

Keampuan Kolektif Meningkatkan Ketahanan Tenaga Kerja di Indonesia

Nila Alfiana F., Effy Wardati Maryam*

Program Studi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia; effywardati@umsida.ac.id

Abstrak: Penelitian ini menyelidiki efikasi kolektif di antara karyawan tetap di sebuah perusahaan pengolahan tuna besar di Indonesia, untuk mengatasi kesenjangan kritis dalam memahami kepercayaan diri dan efektivitas tim dalam sektor ini. Termotivasi oleh kebutuhan untuk menilai dinamika tim internal, penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan tingkat efikasi kolektif. Dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, data dikumpulkan dari 325 karyawan tetap melalui pengambilan sampel acak berstrata proporsional dan dianalisis dengan menggunakan skala efikasi kolektif dan statistik deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 80,92% karyawan menunjukkan efikasi kolektif yang sedang, dengan 10,15% menilai tinggi dan 8,92% rendah. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun mayoritas memiliki keyakinan moderat terhadap kemampuan kolaboratif mereka, terdapat potensi untuk meningkatkan efikasi kolektif untuk meningkatkan kinerja tim dan hasil organisasi.

Kata Kunci: efikasi kolektif, karyawan tetap, kinerja tim

*Correspondence: Effy Wardati Maryam
Email: effywardati@umsida.ac.id

Received: 14-07-2024
Accepted: 21-07-2024
Published: 28-07-2024



Copyright: © 2024 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: This study investigates the collective efficacy among permanent employees at a major tuna processing company in Indonesia, addressing a critical gap in understanding team confidence and effectiveness within this sector. Motivated by the need to assess internal team dynamics, the research aims to delineate levels of collective efficacy. Utilizing a quantitative descriptive approach, data were gathered from 325 permanent employees through proportional stratified random sampling and analyzed using a collective efficacy scale and descriptive statistics. Results indicate that 80.92% of employees exhibit medium collective efficacy, with 10.15% rating high and 8.92% low. These findings suggest that while a majority have a moderate belief in their collaborative capabilities, there is potential for enhancing collective efficacy to improve team performance and organizational outcomes.

Keywords: collective efficacy, permanent employees, team performance

Pendahuluan

Karyawan merupakan anggota tim kerja yang memiliki peran penting sebagai aset organisasi yang merencanakan dan mengambil bagian aktif dalam berbagai aktivitas Perusahaan (Ulfa & Ridwan, 2015). Karyawan ialah individu yang bekerja dalam kendali pihak lain dan menerima kompensasi serta perlindungan sebagai gantinya (Sulistiyan et al., 2020). Sehingga, diperlukan upaya pengembangan dan perhatian terhadap karyawan guna meningkatkan kualitas dan kemampuan mereka. Saat ini, sumber daya manusia menghadapi keterbatasan kemampuan dan keyakinan bersama dalam mengoordinasikan tindakan menuju pencapaian yang dikenal sebagai *collective efficacy* (Khasanah, 2018).

Dugaan munculnya berbagai hambatan bisa saja disebabkan karena antar karyawan tidak memiliki rasa percaya dan keyakinan dalam bekerja. Keberhasilan kolektif suatu kelompok tidak hanya bergantung pada pengetahuan dan keahlian, tetapi juga pada keyakinan bahwa mereka mampu bekerja bersama dalam cara yang terkoordinasi dan saling berinteraksi (Uswah Azizah, 2017).

Menurut Bao et al (2017) menyatakan *collective efficacy* bukan saja terletak pada sifat yang membentuk pelakuan individu tetapi lebih kepada jumlah keseluruhan kepercayaan terhadap fungsi dan peranan setiap anggota tim (Mat et al., 2022). *Collective efficacy* mengukur kemampuan kelompok bekerja sama mencapai tujuan yang ditetapkan (Martina et al., 2022). Pengaruh *collective efficacy* mencakup tindakan yang diupayakan oleh anggota tim, seberapa besar usaha yang dipersembahkan untuk meraih tujuan tim, serta ketekunan mereka saat usaha tim tidak berhasil mencapai target yang ditetapkan (Novitasari et al., 2021). *Collective efficacy* terdiri dari dua aspek yaitu (1) Interaksi dinamis, merupakan hasil yang tak terduga dan memiliki nilai yang lebih tinggi daripada karakteristik individual, (2) Keyakinan bersama, merupakan pandangan yang diperlihatkan untuk menyatakan bahwa seseorang telah mencapai kebenaran (Muhardani, 2014). Menurut Bao et al (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi *collective efficacy* berupa bercampurnya pengetahuan dan kompetensi, kualitas kepemimpinan dalam kelompok, cara anggota saling berinteraksi dan bagaimana struktur kelompoknya (Uswah Azizah, 2017). Didukung dengan pentingnya efikasi tim menurut Edmondson dalam penelitian Sulistiyani et al (2020) mengindikasikan bahwa tim yang terstruktur untuk saling memberikan dukungan akan memperkuat *collective efficacy* (Sadriatwati et al., 2022).

