**PENGARUH PELATIHAN EFIKASI DIRI**

**TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN PERUSAHAAN X**

Naskah Publikasi

****

*Yogdi Auliyau Abdillah*

*NIM 15511037*

**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI PROFESI**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS MERCU BUANA YOGYAKARTA**

**2019**

**PENGARUH PELATIHAN EFIKASI DIRI**

**TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN PERUSAHAAN X**

# **Yogdi Auliyau Abdillah & Alimatus Sahrah**

# Program Studi Magister Psikologi Profesi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

# Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

# e-mail: yogdi.pio@gmail.com

085640360659

ABSTRAK

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan efikasi diri terhadap disiplin kerja pada karyawan perusahaan. X. Hipotesis yang diajukan adalah terdapat perbedaan tingkat skor disiplin kerja karyawan perusahaan X antara sebelum dengan sesudah diberikan pelatihan efikasi diri, dimana skor disiplin kerja karyawan perusahaan X setelah diberi pelatihan efikasi diri lebih meningkat lebih tinggi dibandingkan sebelum diberikan pelatihan. Subjek pada penelitian ini adalah para karyawan perusahaan X berjumlah 22 orang yang dibagi menjadi 2 kelompok, yaitu: kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Manipulasi yang diberikan berupa pelatihan efikasi diri. Metode pengumpulan data menggunakan skala disiplin kerja . Hasil analisis Wilcoxon Signed Ranks Test menunjukkan bahwa dari selisih skor pretest dan posttest pada kelompok yang diberi pelathan diperoleh nilai Z = 2.936 dan p = 0,003 (p<0,05), yang berarti terdapat peningkatan disiplin kerja pada karyawan perusahaan X yang signifikan sebelum diberikan pelatihan efikasi diri dengan setelah diberikan pelatihan efikasi diri. Nilai mean pretest-posttest skala efikasi diri karyawan pada kelompok yang diberi pelatihan mengalami peningkatan sebesar 10.64 point,* *Artinya bahwa pelatihan efikasi diri memberikan pengaruh terhadap tingkat disiplin kerja pada karyawan sebesar 10.64 point. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini* ***diterima****.*

Kata Kunci: *Pelatihan Efikasi Diri*, *Disiplin Kerja*

**THE INFLUENCE OF SELF EFICACY TRAINING**

**ON WORK DICIPLINE EMPLOYEES OF THE COMPANY X**

**Yogdi Auliyau Abdillah & Alimatus Sahrah**

Faculty Psychology University of Mercu Buana Yogyakarta

e-mail: yogdi.pio@gmail.com

*ABSTRACT*

*This study aims to determine the influence of self-efficacy training on work discipline on company X employees. The hypothesis proposed is that there are differences in the level of work discipline of company X employees between before and after being given self-efficacy training, where the work discipline score of company X employees after being given self-efficacy training is higher than before training. The subjects in this study were 22 employees of company X who were divided into 2 groups, namely: the experimental group and the control group. Manipulation provided in the form of self-efficacy training. The data collection method uses the scale of work discipline. The results of the Wilcoxon Signed Ranks Test analysis showed that the difference in the pretest and posttest scores in the group given the training obtained values ​​of Z = 2,936 and p = 0.003 (p <0.05), which means there was a significant increase in the work discipline of company X employees before being given self-efficacy training and after being given self-efficacy training. The mean pretest-posttest value of employee self-efficacy scale in the group that was given training increased by 10.64 points, meaning that self-efficacy training affected the level of work discipline on employees at 10.64 point. This proves that the hypothesis proposed in this study* ***is accepted****.*

*Key words: self-efficacy training*, *work discipline*

PENDAHULUAN

Dewasa ini sedang marak bermunculan bisnis dengan berbagai jenis dan latar belakang yang berbeda-beda, terutama untuk bisnis kuliner. Mesin pertumbuhan ekonomi di Yogyakarta berasal dari beberapa sektor utama, salah satunya yaitu dari sektor industri kuliner. Munculnya bisnis kuliner di Yogyakarta sangat beragam dan memiliki ciri khas masing-masing dari kuliner kekinian, kuliner jaman dulu dan berbagai macam konsep yang berbeda.

Perusahaan X sendiri memiliki 5 cabang dan akan dibuka cabang yang keenam pada tahun 2019, setiap cabang menyediakan program yang sama yang diberikan kepada konsumen. Jumlah total karyawan yang bekerja di Perusahaan X sendiri lebih dari 100 orang yang tersebar di lima cabang. Setiap cabang memilki kepala outlet masing-masing yang bertugas untuk mengatur dan mengelola karyawan dan perusahaan X. Karena perusahaan X merupakan perusahaan yang memiliki konsep islami, beberapa peraturan yang berkaitan dengan aturan syar’iat harus dijalankan juga oleh karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, peraturan-peraturan tersebut di antaranya adalah memakai pakaian syar’i, menjalankan shalat berjamaah, mengikuti kajian rutin yang disediakan oleh managmenent dan berbagai aturan yang lain.

