

HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN MARKETING DEALER SEPEDA MOTOR

Natha Lintang Hinanjalu

Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri dengan kepuasan kerja karyawan marketing dealer sepeda motor. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara efikasi diri dengan kepuasan kerja karyawan marketing dealer sepeda motor. Subjek penelitian ini berjumlah 58 karyawan marketing dealer sepeda motor yang telah bekerja selama 1 tahun. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala efikasi diri dan skala kepuasan kerja, metode analisis dalam penelitian ini menggunakan metode analisis korelasi product moment dari Pearson. Hasil analisis data diperoleh hasil korelasi $r_{xy} = 0.231$ dengan taraf signifikan 0,041 ($p < 0.050$) yang berarti bahwa terdapat hubungan yang positif antara efikasi diri dengan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti menyatakan bahwa hipotesis diterima. Variabel efikasi diri dalam penelitian ini mempunyai sumbangan sebesar 5.3% sedangkan sumbangan efektif sebesar 94.7% disumbangkan oleh faktor lain dalam kepuasan kerja yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : efikasi diri, kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara yang memiliki potensi ekonomi yang tinggi, hal ini ditandai dengan banyaknya perusahaan-perusahaan yang didirikan baik yang bergerak dalam bidang produk ataupun jasa. Undang – Undang No. 3 Tahun 1982 tentang wajib daftar perusahaan

menjelaskan bahwa perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus menerus dan yang didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia, untuk tujuan memperoleh keuntungan dan

atau laba (Saputri,2013). Perusahaan dituntut untuk mampu menghasilkan produk dengan model dan inovasi terbaru yang dikeluarkan dengan harapan dapat menjadi daya tarik bagi konsumen. Salah satunya adalah perusahaan yang bergerak di bidang otomotif. Meningkatnya jumlah kendaraan bermotor yang diikuti dengan bertambahnya merek dan jenis kendaraan baru menjadi penyebab berkembangnya dunia otomotif di Indonesia. Sebagai penguasa pasar sepeda motor di Indonesia yaitu Honda, Yamaha, Suzuki, dan Kawasaki juga tidak lepas dari persaingan ketat untuk menjadi yang terbaik (*market leader*). Dikutip dari indomoto.com berdasarkan data Asosiasi Industri Sepeda Motor Indonesia (AISI) pada bulan September 2016 menunjukkan Astra Honda Motor (AHM) masih menjadi pemimpin pasar dengan total penjualan selama September 2016 sebanyak 423.256 unit yang artinya 76,14% pangsa pasar nasional, sedangkan posisi kedua ditempati Yamaha dengan penjualan 119.717 unit atau 21,53% pangsa pasar nasional, posisi ketiga ditempati oleh

Kawasaki dengan 8.036 unit atau 1,44% pangsa pasar nasional dan posisi keempat ditempati oleh Suzuki dengan 4.628 unit atau 0,83% pangsa pasar nasional. Berdasarkan data tersebut dapat dilihat bahwa keempat produsen sepeda motor tersebut saling berkompetisi agar mampu meningkatkan *volume* penjualan produknya. Dalam hal ini tenaga karyawan pada bagian marketing sangat dibutuhkan karena karyawan marketing adalah ujung tombak yang menjadikan suatu perusahaan akan meraih kesuksesan atau kemunduran. Karyawan marketing mempunyai tugas utama yaitu menjual produk atau jasa dari suatu perusahaan yang mempunyai target pasar sesuai dengan yang telah ditentukan oleh perusahaan tersebut (id.jobsdb.com). Untuk menciptakan karyawan marketing yang mampu menghasilkan bagi perusahaan maka diperlukan kepuasan kerja yang tinggi. Allen (dalam As'ad, 2008) mengatakan betapapun sempurnanya rencana-rencana, organisasi, dan pengawasan serta penelitiannya, bila mereka tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira

maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil sebanyak yang sebenarnya dapat dicapainya.

Howell dkk (dalam Munandar,2012) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Kemudian menurut Wexley dkk (dalam A'sad 2008) kepuasan kerja adalah "*is the way an employee feels about his her job*" yang berarti bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan dan beberapa aspek pekerjaan serta segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Aspek kepuasan kerja berdasarkan teori yang dikembangkan oleh Spector (1997) adalah gaji yaitu kepuasan akan imbalan kerja berupa uang yang diterima karyawan sesuai dengan beban yang telah ditanggungnya, promosi yaitu kepuasan akan mendapatkan kesempatan bagi

karyawan untuk tumbuh dan berkembang dalam pekerjaan atau jabatan, supervisi yaitu kepuasan terhadap atasan langsung karyawan, tunjangan yaitu kepuasan akan jaminan sosial yang diberikan perusahaan, penghargaan dari perusahaan yaitu kepuasan terhadap penghargaan yang diberikan perusahaan berdasarkan hasil kerja, prosedur kerja yaitu kepuasan terhadap peraturan dan prosedur perusahaan, rekan kerja yaitu kepuasan terhadap rekan sekerja seberapa jauh kesesuaian yang dirasakan ketika berinteraksi dengan rekan kerja, sifat pekerjaan yaitu kepuasan terhadap tipe pekerjaan yang dilakukan, yaitu karakteristik dari pekerjaan itu sendiri yang akan dilaksanakan oleh seorang karyawan memang sesuai dan menyenangkan, dan komunikasi yaitu kepuasan akan komunikasi yang terjalin di dalam perusahaan

