

Pengaruh Konflik Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Self-Efficacy* Sebagai Variabel Intervening Divisi Personalia PT Kerta Rajasa Raya Sidoarjo

Galih Laksana Ardi

Mahasiswa, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email: ardilaksanag@gmail.com

Tan Evan Tandiyono

Dosen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email: tanevan@untag-sby.ac.id

Korespondensi Penulis: ardilaksanag@gmail.com*

Abstract. *This research aims to prove and analyze the influence of work conflict and workload on employee performance through self-efficacy as an intervening variable in the personnel division of PT Kerata Rajasa Raya in Sidoarjo. This research is a type of causal explanatory research which aims to prove and analyze the causal relationship between two or more variables. The respondents in this study were 63 personnel employees, who were selected through Accidental Sampling from a population of 63 people, Data was collected through a questionnaire and then the data was sent to SmartPLS 4. It can be concluded that this research has five hypotheses and four variables, of which there are two variables that do not significantly influence employee performance and self-efficacy. However, there is one variable that has a significant effect on employee performance, namely self-efficacy on employee performance*

Keyword : *Work conflict, workload and self-efficacy*

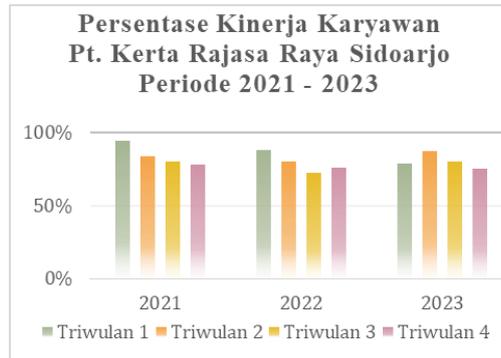
Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh konflik kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui *self-efficacy* sebagai variabel intervening divisi personalia PT Kerata Rajasa Raya di Sidoarjo. Penelitian ini merupakan jenis penelitian causal explanatory yang bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai bagian personalia yang berjumlah 63 orang, yang dipilih melalui Accidental Sampling dari populasi sebanyak 63 orang. Data dikumpulkan melalui kuesioner kemudian data tersebut di olah ke SmartPLS 4. Dapat disimpulkan penelitian ini memiliki lima hipotesis dan empat variabel yang terdapat dua variabel yang tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan terhadap *self-efficacy*. Namun terdapat satu variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Konflik kerja, beban kerja dan *self-efficacy*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia penting untuk di maksimalkan karena di dalam sumber daya manusia terdapat akal, perasaan, keterampilan, keinginan, pengetahuan dan daya untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian, (Rivai, 2015:4). MSDM adalah ilmu dan seni megatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2019:10). Manajemen sumber daya mempunyai peran untuk mengelola manusia atau karyawan dengan baik di dalam perusahaan, sumber daya manusia bukan hanya memberikan nilai komparatif namun juga

nilai-nilai *kompetitif, inovatif* dengan unsur energi tertinggi, *seperti intelligence, creativity, imagination*, tidak lagi menggunakan unsur yang berupa bahan, mesin dan sebagainya.



Berdasarkan gambar 1.1 dapat dilihat pencapaian penilaian kinerja pegawai PT. Kerta Rajasa Raya Sidoarjo pada tahun 2021-2023. Pencapaian kinerja karyawan yang fluktuatif pada setiap triwulannya dapat terlihat. Pada tahun 2021 pada triwulan 1, 2 dan 3 pencapaian kinerja karyawan sebesar 94%,84% dan 80% lalu mengalami penurunan pada triwulan 4 yaitu 78%. Namun, pada tahun 2022 pencapaian kinerja cenderung turun pada setiap triwulannya, pada triwulan 1 pencapaian kinerja sebesar 88% kemudian turun 8% pada triwulan ke 2 menjadi 80%, lalu menurun lagi di triwulan ke 3 menjadi menjadi 72% dan kemudian kembali naik di triwulan ke 4 menjadi 76%.

