

DAMPAK BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN SELF-EFFICACY SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA PT. GEMA PRIMA MANDIRI)

Ade Mukti Prabowo

Universitas Negeri Surabaya
adeprabowo@mhs.unesa.ac.id

Abstract

Economic competition in the business world in Indonesia is getting tighter as the ASEAN Economic Community program enters the impact on the number of foreign workers interested in entering the business world in Indonesia. This study aims to analyze the influence of organizational culture on employee performance through self-efficacy. The object of this study is 54 employees at PT. Gema Prima Mandiri with saturated sampling techniques. This study uses the Structural Equation Model (SEM) approach with Partial Least Square (PLS) analysis method with smart PLS 3.0 software. From the results of the research conducted it was found that organizational culture influences employee performance and self-efficacy has no effect on performance. While self-efficacy is not able to be the mediation of organizational culture on employee performance.

Keywords: employee performance; organizational culture; self-efficacy

PENDAHULUAN

Persaingan ekonomi dalam dunia bisnis di Indonesia semakin ketat seiring dengan masuknya program Masyarakat Ekonomi ASEAN yang berdampak pada banyaknya tenaga asing yang tertarik untuk terjun didunia bisnis di Indonesia (Ariyanti, 2016). Menurut Perkasa (2016), Kementerian Ketenagakerjaan mencatat jumlah tenaga kerja yang berasal dari China hingga oktober tahun ini telah berjumlah 19.260 orang. China berada diposisi tertinggi dibandingkan dengan empat Negara lainnya yang sama-sama memiliki izin tenaga kerja di Indonesia. Empat Negara tersebut ialah Jepang dengan jumlah sebanyak 11.268 orang, Korea Selatan dengan jumlah 7.920 orang, India dengan jumlah 4.602 orang dan juga Malaysia dengan jumlah 3.820 orang.

Menurut Kurniawan (2013), berhasil tidaknya dalam mengelola organisasi bergantung pada pengelolaan sumber daya manusia. Ketergantungan terhadap teknologi akan membuat perusahaan sulit dalam mencapai tujuan. Maka dari itu, diperlukan peran dari sumber daya manusia untuk mencapai sebuah tujuan dari perusahaan. Perhatian terhadap SDM yang dimiliki perusahaan mampu meningkatkan kinerja yang diberikan karyawan terhadap perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai secara maksimal.

Faktor yang sangat penting dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja salah satunya adalah budaya organisasi (Kurniawan 2013). Sedangkan menurut Cherian dan Jacob (2013) bahwa *self-efficacy* merupakan bagian dari kinerja yang merupakan faktor yang dapat memberikan kontribusi terhadap kualitas servis yang bagus, efektifitas dan efisiensi dalam pekerjaan. Menurut Emeka dan Philemon (2012) budaya organisasi tidak hanya mempunyai hubungan terhadap kinerja organisasi maupun individu namun juga sangat memengaruhi kinerja seluruh perusahaan. Nkereuwem dan Alfred (2016) menyatakan budaya organisasi merupakan *power* yang dibudidayakan secara sadar dan dijalankan karyawan yang berdampak secara signifikan pada kinerja karyawan di dalam organisasi. Begitu juga dengan budaya organisasi, *self-efficacy* juga dapat memberikan dampak terhadap kinerja karyawan.

Menurut Prasetya dkk. (2013), seseorang akan lebih giat dan berusaha memberikan yang terbaik jika memiliki keyakinan akan kemampuan diri sendiri dan kepercayaan terhadap apa yang akan dicapai. Menurut Cherian dan Jacob (2013), kinerja seseorang dapat ditentukan dari *self-efficacy* individu tersebut. Ketekunan dan usaha karyawan terpengaruh oleh *self-efficacy* dalam menyelesaikan suatu permasalahan yang sulit.