Hasil wawancara dengan karyawan bagian marketing dealer sepeda motor pada 22 Oktober 2016 mengatakan bahwa jam kerja di dealer tersebut adalah pukul 08.00-17.00 WIB namun beberapa

karyawan datang ke kantor saat mendekati pukul 08.00 WIB dan pulang sebelum pukul 17.00 WIB, beberapa karyawan mengeluh karena semakin beragamnya sepeda motor dengan merek lain yang hadir di pasaran mengakibatkan karyawan kesulitan menjual produknya ditambah lagi perusahaan yang selalu menetapkan target penjualan kepada karyawannya. Terkait dengan penghasilan, karyawan mengatakan penghasilannya sesuai dengan UMK Kabupaten Magelang dan tidak ada tunjangan yang didapatkan, jumlah bonus yang diberikan tergantung dengan tipe sepeda motor yang berhasil dijual. Apabila karyawan tidak dapat menjual sepeda motor maka bonus tidak didapatkan. Perusahaan tersebut memberikan kesempatan promosi bagi karyawan yang berprestasi. Hubungan yang terjalin antara rekan kerja cukup baik meskipun beberapa karyawan sulit untuk diajak bekerjasama sehingga mengakibatkan karyawan lain kurang nyaman.

Seharusnya di dalam perusahaan tersebut dapat lebih memperhatikan kepuasan kerja karyawannya

sehingga menciptakan karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi demi menjalankan fungsi dan tugas-tugas yang diberikan perusahaan terhadapnya. Kepuasan kerja yang rendah akan menimbulkan berbagai dampak negatif seperti kelambanan kerja, pemogokan, *turn over*, banyaknya absensi, kerusakan yang disengaja, dan lain sebagainya (Zammalita (dalam Harahap,2003). Robbins (2008) menjelaskan faktor-faktor penentu kepuasan kerja antara lain kerja yang secara mental menantang, penghargaan yang sesuai, kondisi kerja yang mendukung, dan kolega yang suportif. Kerja yang secara mental menantang merupakan pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan. Karakteristik tersebut membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi terlalu menantang menciptakan frustasi dan perasaan gagal.

Salah satu faktor kepuasan kerja yaitu kerja yang secara mental menantang dituntut memiliki efikasi diri yang tinggi, karena jika karyawan mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik maka ia akan mendapatkan kepuasan dari hasil yang didapatkan. Bandura (dalam Ghufon dkk,2010) mendefinisikan efikasi diri sebagai keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Sementara Baron dkk (dalam Ghufon dkk,2010) mendefinisikan efikasi diri sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan. Menurut Bandura (dalam Ghufon dkk,2010) efikasi diri memiliki 3 dimensi yaitu *level* berkaitan dengan derajat kesulitan tugas ketika individu merasa mampu untuk melakukannya, *generality* berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya, dan *strength* berkaitan dengan luas bidang tingkah laku yang mana

individu merasa yakin akan kemampuannya.

Noormania (2014) mengatakan bahwa dengan memiliki efikasi diri yang tinggi karyawan dituntut dapat menyelesaikan tugas yang diberikan atasan dalam kondisi dan situasi apapun, disaat karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, maka disitu timbul perasaan puas terhadap pekerjaannya. Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan Sari dkk (2016) dengan judul “Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Ibis Styles Bali Benoa Hotel“ yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *self-efficacy* atau efikasi diri karyawan di tempat kerja maka akan membuat semakin tinggi juga tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan itu sendiri.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut terdapat hubungan positif antara efikasi diri dengan kepuasan kerja karyawan marketing dealer sepeda motor.