Sementara itu ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan pada perusahaan salah satunya adalah konflik kerja. Konflik yang muncul di dunia kerja sebagai hasil dari persaingan antar karyawan di dalam perusahaan. pada umumnya konflik yang terjadi di dalam perusahaan akan mengakibatkan terjadinya penurunan kinerja karyawan karena akan mengganggu proses kerja.

Selain konflik yang terjadi di dalam perusahaan, terdapat beban kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan kinerja perusahaan, sebuah beban kerja dapat terjadi karena karyawan merasa pekerjaan yang diberikan telah diluar kapasitas dan kemampuan seseorang karyawan.

Self-Efficacy merupakan pemahaman tentang seberapa berpotensi seseorang dapat bekerja dengan baik dalam situasi dan kondisi tertentu. Belum banyak karyawan yang memiliki *self-efficacy* di dalam melaksanakan dan meningkatkan kinerjanya, maka dari itu pada PT Karta Rajasa Raya perlu mengoptimalkan karyawan yang telah memiliki *self-efficacy* yang baik untuk memperlancar kinerja karyawan yang lain dan mempermudah tercapainya kesuksesan perusahaan.

KAJIAN PUSTAKA:

Konflik Kerja:

Konflik adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi (Dewa Gede Satriawan, 2022:96). Konflik kerja yaitu ketidaksepakatan diantara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau, persepsi, (Viedzal Rivai, 2011:999).

Indikator Konflik Kerja:

Terdapat beberapa indikator dari konflik kerja, menurut (Fitriana, 2013:192) adalah:

1. Kesalahan Komunikasi
2. Perbedaan tujuan
3. Perbedaan dalam Penilaian atau Persepsi.
4. Interdependensi Aktivitas Kerja.
5. Kesalahan dalam Afeksi.

Beban Kerja:

Beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar, (Kasmir, 2019: 40). Beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu yang semuanya berhubungan dengan indikatornya, (Nabawi, R., 2019:175).

Indikator Beban Kerja:

Terdapat indikator dari beban kerja. Menurut Budiasa (2021:35), sebagai berikut:

1. Adapun indikator dari beban mental yaitu :
 - a. pekerjaan dengan kesulitan tinggi dan
 - b. pekerjaan tidak sesuai kompetensi.
2. Adapun indikator dari beban waktu yaitu:
 - a. Kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan.
 - b. Deadline.
 - c. Target yang harus dicapai.
 - d. Penambahan jam kerja (lembur) dan tidak punya waktu luang.

3. Adapun indikator dari beban fisik yaitu :
 - a. pekerjaan berlebih.
 - b. Tugas tambahan dan
 - c. Fasilitas kesehatan.

Self-efficacy:

Efikasi diri berkaitan dengan keyakinan diri seseorang untuk memiliki kemampuan atas hasil kegiatan yang diharapkan (Ance Selfi Adianitia, dkk, 2018: 202). Efikasi diri adalah keyakinan seseorang pada kemampuannya untuk menggunakan sejumlah kontrol terhadap diri dan fungsi seseorang, dan juga atas peristiwa yang terjadi di lingkungan, (Renaningtyas, 2017).

Indikator *Self-Efficacy*:

Terdapat 5 indikator di dalam *self-efficacy*, diantaranya sebagai berikut, menurut Flora Puspitaningsih (2016: 678).

1. Yakin bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas tertentu.
2. Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas.
3. Yakin bahwa dirinya mampu berusaha dengan keras, gigih, dan tekun untuk menyelesaikan tugas.
4. Yakin bahwa dirinya mampu menghadapi hambatan dan kesulitan yang muncul serta mampu bangkit dari kegagalan.
5. Yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki *range* yang luas ataupun sempit (spesifik).

Kinerja Karyawan:

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu, Hasibuan (2014:154). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Mangkunegara (2016: 67).