Didukung dengan penelitian Uswah Azizah (2017) dengan judul “Hubungan Efikasi Kolektif Dengan Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan” terungkap dari analisis deskriptif presentase diperoleh sebesar 14,4% dengan kategori rendah. Fenomena tersebut meliputi persaingan yang tinggi antar pekerja, seringkali terjadi pertikaian di antara mereka, dan kurangnya kerja sama dalam tim. Keadaan ini terlihat jelas saat pimpinan memberikan tugas kepada tim, di mana anggota tim menunjukkan sikap yang pasif dan tidak melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan.

Penelitian lain dilakukan oleh Astuti (2016) dengan judul “Hubungan Efikasi Kolektif dengan Prestasi Kerja Tim Distribusi Di PT J.” menyoroti fenomena serupa yang terjadi di PT J. Berdasarkan analisis deskriptif presentase diperoleh sebesar 57% dengan kategori rendah. Fenomena tersebut menggambarkan kurangnya kerja sama antara anggota tim karyawan, yang mengakibatkan berbagai masalah dalam upaya perusahaan untuk menjaga kualitas distribusi koran mereka.

Adanya masalah di antara anggota tim dalam menetapkan tujuan bersama, kepuasan individu atau anggota, kesejahteraan psikologis antar anggota, dan perilaku organisasi sangat berhubungan dengan *collective efficacy* (Hastika et al., 2022). Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa anggota tim yang memperlihatkan *collective efficacy* yang tinggi cenderung mencapai kesuksesan yang lebih besar dibandingkan dengan anggota tim yang memiliki tingkat *collective efficacy* yang rendah, hal ini disebabkan oleh kemampuan anggota tim dengan *collective efficacy* yang tinggi mampu menetapkan tujuan yang menantang, sehingga peluang mencapai kesuksesan semakin meningkat Bao et al

(2017). Dalam berbagai penelitian mengenai *collective efficacy* di dalam organisasi atau kelompok, terlihat bahwa *collective efficacy* memiliki kaitan yang erat dengan pencapaian kesuksesan dan prestasi dalam struktur organisasi atau kelompok tersebut." (Sari, 2022).

Kunci penting dalam mencapai kesuksesan dan prestasi perusahaan adalah elemen sumber daya manusia (Oktina et al., 2020). Pendapat ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya Supriyadi et al (2020) yang menyimpulkan bahwa peran sumber daya manusia memiliki signifikansi besar dalam mengoptimalkan keberhasilan perusahaan. Selain itu menurut Othman et al (2012) juga mengungkapkan bahwa sumber daya manusia memegang peranan penting sebagai salah satu elemen utama dalam mempertahankan keberlangsungan operasional perusahaan. Maju mundurnya suatu perusahaan sangatlah tergantung pada faktor manusia yang ada di dalamnya. Meskipun perusahaan memiliki sumber daya modal yang cukup, pasokan bahan mentah yang memadai, serta teknologi yang canggih, namun semua ini tidak akan berarti bila tidak disokong oleh tim sumber daya manusia yang memiliki kompetensi (Astuti, 2016).

Sebagai pendukung data penelitian, maka peneliti melakukan wawancara sebagai bentuk pengambilan data awal dengan 2 karyawan PT. A, berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa subjek menunjukkan adanya *collective efficacy* seperti merasa yakin dalam kemampuan kolektif mereka, mereka lebih termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan mereka dengan penuh semangat, mengambil inisiatif, dan bekerja keras untuk mencapai tujuan bersama. Namun ada juga yang memiliki rasa tidak yakin dalam kemampuan mereka sebagai tim. Hal ini dapat mengurangi motivasi mereka untuk berpartisipasi aktif, mengambil inisiatif, dan berkontribusi secara maksimal. Mereka mungkin merasa kurang termotivasi dan mungkin tidak bekerja dengan efektif yang berdampak menghambat kemajuan tim, menurunkan produktivitas, dan berpotensi menciptakan konflik dan ketegangan dalam lingkungan kerja. Berdasarkan uraian diatas merujuk pada rendahnya aspek keyakinan bersama bahwa subjek cenderung menunjukkan *collective efficacy* yang rendah. Sejalan dengan riset yang dilakukan oleh Klassen, ketika persoalan terkait efikasi kolektif muncul, risiko meningkatnya dampak negatif yang berpotensi mengganggu keselarasan operasional organisasi akan semakin besar (Hastika et al., 2022).

Berdasarkan studi yang dilakukan oleh Skaalvik dalam penelitian Lestari et al (2020), dijelaskan bahwa *collective efficacy* memungkinkan karyawan untuk mencari solusi terhadap tantangan pekerjaan dan mampu mengatasi situasi konflik di lingkungan kerja. Ini berdampak pada rasa kepuasan karyawan selama menjalankan tugas. Pentingnya *collective efficacy* sangat diperlukan oleh karyawan agar dapat menumbuhkan keyakinan dari individu hingga mencapai keyakinan bersama yang kuat, serta memupuk harapan-harapan positif karyawan dengan memberikan kontribusi optimal untuk kemajuan perusahaan (Valentino & Himam, 2014). Dengan adanya *collective efficacy*, kelompok dapat bekerja sama dengan baik yang akan memudahkan mereka dalam menyelesaikan semua tugasnya. Hal ini diperkuat oleh pendapat Çalik et al (2012) bahwa tanpa adanya *collective efficacy* suatu pekerjaan yang melibatkan kelompok tidak akan berjalan efektif.