Fenomena yang muncul dari perusahaan X adalah masih terdapat banyak karyawan yang terlambat masuk jam kerja, bolos kerja atau izin pada saat jam kerja. Fenomena ini terjadi karena dalam kondisi tertentu di waktu ramai banyak karyawan yang mengeluh karena di waktu ramai banyak diantara karyawan yang merasa kelelahan, selain itu masih banyak karyawan yang tidak menjalankan aturan berupa SOP kerja yang sudah ditetapkan perusahaan, tidak mengikuti kegiatan yang dibuat perusahaan yang bersifat, harian dan mingguan, selain itu apabila ada kebijakan baru dari perusahaan masih banyak karyawan yang berusaha menghindar dari kebijakan tersebut, fenomena yang lain dikarenakan pemakaian peralatan kerja yang tidak tepat, karyawan yang tidak bisa menjaga aset perusahaan dan banyak didapati peralatan kerja yang cepat rusak dikarenakan pemakaian dan perawatan yang tidak tepat, hal ini terjadi karena karyawan tidak mau berusaha untuk menjalankan standart dalam menjalankan serta melakukan perawatan dengan baik.

Dari hasil wawancara yang sudah dilakukan dengan pihak manajemen dan perwakilan karyawan di outlet yang berjumlah 6 orang, banyak diantara mereka merasa ragu dan tidak mampu dalam menjalani aturan yang diterapkan oleh perusahaan, selain itu masih banyak yang merasa tidak yakin akan kemampuan yang dimiliki dan cenderung menghindar ketika diberikan tugas baru. Fenomena

yang muncul adalah ketika pihak manajemen membuat aturan baru atau menerapkan aturan yang sudah dibuat banyak yang merasa takut dengan aturan tersebut dan merasa tidak mampu dalam menjalaninya, aturan yang dibuat manajemen tersebut adalah aturan yang mudah saja untuk diterapkan dalam keseharian akan tetapi komitmen mereka dalam menjalankanya masih lemah. Selain itu bila ada tugas baru seperti perubahan pekerjaan yang biasanya bertugas menjadi server kemudian dirubah menjadi geprek atau barista banyak yang tidak siap sehinga kebijakan tersebut belum terjalankan sampai sekarang, pihak menejemen memberlakukan bahwa setiap bagian harus mampu mengerjakan beberapa pekerjaan sehinga membuat oprasional menjadi cepat dan efisien.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja menurut Hasibuan (2009) adalah tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, kompensasi, sanksi hukum serta pengawasan. Dari lima faktor tersebut salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah tujuan dan kemampuan. Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat disiplin karyawan, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar karyawan tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut. Tujuan dan kemampuan dalam hal ini bisa dipengaruhi dari dalam diri individu maupun dari luar. Kemampuan individu mencangkup banyak, bisa berbentuk keyakinan individu dalam menyelesaikan tugas atau kemampuan teknis dalam menjalankan aktifitas kerja.

Beberapa penelitian yang bersifat intervensi dan bertujuan untuk meningkatkan disiplin kerja telah banyak dilakukan salah satunya penelitian yang telah dilakukan oleh Pratiwi (2016) yang berjudul Pengaruh Pelatihan *Goal Setting*  terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Petugas Rekam Medis Rumah Sakit Bhayangkara. Penelitian yang telah dilakukan menggunakan jenis penelitian eksperimental dengan desain *the untreated control group design with dependen pretest and posttest sample.* Subjek dalam penelitian adalah petugas rekam medis RS. Bhayangkara dan berjumlah 16 orang. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa pelatihan *goal seating* berpengaruh pada peningkatan disiplin kerja petugas rekam medis di bagian rekam medis.

Pelatihan merupakan salah satu intervensi yang bisa digunakan dalam dunia kerja. Menurut Simamora (2001), pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap individu. Artinya pelatihan adalah proses sistematik dalam bentuk pembelajaran sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik dalam rangka mengubah perilaku yang sesuai dengan tujuan dan maksud dilakukan kegiatan. Lebih lanjut lagi intervensi yang akan diberikan pada penelitian ini berupa pelatihan efikasi diri. Pelatihan efikasi diri adalah kegiatan yang bertujuan memperbaiki dan membantu mengembangkan sikap, perilaku, keterampilan pada seseorang agar memiliki keyakinan untuk memperkirakan dan melaksanakan suatu tugas atau tindakan yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang hendak dicapai.

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan fakta-fakta yang ditemukan di lapangan seperti yang diungkapkan sebelumnya, dapat ditarik suatu permasalahan untuk diteliti serta dibuat rumusan masalah “Apakah ada pengaruh pelatihan efikasi diri terhadap peningkatan disiplin kerja pada karyawan perusahaan X.

