J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah
Vol.4, No.3, April 2025

Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap Resiliensi Pada Karyawan Yang Sedang Menempuh Pendidikan

Andre Adrian Sitorus
Universitas Gunadarma
E-mail: Sitorusandre27@gmail.com

Article History:
Received: 01 April 2025
Revised: 22 April 2025
Accepted: 25 April 2025

Keywords: *Self-efficacy, Resiliensi, Karyawan*

Abstract: *Kuliah sambil bekerja menuntut mahasiswa untuk mempertimbangkan antara aktivitas dalam bekerja dan kuliah secara bersamaan. Jika mahasiswa kesulitan dalam mengatur aktivitas akademik dan kerja dengan baik, maka akan ada salah satu aktivitas yang dikorbankan. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh self-efficacy terhadap resiliensi pada mahasiswa yang bekerja. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan metode kuantitatif. Pengumpulan data pada penelitian ini berupa kuesioner. Teknik pengambilan data menggunakan purposive sampling. Kriteria pada penelitian ini yaitu mahasiswa yang bekerja part time dengan usia 18-25 tahun. Sampel penelitian ini berjumlah 200 responden. Alat ukur yang digunakan skala self-efficacy yang disusun berdasarkan dimensi-dimensi self-efficacy dan resiliensi yang disusun berdasarkan aspek-aspek resiliensi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan teknik regresi sederhana. Hasil analisis menggunakan regresi linier sederhana memperoleh nilai F sebesar 1022,657 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (p < 0,001). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara self-efficacy terhadap resiliensi pada mahasiswa yang bekerja. Hasil menunjukan nilai R Square sebesar 0,838. Hal ini berarti variabel self-efficacy memberikan pengaruh sebesar 83,8% terhadap resiliensi, sedangkan sisanya sebesar 16,2% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.*

PENDAHULUAN

Tidak bisa dipungkiri bahwa perencanaan dan pengembangan karir sangat dibutuhkan dan bermanfaat, tidak hanya bagi organisasi atau perusahaan, tetapi juga bagi karyawan yang bersangkutan. Menurut Bagus (2020) untuk mencapai pengembangan karir, terdapat beberapa metode atau cara yang biasa dipakai oleh karyawan salah satunya promosi. Promosi menjadi salah satu bentuk sebagai program pengembangan karir yang banyak diharapkan oleh karyawan, dikarenakan dari promosi ini karyawan bisa mendapatkan jabatan dengan posisi yang lebih tinggi.

Terdapat pula syarat yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan promosi ini, seperti dengan memenuhi batasan minimum pendidikan untuk kenaikan jabatan. Dengan jabatan yang semakin meningkat, meningkat pula wewenang dan tanggungjawab seorang karyawan, di posisi tersebut edukasi dapat membantu pekerja untuk melakukan penerapan wewenang dan tangungjawabnya dengan lebih baik lagi dan lebih efektif. Oleh karena itu, pengetahuan, keterampilan dan sikap pendidikan yang bermutu saling berkaitan dengan kemajuan karir untuk mencapai tujuan pendidikan nasional serta meningkatkan partisipasi positif dalam masyarakat (Meenakshi & Ragini, 2021).

Perusahaan yang membantu karyawan dalam mendapatkan pertumbuhan professional (kesempatan karir yang lebih baik, keamanan kerja, kenaikan gaji, dan promosi) dan pertumbuhan secara personal (perkembangan kepribadian, pengembangan kemampuan interpersonal dan kemampuan teknis, juga kepercayaan diri), memiliki dampak positif pada pertumbuhan dan pengembangan karir karyawan dengan upaya melanjutkan pendidikan (Bhaskar dkk, 2021)

Kesuksesan karir juga berkaitan positif dengan *self-efficacy*, dalam penelitian ini karyawan yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi memiliki kesuksesan karir lebih tinggi daripada karyawan yang memiliki self-efficacy yang rendah (Ballout, 2009). Organisasi juga diuntungkan dengan karyawan yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi, karena hal ini menyiapkan mereka untuk berkontribusi pada aktivitas jangka panjang yang membawa mereka pada kesempatan karir yang lebih berkualitas dan kesuksesan karir.