Merujuk pada konteks masalah yang telah dipaparkan, tujuan penelitian ini untuk menggambarkan *collective efficacy* pada karyawan tetap PT. A. Penelitian ini memiliki

kelebihan yang berdampak positif di PT. A. Fokus pada *collective efficacy* bisa membantu karyawan bekerja lebih baik dan sinergis. Hasil penelitian ini bisa memberi solusi untuk masalah-masalah di tempat kerja dan menciptakan suasana kerja yang bagus serta dapat memberikan masukan berharga bagi manajemen perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawan dengan memberikan dorongan, motivasi, serta mengembangkan keyakinan diri, sehingga pada akhirnya mereka dapat berkontribusi secara kolektif dalam mencapai tujuan kelompok.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif yang akan menghasilkan data-data berbentuk angka hasil dari partisipan yang merespons. Dengan variabel tunggal yaitu *collective efficacy*. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan tetap PT. A yang berjumlah 1.741 karyawan, dan jumlah sampel pada penelitian ini adalah 325 karyawan tetap. Metode pengambilan sampel menerapkan teknik proporsional stratified random sampling, sampel dipilih acak dari populasi dengan membaginya menjadi kelompok-kelompok yang seragam. Setiap kelompok diambil dalam proporsi yang sesuai dengan ukuran kelompoknya dalam populasi. Tujuannya adalah untuk memastikan setiap kelompok diwakili secara adil dalam sampel. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah menyebar skala dengan menggunakan google form, skala yang digunakan oleh peneliti adalah skala *collective efficacy*. Skala *collective efficacy* ini diberikan untuk mengukur tingkat keyakinan bersama atau keyakinan tim dalam kemampuan mereka untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Alat ukur untuk *collective efficacy* menggunakan skala adopsi yang disusun oleh Febri Aulia (2017) menggunakan teori dari (Muhardani, 2014) yang meliputi interaksi dinamis, dan keyakinan bersama dengan jumlah aitem yang valid sebanyak 20 aitem dengan nilai reliabilitas sebesar 0.928 dengan rentang jawaban singkat dalam pengisiannya yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), kurang sesuai (KS), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS). Teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif.

Hasil dan Pembahasan

A. Hasil Penelitian

Sejumlah hasil penelitian ditemukan dalam rangkaian penelitian ini. Tergambar *collective efficacy* secara keseluruhan. Setelah dilakukan analisis, kesimpulan tentang tingkat efikasi kolektif dapat ditemukan dalam tabel yang disajikan di bawah ini:

Tabel 1. Frekuensi tingkat *collective efficacy*

Tingkat Collective Efficacy					
	Kategori	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ Percent
Valid	Rendah	29	8,92	8,92	8,9
	Sedang	263	80,92	80,92	89,8
	Tinggi	33	10,15	10,15	100
	Total	325	100	100	

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa gambaran *collective efficacy* pada karyawan tetap PT. A sebagian besar dalam kategori sedang, yaitu sebesar (80,92%), kategori tinggi sebesar (10,15%), dan kategori rendah sebesar (8,92%). Ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan tetap PT. A memiliki tingkat kepercayaan diri dan keyakinan yang cukup dalam kemampuan mereka untuk bekerja secara efektif sebagai tim.

Selanjutnya, diuraikan gambaran *collective efficacy* dengan memperhatikan aspek-aspek yang terkait :

Tabel 2. Aspek Keyakinan Bersama

Aspek Keyakinan Bersama					
			Kategori	Jumlah	%
35	$< x \leq$	35	Rendah	26	8
	$< x \leq$	42	Sedang	272	84
	$< x \leq$	44	Tinggi	27	8
Total				325	100

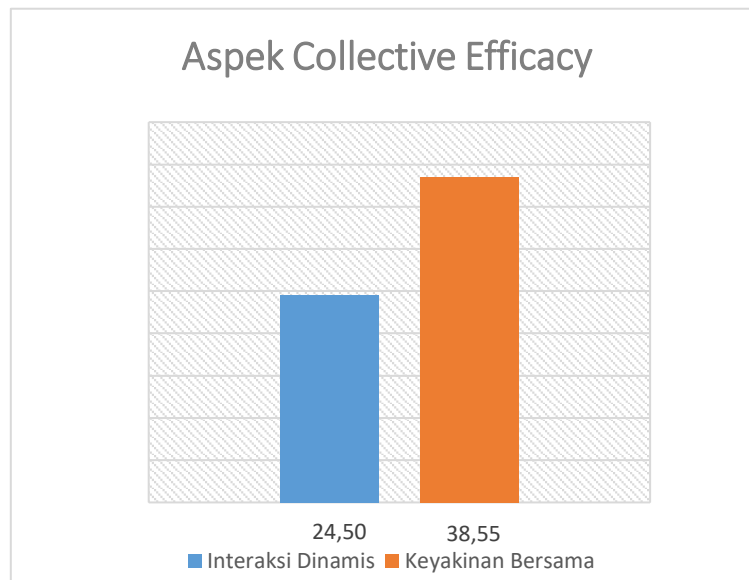
Berdasarkan pada Tabel 2 dapat diketahui bahwa sebanyak 198 responden memiliki aspek keyakinan bersama dengan kategori tinggi sebanyak 27 karyawan tetap (8%), 272 karyawan tetap (84%) di kategori sedang, dan 26 karyawan tetap (8%) di kategori rendah. Hal ini berarti karyawan memiliki dimensi keyakinan kolektif yang berada pada tingkat sedang. Artinya, adanya potensi bagi mereka untuk mengembangkan aspek keyakinan bersama yang memadai dalam bekerja sebagai tim untuk mencapai tujuan bersama.