METODE

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan bagian marketing dealer sepeda motor di magelang sebanyak 58 orang. Metode pengumpulan data penelitian ini adalah dengan menggunakan skala. Skala yang digunakan adalah Skala Kepuasan Kerja menggunakan alat ukur yang diadaptasi dari *Job Sastisfaction Survey (JSS)* penyusunan skala ini menggunakan skala model *semantic defferensial* yang terdiri dari enam alternatif jawaban, rentang jawaban dimulai dari “Sangat Tidak Sesuai” (STS) terletak di bagian kiri garis sampai dengan “Sangat Sesuai”(SS) terletak di bagian kanan garis. Skor untuk enam alternatif jawaban pernyataan *Favorable* tersebut yaitu Sangat Tidak Sesuai = 1, Tidak Sesuai = 2, Agak Tidak Sesuai = 3, Agak Sesuai = 4, Sesuai = 5, Sangat Sesuai = 6. Sebaliknya skor untuk enam alternatif jawaban pernyataan *Unfavorable* tersebut yaitu Sangat Tidak Sesuai = 6, Tidak Sesuai = 5, Agak Tidak Sesuai = 4, Agak Sesuai = 3, Sesuai = 2, Sangat Sesuai = 1 dan Skala Efikasi Diri menggunakan

alat ukur yang diadaptasi dari alat ukur *Generalized Self Efficacy Scale (GSES)* Penyusunan skala ini menggunakan skala model *likert* yang terdiri dari empat alternatif jawaban, yang jawaban setiap aitem *instrument* mempunyai gradasi dari sangat negatif sampai sangat positif. Skala yang dibuat terdiri dari empat alternatif jawaban, yaitu Sangat Tidak Sesuai (STS) = 1, Tidak Sesuai (TS) = 2, Sesuai (S) = 3, Sangat Sesuai (SS) = 4.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik statistik korelasi *Product Moment* untuk mengetahui korelasi antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri dengan kepuasan kerja karyawan marketing dealer motor.

HASIL DAN DISKUSI

Berdasarkan hasil analisis korelasi *Product Moment*, diperoleh koefisien korelasi antara Efikasi Diri dengan Kepuasan Kerja sebesar 0,231 dengan nilai $p < 0,01$. Hasil ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara Efikasi

Diri dengan Kepuasan Kerja, sehingga hipotesis diterima. Koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,053 menunjukkan bahwa efikasi diri mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan sebesar 5,3%. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 94,7% disebabkan oleh variabel lain.

Hasil ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara efikasi diri dengan kepuasan kerja karyawan marketing dealer sepeda motor, sehingga hipotesis yang diajukan diterima. Semakin tinggi efikasi diri pada karyawan marketing maka kepuasan kerjanya akan cenderung semakin tinggi. Sebaliknya semakin rendah efikasi diri pada karyawan marketing maka kepuasan kerjanya akan cenderung semakin rendah. Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri dapat dianggap sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan marketing dealer sepeda motor.

Karyawan yang memiliki efikasi diri tinggi akan lebih percaya diri dan yakin sedangkan karyawan dengan

efikasi diri rendah cenderung mudah putus asa dalam melakukan tugasnya karena tingkat keyakinan dirinya rendah (Sari,2016). Apabila seseorang memiliki efikasi diri yang tinggi maka cenderung untuk berhasil dalam tugasnya sehingga meningkatkan kepuasan atas apa yang dikerjakan.

Karyawan dengan efikasi diri yang tinggi ketika dihadapkan pada situasi dan tugas dengan tingkat yang sulit akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik karena memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, dan memiliki kemampuan untuk mengatasi berbagai masalah dengan baik. Sebaliknya karyawan dengan efikasi diri yang rendah ketika menghadapi situasi dan tugas dengan tingkat yang sulit akan cenderung malas untuk berusaha. Sejalan dengan pendapat yang diungkapkan oleh Bandura (dalam Engko,2008) bahwa individu yang memiliki efikasi diri rendah akan menetapkan target yang lebih rendah pula serta keyakinan terhadap keberhasilan akan pencapaian target yang juga rendah sehingga usaha yang dilakukan lemah. Noormania

(2014) menyatakan bahwa disaat karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, maka timbul perasaan puas terhadap pekerjaannya.

Hasil kategorisasi efikasi diri pada penelitian ini dari 58 subjek penelitian seluruhnya (100%) masuk ke dalam kategori efikasi diri pada tingkat sedang. Hal tersebut menunjukkan keseluruhan subjek penelitian memiliki efikasi diri sedang. Hasil kategorisasi kepuasan kerja pada penelitian ini dari 58 subjek penelitian seluruhnya (100%) masuk ke dalam kategori kepuasan kerja pada tingkat sedang. Hal tersebut menunjukkan keseluruhan subjek penelitian memiliki kepuasan kerja sedang.

Efikasi diri memberikan sumbangan efektif sebesar 5,3% pada kepuasan kerja karyawan marketing dealer sepeda motor. Hal ini menjelaskan bahwa efikasi diri cukup berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan marketing dealer sepeda motor. Hasil tersebut juga menunjukkan bahwa sebanyak 94,7% disebabkan oleh faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja

karyawan marketing dealer sepeda motor.