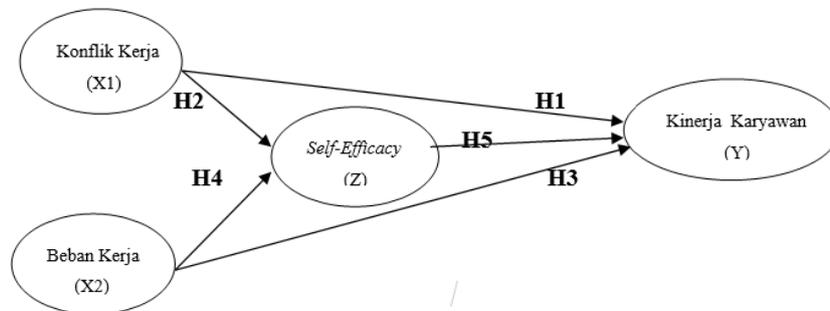
Indikator Kinerja Karyawan:

Untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator sebagai berikut, menurut (Robbins, 2016:260)

1. Adapun indikator dari kuantitas pekerjaan yaitu :
 - a. Melakukan pekerjaan sesuai dengan target output yang harus dihasilkan perorang per satu jam kerja.
 - b. Melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

- c. Penyelesaian cepat.
2. Adapun indikator dari kualitas pekerjaan yaitu :
 - a. Melakukan pekerjaan sesuai dengan operation manual.
 - b. Melakukan pekerjaan sesuai dengan inspection manual.
 - c. Kualitas lebih unggul.
3. Adapun indikator dari ketepatan waktu yaitu :
 - a. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang telah ditentukan.
 - b. Memanfaatkan waktu pengerjaan secara optimal untuk menghasilkan output yang diharapkan oleh perusahaan.
4. Adapun indikator dari kehadiran yaitu :
 - a. Datang tepat waktu.
 - b. Melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.
5. Adapun indikator kemampuan kerja sama yaitu :
 - a. Membantu atasan dengan memberikan saran untuk peningkatan kinerja karyawan di perusahaan.
 - b. Menghargai rekan kerja satu sama lain.
 - c. Bekerja sama dengan rekan kerja secara baik.

Kerangka Konseptual & Hipotesis:



Gambar 2: Kerangka Konseptual

Hipotesis:

1. H1 : Menunjukkan bahwa konflik Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi personalia PT Kerta Rajasa Raya Sidoarjo.
2. H2 : Menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self-efficacy* divisi personalia PT Kerta Rajasa Raya Sidoarjo.
3. H3 : Menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan divisi personalia PT Kerta Rajasa Raya Sidoarjo.
4. H4: Menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self-efficacy* divisi personalia PT Kerta Rajasa Raya Sidoarjo.

5. H5: Menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan divisi personalia PT Kerta Rajasa Raya Sidoarjo.

METODE PENELITIAN:

Informasi yang akan diambil dari penelitian ini berkaitan dengan konflik kerja, beban kerja, kinerja karyawan dan *self-efficacy*. Pada penelitian ini menggunakan sampel teknik sampling jenuh, kengukuran kuesioer diukur menggunakan Skala Likert dengan lima poin.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan di kantor PT Kerta Rajasa Raya berlokasi di jalan raya Tropodo No.1, Kepuh, Tropodo, Kec. Waru Kab. Sidoarjo, Jawa Timur 61256. Penelitian ini dilakukan selama 3 bulan mulai tanggal 25 September 2023.

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan 4 variabel yaitu variabel Konflik Kerja (X1), Beban Kerja (X2), variabel *Self-Efficacy* (Z) dan variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan jumlah populasi sejumlah 63 responden dari karyawan divisi personalia PT Kerta Rajasa Raya Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan metode perhitungan statistik (*Partial Least Square*) SmartPLS4, teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan 62 item pertanyaan.

