

# **PENGARUH TANGGUNG JAWAB, JOB INSECURITY DAN SELF-EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN TEKNISI PT. PLN (PERSERO) UNIT RUNGKUT INDUSTRI SURABAYA**

**Mohamad Iqbal<sup>1</sup> Yulianto, Amiartuti K<sup>2</sup>**

*Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya  
Jl. Semolowaru 45 Surabaya 60118  
Telp (031) 5931800, Faks. (031) 5927817  
Email: iyulianto8@gmail.com*

## **Abstract**

*This study aims to determine and analyze the influence of Responsibility, Job Insecurity and Self-Efficacy on the performance of PT. PLN (Persero) Surabaya Rungkut Industri Unit. This research uses quantitative methods. This study uses primary and secondary data where the method of collection uses questionnaires and office document data. The population in this study were all employees of the technician section of PT. PLN (Persero) Surabaya Rungkut Industri Unit numbered 80 employees. This study will describe the causal relationship, so this method uses samples and hypotheses. The data instrument test used in this study is the validity test, reliability test and classic assumption test in the form of normality test, multicollinearity test and heterokedasticity test. Technical analysis in this study is multiple linear regression analysis, coefficient of determination ( $r^2$ ) and hypothesis testing using  $t$  test, and  $f$  test. The results of this study were obtained from multiple linear regression analysis  $Y = 0.815 + 0.391 X_1 + 0.393 X_2 + 0.760 X_3 + e$ . The  $t$  test showed a significance probability of  $0.005 < 0.05$  which indicated that the variable Responsibility, Job Insecurity and Self-Efficacy had a significant effect on the dependent variable (employee performance). The  $F$  Test value has a significance probability value of  $0.000 < 0.05$ , where the variable Responsibility, Job Insecurity and Self-Efficacy together have a significant effect on the dependent variable (employee performance). The conclusions in this research are the independent variable Responsibility ( $X_1$ ), Job Insecurity ( $X_2$ ) and Self-Efficacy ( $X_3$ ) have a significant effect on the employee performance dependent variable ( $Y$ ). So the hypothesis in this study was accepted.*

**Keywords:** *Responsibility, Job Insecurity, Self-Efficacy and Employee Performance*

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Tanggung Jawab, *Job Insecurity* Dan *Self-Efficacy* terhadap kinerja karyawan Divisi Teknisi PT. PLN (persero) Unit Rungkut Industri Surabaya. Penelitian ini menggunakan jenis metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder dimana metode pengumpulannya menggunakan kuisioner dan data dokumen kantor. Populasi dalam penelitian ini adalah adalah semua karyawan bagian teknisi PT. PLN (Persero) Unit Rungkut Industri Surabaya berjumlah 80 karyawan. Penelitian ini akan menggambarkan tentang hubungan sebab akibat, sehingga metode ini menggunakan sampel dan hipotesis. Uji instrumen data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik yang berupa uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas. Teknis analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi ( $r^2$ ) dan uji hipotesis menggunakan uji  $t$ , dan uji  $f$ . Hasil dari penelitian ini di peroleh dari analisis regresi linier berganda adalah  $Y = 0,815 + 0,391 X_1 + 0,393 X_2 + 0,760 X_3 + e$ . Uji  $t$  menunjukkan probabilitas signifikansi sebesar  $0,005 < 0,05$  yang menunjukkan variabel Tanggung Jawab, *Job Insecurity* Dan *Self-Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Nilai Uji  $F$  memiliki nilai probabilitas signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , dimana variabel Tanggung Jawab, *Job Insecurity* Dan *Self-Efficacy* secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Simpulan dalam penelitian ini adalah variabel bebas Tanggung Jawab ( $X_1$ ), *Job Insecurity* ( $X_2$ ) dan *Self-Efficacy* ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan ( $Y$ ). Sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima.