Terdapat beberapa kelemahan dalam penelitian ini, antara lain adalah tidak adanya pengawasan dalam pengisian kuesioner sehingga proses pengisian kuesioner menjadi tidak sesuai. dan juga kesulitan untuk mendapatkan izin dikarenakan subjek penelitian terikat dengan perusahaan-perusahaan besar sehingga membutuhkan waktu yang cukup lama untuk mendapatkan respon dari perusahaan terkait. Selain itu ada juga beberapa perusahaan yang tidak mengizinkan peneliti untuk melakukan penelitian.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif antara efikasi diri dengan kepuasan kerja karyawan marketing dealer sepeda motor. Semakin tinggi efikasi diri pada karyawan maka kepuasan kerjanya akan cenderung semakin tinggi. Sebaliknya semakin rendah kontrol diri pada karyawan maka kepuasan kerjanya akan cenderung semakin rendah.

2. Saran

a. Bagi perusahaan dealer sepeda motor dan manajemen SDM

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa karyawan marketing memiliki tingkat kepuasan kerja yang sedang, maka disarankan agar perusahaan dealer sepeda motor lebih memperhatikan kepuasan kerja karyawannya terkait dengan aspek gaji, promosi, supervisi, tunjangan, penghargaan dari perusahaan, prosedur kerja, rekan kerja, sifat pekerjaan, dan komunikasi. Bila memungkinkan, manajemen SDM dapat memberikan pelayanan kepada karyawannya dengan mengadakan pelatihan-pelatihan bagi karyawan untuk meningkatkan efikasi diri dan kepuasan kerjanya.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sumbangan efikasi diri bagi kepuasan kerja sebesar 5,4 %, sehingga masih ada faktor lain yang diduga dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Apabila tertarik meneliti tentang kepuasan kerja, dapat meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi seperti penghargaan yang sesuai, kondisi kerja yang

mendukung, dan kolega yang suportif. Selain itu, hal lain yang harus diperhatikan adalah pengawasan dalam pengisian kuesioner, pengawasan diperlukan agar responden mengisi sesuai dengan apa yang mereka rasakan, apabila pengawasan tidak dilakukan maka responden bisa saja mengisi secara asal atau responden mengisi lebih dari satu kali sehingga membuat hasil penelitian tidak sesuai dengan fakta dilapangan.

DAFTAR PUSTAKA

Anang.(2016). Penjualan Sepeda Motor September 2016 Naik Tipis, Honda Kuasai 76,15% Pasar.
<http://indomoto.com/2016/10/11/data-penjualan-sepeda-motor-september-2016/>
diakses pada 10 oktober 2016

As'ad, M. (2008). *Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberty

Azwar,S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar

Engko, C. (2008). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual Dengan Self Esteem Dan Self Efficacy Sebagai Variable Intervening. *Jurnal Bisnis*

- Dan Akuntansi*. Vol 10 No 1
Universitas Pattimura.
- Hadi, S. (2002). *Metode Research*. Yogyakarta : YPIP Universitas Gadjah Mada
- Munandar, A.S. (2012). *Psikologi Industri & Organisasi*. Jakarta : UI
- Mangontan,KDM. (2013). Pengaruh Faktor – faktor *Substitutes for Leadership* Terhadap Kepuasan Kerja. <http://e-journal.uaajy.ac.id/>
- Ghufron M. Nur & Risnawati Rini S. (2010). *Teori-Teori Psikologi*.Jogjakarta: Ar-Ruzz Media
- Harahap,F. (2003). Hubungan antara Efikasi Diri dalam Bidang Pekerjaan dengan Kepuasan Kerja PTPN XII Persero Kalimantan Selatan. *Skripsi*. Yogyakarta : Fakultas Psikologi Universitas Wangsa Manggala
- Noormania,N.(2014). Pengaruh Efikasi diri dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Wijaya Karya Beton Tbk. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Hidayatulloh Jakarta.
- [Pemasaran & Humas](https://id.jobsdb.com/id-id/articles/tips-menjadi-seorang-marketing-yang-handal). (2014). Tips Menjadi Seorang Marketing Yang Handal <https://id.jobsdb.com/id-id/articles/tips-menjadi-seorang-marketing-yang-handal> diakses pada 10 oktober 2016
- Robbins,S.P. & Judge,TA. (2008). *Organization Behavior*. Jakarta : Penerbit Salemba Empat
- Saputri N. (2013). Pengantar Hukum Bisnis, Pengertian Perusahaan. <https://nandasaputril89.wordpress.com/2013/10/18/pengantar-hukum-bisnis-pengertian-perusahaan/> diakses pada 10 oktober 2016
- Sari, dkk .(2016). Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Ibis Styles Bali Benoa Hotel. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 5, 2016: 3191 – 3218
- Spector, PE.(1997). Measurement of Human Service Staff Satisfaction : Development of Job Satisfaction Survey.*American Journal of Community of Psychology*. Vol.13 No 6. University of South Florida