Menurut hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan menyatakan bahwa kinerja yang dihasilkan karyawan PT. Gema Prima Mandiri sudah cukup bagus apabila dilihat dari ketepatan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan. Namun para karyawan di PT. Gema Prima Mandiri masih jarang mendapatkan bonus jika mereka menyelesaikan tugas sebelum jatuh tempo waktu yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan adanya ketidak selarasan antara atasan dan bawahan dengan kinerja mereka maka PT. Gema Prima Mandiri mengharapkan adanya peningkatan kinerja karyawan yang lebih baik dengan melalui beberapa faktor seperti budaya organisasi dan *self-efficacy*.

Pimpinan PT Gema Prima Mandiri sudah menerapkan budaya organisasi di dalam perusahaan. Budaya organisasi dalam PT. Gema Prima Mandiri yaitu disiplin, tepat waktu, dan keselamatan kerja. Karyawan dituntut untuk dapat disiplin dalam bekerja dan harus menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Pekerjaan yang dilakukan juga harus mengutamakan keselamatan kerja seluruh karyawan dan pengguna konstruksi untuk mencapai hasil yang maksimal. Namun dari hasil observasi yang dilakukan, seringkali beberapa karyawan mentoleransi adanya keterlambatan hasil kerja dan menyepelekan peralatan keselamatan kerja yang digunakan. Hal ini akan berdampak pada kinerja karyawan di PT. Gema Prima Mandiri.

Selain itu, kepercayaan diri setiap karyawan dalam menyelesaikan setiap tugas dan permasalahan harus ditingkatkan demi meningkatnya kinerja masing-masing individu. Perusahaan harus mengetahui sejauh mana tingkat *self-efficacy* pada karyawan untuk mencapai kinerja karyawan yang jauh lebih maksimal. Menurut hasil wawancara dengan koordinator lapangan PT. Gema Prima Mandiri *self-efficacy* sudah diterapkan di perusahaan salah satunya adalah *verbal-persuasion* yang digunakan untuk membujuk individu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

Perusahaan telah melakukan *verbal-persuasion* kepada karyawannya dalam bentuk *briefing* setiap awal memulai pekerjaan. Koordinator lapangan selalu menanamkan kepada karyawan untuk selalu teliti dalam setiap pekerjaannya. Direktur PT. Gema Prima Mandiri selalu mengingatkan untuk selalu berusaha seoptimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat.

Dari hasil wawancara dengan koordinator lapangan PT. Gema Prima Mandiri bahwa beberapa pekerja masih sering melakukan keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ketika penulis melakukan observasi terlihat beberapa karyawan yang terlihat kesulitan di dalam pekerjaannya dilapangan dan kurang mampu menangani permasalahan yang terjadi saat bekerja sehingga menyebabkan terlambatnya beberapa pekerjaan mereka. Maksud dan tujuan dilakukannya penelitian ini untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *self-efficacy* yang dilakukan pada PT. Gema Prima Mandiri.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Budaya Organisasi

Menurut Kurniawan (2013), budaya organisasi adalah paham bersama dari seluruh anggota organisasi untuk bersikap sama baik di dalam organisasi maupun diluar. Amanda dan Budiwibowo (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah pedoman atau norma yang dimiliki organisasi untuk melakukan aktivitas organisasi. Menurut Mohamed dan Abukar (2013) budaya organisasi mengacu pada nilai dan kepercayaan yang ada di dalam organisasi dengan jangka waktu yang lama, dan keyakinan staf dan nilai pekerjaan yang diramalkan yang akan memengaruhi sikap dan perilaku mereka. PT. Gema Prima Mandiri menerapkan tiga budaya organisasi dalam perusahaannya. Budaya organisasi yang telah ditentukan sebagai indikator dari PT. Gema Prima Mandiri yaitu disiplin, ketepatan waktu pekerjaan, dan keselamatan kerja.

