

Studi Budaya Perusahaan: Implementasi Islamic Self Efficacy

Sugeng Nugroho Hadi¹, Salihah Khairawati², Fadillah Khairunnisa³
sugeng.en.ha@gmail.com¹, skbhamfara@gmail.com², fadillahkhrn@gmail.com³
STEI Hamfara Yogyakarta^{1,2,3}

Abstrak

Perkara-perkara kecil yang selalu dikerjakan karyawan akan menjadi habit dan membentuk budaya perusahaan. *Self efficacy* adalah tingkat keyakinan karyawan terhadap kemampuan dirinya yang selalu merasa mau dan mampu melakukan sesuatu. Penelitian ini bertujuan menganalisis budaya perusahaan yang tercermin dari *self efficacy* karyawan di PT. Liebherr Indonesia Perkasa. Diteliti menggunakan metode kualitatif, dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara dengan menggunakan pertanyaan tidak terstruktur yang dikembangkan dari delapan indikator *self efficacy*. Teknik analisis data dengan menggunakan data interaktif dari Miles & Huberman (1992) dengan pendekatan etnografi, serta pendekatan teori Hickman & Silva (1984). Akhirnya penelitian ini mendapatkan kesimpulan bahwa (a) nilai komitmen terwujud dalam budaya karyawan yang yakin dirinya mampu berusaha dengan keras, tekun, dan gigih; yakin Allah SwT memberikan pertolongan; yakin Allah SwT tidak membebani dengan sesuatu yang tidak dapat dikerjakannya; (b) nilai kompetensi terwujud dalam budaya karyawan yang senang belajar dari pengalaman orang lain, dan dapat memotivasi diri dalam menyelesaikan tugas; (c) nilai konsistensi terwujud dalam budaya karyawan yang mau belajar dari pengalaman, mampu menyelesaikan tugas tertentu, mempersuasi verbal, memanfaatkan umpan balik psikologis, dan bertahan menghadapi hambatan dan masalah

Kata kunci: Budaya, Self Efficacy, Kerja, Karyawan.

Abstract

Small things that employees always do will become habits and shape the company culture. Self-efficacy is the level of employees' confidence in their abilities, who always feel willing and able to do something. This research aims to analyze company culture as reflected in employee self-efficacy at PT. Liebherr Indonesia Perkasa. Researched using qualitative methods, with data collection techniques

through interview using unstructured questions developed from eight self-efficacy indicators. Data analysis techniques using interactive data Miles & Huberman (1992) with an ethnographic approach, as well as the theoretical approach of Hickman & Silva (1984). Finally, this research concluded that (a) the value of commitment is manifested in a culture of employees who believe themselves to be able to try hard, diligently and persistently; believe that Allah SwT will provide help; believe that Allah SwT does not burden him with something he cannot do; (b) the value of competence is manifested in a culture of employees who enjoy learning from other people's experiences, and can motivate themselves in completing tasks; (c) the value of consistency is manifested in a culture of employees who are willing to learn from experience, are able to complete certain tasks, persuade verbally, utilize psychological feedback, and withstand obstacles and problems.

Keywords: Culture, Self efficacy, Work, Employees.

PENDAHULUAN

Organisasi manusia dapat didefinisikan sebagai satu asosiasi manusia yang terencana untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Sebuah keberhasilan organisasi tergantung, secara khusus, pada perilaku anggota-anggotanya yang selaras untuk mencapai harmoni tujuan individu anggota dengan organisasi. Lawan perilaku tujuan-selaras adalah perilaku disfungsional, yaitu konflik antara tujuan anggota dan organisasi. Tingkat perilaku disfungsional dalam sebuah organisasi menentukan tingkat kekacauan dan kegagalan organisasi mendatang (Al-Awani, 2005). Kajian mengenai perilaku manusia, tidak akan terlepas dari keterhubungan dan pengaruhnya dengan lingkungannya. Antara perilaku dan organisasi, adalah sesuatu bagaimana memahami orang-orang dalam satuan sistem sosial, mengelola dan memprediksi bagaimana mereka dapat bekerja secara efektif (Triatna, 2015).

Organisasi dapat berjalan dan mencapai tujuan melalui proses manajemen, maka organisasi tersebut harus ditangani dengan baik. Seorang manajer menjalankan tiga peran penting untuk mengatur organisasi, yaitu peran interpersonal, peran informasional, dan peran decisional. Peran tersebut mengarahkan kepada perilaku organisasi yang memunculkan karakter khusus organisasi. Dimensi-dimensi yang menjadi determinan karakter sebuah organisasi ditentukan dua kelompok besar yaitu dimensi struktural dan

kontekstual. Untuk menemukan jati diri organisasi perlu dipahami sudut pandang organisasi sebagai sistem budaya (Darmawan, 2013).

Sistem budaya dalam organisasi atau budaya organisasi maupun budaya perusahaan merupakan kekuatan laten di balik sesuatu yang kasat mata pada berbagai organisasi sebagai satu perusahaan. Budaya perusahaan telah didefinisikan, dipahami dan dipraktekkan sebagai sebuah fondasi atau ideologi di banyak perusahaan terkemuka maupun yang sedang tumbuh di dunia. Budaya berperan pada proses adaptasi dengan lingkungan luar dan integrasi internal. Dalam perkembangannya, ketika dunia dilandasi krisis etika, budaya berfungsi sebagai moral perusahaan dalam mengendalikan perubahan global (Poerwanto, 2008). Dalam UU Kebudayaan No 5/2017 didapatkan pengertian tentang kebudayaan adalah: segala sesuatu yang berkaitan dengan cipta, rasa, karsa, dan hasil karya masyarakat; keseluruhan proses dan hasil interaksi antar Kebudayaan yang hidup dan berkembang di Indonesia. Antropolog kontemporer cenderung memberi pengertian kebudayaan sebagai sistem gagasan. Self efficacy adalah sebuah sistem gagasan yang akan mengantarkan anggotanya, dalam hal ini karyawan, pada perilaku kerja yang berbudaya.

Allah SwT menciptakan manusia dengan segala kesempurnaan di dalamnya, dengan akal, perasaan, serta tubuh yang luar biasa. Segala hal yang diberikan Allah SwT kepada manusia dimaksudkan agar manusia menjadi seorang individu yang mampu mengembangkan diri dan menjadi anggota masyarakat yang berdaya guna, sehingga mampu mengembangkan seluruh potensi yang dimilikinya (Haluty, 2014). Potensi yang dimiliki manusia memiliki kedudukan penting sebagai sebuah karunia yang telah diberikan oleh Allah SwT untuk menjalankan tugasnya sebagai seorang *kehalifah* di muka bumi (Hasan Lunggalung, 1995). Potensi yang dimiliki oleh manusia itu kemudian dipotret sebagai sumber daya manusia.

Peranan sumber daya manusia (SDM) pada perusahaan atau organisasi menjadi hal yang sangat diperhatikan. SDM sendiri merupakan individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik instansi atau perusahaan, dimana SDM ini memiliki fungsi sebagai aset (Susan, 2019). Dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, atau teknologi, SDM tetap merupakan elemen utama dalam

perusahaan atau organisasi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain (Tufa, 2015). SDM yang ada di perusahaan biasa disebut dengan karyawan. Perilaku karyawan dalam perusahaan sangat menentukan kinerja diri maupun kinerja perusahaan. Posisinya yang vital menjadi aset yang menduduki posisi terpenting dalam perusahaan untuk mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Sebagai seorang muslim, menjadi SDM yang baik harus memahami bahwa bekerja untuk mencari nafkah adalah suatu kewajiban. Bekerja akan bernilai ibadah ketika melaksanakannya dengan memperhatikan nilai-nilai dan prinsip-prinsip yang harus diperhatikan, atau bekerja yang senafas dengan agama (Islam).

