

**PENGARUH TRAINING UMUM ORIENTASI (TUO) UNTUK MENINGKATKAN  
OCCUPATIONAL SELF EFFICACY PADA KARYAWAN BARU**Alfira Bahro Sabrina<sup>1✉</sup>, Amri Hana Muhammad<sup>2</sup>, Anna Undarwati<sup>3</sup>

Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang

**Info Artikel***Sejarah Artikel:*

Diterima 2 Mei 2018

Disetujui 5 Juni 2018

Dipublikasikan 30 Juli 2018

**Keywords:***training, occupational self  
efficacy***Abstrak**

Sebagian besar individu yang memulai masuk dunia kerja belum tahu bagaimana rincian kerja yang akan ditugaskan kepadanya terutama pada individu yang mengalami masa transisi dari pelajar. Sangatlah mungkin individu yang baru masuk dunia kerja merasa tidak mampu karena belum paham dengan apa yang harus dikerjakan ketika bekerja nantinya. Rasa ketidakmampuan dalam hal ini jika ditinjau dari sudut psikologis merupakan bentuk kurangnya keyakinan akan kemampuan dirinya sendiri dan ini dapat menghambat individu untuk meraih kesuksesan di masa depan. Keyakinan akan kemampuan dan kompetensi dalam menampilkan unjuk kerja disebut *occupational self efficacy*. PT Indah Kiat Pulp and Paper Serang Mill, Tbk memiliki agenda training umum orientasi setiap bulannya yang dilaksanakan untuk karyawan baru diharapkan dengan adanya training ini dapat meningkatkan *occupational self efficacy* pada karyawan baru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran baik sebelum maupun sesudah dilakukannya training umum orientasi (TUO) terhadap *occupational self efficacy* dan menguji ada tidaknya pengaruh training umum orientasi (TUO) terhadap *occupational self efficacy*. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif eksperimen dan dengan desain *one group pre-test posttest design* dengan *pretest* 1 kali dan *posttest* 1 kali. Perlakuan yang diberikan adalah training umum orientasi yang dilaksanakan selama 3 hari. Data penelitian diambil menggunakan skala *occupational self efficacy* dengan koefisien realibilitas sebesar 0,950 dan dari 40 item diperoleh 29 item yang valid. Analisis data menggunakan teknik uji non parametrik *wilcoxon signed ranks test* dengan bantuan *software* pengolahan data. Hasil uji *wilcoxon signed ranks test* diperoleh nilai  $Z = -3,927$  dengan tingkat signifikansi ( $\text{sig (2-tailed)} = 0,000$ ) kurang dari  $\alpha$  5% maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini terdapat perbedaan *occupational self efficacy* sebelum dan sesudah diberikan training umum orientasi. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa training umum orientasi (TUO) dapat meningkatkan *occupational self efficacy* pada karyawan baru.

**Abstract**

*Most individuals who embark on entering the workforce do not yet know how the details of work will be assigned to them, especially on individuals who are experiencing a transition from the learner. It is possible that individuals who are new to the workplace feel inadequate because they have not understood what to do when working later. Disability in this case if viewed from a psychological point of view is a form of lack of confidence in his own ability and this can hinder individuals to achieve success in the future. The belief in the ability and competence in performing performance is called occupational self efficacy. PT Indah Kiat Pulp and Paper Serang Mill, Tbk has a general orientation training agenda every month for new employees expected with this training can increase occupational self efficacy in new employees. The aim of this research is to know the description before and after the general orientation training (TUO) to occupational self efficacy and to test whether there is influence of general training orientation (TUO) to occupational self efficacy. This research uses experimental quantitative research type and with one group pre-test posttest design design with pretest 1 time and posttest 1 time. The treatment provided is a general training orientation that is carried out for 3 days. The research data was taken using occupational self efficacy scale with reliability coefficient of 0.950 and from 40 items obtained 29 valid items. Data analysis using non parametric test technique wilcoxon signed ranks test with the help of data processing software. Wilcoxon signed ranks test results obtained  $Z = -3,927$  with significance level ( $\text{sig (2-tailed)} = 0,000$ ) less than a 5% it can be concluded that this study there are differences in occupational self efficacy before and after being given general training orientation. Based on the result of research can be concluded that general training orientation (TUO) can increase occupational self efficacy in new employees.*

© 2018 Universitas Negeri Semarang

✉ Alamat korespondensi:

Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan  
Universitas Negeri Semarang  
[bahrosabrina@gmail.com](mailto:bahrosabrina@gmail.com)p-ISSN 2086-0803  
e-ISSN 2541-2965

## PENDAHULUAN

Individu karyawan merupakan kekayaan utama organisasi, tidak hanya karena keunikannya, namun karena sumber daya lainnya akan tergantung pada individu karyawan. Sebagai contoh, mesin yang bagus dan modern tidak akan ada artinya bila tidak dioperasikan oleh karyawan yang cakap mengoperasikan mesin tersebut, begitu pula modal yang besar akan habis bila tidak dikelola oleh individu yang cakap dalam hal keuangan. Dengan perilakunya, karyawan membentuk struktur organisasi, memanfaatkan teknologi, mengadakan tanggapan terhadap variasi dan tekanan lingkungan organisasi, dan akhirnya memberikan sumbangan bagi tercapainya tujuan organisasi (Tanajaya, 1995:8). Oleh karena itu, pihak perusahaan akan berusaha keras untuk dapat mengelola individu karyawan sebaik mungkin. Berbagai upaya akan dilakukan oleh perusahaan, mulai dengan memberikan kompensasi yang baik hingga upaya yang dapat memotivasi, mendorong dan mendisiplinkan sumber daya manusia yang dimilikinya. Semua hal tersebut dilakukan dengan harapan agar karyawan bisa memberikan kinerja optimal. Dapat dikatakan, kemajuan suatu organisasi ditentukan pula bagaimana kualitas. Semua kompetensi karyawan sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Karyawan merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting dan potensial untuk dikembangkan dan peranannya yang begitu vital serta paling menentukan dibanding dengan unsur sumber daya yang lainnya.

