

PENGARUH EFIKASI DIRI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ASIA TRITUNGGAL JAYA

Taufik Muhamad Riyadi
Politeknik Manahijul Huda
taufikmuhamadriyadi@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh efikasi diri dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Asia Tritunggal Jaya, baik secara simultan maupun parsial. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, kuesioner, dan studi dokumentasi. Populasi diambil dari karyawan PT Asia Tritunggal Jaya sebanyak 251 orang dengan pengambilan sampel secara random sampling sebanyak 155 responden. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan variabel efikasi diri dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Asia Tritunggal Jaya.

Kata Kunci : Efikasi Diri, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, PT Asia Tritunggal Jaya.

ABSTRAK

This study aims to determine and analyze the influence of self-efficacy and organizational culture on employee performance at PT Asia Tritunggal Jaya, both simultaneously and partially. The research method used is a survey method with data collection techniques through interviews, questionnaires, and documentation studies. The population consisted of 251 employees of PT Asia Tritunggal Jaya, with a sample of 155 respondents selected through random sampling. The analysis technique used in this study is path analysis. The results of this study indicate that both partially and simultaneously, the variables of self-efficacy and organizational culture have a positive and significant effect on employee performance at PT Asia Tritunggal Jaya.

Keywords: Self-Efficacy, Organizational Culture, Employee Performance, PT Asia Tritunggal Jaya.

PENDAHULUAN

Di tengah persaingan bisnis yang semakin kompleks dan berubah cepat, kualitas kinerja karyawan menjadi elemen strategis yang menentukan daya saing organisasi. Pencapaian kinerja yang tinggi tidak semata-mata dipengaruhi oleh kondisi eksternal perusahaan, tetapi juga sangat ditentukan oleh karakteristik psikologis individu serta nilai-nilai yang hidup dalam organisasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD PT Asia Tritunggal Jaya, ditemukan adanya permasalahan berupa ketidakstabilan performa karyawan setelah masa pandemi serta belum maksimalnya proses internalisasi budaya organisasi. Fenomena ini juga tercermin dalam penelitian pada PT Java Indosinerji Creative (Ariyanto, 2022) yang menemukan bahwa efikasi diri dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa individu yang memiliki keyakinan akan kemampuannya serta berada dalam budaya organisasi yang kuat cenderung menunjukkan performa kerja yang lebih baik. Selain itu, studi di PDAM Tirta Darma Ayu Indramayu (Khaery, M. R., Maberur, I., & Solahudin, A. 2024). melaporkan bahwa efikasi diri dan budaya organisasi sama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, memperkuat bukti empiris terkait peran penting kedua variabel tersebut dalam konteks pasca pandemi. Situasi tersebut menegaskan pentingnya penelitian yang mampu mengidentifikasi faktor-faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan dan konsistensi kinerja karyawan.

Salah satu variabel internal yang dipandang memiliki pengaruh terhadap kinerja adalah efikasi diri. Efikasi diri menggambarkan tingkat keyakinan seseorang terhadap kapasitas dirinya dalam menyelesaikan pekerjaan dan mencapai target yang telah ditentukan. Karyawan dengan efikasi diri yang kuat umumnya menunjukkan ketangguhan dalam menghadapi tantangan, memiliki

daya juang yang tinggi, serta lebih percaya diri dalam mengambil keputusan dan menyelesaikan tugas yang kompleks. Sebaliknya, individu dengan tingkat efikasi diri rendah cenderung mengalami keraguan, mudah menyerah, dan kurang proaktif dalam bekerja. Penelitian empiris terbaru menunjukkan hubungan positif antara efikasi diri dan kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur menemukan bahwa efikasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap performa kerja karyawan Ambarita, P. R. L., (Hanafi, A., & Yuliani. 2022), sehingga program peningkatan kemampuan teknis dan psikologis dapat meningkatkan output kerja. Oleh sebab itu, efikasi diri merupakan faktor psikologis yang penting untuk dikaji dalam hubungannya dengan pencapaian kinerja.