Tabel 3. Aspek Interaksi Dinamis

Aspek Interaksi Dinamis					
			Kategori	Jumlah	%
22	$< x \leq$	22	Rendah	23	7
	$< x \leq$	27	Sedang	274	84
	$< x \leq$	28	Tinggi	28	9
Total					100

Berdasarkan pada Tabel 3 terlihat bahwa sebanyak 325 responden memiliki aspek interaksi dinamis dengan kategori tinggi sebanyak 28 karyawan tetap (9%), sebanyak 274 karyawan tetap (84%) di kategori sedang, dan sebanyak 23 karyawan tetap (7%) di kategori rendah. Hasil ini dapat diinterpretasikan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat interaksi dinamis yang seimbang atau cukup baik dalam bekerja sebagai tim.

Terdapat rata-rata aspek *collective efficacy* yang digambarkan dalam diagram batang sebagai berikut:



Gambar 1. Diagram Batang Aspek *Collective efficacy*

Berdasarkan informasi yang tertera dalam tabel di atas, terlihat bahwa aspek keyakinan bersama dengan nilai rata-rata 38,55 lebih tinggi dibandingkan aspek interaksi dinamis dengan nilai rata-rata 24,50. Dari segi aspek keyakinan bersama, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki tingkat keyakinan yang tinggi. dalam kemampuan tim untuk bekerja secara efektif sebagai satu kesatuan. Dan pada aspek interaksi dinamis, walaupun nilai tengah ini berada pada tingkat lebih rendah dibandingkan dengan keyakinan bersama, hal ini menunjukkan adanya potensi untuk meningkatkan interaksi yang aktif, kolaboratif, dan saling mendukung di antara anggota tim.

Peneliti juga memaparkan *collective efficacy* pada karyawan tetap PT. A berdasarkan gender, terlihat dalam tabel di bawah ini:

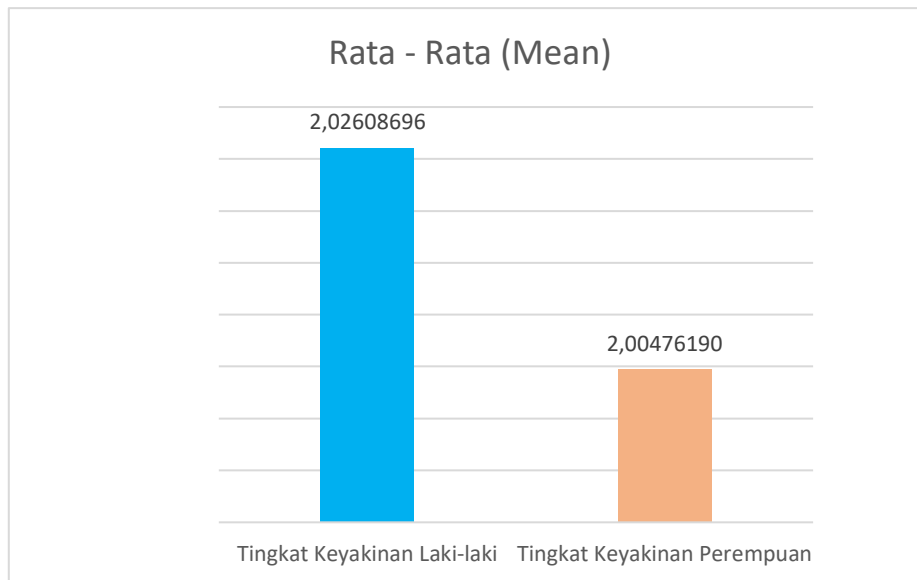
Tabel 4. *Collective Efficacy* Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Kategori	Jumlah	%
Laki-Laki	Rendah	11	9,57
	Sedang	90	78,26
	Tinggi	14	12,17
Total		115	100
Perempuan	Rendah	18	8,57
	Sedang	173	82,38
	Tinggi	19	9,05
Total		210	100

Mengacu pada Tabel 4, dapat diamati bahwa dari 115 responden laki-laki, sebanyak 14 responden (12,17%) memiliki *collective efficacy* dalam kategori tinggi, 90 responden (78,26%) berada pada kategori sedang, dan 11 responden (9,57%) berada dalam kategori rendah. Pada sisi lain, dari 210 responden perempuan, 19 responden (9,05%) menunjukkan

collective efficacy yang tinggi, 173 responden (82,38%) ada di kategori sedang, dan 18 responden (8,57%) tergolong dalam kategori rendah.