Penelitian ini memiliki model yang kompleks serta jumlah sampel yang terbatas, sehingga dalam analisis data menggunakan *software* SmartPLS dengan metode *bootstrapping* atau penggandaan secara acak. Oleh karenanya asumsi normalitas tidak akan menjadi masalah, kemudian dengan dilakukannya *bootstrapping* maka PLS tidak mensyaratkan jumlah minimum sampel. Sehingga dapat diterapkan untuk penelitian dengan jumlah sampel kecil. Analisis PLS-SEM terdiri dari dua sub model yaitu model pengukuran (*measurement model*) atau *outer model* dan model struktural (*structural model*) atau inner model.

HASIL PENELITIAN:

Deskripsi karakter responden

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan diperoleh data deskripsi karakteristik responden adalah sebagai berikut:

Jenis Kelamin:**Usia Responden****Pendidikan Terakhir Responden**

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase (%)
SMA/Sederajat	24	36,92%
D1 – D3	4	6,15%
S1	34	53,31%
S2	3	4,62%
S3	0	0%
Total	63	100%

Masa Lama Bekerja

Lama kerja	Frekuensi	Presentase (%)
< 2 Tahun	11	17,7%
2 – 5 Tahun	8	12,7%
6 – 10 Tahun	10	15,9%
>10 Tahun	34	54,0%
Total	63	100%

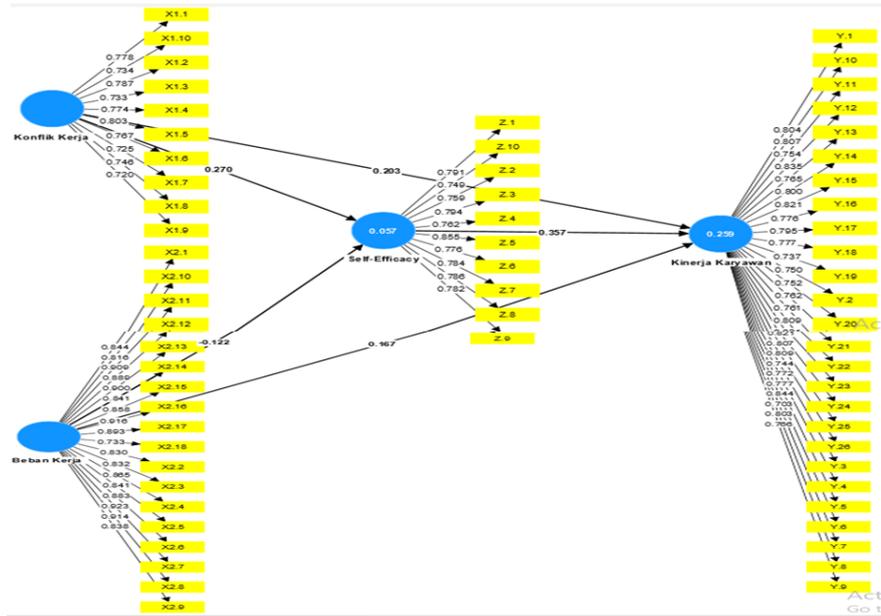
Status Karyawan

Status Karyawan	Frekuensi	Presentase (%)
Karyawan Kontrak	26	41,27%
Karyawan Tetap	37	58,73%
Total	63	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tabel jenis kelamin responden menunjukkan perempuan lebih banyak dari responden laki-laki sebanyak 44 orang atau (69,84%), kemudian tabel usia responden menunjukkan hasil usia ≤ 20 tahun adalah nilai tertinggi yaitu sebanyak 24 responden atau (39,34%), pada tabel pendidikan terakhir responden menunjukkan hasil S1 adalah nilai tertinggi yaitu sebanyak 34 responden atau 53,31%, kemudian pada tabel masa lama bekerja menunjukkan hasil >10 Tahun memiliki nilai tertinggi sebanyak 34 responden atau (54,0%), dan yang terakhir tabel status karyawan menunjukkan hasil karyawan tetap sebanyak 37 responden atau (58%).