Selain aspek individual, budaya organisasi turut berperan dalam membentuk perilaku kerja dan pola hubungan antaranggota organisasi. Budaya organisasi merepresentasikan seperangkat nilai, norma, asumsi, dan kebiasaan yang menjadi pedoman bersama dalam menjalankan aktivitas kerja. Budaya yang tertanam secara kuat akan menciptakan keselarasan antara tujuan individu dan organisasi, memperkuat komitmen, serta membangun lingkungan kerja yang suportif. Sebaliknya, lemahnya pemahaman dan penghayatan terhadap budaya organisasi berpotensi menimbulkan ketidakkonsistenan dalam perilaku kerja dan menurunkan efektivitas organisasi. Dalam kondisi pasca pandemi, penguatan budaya organisasi menjadi semakin krusial untuk menjaga stabilitas dan kesinambungan performa karyawan. Penelitian (Mufti, 2025) yang menemukan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh positif terhadap performa kerja karyawan dan pembangunan sumber daya manusia dalam organisasi pendidikan Islam. Sejumlah penelitian terdahulu telah mengkaji keterkaitan antara faktor psikologis dan budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

Namun demikian, sebagian besar penelitian lebih terfokus pada variabel seperti motivasi, kepuasan kerja, maupun gaya kepemimpinan. Kajian yang secara komprehensif menggabungkan efikasi diri dan budaya organisasi dalam satu kerangka analisis masih relatif terbatas, terutama pada perusahaan dengan karakteristik seperti PT Asia Tritunggal Jaya. Perubahan pola kerja pasca pandemi juga menimbulkan dinamika baru yang dapat memengaruhi tingkat keyakinan diri karyawan serta efektivitas internalisasi nilai-nilai organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, terdapat kebutuhan penelitian untuk menguji pengaruh efikasi diri dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, pada PT Asia Tritunggal Jaya. Penelitian ini memiliki relevansi praktis karena dapat menjadi landasan empiris dalam penyusunan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada penguatan kapasitas individu dan pengembangan budaya kerja yang adaptif.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam pengaruh efikasi diri dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Asia Tritunggal Jaya. Temuan penelitian diharapkan memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia serta menjadi dasar rekomendasi strategis dalam upaya peningkatan kinerja karyawan melalui penguatan aspek psikologis dan budaya organisasi.

TINJAUAN TEORI

Efikasi Diri

Kepercayaan diri seseorang terhadap kemampuannya untuk melakukan semua yang menjadi tugasnya, mencapai tujuan dan merencanakan tindakan untuk mencapai target tertentu. (Candra, S. and Dewi, S,2022).

Budaya Organisasi

Pola kegiatan manusia yang secara sistematis diturunkan dari satu generasi ke generasi selanjutnya melalui berbagai proses pembelajaran untuk menciptakan cara hidup tertentu yang paling cocok terhadap lingkungannya (Hartini *et al*, 2021).

Kinerja Karyawan

sesuatu yang dicapai oleh karyawan berdasarkan kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.. (Robbins dalam Silaen, N. R. *Et al.*, 2021)

HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan efikasi diri dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Asia Tritunggal Jaya, baik secara simultan maupun parsial.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode survey. Dimana variabel penelitian ini adalah Efikasi Diri, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan.

Penelitian menggunakan metode survey digunakan untuk mengambil sampel dari populasi sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif distribusi dan hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

Proses penelitian dimulai dengan studi pendahuluan berkenaan dengan ketertarikan penulis terhadap suatu masalah manajemen sumber daya manusia yang terdapat di PT Asia Tritunggal Jaya. Setelah melihat dan memperhatikan persoalan yang ada, maka dilakukan identifikasi masalah, dimana identifikasi tersebut dijadikan rumusan masalah yang akan diuraikan untuk menjawabnya dengan membangun kerangka pemikiran. Kerangka pemikiran memberikan landasan secara teoritis dalam menentukan hipotesis yang dasarnya adalah rumusan masalah. Selanjutnya dilakukan penelitian berdasarkan konsepsi variabel yang telah

ditetapkan dengan memberikan kuesioner terhadap responden pada populasi dan sampel yang ditentukan, hasil dari kuesioner kemudian dianalisis data untuk memperoleh kesimpulan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan di PT Asia Tritunggal Jaya

Berdasarkan hasil uji t, diketahui bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan efikasi diri terhadap kinerja karyawan di PT Asia Tritunggal Jaya, hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung 6,326 > t-tabel 1,655 dan signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh (Ambarita, Hanafi, & Yuliani, 2022) dan (Astuti, 2024) yang menemukan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; karyawan yang memiliki efikasi diri tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Dengan demikian, setiap peningkatan efikasi diri diperkirakan akan memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Asia Tritunggal Jaya