Bedah budaya *self efficacy* yang dilakukan para karyawan PT. Liebherr Indonesia Perkasa akan menjadi fokus dalam penelitian ini. *Self efficacy* menjadi salah satu proses yang ada dalam kegiatan pengelolaan individu dan karakteristik karyawan (Sinambela, 2016). *Self efficacy* juga dapat dipahami sebagai suatu kepercayaan atau keyakinan yang muncul dalam diri seorang karyawan karena ia percaya atas kemampuan yang dimilikinya dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga mampu mencapai keberhasilan (Putri & Wibawa, 2018). Penelitian *self efficacy* di antaranya dilakukan oleh Masruroh & Prayekti (2021), Agustin et al (2021), Findriyani & Parmin (2021), Nur & Frianto (2022), dan Silvius Battu & Susanto (2022) bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap *work engagement* karyawan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Pandangan Islam menjelaskan kata kunci dari *self efficacy* sendiri adalah kepercayaan (iman) (J, 2014). Dari temuan Santosa dan Iskandar (2021) dalam penelitian “*The Effect of Islamic Self Esteem and Islamic Self Efficacy on Job Satisfaction with Productivity as Intervening Variables*” semakin meyakinkan bahwa *Islamic self efficacy has a positive and significant effect on job satisfaction*.

Apa yang menjadi objek kajian dalam tulisan ini adalah aspek *self efficacy* sebagai satu sistem gagasan yang akan memunculkan perilaku budaya. Sebab nilai-nilai, keyakinan, dan sikap utama karyawan dalam mengelola *self efficacy* akan menjadi budaya perusahaan bagi PT. Liebherr Indonesia Perkasa. Ada delapan indikator dari definisi operasional variabel *self efficacy*, yaitu: (1) pengalaman keberhasilan dan mampu menyelesaikan tugas tertentu, (2) pengalaman keberhasilan orang lain, (3) dapat memotivasi diri sendiri dalam menyelesaikan tugas, (4) yakin bahwa dirinya mampu

berusaha dengan keras, tekun, dan gigih, (5) persuasi verbal, (6) umpan balik psikologis dan yakin bersama Allah SWT mampu menghadapi hambatan dan masalah, (7) yakin Allah SWT memberikan pertolongan sehingga mampu menyelesaikan masalah di berbagai situasi, dan (8) yakin akan janji Allah SWT yang tidak akan membebani dengan sesuatu yang tidak dapat dikerjakannya.

Selanjutnya dari kedelapan indikator dibuat pertanyaan tidak terstruktur sejumlah sepuluh pertanyaan. Pertanyaan disampaikan kepada informan sebanyak empat orang, dalam hal ini masing-masing adalah: manajer SDM dengan pengalaman kerja 13 tahun, supervisor HR dengan pengalaman kerja 10 tahun, karyawan admin workshop dengan pengalaman kerja 10 tahun, dan karyawan admin warehouse dengan pengalaman kerja 4 tahun. Jawaban-jawaban informan secara kualitatif ditayangkan, dibandingkan, direduksi dan disimpulkan dalam tabulasi. Kemudian, tabulasi diolah dengan interaksi data dari Miles & Huberman (1992). Perolehan data atas penerapan self efficacy selanjutnya dianalisis dengan menggunakan pendekatan etnografi.

Heding, Knudtzen & Bjere (2009) dalam Putra (2013) menyatakan bahwa etnografi memberi kemungkinan untuk melakukan penelitian dengan pikiran yang terbuka dan bebas bagi pemahaman terhadap proses dalam dunia pekerjaan. Etnografi juga bagus untuk memahami secara mendalam kultur organisasi. Dengan demikian etnografi lebih menekankan aspek kultural atau kebudayaan dari perilaku. Aspek analisis dalam etnografi, antara lain: menganalisis dan mendeskripsikan hasil wawancara, membuat analisis domain, analisis taksonomi sesuai indikator, dan analisis hubungan antar indikator dan menemukan proposisi sebagai fondasi budaya *self efficacy*. Budaya yang mana, adalah sebagaimana dinyatakan oleh Hickman & Silva (1984) bahwa terdapat tiga langkah dalam mendorong budaya yang sukses, yaitu: *Commitment* (perjanjian karyawan terhadap eksistensi organisasi), *Competence* (kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugas dalam rangka tujuan-tujuan organisasi), dan *consistency* (kemantapan untuk secara terus-menerus berpegang pada komitmen dan kemampuannya sebagai karyawan yang bertanggung jawab terhadap kelangsungan organisasi) sebagai domain atas perilaku *self efficacy* karyawan terhadap masalah pekerjaan pada PT. Liebherr Indonesia Perkasa.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Liebherr Indonesia Perkasa merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang alat berat di kota Balikpapan. Perusahaan ini cukup dikenal masyarakat setempat, sehingga perusahaan ini juga menjadi incaran sejumlah *fresh graduate* di kota Balikpapan. PT. Liebherr Indonesia Perkasa adalah perusahaan yang menyediakan produk dan jasa *crane* pertambangan dan maritim di Indonesia. Perusahaan ini memiliki banyak pelanggan dan pemasok, dan memiliki pusat operasi di beberapa lokasi strategis di seluruh negeri. Kemampuan remanufaktur perusahaan telah terbukti membantu tambang kembali beroperasi dan menyediakan berbagai layanan seperti remanufaktur komponen, fabrikasi komponen utama, pelatihan teknis, dan berbagai solusi layanan lapangan lainnya.

Dengan latar belakang proyek atau pekerjaan seperti di atas, maka karyawan PT. Liebher Indonesia Perkasa berada pada suasana kerja atau iklim kerja yang berat, karena memang yang diajakan dan disewakan adalah alat-alat berat. Berikutnya dikatakan berat karena sifat kerja mereka adalah melakukan penawaran terhadap produk dan jasa *crane* bagi pertambangan dan maritim. Dimana produk dan jasa penyewaan ini bukan merupakan produk dan jasa kebutuhan rumah tangga yang cenderung diantri orang. Produk dan jasa sewa alat berat ini memiliki konsumen khusus yang tidak banyak jumlahnya, namun harga produk dan jasa sewa yang tinggi akan berkontribusi keuntungan yang tinggi pula.

Kemampuan perusahaan ini melakukan remanufaktur membuktikan bahwa para karyawannya memiliki semangat kerja yang tinggi, sebagai pekerja keras sekaligus cerdas dan ikhlas. Pekerja yang memiliki *self efficacy* atau dorongan (motivasi) dari dalam diri mereka untuk menuntaskan pekerjaan-pekerjaan yang menantang. Bagaimana *performance self efficacy* karyawan akan menjadi fokus analisis yang cukup berarti bagi budaya perusahaan di PT. Liebherr Indonesia Perkasa. Pendekatan etnografi ditunjuk itu. Berikutnya, dilakukan analisis dan mendeskripsikan hasil wawancara sesuai jumlah pertanyaan, dalam hal ini ada 10 pertanyaan dari delapan indikator. Berikut hasil analisis wawancara yang dilakukan secara interaksi data Miles & Hubberman (1992) yang

distrukturkan melalui tabulasi yang terdiri dari indikator *self efficacy*, hasil wawancara: informan 1, informan 2, informan 3, dan informan 4, dan hasil analisis data.

1. Indikator pengalaman keberhasilan dan mampu menyelesaikan tugas tertentu.

Tabel 1. Matriks Analisis Indikator *Self Efficacy* 1

Indikator <i>Self Efficacy</i>	Hasil Wawancara				Hasil Analisis
	Informan 1	Informan 2	Informan 3	Informan 4	
Pengalaman keberhasilan dan mampu menyelesaikan tugas tertentu	Bekerja itu dituntut untuk bisa melakukan suatu pekerjaan. Meskipun mungkin tidak sempurna. Saat kita mengerjakan pekerjaan dan berhasil, itu sebagai bagian dari kewajiban kepada perusahaan. Begitu juga dengan pekerjaan lain yang diberikan atau pekerjaan yang baru. Untuk hal-hal baru, itu bagian dari <i>improvement</i> untuk menjadi lebih baik, mendapat hal-hal baru, baik dari pengetahuan atau apapun.	Satu keberhasilan kerja itu ada parameternya, yaitu KPI. Jika mencapai target, dikatakan berhasil. Hal tersebut menjadikan tambah yakin bisa. Ketika ada <i>new project</i> tetap harus yakin bisa tercapai. Tetapi keyakinan itu tidak hanya sebatas kuat dari dalam diri namun harus terencana, harus disusun dengan rapi, harus dikelola timnya, juga komunikasi dan koordinasi dengan tim harus baik.	Ada kelegaan tersendiri jika semua hasil yang didapat itu 100% paling enggak 80%, sudah bagus, jadi untuk melakukan sesuatu harus benar-benar <i>prepare</i> dalam segalanya. Berhasil atau tidak, yang penting sudah berusaha. Satu pekerjaan berhasil dan bisa, maka semua pekerjaan pasti berhasil, bisa jadi motivasi. Kita berusaha untuk menampilkan yang terbaik dan untuk hasil terbaik, mau itu bagus atau tidak, itu sudah baik.	Saat pekerjaan sudah selesai perasaannya senang, jadi lega. Kalau misal, dapat pekerjaan yang belum pernah kita kerjain sebelumnya, atau baru pertama kali, dimulai dari belajar tentang sistemnya atau mekanisme untuk pengerjaannya, itu suatu kesenangan tersendiri.	Ada perasaan lega ketika bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai parameter. Pengalaman keberhasilan individu, mampu meningkatkan keyakinan mereka untuk mampu menyelesaikan pekerjaan rutinitas dengan baik serta menjadi motivasi jika ada pekerjaan baru yang lebih menantang untuk diselesaikan. Bahwa keyakinan dari dalam diri (<i>self efficacy</i>) belum cukup, perlu didukung dengan pengelolaan tim, melalui koordinasi dan komunikasi kerja tim.