Tingkat *self-efficacy* yang tinggi diperlukan dalam pembelajaran selama menjadi siswa, dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* yang tinggi membawa kepada kesuksesan akademik yang dapat membantu sebagai batu loncatan pertama pada pertumbuhan karir yang baik (Wright, Murdock, dan Jenkins-Guarnieri, 2012)

Penelitian longitudinal yang dilakukan pada 734 responden dengan pendidikan tinggi menunjukkan hasil bahwa respon dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi menunjukkan adanya hasil positif pada gaji dan status pekerjaan setelah tiga tahun, termasuk hasil positif pada kepuasan karir setelah tujuh tahun (Abele, dan Spurk, 2008).

Penelitian yang dilakukan mengenai resiliensi menunjukkan hasil positif pada kesuksesan karir, dengan tingkat resiliensi yang tinggi dan konsisten, kesuksesan karir akan lebih mudah diraih (Salisu, Hashim, Mashi, dan Aliyu, 2020).

Seseorang yang memiliki tingkat resiliensi yang tinggi lebih siap untuk menerima kesuksesan profesional dari sisi objektif (gaji yang tinggi, posisi jabatan yang lebih baik, popularitas, dll.) maupun subjektif (kehidupan kerja yang lebih sedikit memiliki masalah, dan atau dapat menikmati kehidupan di luar kerja bersama keluarga), dalam penelitian ini responden yang memiliki resiliensi yang tinggi muncul pada responden yang memiliki jabatan manajer di perusahan swasta pada usia 46 sampai 60 tahun dengan pengalaman yang lebih banyak di kehidupan dan tempat kerja (Fernandez-Diaz, Gutierrez-Ortega, Llamas-Salguero, dan Canton-Mayo, 2021).

berdasarkan data statistik pegawai pengadilan agama daerah Marabahan, karyawan dengan pendidikan yang lebih tinggi memiliki jabatan yang lebih tinggi pula.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian dengan metode penelitian kuantitatif (*kuantitative research*). Variabel yang akan dikaji yaitu variabel *self efficacy* sebagai variabel bebas dan

variabel resiliensi sebagai variabel terikat. Skala *self efficacy* dalam penelitian ini diukur dengan skala *self efficacy* yang disusun oleh Bandura (1997) berdasarkan dimensi *self-efficacy* di antaranya yaitu *level*, *generality, strength*. Sedangkan skala resiliensi dalam penelitian ini diukur dengan skala resiliensi berdasarkan aspek-aspek resiliensi yang dikemukakan oleh Reivich dan Shatte (2002), yaitu pengaturan emosi, pengendalian impuls, optimisme, kemampuan menganalisis suatu masalah, empati, *self-efficacy,* pencapaian.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan bentuk instrument pengumpulan data penelitian yang sangat fleksibel dan relatif mudah digunakan (Azwar, 2017). Rentang pemberian nilai skor pada variabel *self efficacy* antara lain adalah Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Setuju (S), Sangat Setuju (SS). Sedangkan Rentang pemberian nilai skor pada variabel resiliensi antara lain adalah Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), Sangat Setuju (SS).

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa. Populasi penelitian adalah kelompok subjek yang hendak digeneralisasi untuk hasil penelitian, kelompok subjek tersebut harus memiliki beberapa ciri atau karakteristik bersama yang membedakannya dari kelompok subjek lainnya (Azwar, 2017). Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah mahasiswa yang bekerja *part time* usia 18-25 tahun. Menurut Azwar (2017) sampel adalah sebagian dari subjek populasi, dengan kata lain sampel adalah bagian dari populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Menurut Swarjana (2016), *purposive sampling* merupakan pemilihan sampel yang mengutamakan kriteria dan tujuan tertentu. Pada *purposive sampling*, peneliti meyakini bahwa sampel yang dipilih adalah sampel yang mengetahui dengan baik tentang data yang akan dikumpulkan oleh peneliti.

Analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana, yaitu menganalisis seberapa besar pengaruh *self-efficacy* terhadap resiliensi. Proses analisis data pada penelitian ini akan dibantu dengan software Statistical Packages for Social Science (SPSS) version 22.0 for Windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan uji validitas yang telah dilakukan dengan menggunakan teknik validitas isi. Menurut Azwar (2013), validitas isi merupakan validitas yang diestimasi lewat pengujian terhadap isi tes dengan analisis rasional atau lewat expert judgement. Dalam penelitian ini, terdapat 33 aitem untuk skala resiliensi dan 20 aitem untuk skala self efficacy.