Karyawan baru pada sebuah perusahaan membutuhkan banyak pengetahuan agar dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya. Karyawan baru akan menghadapi suasana lingkungan baru, misalnya mendapatkan tugas pekerjaan yang lebih besar dan tidak bersifat pribadi, interaksi dengan kelompok kerja dari daerah yang lebih beragam dan terkadang dengan latar belakang

etnik yang lebih beragam lagi, dan peningkatan perhatian atas prestasi dan penilaiannya (Santrock:2002).

Pada masa transisi menuju dunia pekerjaan, karyawan baru dituntut untuk memiliki penguasaan terhadap lingkungan baru yang belum pernah dirasakan sebelumnya. Memiliki penguasaan terhadap lingkungan baru akan menjadi bekal untuk meraih keberhasilan bekerja. Dalam hal ini, secara sudut pandang psikologis salah satu faktor penentu keberhasilan bekerja tergantung pada keyakinan akan kemampuan dirinya sendiri untuk menyelesaikan tugas tertentu. Keyakinan diri ini dapat disebut *self efficacy* (efikasi diri) yang dimilikinya. *Self efficacy* merupakan faktor yang dapat berfungsi sebagai penentu bagaimana seseorang berpikir, merasakan, memotivasi dirinya, dan bereaksi terhadap situasi yang dihadapinya (Bandura, 1995:2).

*Self efficacy* merupakan indikator positif dari *core self evaluation* untuk melakukan evaluasi diri yang berguna untuk memahami diri (Judge & Bono, 2001:83). *Self efficacy* merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari karena ikut mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan, termasuk di dalamnya perkiraan terhadap tantangan yang akan dihadapi. *Self efficacy* adalah penilaian seseorang mengenai kemampuan dirinya untuk mengorganisasikan dan mengarahkan perilakunya dalam mencapai kinerja tertentu (Bandura, 1995:2). Menurut Robbins (2003: 36), semakin tinggi *self efficacy*, maka semakin tinggi pula keyakinannya untuk sukses dalam bekerja. Oleh karena itu, ketika individu berada dalam situasi yang sulit dan mengancam, individu yang memiliki *self efficacy* rendah akan mengurangi usaha kerja atau memilih untuk menyerah. Sebaliknya, individu dengan *self efficacy* yang tinggi akan berusaha keras

untuk menghadapi tantangan dalam pekerjaannya tersebut.

Konsep *self efficacy* yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *occupational self efficacy* (efikasi kerja). Schyns dan Von Collani (dalam Schyns & Moldzio 2009:4) menyatakan bahwa *occupational self efficacy* adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dan kompetensinya dalam menampilkan kinerja yang baik pada berbagai jenis tugas dan situasi pekerjaan. *Occupational self efficacy* dianggap lebih cocok digunakan dalam lingkup organisasi karena dapat membandingkan tingkat *self efficacy* pada tenaga kerja, meskipun mereka memiliki tugas yang berbeda (Rigotti, Schyns, & Mohr, 2008:238). Titik berat *occupational self efficacy* lebih pada domain atau area pekerjaan secara umum yang lingkungannya lebih luas dibanding tugas-tugas yang spesifik.

*Occupational self efficacy* mempengaruhi perilaku kerja terutama untuk individu karyawan yang belum memiliki pengalaman dalam bekerja. Ketika individu karyawan sudah memiliki pengalaman, bisa dikatakan bahwa individu karyawan tersebut sudah memiliki gambaran pelaksanaan kerja. Ketika *occupational self efficacy* tinggi maka individu lebih cenderung untuk persisten, positif dan mengarah pada keberhasilan dan berorientasi pada tujuan (Aziz, 2014:22). Semakin tinggi *occupational self efficacy*, semakin tinggi tujuan yang ingin dicapai dan semakin kuat komitmen individu terhadap tujuan. Individu dengan *occupational self efficacy* yang kuat akan menunjukkan usaha yang lebih besar dalam menghadapi tantangan baru. Namun ketika individu memiliki *occupational self efficacy* yang rendah maka individu ini seolah-olah tidak mau bergerak, tidak mau menerima tantangan baru dan akan lebih sulit dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dimilikinya *occupational self efficacy* yang baik akan mendorong individu untuk

mengumpulkan informasi yang relevan, membuat keputusan dan mengambil tindakan yang sesuai ketika individu dalam situasi tertekan. Sebaliknya *occupational self efficacy* yang rendah akan mengarahkan pada analisis berpikir inkonsistensi yang mendasari buruknya kualitas *problem solving* (Heslin et.al, 2006: 705).

Pada karyawan baru, kondisi *occupational self efficacy* ini menjadi penting untuk diamati. Sebagian besar individu yang memulai masuk dunia kerja belum tahu bagaimana rincian kerja yang akan ditugaskan kepadanya. Bisa jadi, individu yang baru masuk dunia kerja merasa tidak mampu karena belum paham dengan apa yang harus dikerjakan ketika bekerja nantinya. Sedangkan perusahaan membutuhkan karyawan yang mudah beradaptasi terhadap lingkungan baru yang penuh dengan tuntutan kerja. Ketidakmampuan akan berdampak buruk terhadap emosi, pikiran dan tingkah laku misalnya timbul kekhawatiran akan pekerjaan yang belum dilakukan, adanya perasaan takut mencoba hal baru atau menghadapi tantangan dalam bekerja, serta dapat menurunkan performa kerja.