Indikator pertama *self efficacy*, pengalaman keberhasilan karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan tertentu yang diberikan oleh perusahaan, data digali dengan tiga buah pertanyaan, yaitu: (a) bisakah anda menceritakan pengalaman saat berhasil menyelesaikan pekerjaan?, (b) bagaimana perasaan anda ketika mampu menyelesaikan pekerjaan tsb?, (c) apakah hal ini meningkatkan keyakinan anda untuk dapat menyelesaikan pekerjaan lainnya? Diperoleh hasil bahwa karyawan merasa lega ketika bisa menyelesaikan pekerjaan, apalagi jika hasil pekerjaan itu sesuai dengan parameter yang diminta perusahaan. Perlu kerjasama *team work* untuk meningkatkan capaian kerja yang lebih efektif, melalui koordinasi dan komunikasi dalam tim menjadi catatan

tersendiri. Intinya bahwa pengalaman keberhasilan kerja karyawan mampu meningkatkan keyakinan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan berikutnya dengan lebih baik.

2. Indikator pengalaman keberhasilan orang lain.

Tabel 2. Matriks Analisis Indikator 2 *Self Efficacy*

Indikator <i>Self Efficacy</i>	Hasil Wawancara				Hasil Analisis
	Informan 1	Informan 2	Informan 3	Informan 4	
Pengalaman keberhasilan orang lain	Dalam dunia kerja, melihat keberhasilan kerja dari teman atau atasan itu pasti. Dan itu menjadi motivasi untuk bekerja semakin baik. Kalau ada hal-hal baru yang mungkin bisa didapatkan dari keberhasilan teman kerja itu menjadi motivasi. Jadi lebih ke mendapatkan pembelajaran, dan mungkin bisa diterapkan dalam kegiatan sehari-hari.	Sudah pasti menambah keyakinan. Dari keberhasilan rekan tim, bisa lihat lewat evaluasi member. Sejah mana progress pekerjaan yang dilakukan. kemudian, untuk kedepannya bisa dijadikan panduan untuk mengerjakan proyek baru lebih baik.	Misalnya mengamati si C si B jabatannya lebih tinggi atau pekerjaannya lebih sulit kalau dia bisa kenapa kita tidak. Kalau misalnya dia bisa kita pasti bisa.	Kalau misal, ada teman kerja yang berhasil mengerjakan tugas yang sebelumnya belum pernah dikerjakan. Maka kita akan tanya bagaimana caranya. Terus bikin <i>note</i> , jadi kalau misalnya ada pekerjaan seperti itu kita sudah tahu bagaimana caranya.	Karyawan memberikan reaksi positif dari mengamati keberhasilan orang lain. Muncul rasa ingin melakukan keberhasilan yang sama dan keyakinan untuk bisa mewujudkan keberhasilan yang sama. Ditambah dengan <i>take a notes</i> dari rekan kerja yang berhasil melakukan pekerjaan baru, sehingga saat kita harus menghadapi pekerjaan tersebut, kita sudah tahu ilmunya.

Indikator kedua *self efficacy*, belajar dari pengalaman keberhasilan orang lain. Data *self efficacy* digali dengan dua pertanyaan, yaitu: (a) pernah tidak mengamati keberhasilan orang lain dalam menyelesaikan tugas mereka?, dan (b) apakah hal itu mempengaruhi keyakinan terhadap kemampuan anda untuk melakukan hal yang sama? Hasilnya, bahwa melihat dan mengamati keberhasilan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan akan memberikan gambaran kepada karyawan lain dalam melakukan suatu pekerjaan yang sama atau sejenis. Dengan kata lain pengalaman keberhasilan orang lain menjadi bagian dari sumber inspirasi karyawan untuk melakukan pekerjaan yang baru baginya, dan membudayakan *take a notes* atau membuat catatan dari rekan kerja yang berhasil melakukan pekerjaan baru tersebut.

3. Indikator dapat memotivasi diri sendiri dalam menyelesaikan tugas.

Tabel 3. Matriks Analisis Indikator *Self Efficacy* 3

Indikator <i>Self Efficacy</i>	Hasil Wawancara				Hasil Analisis
	Informan 1	Informan 2	Informan 3	Informan 4	
Dapat	Rasanya tidak	Memotivasi.	Kalau	Motivasinya,	Rasa percaya diri

memotivasi dirinya sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan	ada satu pun di dunia ini yang manusia tidak bisa lakukan. Semua pasti bisa, tergantung dari kemampuan diri sendiri. Karena dalam persepsi saya tidak ada yang tidak bisa dilakukan, tapi jika tidak berusaha, masalah itu sempurna atau tidak, lebih tergantung proses. Tidak semua manusia melakukan sesuatu itu langsung sempurna, semua butuh proses.	Yang pasti selalu banyak belajar. Tugas baru itu sebaiknya dijadikan motivasi untuk mengembangkan karir. Selanjutnya, komunikasi dengan tim itu penting. Komunikasi, terus saling bantu, jadi kalau ada teman satu tim, kita bisa memberikan advice, atau memberikan masukan, untuk sesiapa yang perlu memotivasi.	kepikiran rasa ingin berhenti, itu sudah lewat. Saya sejauh ini sudah banyak yang dilewati. Jadi harus berusaha. Jika yang kemarin bisa dilewati, yang saat ini pun pasti bisa dilewati juga, itu sih motivasinya.	apa yang dikasih itu harus dicoba untuk dikerjakan, mau itu berhasil atau tidak itu belakangan. Tapi setidaknya sudah dicoba dulu sebagai salah satu pengalaman sambil belajar. Kalau misalnya berhasil <i>alhamdulillah</i> .	yang kuat merupakan kunci seluruh persoalan tantangan pekerjaan. Tidak ada pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan, pasti bisa, jika yang lalu bisa maka yang baru pasti bisa, tugas baru merupakan tantangan pengembangan karir. Tantangan harus dihadapi, dikerjakan, persoalan berhasil itu belakangan, asal mau belajar dan berkomunikasi dengan tim work, <i>insya Allah</i> bisa.
--	---	--	--	--	---

Indikator ketiga *self efficacy*, mampu memberikan motivasi kepada diri sendiri untuk melakukan tindakan yang dibutuhkan dalam proses penyelesaian tugas. Data digali dengan menggunakan satu pertanyaan, yakni: “Bagaimana anda memotivasi diri sendiri ketika menghadapi tugas/tantangan yang sulit?”. Hasilnya adalah motif bekerja. Rasa percaya diri yang kuat merupakan kunci seluruh persoalan tantangan pekerjaan. Tidak ada pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan, jika yang lalu bisa maka yang baru pasti bisa, karena tugas baru adalah tantangan berkarir. Tantangan harus dihadapi, dikerjakan, persoalan berhasil itu belakangan, asal mau belajar dan berkomunikasi dengan tim work. Bahwa motif kerja karyawan, baik motivasi psikologis maupun fisik, akan mengarahkan serta menyalurkan perilaku, sikap, dan tindakan yang berkaitan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan perusahaan maupun tujuan pribadi karyawan.