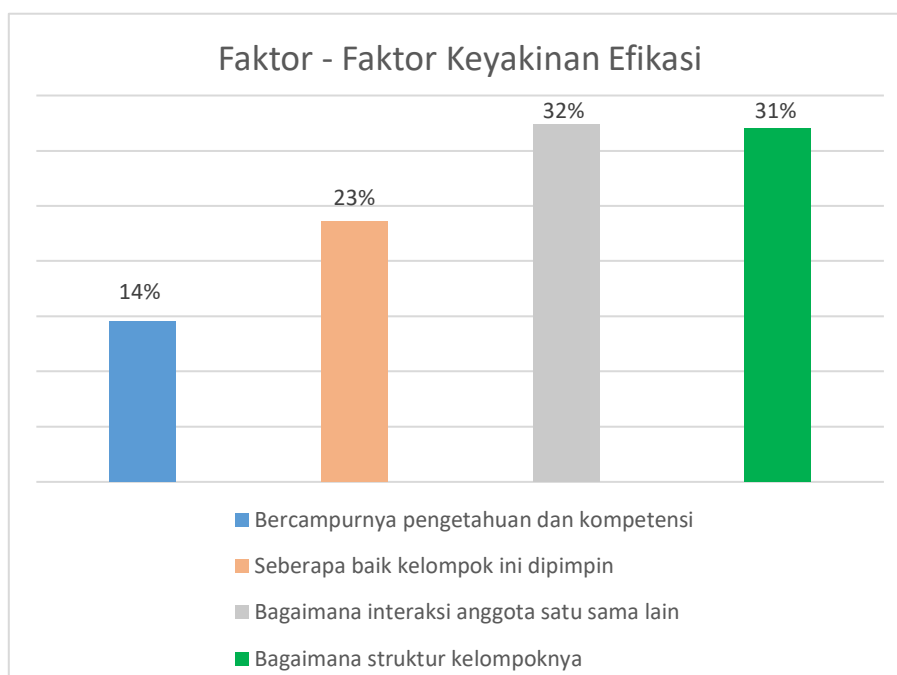
Peneliti juga menggambarkan diagram batang rata-rata *collective efficacy* berdasarkan jenis kelamin pada karyawan tetap PT. A, dapat dilihat berikut :



Gambar 2. Rata-rata *Collective Efficacy* Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan perspektif jenis kelamin hasilnya menunjukkan tingkat *collective efficacy* pada karyawan tetap di PT. Aneka Tuna Indonesia antara laki-laki dan perempuan terdapat selisih rata-rata tingkat keyakinan, dengan nilai 2,026 untuk laki-laki dan 2,004 untuk perempuan.

Peneliti juga memaparkan faktor-faktor yang mempengaruhi *collective efficacy* pada karyawan tetap PT. A, sebagai berikut :



Gambar 3. Faktor-Faktor *Collective Efficacy*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa interaksi anggota satu sama lain menjadi kategori faktor tertinggi (32%) yang mempengaruhi *collective efficacy* pada karyawan tetap PT. A. Faktor bagaimana struktur kelompoknya termasuk kategori tinggi (31%) yang hampir setara dengan faktor tertinggi. Dan faktor seberapa baik kelompok ini dipimpin termasuk dalam kategori sedang (23%), serta bercampurnya pengetahuan dan kompetensi menjadi kategori faktor terendah (14%) yang mempengaruhi *collective efficacy* pada karyawan tetap PT. A.

B. Pembahasan

Gambaran *collective efficacy* pada karyawan tetap PT. A sebagian besar dalam kategori sedang, yaitu sebesar (80,92%), Ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan tetap PT. A memiliki tingkat kepercayaan diri dan keyakinan yang cukup dalam keterampilan mereka untuk bekerja secara efisien sebagai suatu tim. Tingkat *collective efficacy* yang sedang ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki keyakinan yang memadai dalam melaksanakan tugas-tugas mereka dan merasa mampu berkontribusi secara positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut Krisdiyanto (2019) mengatakan bahwa *collective efficacy* merupakan keyakinan bersama dalam suatu kelompok terhadap kemampuan untuk merencanakan dan melaksanakan program yang diperlukan guna mencapai pencapaian pada tingkat tertentu. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Nisa (2022) pada anggota organisasi ikatan mahasiswa muhammadiyah yang mengungkapkan bahwa gambaran *collective efficacy* anggota organisasi ikatan mahasiswa muhammadiyah dalam kategori sedang dan menyimpulkan bahwa anggota ikatan mahasiswa muhammadiyah mampu membangun keyakinan yang cukup di dalam kelompok guna mencapai tujuan atau sasaran organisasi. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa karyawan tetap PT. A cukup mampu memiliki tingkat kepercayaan diri dan keyakinan dalam kemampuan mereka untuk bekerja secara efektif sebagai tim.

Idealnya dalam konteks *collective efficacy*, tingkat *collective efficacy* yang kuat menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi dalam kemampuan mereka untuk bekerja secara efektif sebagai tim. Dalam kategori ini, karyawan merasa yakin dalam menghadapi tugas-tugas tim, memiliki keyakinan dalam kemampuan tim untuk mencapai tujuan bersama, dan percaya bahwa kerja sama tim dapat menghasilkan hasil yang baik. Tingkat *collective efficacy* yang kuat dapat membawa dampak positif dalam lingkungan kerja, termasuk peningkatan motivasi, komunikasi yang lebih efektif, keterlibatan yang lebih tinggi, dan pencapaian tujuan yang lebih baik (Amir, 2019). Perspektif lain, seperti yang diungkapkan oleh Yaakobi & Weisberg (2020) menyatakan bahwa pada umumnya semakin kuat keyakinan dalam potensi tim, maka *collective efficacy* dari tim karyawan juga cenderung meningkat.