TINJAUAN PUSTAKA

**Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2007) disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja sehinga mampu mewujudkan tujuan perusahaan dan karyawan. Sedangkan menurut Robbins (2005) disiplin kerja adalah suatu kepatuhan karyawan dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan aturan dan standar perusahaan. Doelhadi (2001) menyebutkan, disiplin kerja adalah bentuk ketaatan dari perilaku seseorang untuk mematuhi ketentuan-ketentuan ataupun peraturan-peraturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan dan diberlakukan dalam suatu perusahaan atau organisasi.

### Aspek-Aspek Disiplin Kerja

Menurut Guntur (2000), adapun aspek-aspek yang dipakai dalam disiplin kerja tersebut dapat dikelompokkan menjadi tiga aspek disiplin kerja, di antaranya:

1. Disiplin waktu, disiplin waktu diartikan sebagai perilaku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi, kepatuhan karyawan pada jam kerja, pelaksanaan tugas dan pekerjaan dengan tepat waktu. Disiplin waktu di sini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.
2. Disiplin peraturan, disiplin terhadap peraturan dapat diartikan sebagai ketaatan karyawan terhadap ketentuan-ketentuan yang berlaku dilingkungan kerja. Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan di sini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan tata tertib yang telah ditetapkan. Mampu bekerja dengan dasar SOP yang baku sehingga menjadi aturan pasti untuk karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Serta ketaatan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.
3. Disiplin tanggung jawab, disiplin tanggung jawab didefinisikan sebagai ketaatan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Hal ini meliputi ketaatan karyawan untuk mematuhi cara-cara kerja yang telah ditentukan, menerima tugas yang dibebankan dan ketaatan untuk menyelesaikan setiap tugas. Salah satu wujud tanggung jawab karyawan adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

Pelatihan Efikasi diri

Menurut Suprawati (2006) pelatihan efikasi diri adalah serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk mengubah efikasi diri seseorang. Melalui pelatihan efikasi diri, para peserta pelatihan akan didorong dan diarahkan untuk merasakan, berpikir, dan memotivasi diri sendiri maupun perilaku yang akan dimunculkan serta diarahkan untuk lebih berani menghadapi tantangan.

Melalui pelatihan efikasi diri, para peserta pelatihan akan didorong dan diarahkan untuk merasakan, berpikir, dan memotivasi diri sendiri maupun perilaku yang akan dimunculkan serta diarahkan untuk lebih berani menghadapi tantangan. Hal ini berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Bandura (1997), ketika individu memiliki efikasi diri tinggi, maka individu akan lebih tekun, lebih bersemangat dan merasa percaya diri dibandingkan dengan individu yang memiliki efikasi diri rendah.

**Dimensi Efikasi Diri**

Menurut Bandura (1997) efikasi diri pada tiap individu akan berbeda antara satu individu dengan individu yang lain berdasarkan pada tiga dimensi berikut, yaitu:

* + - * 1. *Magnitude* (Tingkat)

Dimensi ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas ketika indivudu merasa mampu untuk melakukannya. Apabila individu dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitanya, maka efikasi diri individu mungkin akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, sedang, atau bahkan meliputi tugas-tugas yang paling sulit, sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing tingkat. Dimensi ini memiliki implikasi terhadap pemilihan tingkah laku yang dirasa mampu untuk dilakukan dan menghindari tingkah laku yang berada di luar batas kemampuannya yang dirasakannya.

* + - * 1. *Strength* (Kekuatan)

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan pada individu atas kemampuannya. Individu mempunyai keyakinan yang kuat dan ketekunan dalam usaha yang mantap mendorong individu untuk bertahan dalam usahanya dan berusaha untuk menyelesaikan apa yang menjadi tanggung jawabnya terhadap apa yang ingin dicapai meski terdapat kesulitan dan rintangan. Begitupun sebaliknya, kekuatan keyakinan yang lemah dapat dengan mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Dimensi ini biasanya berkaitan langsung dengan dimensi level, yaitu makin tinggi level taraf kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikanya.

* + - * 1. *Generality* (Keleluasaan)

Berkaitan dengan cakupan luas tingkah laku di mana individu merasa yakin dengan kemampuannya. Individu mampu menilai keyakinan dirinya dalam menyelesaikan tugas. Mampu tidaknya individu mengerjakan tugas-tugas dan konteks pekerjaan tertentu dapat memberikan gambaran umum tentang efikasi diri yang berkaitan. Generalisasi bervariasi dalam beberapa bentuk dimensi yang berbeda, termasuk kesamaan aktivitas dan modalitas di mana kemampuan diekspresikan dalam bentuk tingkah laku, kognitif, dan afeksi. Seseorang yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi akan memiliki perilaku yang positif, memiliki keinginan untuk berhasil, dan berorientasi pada tujuan. Seseorang akan menetapkan tujuan pribadinya berdasarkan dari kemampuan yang dia miliki. Semakin *tinggi self-efficacy* yang dimiliki maka semakin tinggi pula tujuan yang ingin dicapainya. Seseorang yang memiliki keyakinan yang kuat akan kemampuan dirinya dalam melakukan sesuatu akan terus menerus tekun menjalaninya hingga mencapai keberhasilan. Ketekunan yang kuat biasanya akan menghasilkan outcome yang diharapkan.