**Kata Kunci :** Tanggung Jawab, *Job Insecurity*, *Self-Efficacy* Dan Kinerja Karyawan

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi yang menjadi perencana dan

pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi. Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar pendidikan

yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan organisasi. Sumber daya manusia bukanlah seperti uang, mesin, dan material yang sifatnya positif dan dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi ditunjang dengan adanya kompensasi dan kesempatan pengembangan karier yang diberikan kepada para anggota organisasi. Tercapainya tujuan organisasi juga tidak hanya tergantung pada teknologi, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan memberikan hasil kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara keseluruhan merupakan kontribusi dari kinerja karyawan

Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan/tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Robbins (2017) kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan

PT. PLN (Persero) adalah perusahaan BUMN di Indonesia yang bertugas menyuplai serta mengatur pasokan listrik. Perusahaan ini pun merupakan satu satunya perusahaan milik pemerintah yang melayani jasa kelistrikan di negeri ini. maka PT. PLN (Persero) memiliki

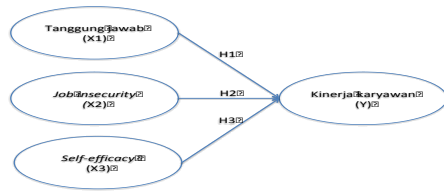
jumlah konsumen yang sangat banyak terdiri dari perumahan, gedung, perkantoran, serta industri-industri berskala kecil maupun besar. setiap tahunnya kebutuhan akan listrik di Indonesia terus meningkat, sebagai akibat dari peningkatan kualitas kesejahteraan masyarakat diiringi juga oleh perkembangan industri di Indonesia.

Pesatnya pertumbuhan ekonomi dan bisnis PT. PLN (Persero) Unit Rungkut Industri Surabaya menuntut karyawan agar dapat meningkatkan kinerja perusahaan berupa pelayanan prima ke pelanggan yang ada. Dengan demikian dapat mengimbangi pertumbuhan ekonomi dan bisnis yang terjadi sekarang ini. Masalah dalam penelitian ini adalah lambannya karyawan bagian teknisi PT. PLN (Persero) Unit Rungkut Industri Surabaya dalam merespon keluhan pelanggan. Hal ini nampak dari meningkatnya keluhan pelanggan selama tiga bulan terakhir, (sumber : informasi bagian pelayanan pelanggan). Penelitian ini penting untuk dilakukan mengingat listrik merupakan hal penting dalam mendukung segala aktivitas masyarakat, sehingga apabila karyawan lamban dalam menangani keluhan pelanggan dapat berakibat fatal bagi aktivitas masyarakat yang memang mengandalkan listrik dalam kehidupan sehari-hari.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kerangka Konseptual**

Berdasarkan latar belakang, penelitian terdahulu, dan tujuan penelitian yang telah dikemukakan di atas, maka dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut :



**Gambar 2. 1** Kerangka Konseptual

## Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:105) menyatakan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam sebuah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan landasan teori yang telah diuraikan maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H<sub>1</sub> : Tanggung jawab berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) Unit Rungkut Industri Surabaya.

H<sub>2</sub> : *Job insecurity* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) Unit Rungkut Industri Surabaya.

H<sub>3</sub> : *Self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) Unit Rungkut Industri Surabaya.

## METODE PENELITIAN

### Desain Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017), penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada

umumnya dilakukan secara acak, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik/kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

### Metode Analisis Data

Metode analisis data merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengolah hasil penelitian guna memperoleh suatu simpulan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan alat statistik melalui bantuan program SPSS. Pengolahan data yang akan dilakukan melalui beberapa tahap.

Pengertian teknik analisis data menurut Sugiyono (2010:32) adalah proses penelitian yang sangat sukar dilakukan hal ini lantaran membutuhkan kerja keras, fikiran yang kreatif, dan kemampuan pengetahuan yang tinggi. Dalam pandangannya dalam teknik analisis data tidak bisa disamakan antara satu penelitian dengan peneliti yang lainnya, terutama mengenai metode yang dipergunakan. Oleh karenanya teknik analisis data disebut juga dengan proses pengolahan data yang dilakukan guna pembuktian dan penyajian data menjadi informasi yang akurat. Proses pengolahan data terkadang dianggap sulit oleh sebagian orang, baik pada penelitian kuantitatif maupun kualitatif. Kedua penelitian tersebut memiliki tingkat kesulitan berbeda dan cara pengolahan data berbeda.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Analisis Data

#### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terdapat distribusi normal antara variabel terikat dan variabel bebas. Apabila distribusi data normal atau mendekati normal, berarti model regresi adalah baik. Pengujian untuk menentukan data terdistribusi normal atau tidak, dapat menggunakan uji statistik non-parametrik. Uji statistik non-parametrik yang digunakan adalah uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov (1-Sample K-S)*. Apabila hasilnya menunjukkan nilai probabilitas signifikan di atas 0,05 maka variabel terdistribusi normal. Adapun grafik hasil pengujian normalitas menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel 4.1 di bawah ini:

Tabel 4.1 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters <sup>a</sup>		
Mean		.0000000
Std. Deviation		1.89050039
Most Extreme Differences		
Absolute		.099
Positive		.099
Negative		-.077
Kolmogorov-Smirnov Z		.885
Asymp. Sig. (2-tailed)		.414
a. Test distribution is Normal.		

