

HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI DENGAN PRESTASI KERJA AGEN ASURANSI PT. PRUFAMILY INVESTA MALANG

Hendra Pradana Putra

09410058

Jurusan Psikologi, Fakultas Psikologi

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk (1) Untuk mengetahui tingkat efikasi diri pada agen di PT. Prufamily investa malang. (2) Untuk mengetahui tingkat prestasi kerja pada agen di PT. Prufamily investa malang. (3) Untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri dengan prestasi kerja di PT. Prufamily investa malang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif dengan menggunakan dua variabel, variabel bebas (X) adalah efikasi diri dan variabel terikat (Y) adalah prestasi kerja. Dalam penelitian ini menggunakan penelitian populasi yaitu 50 responden agen asuransi PT. Prufamily investa malang. Skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala *likert*. Analisa yang digunakan adalah *korelasi product moment* dengan bantuan program SPSS 16.0 for Windows. Dari hasil analisis penelitian dapat disimpulkan tingkat efikasi diri agen asuransi PT. Prufamily investa malang sebagian besar masuk dalam kategori sedang yaitu sebanyak 26 agen asuransi (51%) dari 50 responden. serta tingkat prestasi kerja agen asuransi PT. Prufamily investa malang. Sebagian besar masuk dalam kategori sedang, yaitu sebanyak 36 agen asuransi (76%) dari 50 responden. Hasil dari korelasi antara efikasi diri dengan prestasi kerja agen asuransi PT. Prufamily investa malang menunjukkan $r_{xy} = 0.622$. diketahui bahwasanya efikasi diri memiliki korelasi kearah positif dengan prestasi kerja. Dengan demikian semakin baik efikasi diri seorang agen asuransi, maka semakin baik pula prestasi kerjanya.

Kata kunci : Efikasi Diri, Prestasi Kerja

PENDAHULUAN

Globalisasi adalah suatu fenomena khusus dalam peradaban manusia yang bergerak terus dalam masyarakat global dan merupakan bagian dari proses manusia global itu. Kehadiran teknologi informasi dan teknologi komunikasi mempercepat akselerasi proses globalisasi ini. Globalisasi menyentuh seluruh aspek penting kehidupan. Globalisasi menciptakan berbagai tantangan dan permasalahan baru yang harus dijawab, dipecahkan dalam upaya memanfaatkan globalisasi untuk kepentingan kehidupan. Demi kelangsungan hidupnya seseorang dituntut untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, dengan bekerja maka seseorang akan mendapatkan penghasilan sehingga dapat memenuhi kebutuhannya.

Bekerja merupakan kegiatan yang membuat manusia dapat merasakan dirinya menjadi sosok manusia yang sesungguhnya. Bekerja dapat memberikan makna, mencuatnya rasa bangga, dan bekerja juga dapat melahirkan apresiasi dan pengakuan. Dengan bekerja, manusia akan dapat memperoleh apa yang diinginkan dan dikehendaki. Akan tetapi bekerja sesungguhnya, tidaklah selalu mudah untuk dijalani. Terlebih lagi, bekerja yang bukan sembarang bekerja, tetapi bekerja yang termasuk dalam kategori efektif dan berhasil guna (Triantoro dan Kunjana, 2006 :1).

Setiap perusahaan pasti akan dihadapkan pada masalah ketenaga kerjaan, salah satu diantaranya yaitu bagaimana membuat para karyawan perusahaan agar mereka

mampu bekerja dengan motivasi yang tinggi untuk menunjukkan prestasi kerja yang baik. Walaupun diakui bahwa aset-aset non manusianya termasuk alam, tetap memainkan peranan yang penting, tetapi tanpa dukungan oleh sumber daya manusia yang berkualitas maka semuanya hanya akan sia-sia. Tanpa MSDM yang handal, pengolahan, penggunaan, dan pemanfaatan sumber-sumber lainnya itu akan menjadi tidak efektif, efisien dan produktif (Gomes, 2003).

Tingkat kompetensi yang tinggi memicu setiap perusahaan berusaha sedemikian rupa untuk mengejar tingkat produktivitas setinggi-tingginya agar bisa mencapai tujuan dan untuk menjaga kelangsungan organisasinya. Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk pencapaian tujuan. Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat (Sulistiyani & Rosidah, 2003).