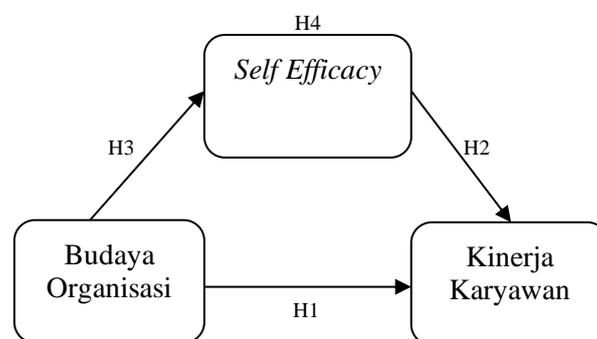
Self-Efficacy

Sibuea dan Rustono (2015) berpendapat bahwa *self-efficacy* merupakan suatu kepercayaan dari individu terhadap kemampuan diri untuk melaksanakan pekerjaan pada tingkat kerja atau target tertentu yang akan berpengaruh pada kehidupan mereka. Indrajaya, dkk (2016) menyatakan *self-efficacy* adalah

keyakinan individu dalam kemampuan mengontrol terhadap fungsi diri dan kejadian dilingkungan tersebut. Smidt, *et al* (2017) mengartikan *self-efficacy* sebagai penilaian individu atas kemampuan di dalam melaksanakan tugas yang tercermin dalam tindakan untuk mencapai tujuannya. Menurut Saraswathi, dkk (2017) *self-efficacy* adalah kepercayaan seseorang bahwa mereka mampu dalam melakukan kontrol terhadap tugas mereka terhadap peristiwa yang dihadapi dilingkungan. Dengan menyesuaikan objek yang telah ditentukan maka digunakan tiga indikator dari Saraswathi, dkk (2017) yaitu keyakinan terhadap kemampuan individu untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik. Perasaan mampu untuk melaksanakan tugas-tugas dalam pekerjaan. Perasaan mampu untuk berhasil melaksanakan pekerjaan.

Kinerja Karyawan

Nkereuwem dan Alfred (2016) menjelaskan kinerja adalah suatu istilah umum dalam bidang SDM (Sumber Daya Manusia) di mana skill yang dimiliki karyawan dalam mencapai sebuah tujuan dari organisasi secara efektif dan efisien. Iis dan Yunus (2016) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah catatan pekerjaan/aktivitas spesifik yang dicapai selama periode waktu tertentu. Sedangkan menurut Sari (2013) mengartikan kinerja sebagai sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas pokoknya. Berbeda dengan Siregar dan Herlina (2014) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang telah dicapai individu dalam bertanggung jawab terhadap tugas yang telah diberikan. Penelitian ini menggunakan 8 indikator yang digunakan oleh Sari (2013) dengan menyesuaikan kondisi yang ada di lokasi penelitian yaitu kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan.



Sumber: Data diolah, (2019)

Gambar 1. RANCANGAN PENELITIAN

Hipotesis

- H1: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- H2: *Self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- H3: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *self-efficacy*.
- H4: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui *self-efficacy*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Pada penelitian ini, sampel yang diambil adalah sebanyak 54 orang karyawan dan kepala bidang pada PT. Gema Prima Mandiri. Penelitian ini menggunakan seluruh bagian dari populasi untuk dijadikan sebagai sampel atau yang disebut dengan teknik sampling jenuh (Sugiyono, 2016: 68). Dalam penelitian yang dilakukan, variabel independen yang digunakan yaitu budaya organisasi. Sedangkan variabel dependen yaitu kinerja karyawan, serta menggunakan variabel intervening yaitu *self-efficacy*. Analisis statistik yang digunakan dalam menguji seluruh variabel tersebut yaitu *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan *software Smart PLS*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas dari blok indikator terhadap konstruk maka digunakan *composite reliability*. Hasil *output composite reliability* dari *software SmartPLS* akan dijelaskan sebagai berikut. *Composite reliability* dengan nilai $>0,70$ merupakan *composite reliability* yang baik. Dari hasil Tabel 1 dapat diketahui bahwa *composite reliability* dari seluruh variabel di atas 0,70. Jadi, model tersebut memenuhi *composite reliability*.

