasil analisis setiap aspek resiliensi diketahui bahwapeningkatan tertinggi ada pada *self efficacy* dengan rata-rata 4,54 sedangkan peningkatan rata- rata paling rendah adalah regulasi emosi 1,09. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan H_a diterima, menyatakan bahwa terdapat pengaruh pelatihan *self efficacy* terhadap peningkatanresiliensi karyawan perusahaan x di Surabaya.

Kata kunci: Karyawan, Pelatihan *Self Efficacy*, *Self efficacy*, Resiliensi.

PENDAHULUAN

Sejak kemunculan pandemi Covid-19 berdasarkan informasi dari Kementerian Kesehatan Indonesia mengenai awal masuk Covid-19 di Indonesia pada 02 Maret 2020. Turut memberikan

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com/admin@lkispol.or.id

Indexed:



dampak yang signifikan di berbagai sektor pekerjaan, terutama sektor jasa. Perusahaan x yang memiliki kantor berlokasi di Jl. Tanah merah no. 82 Surabaya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa, yaitu sub kontraktor perbaikan kapal.

Munculnya Covid-19 banyak mengakibatkan perusahaan-perusahaan mengalami ketidak stabilan ekonomi, yang kemudian berpengaruh pada aktivitas produksi perusahaan-perusahaan tersebut. Tidak sedikit perusahaan yang mengalami keterpurukan karena situasi saat ini yang tidak bisa di prediksi. Perusahaan tersebut tidak sanggup untuk membiayai produksi usahanya. Hal serupa terjadi di perusahaan x, menurut wakil pimpinan perusahaan x “proyek yang diterima sedikit sedangkan biaya produksi tinggi karena material yang dibutuhkan untuk perbaikan kapal menjadi susah didapat dan harga material tinggi. Menyebabkan perusahaan berpikir untuk menemukan solusi, yaitu dengan menekan biaya produksi. Perusahaan menetapkan kebijakan baru pada karyawan berupa: shift kerja karyawan dengan jadwal masuk kerja bergantian, meniadakan jam lembur, pekerjaan harus selesai lebih cepat dari deadline yang diberikan. Kebijakan baru yang dibuat perusahaan akhirnya berdampak pada karyawan yang ada di perusahaan x, mengakibatkan karyawan kesusahan untuk dapat beradaptasi dengan kondisi yang terjadi karena belum terbiasa dengan pressure yang terjadi saat ini sehingga memilih untuk keluar.” Pernyataan yang diperoleh dari wakil pimpinan perusahaan x kemudian dijabarkan dengan data dan penjelasan sebagai berikut.

Kondisi ini diperkuat dengan data yang diperoleh pada perusahaan x, mengenai intensi turnover karyawan yang cukup signifikan dari sebelum pandemi Covid dan saat pandemi berlangsung. Definisi intensi turnover ialah keinginan karyawan untuk berhenti dari tempat dimana ia bekerja (mahdi dkk, 2012). Robin & Judge (2008) menjelaskan intensi turnover adalah pengunduran diri permanen yang dilakukan secara sukarela dari suatu organisasi. Dapat disimpulkan intensi turnover keinginan karyawan untuk berpindah dari tempat kerjanya atau dapat diartikan individu yang meninggalkan organisasinya.

Tabel 1 Data Turnover Karyawan Periode 2018-2019 dan Periode 2020-2021

Tahun	Total Karyawan Awal	Masuk	Keluar	Total Karyawan Akhir	Turn Over %
2018	30	3	2	31	6,55%
2019	31	7	3	35	9,09%
Rata-Rata Tingkat Turn Over Karyawan Tahun 2018-2019					7,82%
2020	35	2	9	28	28,57%
2021	28	4	21	11	10,25%
Rata-Rata Tingkat Turn Over Karyawan Tahun 2020-2021					19,41%

Perusahaan mencatat pada tahun 2018-2019 rata-rata turnover karyawan hanya sebesar 7,82% dan tahun 2020-2021 rata-rata turnover karyawan sebesar 44,50%. Didukung dengan tabel berikut. Fenomena intensitas turnover pada karyawan di Perusahaan X berkaitan dengan self efficacy. Menurut Holland (dalam Robbins, 2006) terpenuhi dan kecondongan untuk meninggalkan pekerjaan terkait pada sejauh mana individu dapat menselaraskan kepribadian yang dimiliki dengan lingkungan kerja. Salah satu faktor dari kepribadian tersebut ialah self efficacy.