Analisis *Partial Least Square*

Outer model bisa disebut (*outer relation* atau *measurement model*) menspesifikasi hubungan antar variabel yang diteliti dengan indikatornya. Analisis *Outer Model* digunakan untuk melakukan pengecekan terhadap validitas dan reliabilitas dari setiap indikator pada variabel. Berikut hasil pengujian *Outer Model* pada gambar measurement PLS:



Gambar 1. Measurement PLS

Berdasarkan hasil pengujian *Measurement PLS* dapat diketahui bahwa semua indikator dari setiap variabel telah melebihi nilai 0,700, yang artinya hasil dari perhitungan diatas dapat disimpulkan semua indikator dari setiap variabel dinyatakan valid dan diterima.

Tabel *Average Varians Extrated (AVE)*.

Variabel	<i>Average Varians Extrated (AVE)</i> .
Konflik Kerja	0.746
Beban Kerja	0.614
<i>Self-Efficacy</i>	0.573
Kinerja Karyawan	0.615

Dari data tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai AVE lebih besar dari 0.50 berarti seluruh variabel dikatakan valid.

Tabel *Composity reliability*:

Variabel	<i>Composity reliability</i>
Konflik Kerja	0.991
Beban Kerja	0.981
<i>Self-Efficacy</i>	0.949
Kinerja Karyawan	0.942

Berdasarkan tabel diatas dapat dsimpulkan bahwa nilai *Composity reliability* pada seluruh variabel telah memiliki nilai yang lebih dari 0,70.

Tabel Cronbach Alpha:

Variabel	Cronbach Alpha
Koflik Kerja	0.980
Beban Kerja	0.975
<i>Self-Efficacy</i>	0.920
Kinerja Karyawan	0.931

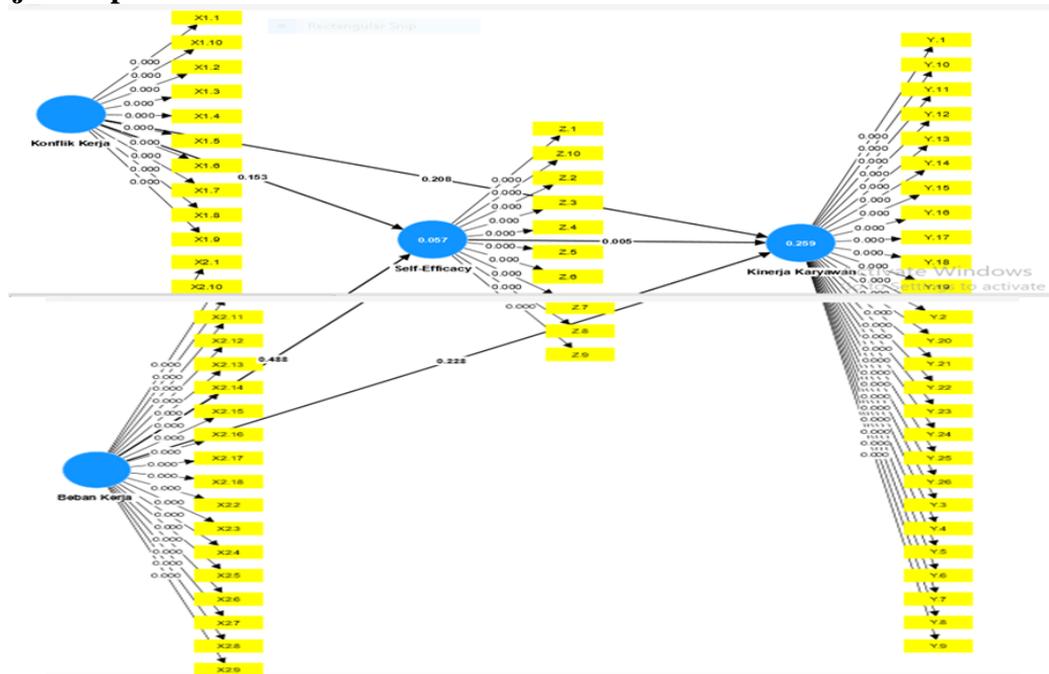
Berdasarkan tabel 5.4 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai *cronbach alpha* pada seluruh variabel telah memiliki nilai lebih dari 0.70, maka telah memenuhi syarat yang dirasankan.