Menurut Simosi (2011: 4), *occupational self efficacy* dapat dikembangkan berdasar *social cognitive theory*, yang menyatakan bahwa perilaku dimotivasi dan diatur oleh faktor kognitif. *Social cognitive theory* menjelaskan dinamika perilaku sebagai timbal balik antara karakteristik kepribadian individu yang unik, perilakunya dan lingkungannya (Stajkovic & Luthans, 1998). Lunenburg (2011) menyatakan bahwa *occupational self efficacy* memiliki pengaruh terhadap tugas dan hasil pekerjaan yang diselesaikan karyawan.

Guna mengatasi rasa ketidakmampuan (*occupational self efficacy* yang tidak ideal) pada individu karyawan baru kiranya penting untuk diberikan suatu perlakuan. Perlakuan berupa pelatihan kiranya akan menjadi program yang cocok untuk

mengembangkan *occupational self efficacy*. Pelatihan ini bertujuan agar karyawan baru memperoleh pengetahuan tentang perusahaan dan untuk menimalisir kesalahan yang nantinya akan dilakukan oleh karyawan baru. Selain itu dengan adanya pelatihan ini akan lebih menguntungkan perusahaan baik dari segi dana ataupun waktu. Menurut Fajar (2013:100), pelatihan adalah proses pembelajaran yang ditujukan kepada karyawan agar pelaksanaan pekerjaan memuaskan. Setelah mengikuti pelatihan, diharapkan karyawan baru mampu menghadapi perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja, menyesuaikan dengan peraturan-peraturan yang ada, yang akhirnya berkontribusi pada meningkatnya daya saing perusahaan. Dalam hal ini, pelatihan cocok diberikan adalah ragam pelatihan penyambutan karyawan baru, yang berisi orientasi dasar berkenaan dengan perusahaan.

**Tabel 1.**  
Hasil Studi Awal

| No. | Indikator perilaku   | Jawaban |       |
|-----|--|---------|-------|
|     |  | Ya      | Tidak |
| 1   | Saya takut akan hasil kerja yang kurang maksimal                           | 13      | 1     |
| 2   | Menurut saya kemampuan saya dalam bekerja itu belum baik                   | 10      | 4     |
| 3   | Sebagai pemula saya belum yakin bisa menyelesaikan tugas kerja dengan baik | 12      | 2     |
| 4   | Pengalaman yang saya miliki belum cukup membuat saya sukses                | 8       | 6     |
| 5   | Saya belum mampu berfikir kreatif untuk mengatasi situasi yang sulit       | 8       | 6     |

Data awal didapatkan peneliti di PT Indah Kiat Pulp and Paper Serang Mill, Tbk atau bisa disebut dengan IKPP Serang Mill pada tanggal 9 Desember 2016 dengan responden adalah karyawan baru yang

menjadi peserta training umum orientasi (TUO). Berikut adalah gambarannya.

Berdasarkan hasil studi awal, diketahui bahwa karyawan baru memiliki *occupational self efficacy* yang tidak ideal. Peneliti juga melakukan wawancara kepada salah satu karyawan baru di IKPP Serang Mill, bernama Y, 19 tahun. Berikut adalah kutipan kalimat jawaban ketika kepadanya disampaikan pertanyaan mengenai yakin atau tidaknya yang bersangkutan dengan kemampuan yang dimiliki untuk sukses pada pekerjaannya sekarang dan alasannya. “*Yakin tapi tidak begitu yakin mbak. Saya kan belum banyak pengalaman kerja. Kerjanya susah, termasuk rumit. Kadang suka takut sendiri ngerjainnya ga bener. Takut salah, karena kan panelnya banyak disitu nanti kalau salah kan bisa dimarahi sama atasan. Masih suka bingung sendiri lah mbak jadi ya belum begitu yakin bisa sukses*”.

IKPP Serang Mill merupakan salah satu perusahaan kertas terbesar yang berlokasi di Serang Banten. Perusahaan ini memiliki sekitar 6000 karyawan dan menerima 10 hingga 30 karyawan baru setiap bulannya. Pelatihan di IKPP Serang Mill yang ditujukan untuk karyawan baru disebut sebagai Training Umum Orientasi (TUO). Training Umum Orientasi (TUO) adalah salah satu bentuk pelatihan yang wajib diikuti oleh karyawan baru. Pelatihan ini dilakukan selama 5 hari dengan 10 materi mengenai perusahaan dan pekerjaan tersebut. Training umum orientasi (TUO) merupakan bentuk *induction training* yaitu bentuk pengenalan untuk karyawan baru yang bertujuan memungkinkan karyawan melakukan pekerjaan dan peran baru di perusahaan. Biasanya, hasil post-test TUO menjadi salah satu bahan pertimbangan pengangkatan karyawan baru menjadi karyawan tetap.

Secara singkat dapat disampaikan bahwa IKPP Serang Mill telah akrab dengan training umum orientasi untuk karyawan baru namun evaluasi dampak training umum

orientasi tersebut belum dilakukan secara mendetail terutama mengenai dampak psikologisnya. Dampak psikologis yang dimaksud terkait dengan kondisi *occupational self efficacy*-nya. Selanjutnya penulis akan terlibat dalam proses pelaksanaan training umum orientasi di IKPP Serang Mill dan melaksanakan kajian mengenai dampak training umum orientasi pada *occupational self efficacy* karyawan baru.

**METODE**

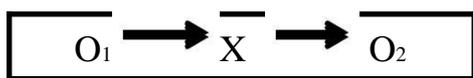
Subjek penelitian adalah subjek yang dituju untuk diteliti oleh peneliti (Arikunto, 2006: 145). Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan baru PT Indah Kiat Pulp and Paper Serang Mill, Tbk berjumlah sebanyak 21 orang namun berdasarkan hasil cek manipulasi didapatkan ada 1 peserta yang tidak mengikuti pelatihan dengan baik hal ini ditunjukkan dari hasil jawaban pengisian item pada cek manipulasi, oleh karena itu 1 subjek ini digugurkan. Selanjutnya jumlah subjek yang dilibatkan dalam pengolahan data yaitu 20 orang (21-1).