Daya diskriminasi aitem pada skala resiliensi dan skala self efficacy korelasi aitem dengan koefisien $p \geq 0{,}30$. Skala resiliensi terdiri dari 33 aitem yang berdaya diskriminasi baik dengan rentang nilai 0,309-0,859. Pada skala self efficacy terdiri dari 20 aitem yang berdaya diskriminasi baik dengan rentang nilai 0,579-0,856.

Berdasarkan hasil uji coba reliabilitas skala resiliensi diketahui memiliki uji reliabilitas Alpha Cronbach sebesar 0,861. Sedangkan pada skala self efficacy diketahui memiliki uji reliabilitas Alpha Cronbach sebesar 0,908. Sehingga dapat dikatakan bahwa skala resiliensi dan skala self efficacy bersifat reliabel.

Cronbach's Alpha	N of Items
0,861	25

Cronbach's Alpha	N of Items
0,908	10

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
TotalSE	.291	152	<,001	.695	152	<,001
TotalR	.119	152	<,001	.921	152	<,001

a. Lilliefors Significance Correction

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan teknik Kolmogorov-Smirnov dengan bantuan program SPSS versi 22. Berdasarkan pengujian normalitas yang telah dilakukan pada skala resiliensi diperoleh hasil nilai p (signifikansi) sebesar 0,001 ($p < 0,05$). Pada skala self efficacy diperoleh hasil nilai p sebesar 0,001 ($p < 0,05$). Hal ini dapat dikatakan bahwa skala resiliensi dan skala self efficacy tidak terdistribusi normal.

Uji linearitas pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah hubungan variabel yang diajukan bersifat linear atau tidak. Dapat dikatakan linear apabila hasil signifikansi sebesar ($p < 0,05$). Berdasarkan pengujian linearitas resiliensi dan self-efficacy diperoleh nilai signifikasi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa kedua variabel tersebut bersifat linear.

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi sederhana. Berdasarkan hasil uji regresi sederhana yang telah dilakukan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,01$) dengan nilai F sebesar 1022,657 yang berarti self-efficacy memberikan pengaruh secara sangat signifikan terhadap resiliensi. Hal ini berarti terdapat pengaruh antara self-efficacy terhadap resiliensi pada karyawan yang sedang menempuh pendidikan. Dengan demikian maka hipotesis pada penelitian ini diterima. Pada uji regresi sederhana juga diperoleh nilai R keeratan sebesar 0,915 dan R Square sebesar 0,838, menunjukkan bahwa variabel self-efficacy memberikan pengaruh sebesar 83,8% terhadap resiliensi, sedangkan sisanya sebesar 16,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Pembahasan

Pembahasan ini, bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara self-efficacy terhadap resiliensi pada karyawan yang menempuh pendidikan dengan total responden sebanyak 200 responden. Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh self-efficacy terhadap resiliensi pada karyawan yang menempuh pendidikan. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dengan menggunakan analisis regresi sederhana, didapatkan nilai F sebesar 1022,657 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,001$). Hasil tersebut menunjukkan hipotesis dalam penelitian ini diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara self-efficacy terhadap resiliensi pada karyawan yang menempuh pendidikan. Artinya semakin tinggi self-efficacy yang dimiliki individu maka semakin tinggi pula resiliensinya. Pada uji regresi sederhana yang telah dilakukan juga diperoleh nilai R keeratan sebesar 0,915 dan R Square

sebesar 0,838, menunjukkan bahwa variabel self-efficacy memberikan pengaruh sebesar 83,8% terhadap resiliensi, sedangkan sisanya sebesar 16,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Pada hasil regresi yang telah dilakukan menunjukkan pengaruh self-efficacy terhadap resiliensi terbilang besar. Hal ini dapat terjadi karena dipengaruhi oleh kondisi ekonomi, kepribadian, waktu, lokasi, budaya, dan kondisi emosional.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini mampu melewati keterpurukan nya, hal ini ditandai dengan berbagai macam masalah atau pergumulan yang datang silih berganti dan dirasakan oleh setiap individu. Terdapat pengaruh dari self-efficacy dimana semakin rendahnya self-efficacy maka setiap individu akan merasa kesulitan dalam melewati keterpurukannya atau sulit dalam mencapai resiliensi, sebaliknya semakin tinggi self-efficacy maka semakin mudah pula individu dalam melewati keterpurukannya atau mencapai resiliensi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yahya (2014) bahwa individu yang memiliki self-efficacy tinggi dalam mengerjakan suatu tugas tertentu akan cenderung memilih terlibat langsung sekalipun tugas tersebut dirasa sulit untuk diselesaikan. Selain itu, mereka mengembangkan minat instrinsik dan ketertarikan yang mendalam terhadap suatu aktivitas, mengembangkan tujuan, dan berkomitmen dalam mencapai tujuan tersebut. Mereka juga meningkatkan usaha mereka dalam mencegah kegagalan yang mungkin timbul. Mereka yang gagal dalam melaksanakan sesuatu, biasanya cepat mendapatkan kembali self-efficacy mereka setelah mengalami kegagalan tersebut. Berlaku sebaliknya terhadap individu yang memiliki self-efficacy rendah, mereka akan menjauhi tugas-tugas yang sulit karena tugas tersebut dipandang sebagai ancaman bagi mereka.