Tabel R-Square:

Variabel	Cronbach Alpha
Kinerja Karyawan	0.259
<i>Self-Efficacy</i>	0.057

Nilai *R-Square* berada didalam skala 0-1 jika nilai yang didapat semakin mendekati 1 maka nilai semakin baik.

Pengujian Hipotesis:



Perhitungan di atas merupakan hasil dari perhitungan pengujian hipotesis menunjukkan nilai 0,00 di semua indikator artinya semua indikator dinyatakan diterima yang menggunakan uji analisis *Algorithm Bootstrapping Report SmartPLS4*:

Tabel Path Coefficients:

	Sampel asli (o)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi(STDE)	T statistic (O/STDEVE)	Nilai P (P value)	ket
Konflik –Kinerj Karyawan	0.203	0.219	0.161	1.260	0.208	Tidak Signifikan
Konflik Kerja – Self-Efficacy	0.270	0.295	0.188	1.431	0.153	Tidak Signifikan
Beban Kerja – Kinerja Karyawan	0.167	0.176	0.138	1.205	0.228	Tidak Signifikan
Beban Kerja – Self Efficacy	-0.122	-0.124	0.177	0.694	0.488	Tidak Signifikan
Self-Efficacy – Kinerja Karyawan	0.357	0.356	0.126	2.830	0.005	Signifikan

Berdasarkan tabel *path coefficients* diatas menunjukkan tingkat signifikan dan tidak signifikan terhadap buhungan antar variabel penelitian. Hal ini dilihat melalui nilai T-statistic yang memiliki syarat nilai dari 1,96 maka hipotesis diterima. Dengan demikian kesimpulan *path coefficients* adalah sebagai berikut:

- H1 Pengujian pada pengaruh Konflik Kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan besarnya koefisien parameter 0,203 dengan nilai T-statistik 1,260 < 1,96 dan P-value sebesar 0,208. Karena T-statistik < 1,96 dan P-value > 0,05 maka terdapat pengaruh positif tidak signifikan antara Konflik Kerja terhadap kinerja karyawan.
- H2 Pengujian pada pengaruh konflik kerja terhadap *self-efficacy* menunjukkan besarnya koefisien parameter 0,270 dengan nilai T-statistik 1,431 < 1,96 dan P-value sebesar 0,153. Karena T-statistik < 1,96 dan P-value > 0,05 maka terdapat pengaruh positif tidak signifikan antara konflik kerja terhadap *self-efficacy* .
- H3 Pengujian pada pengaruh Beban kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan besarnya koefisien parameter 0,167 dengan nilai T-statistik 1,205 < 1,96 dan P-value sebesar 0,228. Karena T-statistik < 1,96 dan P-value > 0,05 maka terdapat pengaruh positif tidak signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan
- H4 Pengujian pada pengaruh Beban kerja terhadap self-efficacy menunjukkan besarnya koefisien parameter -0,122 dengan nilai T-statistik 0,694 < 1,96 dan P-value sebesar 0,488. Karena T-statistik < 1,96 dan P-value > 0,05 maka terdapat pengaruh positif tidak signifikan antara beban kerja terhadap *self-efficacy*.