Tabel 1.
COMPOSITE RELIABILITY

Variabel	Composite Reliability
Budaya Organisasi	0,751
Self Efficacy	0,794
Kinerja Karyawan	0,956

Sumber: *Output smart PLS 3.0 (2019)*

Hasil R-Square

Nilai *R-square* budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini sebesar 0,373 dengan maksud bahwa budaya organisasi memberikan dampak pada kinerja karyawan di PT. Gema Prima Mandiri sebesar 37,3% sedangkan 62,7% terpengaruh oleh faktor lain pada kinerja di PT. Gema Prima Mandiri. Sedangkan nilai *R-square* budaya organisasi terhadap *self-efficacy* sebesar 0,414 dengan maksud bahwa budaya organisasi memberikan dampak pada *self-efficacy* di PT. Gema Prima Mandiri sebesar 41,4% sedangkan 58,6% terpengaruh oleh faktor lain pada *self-efficacy* di PT. Gema Prima Mandiri.

Uji Relevansi Prediksi

Q-square predictive relevance terhadap konstruk digunakan untuk mengevaluasi model PLS selain menggunakan nilai *R-square*. Nilai *Q-square predictive relevance* dalam penelitian ini telah dihitung pada rumus (1). Perhitungan (1) menunjukkan bahwa nilai *Q-square predictive relevance* di atas nol dengan nilai 0,633. Hal ini bermakna bahwa model tersebut menjelaskan *predictive relevance* senilai 63%.

Uji Kausalitas

Pengaruh dari budaya organisasi pada kinerja karyawan memiliki *t-statistic* senilai 3,753. Dari hasil yang didapatkan, dapat diketahui bahwa nilai *t-statistic* dari budaya organisasi terhadap kinerja $> 1,96$ t-tabel. Dengan besarnya nilai *t-statistic* budaya organisasi yang didapatkan, memberikan penjelasan bahwa budaya organisasi memberikan dampak pada kinerja karyawan. Sedangkan estimasi koefisien yang diberikan budaya organisasi pada kinerja karyawan senilai 0,792. Nilai positif yang ditunjukkan menandakan bahwa adanya dampak positif dari budaya organisasi pada kinerja karyawan. Jika budaya organisasi meningkat, kinerja karyawan juga meningkat.

Pengaruh dari budaya organisasi pada *self-efficacy* memiliki nilai *t-statistic* senilai 2,552. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai budaya organisasi terhadap *self-efficacy* $> 1,96$ t-tabel. Dengan besarnya nilai *t-statistic* budaya organisasi yang didapatkan, memberikan penjelasan bahwa budaya organisasi memberikan dampak pada *self-efficacy*. Deskripsi tersebut dapat dilihat pada tabel 2. Tabel 2 menunjukkan bahwa estimasi koefisien yang diberikan budaya organisasi pada *self-efficacy* senilai 0,644. Nilai positif yang dihasilkan menandakan bahwa adanya dampak positif dari budaya organisasi pada *self-efficacy*. Jika budaya organisasi meningkat, *self-efficacy* yang dimiliki individu juga meningkat.

Ade Mukti Prabowo. Dampak Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan *Self-Efficacy* sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Gema Prima Mandiri)

Self-efficacy pada kinerja memiliki nilai *t-statistic* senilai 1,910. Hasil ini menginformasikan bahwa nilai *self-efficacy* pada kinerja < 1,96 *t*-tabel. Dari nilai *t-statistic* budaya organisasi yang didapatkan, memberikan penjelasan bahwa *self-efficacy* tidak memberikan dampak pada kinerja karyawan. Sedangkan estimasi koefisien yang diberikan variabel *self-efficacy* pada kinerja senilai -0,430. Nilai negatif yang ditunjukkan menandakan bahwa dampak dari *self-efficacy* terhadap kinerja adalah negatif.

Tabel 2.
PATH COEFFICIENT

Hubungan antar Variabel	Original Sample (O)	t-statistic	Keterangan	
Budaya Organisasi → Kinerja	0,792	3,753	Signifikan	H1 diterima
Self Efficacy → Kinerja	-0,430	1,910	Tidak Signifikan	H2 ditolak
Budaya Organisasi → Self Efficacy	0,644	2,552	Signifikan	H3 diterima

Sumber: *Output Smart PLS 3.0* (2019)

Tabel 3.
PENGARUH LANGSUNG DAN TIDAK LANGSUNG

Hubungan antar Variabel	Original Sample (O)	t-statistic	Keterangan	
Budaya Organisasi → Kinerja	1,129	3,753	Signifikan	H1 diterima
Budaya Organisasi → <i>Self-Efficacy</i> → Kinerja	-0,430	1,910	Signifikan	H4 diterima