Berdasarkan hasil perhitungan mean empirik resiliensi memperoleh hasil sebesar 139,215 yang termasuk ke dalam kategori tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa resiliensi pada mahasiswa yang bekerja tergolong tinggi. Hal ini sejalan dengan pernyataan Hendriani (2018) resiliensi merupakan sebuah proses dinamis yang melibatkan peran berbagai faktor individual maupun sosial atau lingkungan, yang mencerminkan kekuatan dan ketangguhan individu untuk bangkit dari pengalaman emosional negatif saat menghadapi situasi sulit yang menekan atau mengandung hambatan yang signifikan. Sedangkan hasil perhitungan mean empirik self-efficacy sebesar 69,8 yang termasuk ke dalam kategori tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa self-efficacy pada mahasiswa yang bekerja tergolong tinggi. Hal ini sesuai dengan gagasan Feist dan Feist (2010) berpendapat bahwa self-efficacy merupakan pendapat atau keyakinan individu mengenai kemampuan dalam menampilkan suatu bentuk perilaku yang berhubungan dengan situasi yang akan dihadapi oleh individu.

Pada penelitian ini, hasil perhitungan deskripsi berdasarkan jenis kelamin menunjukkan resiliensi dan self-efficacy pada kedua kelompok responden dengan jenis kelamin laki-laki dan perempuan berada pada kategori tinggi. Apabila dibandingkan, maka skor mean empirik pada resiliensi tertinggi berada pada kelompok responden perempuan sebesar 139,53. Begitu pula dengan skor mean empirik pada self-efficacy tertinggi berada pada kelompok responden perempuan sebesar 69,91. Hal ini dapat disebabkan oleh rutinitas atau gaya hidup pada perempuan dan laki-laki yang berbeda dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari, hal ini sesuai dengan pernyataan Setyowati dan Arsanti (2015) bahwa sejumlah alasan perempuan memilih untuk bekerja diantaranya didorong oleh keinginan perempuan untuk mandiri secara ekonomi, serta makin meluasnya kesempatan kerja yang menyerap tenaga kerja perempuan. Pada saat tingkat penghasilan keluarga yang bersangkutan belum mampu mencukupi kebutuhan keluarga maka akan semakin banyak anggota keluarga yang akan dimasukkan dalam pasar tenaga kerja termasuk perempuan. Sebagian perempuan juga memilih bekerja untuk kepentingan dirinya

sendiri.

Berdasarkan hasil deskripsi kategori responden berdasarkan usia menunjukan mean empirik resiliensi pada semua kelompok usia berada dalam kategori tinggi. Mean empirik tertinggi berada pada usia 22-25 tahun sebesar 139,53 dibandingkan kelompok usia yang lain. Sementara berdasarkan hasil perhitungan deskripsi berdasarkan usia pada self-efficacy semua kelompok usia berada pada kategori tinggi. Mean empirik tertinggi berada pada usia 18-21 tahun sebesar 69,95.

Berdasarkan hasil analisis deskripsi berdasarkan jumlah bekerja dalam seminggu menunjukkan mean empirik resiliensi pada semua kategori jumlah bekerja berada pada kategori tinggi. Mean empirik tertinggi berada pada kategori responden yang bekerja 5 kali/minggu sebesar 142,17. Sedangkan berdasarkan hasil analisis deskripsi berdasarkan kategori jumlah bekerja dalam seminggu menunjukkan mean empirik self-efficacy dengan jumlah bekerja dalam 3 kali/minggu sebesar 68,33 berada pada kategori tinggi dan jumlah bekerja dalam 5 kali/minggu sebesar 71,07 berada pada kategori sangat tinggi. Mean empirik self-efficacy tertinggi adalah kategori responden yang bekerja 5 kali/minggu sebesar 71,07.