Berdasarkan hitungan aspek *collective efficacy* dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menunjukkan tingkat keyakinan bersama dan interaksi dinamis dalam kategori sedang (84%). Tingkat keyakinan bersama yang sedang ini mengindikasikan adanya potensi bagi karyawan tetap PT. A untuk mengembangkan aspek keyakinan bersama yang memadai dalam bekerja sebagai tim untuk mencapai tujuan bersama. Dalam *collective efficacy*, aspek keyakinan bersama mencerminkan kepercayaan dan keyakinan kolektif yang dimiliki oleh anggota tim terhadap kemampuan mereka untuk bekerja secara efektif sebagai tim. Ini merupakan indikasi positif, karena tingkat keyakinan bersama yang memadai dapat meningkatkan kolaborasi, komunikasi, dan kinerja tim secara keseluruhan (Lawasi & Triatmanto, 2017). Oleh karena itu, keyakinan dianggap memiliki pengaruh yang besar terhadap keputusan yang diambil oleh individu dalam kelompok. Keyakinan yang muncul dalam individu juga berdampak pada keyakinan bersama kelompoknya, yang pada gilirannya dapat mendorong pencapaian kinerja yang tinggi baik di tingkat individu maupun kelompok (Astuti, 2016). Keyakinan bersama dalam sebuah tim dapat menciptakan dampak yang signifikan. Ketika anggota tim memiliki keyakinan yang kuat dalam kemampuan kolektif mereka, hal ini dapat meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan (Raharso, 2011).

Keyakinan bersama juga dapat memperkuat motivasi, mendorong inovasi dan kreativitas, serta mengurangi konflik dalam tim (Lestari et al., 2020). Selain itu, keyakinan bersama membantu tim menjadi lebih tahan terhadap rintangan dan tantangan yang mungkin terjadi, karena anggota tim memiliki keyakinan bahwa mereka dapat menghadapinya bersama-sama. Dengan demikian, keyakinan bersama memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kooperatif, kolaboratif, dan sukses dalam mencapai tujuan tim. Sedangkan, Tingkat interaksi dinamis yang sedang menggambarkan adanya potensi untuk pengembangan lebih lanjut dalam hal interaksi dan adaptasi, namun sudah memberikan pondasi yang kuat untuk kerja tim yang efektif (Lawasi & Triatmanto, 2017). Hasil ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Uswah Azizah (2017) pada karyawan dinas pendidikan yang mengungkapkan bahwa hasil tingkat interaksi dinamis yang seimbang mencerminkan kemampuan tim untuk

berinteraksi secara efektif, saling mendukung, dan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan kerja.

Pembahasan kedua aspek tersebut terlihat bahwa aspek keyakinan bersama dengan nilai rata-rata 38,55 lebih tinggi dibandingkan aspek interaksi dinamis dengan nilai rata-rata 24,50. Dari aspek keyakinan bersama menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki tingkat keyakinan yang tinggi dalam kemampuan tim untuk bekerja secara efektif sebagai satu kesatuan. Tingkat keyakinan bersama yang tinggi mencerminkan keyakinan kuat bahwa tim memiliki kemampuan yang memadai untuk mencapai tujuan bersama dan mengatasi tantangan yang dihadapi. Keyakinan bersama yang tinggi dapat memengaruhi motivasi, kinerja, dan komitmen anggota tim, serta mempromosikan kerjasama yang erat dan kolaborasi yang produktif dalam mencapai tujuan tim (Rustika, 2016). Dan pada aspek interaksi dinamis, meskipun nilai rata-rata ini lebih rendah dibandingkan dengan keyakinan bersama, hal ini menunjukkan adanya potensi untuk meningkatkan interaksi yang aktif, kolaboratif, dan saling mendukung di antara anggota tim. Keberhasilan tim dapat dicapai melalui sinergi antara anggota tim yang memberikan kontribusi yang berbeda namun saling melengkapi satu sama lain (Oktina et al., 2020).

Mengacu pada hasil perhitungan rata-rata *collective efficacy* berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan tingkat *collective efficacy* pada karyawan tetap di PT. A antara laki-laki dan perempuan terdapat selisih rata-rata tingkat keyakinan sebesar 2,026 untuk laki-laki dan 2,004 untuk perempuan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Okatiranti et al (2017) menunjukkan bahwa individu dengan jenis kelamin laki-laki cenderung memiliki tingkat keyakinan dan kemampuan yang lebih tinggi, serta lebih mampu mengatasi masalah secara mandiri. Berdasarkan hasil diatas dalam *collective efficacy*, faktor jenis kelamin tidak menjadi faktor penentu utama. Penelitian sebelumnya telah mengungkapkan bahwa faktor-faktor seperti bercampurnya pengetahuan dan kompetensi, kualitas kepemimpinan dalam kelompok ini dan cara anggota saling berinteraksi, dan bagaimana struktur kelompoknya dapat berperan dalam pembentukan *collective efficacy* (Uswah Azizah, 2017). Oleh karena itu, selisih yang sangat kecil dalam rata-rata tingkat keyakinan antara kedua kelompok jenis kelamin mungkin disebabkan oleh faktor-faktor tersebut daripada faktor jenis kelamin itu sendiri.