Hal utama yang dituntut oleh perusahaan dari karyawannya adalah prestasi kerja mereka yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Prestasi kerja karyawan akan membawa dampak bagi karyawan yang bersangkutan maupun perusahaan tempat ia bekerja. Prestasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas perusahaan, menurunkan tingkat keluar masuk karyawan (*turn over*), serta memantapkan manajemen perusahaan. Sebaliknya, prestasi kerja karyawan yang rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktivitas kerja, meningkatkan tingkat keluar masuk karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak pada penurunan pendapatan perusahaan.

Bagi karyawan, tingkat prestasi kerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri, seperti meningkatkan gaji, memperluas kesempatan untuk dipromosikan, menurunnya kemungkinan untuk didemosikan, serta membuat ia semakin

ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya. Sebaliknya, tingkat prestasi kerja karyawan yang rendah menunjukkan bahwa karyawan tersebut sebenarnya tidak kompeten dalam pekerjaannya, akibatnya ia sukar untuk dipromosikan ke jenjang pekerjaan yang tingkatannya lebih tinggi, memperbesar kemungkinan untuk didemosikan, dan pada akhirnya dapat juga menyebabkan karyawan tersebut mengalami pemutusan hubungan kerja. (<http://rumahbelajarsikologi.com>).

Prestasi kerja agen dipengaruhi oleh bermacam-macam ciri pribadi dari masing-masing individu. Dalam perkembangan yang kompetitif dan mengglobal, perusahaan membutuhkan agen yang berprestasi tinggi, pada saat yang sama agen membutuhkan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman bagi tindakan-tindakan mereka pada saat yang akan datang (Veithzal, 2004 : 307).

Selain itu prestasi juga dipengaruhi oleh efikasi diri seseorang. Efikasi diri adalah penilaian seseorang tentang apa yang dapat ia lakukan dengan ketrampilan apapun yang dimilikinya (Bandura, 1986). Lebih lanjut lagi, Bandura (dalam Schultz dan Schultz, 2005) menyatakan bahwa Efikasi diri merupakan sebuah bentuk persepsi yang berkaitan dengan kontrol yang dipunyai oleh seseorang dalam hidupnya. Schultz dan Schultz (2005) menyimpulkan adanya perbedaan antara orang yang memiliki Efikasi diri rendah dan tinggi. Seseorang yang memiliki Efikasi diri rendah akan cenderung merasa helpless, tidak mampu melakukan pengaturan pada keadaan yang terjadi dalam hidupnya. Pada saat mereka menghadapi hambatan, mereka akan dengan cepat menyerah, bila pada usaha pertama sudah mengalami kegagalan. Seseorang yang memiliki Efikasi diri sangat rendah tidak akan melakukan upaya apapun untuk mengatasi hambatan yang ada, karena mereka percaya bahwa tindakan yang mereka lakukan tidak akan membawa pengaruh apapun. Efikasi diri yang rendah dapat merusak motivasi,

menurunkan aspirasi, mengganggu kemampuan kognitif, dan secara tidak langsung dapat mempengaruhi kesehatan fisik.

Di sisi lain, seseorang yang memiliki Efikasi diri tinggi percaya bahwa mereka dapat menanggulangi kejadian dan situasi secara efektif. Mereka mempunyai kepercayaan diri yang tinggi berkaitan dengan kemampuan mereka dibanding dengan orang yang memiliki Efikasi diri rendah, dan mereka hanya menunjukkan sedikit keraguan terhadap diri sendiri. Mereka melihat kesulitan yang ada adalah sebagai sesuatu yang menantang, dibandingkan sebagai sesuatu yang mengancam, mereka juga secara aktif selalu berusaha menemukan situasi - situasi baru. Tingginya Efikasi diri menurunkan rasa takut akan kegagalan, meningkatkan aspirasi, meningkatkan cara penyelesaian masalah, dan kemampuan berpikir analitis. Dalam proses mendapatkan nasabah asuransi, diharapkan memiliki Efikasi diri yang tinggi agar memberikan hasil prestasi kerja yang baik yaitu mencapai target yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Bandura dan Locke; Stajkovic dan Luthans (dalam John, 2005) yang menyatakan bahwa ada hubungan yang sangat tinggi antara Efikasi diri dengan performance. Semakin tinggi Efikasi diri maka semakin baik pula hasil kerja seseorang.