4. Indikator yakin bahwa dirinya mampu berusaha dengan keras, tekun dan gigih.

Tabel 4. Matriks Analisis Indikator *Self Efficacy* 4

Indikator <i>Self Efficacy</i>	Hasil Wawancara				Hasil Analisis
	Informan 1	Informan 2	Informan 3	Informan 4	
Yakin bahwa dirinya mampu berusaha dengan keras, tekun, dan gigih	Kegagalan adalah suatu keberhasilan yang tertunda. Jadi dari kegagalan kita mesti mau belajar. Kenapa gagal, bagaimana cara menyelesaikannya atau ada solusi lain yang bisa dilakukan. Jika tetap yakin pasti akan ada jalan keluarnya.	Dalam menghadapi kegagalan, dan bagaimana cara mempertahankan kemampuan kita, tentu dengan apa yang kita miliki, seperti skill, knowledge, tidak hanya sebatas training tanpa implementasi, sehingga kemampuan kita terus berkembang.	Pasti ada jalan, misal, melakukan pekerjaan dan harus sesuai target, berusaha untuk yakin pasti bisa, walau hasilnya tak sesuai tapi paling tidak sudah berusaha untuk bisa. Jika memang hasilnya tidak sesuai kita sampaikan apa adanya, dimana kendalanya.	Harus dilakukan review dimana salahnya, dimana kurangnya. Harus bisa dilengkapi di kemudian hari. Jika orang lain lebih paham, lebih baik kita belajar dengannya, yang penting selagi masih ada niat mau belajar jalani saja.	Memandang sisi positif dari kegagalan untuk meraih sukses dalam bekerja dengan belajar dari yang berhasil, untuk mengembangkan potensi diri. <i>Power of self efficacy</i> muncul ketika karyawan masih mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dimana keyakinan ini melekat ada dalam diri karyawan.

Indikator *self efficacy* keempat, karyawan yang memiliki usaha keras, ketekunan dan kegigihan dalam menyelesaikan pekerjaan. Data digali dengan menggunakan dua pertanyaan, yaitu: (a) bisakah anda ceritakan saat anda harus mengatasi kegagalan?, (b) bagaimana anda mempertahankan keyakinan pada kemampuan anda untuk mencapai keberhasilan? Diperoleh hasil bahwa dengan memandang sisi positif dari kegagalan untuk meraih sukses dalam bekerja dengan belajar dari yang berhasil. *Power of self efficacy* muncul ketika karyawan masih mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki karakter kerja seperti itu memiliki kecenderungan mudah digerakkan dan dilibatkan dalam kerja apa saja untuk perusahaan (*employee engagement*). Untuk perusahaan yang memiliki sifat melibatkan karyawan dalam kerja dan mengajaknya berpartisipasi untuk menciptakan *sense of ownership* dan tanggung jawab, akan memperoleh imbalan berupa komitmen karyawan pada perusahaan yang semakin menguat.

5. Indikator persuasi verbal.

Tabel 5. Matriks Analisis Indikator *Self Efficacy* 5

Indikator <i>Self Efficacy</i>	Hasil Wawancara				Hasil Analisis
	Informan 1	Informan 2	Informan 3	Informan 4	
Persuasi verbal	Dalam dunia pekerjaan, umpan negatif itu sesuatu yang wajar. Tinggal bagaimana cara menyikapinya, karena sesuatu negatif yang disampaikan oleh rekan kerja belum tentu benar-benar negatif. Bisa jadi itu menjadi bagian dari apa yang harus kita <i>improve</i> atau harus kita perbaiki. Jadi, melihat suatu kritikan atau suatu <i>feedback</i> negatif itu untuk menjadi lebih baik.	Dalam satu unit kerja, pasti akan ada cerita-cerita yang mungkin bisa dibilang <i>hoax</i> . Kalaupun itu tertuju kepada kita, harus dicari tahu kebenarannya. Apakah informasi negatif itu benar apa adanya, sebaiknya kita komunikasikan ke beberapa pihak. Ketika ada pemanggilan, dibicarakan baik-baik, jangan sampai ada ketimpangan persepsi. Jangan sampai jadi konflik yang membesar.	Terkadang kita berfikir kenapa mesti kita dengerin omongan orang tentang kejelekan kita jika kita merasa nggak pernah berbuat jelek apalagi menjelekan orang. Jadikan memasukkan orang sebagai sesuatu yang positif, jika benar diambil. Namun jika hal itu membuat kita <i>t down</i> , buang saja.	Kalau ada umpan balik negatif itu pasti akan kepikiran. Cukup sampai disitu saja, jangan dipikirin terus. Karena jika kita terus-terusan berpikir hal-hal yang negatif, maka kita tidak akan bisa fokus kerja, kinerja kita akan jeblok. Kita harus menanamkan hal-hal positif dalam diri kita jangan terpengaruh sama lingkungan yang negatif.	Umpan negatif sebagai sesuatu yang wajar. Tergantung bagaimana menyikapinya. Ketika hal itu dipandang sebagai masukan yang positif, maka kita akan mendapatkan efek positif. Sebaliknya jika kita melihat sebagai masukan negatif maka kita akan mendapatkan efek negatif, perlu ditelisik agar jangan menjadi konflik yang semakin membesar.

Indikator *self efficacy* kelima, persuasi verbal berupa bujukan atau sugesti pada karyawan agar percaya bahwa ia dapat mengatasi hambatan dan masalah yang akan dihadapinya. Persuasi verbal ini dapat mengarahkan karyawan agar dapat berusaha lebih gigih dalam mencapai tujuan dan kesuksesan. Data digali dengan menggunakan dua pertanyaan, yaitu (a) bagaimana anda menangani bujukan atau sugesti yang negatif?, dan (b) apakah hal itu mempengaruhi keyakinan anda dalam menyelesaikan pekerjaan? Hasilnya, karyawan memandang sugesti negatif sebagai sesuatu yang wajar. Tergantung bagaimana menyikapinya. Ketika hal itu dipandang sebagai masukan yang positif, maka karyawan akan mendapatkan efek positif. Sebaliknya jika hal itu dilihat sebagai masukan negatif maka karyawan akan mendapatkan efek negatif.

6. Indikator umpan balik psikologis.

Tabel 6. Matriks Analisis Indikator 6 *Self Efficacy*

Indikator <i>Self Efficacy</i>	Hasil Wawancara				Hasil Analisis
	Informan 1	Informan 2	Informan 3	Informan 4	
Umpan balik psikologis dan yakin bahwa dirinya mampu bertahan menghadapi hambatan dan masalah	Stres itu diawali dari diri sendiri. <i>Life balance</i> itu perlu, secara profesional kalau kerjaan di kantor ada masalah itu wajar. Hanya saja ada hal yang bisa dilakukan di luar, yang bisa memberi keseimbangan antara dunia kerja dengan dunia di luar pekerjaan. Yang terpenting adalah <i>positive thinking</i> . Sebab jika pekerjaan dibawa stres tidak akan selesai, lebih baik mencari solusi.	Stres itu pasti ada, macam-macam keadaannya. <i>Pressure</i> -nya macam-macam. Jadi sebenarnya yang penting adalah cara menanganinya. Enjoy, tak usah dibawa ke bank. Pekerjaan benar-benar di- <i>planning</i> . Selanjutnya tingkatkan hobi, dan lakukan komunikasi positif dengan rekan kerja.	Kalau di kantor, biasanya diatas jam lima, teman-teman kerja suka bercanda. Agar stres tak dibawa ke rumah. Jadi bisa mikir, tidak kaku. Awalnya penat, sudah penat di kantor, lebih baik dipakai jalan-jalan dulu, nanti hilang stres baru dikerjain lagi.	Refreshing, ngobrol sama teman atau keluar ruangan cari udara, setelah sudah agak turun tensinya, lebih <i>relax</i> , baru balik kerja lagi. Sebab jika diteruskan kerja <i>under pressure</i> kemungkinan pekerjaannya nggak akan selesai karena kita merasa tertekan terus sehingga tidak fokus dalam kerja.	Stres diawali dari diri sendiri. Hal yang wajar jika pekerjaan yang dilakukan menumpuk tanpa ujung pangkal menimbulkan stres. Perlu proporsional melihat dunia kerja dan dunia di luar kerja. Jika pekerjaan dibawa stres tidak akan selesai. Kendorkan <i>pressure</i> (tekanan) penyebab stres, dibawa berhobi atau jalan-jalan dan mencari solusi. Melakukan komunikasi positif sesama rekan kerja <i>insya Allah</i> stres tidak akan berpengaruh terhadap pekerjaan.