Pengukuran variabel dengan desain *one group pretest-posttest design* dilakukan dua kali, yaitu: sebelum pelatihan (satu kali) dan sesudah pelatihan (satu kali). Pengaruh perlakuan dilihat dari ada tidaknya perbedaan antara pengukuran awal *occupational self efficacy* pada karyawan baru IKPP Serang Mill (O1) dan pengukuran akhir *occupational self efficacy* pada karyawan baru IKPP Serang Mill (O2).

Skema rancangan dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 1**

Skema Desain Penelitian Keterangan



- O1 : Pengukuran awal (*Pre-test*)
- X : Perlakuan (*Treatment*)
- O2 : Pengukuran Sesudah (*Post-test*)

*Pretest* merupakan pengukuran awal sebelum eksperimen dilakukan atau *treatment* dilakukan. Hal ini bertujuan untuk mengetahui tingkat *occupational self efficacy* pada subjek yang akan diberi pelatihan (O1). Setelah mengambil data *pretest*, subjek penelitian diberikan perlakuan berupa pelatihan training umum orientasi kemudian dilakukan *posttest* pada subjek penelitian sebanyak 1 kali. *Posttest* merupakan pengukuran akhir yang dilakukan setelah perlakuan diberikan pada subjek penelitian telah selesai.

Pemberian *posttest* berfungsi untuk mengetahui apakah pemberian perlakuan berupa pelatihan training umum orientasi (TUO) dapat membuat *occupational self efficacy* meningkat pada subjek penelitian. Data yang diperoleh dari *pre-test* dan *post-test* diolah dengan formula *paired sample t-test* (apabila data terdistribusi normal) atau diolah dengan formula *wilcoxon sign rank test* (apabila data tidak terdistribusi normal).

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah:

1) Training Umum Orientasi (TUO)

Training Umum Orientasi (TUO) adalah serangkaian proses yang terencana, terstruktur, dan didesain dengan teratur yang diawali dengan pengukuran kebutuhan, pelaksanaan, dan diakhiri dengan evaluasi yang bertujuan untuk meningkatkan *occupational self efficacy*. Pelatihan ini dilakukan selama 3 hari dengan 10 materi mengenai perusahaan dan pekerjaan tersebut. Metode yang digunakan dalam training umum orientasi (TUO) adalah metode pemberian informasi, metode *game*, dan metode diskusi partisipatif.

2) *Occupational Self efficacy*

*Occupational self efficacy* adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dan kompetensinya dalam menampilkan unjuk kerja yang baik pada berbagai jenis tugas dan situasi pekerjaan. Dalam penelitian ini, *occupational self efficacy* diukur menggunakan skala yang dikembangkan dari

3 aspek yang saling berhubungan, yaitu *level*, *strength*, dan *generality*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Gambaran secara umum *occupational self efficacy* sebelum pelatihan dapat dilihat dari hasil analisis data berikut.

**Tabel 2.**

Statistik deskriptif gambaran *occupational self efficacy* sebelum pelatihan (Pretest)

|   | N  | Minimum | Maximum | Mean    | Std. Deviation | Variance |
|---|----|---------|---------|---------|----------------|----------|
| <i>Occupational self efficacy (pretest)</i> | 20 | 52,00   | 86,00   | 69,6000 | 11,27363       | 127,095  |
| Valid N (listwise)                          | 20 |         |         |         |                |          |

Pengkategorisasian *occupational self efficacy* dilakukan secara manual dan diperoleh hasil bahwa nilai *occupational self efficacy* sebelum diberikan pelatihan (*pretest*) berada pada kategori sedang.

Demikian halnya dengan gambaran umum *occupational self efficacy* setelah pelatihan dapat dilihat dari hasil analisis data berikut:

**Tabel 3.**

Statistik Deskriptif Gambaran Occupational Self efficacy Setelah Pelatihan (Posttest)

|  | N  | Minimum | Maximum | Mean    | Std. Deviation | Variance |
|--|----|---------|---------|---------|----------------|----------|
| <i>Occupational Self efficacy (Posttest)</i> | 20 | 73,00   | 102,00  | 83,6000 | 7,80958        | 60,989   |
| Valid N (listwise)                           | 20 |         |         |         |                |          |

Pengkategorisasian *occupational self efficacy* dilakukan secara manual dan diperoleh hasil bahwa nilai *occupational self efficacy* setelah

diberikan pelatihan (*post-test*) berada pada kategori tinggi. Adapun data individual dari peserta pelatihan disampaikan berikut ini:

**Tabel 4.**

Perbandingan Skor Pretest dan Posttest Occupational Self efficacy

| No<br>Subjek | Nama (samaran) | Skor Tingkat <i>Occupational Self efficacy</i> |                 | Ket       |
|--------------|----------------|--|-----------------|-----------|
|              |                | <i>Pretest</i>                                 | <i>Posttest</i> |           |
| 1            | FSK            | 73   | 82              | Meningkat |
| 2            | BEU            | 74   | 84              | Meningkat |
| 3            | SAN            | 61   | 77              | Meningkat |
| 4            | FAJ            | 79   | 83              | Meningkat |
| 5            | DJO            | 65   | 79              | Meningkat |
| 6            | KUR            | 71   | 81              | Meningkat |
| 7            | TEG            | 77   | 79              | Tetap     |
| 8            | DED            | 70   | 86              | Meningkat |
| 9            | AND            | 74   | 84              | Meningkat |
| 10           | VIK            | 73   | 77              | Tetap     |
| 11           | MOR            | 52   | 84              | Meningkat |
| 12           | RIR            | 75   | 77              | Tetap     |
| 13           | KOM            | 76   | 100             | Meningkat |
| 14           | AMM            | 84   | 94              | Meningkat |
| 15           | ANS            | 57   | 81              | Meningkat |
| 16           | ERW            | 52   | 76              | Meningkat |
| 17           | DIM            | 86   | 92              | Meningkat |
| 18           | CS             | 53   | 73              | Meningkat |
| 19           | KMA            | 86   | 102             | Meningkat |
| 20           | AAN            | 54   | 81              | Meningkat |
| Rata – rata  |                | 69,6   | 84,15           | Meningkat |

Sesuai dengan tujuan penelitian, uji hipotesis dilakukan agar didapati ada tidaknya perbedaan nilai *occupational self efficacy* pada *pre-test* dan *post-test*. Uji normalitas menunjukkan bahwa sebaran data yang diperoleh dalam penelitian ini tidak terdistribusi normal. Karenanya uji hipotesis dilakukan dengan formula *wilcoxon sign rank test*.