BATASAN MASALAH

1. Efikasi Diri

Efikasi Diri adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya dimana setiap orang mempunyai kemampuan untuk mengatur dan menyelesaikan tugas tertentu. Setiap orang memiliki potensi, oleh karena itu setiap individu harus yakin bahwa setiap individu memiliki kemampuan. Secara operasional, efikasi diri ditandai dengan munculnya dimensi-dimensi efikasi diri pada agen. Dimensi-dimensi yang muncul pada efikasi diri agen dalam penelitian ini mengacu pada

konsep efikasi yang dikemukakan oleh Bandura (1997 : 3), yaitu :

Dimensi Level berhubungan dengan taraf kesulitan tugas. Dimensi ini meliputi

Kepintaran/ kecerdikan, Usaha, Ketelitian/kecermatan/ketepatan, Produktifitas, Anncaman, Pengaturan diri

Kedua Generality yaitu merupakan suatu konsep bahwa efikasi diri seseorang tidak terbatas pada situasi yang spesifik saja. Dimensi ini meliputi:

Persamaan derajat aktifitas, Kemampuan behavior, Kemampuan kognitif, Kemampuan afektif.

Ketiga Strength, dimensi ini berkaitan dengan kekuatan penilaian tentang kecakapan individu. Dimensi ini meliputi:

Ketahanan , Keuletan , Prestasi Kerja

2. Prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan hasil kerja dari seseorang yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Tolok ukur yang digunakan yaitu untuk mengungkap persepsi tentang prestasi kerja agen asuransi. Adapun indikator dari prestasi kerja yaitu:

Kualitas hasil kerja, Kuantitas hasil kerja, Disipli, Inisiatif, Kerjasama.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Efikasi Diri

Bandura menyebutkan *"Perceived self-efficacy refers to beliefs in one's capabilities to organize and execute the courses of action required to produce given attainments."* Efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya bahwa setiap orang mempunyai kemampuan untuk mengatur dan menyelesaikan tugas tertentu. Setiap orang telah dibekali potensi, oleh karena itu setiap individu harus yakin bahwa setiap individu memiliki kemampuan. (Bandura, 1997 : 3). Kemudian

Bandura juga menjelaskan bahwa efikasi diri tidak berkaitan dengan kemampuan individu yang sebenarnya, melainkan dengan keyakinan yang dimiliki individu (dalam Styandari, 2003 : 127).

Lebih lanjut Bandura (1986 : 309) mengatakan bahwa efikasi diri adalah salah satu komponen dari pengetahuan tentang diri (*self knowledge*) yang paling berpengaruh dalam kehidupan sehari-hari. Bandura juga menegaskan bahwa semua proses perubahan psikologi dipengaruhi oleh efikasi diri. Menurut Wood dan Bandura (dalam Calvin S. Hall dan Linzey, 1993 : 290) mengatakan bahwa efikasi diri merupakan kepercayaan tentang kemampuan seseorang dalam mengarahkan motivasi, sumber daya kognitif, dan menentukan tindakan yang dibutuhkan untuk mencapai suatu situasi yang diinginkan.

Selain itu Davis dan Newstorm mengatakan bahwa salah satu faktor internal yang sangat mempengaruhi motivasi (usaha) individu pada waktu melaksanakan pekerjaan dalam upaya menghasilkan serta mengembangkan prestasi adalah keyakinan, kemantapan, dan perkiraan individu terhadap kemampuan yang dimiliki sebagai faktor efikasi diri (Davis, Keith dan J.W. Newstrom, 1996: 107).

a. Sumber-sumber efikasi diri

Efikasi dibentuk melalui empat sumber utama (Bandura, 1998: 79) yaitu :

1.) *Enactive attainment and performance accomplishment* (pengalaman keberhasilan dan pencapaian prestasi) yaitu sumber ekspektasi efikasi diri yang penting, karena berdasar pengalaman individu secara

langsung. Individu yang pernah memperoleh prestasi, akan terdorong meningkatkan keyakinan dan penilaian terhadap efikasi dirinya. Pengalaman keberhasilan individu ini meningkatkan ketekunan dan kegigihan dalam berusaha mengatasi kesulitan, sehingga dapat mengurangi kegagalan.