Resiliensi ialah kemampuan individu untuk dapat beradaptasi dengan cepat dan dapat bertahan dengan kondisi yang terjadi (Sulastrri & Jufri, 2021). Resiliensi proses dinamis yang melibatkan koping dan adaptasi postif dalam menghadapi tekanan atau situasi yang sulit (Hendriani, 2018). Resiliensi juga

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com/admin@lkispol.or.id

Indexed:



merupakan kemampuan individu untuk mengatasi, melalui, dan kembali pada kondisi awal setelah mengalami kesulitan (Reivich & Shatté, 2002). Pelatihan self efficacy dapat digunakan sebagai variabel independen untuk melengkapi variabel dependen mengenai resiliensi, karena suatu organisasi dapat dikatakan resilien ketika individu-individu yang ada di dalam organisasi memiliki self efficacy, kondisi dimana percaya dapat mengatasi hambatan.

Intervensi berbasis psikologi positif yang akan digunakan dalam penelitian ini ialah pelatihan self efficacy. Pelatihan self efficacy dapat dipergunakan di perusahaan X berdasarkan masalah yang telah dijabarkan diatas dan dirasa sesuai diterapkan pada karyawan perusahaan tersebut. Definisi pelatihan sendiri adalah salah satu bentuk intervensi yang berfokus pada perubahan keterampilan dan pengetahuan kelompok anggota organisasi untuk meningkatkan efektivitas atau untuk membangun kapabilitas sistem organisasi (Waddell et al., 2019).

Waddell et al. (2019) menjelaskan bahwa harapan dapat menggunakan intervensi berupa pelatihan yaitu meningkatkan kemampuan organisasi untuk mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang berharga dengan pihak terkait yang ada di perusahaan X. Sedangkan self efficacy menurut Baron et al. (2006) adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuan atau kompetensi atas pekerjaan yang diberikan, mencapai tujuan, atau cara mengatasi sebuah hambatan. Dapat disimpulkan harapan menggunakan pelatihan self efficacy agar organisasi dapat meningkatkan kemampuan, kompetensi para tenaga kerja yang berharga agar bisa mencapai tujuan dan dapat mengatasi hambatan yang ada.

Selanjutnya, hasil penelitian Burhani dan Yahya (2014) mengenai pengaruh self efficacy terhadap resiliensi menyatakan, terkait tinggi rendahnya self efficacy individu sangat dipengaruhi oleh kualitas individu dalam mengatasi segala tugas. Individu dengan self efficacy tinggi dalam mengerjakan tugas tidak melihat tugas sebagai ancaman yang dihindari, dengan begitu individu dapat mengembangkan minat intrinsik dan menunjukkan ketertarikan yang mendalam pada suatu aktivitas atau tugas, pengembangan tujuan, dan komitmen meraih tujuan, sebanding dengan kemampuan bertahan yang tinggi.

Penelitian Hadiah (2021) menunjukkan adanya pengaruh antara self efficacy terhadap resiliensi yang terjadi di wilayah kerja yang berada di Puskesmas Turen, Jawa Timur. Penelitian dahulu lainnya mengenai peran self efficacy pada resiliensi memiliki hubungan yang positif. Ketika semakin tinggi self efficacy maka semakin tinggi resiliensi yang dimiliki (Oktaningrum & Santhoso, 2019).

Penelitian Sulastri & Jufri (2021) menghasilkan bahwa resiliensi individu dimasa pandemi dapat dipengaruhi oleh adanya self efficacy dan persepsi individu terhadap ancaman covid-19. Penelitian lain dengan subjek penelitian pada studi ini yaitu pekerja ekonomi kreatif selama masa pandemi. Mengungkapkan bahwa individu yang memiliki self efficacy tinggi maka memiliki resiliensi atau kemampuan bertahan yang baik dan hal tersebut akan membantu individu lebih efektif dalam menghadapi dan menyelesaikan tugas atau masalah, selain itu individu akan lebih percaya diri ketika menghadapi masalah yang sulit dan akan mencoba sekuat tenaga untuk menyelesaikan tugas (Indaryanti et al., 2021).

Berdasarkan penjelasan yang telah dijabarkan diatas, dapat disimpulkan bahwa rumusan masalah dalam penelitian ini apakah, Pelatihan Self Efficacy berpengaruh terhadap peningkatan resiliensi pada karyawan perusahaan x di Surabaya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur efektivitas pengaruh pemberian pelatihan self efficacy terhadap peningkatan kemampuan resiliensi pada karyawan Perusahaan X di Surabaya. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk melihat perubahan sebelum dan sesudah diberikan pelatihan self efficacy kepada karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

Adapun manfaat dari penelitian ini dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis. Secara teoritis, penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam memperkaya khasanah keilmuan psikologi yang terkait dengan pelatihan self efficacy dan resiliensi pada karyawan Perusahaan X.