Data wawancara digali melalui dua pertanyaan: (a) bagaimana anda menangani stress atau tekanan saat mengerjakan pekerjaan?, dan (b) apakah hal ini mempengaruhi keyakinan anda terhadap kemampuan anda untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik? Diperoleh hasil bahwa stres dimanej dari diri sendiri, dan stres timbul karena pekerjaan yang menumpuk tanpa ujung pangkal. Maka perlu proporsional melihat dunai pekerjaan, jika pekerjaan dibawa stres maka tidak akan selesai. Lebih baik kendorkan penyebab stres, lakukan komunikasi positif sesama rekan kerja, dan *insya Allah* stres tidak akan berpengaruh terhadap pekerjaan.

7. Indikator bahwa Allah SWT memberikan pertolongan sehingga karyawan mampu menyelesaikan masalah diberbagai situasi.

Tabel 7. Matriks Analisis Indikator 7 *Self Efficacy*

Indikator <i>Islamic Self Efficacy</i>	Hasil Wawancara				Hasil Analisis
	Informan 1	Informan 2	Informan 3	Informan 4	
Yakin bahwa Allah SwT akan memberikan pertolongan-Nya dalam menyelesaikan masalah di berbagai situasi	Sudah pasti semua datangnya dari Allah. Manusia sudah diberi kemampuan yang tidak terhingga. Manusia adalah ciptaan yang paling sempurna. Tinggal bagaimana kita bisa menerapkan dalam kehidupan sehari-harinya. Kita percaya, bahwa semua itu datang dari Yang Mahakuasa. Maka kita perlu berdoa ketika memulai dan mengakhiri kerja.	Seribu persen saya yakin. Jadi pada pekerjaan yang ada masalah maupun gak ada masalah, kita meminta pertolongan kepada Allah SWT dengan <i>basmallah</i> ketika mengawali kerja dan <i>hamdallah</i> ketika mengakhiri kerja.	Percaya penuh, meski tidak tahu jalannya, pasti Allah kasih jalan, bisa jadi dari teman-teman kita. Ketika di awal kerja kita ucapkan <i>basmalah</i> dan pekerjaan ada masalah, maka pasti ada teman yang mau bantu, sehingga ada jalan keluar, maka ucapkan <i>alhamdulillah</i> .	Yakin, yakin banget. Walaupun pekerjaannya susah tapi kita yakin Allah akan memberikan pekerjaan yang seperti ini supaya kita belajar, supaya kita lebih mendekati diri ke Allah. <i>Bismillah</i> untuk memohon segala pertolongan, dan ketika dimudahkan jalannya, <i>alhamdulillah</i> .	Bahwa Allah SWT senantiasa memberikan pertolongan kepada hamba-Nya untuk menghadapi masalah di berbagai situasi (<i>self efficacy</i>) yang melekat pada karyawan. Dalam kondisi tidak dalam masalah maupun dalam masalah, harus senantiasa meminta pertolongan Allah SwT dengan <i>basmallah</i> ketika mulai kerja, dan berucap <i>hamdallah</i> ketika mengakhiri kerja.

Indikator ketujuh *self efficacy* adalah keyakinan penuh bahwa Allah SwT merupakan sumber utama kekuasaan dan kendali seluruh kehidupan. Data digali dengan menggunakan dua pertanyaan, yaitu (a) Apakah anda yakin bahwa Allah SwT akan memberikan pertolongan, sehingga anda mampu menyelesaikan masalah di berbagai situasi?, dan (b) Apakah ketika memulai dan mengakhiri pekerjaan anda mengucapkan *basmallah* dan *hamdallah*? Hasilnya, bahwa Allah SwT akan senantiasa memberikan pertolongan menghadapi masalah di berbagai situasi pekerjaan yang pelik. Maka pada kondisi tidak dalam masalah maupun dalam masalah, meminta pertolongan Allah SwT dengan *basmallah* ketika mulai kerja, dan berucap *hamdallah* ketika mengakhiri kerja menjadi tuntutan.

8. Indikator yakin akan janji Allah SWT yang tidak akan membebani hamba-Nya dengan sesuatu yang tidak dapat ditanggungnya.

Tabel 8. Matriks Analisis Indikator *Self Efficacy* 8

Indikator <i>Self Efficacy</i> Islami	Hasil Wawancara				Hasil Analisis
	Informan 1	Informan 2	Informan 3	Informan 4	
Yakin akan janji Allah SWT yang tidak akan membebani hamba-Nya dengan sesuatu yang tidak dapat ditanggungnya	Benar yakin, rezeki itu sudah diatur oleh Allah. Jadi kita cuma bisa berusaha dan jangan, istilahnya jangan jadi tidak termotivasi karena melihat ini, melihat itu. Tapi kita tetap berusaha dan yakin bahwa semuanya datang dari Allah.	Oh iya, seribu persen yakin. Jadi pada setiap pekerjaan yang ada masalah maupun gak ada masalah kita wajib meminta pertolongan kepada Allah SwT.	Iya percaya, walaupun tidak selalu jalannya terselesaikan pasti Allah kasih jalan bukan hanya dari kita mungkin dari teman-teman.	Yakin, memohon dimudahkan dalam proses belajar juga kemungkinan semuanya dipermudah jalannya, permasalahan pasti ada jalan asal kita yakin.	<i>Self efficacy</i> dalam hal ini berupa keyakinan akan janji Allah SwT yang tidak akan membebani hamba-Nya dengan sesuatu yang tidak dapat dipikulnya, memberikan kekuatan bagi karyawan untuk dapat menghadapi segala tantangan dalam aktivitas pekerjaan. Setiap karyawan yakin setiap pekerjaan pasti bisa terselesaikan dengan baik atas kehendak dan pertolongan Allah SwT.

Indikator kedelapan *self efficacy*, yakin akan janji Allah SwT yang tidak akan membebani hamba-Nya dengan sesuatu yang tidak dapat dilakukan. Data digali dengan menggunakan satu pertanyaan, yaitu “Sebagai seorang muslim, apakah anda percaya akan janji Allah SwT yang tidak akan membebani hamba-Nya dengan sesuatu yang tidak dapat ditanggungnya?”. Diperoleh hasil bahwa karyawan cenderung berprasangka baik bahwa Allah SwT tidak membebani karyawan dengan suatu kerja yang tidak dapat dilakukannya. Sikap ini memunculkan *self efficacy*, karyawan menjadi yakin bahwa setiap pekerjaan bisa diselesaikan dengan baik itu karena Allah SwT semata.

Analisis selanjutnya, dari data-data yang diperoleh di atas dapat dibuat analisis domain *self efficacy* yaitu komitmen, kompetensi, dan konsistensi terhadap indikator-indikator yang dipertanyakan. Berikut ini adalah hasil ringkasan penelitian diatas kaitanya dengan perilaku karyawan dan budaya perusahaan di PT. Liebherr Indonesia Perkasa.