Berdasarkan hasil analisis deskripsi berdasarkan lama bekerja menunjukkan mean empirik resiliensi pada semua kategori berada pada kategori tinggi. Mean empirik tertinggi berada pada kategori responden yang bekerja selama > 1 tahun sebesar 140,43. Sedangkan berdasarkan hasil analisis deskripsi berdasarkan kategori lama bekerja menunjukkan mean empirik self-efficacy dengan lama bekerja dalam < 1 tahun sebesar 69,36 berada pada kategori tinggi dan dalam > 1 tahun sebesar 70,42 berada pada kategori sangat tinggi. Mean empirik self-efficacy tertinggi adalah kategori responden dengan lama berkerja > 1 tahun sebesar 70,42.

Berdasarkan hasil analisis deskripsi berdasarkan bidang pekerjaan menunjukkan mean empirik resiliensi pada bidang pendidikan sebesar 135,04 berada pada kategori tinggi, bidang keuangan sebesar 141,13 berada pada kategori tinggi, bidang kemasyarakatan sebesar 140,16 berada pada kategori tinggi, bidang kesehatan sebesar 140,67 berada pada kategori tinggi, dan bidang hiburan sebesar 141,04 berada pada kategori tinggi. Mean empirik tertinggi berada pada kategori responden dengan bidang pekerjaan keuangan sebesar 141,13. Sedangkan berdasarkan hasil analisis deskripsi pada mean empirik self-efficacy dengan kategori bidang pendidikan sebesar 68,48 berada pada kategori tinggi, bidang keuangan sebesar 71,37 berada pada kategori sangat tinggi, bidang kemasyarakatan 69,30 berada pada kategori tinggi, bidang kesehatan sebesar 71,67 berada pada kategori sangat tinggi, dan bidang hiburan sebesar 70,28 berada pada kategori sangat tinggi. Mean empirik self-efficacy tertinggi adalah kategori responden dengan bidang pekerjaan kesehatan sebesar 71,67.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima yang dimana artinya, terdapat pengaruh antara *self-efficacy* terhadap resiliensi pada mahasiswa yang bekerja. Hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan bahwa hasil mean empirik pada resiliensi termasuk dalam kategori tinggi dan *self-efficacy* termasuk ke dalam kategori tinggi pula. Hal ini dapat dikatakan bahwa jika mahasiswa yang bekerja mempunyai *self-efficacy* yang tinggi maka dapat mengatur perencanaan dalam melakukan kesiapan untuk bangkit dari keterpurukan atau dapat mencapai resiliensi.

DAFTAR REFERENSI

Abele, A. E., & Spurk, D. (2009). The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success. *Journal of Vocational Behavior*, *74*(1), 53–62. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.10.005

Ballout, H. I. (2009). Career Commitment and career success: Moderating role of self-efficacy. *Career Development International*, *14*(7), 655–670. https://doi.org/10.1108/13620430911005708

Bhaskar, P., Joshi, A., & Chopra, G. (2021). Career growth and development: The buzzword is continuing education. *International Journal of Knowledge and Learning*, *14*(1), 39–62. https://doi.org/10.1504/ijkl.2021.115031

Fernández-Díaz, J. R., Gutiérrez-Ortega, M., Llamas-Salguero, F., & Cantón-Mayo, I. (2021). Creativity and resilience as predictors of career success. *Sustainability*, *13*(8), 4489. https://doi.org/10.3390/su13084489

Kriswangsa Bagus K.Y., S. Th. (2023, July 12). *Pengertian Perencanaan Karier: Tahapan, Manfaat, Dan Metodenya*. Perencana Keuangan Pertama Yang Tercatat OJK. https://www.finansialku.com/perencanaan-pengembangan-karier/

Meenakshi, A., & Ragini, S. (2021). Role of quality education in career advancement. *Splint International Journal Of Professionals*, *3*(3), 91–95.

PA Marabahan. (2023, July 7). *Data Statistik Pegawai Pengadilan Agama Marabahan*. Data Statistik Pegawai. https://pa-marabahan.go.id/en/informasi/kesekretariatan/data-statistik-pegawai.html

Salisu, I., Hashim, N., Mashi, M. S., & Aliyu, H. G. (2020). Perseverance of effort and consistency of interest for entrepreneurial career success. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, *12*(2), 279–304. https://doi.org/10.1108/jeee-02-2019-002