H5 Pengujian pada pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan menunjukkan besarnya koefisien parameter 0,357 dengan nilai T-statistik 2,830 < 1,96 dan P-value sebesar

0,005. Karena T-statistik $< 1,96$ dan P-value $> 0,05$ maka terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan olahan data yang menggunakan SmartPLS melalui hasil akhir *bootstrapping* menghasilkan bahwa pengaruh antara konflik kerja terhadap kinerja karyawan tidak signifikan dengan arah positif. Artinya konflik kerja pada divisi personalia PT Kerta Rajasa Raya Sidoarjo mempunyai pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini sesuai dan sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Natasya Wiratna dengan penelitiannya yang berjudul PENGARUH KONFLIK KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KREASI ARDUO INDONESIA (ARTUGO), dengan hasil menyatakan bahwa Konflik kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kreasi Arduo Indonesia (ARTUGO).

Pengaruh Konflik Kerja Terhadap *Self-Efficacy*

Berdasarkan olahan data yang menggunakan SmartPLS melalui hasil akhir *bootstrapping* menghasilkan bahwa pengaruh antara konflik kerja terhadap *self-efficacy* tidak signifikan dengan arah positif. Artinya konflik kerja pada divisi personalia PT Kerta Rajasa Raya Sidoarjo mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini sesuai dan sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muallifah, M. & Astuty, I. (2016) yang menyatakan bahwa *Self-Efficacy* memoderasi pengaruh konflik peran terhadap kinerja HIMAMA, HIMA dan HIMIE. Sehingga dengan adanya *self-efficacy* yang tinggi kinerjanya anggota tetaplah baik dan optimal meskipun terjadi konflik peran.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan olahan data menggunakan SmartPLS melalui hasil akhir *bootstrapping* menghasilkan bahwa pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan tidak signifikan dengan arah positif. Artinya beban kerja pada divisi personalia PT Kerta Rajasa Raya Sidoarjo mempunyai pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rona Fil Jannah (2021) dengan penelitian yang berjudul PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri). Dan hasil dari penelitian ini menyebutkan bahwa Hasil analisis penelitian menyimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap

kinerja karyawan. Ini berarti bahwa beban kerja bukan merupakan variabel utama dalam menentukan kinerja karyawan. (Studi Pada Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri).

Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Self-Efficacy*

Berdasarkan olahan data menggunakan SmartPLS melalui hasil akhir *bootstrapping* menghasilkan bahwa pengaruh antara beban kerja terhadap *self-efficacy* tidak signifikan dengan arah positif. Artinya beban kerja pada Divisi Personalia PT Kerta Rajasa Raya di Sidoarjo mempunyai pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap *self-efficacy*.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh I Kadek Rama Kusuma Andika dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Pukesmas Abiansemal I Kabupaten Bandung”. Dengan hasil beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap *self-efficacy* pada tenaga kesehatan di pukesmas abiansemal I kabupaten bandung.

Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan olahan data menggunakan SmartPLS melalui hasil akhir *bootstrapping* menghasilkan bahwa pengaruh antara *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan adalah signifikan dengan arah positif. Artinya *self-efficacy* pada divisi personalia PT Kerta Rajasa Raya Sidoarjo mempunyai pengaruh yang positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh A.D. & Frendika,R. (2023) dengan judul “Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Kantor Utama Bandung”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Kantor Utama Bandung. Terdapat pengaruh positif dan signifikan *Self-Efficacy* terhadap kinerja Karyawan dan termasuk ke dalam tingkat hubungan yang kuat di PT Jalur Nugraha Eka kurir cabang kantor utama Bandung, dengan kontribusi pengaruh sebesar 57,8%.

SIMPULAN

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh konflik kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan *self-efficacy* sebagai variabel *intervening* divisi personalia PT Kerta Rajasa Raya Sidoarjo. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Konflik kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan pengaruh yang positif tidak signifikan, artinya bila terjadi konflik atau tidak pada divisi personalia PT Kerta Rajasa Raya Sidoarjo tidak memengaruhi kinerja karyawan.