Tabel 9. Domain Budaya *Self Efficacy*

Indikator <i>Self Efficacy</i>	Uraian	Domain
Pengalaman keberhasilan dan mampu menyelesaikan tugas tertentu	Pengalaman keberhasilan kerja karyawan mampu meningkatkan keyakinannya untuk dapat menyelesaikan pekerjaan berikutnya dengan lebih baik.	<i>Consistency</i>
Pengalaman keberhasilan orang lain	Pengalaman keberhasilan kerja orang lain mampu menginspirasi dirinya untuk ingin melakukan keberhasilan yang sama dengan orang lain.	<i>Competency</i>
Dapat memotivasi dirinya sendiri dalam menyelesaikan tugas	Kemampuan karyawan memotivasi diri dalam menyelesaikan pekerjaan, baik motivasi psikologis maupun motivasi fisik.	<i>Comptency</i>
Yakin bahwa dirinya mampu berusaha dengan keras, tekun, dan gigih	Karyawan merasa yakin akan kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan usaha keras, tekun dan gigih demi tercapainya target pekerjaan yang telah direncanakan.	<i>Commitment</i>
Persuasi verbal	Karyawan mampu mempersuasi verbal baik bujukan maupun sugesti bahwa ia dapat mengatasi hambatan dan masalah yang sedang dihadapi.	<i>Consistency</i>
Umpan balik psikologis	Karyawan mampu merespon umpan balik positif maupun umpan balik negatif secara proporsional.	<i>Consistency</i>
Yakin bahwa Allah swt memberikan pertolongan dan bantuan	Karyawan memiliki keyakinan penuh bahwa Allah SwT memberikan pertolongan dan bantuan sehingga mereka mampu menyelesaikan masalah di berbagai situasi.	<i>Commitment</i>
Yakin akan janji Allah swt tidak akan membebani dengan sesuatu yang tidak dapat dikerjakan	Karyawan memiliki keyakinan bahwa Allah SwT tidak akan membebani suatu perkara diluar kemampuannya, mereka meyakini bahwa amanah yang diberikan kepadanya tidak lain karena ia mampu menyelesaikannya.	<i>Commitment</i>

Selanjutnya dilakukan analisis taksonomi, yaitu analisis yang mengarahkan pada perhatian struktur internal dari domain-domain yang telah ditemukan pada langkah sebelumnya. Dalam penelitian ini dengan menggunakan logika yang dibangun Poerwanto (2008) tentang implementasi budaya, menyatakan bahwa budaya akan membentuk karakteristik serta membangun kepercayaan perusahaan. Oleh karenanya analisis taksonomi selanjutnya didasarkan pada pandangan Hickman dan Silva (1984) bahwa budaya perusahaan PT. Liebherr Indonesia Perkasa menjadi kuat di atas bangunan nilai-nilai *self efficacy* karyawan.

Gambar 1. Matriks Taksonomi Budaya *Self Efficacy* Islam Karyawan

Budaya <i>Self Efficacy</i> Karyawan yang Kuat	<i>Commitment</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan yakin bahwa dirinya mampu berusaha dengan keras, tekun, dan gigih.
--	-------------------	---

		<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan yakin bahwa Allah SwT memberikan pertolongan sehingga mampu menyelesaikan masalah di berbagai situasi. • Karyawan yakin akan janji Allah SwT yang tidak akan membebani hamba-Nya dengan sesuatu yang tidak dapat ditanggungnya.
	<i>Competence</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan belajar dari pengalaman keberhasilan orang lain. • Karyawan dapat memotivasi dirinya sendiri dalam menyelesaikan tugas.
	<i>Consistency</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan belajar dari pengalaman keberhasilan dan mampu menyelesaikan tugas tertentu. • Karyawan mampu mempersuasi verbal setiap pekerjaan. • Karyawan mampu memanfaatkan umpan balik psikologis dan yakin bahwa dirinya mampu bertahan menghadapi hambatan dan masalah.

PENGEMBANGAN KEILMUAN

Muchlas (2012) menyatakan budaya perusahaan yang kuat didukung oleh dua factor besar, yakni kebersamaan dan intensitas. Kebersamaan bisa ditunjukkan dengan besarnya derajat kesamaan yang dimiliki oleh para karyawan perusahaan tentang nilai-nilai inti, dan intensitas atau derajat komitmen karyawan terhadap nilai-nilai inti. *Self efficacy* merupakan nilai-nilai inti dari kemauan dan kemampuan karyawan dalam menyikapi pekerjaan. Dalam hal ini, apa yang menjadi budaya perusahaan pada PT. Liebherr Indonesia Perkasa atas *self efficacy* karyawan adalah: (1) karyawan yakin bahwa

dirinya mampu berusaha dengan keras, tekun, dan gigih; (b) karyawan yakin bahwa Allah SwT memberikan pertolongan untuk mampu menyelesaikan masalah di berbagai situasi; (c) karyawan yakin akan janji Allah SwT yang tidak akan membebani dengan sesuatu yang tidak dapat dikerjakan; (d) karyawan belajar dari pengalaman keberhasilan orang lain; (e) karyawan dapat memotivasi diri dalam menyelesaikan tugas; (f) karyawan belajar dari pengalaman keberhasilan dan mampu menyelesaikan tugas tertentu; (g) karyawan mampu mempersuasi verbal setiap pekerjaan; dan (i) karyawan mampu memanfaatkan umpan balik psikologis dan yakin bahwa dirinya mampu bertahan menghadapi hambatan dan masalah.

Budaya self efficacy pada karyawan PT. Liebherr Indonesia Perkasa dibangun di atas nilai-nilai komitmen, kompetensi dan konsistensi yang kuat. Nilai komitmen self efficacy karyawan terwujud dalam kerja karyawan senantiasa dengan tekun memastikan bahwa pekerjaan yang ia kerjakan dapat diselesaikan dengan kualitas yang terbaik (J, 2014). Maka, menurut penuturan karyawan bahwa hal ini juga didukung dengan skill, knowledge, serta training yang harus terus diimplementasikan. Selanjutnya, aspek religiusitas, “Jadikanlah sabar dan shalat sebagai penolongmu. Dan sesungguhnya yang demikian itu sungguh berat, kecuali bagi orang-orang yang khusyu” (QS. Al-Baqarah 2:45) telah mampu menginspirasi karyawan bahwa segala hal yang mereka mampu hadapi tidak lain karena pertolongan dari Allah SwT. Ayat tersebut menjelaskan bahwa sebagai manusia hendaknya meminta pertolongan atas segala urusan melalui sabar dan sholat. Hal ini sebagaimana kebiasaan karyawan muslim di PT. Liebherr Indonesia Perkasa yang selalu melaksanakan sholat wajib dan berdoa (sabar) di tempat kerja. Berikutnya, yakin terhadap janji Allah SwT yang tidak akan membebani pekerjaan diluar kemampuan (QS al-Baqarah 2:286). Keyakinan ini membentuk karyawan yang kuat dan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diamanahkan, serta mampu menghadapi hambatan-hambatan yang ada, karena mereka yakin kemampuannya sebanding dengan apa yang telah Allah anugerahkan kepada mereka (Al-Maraghi, 2001) dalam (Jaafar et al., 2016).

Penyikapan karyawan yang tepat akan mampu dan siap mengambil resiko dan berkorban dalam amanah pekerjaan yang mereka jalankan. Sekalipun mereka menyadari akan melewati berbagai kesulitan dan masalah, “Maka sesungguhnya bersama kesulitan

ada kemudahan, sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.” (QS. Al-Insyirah: 5-6). Hal lainnya adalah bahwa karyawan muslim PT. Liebherr Indonesia Perkasa senantiasa mengucapkan basmallah dan hamdallah saat hendak memulai dan mengakhiri pekerjaan. Bahwa “Saya biasa mengucapkan basmallah dan hamdallah jika mau mulai dan pas sudah selesai, biasanya kalo di ada pertemuan juga di awal saya mengucapkan basmallah, dan selesai saya mengucapkan hamdallah” kata Pak Rahmat selaku Supervisor HD. Demikian juga pengakuan dari Ibu Emma selaku Manajer SDM, bahwa “Sudah pasti saya ketika ingin memulai dan mengakhiri pekerjaan mengucapkan basmallah dan hamdallah”.

Mengharapkan keberkahan serta mewujudkan rasa syukur atas pertolongan Allah dalam pekerjaan adalah dengan senantiasa mengucapkan *basmallah* dan *hamdallah* saat ingin memulai dan setelah selesai melakukan pekerjaan. Mengucapkan *basmallah* saat ingin memulai sesuatu sangat dianjurkan kepada seluruh umat Muslim, termasuk saat ingin melakukan pekerjaan. Hal ini juga untuk mengingatkan bahwa pekerjaan yang dikerjakan tidak akan bisa terlaksanakan kecuali atas pertolongan dan kuasa Allah SwT. Saat pekerjaan yang dilakukan karyawan muslim dikerjakan atas nama Allah, pekerjaan tersebut akan terhindar dari niat yang tidak baik, kepentingan pribadi, dan terhindar dari godaan nafsu manusia (Khairu, 2015). Karyawan muslim yang senantiasa mengucapkan *basmallah* dapat memperjelas niat dalam melakukan pekerjaannya, yakni untuk beribadah kepada Allah SWT.