Faktor *collective efficacy* menunjukkan bahwa interaksi anggota satu sama lain menjadi faktor unggul (32%) yang mempengaruhi *collective efficacy* pada karyawan tetap PT. A. Faktor ini menggambarkan bagaimana anggota tim karyawan tetap PT. A saling berinteraksi, sesuai dengan pandangan Albert Bandura, di mana interaksi yang positif dapat meningkatkan keyakinan diri individu dan kolektif (Rustika, 2016). Tentu sejalan dengan penelitian Uswah Azizah (2017) mengacu pada aspek interaksi dinamis berupa interaksi antara individu di dalam kelompok, hubungan antara individu dan kelompok, serta interaksi antar kelompok. Jika faktor interaksi antar anggota tim dalam kategori tinggi, tetapi aspek interaksi dinamis dalam kategori rendah, berarti anggota tim sudah baik dalam berhubungan satu sama lain, tetapi interaksi dalam hal kolaborasi, perubahan yang dinamis, dan keaktifan masih perlu ditingkatkan. Dengan kata lain, meskipun karyawan sudah saling berkomunikasi dan mendukung, ada peluang untuk lebih banyak

berkontribusi dan berkolaborasi secara aktif. Ini dapat membantu tim mencapai *collective efficacy* yang lebih tinggi karena interaksi yang dinamis dapat memberikan dorongan tambahan dalam mencapai tujuan bersama. Keberhasilan tim dapat dicapai melalui sinergi antara anggota tim yang memberikan kontribusi yang berbeda namun saling melengkapi satu sama lain (Sari, 2022).

Keseluruhan, faktor-faktor di atas saling berinteraksi dan saling mempengaruhi dalam membentuk tingkat *collective efficacy* pada karyawan tetap PT. A. Untuk meningkatkan *collective efficacy* perusahaan perlu memberikan pelatihan dan pengembangan yang tepat kepada karyawan, memastikan kepemimpinan yang efektif, mendorong interaksi yang baik antara anggota tim, dan merancang struktur tim. Hal ini akan membantu meningkatkan kemampuan tim untuk bekerja sama guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kesimpulan

Hasil analisis dan diskusi mengindikasikan bahwa *collective efficacy* karyawan tetap PT. A di dominasi kategori sedang, meskipun masih ada sebagian kecil yang berada dalam kategori rendah. Hasil lain yang perlu ditinjau dari perspektif faktor-faktor yang mempengaruhi *collective efficacy* adalah kompetensi, gaya kepemimpinan, dan dinamika tim. Untuk perusahaan, disarankan melakukan upaya yang lebih intensif seperti memberikan pelatihan dan pengembangan yang tepat kepada karyawan, memiliki kepemimpinan yang mendukung, serta mendorong tim untuk dapat berkolaborasi dengan baik. Mengingat kategori sedang memiliki jumlah yang cukup besar, namun potensi penurunan ke kategori rendah tetap ada jika tindakan tidak diambil. Ini juga berlaku untuk karyawan dengan kategori rendah yang memerlukan perhatian khusus dalam mengembangkan keyakinan diri mereka. Bagi karyawan, diharapkan untuk terus mendorong diri mereka sendiri dalam mengembangkan keyakinan diri, melatih keterampilan kolaborasi, dan berkontribusi secara aktif dalam upaya mencapai tujuan bersama. Keterbatasan penelitian ini meliputi variabel yang terbatas, pengelompokan demografi yang belum mendalam, dan tidaknya melibatkan karyawan kontrak. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan peneliti dapat mengatasi keterbatasan ini dan lebih mendalam tentang hubungan antara faktor-faktor tertentu dengan *collective efficacy* dalam konteks organisasi.