Sumber: *Output Smart PLS 3.0* (2019)

Berdasar pada tabel 3 diketahui bahwa budaya organisasi memiliki koefisien dari pengaruh langsung pada kinerja dengan nilai 1,129. Sedangkan nilai pengaruh tidak langsung memiliki nilai lebih rendah dari pengaruh langsung budaya organisasi pada kinerja karyawan. Adapun nilai *t-statistic* dari pengaruh langsung 3,753 > 1,96 *t*-tabel. Di sisi lain nilai *t-statistic* dari pengaruh tidak langsung bernilai *t-statistics* sebesar 1,688 < 1,96 *t*-tabel. Pengaruh langsung memiliki nilai di atas *t*-tabel sedangkan nilai dari pengaruh tidak langsung dibawah nilai *t*-tabel. Dengan hasil penelitian yang ditemukan di atas dengan menganalisis data empiris maka akan dibahas dengan hipotesis yang telah diajukan sebagai berikut.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Gema Prima Mandiri

Terdapat 3 indikator dari budaya organisasi yang terdiri dari disiplin, ketepatan waktu pekerjaan, dan keselamatan kerja. Berdasarkan uji analisis deskriptif dengan metode *three box method*, PT. Gema Prima Mandiri memiliki budaya organisasi dengan rata-rata 3,30 yang dapat dikategorikan sedang. PT. Gema Prima Mandiri telah menunjukkan bahwa penerapan budaya organisasi sudah berjalan dengan baik. Hal ini akan berdampak pada kinerja karyawan PT. Gema Prima Mandiri.

Adapun distribusi jawaban yang diberikan responden terdapat indikator ketepatan waktu pekerjaan dengan nilai tertinggi. PT. Gema Prima Mandiri memperlihatkan bahwa penerapan budaya organisasi sudah dipahami dan dijalankan oleh seluruh karyawan pada setiap kegiatan yang dilakukan.

Uji kausalitas menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi pada kinerja memiliki nilai *t-statistic* sebesar 3,753. Dengan demikian dapat diketahui adanya pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi pada kinerja. Sedangkan estimasi koefisien yang dihasilkan budaya organisasi pada kinerja senilai 0,792. Nilai positif yang ditunjukkan menandakan bahwa adanya dampak positif dari budaya organisasi pada kinerja. Artinya, hipotesis pertama terbukti.

Nkereuwem & Alfred (2016) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan hal yang berdampak terhadap kinerja karyawan yang secara sadar dibudidayakan dan dilalui karyawan dalam suatu organisasi. Hasil temuan untuk fenomena pada indikator kesadaran diri anggota organisasi dan

keagresifan dalam menetapkan tujuan yaitu ketika karyawan melakukan kegiatan dilapangan mereka menerapkan budaya organisasi yang dimiliki PT. Gema Prima Mandiri yaitu disiplin, tepat waktu, dan keselamatan kerja. Ketika melakukan sebuah pekerjaan, mereka juga selalu bisa merespon tugas yang diberikan kepada atasan.

Karyawan pada PT. Gema Prima Mandiri terbukti memiliki budaya organisasi yang baik terbukti ketika berada dilapangan dalam melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan. Mereka melakukan pekerjaan dengan menjalankan budaya organisasi yang telah ditentukan oleh PT. Gema Prima Mandiri yaitu disiplin, tepat waktu, dan keselamatan kerja. Disiplin yang telah dilakukan yaitu selalu berusaha datang tepat waktu dalam mengikuti kegiatan yang diadakan. Mereka juga menjalankan prosedur-prosedur yang telah ditentukan oleh PT. Gema Prima Mandiri.