Konsep Operasional Pelatihan Efikasi Diri

Metode yang akan digunakan dalam pelatihan efikasi diri kali ini adalah dengan *experiental learning* (permainan, *role play*, diskusi) yaitu metode pelatihan yang membuat peserta belajar melalui pengalaman. Untuk meningkatkan disiplin kerja pada karyawan dari sisi psikologi maka dapat diberikan pelatihan efikasi diri dengan mengacu aspek-aspek efikasi diri yang dikemukakan oleh Bandura (1997), antara lain *magnitude* (tingkat)*, generality* (keluasan)*, strength* (kekuatan).

**Pengaruh Pelatihan Efikasi Diri Terhadap Disiplin Kerja**

Pada penelitian ini, peneliti memberikan pelatihan efikasi diri terutama terkait dengan efikasi diri pada karyawan perusahaan X terhadap peningkatan disiplin kerja untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pelatihan efikasi diri terhadap disiplin kerja pada karyawan di perusahaan X. Pemberian pelatihan efikasi diri dengan langkah-langkah atau tahap berdasarkan dimensi efikasi diri menurut Bandura (1997) yakni *magnitude, generality, strength*. Pada pelatihan efikasi diri ini nantinya akan terdapat 5 sesi utama yang akan diadakan dalam 1 kali pertemuan, adapun uraian tiap sesi berserta tujuan dari sesi tersebut sebagai berikut:

Sesi pertama (pembukaan, perkenalan dan *ice breaking*), Sesi ini menekankan pada pengenalan antar peserta dan fasilitator serta membangun motivasi peserta agar selalu bersemangat dalam mengikuti pelatihan dengan bertujuan menghilangkan ketegangan sehingga suasana menjadi cair dan peserta lebih akrab.

Sesi kedua berupa materi yang mengacu dari dimensi *magnitude*. *,* yaitu tingkat kesulitan tugas. Yang mana seluruh peserta harus mengetahui tingkat kesulitan tugas. Dengan mengetahui tingkat kesulitan tugas serta bagaimana cara mengatasinya maka seorang karyawan akan lebih percaya diri dalam mengerjakan tugasnya dan menjalani setiap peraturan yang ada.

Pada sesi ini peserta akan mengetahui potensi yang dimiliki sehingga mampu menentukan tingkatan-tingkatan keyakinan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diberikan sehingga memunculkan keyakinan bahwa setiap tugas yang diberikan bisa berhasil. Pada sesi ini sumber efikasi diri yang paling berpengaruh adalah pengalaman orang lain, sesi ini bertujuan meningkatkan pamahaman peserta bahwa efikasi diri tidak tergantung pada pengalaman kesuksesan sendiri saja, akan tetapi efikasi diri juga dipengaruhi oleh pengalaman individu lain.

Pada sesi ini proses pembentukan efikasi diri yang terjadi adalah proses seleksi, dengan mengamati kesuksesan orang lain maka diharapkan efikasi diri seseorang akan meningkat, seseorang akan belajar dalam mengamati apa yang dilakukan oleh orang lain yang dapat menyebabkannya berhasil dalam melaksanakan suatu tugas, pengalaman keberhasilan yang berasal dari orang lain akan membuat peserta belajar mengamati serta memahami kesuksesan tersebut.

Sesi ketiga adalah keluasan bidang tugas, Pada sesi ini peserta akan diberikan materi tentang keluasan bidang tugas, di mana individu merasa yakin dengan kemampuanya dan mampu menilai keyakinan dirinya dalam menyelesaikan tugas. Dengan keyakinan tersebut maka individu yang sudah mampu menyelesaikan satu pekerjaan yang pernah dicapai individu tersebut akan meyakini bahwa tugas atau pekerjaan yang lain juga bisa di kerjakan dengan pengalaman kesuksesan sebelumnya. Sesi ini jika dikaitkan dengan peran seorang karyawan maka ia harus menguasai bidang tugas yang ia kerjakan dan mampu melihat serta menguasai bidang tugas yang lain sehingga bila ia dibutuhkan maka dengan suka rela akan membantu*.* Dengan adanya keluasan bidang tugas yang ia miliki secara individu ia akan dinilai positif oleh rekan kerja dan atasannya sehingga secara kinerja karyawan akan mendapatkan penilaian yang bagus dan memberikan efek yang positif bagi perusahaan.