Ucapan Terima Kasih

Dalam penelitian ini, penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada PT. A dan seluruh pihak yang telah mendukung penelitian ini, termasuk karyawan tetap yang telah memberikan kontribusi berharga terkait *collective efficacy*. Kontribusi dan dukungan dari pihak-pihak tersebut sangat berarti bagi kesuksesan penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Amir, S. (2019). Pengaruh lingkungan kerja dan self efficacy terhadap komitmen organisasional pada dosen jurusan elektro Politeknik Negeri Semarang. *Orbith*, 15(1), 31–39.
- Astuti, I. (2016). Hubungan efikasi kolektif (collective efficacy) dengan prestasi kerja tim distribusi di PT. Jawa Pos Koran Biro Sidoarjo (Bachelor's thesis). Universitas Airlangga.
- Bao, J., Gysen, B. L. J., Boynov, K., Alexandrov, S., & Lomonova, E. A. (2017). Self-efficacy in changing societies. doi: 10.1109/EVER.2017.7935960.
- Çalik, T., Sezgin, F., Kavgaci, H., & Kiliç, A. Ç. (2012). Examination of relationships between instructional leadership of school principals and self-efficacy of teachers and collective teacher efficacy. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12(4), 2498–2504.
- Hastika, V. P., Hidayati, D. S., & Syakarofath, N. A. (2022). Kepemimpinan transformasional dan efikasi kolektif karyawan selama pandemi Covid-19. *Psychopolytan: Jurnal Psikologi*, 5(2), 99–106. doi: 10.36341/psi.v5i2.2075.
- Khasanah, S. L. (2018). Hubungan efikasi kolektif dengan komitmen kerja pada karyawan (Bachelor's thesis). Universitas Gadjah Mada.
- Krisdiyanto, J. (2019). Modal sosial dan efikasi kolektif menghadapi bencana erupsi Merapi. *Shine Cahaya Dunia Ners*, 4(1). doi: 10.35720/tscnrs.v4i1.140.
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh komunikasi, motivasi, dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(1). doi: 10.26905/jmdk.v5i1.1313.
- Lestari, U. P., Sinambela, E. A., Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2020). Pengaruh efikasi diri dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 3(2), 529–536.
- Martina, E., Susanto, N., & Krisdiyanto, J. (2022). Hubungan antara jaringan dan efikasi kolektif pada perempuan dengan HIV di Yogyakarta. *Jurnal Dunia Kesmas*, 11(2), 322–327. Retrieved from <http://ejournalmalahayati.ac.id/index.php/duniakesmas/index>.
- Mat, S. B., Rasyid, N. M., Abd, R. N., & Aziz, S. A. (2022). Tahap efikasi kolektif dan kesepaduan pasukan atlet hoki remaja Malaysia. *Jurnal Penyelidikan Dedikasi*, 20(1), 47–74.
- Muhardani, R. (2014). Hubungan efikasi kolektif dengan prestasi kerja karyawan (Bachelor's thesis). Universitas Indonesia.
- Novitasari, Hutagalung, D., Silitonga, N., Johan, M., & Asbari, M. (2021). Membangun perencanaan dan kinerja tim: Analisis pengaruh efikasi kolektif dan iklim kecerdasan emosional. *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen (JKBM)*, 7(2), 191–205. doi: 10.31289/jkbm.v7i2.5116.
- Okatiranti, Irawan, E., & Amelia, F. (2017). Hubungan self efficacy dengan perawatan diri lansia hipertensi. *Jurnal Keperawatan BSI*, 5(2), 130–139. Retrieved from <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/jk>.

- Oktina, D. A., Sari, E. S., Sunardi, I. A., Hanifah, L. N., & Sanjaya, V. F. (2020). Pengaruh penerapan strategi CSR (corporate social responsibility) dalam meningkatkan citra perusahaan pada PT. Pertamina (Persero) tahun 2018. *Competence: Journal of Management Studies*, 14(2), 184–202. doi: 10.21107/kompetensi.v14i2.8962.
- Othman, Idrus, A., & Napiyah, M. (2012). Human resource management in the construction of a sustainable development project: Towards successful completion. *WIT Transactions on Ecology and the Environment*, 162, 169–180. doi: 10.2495/EID120161.
- Raharso, S. (2011). Kepercayaan dalam tim. *Jurnal Manajerial*, 10(2), 42–53. doi: 10.17509/manajerial.v10i2.2164.
- Rustika, M. (2016). Efikasi diri: Tinjauan teori Albert Bandura. *Buletin Psikologi*, 20(1–2), 18–25. doi: 10.22146/bpsi.11945.
- Sadriatwati, S. E., & Salsiyah, S. M. (2022). Group cohesiveness, and its role in increasing collective efficacy and work achievement. *Admisi dan Bisnis*, 23, 165–174. Retrieved from <https://jurnal.polines.ac.id/index.php/admisi/article/view/3793>.
- Sari, N. K. (2022). Overview of the collective benefits of members of the Muhammadiyah Student Association (IMM). *Jurnal Pendidikan Muhammadiyah*, 2, 1–7.
- Sulistiyani, E., Wibisono, D., & Anwar, A. P. (2020). Peran voluntary adhocratic capability dalam peningkatan prestasi kelompok kerja. In *Proceedings of the National Seminar on Research and Community Service*, Politeknik Negeri Semarang (Polines), 3, 509–515.
- Supriyadi, Khamdari, E., & Susilowati, F. (2020). Peran manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja perusahaan konstruksi. *Orbith*, 16(1), 27–34. Retrieved from <https://jurnal.polines.ac.id/index.php/orbith/article/view/2065/106893>.
- Ulfa, M., & Ridwan, M. (2015). Analisis pengukuran kinerja karyawan dengan metode Human Resources Scorecard di BMT Logam Mulia. *Jurnal Ekonomi Syariah*, 17.
- Uswah Azizah, F. A. (2017). Hubungan efikasi kolektif dengan kinerja karyawan dinas pendidikan (Bachelor's thesis). Universitas Muhammadiyah Malang. Retrieved from <http://eprints.umm.ac.id/id/eprint/43992>.
- Valentino, R., & Himam, F. (2014). Efikasi diri untuk meningkatkan optimisme terhadap pencapaian karir karyawan PKWT perusahaan X. *Jurnal Intervensi Psikologi*, 50, 50–66.
- Yaakobi, E., & Weisberg, J. (2020). Organizational citizenship behavior predicts quality, creativity, and efficiency performance: The roles of occupational and collective efficacies. *Frontiers in Psychology*, 11(April), 1–18. doi: 10.3389/fpsyg.2020.00758.

Conflict of Interest Statement

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.