Berdasarkan hasil uji t, diketahui bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Asia Tritunggal Jaya, hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung 4,754 > t-tabel 1,655 dan signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh (Febriani & Ramli, 2023) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan temuan G. Usbal, (Hidayat, & Fatmasari, 2022) yang menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Artinya, berdasarkan hasil penelitian terdahulu maupun penelitian ini, setiap perubahan

budaya organisasi akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Efikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Asia Tritunggal Jaya

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui secara bersama-sama (simultan) variabel efikasi diri dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Asia Tritunggal Jaya. Hal ini diketahui dari nilai F-hitung 84,922 > F-tabel 2,27 dengan tingkat signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$. (Ariyanto, 2022) yang menemukan bahwa efikasi diri dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Java Indo Sinergi Creative. Penelitian tersebut menegaskan bahwa kombinasi antara keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dan budaya organisasi yang kuat mampu meningkatkan performa kerja secara optimal. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa kombinasi efikasi diri dan budaya organisasi menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, terutama dalam konteks PT Asia Tritunggal Jaya. Analisis koefisien determinasi lebih lanjut menunjukkan nilai adjusted R-square (R^2) sebesar 0,528 yang berarti bahwa efikasi diri dan budaya organisasi memberikan kontribusi sebesar 52,8% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 47,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh efikasi diri dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Asia Tritunggal Jaya, baik secara parsial maupun simultan, maka dapat disimpulkan:

1. Secara parsial, efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Asia Tritunggal Jaya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin

- tinggi efikasi diri karyawan, semakin baik kinerja yang dihasilkan.
2. Secara parsial, budaya organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, internalisasi nilai-nilai budaya organisasi yang kondusif dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan.
 3. Secara simultan, efikasi diri dan budaya organisasi bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 52,8%, sedangkan 47,2% kinerja dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian ini.
 4. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan efikasi diri dan penguatan budaya organisasi merupakan faktor kunci dalam strategi manajemen sumber daya manusia untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan pasca pandemi

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan sebelumnya, penulis mencoba memberikan beberapa saran yang mungkin dapat menjadi masukan atau kontribusi kepada PT Asia Tritunggal Jaya ialah manajemen perlu merancang program pengembangan karyawan, penguatan internalisasi budaya organisasi melalui sosialisasi nilai inti perusahaan secara berkala, dan mengingat kontribusi efikasi diri terhadap budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 52,8% manajemen disarankan untuk mengombinasikan penguatan aspek psikologis individu dan sistem nilai organisasi guna menjaga stabilitas performa kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar Rifai (2021) Pengantar Metodologi Penelitian. Yogyakarta: SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga
- Agustin Pratiwi, Filsa Soraya, & Mochammad Isa Anshori. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Bangkalan. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 2(3), 43–55.
- Ambarita, P. R. L., Hanafi, A., & Yuliani. (2022). *The influence of self-efficacy and work environment on employee performance: Empirical study on PT Sarana Indoguna Lestari Surabaya*. *Open Journal of Business and Management*, 10, 263–280.
- Ariyanto, A. (2022). *The influence of organizational culture and self-efficacy on employee performance*. *Enrichment: Journal of Management*, 12(2), 1490–1496.
- Astuti, R. J. (2024). The effect of self-efficacy on employee performance (with employee engagement as mediator). *E-Journal Ekonomi* (Ejournal Seaninstitute)
- Candra, S. dan Dewi, S. (2022) 'Efikasi Diri , Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Cabang Yogyakarta', 1(2), pp. 102–108.
- Darwin M, et al (2020) Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif. Bandung: CV Media Sains Indonesia
- Febriani, F. A., & Ramli, A. H. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(2).

- Ghozali, Imam (2021) Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 26 (Edisi 10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- G.Usbal, A. F., Hidayat, M. and Fatmasari (2022) 'Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening', 3(2), pp. 396–410.
- Hartini et al. (2021) Perilaku Organisasi. Cetakan Pe, Perilaku Organisasi. Cetakan Pe. Edited by E. Kembauw. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Khaery, M. R., Maberur, I., & Solahudin, A. (2024). *The role of self efficacy in improving employee performance supported by organizational culture and career development*. International Journal of Social Service and Research (IJSSR), 4(6).
- Mufti, D. (2025). *The Role of Organizational Culture in Improving Employee Performance and Human Resource Development*. Al-Kharaj: Islamic Management Journal.
- Silaen, N. R. et al. (2021) Kinerja Karyawan. Cetakan Pe, Kinerja Karyawan. Cetakan Pe. Widina.