Pada sesi ini sumber efikasi diri yang paling berpengaruh adalah pengalaman akan kesuksesan. Pengalaman akan kesuksesan akan diharapkan dapat memberi pengaruh yang kuat dalam diri karyawan, sehinga efikasi diri meningkat dan karyawan lebih *struggle*  dalam menjalani pekerjaan. Pengalaman akan kesuksesan berupa pencapaian prestasi masa lalu dapat meningkatkan efikasi diri karyawan, bilamana efikasi diri sudah terbentuk secara kuat dari pencapaian yang pernah dicapai.

Pada sesi ini proses pembentukan efikasi diri yang terjadi adalah proses motivasi, individu akan memotivasi diri sendiri dan menuntun tindakan-tindakan yang dilakukan mengunakan pemikiran-pemikiran tentang tindakan yang akan dilakukan, sehinga individu akan membentuk kepercayaan mengenai apa yang dapat dilakukan. Individu yang memiliki keyakinan kuat terhadap kemampuan diri akan melakukan usaha lebih besar ketika gagal menghadapi tantangan. Akan tetapi, individu yang ragu terhadap kemampuan diri akan lebih cepat mengurangi usaha-usaha yang dilakukan saat menghadapi kesulitan.

Sesi keempat adalah kemampuan diri. Sesi ini terdiri dari penyampaian materi tentang membentuk persepsi positif dan tanya jawab. Penyampaian materi tentang membentuk persepsi positif memiliki tujuan untuk menjelaskan kepada peserta mengenai pentingnya membentuk dan memiliki persepsi positif. Dimensi efikasi diri yang paling berperan adalah *strength, strength* merupakan kemantapan keyakinan individu, jika dikaitkan dengan peran seorang karyawan maka ia harus mampu membangun kekuatan dalam dirinya dalam melaksanakan tugas dan bertangung jawab serta bersedia menjalankan peraturan yang ditetapkan. Salah satu cara yang bisa dilakukan adalah melihat bahwa ketika orang lain mampu melakukan suatu tugas dan peraturan yang ada maka ia harus mampu membangun keyakinan diri bahwa ia juga mampu untuk melakukan tugas dan menjalankan peraturan tersebut.

Sumber efikasi diri yang dapat mempengaruhi adalah persuasi verbal berupa bujukan ataupun sugesti agar individu percaya bahwa dirinya mampu mengatasi masalah -masalah yang dihadapi dalam hidup, diharapkan dapat memberi pengaruh yang besar terhadap efikasi diri. pada sesi ini proses pembentukan efikasi diri yang terjadi adalah proses kognitif, proses kognitif individu sangat mempengaruhi tujuan pribadi. Semakin kuat efikasi diri maka akan semakin tinggi tujuan yang ditetapkan individu. Penguatan efikasi diri tersebut berasal dari komitmen individu terhadap tujuan yang hendak dicapai. Individu yang memiliki efikasi diri yang kuat akan menyiapkan langkah-langkah antisipasi jika usaha pertama gagal dilakukan.

Sesi kelima adalah penutup, pada sesi ini peserta akan diberikan lembar monitoring diri setelah dilakukanya intervensi dan diberikan skala post tes untuk mengukur efektifitas dari intervensi yang diberikan.

POST-TEST

PEMBERIAN INTERVENSI

PRE-TEST

DISIPLIN KERJA KARYAWAN RENDAH

DISIPLIN KERJA KARYAWAN MENINGKAT

**PELATIHAN EFIKASI DIRI**

1. *Magnitude*
2. *Generality*
3. *Strength*

**Gambar 1 : Kerangka Berpikir Penelitian**

SUBJEK PENELITIAN

Penentuan subjek penelitian dilakukan dengan seleksi awal (*screening*) menggunakan skala disiplin kerja kepada karyawan perusahaan X sebanyak 27 subjek. Hasilnya 5 subjek berada pada kategori tinggi, 22 subjek berada pada kategori sedang dan tidak ada subjek berada pada kategori rendah. Dari 27 subjek, sebanyak 22 subjek yang dilibatkan dalam peneltitian ini, yaitu karyawan yang memiliki skor disiplin kerja dalam kriteria sedang dan rendah.

DESAIN PENELITIAN

Penelitian ini merupakan desain eksperimen semu (*quasi experiment*) dengan jenis desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain eksperimen ulang tidak random (*non-randomized pretest-posttest control group design*). Dalam penelitian ini terdapat dua kelompok yaitu kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Kelompok eksperimen diberi *treatment* berupa pelatihan efikasi diri. *Posttest* dilakukan dua minggu setelah perlakuan diberikan pada subjek. Pada kelompok kontrol tidak diberikan perlakuan seperti pada kelompok eksperimen. Keberadaan kelompok kontrol sangatlah penting, agar mudah disimpulkan bahwa perbedaan yang terjadi pada kelompok dimungkinkan karena perlakuan (Latipun, 2008). Kelompok kontrol digunakan sebagai kelompok pembanding apakah pelatihan ini memberikan pengaruh pada disiplin kerja karyawan.