Secara praktis, penelitian ini memberikan manfaat bagi karyawan dan perusahaan. Bagi karyawan, penelitian ini dapat membantu mereka untuk mengembangkan kemampuan pelatihan self efficacy yang dimiliki, sehingga dapat meningkatkan kemampuan resiliensi dalam diri individu

karyawan. Sementara itu, bagi perusahaan, penelitian ini dapat menjadi landasan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang ada di Perusahaan X, sehingga memberikan dampak positif terhadap kinerja dan produktivitas perusahaan.

METODE

Pendekatan dalam penelitian ini ialah pendekatan kuantitatif karena data utama yang didapat berupa angka-angka yang diolah secara statistik (Kumar,2014). Penelitian kuantitatif memiliki banyak penamaan atau penyebutan oleh berbagai kalangan menurut Sugiyono (2021), yaitu:

1. Penelitian kuantitatif sebagai metode tradisional karena dalam metode ini sudah ada cukup lama dipergunakan sehingga sudah menjadi tradisi sebagai metode penelitian.
2. Penelitian kuantitatif disebut sebagai metode kornfirmatif karena cocok digunakan untuk mengkonfirmasi atau membuktikan.
3. Penelitian kuantitatif sebagai metode ilmiah karena memenuhi kaidah-kaidah ilmiah seperti empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis.
4. Sehingga dapat disimpulkan metode kuantitatif sebagai metode yang penelitian yang berdasarkan pada filsafat positifme, dipergunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulsn data menggunakan instrument penelitian, analisa data yang bersifat kuantitatif atau statistik bertujuan untuk dapat menguji hipotesis yang telag ditetapkan.

Penelitian yang akan dilakukan pada perusahaan x menggunakan teknik penelitian eksperimen. Seniati et al. (2005) mendefinisikan bahwa penelitian eksperimen meneliti hubungan sebab akibat dan tidak hanya meneliti hubungan antar variabel. Dalam penelitian eksperimen juga meneliti hubungan kausal antara variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas/variabel independent adalah variabel penyebab yang akan dilihat pengaruhnya terhadap variabel terikat/variabel dependent, artinya variabel terikat merupakan sebab dari variabel bebas. Penelitian eksperimen menurut Latipun (2015) merupakan penelitian yang diberikan manipulasi dengan tujuan mengetahui sebab akibat manipulasi terhadap perilaku individu yang diamati. Manipulasi dapat berupa tindakan tertentu yang diberikan kelompok atau individu dan kemudian dilihat pengaruhnya.

Berkaitan dengan penelitian eksperimen ini yaitu melihat hubungan sebab akibat antara pelatihan self efficacy terhadap resiliensi apakah terdapat perbedaan setelah dilakukan manipulasi atau perlakuan berupa pelaksanaan pendekatan yang dapat dibuktikan dengan angka statistik.

Populasi penelitian merupakan wilayah yang ingin diteliti oleh peneliti. Notoatmodjo (2018) menjelaskan bahwa populasi merupakan totalitas objek penelitian atau objek yang diteliti. Pendapat di atas menjadi pegangan bagi penulis untuk menentukan populasi penelitiannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ialah 11 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode teknik total sampling. Total sampling adalah semua populasi yang ada diperlukan sebagai sampel penelitian (Notoatmodjo, 2018). Berdasarkan uraian diatas yang telah dijabarkan peneliti, maka hipotesis yang peneliti ajukan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

Ho : Tidak ada pengaruh pelatihan self efficacy terhadap peningkatan resiliensi pada karyawan perusahaan x di Surabaya.

Ha : Ada pengaruh pelatihan self efficacy terhadap peningkatan resiliensi pada karyawan perusahaan x di Surabaya.

Metode pengumpulan data merupakan kegiatan penelitian yang memiliki tujuan mengungkap fakta mengenai variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket). Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2021). Penyusunan skala pengukuran yang digunakan ialah skala resiliensi yang didalamnya terdapat faktor self efficacy untuk mendapatkan nilai dari variabel tersebut. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert dengan 4 pernyataan jawaban yaitu, sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS). Aitem dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis yaitu favourabel dan unfavourable.

PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana alat ukur yaitu berupa aitem kuesioner yang diberikan pada responden valid atau gugur. Aitem kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Uji validitas dikatakan valid jika nilai signifikansinya < 0,05 atau 5% sehingga jika nilai signifikansinya > 0,05 maka tidak valid. Jumlah awal aitem kuesioner pada penelitian ini sebanyak 25 aitem, setelah uji validitas jumlah aitem gugur sebanyak 3 aitem sehingga total aitem kuesioner sebanyak 22 aitem. Berikut merupakan tabel aitem gugur setelah uji validitas dilakukan:

Tabel 3 Validitas Kuesioner Resiliensi

No.	Indikator	Nomer Aitem		Total
		Fav	Unfav	
1.	Regulasi emosi	1	*2	2
2.	Kontrol implus (<i>impulse control</i>)	3,4	-	2
3.	Optimism	5,6	7,8	4
4.	Kemampuan menganalisis masalah	9,10,11	12	4
5.	Empati	13,14	15,16	4
6.	Efikasi diri	17,18	19,20	4
7.	Pencapaian (<i>reaching out</i>)	21,*22,25	*23,24	4
	TOTAL			25

*: Aitem gugur setelah melakukan uji validitas

2. Uji Realibilitas

Relibilitas menurut Ghozali (2018) adalah alat ukur yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel yang diteliti. Aitem kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha > 0.7 dan dinyatakan tidak reliabel jika nilai Cronbach's Alpha < 0,7.

Tabel 4 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.958	25

Berdasarkan tabel diatas hasil uji realibilitas diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha 0,958 > 0,7, maka disimpulkan kuesioner resiliensi dikatakan reliabel.

Efektivitas Pelatihan Self Efficacy

Hasil analisis deskriptif menghasilkan nilai rata-rata resiliensi lebih tinggi setelah mengikuti pelatihan self efficacy jika dibandingkan dengan sebelum mengikuti pelatihan. Rata-rata yang didapat sebelum pelatihan 53,82 dan setelah pelatihan sebesar 73,82. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan self efficacy berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan resiliensi pada karyawan perusahaan X, berikut merupakan Tabel 4.5.1 berisi perbedaan rata-rata yang dihasilkan.

Tabel 5 Descriptive Statistic

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
Pretest Resiliensi	11	46	61	592	53.82	4.600	21.164
Posttest Resiliensi	11	69	78	812	73.82	3.060	9.364
Valid N (listwise)	11						

Tabel 6 Hasil Mean Faktor-faktor Resiliensi

Faktor	Mean Pretest	Mean Posttest	Mean Peningkatan
Regulasi Emosi	2,27	3,36	1,09
Kontrol Implus	4,54	6,72	2,18
Optimisme	10,36	13,54	3,18
Kemampuan Analisa Masalah	8,54	12,36	3,82
Empati	10,36	13,18	2,82
Self Efficacy	10	14,54	4,54
Pencapaian	7,72	10,9	2,37

Berdasarkan hasil analisis kuesioner setiap aspek resiliensi pada Tabel 6 di ketahui peningkatan rata-rata sebelum dan sesudah melakukan pelatihan self efficacy yang mendapatkan nilai tertinggi adalah aspek self efficacy yaitu 4,54 sedangkan yang mendapat nilai paling rendah adalah aspek regulasi emosi yaitu 1,09.

Tabel 7 Paired Samples Statistics

	Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1 Pretest Resiliensi	53.82	11	4.600	1.387
Posttest Resiliensi	73.82	11	3.060	.923

Tabel 8 Paired Samples Test

	Paired Differences					T	Df	Sig. (2-tailed)
	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
				Lower	Upper			
Pair 1 Pretest Resiliensi – Posttest Resiliensi	-20.000	5.675	1.711	-23.812	-16.188	-11.690	10	.000

Berdasarkan Tabel 8 diperoleh nilai sig = 0,000 yang berarti < 0,05 dengan demikian H0 ditolak dan Ha diterima. Menyatakan bahwa ada pengaruh pelatihan self efficacy terhadap peningkatan resiliensi pada karyawan perusahaan x di Surabaya.

Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan rumus Kolmogorov smirnov dengan menggunakan bantuan SPSS, untuk mengetahui distribusi frekuensi bersifat normal atau tidak dilihat dari nilai Asymp.Sig. Hasil uji normalitas sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi (sig) < 0,05 maka data berdistribusi tidak normal.
2. Jika nilai signifikansi (sig) > 0.05 maka data berdistribusi normal.

