

## ABSTRAK

Natasha Trinita Hakim (01121170041)

### GAMBARAN *SELF-EFFICACY* KARYAWAN PT. UMS DI JAKARTA

(xii + 73 halaman: 1 gambar; 21 tabel; 10 lampiran)

Pada setiap perusahaan diperlukan karyawan dengan kinerja yang baik, dan salah satu pengaruh internal yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan adalah *self-efficacy*. *Self-efficacy* didefinisikan sebagai keyakinan diri individu terhadap kemampuannya dalam melakukan suatu tugas atau pekerjaan tertentu. Kurangnya *self-efficacy* pada karyawan dapat berpengaruh pada kinerja karyawan dan perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat gambaran *self-efficacy* pada karyawan PT. UMS.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode gabungan atau yang biasa disebut juga *concurrent triangulation*, yaitu penggabungan antara metode kualitatif dan kuantitatif. Pada metode kualitatif, pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara. Sedangkan, pada metode kuantitatif, teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh, yaitu dengan menyebarkan kuesioner ke seluruh karyawan PT. UMS. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah *General Self-efficacy Scale* (GSES) yang telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia dan dikembangkan oleh Jerusalem dan Schwarzer (1995).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada sebanyak 58,3% karyawan yang memiliki *self-efficacy* tinggi, 25% karyawan berada pada kategori *self-efficacy* cukup tinggi, dan 16,6% karyawan memiliki *self-efficacy* cukup rendah. Begitupun sama halnya, dari hasil kualitatif, didapatkan bahwa kedua subjek yang diwawancarai memiliki *self-efficacy* yang sama-sama baik. Berdasarkan hasil tersebut, karyawan PT. UMS memiliki *self-efficacy* yang tinggi dengan dimensi *self-efficacy level* paling dominan dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,25.

**Kata kunci:** *self-efficacy*, karyawan

Referensi: 28 (1994 – 2020)

## ABSTRACT

Natasha Trinita Hakim (01121170041)

### **GAMBARAN *SELF-EFFICACY* KARYAWAN PT. UMS DI JAKARTA**

(xii + 73 halaman: 1 gambar; 21 tabel; 10 lampiran)

*Every company needs employees with a good performance, and one of the internal influences that play a role in improving employee and company's performance is self-efficacy. Self-efficacy is defined as an individual's confidence in their ability to perform a specific task or job. Lack of self-efficacy in employees can affect the performance of employees and the company itself. Therefore, this study aims to describe the self-efficacy of PT. UMS's employees.*

*Data collection is collected by using a combined method of what is also known as concurrent triangulation, which is a combination of qualitative and quantitative methods. The qualitative method is done by doing interviews. Meanwhile, in quantitative method, the sampling technique used is sampling jenuh, by distributing questionnaires to all employees of PT. UMS. The measuring instrument used in this study is the General Self-efficacy Scale (GSES) which has been adapted into Bahasa and developed by Jerusalem and Schwarzer (1995).*

*The results showed that there are 58,3% of employees who has high self-efficacy, the other 25% of employees are in the moderately high category, and 16,6% of employees has moderately low self-efficacy. Likewise, from the qualitative results, it was found that the two subjects interviewed had equally good self-efficacy. Based on these results, employees of PT. UMS have high self-efficacy with level as the most dominant self-efficacy-dimension with the highest average value of 3.25.*

**Keywords:** *self-efficacy, employees*

Referensi: 28 (1994 – 2020)