2.) *Vicarious experience*

(pengalaman orang lain) yaitu mengamati perilaku dan pengalaman orang lain sebagai proses belajar individu. Melalui model ini efikasi diri individu dapat meningkat, terutama jika ia merasa memiliki kemampuan yang setara atau bahkan merasa lebih baik dari pada orang yang menjadi subjek belajarnya. Ia akan mempunyai kecenderungan merasa mampu melakukan hal yang sama. Meningkatnya efikasi diri individu ini dapat meningkatkan motivasi untuk mencapai suatu prestasi. Peningkatan efikasi diri ini akan menjadi efektif jika subjek yang menjadi model tersebut mempunyai banyak kesamaan karakteristik antara individu dengan model, kesamaan tingkat kesulitan tugas, kesamaan situasi dan kondisi, serta keanekaragaman yang dicapai oleh model.

3.) *Verbal persuasion*

(persuasi verbal) yaitu individu mendapat bujukan atau sugesti untuk percaya bahwa ia dapat mengatasi masalah-masalah yang akan dihadapinya. Persuasi verbal ini dapat mengarahkan individu untuk berusaha lebih gigih untuk mencapai tujuan dan kesuksesan. Akan tetapi efikasi diri yang tumbuh dengan metode ini biasanya tidak bertahan lama, apalagi kemudian individu

mengalami peristiwa traumatis yang tidak menyenangkan.

4.) *Physiological state and emotional arousal*

(keadaan fisiologis dan psikologis) situasi yang menekan kondisi emosional dapat mempengaruhi efikasi diri. Gejolak emosi, goncangan, kegelisahan yang mendalam dan keadaan fisiologis yang lemah yang dialami individu akan dirasakan sebagai suatu isyarat akan terjadinya peristiwa yang tidak diinginkan, maka situasi yang menekan dan mengancam akan cenderung dihindari.

b.) Dimensi efikasi diri

Bandura (1997 : 42) membedakan efikasi diri kedalam beberapa dimensi yaitu Level, Generality, dan Strength.

a. *Dimensi Level*

Dimensi yang berhubungan dengan tingkat kesulitan tugas. Jika seseorang dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitan yang ada maka pengharapannya akan jatuh pada tugas-tugas yang sifatnya mudah, sedang dan sulit. Hal ini akan disesuaikan dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan bagi masing-masing tingkat. Orang yang memiliki self efficacy tinggi cenderung akan memilih mengerjakan tugas-tugas yang sifatnya sulit dibandingkan yang sifatnya mudah. Sebagai contoh, Bandura (1997:42) menjelaskan tentang kemampuan melompat pada seorang atlet. Seorang atlet menilai kekuatan dari keyakinannya bahwa dia mampu melampaui kayu penghalang pada ketinggian yang berbeda. Seseorang dapat memperbaiki atau meningkatkan self efficacy belief dengan

mencari kondisi yang amana dapat menambah tantangan dan kesulitan yang lebih tinggi levelnya.

b. *Dimensi Generality*

Berhubungan keyakinan individu untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu dengan tuntas dan baik. Di sini setiap individu memiliki keyakinan yang berbeda-beda sesuai dengan tugas-tugas yang berbeda pula. Ruang lingkup tugas-tugas yang dilakukan bisa berbeda dan tergantung dari persamaan derajat aktifitas, kemampuan yang diekspresikan dalam hal tingkah laku, pemikiran dan emosi, kualitas dari situasi yang ditampilkan dan sifat individu dalam tingkah laku secara langsung ketika menyelesaikan tugas. Semakin tinggi kemampuan yang dimiliki maka akan semakin tinggi self efficacy yang ada, begitu pula sebaliknya.

c. *Dimensi Strength*

Dimensi ini berkaitan dengan kekuatan penilaian tentang kecakapan individu. Dimensi ini mengacu pada derajat kemantapan individu terhadap keyakinan yang dibuatnya. Kemantapan ini yang menentukan ketahanan dan keuletan individu dalam usaha. Dimensi ini merupakan keyakinan individu dalam mempertahankan perilaku tertentu. Dimensi ini berkaitan dengan dimensi level dimana semakin tinggi taraf kesulitan tugas yang dihadapi maka akan semakin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya.