2. Beban kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan pengaruh yang positif tidak signifikan, artinya bila terjadi beban kerja atau tidak pada divisi personalia PT Kerta Rajasa Raya Sidoarjo tidak memengaruhi kinerja karyawan.
3. Konflik kerja terhadap *self-efficacy* menunjukkan pengaruh yang positif tidak signifikan, artinya bila terjadi konflik atau tidak pada divisi personalia PT Kerta Rajasa Raya Sidoarjo tidak memengaruhi *self-efficacy*.
4. Beban kerja terhadap *self-efficacy* menunjukkan pengaruh yang positif tidak signifikan, artinya bila terjadi beban kerja atau tidak pada divisi personalia PT Kerta Rajasa Raya Sidoarjo tidak memengaruhi kinerja karyawan.
5. *Self-efficacy* terhadap kinerja karyawan menunjukkan pengaruh positif yang signifikan, artinya semakin tinggi penerapan *self-efficacy* terhadap karyawan divisi personalia PT Kerta Rajasa Raya Sidoarjo, maka akan semakin baik dampaknya bagi kinerja karyawan.

SARAN

Berdasarkan hasil dari penelitian dan kesimpulan pada penelitian ini, maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan PT Kerta Rajasa Raya Sidoarjo

- a. PT Kerta Rajasa Raya Sidoarjo hendaknya terus menjaga dan meningkatkan persepsi dan cara pandang karyawan terhadap *self-efficacy* yang dirasa memiliki dampak yang baik. Dikarenakan karyawan pada divisi personalia PT Kerta Rajasa Raya Sidoarjo mampu berkembang menjadi lebih baik lagi dan dapat meningkatkan kinerjanya dengan adanya pengolahan konflik dan beban kerja yang efektif serta dengan adanya peningkatan pada *self-efficacy*.
- b. Diharapkan karyawan divisi personalia PT Kerta Rajasa Raya Sidoarjo dapat menggunakan penelitian ini sebagai pemahaman dan pengalaman lebih lanjut untuk mengetahui komponen apa saja yang mempengaruhi *self-efficacy* seorang karyawan dan kinerja karyawan serta permasalahan apa yang muncul dan bagaimana cara mengatasi masalah tersebut.

2. Bagi Akademisi

Bagi peneliti selanjutnya, dapat menambahkan lebih banyak variabel untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Selain itu, dapat meningkatkan jumlah variabel dengan melakukan penelitian di perusahaan yang berbeda dengan membandingkan hasil

penelitian sebelumnya untuk memberikan pengetahuan dan membuka gambaran baru tentang hasil penelitian terhadap obyek perusahaan yang diteliti.

REFERENSI

- Ance Selfi Adianita, S. M. (2017). *Kompetensi Karyawan, Emotional Quotient Dan Self Efficacy Pengaruhnya Terhadap Organizationalcitizenship Behavior Dan Kinerja Karyawan Pada Indomobil Grup Di Surabaya*. Journal Of Research In Economics And Management, 199-212.
- Budiasa. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit CV. Pena Persada : Bnyumas Jawa Tengah.
- Fitriana, Yudha Rahayu. 2013. *Persepsi Insentif Dengan Konflik Kerja Karyawan Perusahaan Roti Salwa Trenggalek*.
- Flora Puspitaningsih. 2016. *Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan dan Lingkungan keluarga terhadap minat berwirausaha dengan self efficacy sebagai variabel intervening*. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan, Vol.2 no.1 hal 75-88. Diakses 13 Juni 2018.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.
- Nabawi, R. (2019, September). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*, 170-183.
- Renaningtyas, W. (2017). *Pengaruh Efikasi Diri dan Kemandirian Terhadap Keberhasilan Usaha Pada Anggota Komunitas*. Sumber, 14(11.379), 7-328.
- Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Gaya Media.
- Veithzal Rivai. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.