METODE PENGUMPULAN DATA

Metode pengumpulan data-data dalam penelitian ini menggunakan skala disiplin kerja. Pembuatan skala penelitian mengacu pada aspek-aspek yang dikemukakan oleh Guntur (2000), yaitu disiplin waktu, disiplin peraturan, disiplin tanggung jawab. Aitem-aitem pada skala disiplin kerja dibagi dalam dua kelompok yaitu *favorable* dan *unfavorable.* Aitem *favorable* adalah aitem-aitem yang mendukung indikator variabel, sedangkan aitem *unfavorable*  adalah aitem-aitem yang tidak mendukung indikator-indikator variabel. Selain skala disiplin kerja peneliti mengunakan skala Efikasi diri yang mengacu pada dimensi efikasi diri menurut Bandura (1997) yaitu dimensi Tingkat *(magnitude)*, dimensi Kekuatan *(strength)*, dimensi Keleluasaan *(generality*. Selain mengunakan skala metode pengumpualan data yang lain adalah wawancara, observasi serta lembar evaluasi materi pelatihan

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Data yang digunakan peneliti sebagai dasar pengujian hipotesis, yaitu data yang diperoleh dari hasil *pretest* dan *postest* skala disiplin kerja. skor hasil skala disiplin kerja diklasifikasikan untuk mengetahui tinggi rendahnya sekor subjek. Berdasarkan penghitungan stastistik deskriptif disiplin kerja diperoleh dari data tabel diatas, menunjukkan bahwa skor *Mean* *pretest* pada kelompok eksperimen adalah 59,45 dan *posttest* sebesar 70,09. Dapat diartikan bahwa sebelum dan sesudah pemberian pelatihan efikasi diri terjadi perubahan peningkatan disiplin kerja. Adapun *mean* *pretest* untuk kelompok kontrol adalah 59,73 dan *posttest* 59,82. Yang artinya tidak ada peningkatan disiplin kerja pada karyawan yang tidak diberikan pelatihan efikasi diri. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan perusahaan X pada kelompok eksperimen mengalami peningkatan setelah diberikan pelatihan efikasi diri, sedangkan pada kelompok yang tidak diberikan pelatihan hanya menglami peningkatan skor yang sangat kecil.

UJI HIPOTESIS

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat perbedaan disiplin kerja karyawan perusahaan X antara sebelum dengan sesudah diberikan pelatihan efikasi diri. Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini untuk melihat perbedaan skor *pretest* dan *posttest* pada kelompok eksperimen adalah uji *Wilcoxon*. Kaidah yang digunakan adalah apabila p < 0.050 yang berarti Ha diterima, artinya bahwa terdapat perbedaan yang signifikan skor *pretest* dan *posttest*, sebaliknya apabila p > 0.050 yang berarti Ha ditolak. Hasil perbedaan skor *pretest-posttest* kelompok eksperimen dengan nilai Z sebesar -2,936 p = 0,003 (p < 0.05). Hal ini berarti ada perbedaan tingkat disiplin kerja karyawan pada kelompok eksperimen antara sebelum dan sesudah pelatihan efikasi diri. Kelompok eksperimen sesudah diberi pelatihan memiliki skor *mean* disiplin kerja yang lebih tinggi yaitu 70.09 daripada skor kelompok eksperimen sebelum diberi pelatihan yaitu 59.45. jadi skor *mean* kelompok eksperimen mengalami kenaikan sebesar 10.64 point. Jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan efikasi diri berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan perusahaan X. Berdasarkan hasil analisis data diatas, menunjukan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini **diterima**.

Setelah mengetahui hasil pretest kelompok kontrol dan kelompok eksperimen, Hipotesis selanjutnya adalah perbedaan *posttest* disiplin kerja antara kelompok eksperimen dengan kelompok kontrol. Dimana *posttest* disiplin kerja pada kelompok eksperimen lebih tinggi dari pada kelompok kontrol. Kaidah yang digunakan adalah apabila p < 0,050 yang berarti Ha diterima, artinya bahwa terdapat perbedaan yang signifikan, sebaliknya apabila p > 0,050 yang berarti Ha ditolak, artinya bahwa tidak ada perbedaan. Hasil uji hipotesis untuk melihat perbedaan skor *posttest* disiplin kerja pada kelompok eksperimen dengan kelompok kontrol menggunakan uji *Mann Whitney Test*. ditemukan nilai Z = -3,668 dan p = 0,000 (p < 0,05). Hasil analisis tersebut menunjukan bahwa ada perbedaan signifikan *posttest* disiplin kerja pada karyawan perusahaan X antara kelompok eksperimen yang diberi pelatihan efikasi diri dengan kelompok kontrol yang tidak diberi pelatihan. Berdasarkan hasil analisis data tersebut menunjukan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini **diterima**.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang telah dilakukan, menunjukan bahwa hipotesis yang diajukan berupa perbedaan peningkatan disiplin kerja karyawan antara sebelum dan sesudah pelatihan efikasi diri diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan efikasi diri terhadap disiplin kerja karyawan di perusahaan X. Berdasarkan hasil analisis *Wilcoxon* dari selisih skor *pretest* dan *posttest* nilai Z = -2,936 ada perbedaan, yang berarti terdapat peningkatan disiplin kerja karyawan perusahaan X yang signifikan sebelum diberikan pelatihan efikasi diri dengan setelah diberikan pelatihan efikasi diri*.* Nilai *mean* *pretest-posttest* skala disiplin kerja karyawan perusahaan X pada kelompok eksperimen mengalami peningkatan sebesar 10,64 point. Artinya bahwa pelatihan efikasi diri memberikan pengaruh terhadap meningkattnya disiplin kerja karyawan.