2. Pengertian Prestasi Kerja

Pernyataan Maier 1965 (dalam Sutarto, 2010 : 59) memberi batasan bahwa secara umum prestasi kerja diartikan

sebagai suatu keberhasilan dari suatu individu dalam suatu tugas dalam pekerjaannya. Selanjutnya Porter dan Lawler (1967) mengatakan prestasi kerja sebagai berikut :

“*successful role achievement*” yang diperoleh dari hasil pekerjaan yang dikerjakan oleh individu. Atas dasar ini dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai oleh seorang individu untuk ukuran yang telah ditetapkan dalam suatu pekerjaan

Robin 1978 (dalam Sutarto 2010 : 61) menjelaskan juga bahwa prestasi kerja sebagai usaha seorang karyawan dalam mencapai objektif atau tujuan organisasi tersebut. Lagece (1988) juga melihat prestasi sebagai usaha seseorang dalam menjalankan atau menyempurnakan suatu tugas dengan efektif. Prestasi kerja adalah salah satu bagian penting dari proses manajemen kinerja (*performance management*) (Alwi, 2008:177). Prestasi kerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dihasilkan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Prestasi ini juga gabungan dari tiga factor penting yaitu kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja (Hasibuan, 2005 : 94)

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja

Gibson (1995 : 52) berpendapat bahwa tiga variable yang mempengaruhi prestasi kerja :

1.) Individual

Meliputi kemampuan dan keterampilan, keahlian untuk

melakukan suatu tugas atau pekerjaan secara spesifik.

2.) Psikologis

Bakat (potensi psikologis tertentu pada suatu bidang yang dapat menjadi dasar pelaksanaan tugas pekerjaan tertentu secara maksimal), tipe kepribadian ektravert dan introvert, serta motivasi (konsisten motivasi dalam jangka waktu yang relative panjang, motivasi untuk mencapai hasil yang lebih tinggi).

3.) Organisasi

Meliputi sumber daya manusia (setiap potensi yang melekat dalam diri individu yang dapat menunjang keberhasilan pelaksanaan tugas dari potensi kerja yang tinggi), perlengkapan yang dibutuhkan perusahaan (sara utama dalam menunjang dibutuhkan karyawan untuk meningkatkan prestasi), kepemimpinan (sikap pemimpin terhadap hasil kerja karyawan, gaya atau tipe kepemimpinan yang diterapkan dan prinsip keadilan) dan imbalan (uang, fasilitas perusahaan, pujian dan promosi jabatan).

b. Indikator-indikator Prestasi Kerja Karyawan

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. Nasution (2000:99) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja antara lain :

1.) Kualitas kerja.

Kriteria penilaiannya adalah ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapihan kerja.

2.) Kuantitas kerja.

Kriteria penilaiannya adalah kecepatan kerja.

3.) Disiplin kerja.

Kriteria penilaiannya adalah mengikuti instruksi atasan,

mematuhi peraturan perusahaan, dan ketaatan waktu kehadiran.

4.) Inisiatif.

Kriteria penilaiannya adalah selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.

5.) Kerjasama.

Kriteria penilaiannya adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk memberi bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya.

HIPOTESIS

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah “terdapat hubungan antara efikasi diri dengan prestasi kerja agen”. Semakin tinggi tingkat efikasi diri maka semakin tinggi pula tingkat prestasi kerja agen. Sebaliknya semakin rendah efikasi diri agen maka semakin rendah pula prestasi kerja agen.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data data *numerical* (angka) yang diolah dengan metode statistika.

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui korelasi dua variable. Variable bebas dan variable terikat dengan mengetahui sejauh mana hubungan efikasi diri dengan prestasi kerja agen asuransi di PT. Prufamily investa Malang antara lain :

- a. Variabel bebas yaitu efikasi diri
- b. Variable terikat yaitu prestasi kerja

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji normalitas dengan menggunakan teknik one sample kolmogorov smirnov dari program SPSS 16.0 for Windows diperoleh hasil sebaran skor variabel prestasi kerja adalah normal (K.S.Z) = 0,881 $p=0,419$ ($p>0,05$). Hasil sebaran efikasi diri adalah normal (K.S.Z) = 1,069 $p=0,203$ ($p>0,05$). Dengan perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa efikasi diri dan prestasi kerja mempunyai sebaran item yang normal.

Dari sepuluh item untuk efikasi diri ada tiga aitem yang gugur dan tujuh aitem yang valid. Aitem yang gugur yaitu pada aitem nomor 1, 2 dan nomor 6, sedangkan aitem yang valid pada nomor 3,4,5,7,8,9,10. Dari 26 item prestasi kerja 10 item yang gugur dan 16 item yang valid. Item gugur karena tidak memenuhi standar validitas yaitu $<0,3$.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* 0,721 dan dapat dikatakan bahwa angket efikasi diri dan prestasi kerja mendekati 1.00. Oleh karena itulah angket tersebut layak untuk di jadikan instrument pada penelitian yang dilakukan.