**Tabel 5.**

Hasil oleh data penghitungan mean *pre-test* dan mean *post-test*

|                    | N               | Mean Rank | Sum of Ranks |
|--------------------|-----------------|-----------|--------------|
| Posttest - Pretest |                 |           |              |
| Negative Ranks     | 0 <sup>a</sup>  | .00       | .00          |
| Positive Ranks     | 20 <sup>b</sup> | 10.50     | 210.00       |
| Ties               | 0 <sup>c</sup>  |           |              |
| Total              | 20              |           |              |

Berdasarkan pada tabel *Ranks*, diketahui perbandingan hasil *pretest* dan *posttest* dari 20 peserta, bahwa hasil *pretest occupational self efficacy* dari semua peserta tidak ada yang lebih tinggi dari yang lainnya. Sedangkan 20 peserta bertanda positif atau hasil *posttest occupational self efficacy* lebih tinggi dibandingkan *pretest* dan tidak terdapat data yang sama (*ties*). Peneliti menggunakan teknik analisis data *wilcoxon signed rank test* yang merupakan statistik non parametrik dengan alasan karena distribusi data tidak normal, tidak homogen dan subyek dalam penelitian ini kurang < 30 oleh karena tidak memiliki uji asumsi.

**Tabel 6.**

Hasil oleh data uji beda

|                        | Posttest - Pretest  |
|------------------------|---------------------|
| Z                      | -3.927 <sup>b</sup> |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | .000                |

Hasil uji *wilcoxon* diketahui  $Z = -3,927$  dengan tingkat signifikansi ( $\text{sig (2-tailed)} = 0,000$ ) kurang dari  $\alpha 5\%$  maka  $H_0$  ditolak yang berarti bahwa selang kepercayaan 95% ada perbedaan signifikan skor *pretest* dan *posttest*. Maka dengan itu

Hipotesis berbunyi “Ada perbedaan *occupational self efficacy* pada karyawan baru sebelum dan setelah diberikan pelatihan” oleh karena itu hipotesis diterima.

## Pembahasan

### Gambaran *Occupational Self efficacy* sebelum diberikan Training Umum Orientasi (TUO)

Menurut Bandura (2005:416) *self efficacy* dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui *mastery experience* (pengalaman keberhasilan). Sumber berpengaruh bagi *self efficacy* adalah pengalaman-pengalaman tentang penguasaan (*mastery experience*), yaitu performa-performa yang sudah dilakukan di masa lalu. Biasanya kesuksesan kinerja akan membangkitkan ekspektansi-ekspektansi terhadap kemampuan diri untuk mempengaruhi hasil yang diharapkan, sedangkan kegagalan cenderung merendahnya. Sebelum bekerja karyawan baru mengikuti aktivitas belajar di sekolah ataupun perguruan tinggi sehingga belum memiliki pengalaman keberhasilan dalam bidang pekerjaan. Selain itu peneliti menduga karena adanya keadaan emosi. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari salah satu karyawan ERW (17 tahun) sebelum mengikuti training umum orientasi bahwa karyawan tersebut masih memiliki rasa takut untuk memulai pekerjaannya dikarenakan belum memiliki pengalaman dalam bekerja sebelumnya.

Perasaan yang dimiliki oleh karyawan baru tersebut merupakan bentuk kekhawatiran dan kecemasan. Kecemasan tersebut mempengaruhi rendahnya *occupational self efficacy* pada karyawan baru. Hal ini sesuai dengan penelitian Comunian (1989) tentang hubungan depresi, kecemasan dan *self efficacy* yang menunjukkan adanya korelasi negatif antara depresi, kecemasan dan *self efficacy* terutama pada faktor rasa bersalah dan perasaan kurang pantas (*inadequacy*). Perasaan negatif tersebut sejalan dengan teori Bandura (dalam Alwisol, 2009:288) yang menyebutkan bahwa salah satu sumber *self*

*efficacy* adalah keadaan emosi. Keadaan emosi yang mengikuti suatu kegiatan akan mempengaruhi *self efficacy* dibidang kegiatan itu. Emosi yang kuat, seperti takut, cemas, dan stress dapat mengurangi *self efficacy*. Emosi seperti ini dapat menghambat karyawan baru dalam memulai pekerjaan yang nantinya akan dihadapi.

Skala *occupational self efficacy* tersusun dari 3 aspek, yaitu *level*, *strength*, *generality*. Tiap aspek *occupational self efficacy* menunjukkan hasil yang berbeda-beda namun memiliki kecenderungan yang sama yaitu kecenderungan skor yang tidak tinggi. Aspek *strength* memiliki *mean empirik* yang paling rendah jika dibandingkan dengan kedua aspek *occupational self efficacy* lainnya, lalu diikuti oleh aspek *generality*, dan *level*. Hal ini dapat menggambarkan bahwa karyawan baru memiliki ketahanan diri yang rendah dalam menghadapi tantangan-tantangan yang diberikan dan situasi bekerja yang tidak menyenangkan. Rendahnya aspek *strength* dikarenakan karyawan baru masih belum memiliki pengalaman kerja sehingga rasa takut mengadapi tugas-tugas yang akan dihadapinya tinggi. Hal ini sama seperti yang dijelaskan oleh Bandura sebelumnya.