Islam memandang bahwa bekerja tidak hanya sekedar aktivitas fisik yang menghasilkan materi berupa gaji atau upah. Bekerja merupakan aktivitas amal yang mulia, mencari rezeki untuk menopang kebutuhan hidup, baik sandang, pangan, maupun papan. Bekerja dipandang sebagai bentuk ibadah bagi setiap manusia yang melakukannya dengan penuh keikhlasan (Kurniawan, 2019). Bentuk dari bekerja bermacam-macam, salah satunya menjadi karyawan di perusahaan. Ketika seorang muslim bekerja, maka ridho Allah SwT menjadi hal terdepan sebelum pada keuntungan dunia lainnya (Walian, 2013). “Dan di antara manusia ada orang yang mengorbankan dirinya karena mencari keridhaan Allah; dan Allah Maha Penyatu kepada hamba-hamba-Nya” (QS al-Baqarah 2: 207). Dalam Islam memenuhi kebutuhan dan penggunaan kekayaan memiliki ciri-ciri

tertentu, diantaranya yang mencolok, tidak ada perbedaan antara keperluan spiritual dengan keperluan keduniawian. Sedang di agama lain hal itu sangat kentara. Ajaran Islam mengaturnya dengan landasan etika ekonomi atau ekonomi Islam (Wibisono, 2010).

Nilai kompetensi *self efficacy* karyawan diwujudkan dalam bangunan budaya karyawan yang mau belajar dari pengalaman keberhasilan orang lain merupakan faktor pemicu paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Lianto, 2019). Biasanya pengamatan akan keberhasilan orang lain ini dilihat pada bidang atau tugas tertentu, yang tentunya memiliki bidang atau tugas yang sama dengan individu karyawan yang mengamatinya (Widyawati & Karwini, 2018). Pada karyawan PT. Liebherr Indonesia Perkasa ada kebiasaan *take a note* hal-hal penting dari rekan kerjanya yang telah berhasil, yang nantinya berguna dalam melaksanakan tugas yang sama. Hal lain terkait kompetensi adalah para karyawan telah memiliki cara masing-masing dalam memotivasi diri baik secara psikologis maupun secara fisik. *Self efficacy* sangat menentukan kemampuan seseorang dalam bertindak, menyelesaikan tugas, mencapai tujuan, memotivasi diri, dan mengatasi suatu tantangan yang ada (Nur & Frianto, 2022). *Self efficacy* yang dipersepsikan karyawan, akan mampu memotivasi dirinya secara kognitif untuk dapat bertindak lebih terarah dan akan lebih yakin dengan kemampuan menyelesaikan pekerjaannya (Noviawati, 2016).

Bangunan budaya konsistensi self efficacy pada karyawan PT. Liebherr Indonesia Perkasa, pertama, diwujudkan melalui karyawan yang memiliki keyakinan bahwa jika pekerjaan sebelumnya berhasil, maka peluang untuk mencapai keberhasilan pekerjaan yang lain pasti lebih besar. Bahwa keyakinan akan kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara mandiri didukung oleh pengelolaan tim kerja yang baik. Adanya rekan kerja yang saling berkomunikasi, maka antar unit kerja dapat saling bekerja sama demi terwujudnya tujuan bersama (Lestari et al., 2019). Kedua, bahwa menanggapi bujukan atau umpan balik. Jika umpan balik positif yang didapatkan, karyawan semakin memiliki keyakinan akan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, rasa percaya diri pun meningkat. Hal ini bisa dari komunikasi antara atasan dan karyawan, maupun sesama karyawan, yang diwujudkan dengan pengarahan, nasehat, maupun bimbingan untuk membantu mencapai tujuan yang ditargetkan (Widyawati & Karwini, 2018).

Sebaliknya, jika karyawan tersebut mendapatkan umpan balik negatif, sedikit banyaknya akan mempengaruhi keyakinan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan. Ketiga, bahwa bekerja dibawah tekanan dan dengan level kesulitan bermacam-macam, menjadikan karyawan mengalami gejala stres hingga benar-benar stres. Seorang karyawan yang mampu memenangi stres, mampu merubah emosi negatif, serta meningkatkan kondisi tubuh akan mampu meningkatkan *self efficacy* bahwa dirinya mampu bertahan dan menghadapi segala masalah dan hambatan dalam aktivitas kerjanya, termasuk menghadapi stress dalam tekanan pekerjaan. Sehingga dapat dikatakan, *self efficacy* yang tinggi ditandai dengan rendahnya tingkat stress dan kecemasan karyawan tersebut (Kartika et al., 2018).

Berdasarkan paparan tersebut, karyawan PT. Liebherr Indonesia Perkasa sepakat mengenai kedudukan peran *self efficacy* Islami, yakni penting ada dalam setiap diri individu karyawan. Pentingnya peran *self efficacy* dalam diri karyawan menjadikan karyawan selalu menerapkan keyakinan penuh terhadap dirinya bahwa ia mampu mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan. Adapun ketika dihadapkan rintangan atau hambatan, mereka tidak goyah dan tetap berusaha dengan gigih, dan tidak menyerah. Keyakinan kepada Allah SwT juga menjadikan karyawan lebih *all out* dalam mengerjakan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Niat yang baik dan juga berdoa dapat menambah keyakinan mereka untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik. Karena, yakin Allah SwT akan memudahkan jalan bagi hamba-Nya yang senantiasa berdoa dan memohon pertolongan.

Pengaruh dari peran penting *self efficacy* juga dapat meningkatkan optimisme pencapaian karir dari karyawan. Sebagaimana hasil penelitian dari (Valentino & Himam, 2014), menunjukkan bahwa variabel *self efficacy* dapat mempengaruhi variabel optimisme terhadap pencapaian karir karyawan. *Self efficacy* yang ada dalam diri karyawan akan membentuk pemahaman untuk meningkatkan keyakinan atas potensi-potensi diri yang dimiliki karyawan, yang kemudian hal itu dapat membantu karyawan dalam pencapaian karir masa depannya. Peran penting dari *self efficacy* ini juga mampu memberikan pengaruh bagi kinerja karyawan perusahaan. Seperti hasil penelitian yang dilakukan tahun 2017, bahwa *self efficacy* memberikan pengaruh bagi peningkatan kinerja karyawan di PT. Finnet Indonesia dengan indikator yang sama yakni, pengalaman keberhasilan,

pengalaman keberhasilan orang lain, persuasi verbal, dan umpan balik psikologis (Sebayang & Sembiring, 2017). Dengan peran *self efficacy* atau keyakinan mampu menyelesaikan pekerjaan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, maka pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka akan terselesaikan dengan baik dan sesuai target.

Pendek kata, *self efficacy* karyawan merupakan nilai inti untuk membangun budaya perusahaan yang kuat yang terwujud dari seperangkat kebiasaan karyawan dalam menyikapi hambatan dan masalah dalam pekerjaan. PT. Liebherr Indonesia Perkasa telah memberi keleluasaan kepada karyawannya dalam menerapkan *self efficacy* hingga tidak terasa telah membudaya menjadi budaya perusahaan yang kuat. Nilai-nilai *self efficacy* juga telah mendarah daging di kalangan karyawan sehingga memunculkan etika kerja karyawan yang bekerja secara ikhlas dan dianggap ibadah, jujur dan amanah, mematuhi pimpinan, dan rela bekerja sama dalam tim (Harahap, 2011). Oleh karena itu perusahaan dengan budaya kerja yang kuat Muchlas (2012) menyebutnya sebagai “tempat yang terbaik untuk bekerja”.

KESIMPULAN

Nilai komitmen *self efficacy* terwujud dalam budaya (a) karyawan yang yakin bahwa dirinya mampu berusaha dengan keras, tekun, dan gigih; (b) karyawan yang yakin bahwa Allah SwT memberikan pertolongan sehingga mampu menyelesaikan masalah di berbagai situasi; dan (c) karyawan yang yakin bahwa Allah SwT yang tidak akan membebani hamba-Nya dengan sesuatu yang tidak dapat ditanggungnya.

Nilai kompetensi *self efficacy* terwujud dalam budaya (a) karyawan yang mau belajar dari pengalaman keberhasilan orang lain; dan (b) karyawan yang dapat memotivasi dirinya sendiri dalam menyelesaikan tugas.