Efikasi diri memiliki korelasi kearah positif dengan prestasi kerja. Hal ini ditunjukkan dengan angka $r_{xy} = 0.622$ dan $p = 0.000$. Dengan demikian semakin baik efikasi diri seorang agens asuransi, maka semakin baik pula prestasi kerjanya.

Pembahasan

Dari hasil analisa diatas dapat diketahui bahwa Berdasarkan frekuensi dan prosentase mengenai efikasi diri pada agen asuransi PT. Prufamily investa Malang. Dari 50

responden, 24 agen asuransi (49%) memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi, 26 agen asuransi (51%) memiliki tingkat efikasi diri yang sedang, Prosentase tertinggi terletak pada efikasi diri dengan kategori sedang.

Prestasi kerja seseorang dapat dikatakan tinggi apabila suatu target kerja terselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas yang disediakan. Prestasi seseorang juga dapat dikatakan rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang telah ditentukan atau sama sekali tidak terselesaikan. Dalam penelitian ini prestasi kerja agen asuransi PT. Prufamily investa Malang frekuensi dan prosentase mengenai prestasi kerja pada agen asuransi PT. Prufamily investa Malang. Dari 50 responden, 14 agen asuransi (24%) memiliki prestasi kerja diri yang tinggi, 36 agen asuransi (76%) memiliki prestasi kerja yang sedang, Prosentase tertinggi terletak pada prestasi dengan kategori sedang.

Gibson (1995 : 52) berpendapat bahwa tiga variabel yang mempengaruhi prestasi kerja, Individual Meliputi kemampuan dan keterampilan, keahlian untuk melakukan suatu tugas atau pekerjaan secara spesifik. Agen asuransi di PT. Prufamily investa Malang berasal dari berbagai background pendidikan yang berbeda-beda dan juga dari tingkatan umur yang berbeda pula secara otomatis setiap agen asuransi pastinya memiliki kemampuan dan keterampilan yang berbeda dalam menyelesaikan target penjualan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tidak hanya itu faktor Psikologis Bakat (potensi psikologis tertentu pada suatu bidang yang dapat menjadi

dasar pelaksanaan tugas pekerjaan tertentu secara maksimal), tipe kepribadian ekstrovert dan introvert, serta motivasi (konsisten motivasi dalam jangka waktu yang relative panjang, motivasi untuk mencapai hasil yang lebih tinggi). Selanjutnya Organisasi Meliputi sumber daya manusia (setiap potensi yang melekat dalam diri individu yang dapat menunjang keberhasilan pelaksanaan tugas dari potensi kerja yang tinggi), perlengkapan yang dibutuhkan perusahaan (sara utama dalam menunjang dibutuhkan karyawan untuk meningkatkan prestasi), kepemimpinan (sikap pemimpin terhadap hasil kerja karyawan, gaya atau tipe kepemimpinan yang diterapkan dan prinsip keadilan) dan imbalan (uang, fasilitas perusahaan, pujian dan promosi jabatan). Dari hasil penelitian yang dilakukan menghasilkan tingkat prestasi kerja yang sedang hal ini dalam perusahaan asuransi PT. Prufamily investa Malang dalam memberikan reward terhadap para agen tergolong kurang sehingga para agen tidak terlalu begitu terpacu untuk mencapai prestasi yang tinggi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Beberapa point yang berhasil disimpulkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Tingkat efikasi diri agen asuransi PT. Prufamily investa Malang sebagian besar masuk dalam kategori sedang yaitu sebanyak 26 agen asuransi (51%) dari 50 responden. Hal ini berarti agen asuransi memiliki keyakinan untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan oleh pihak perusahaan

yang ditandai dengan meningkatnya motivasi dalam diri seorang agen dalam berusaha mencapai suatu tujuan tertentu.