Selanjutnya hipotesis yang lain berupa perbedaan disiplin kerja karyawan pada KE dan KK sesudah diberikan pelatihan efikasi diri diterima. Artinya bahwa terdapat perbedaan disiplin kerja karyawan pada KE yang diberikan pelatihan efikasi diri dan KK yang tidak diberikan pelatihan efikasi diri yang mana disiplin kerja pada KE setelah pelatihan efikasi diri lebih tinggi dibandingkan dengan disiplin kerja pada KK yang tidak diberikan pelatihan efikasi diri. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan perusahaan X bertujuan agar karyawan yang mengikuti pelatihan efikasi diri mampu merasa yakin dalam menjalani aktifitas kerja dan mampu meningkatkan disiplin kerja.

Secara umum, pelatihan ini terdiri dari 3 tahapan, yaitu tahapan awal, tahapan tengah dan tahapan akhir. Tahapan awal berupa pembukaan dan kontrak pelatihan, tahapan tengah merupakan sesi inti pelatihan, berupa penyampaian materi pelatihan, games, diskusi, mengerjakan tugas dan penayangan video dan tahapan akhir berupa penutup yang meliputi evaulasi pelatihan.

Tahapan awal berupa kegiatan pembukaan, pemberian tes, kontrak pelatihan dan *ice breaking*. Kemudian pada tahapan tengah pelatihan, sesi-sesinya mengacu pada aspek-aspek efikasi diri (Bandura, 1997). Pada sesi pelatihan ini, materi diberikan agar subjek mengetahui, memahami dan mengaplikasikan aspek-aspek efikasi diri dalam kehidupan sehari-hari khususnya dalam pekerjaannya. Target yang diharapkan adalah subjek mampu memahami diri sendiri, menumbuhkan keyakinan pada diri sendiri untuk berprilaku disiplin dalam melakukan aktifitas pekerjaan.

Sesi pertama bertujuan agar peserta mampu mengetahui tingkat keyakinan dalam dirinya dan tingkat kesulitan tugas yang akan dihadapinya. Dengan mengetahui tingkat kesulitan tugas serta bagaimana cara mengatasinya maka seorang karyawan akan lebih percaya diri dalam menjalankan aktifitas pekerjaan, menyelesaikan tugas serta menjalani setiap peraturan yang diberikan peraturan. Sehinga dengan mengetahui tingkat kesulitan tugas serta bagaimana cara mengatasinya melalui pengalaman yang pernah dilakukan orang lain maka seorang karyawan akan lebih merasa yakin dan percaya diri dalam menjalankan setiap arahan dan menyelesaikan tugas dalam pekerjaanya. Pada sesi ini peserta akan mengetahui potensi yang dimiliki sehingga mampu menentukan tingkatan-tingkatan keyakinan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diberikan sehingga memunculkan keyakinan bahwa setiap tugas yang diberikan bisa berhasil.

Sesi selanjutnya bertujuan agar peserta yang sudah memiliki keyakinan terhadap dirinya sendiri mampu untuk meningkatkan beban kerja atau kesulitan tugas dan bersedia untuk mengerjakan tugas yang lain serta bila dibutuhkan bersedia untuk membantu rekan kerjanya. Dengan keyakinan tersebut maka individu yang sudah mampu menyelesaikan satu pekerjaan yang pernah dicapai individu tersebut akan meyakini bahwa tugas atau pekerjaan yang lain juga bisa di kerjakan dengan pengalaman kesuksesan sebelumnya.

Sesi ketiga bertujuan agar peserta diarahkan melalui sugesti dan bujukan untuk membuat persepsi yang positif dan meyakini bahwa mereka dapat mengatasi permasalahan yang sedang dihadapi. Dengan presepsi yang positif tersebut diharapkan bahwa peserta mampu membangun kekuatan dalam dirinya dalam melaksanakan tugas dan bertangung jawab serta bersedia menjalankan peraturan yang ditetapkan.