Dengan bantuan SPSS versi 22 for windows hasil uji normalitas ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 9 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		11
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.05460050
Most Extreme Differences	Absolute	.202
	Positive	.192
	Negative	-.202
Kolmogorov-Smirnov Z		.669
Asymp. Sig. (2-tailed)		.762
a. Test distribution is Normal.		

Berdasarkan hasil uji normalitas yang dilihat dari tabel 9 diketahui nilai signifikansi 0,762 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Hasil Evaluasi Akhir Pelatihan Self Efficacy

Hasil evaluasi akhir pelatihan mencakup 18 aitem, yang terbagi menjadi 3 kategori yaitu meliputi pelatihan, materi, dan fasilitas penyelenggara. Rentang penilaian aitem evaluasi akhir pelatihan dari skor 1 sampai 5 yaitu, sangat tidak puas sampai sangat puas. Mendekati skor 5 yang di dapat semakin menunjukkan tingkat kepuasan pesertapelatihan semakin tinggi, begitu pula sebaliknya.

Berdasarkan hasil perhitungan akhir evaluasi pelatihan dari 11 subjek penelitian diperoleh nilai rata-rata 4,07 dari 5 sebagai nilai kepuasan terhadap pelatihan. Rincian rata-rata skor evaluasi akhir pelatihan yang meliputi pelatihan, materi, dan fasilitas penyelenggara dari setiap bagian secara berturut-turut adalah 4,26 4,09 dan 3,88 dari nilai maksimal 5.

Pada kategori pelatihan nilai tertinggi terdapat pada penilaian metode dan alat pembelajaran yang menarik dengan nilai 4,54 dari 5, sedangkan nilai terendah terdapat pada mampu mengalokasikan waktu dengan nilai 4 dari 5. Pada kategori materi nilai tertinggi terdapat pada penilaian tujuan yang ingin dicapai jelas dengan nilai 4.36 dari 5, sedangkan nilai terendah terdapat pada sesuai dengan waktu yang tersedia dengan nilai 3,81 dari 5.

Pada kategori fasilitas penyelenggara nilai tertinggi terdapat pada konsumsi dengan nilai 4,27 dari 5, sedangkan nilai terendah terdapat pada jadwal dan pelaksanaan dengan nilai 3,27 dari 5. Rata-rata nilai hasil evaluasi akhir pelatihan secara keseluruhan maupun tiap kategori 4, sehingga dapat disimpulkan tingkat kepuasan peserta terhadap pelatihan self efficacy termasuk memuaskan.

Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai pengaruh pelatihan self efficacy terhadap peningkatan resiliensi pada karyawan menyatakan bahwa hipotesis yang ada diterima. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,000 dan nilai rata-rata setelah diberikan pelatihan self efficacy sebesar 73,82.

Menunjukkan bahwa pelatihan self efficacy efektif dalam meningkatkan resiliensi karyawan. Terdapat perubahan yang signifikan nilai rata-rata sebelum dan setelah diberikan pelatihan self efficacy, di mana nilai rata-rata lebih besar setelah diberikan pelatihan self efficacy. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Waddell et al (2019) bahwa pelatihan merupakan salah satu bentuk metode intervensi dalam OD, dapat digunakan untuk pengembangan tenaga kerja, memfokuskan pada perubahan

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com/admin@lkispol.or.id

Indexed:



keterampilan dan pengetahuan kelompok anggota organisasi. pelatihan berguna untuk meningkatkan efektivitas atau untuk membangun kapabilitas sistem organisasi.

Pelatihan self efficacy dalam penelitian ini secara langsung memiliki unsur terapeutik dimana subjek secara intensif melakukan perilaku self efficacy yang membuat subjek mampu meningkatkan resiliensi. Pelatihan self efficacy yang dilakukan secara kelompok berdampak pada bertambahnya pengetahuan subjek mengenai self efficacy. Bertambahnya pengetahuan dapat meningkatkan kesadaran individu, dan individu berpotensi untuk mengaplikasikannya dalam kehidupan sehari-hari (Lukens & McFarlane, 2004). Hal ini diperoleh langsung oleh subjek yang bersangkutan melalui proses kognitif sesuai dengan kemampuan subjek serta pembelajaran bersama dengan peneliti maupun peserta lainnya melalui proses diskusi dan berbagai pengalaman pada setiap sesinya.