Individu dengan *occupational self efficacy* yang tidak ideal dapat dikatakan ragu akan kemampuannya (*occupational self efficacy* yang rendah) yang akan menjauhi tugas-tugas sulit karena tugas tersebut dipandang sebagai ancaman bagi individu tersebut. Individu seperti ini memiliki aspirasi yang rendah serta komitmen yang rendah dalam mencapai tujuan yang mereka pilih atau tetapkan. Rendahnya *occupational self efficacy* juga akan membuat individu tersebut memiliki tingkat keberanian yang rendah dan akan menimbulkan kekhawatiran dalam menyelesaikan tugas diberikan sehingga hal ini dapat mencerminkan bahwa individu tersebut belum merasa siap dalam bekerja.

Gambaran *Occupational Self efficacy* setelah diberikan Training Umum Orientasi (TUO)

Mengakhiri rangkaian pelatihan pada hari ketiga, peserta akan melaksanakan ujian yang nantinya hasil ujian akan diberikan kepada kepala seksi masing-masing guna sebagai pertimbangan perpanjangan kontrak. Kemudian peserta diminta untuk mengisi *posttest* dan cek manipulasi untuk mendapatkan data *occupational self efficacy* pada karyawan baru setelah diberikan pelatihan.

Pada data yang diperoleh sebagian besar subjek penelitian berada dalam kategori tinggi, dan tidak ada subjek yang berada pada kategori rendah maupun sangat rendah. Hasil penghitungan statistik didapati adanya peningkatan *occupational self efficacy* dari kategori sedang menuju kategori tinggi.

Meningkatnya *occupational self efficacy* diduga karena karyawan baru mempelajari materi yang didapatkan saat training umum orientasi. Pernyataan tersebut didukung hasil penelitian Quinones (1995) yaitu dengan adanya training dapat menumbuhkan *self efficacy* dalam pekerjaan pada karyawan serta karyawan yang memperhatikan isi pelatihan akan lebih memiliki harapan positif untuk memunculkan keterampilannya dalam pekerjaan.

Tiap aspek *occupational self efficacy* menunjukkan hasil yang berbeda-beda namun memiliki kecenderungan yang sama yaitu kecenderungan skor yang tinggi.

Aspek *level* memiliki *mean empirik* yang paling tinggi jika dibandingkan dengan kedua aspek *occupational self efficacy* lainnya, lalu diikuti oleh aspek *strength* dan *generality*. Tingginya aspek *level* menggambarkan bahwa karyawan baru memiliki kesiapan yang tinggi dalam menerima tugas-tugas yang sulit.

Aspek *level* mengacu kepada persepsi tugas yang dianggap sulit oleh individu, persepsi terhadap tugas yang sulit ini dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki oleh individu tersebut. Menurut Bandura

(2010: 42) aspek *level* adalah tingkat kesulitan yang diharapkan dapat dicapai oleh individu. Konsep ini berkaitan dengan pencapaian tujuan, beberapa individu berpikir bahwa mereka dapat menyelesaikan tugas yang sulit. Tingkat dari suatu tugas dapat dinilai dari tingkat kecerdikannya, adanya usaha, ketelitian, produktivitas, cara menghadapi ancaman dan pengaturan diri dikehendaki. Individu yang memiliki aspek *level* yang tinggi akan selalu siap dan memiliki keyakinan untuk menyelesaikan tugas yang sulit. Individu akan mencoba tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan akan menghindari tingkah laku yang dirasa diluar batas dalam kemampuannya. Ditinjau dari ketiga aspek maka dapat disimpulkan bahwa karyawan baru memiliki peningkatan skor yang lebih tinggi dibandingkan sebelum diberikan training umum orientasi.

Tingginya *occupational self efficacy* disebabkan karena adanya faktor-faktor yang berpengaruh dalam mempersepsikan kemampuan diri individu. Menurut Bandura (1997: 193) tingkat *self efficacy* dipengaruhi oleh sifat tugas yang dihadapi. Sifat tugas menunjukkan tingkat kesulitan dan kompleksitas sebuah tugas yang dihadapi. Semakin sulit dan kompleks tugas yang dihadapi individu, semakin rendah individu menilai kemampuannya. Sebaliknya, jika individu dihadapkan pada tugas yang sederhana dan mudah, maka individu semakin tinggi menilai kemampuannya.

Informasi mengenai kemampuan dirinya. Individu akan memiliki *self efficacy* tinggi, jika individu tersebut memperoleh informasi positif mengenai dirinya, sementara individu akan memiliki *self efficacy* yang rendah, jika ia memperoleh informasi negatif tentang dirinya, informasi juga dapat diperoleh secara eksternal. Informasi yang diperoleh pada penelitian ini diberikan dalam bentuk pemberian materi yang dirangkum dalam

sebuah pelatihan yaitu training umum orientasi (TUO).

Hal ini dapat dijelaskan melalui *implikasi* dari teori perkembangan kognitif Piaget (dalam Partanto, 1994: 247) *Implikasi* adalah keterlibatan atau keadaan terlibat. Biasanya teori digunakan untuk ranah pendidikan pada anak, akan tetapi pada penelitian ini akan dikaitkan dengan kognitif pada karyawan baru. Karyawan baru yang memulai bekerja pada perusahaan ini belum banyak mengetahui informasi yang ada pada perusahaan. Oleh karena informasi tersebut diberikan melalui pembelajaran di training umum orientasi..