Nilai konsistensi *self efficacy* terwujud dalam budaya (a) karyawan PT. yang mau belajar dari pengalaman keberhasilan dan mampu menyelesaikan tugas tertentu; (b) karyawan yang mampu mempersuasi verbal setiap pekerjaan; dan (c) karyawan yang mampu memanfaatkan umpan balik psikologis dan yakin bahwa dirinya mampu bertahan menghadapi hambatan dan masalah.

Nilai *self efficacy* Islami terwujud dalam budaya karyawan yang selalu mengawali dan mengakhiri kerja dengan *basmallah* dan *hamdallah*, yakin terhadap pertolongan Allah SwT, kerja sesuai target, dan lentur terhadap stres.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, H. (2017). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Warta*, 1–11. http://i-lib.ugm.ac.id/jurnal/download.php?dataId=2227%0A???%0Ahttps://ejournal.unisba.ac.id/index.php/kajian_akuntansi/article/view/3307%0Ahttp://publicaciones.cardiol.br/portal/ijcs/portugues/2018/v3103/pdf/3103009.pdf%0Ahttp://www.scielo.org.co/scielo.ph
- Agustin, D., Widyani, A. A. D., & Utami, N. M. S. (2021). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Cv. Era Dua Ribu Bangli. *Values*, 2(3), 772–781. <http://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/3038%0Ahttps://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/download/3038/2378>.
- Al-Alwani, Taha Jabir. (2005). "Bisnis Islam". Yogyakarta: AK Group.
- Beekum, Rafik Issa. (2004). "Etika Bisnis Islami". Yogyakarta: Penerbit Pelajar.
- Darmawan, Didit. (2013). "Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi". Surabaya: Pena Semester..
- Fatchan, Achmad. (2015). "Metode Penelitian Kualitatif, Pendekatan Etnografi dan Etnometodologi Untuk Penelitian Ilmu-ilmu Sosial". Yogyakarta: Penerbit Ombak.
- Findriyani, F., & Parmin, P. (2021). Pengaruh Self Efficacy dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(4), 798–816. <http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/article/view/944>.
- Goffar, A. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam. *Islamic Akademika : Jurnal Pendidikan Dan Keislaman*, 7(1), 77–87.
- Haluty, D. (2014). Islam Dan Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas. *Jurnal Irfani*, 10, 63–74. <http://journal.iaingorontalo.ac.id/index.php/ir>
- Harahap, Sofyan S. (2011). "Etika Bisnis Dalam Perspektif Islam". Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- J, N. (2014). Self Efficacy: A Comparison Between Islam and West. *GJAT*, 4(2), 89–98.

www.gjat.my

- Jaafar, N., Asiahmuhamad, N., Mohd, R. A., Zulaili, N., Ghazali, M., Sempo, W., Hashim, M., Fauzi, N. W., Najihuddin, S., & Hassan, S. (2016). Self Efficacy From The Quranic Perspective: The Study on Teachers of Islamic Education at National Secondary School in Peninsular Malaysia. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 10(11), 185–192. <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Kartika, J. A., K, K. V. T., & Widjaja, D. C. (2018). *Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Hotel Maxone Dharmabusada Surabaya*. 16.
- Kurniawan, R. (2019). Urgensi Bekerja Dalam Alquran. *Jurnal Transformatif*, 3(1), 42–67. <https://doi.org/10.23971/tf.v3i1.1240>
- Lestari, W. P., Utomo, S. W., & Styaningrum, F. (2019). Apakah Team Work Karyawan Bisa Optimal Apabila terjadi Konflik Individu dan Lingkungan Kerja Kurang Mendukung? *Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi*, 288–299.
- Lestario, F. (2022). Optimalisasi Kinerja Karyawan Melalui Manajemen Stres Dan Kepemimpinan Efektif Pada Pt Guna Berdikari Rotexindo. *Jurnal Sosial Dan Ekonomi*, 2(3), 135–142.
- Lianto. (2019). Self-Efficacy : A brief literature review. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 15, 55–61.
- Lunenburg, F. C. (2011). Organizational Culture-Performance Relationships: Views of Excellence and Theory Z. *National Forum of Educational Administration and Supervision Journal*, 29(4), 1–10.
- Masruroh, Z., & Prayekti. (2021). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(4), 6.
- McCusker, K., & Gunaydin, S. (2015). Research using qualitative, quantitative or mixed methods and choice based on the research. *Perfusion (United Kingdom)*, 30(7), 537–542. <https://doi.org/10.1177/0267659114559116>.
- .
- Muchlas, Makmuri. (2012). “Perilaku Organisasi”. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Noviawati, D. R. (2016). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Divisi Finance dan Divisi Human Resource PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 1–12. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/17033/15481>
- Nur, A. P. L., & Frianto, A. (2022). Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Job Satisfaction Melalui WorkEngagement Pada Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10, 357–369.

- Paramansyah, A., & Hurna, A. I. N. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam*.
- Poerwanto. (2008). "Budaya Perusahaan". Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Putra, Nusa. (2013). "Metode Penelitian Kualitatif Manajemen". Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Putri, P. E. V., & Wibawa, I. M. A. (2018). Pengaruh Self-Efficacy Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Kabupaten Klungkung. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(11), 7339–7365. file:///C:/Users/user/Downloads/21253-1-48846-2-10-20161202.pdf
- Samsuni, S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Al Falah*, 17 no 31(31), 113–124. <http://ejournal.staialfalahbjb.ac.id/index.php/alfalahjikk/article/view/19>
- Santana K., Septiawan. (2010). "Menulis Ilmiah Metodologi Penelitian Kualitatif". Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Santoso, D. F., & Iskandar, I. (2021). The Effect of Islamic Self Esteem and Islamic Self Efficacy on Job Satisfaction with Productivity as Intervening Variables. *Annual International Conference on Islamic Economics and Business (AICIEB)*, 1, 396–409. <https://doi.org/10.18326/aicieb.v1i0.33>
- Sebayang, S., & Sembiring, J. (2017). Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di PT. Finnet Indonesia. *E-Proceeding of Management*, 4(1).
- Silvius Battu, A., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh Self Efficacy Dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Magang. *Bisnis Dan Kewirausahaan*, 2(3), 61–77. <https://journal.sinov.id/index.php/jurimbik/page61>
- Suciati, R. (2014). Perbedaan Kemampuan Self-efficacy Mahasiswa Antara Model Problem- Based Learning dengan Model Ekspositori pada Mata Kuliah Evolusi. *Prosiding Simposium Nasional Inovasi Pembelajaran Dan Sains, Snips*, 1–4.
- Suripto, T. (2016). Manajemen SDM Dalam Perespektif Ekonomi Islam : Tinjauan Manajemen Sdm Dalam Industri Bisnis. *JESI (Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia)*, 2(2), 239. [https://doi.org/10.21927/jesi.2012.2\(2\).239-250](https://doi.org/10.21927/jesi.2012.2(2).239-250)
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962.
- Sutrisno, Edy. (2010). "Budaya Organisasi". Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Thoha, Miftah. (2012). "Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya". Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Tika, Mohammad Pabundu. (2010). "Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja

- Perusahaan". Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Triana, Cepi. (2015). "Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan". Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Tufa, N. (2015). *Pentingnya Pengembangan SDM*.
- Valentino, R., & Himam, F. (2014). Efikasi Diri Untuk Meningkatkan Optimisme Terhadap Pencapaian Karir Karyawan Pkwt Perusahaan X Self Efficacy To Increase Career Optimism on Employee Contract (Pkwt). *Jurnal Intervensi Psikologi*, 50(2005), 50–66.
- Walian, A. (2013). Konsepsi Islam Tentang Kerja, Rekonstruksi Terhadap Pemahaman Kerja Seorang Muslim. *An Nisa'a*, 8(1), 63–79.
- Wibisono, Chablullah. (2010). "Bekerja Dengan Cinta, Panduan Islam tentang Etos dan Produktivitas Kerja". Jakarta: Al-Wasat Publishing House.
- Widyawati, S. R., & Karwini, N. K. (2018). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Dwi Fajar Semesta Denpasar. *Jurnal Forum Manajemen STIMI Handayani Denpasar*, 16(2), 54–64. <https://ojs.stimihandayani.ac.id/index.php/FM/article/view/265>.