Budaya organisasi selanjutnya yaitu tepat waktu. Karyawan di PT. Gema Prima Mandiri juga telah berusaha untuk menyelesaikan setiap tugas yang yang diberikan dengan ketepatan waktu yang ditetapkan. Sedangkan budaya organisasi terakhir yang diterapkan PT. Gema Prima Mandiri yaitu keselamatan kerja juga selalu dijalankan oleh karyawan. Keselamatan kerja yang diutamakan bukan hanya keselamatan karyawan tapi keselamatan pengguna konstruksi yang nantinya akan menggunakan bangunan atau infrastruktur tersebut. Hal ini sangat ditekankan oleh perusahaan karena menyangkut nyawa dari pekerja dan pengguna konstruksi.

Sama halnya dengan kondisi lapangan yang ditunjukkan bahwa tingginya budaya organisasi yang dimiliki karyawan PT. Gema Prima Mandiri akan mampu meningkatkan kinerja mereka. Berdasarkan hal di atas, PT. Gema Prima Mandiri harus tetap menjaga budaya organisasi yang telah diterapkan. Penelitian dengan hasil yang sejalan juga dilakukan oleh Kurniawan (2013), Nkereuwem dan Alfred (2016), dan Uddin, *et al* (2012) yang menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan PT. Gema Prima Mandiri.

Uji analisis deskriptif dengan metode *three box method* yang didapatkan, *self-efficacy* dari karyawan PT. Gema Prima Mandiri memiliki nilai rata-rata 3,17. Dari distribusi jawaban responden didapatkan bahwa indikator keyakinan terhadap kemampuan individu untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik dengan rata-rata terbesar senilai 3,20. Hal ini menunjukkan adanya keyakinan pada kemampuan individu dalam menjalankan pekerjaan dengan baik diharapkan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji kausalitas yang didapatkan, pengaruh *self-efficacy* pada kinerja memiliki nilai *t-statistic* sebesar 1,910. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai *self-efficacy* terhadap kinerja $< 1,96$ t-tabel. Dengan demikian dapat diketahui bahwa tidak ada pengaruh signifikan dari *self-efficacy* terhadap kinerja. Sedangkan estimasi koefisien yang diberikan variabel *self-efficacy* terhadap kinerja sebesar -0,430. Sehingga temuan ini dinyatakan hipotesis kedua ditolak.

Menurut Prasetya dkk (2013) seseorang akan lebih giat dan berusaha memberikan yang terbaik jika memiliki keyakinan akan kemampuan diri sendiri dan kepercayaan terhadap apa yang akan dicapai. Namun berdasarkan hasil observasi dan fakta yang terjadi dilapangan, kepercayaan diri akan tugas yang diberikan tidak memberikan dampak terhadap kinerja. Hal ini dapat ditunjukkan dari usaha yang dilakukan dari pekerja namun mereka tetap tidak bisa mencapai target yang telah ditentukan untuk mendapatkan bonus lebih.

Adapun beberapa hal yang dapat memengaruhi keterlambatan mencapai target bonus yang telah ditentukan antara lain keterlambatan alat dan bahan baku, kondisi lapangan yang tidak kondusif, cuaca yang kurang mendukung. Hal ini yang sulit untuk diprediksi ketika seluruh individu sudah yakin dan berusaha untuk menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan untuk mencapai bonus. Penelitian

Ade Mukti Prabowo. Dampak Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan *Self-Efficacy* sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Gema Prima Mandiri)

yang sejalan juga dihasilkan oleh Rehman *et al* (2016), Gunawan dan Sutanto (2013), Prasetya dkk (2013) yang memberikan hasil bahwa *self-efficacy* dampak signifikan negatif terhadap kinerja.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Self-Efficacy* pada PT. Gema Prima Mandiri

Berdasarkan pada uji kausalitas yang diperoleh dari *software smartPLS*, dampak budaya organisasi pada *self-efficacy* memiliki *t-statistic* senilai 2,552. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai budaya organisasi terhadap *self-efficacy* > 1,96. Hal ini dapat diketahui adanya dampak signifikan dari budaya organisasi terhadap *self-efficacy*. Sedangkan estimasi koefisien yang diberikan variabel budaya organisasi terhadap *self-efficacy* sebesar 0,644. Nilai positif yang ditunjukkan menandakan adanya dampak positif dari budaya organisasi pada *self-efficacy*. Dimana bila budaya organisasi yang dimiliki naik maka *self-efficacy* individu ikut naik.