Teori ini menjelaskan bagaimana caraseorang dapat memperoleh pengetahuan, mengolahnya dalam proses berfikir sehingga proses perkembangan yang lain juga berkembang secara baik. Teori kognitif memandang bahwa proses belajar bukan sekedar stimulus dan respon yang bersifat mekanistik akan tetapi lebih dari itu yakni melibatkan kegiatan mental yang ada di dalam diri individu yang sedang belajar. Oleh sebab itu menurut teori kognitif belajar adalah proses mental yang aktif untuk menerima, mencapai, mengingat dan menggunakan pengetahuan. Teori kognitif adalah teori yang berfokus pada pembentukan konsep berpikir, membangun pengetahuan (konsep mental) atau proses-proses sentral seperti : ide-ide, sikap, harapan. Pada penelitian Lunenburg (2011) Individu akan cenderung belajar lebih banyak dari pelatihan dan pada akhirnya akan cenderung meningkatkan kinerja individu tersebut.

#### **Perbedaan *Occupational Self efficacy* sebelum dan sesudah diberikan training umum orientasi (TUO)**

Pada penelitian ini *occupational self efficacy* berperan sebagai variabel *dependent*. Berdasarkan hasil gambaran *occupational self efficacy* sebelum dan sesudah diberikan training umum orientasi didapatkan adanya

perbedaan pada data *pretest* dan data *posttest*. Pada data *pretest* hasilnya *occupational self efficacy* berada pada kategori yang sedang dan pada data *posttest* hasilnya *occupational self efficacy* pada karyawan baru berada pada kategori yang tinggi. Sehingga training umum orientasi dapat meningkatkan *occupational self efficacy* pada karyawan baru.

Berdasarkan hasil penelitian pada 20 subjek di PT Indah Kiat Pulp and Paper Mill Serang, Tbk diperoleh hasil *occupational self efficacy* yang tergolong tinggi setelah diberikan training. Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan salah satu karyawan baru yang telah mengikuti pelatihan selama 3 hari KOM (17) bahwa adanya efek positif yang didapatkan karyawan baru dalam memandang pekerjaannya, karyawan tersebut juga menyatakan setelah mengikuti training umum orientasi dia lebih merasa siap untuk bekerja.

Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat peningkatan *occupational self efficacy* pada karyawan baru setelah diberikan training umum orientasi. Fenomena meningkatnya *occupational self efficacy* dapat dijelaskan melalui teori Fishbein. Teori yang diperkenalkan oleh Martin Fishbein (1975) *expectancy value theory*. Sifat kompleks dari perilaku yang diketahui sebagai teori nilai ekspektasi (*expectancy value theory*) memiliki tiga komponen dasar yakni:

Pertama, individu merespon informasi baru tentang suatu hal atau tindakan dengan menghasilkan suatu keyakinan dari hal atau tindakan tersebut. Informasi dapat mengubah kemampuan untuk meyakini atau bobot terhadap keyakinan tertentu. Kedua, bila keyakinan sudah terbentuk, itu dapat dan seringkali berubah dengan informasi baru. Informasi juga dapat mengubah *valance* dari sebuah keyakinan. Ketiga, setiap individu memberikan sebuah nilai (*value*) pada setiap sifat dimana keyakinan tersebut tergantung/

berdasar sebuah harapan (*expectancy*) terbentuk atau termodifikasi berdasarkan hasil perhitungan antara keyakinan (*beliefs*) dan nilai-nilai (*value*).

Dari segi evaluatif, Fishbein (1975) membedakan antara keyakinan dan sikap. Dikatakannya, sikap berhubungan dengan keyakinan dan membuat seseorang berperilaku dengan cara tertentu terhadap sikap objek. Sikap juga diatur, sehingga sikap umum diperkirakan dari cara spesifik dalam sesuatu yang ringkas.

Semakin tinggi harapan keberhasilan pada karyawan baru memandang pekerjaan yang nantinya akan dikerjakan maka semakin tinggi pula *occupational self efficacy* pada karyawan baru tersebut. Oleh karena itu terdapat perbedaan *occupational self efficacy* sebelum dan sesudah diberikan training umum orientasi merupakan hasil dari pemberian informasi melalui materi pada training ini.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan uraian pada bab sebelumnya, maka dapat diambil simpulan bahwa:

1. Berdasarkan hasil analisis data ditemukan gambaran mengenai *occupational self efficacy* pada karyawan baru PT Indah Kiat Pulp and Paper Serang mill, Tbk sebelum diberikan training umum (*pretest*) orientasi berada pada tingkat kategori yang sedang.
2. Berdasarkan hasil analisis data ditemukan gambaran mengenai *occupational self efficacy* pada karyawan baru PT Indah Kiat Pulp and Paper Serang mill, Tbk setelah diberikan training umum orientasi (*posttest*) berada pada tingkat kategori tinggi.
3. Training Umum Orientasi (TUO) dapat meningkatkan *occupational self efficacy*. Dengan kata lain, ada pengaruh training Umum Orientasi (TUO) dalam upaya meningkatkan *occupational self efficacy*

pada karyawan baru PT Indah Kiat Pulp and Paper Serang mill, Tbk. Simpulan diatas dimunculkan berdasarkan adanya perbedaan *occupational self efficacy* pada karyawan baru yang sebelum (*pretest*) dan sesudah (*posttest*) dilaksanakan training umum orientasi (TUO).

### Saran

Perusahaan hendaknya mempertahankan keberadaan training umum orientasi (TUO) karena terbukti bermanfaat dalam meningkatkan *occupational self efficacy* para karyawan baru. Dan, bagi peneliti selanjutnya, diharapkan bisa mengkaji variabel-variabel atau aspek-aspek lain yang sekiranya berdekatan dengan konstruk *occupational self efficacy*.