Sesi penutup pada pelatihan efikasi diri ini adalah refleksi, peserta mengungkakan kesan-kesan apa yang dirasakan, apa yang didapatkan selama mengikuti proses pelatihan, harapan-harapan kedepan, dan saran-saran untuk perbaikan pelatihan. Kemudian peserta diminta untuk mengisi lembar evaluasi reaksi. Selanjutnya pelatihan efikasi diri ditutup dengan mengucapkan terimakasih kepada pihak manajemen perusahaan X berserta berbagai pihak yang terlibat dan diakhiri dengan doa berasama.

Penelitian ini menunjukan bahwa pelatihan efikasi diri memberikan andil yang positif terhadap meningkatnya disiplin kerja karyawan perusahan X, yang mana terdapat perubahan prilaku yang positif berkaitan dengan disiplin kerja karyawan. Menurut siswanto Siswanto (2005) disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Fenomena dilapangan menunjukan bahwa karyawan yang mengikuti pelatihan efikasi diri memiliki sifat yang lebih positif, dari hasil *followup* yang dilakukan penelitikepada beberapa peserta yang pernah mengikuti pelatihan menunjukan sikap yang lebih menghormati dan menghargai orang lain, sikap tersebut muncul dari cara menyapa yang lebih ramah dengan tersenyum dan memberikan salam, sikap duduk yang tegap dan bersedia menerima masukan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diuraikan sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Hasil hipotesis pertama menunjukan bahwa terdapat pningkatan disiplin kerja karyawan yang mengikuti pelatihan efikasi diri. dimana skor karyawan yang diberikan pelatihan efikasi diri lebih tinggi dibandingkan dengan sebelum diberikan pelatihan efikasi diri.

Hipotesis selanjutnya menunjukan terdapat perbedaan yang signifikan posstes kelompok eksperimen setelah diberikan pelatihan dengan kelompok kontrol yang tidak diberikan pelatihan efikasi diri. dimana skor *posttest* disiplin kerja pada karyawan kelompok eksperimen setelah diberi pelatihan disiplin kerja lebih tinggi dibandingkan skor *posttest* disiplin kerja pada karyawan kelompok kontrol yang tidak diberi pelatihan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, saran yang dikemukakan oleh peneliti adalah bagi pihak perusahaan, setelah mengetahui bahwa pelatihan efikasi diri dapat meningkatkan disiplin kerja, diharapkan pelatihan efikasi diri diberikan secara periodik dan menyeluruh kepada karyawan-karyawan yang menurut pihak perusahaan perlu ditingkatkan disiplin kerjanya sehinga dapat meningkatkan produktifitas kerja mencapai hasil yang maksimal.

**DAFTAR PUSTAKA**

Bandura, A, (1992). *Self-efficacy mechanism in psychobiologic functioning. In R. Schwarzer (Ed.), Self-efficacy: Thought control of action* (pp.355-394). Washington, DC: Hemisphere.

Bandura, A. (1997). *Self Efficacy: the Exerciese of Control*. New York: Freeman

Doelhadi, E. (2001). *Kerja dalam dimensi tinjauan psikologis*. Yogyakarta: Insan.

Guntur, L. S., (2000). *Jaminan sosial tenaga kerja*. Jakarta : Airlangga.

Hasibuan, M. (2007). *Manajemen Sumber daya Manusia Dasar dari Kunci Keberhasilan*, Jakarta : CV. Haji Masagung.

Hasibuan, M. (2009). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta PT. Bumi Aksara.

Latipun. (2008). *Psikologi Eksperimen (2th ed)*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.

Pratiwi, Rini. D. (2016). *Pengaruh Pelatihan Goal Setting Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Petugas Rekam Medis Rumah Sakit Bhayangkara*. Thesis. Tidak diterbitkan. Fakultas Psikologi. Universitas Mercu Buana Yogyakarta: Yogyakarta.

Robbins, S. P. (2005). *Organizational behavior (11th ed)*. New york: Willey.

Siagan, S. P (2005). *Teori dan praktek kepemimpinan*. Jakarta: PT. Reneka Cipta.

Simamora, Henry. (2001). *Akuntansi basis pengambilan keputusan*. Jakarta : Salemba Empat.Siswanto, B,. (2005). *Manajemen tenaga kerja indonesia pendekatan administratif dan oprasional.* Jakarta: PT. Bumi Aksara

Simamora, Henry. (2001). *Akuntansi basis pengambilan keputusan*. Jakarta : Salemba Empat.

Siswanto, B,. (2005). *Manajemen tenaga kerja indonesia pendekatan administratif dan oprasional.* Jakarta: PT. Bumi Aksara

Suprawati., NE. (2006). Pengaruh pelatihan efikasi diri dalam meningkatkan prestasi matematika siswa SMP. *Tesis* (tidak diterbitkan) Yogyakarta: Magister Psikologi UGM