Pelatihan self efficacy yang dilakukan secara kelompok bertujuan untuk mengidentifikasi, berbagi, dan diskusi antara subjek. Dengan memperkaya pengalaman bersyukur melalui berbagi dengan yang lainnya dapat membuat individu memiliki suasana hati positif yang lebih besar (McCullough & Larson, 2001). Adanya kebersamaan dalam kelompok membuat subjek dapat belajar secara langsung untuk melakukan interaksi dengan subjek lain. Selain itu, setiap subjek juga belajar untuk menumbuhkan kepercayaan dan kesadaran akan saling membutuhkan antara subjek dalam kelompok sehingga terbentuk perasaan yang positif terhadap orang lain. Halida (dalam Sarwono, 2009) mengemukakan bahwa tingginya kohesivitas kelompok sangat berhubungan dengan persamaan-persamaan yang nantinya akan meningkatkan komunikasi di dalam kelompok. Faktor kesamaan latar belakang permasalahan pada subjek penelitian merupakan salah satu hal membuat setiap subjek lebih mudah berinteraksi dan diskusi sehingga tercipta kohesivitas yang baik. Suasana saling mendukung dalam kelompok dengan latar belakang yang sama, subjek dalam kelompok lebih cepat berinteraksi satu sama lain.

Berdiskusi bersama dalam kelompok dapat membangun persepsi positif terhadap kehidupan dan juga meningkatkan kemampuan individu dalam menikmati kehidupan yang biasanya disebut savor. Savor akan membuat individu bisa lebih mengapresiasi kehidupan (Fredrickson, 2009). Subjek pelatihan menikmati kehidupan dengan mensyukuri apa yang subjek miliki. Proses ini mampu membuka pemikiran dan memberikan pemahaman terhadap subjek serta menyadarkan subjek mengenai kehidupan sehingga mereka mampu bertahan saat mengalami situasi yang sulit.

Setelah sesi pelatihan self efficacy berakhir, subjek penelitian yaitu tiap individu karyawan berusaha untuk lebih mengenali diri sendiri dan yakin pada kemampuan yang dimiliki untuk dapat mengatasi hambatan yang terjadi saat di tempat kerja. Subjek menyadari semua manusia itu unik dan memiliki banyak hal yang dapat dilakukan untuk memberikan kontribusi pada lingkungan sekitar di perusahaan tempat bekerja. Subjek juga memulai mengidentifikasi kompetensi personal yang dimiliki, keterampilan-keterampilan yang selama ini tidak disadari dan ternyata dapat dikembangkan. Dengan membuka pikiran serta mendapatkan masukan dari satu sama lain di tempat kerja, selain itu subjek menjadi bersemangat dan optimis untuk menjalani kehidupan.

Dimensi self efficacy yang bersifat positif memberikan dampak yang signifikan pada peningkatan resiliensi yang dimiliki karyawan. Indikator self efficacy dari sikap optimis yang kembangkan memerikan mindset individu terbuka pada peluang-peluang yang ada, membuat rencana, melihat sebagai suatu tantangan yang harus diselesaikan, bertindak selektif pada tujuan merupakan cara untuk menghadapi hambatan yang harus dilalui individu tersebut. Dimensi berikutnya berupa keyakinan atau harapan, tingkat ini individu harus percaya dan mengetahui keunggulan yang dimiliki, adanya motivasi yang baik terhadap diri sendiri yang berguna untuk pengembangan diri, komitmen untuk menyelesaikan tugas, yakin dapat menghadapi suatu masalah, tujuan yang ditetapkan harus dicapai sehingga harapan yang diinginkan tidak mudah goyah dan individu lebih memantapkan diri dan mendorong untuk tetap bertahan dalam usahanya. Dimensi terakhir, generality memberikan pengetahuan bahwa individu harus yakin atas kemampuannya dalam segala proses disituai yang bervariasi, agar dimensi tersebut terwujud perlu individu untuk berfikir positif dan dengan cara yang baik untuk menyikapi berbagai situasi, secara efektif untuk mengatasi segala situasi, menyukai sesuatu yang tidak monoton dan berbeda.