### DAFTAR PUSTAKA

- Alwisol.(2009). *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Press.
- Arikunto, S. (2002).*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2006).*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2010).*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, M. (2001).*Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.
- Azwar, S. (2003).*Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya Edisi Kedua*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2010). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S.(2014). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bandura, A. (1995). *Self efficacy in Changing Societies*. New York: Cambridge University Press.
- Bandura, A.(1997). *Social Learning Theory*. New Jersey: Englewood Cliffs Prentice Hall.
- Bandura, A.(2006). *Self efficacy Beliefs of Adolescents*. Cambridge University Press.
- Bandura, A. (2010). *Self efficacy: The Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Schyns, G. V. (2010). A New Occupational Self Efficacy Scale And Its Relation Ro Personality Construct And Organizational Variables. *European Journal Of Work And Organizational Psychology* , 219-241.
- Chushway, B. (2002). *Human Resource Management Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Dessler, G. (2008). *Human Resources Management (11th ed)*. Upper Saddle River: Pearson Education.
- Dipboye, et al. (1994).*Understanding Industrial and Organizational Psychology: An Integrated Approach*. Florida: Harcourt Brace College Publishers
- Feist, J., & Feist, G. (1998).*Theories Of Personality (Fourth Edition)*. United State Of America.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, Attitude, Intention And Behavior An Introduction to Theory and Research*. Reading.
- Gist, M. E., Stevens, C. K. and Bavetta, A. G. (1991). „Effects of self-efficacy and post-training intervention on the acquisition and maintenance of complex interpersonal skills“, *Personnel Psychology*, 44,837-861.
- Gomersall, E. R. and Myers, M. S. (1966). „Breakthrough in on-the-job training“, *Harvard Business Review*, 44,62-72.

- Heslin, P. A., & Klehe, U. C. (2006). Self-efficacy. *Encyclopedia of Industrial/Organizational Psychology*. Vo.2, p. 705-708. Thousand Oaks: Sage.
- Hjelle, L. A., & Ziegler, D. J. (1992). *Personality Theories Basic Assumptions, Research, and Applications*. Singapore: McGraw Hill International Book Company.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2011). *Organizational behavior and management* (9th ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
- Jex, S. M., Paul D. Bliese; Sheri Buzzel; & Jessica Primeau. (2001). The Impact of Self-Efficacy on Stressor-Strain Relations: Coping Style as an Explanatory Mechanism. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 86 no. 3 h. 401-409
- Kaswan. (2011). *Pelatihan dan Pengembangan*. Cetakan Satu. Bandung: Alfabeta.
- Kirkpatrick, Donald L & James D. (2006). *Evaluation Training Program: The Four Level 3rd Ed*. San Francisco: Berret-Koehler Publisher.
- Latipun. (2010). *Psikologi Eksperimen*. Malang: UMM Press.
- Latipun. (2011). *Psikologi Eksperimen*. Malang: UMM Press
- Lunenburg, F. C. (2011). Self-Efficacy in the workplace: implications for motivation and performance. *International journal of management, business, and administration*, 14(1), 1-6.
- Luthans, F. (2005). *Organizational Behavior 10th ed*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Lynton, R. (1984). *Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Kerja*. Jakarta : PT. Midas Surya Grafindo.
- Nawang Sari, N. A. (2001). Pengaruh Self-Efficacy dan expectancy-Value Terhadap Kecemasan Menghadapi Pelajaran Matematika. *Jurnal Insan Media Psikologi* Vol 3 (75-88).
- Noe, et al. (2008). *Human Resource Management: Gaining A Competitive Advantage*, 6th ed. New York: McGraw-Hill
- Purwanto, E. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Semarang: Swadaya Manunggal.
- Rahayu, I.T., Ardani, T.A., dan Suistyaningsih. (2004). *Hubungan Pola Pikir Positif Dengan Kecemasan Berbicara di Depan Umum*. *Jurnal Psikologi UNDIP*, Vol. 1, No.2, 131-134
- Rigotti, T., Schyns, B. & Mohr, G. (2008). A short version of the occupational self efficacy scale. Structural and construct validity across five countries. *Journal of Career Assessment*, 16, 238-255.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Gramedia: Jakarta.
- Santrock, J. W. (2003). *Adolescence, perkembangan remaja. Edisi keenam*. Jakarta: Erlangga.
- Sasongko, J.W. (2005). Pengaruh Faktor-Faktor Pembelajaran terhadap Manfaat Pelatihan Ditinjau Dari Perspektif Peserta Pelatihan. *Anima, Indonesian Psychologi Journal*. Vol.20. No.3 (253-269).
- Schunk, D.H. (2003). Self-Efficacy for Reading and Writing: Influence of Modeling, Goal Setting, and Self-Evaluation. *Reading and Writing Quarterly*, 19, 159-172.
- Schyns, B., & von Collani, G. (2002). A new occupational self-efficacy scale and its relation to personality constructs and organizational variables. *European Journal of Work and*

- Organizational Psychology*, 11(2), 219-241.
- Schyns, B., & Moldzio, T. (2009). The Value of Occupational Self Efficacy in Selection and Development. *British academy of management*. 15-17.
- Seniati, Liche., Yulianto, Aries & Setiadi, B.N. (2009). *Psikologi Eksperimen*. Jakarta: Indeks.
- Seniati. (2011). *Psikologi Eksperimen*. Jakarta: PT Indeks
- Stajkovic, A. D. & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A metaanalysis. *Psychological Bulletin*, 124, 240-261.
- Sulistyawati, R., Nurtjahjanti, H., & Prihatsanti, U. (2012). The Relationship Between Work Efficacy With Job Insecurity On Production Employees PT "X" Semarang. *Jurnal Psikologi*, Vol: 1, No: 1, Tahun 2012, Hal. 139-153.
- Tanajaya, M & Srimulyani N. (1995). Perbedaan Faktor-faktor Keikatan Kerja Karyawan terhadap Organisasi Ditinjau dari Jenis Kelamin. *Jurnal Psikologi Indonesia*. No. 1 h. 8-16.
- Tracey, J., Hinkin, T R., Tannenbaum, S., Mathieu, J E, (2001). The Influence of Individual Characteistics and The Work Environment on Varying Level of Training Outcome, Human Resource Development Quarterly, Vol 12 5-23.
- Yuwono, I. (2005). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
- Wahyudin, A. (2015). *Metode Penelitian*. Semarang: UNNES Press