2. Tingkat Prestasi kerja agen asuransi PT. Prufamily investa Malang. Sebagian besar masuk dalam kategori sedang, yaitu sebanyak 36 agen asuransi (76%) dari 50 responden. Yang artinya agen asuransi mampu menyelesaikan tugas yang dibebankan oleh perusahaan, serta target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

3. Terdapat hubungan hubungan kearah positif antara efikasi diri dengan prestasi kerja. Hal itu ditunjukkan dengan angka $r_{xy} = 0.622$ dan $p = 0.000$, yang berarti efikasi diri memberikan kontribusi 62% terhadap prestasi kerja. Namun 38% prestasi kerja agen dipengaruhi oleh factor yang lain seperti diantaranya abilities yaitu sifat personal seorang agen, desain organisasi, pendidikan maupun pelatihan yang didapatkan oleh seorang agen.

Saran

1. Saran teoritis

a. Untuk penelitian selanjutnya yang serupa, disarankan agar lebih memerhatikan item-item pernyataan pada skala, kualitas pernyataan agar dapat lebih mengukur apa yang ingin diukur.

b. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah jumlah subjek penelitian agar dapat mendapatkan hasil yang diinginkan.

c. Untuk peneliti yang ingin meneliti judul yang sama disarankan menggunakan factor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti halnya efikasi diri ditinjau dari segi sumbernya maupun prosesnya.

2. Saran praktis

a. Untuk para agen asuransi sebaiknya diharapkan memiliki keyakinan diri dan target yang ingin dicapai oleh setiap agen asuransi.

b. Untuk perusahaan sebaiknya diadakan pelatihan untuk meningkatkan efikasi diri agen asuransi.

DAFTAR PUSTAKA

Agung, Yusuf R. M. Anwar F. Akhmad Mukhlis. 2015. Best Practice in Research Repot. Panduan Penulisan Skripsi Fakultas Psikologi.

Anoraga. 2005. Psikologi Kerja, Jakarta : Rineka Cipta.

Arikunto, Suharsimi. 2002. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Edisi revisi V. Jakarta: Rineka Cipta.

_____. 2005. Management Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.

_____. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Edisi revisi VI. Jakarta: Rineka Cipta.

As'as, Moh. 1995. Psikologi Perusahaan. Yogyakarta: Liberty.

Azwar, Saifuddin. 2004. Dasar-Dasar Psikometri. Yogyakarta : Pustaka Pelajar. 2006.

_____. Reliabilitas Dan Validitas. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

_____. 2007. Metode Penelitian. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

_____. 2005.

_____. Penyusunan Skala Psikologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Bandura, A. 1997. Self Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. Psychological

Review, Vol. 84, No. 2, pp. 191-215.

Bandura, 1997. *Self Efficacy: The Exercise of Control*. W.H. Freeman and Company. New York.

Davis, Keith dan J.W. Newstrom. 1996. *Perilaku Organisasi, Jilid 2*. Penerbit: Erlangga Jakarta.

Depag RI. 2004. *Al-Qur'an Terjemah*. Al-Hidayah. Surabaya.

Gibson, I.D. 1990. *Organisasi Perilaku Struktur Proses*. Jilid II. Penterjemah: Joerban Wahid. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Hasibuan, Melayu, S. P., 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, Penerbit : BPFE, Yogyakarta.

Johnson. D.W. 1994. *Joining Together: Group Theory and Group Skills*. 5th ed. United State of America: A Paramount Communication Company.

Lee, C and Bobko P, 1994, *Self Efficacy Belief : Comparison of Five Measurement*, *Journal of Applied Psychology*. Vol: 79, p:364-369.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Bandung: PT. Ravika Aditama.

2008. *Manajemen Sumberdaya Manusia*

Perusahaan Cetakan ke-8, Bandung : Rosda.

Pervin, L., A. & Jhon, O., P. 2001. *Personality Theory and Research*.

Jhon Villey & Sons Inc., New York.

Rivai, Veithzal & Ahmad Fawzi Mohd. Basri, 2005. *Performa Appraisal, Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Robbins, S. P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Macanan Jaya Cemerlang.

Robibins, Stephen P., *Perilaku Organisasi*. Jilid 1, Penerbit : PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.

Smet, B. 1994. *Psikologi Kesehatan*. Jakarta: PT Grasindo.

Styandari A. 2003. *Persepsi Efikasi Diri Menghadapi Ujian Masuk Perguruan Tinggi dan Keikutsertaan di Lembaga Bimbingan Belajar*. *Majalah Ilmiah Kependidikan Widya Dharma*. Vol 13.

Sugiyono,. 2002. *Metode Menelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta. Schwarzer, R. 1989. *Self Efficacy Trought control of Action*. London : Aemisphere Publishing Corporation.