Dengan meningkatnya self efficacy individu akan memunculkan emosi secara positif yang terkait dengan keadaan yang dialaminya sehingga menyebabkan munculnya sikap beradaptasi secara positif. Penelitian terdahulu Burhani dan Yahya (2014) menyebutkan mengenai pengaruh self efficacy terhadap resiliensi menyatakan, terkait tinggi rendahnya self efficacy individu sangat dipengaruhi oleh kualitas individu dalam mengatasi segala tugas. Individu dengan self efficacy tinggi dalam mengerjakan tugas tidak melihat tugas sebagai ancaman yang dihindari, dengan begitu individu dapat mengembangkan minat intrinsik dan menunjukkan ketertarikan yang mendalam pada suatu aktivitas atau tugas, pengembangan tujuan, dan komitmen meraih tujuan, sebanding dengan kemampuan bertahan yang tinggi. penelitian Hadiyah (2021) menunjukkan adanya pengaruh antara self efficacy terhadap resiliensi yang terjadi di wilayah kerja yang berada di Puskesmas Turen, Jawa Timur. Penelitian dahulu lainnya mengenai peran self efficacy pada resiliensi memiliki hubungan yang positif. Ketika semakin tinggi self efficacy maka semakin tinggi resiliensi yang dimiliki (Oktaningrum & Santhoso, 2019).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pelatihan self efficacy sukses untuk dapat meningkatkan resiliensi pada karyawan. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan bahwa hipotesis penelitian diterima, yaitu adanya peningkatan resiliensi sebelum dan sesudah diberikan pelatihan. Jika hipotesis diterima maka pelatihan self efficacy efektif untuk meningkatkan resiliensi karyawan perusahaan x.

Berdasarkan output hasil uji-t diperoleh nilai sig $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil analisis setiap aspek resiliensi diketahui bahwa peningkatan tertinggi ada pada self efficacy dengan rata-rata 4,54 sedangkan peningkatan rata-rata paling rendah adalah regulasi emosi 1,09. Rata-rata hasil evaluasi akhir pelatihan secara keseluruhan maupun tiap kategori 4, sehingga dapat disimpulkan tingkat kepuasan peserta terhadap pelatihan self efficacy termasuk memuaskan.

REFERENSI

- Adelere, M. A. (2017). Effect of Staff Training and Development on Organisational Performance: Evidence from Nigerian Bottling Company. *Oman Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 6(12), 10–24. <https://doi.org/10.12816/0041195>
- Alwisol, A. (2022). Psikologi Kepribadian (Revisi).
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, M. (2003). *Psikologi Industri Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Edisi keempat. Yogyakarta: Libert.
- Bandura, A., Freeman, W. H., & Lightsey, R. (1999). Self-Efficacy: The Exercise of Control. *Journal of Cognitive Psychotherapy*, 13(2), 158–166. <https://doi.org/10.1891/0889-8391.13.2.158>
- Baron, R. A., Byrne, D., & Branscombe, N. R. (2006). *Social Psychology*. <https://www.pearsonhighered.com/assets/samplechapter/0/2/0/5/0205444121.pdf>
- Burhani, M. V., & Yahya, Y. (2014). Pengaruh Self-Efficacy terhadap Resiliensi pada Anggota Resimen Mahasiswa. *Psikoislamika: Jurnal Psikologi Dan Psikologi Islam*, 11(2). <https://doi.org/10.18860/psi.v11i2.6389>
- Faustino, C. G. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Feist, G. J., Roberts, T.-A., & Feist, J. (2021). *Theories of Personality*. McGraw-Hill Education. <https://pdfuni.com/sample/PoliticsSociology/PS1401-1500/PS1480/sample-Theories Of Personality 10th 10E Gregory Feist Jess Feist.pdf>
- Fredrickson, B. L. (2009). *Positivity*. New York: Three Rivers Press.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hadiyah, S. N. (2021). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Resiliensi Pada Orang Dengan Hiv/Aids. *Jurnal Kesehatan Mesencephalon*, 6(2). <https://doi.org/10.36053/MESENCEPHALON.V6I2.269>
- Hakim, G. R. U., & Rizky, D. K. (2021). Hubungan resiliensi dengan stres kerja karyawan bagian layanan pelanggan pt. X area jawa timur di masa pandemik covid-19. *Seminar Nasional Psikologi Dan Ilmu Humaniora (SENAPIH)*.

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com / admin@lkispol.or.id

Indexed:



SINTA 5

PKP|INDEX



<http://conference.um.ac.id/index.php/psi/article/view/1143>

<http://tahtamedia.co.id/index.php/issj/article/view/225>

- Hendriani, W. (2018). Resiliensi Psikologi Sebuah Pengantar. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. <https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=ulVqEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=>
- Indaryanti, A., Wulan, D. K., Issom, F. L., & Ramadhany, I. (2021). Self-Efficacy and Resilience on Creative Economic Workers Affected by Covid-19. International Conference of Psychology. <http://seminar.uad.ac.id/index.php/ICMPP/article/view/6297>
- Latipun, L. (2015). Psikologi Eksperimen (2nd ed.). UMM Press.
- Jonathan, S. (2010). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kamil, M. (2012). Model Pendidikan dan Pelatihan: Konsep dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- Keye, M.D., & Pidgeon, A.M. (2013). Investigation of the relationship between Resilience, Mindfulness, and Academic Self Efficacy. Open Journal of Social Sciences. 1.1-4. Doi: <https://doi.org/10.4236/jss.2013.16001>.
- Kirkpatrick, D.L., & J.D. Kirkpatrick. (2006). Evaluating Training Programs: The Four Levels. Berrett-Koehler Publisher.
- Kumar, R. (2014). Research Methodology. Brithis: SAGE Publications.
- Latipun, L. (2015). Psikologi Eksperimen Edisi Kedua. Malang: UMM Press.
- Lukens, E. P. & McFarlane, W. R. (2004). Psychoeducation as evidence-based practice: considerations for practice, research, and policy. Brief Treatment and Crisis Intervention. 4(1), 205 - 225.
- Mahdi, A., dkk. (2012). The Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention. America Journal of Applied Sciences, 9(9), 1518-1526.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., & Valentine, S. R. (2016). Human Resource Management: Essential Perspectives. Cengage Learning.
- McCullough, M. E., Kilpatrick, S. D., Emmons, R. A & Larson, D. B. (2001). Is gratitude a moral effect. Journal Psychological Bulletin, 127(2), 249 - 266.
- Notoatmodjo, S. (2018). Metodologi Penelitian Kesehatan. Cetakan ketiga. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Nazir, M. (2011). Metode Penelitian. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Noe, R. A. (2010). Employee Training and Development. https://scholar.google.com/scholar?cluster=11290207135306030762&hl=id&as_sdt=2005&scioldt=0,5
- Oktaningrum, A., & Santhoso, F. H. (2019). Efikasi Diri Akademik dan Resiliensi pada Siswa SMA Berasrama di Magelang. Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP), 4(2), 127–134. <https://doi.org/10.22146/GAMAJOP.46359>
- Rivai, V. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Edisi kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Reivich, K., & Shatté, A. (2002). The resilience factor: 7 essential skills for overcoming life's inevitable obstacles. In The resilience factor: 7 essential skills for overcoming life's inevitable obstacles. Broadway Books.
- Robbins, S.P (2006). Predicting turnover intention: The case of malaysia Government doctors. The journal of American Academy of Business, Cambridge, 8(2)
- Robin, S.P. & Judge, T.A (2008). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarwono, J. (2006). Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sarwono, S. W., & Meinarno, E. A. (2009). Psikologi sosial. Jakarta: Salemba Humanika.
- Seniati, L., Yulianto, A., & Setiadi, B. (2005). Psikologi Eksperimen. PT Indeks. https://www.researchgate.net/publication/289251446_Psikologi_Eksperimen
- Setiadi, S. (2007). Konsep dan Penulisan Riset Keperawatan. Yogyakarta: Graha Ilmu. <http://grahailmu.co.id/previewpdf/978-979-756-216-8-264.pdf>
- Siagian, S. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Aksara.
- Siregar, I. K., & Putri, S. R. (2020). Hubungan Self-Efficacy dan Stres Akademik Mahasiswa. Consilium: Berkala Kajian Konseling Dan Ilmu Keagamaan, 6(2), 91–95. <https://doi.org/10.37064/CONSILIUM.V6I2.6386>
- Soedarji. (2009). Hak dan Kewajiban Pekerja-pengusaha. Jakrta: Yustitia.

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)

redaksigovernance@gmail.com/admin@lkispol.or.id

Indexed:



GOVERNANCE: Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal dan Pembangunan

ISSN: 2406-8721 (Media Cetak) dan ISSN: 2406-8985 (Media Online)

Volume 10 Nomor 3 Maret 2024

- Sugiyono, S. (2021). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R & D (2nd ed.). Bandung: Afabeta.
- Suharno, B. (2008). Langkah Jitu Memulai Bisnis Dari Nol (11th ed.). Jakarta: Penebar Swadaya.
- Sulastri, T., & Jufri, M. (2021). Resiliensi di Masa Pandemi: Peran Efikasi Diri dan Persepsi Ancaman Covid-19. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 12(1), 25–32. <https://doi.org/10.29080/JPP.V12I1.531>
- Waddell, D. M., Creed, A., Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2019). *Organisational Change: Development and Transformation*. Cengage Learning Australia Pty Limited. <https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=IbSoDwAAQBAJ&oi=fnd&pg>