Penelitian dengan hasil yang sama juga didapatkan dari penelitian Kim dan Jang (2018) dan Gunawan & Sutanto (2013) yang menunjukkan pengaruh yang signifikan positif dari budaya organisasi pada *self-efficacy*. Berdasar pada hasil dari observasi yang dilakukan, bahwa kuatnya budaya organisasi milik PT. Gema Prima Mandiri yaitu disiplin, tepat waktu, dan keselamatan kerja berdampak pada keyakinan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah ditugaskan jika mereka menjalankan budaya organisasi yang telah diterapkan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui *Self-Efficacy* pada PT. Gema Prima Mandiri

Dengan mengacu pada hasil uji yang dilakukan, diketahui bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh langsung pada kinerja karyawan di PT. Gema Prima Mandiri. Nilai dari koefisien parameter yang didapatkan bernilai 0,792 yang memiliki arti bahwa adanya pengaruh positif pada budaya organisasi pada kinerja karyawan. Nilai *t-statistics* menunjukkan angka senilai 3,753 > 1,96 t-tabel. Sedangkan dampak *self-efficacy* terhadap kinerja adalah tidak berdampak pada kinerja pada PT. Gema Prima Mandiri dari nilai koefisien parameter yang didapatkan senilai -0.430 dan nilai *t-statistics* senilai 1,910 < 1,96 t-tabel.

Sementara pengaruh tidak langsung memiliki koefisien senilai -0,277 dengan *t-statistics* senilai 1,688 > 1,96 t-tabel. Sedangkan pengaruh langsung memiliki koefisien senilai 0,792 dan *t-statistics* senilai 3,753 > 1,96 t-tabel. Artinya, budaya organisasi lebih berdampak secara langsung pada kinerja karyawan dibandingkan melalui *self-efficacy*. Sehingga *self-efficacy* tidak memberikan dampak pada budaya organisasi dan kinerja. Maka dari pembahasan di atas, *self-efficacy* tidak bisa menjadi perantara pada budaya organisasi dan kinerja karyawan di PT. Gema Prima Mandiri.

KESIMPULAN

Berdasar pada penelitian dan pembahasan yang dijelaskan, budaya organisasi memberikan dampak yang signifikan positif pada kinerja karyawan. Namun *self-efficacy* tidak memberikan pengaruh terhadap karyawan dan tidak mampu menjadi perantara dari budaya organisasi pada kinerja karyawan.

Mengacu pada penelitian serta pembahasan yang dilaksanakan maka peneliti memberikan saran untuk meningkatkan kembali kedisiplinan dari masing-masing individu dalam menjalankan prosedur-prosedur dan aturan yang telah diterapkan yang nantinya akan memberikan dampak terhadap kinerja dari karyawan. Keterbatasan dari penelitian yang telah dilakukan yaitu nilai *R-Square* dari penelitian ini masih relatif kecil yaitu 41,4%, sehingga penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel bebas, seperti komitmen organisasi dan motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

Amanda, E. A., Budiwibowo, S. and Amah, N. (2017) 'Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun', *Assets: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, 6(1), p. 1. doi: 10.25273/jap.v6i1.1289.

- Ariyanti, Fikri. 2016. Liputan 6: Jokowi Beberkan Modal RI Hadapi Persaingan Ekonomi Global. Diperoleh 12 Juni 2019, dari <https://www.liputan6.com/bisnis/read/2578383/jokowi-beberkan-modal-ri-hadapi-persaingan-ekonomi-global>.
- Cherian J. and Jacob, J. (2013) 'Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees', *International Journal of Business and Management*, 8(14), pp. 80–88. doi: 10.5539/ijbm.v8n14p80.
- Emeka, N. and Philemon, A. (2012) 'The Impact of Organizational Culture on Employee Performance a Study of Selected Manufacturing Industry in Enugu', *Asian Journal of Business Management Studies*, 3(2), pp. 13–19. Available at: <https://pdfs.semanticscholar.org/c049/b6d2fc4e71354cca089bd7fa90cd17504c84.pdf>.
- Gunawan, K. J. (2013) 'Pengaruh Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Self Efficacy Dan Temperamen Di Pt. Nutrifood Surabaya', *Agora*, 1(1).
- Iis, E. Y. and Yunus, M. (2016) 'Job Satisfaction as an Intervening Variable of Self-Efficacy and Employee Performance', *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(7). doi: 10.6007/ijarbss/v6-i7/2249.
- Indrajaya, M. H., Fathoni, A. and Minarsih, M. M. (2016) 'Pengaruh Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Self Efficacy Sebagai Variabel Moderating (Study in Pt. Djarum Unit Skt Kradenan Kudus)', *Maharaja Agrasen Institute of Management and Technology Journal of IT & Management*, 2(2).
- Kim, J. H. and Jang, S. N. (2018) 'Seafarers' quality of life: Organizational culture, self-efficacy, and perceived fatigue', *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(10), pp. 1–9. doi: 10.3390/ijerph15102150.
- Kurniawan, M. (2013) Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik, *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Negeri: Padang*. Available at: <http://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/akt/article/viewFile/672/429>.
- Mohamed, A. I. and Abukar, A. A. S. (2013) 'The Impact of Organizational Culture on Employee's Performance: A case of Tanzania Electricity Supply Company Limited', *Open University of Tanzania*, 4(6), pp. 382–391. Available at: <http://ir.obihiro.ac.jp/dspace/handle/10322/3933>.
- Nkereuwem, E. and Alfred, E. (2016) 'Organizational Culture and Its Impact on Employee Performance and Job Satisfaction : A Case Study of Niger Delta University, Amassoma', *Higher Education of Social Science*, 11(5), pp. 36–45. doi: 10.3968/8876.
- Perkasa, A. 2016. CNN Indonesia: Tertinggi, China Pasok 19 Ribu Tenaga Kerja di Indonesia. Diperoleh 12 Juni 2019, dari <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20161123210118-20-74860/tertinggi-china-pasok-19-ribu-tenaga-kerja-di-indonesia>.
- Prasetya, V., Handayani, D. and Purbandari, T. (2013) 'Peran Kepuasan Kerja, Self Esteem, Self Efficacy Terhadap Kinerja Individual', *JRMA Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), pp. 59–69. Available at: <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=116710&val=5325>.
- Rehman, F. ur; et al. (2016) 'Determining the Influence of Organizational Culture on Employee Performance: The Moderating Role of Self-Efficacy', *European Journal of Business and Management*, 8(4), pp. 136–143.
- Saraswathi, D., Dewi, I. G. A. M. and Piartini, P. S. (2017) 'Dengan Dukungan Organisasional Sebagai Pemoderasi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Pendahuluan

Ade Mukti Prabowo. Dampak Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan *Self-Efficacy* sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Gema Prima Mandiri)

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik merupakan undang-undang yang mengatur tentang prinsip-prinsip pemerit', *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(6), pp. 2257–2286.

Sari, E. V. (2013) 'Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tasepen Cabang Yogyakarta'.

Sibuea, A. C. M. dan Rustono, A. (2015) '*the Influence of Organizational Culture and Self -Efficacy on Employee*', 2(3), pp. 2346–2353.

Siregar, Nolita Yenni dan Herlina (2014) 'Mengukur Empowerment , Self Efficacy Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Perguruan Tinggi Swasta Di Bandar Lampung', pp. 15–16.

Smidt, W. *et al.* (2017) '*Career success of preschool teachers in Germany—the significance of the Big Five personality traits, locus of control, and occupational self-efficacy*', *Early Child Development and Care*, 188(10), pp. 1340–1353. doi: 10.1080/03004430.2017.1314275.

Sugiyono. (2016). *Statistika untuk Penelitian dan Kuantitatif R & D.* (Cetakan Ke). Bandung: Alfabeta.

Uddin, M. J., Luva, R. H. and Hossain, S. M. M. (2012) '*Impact of Organizational Culture on Employee Performance and Productivity: A Case Study of Telecommunication Sector in Bangladesh*', *International Journal of Business and Management*, 8(2). doi: 10.5539/ijbm.v8n2p63.