Hasil diatas dengan menggunakan uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov (1-Sample K-S)* menunjukkan bahwa nilai probabilitas signifikan di atas 0,05 maka variabel terdistribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Pengujian ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Nilai yang umum digunakan untuk menunjukkan

Multikolinieritas yaitu nilai *tolerance*  $\leq 0,10$  atau nilai VIF  $\geq 10$ . Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,10 maka dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas. Untuk hasil selengkapnya dapat dilihat dari tabel 4.11 dibawah ini :

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.815	2.530		.322	.748		
	Total_X1	.391	.125	.292	3.126	.003	.626	1.597
	Total_X2	.393	.126	.257	3.123	.003	.811	1.233
	Total_X3	.760	.142	.457	5.360	.000	.752	1.330

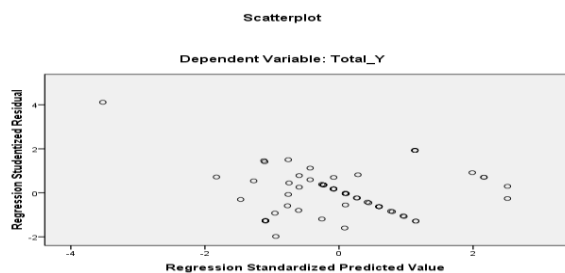
a. Dependent Variable: Total\_Y

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa nilai VIF pada X1, X2, dan X3 adalah 1,597. 1,233. 1,330 < 10 dan besar tolerance dari X1, X2 dan X3 adalah 0.626, 0.811, 0.752 lebih dari 0,1. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas dalam variabel penelitian ini.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk melakukan uji heteroskedastisitas, yaitu uji grafik plot, uji park, uji glejser, dan uji *white*. Pengujian pada penelitian ini menggunakan Grafik *Plot* antara nilai prediksi variabel dependen yaitu *ZPRED* dengan residualnya *SRESID*. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. (Imam Ghozali, 2012). Adapun grafik hasil pengujian heteroskedastisitas

menggunakan SPSS dapat dilihat pada Gambar 4.1 di bawah ini:



**Gambar 4. 1** Uji Multikolinearitas

Hasil analisis pada Gambar 4.1 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi adanya heterokedastisitas pada penelitian ini.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun pengujian regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 16 antara lain sebagai berikut :

**Tabel 4. 3** Analisis regresi linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.815	2.530		.322	.748
Total_X1	.391	.125	.292	3.126	.003
Total_X2	.393	.126	.257	3.123	.003
Total_X3	.760	.142	.457	5.360	.000

a. Dependent Variable: Total\_Y

Sehingga dari persamaan rumus regresi linier berganda dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = 0,815 + 0,391 X_1 + 0,393 X_2 + 0,760 X_3 + e$$

1. Hasil persamaan regresi berganda tersebut di atas memberikan pengertian bahwa : Konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 0,815 mengandung arti apabila besar tanggungjawab, *job insecurity* dan *self efficacy* nol maka kinerja karyawan sebesar 0,815 .
2. Koefisien regresi X1 sebesar 0,391 menyatakan bahwa apabila terdapat penambahan nilai tanggung jawab sebesar satu satuan, maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0,391, jika *job insecurity* dan *self efficacy* konstan.
3. Koefisien regresi X2 sebesar 0,393 menyatakan bahwa apabila terdapat penambahan nilai *job insecurity* sebesar satu satuan, maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0,393, jika tanggung jawab dan *self efficacy* konstan.
4. Koefisien regresi X3 sebesar 0,760 menyatakan bahwa apabila terdapat penambahan nilai *self efficacy* sebesar satu satuan, maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0,760, jika tanggung jawab dan *job insecurity* konstan.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji t (Parsial)

Untuk menguji apakah ada hubungan signifikan dari variabel-variabel bebas X berdampak terhadap variabel terikat (Y), maka dilakukan pengujian dengan menggunakan Uji t. Pengujian uji t dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

**Tabel 4.4 UJI t ( Parsial)**

**Tabel 4.4 UJI t ( Parsial)**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.815	2.530		.322	.748
	Total_X1	.391	.125	.292	3.126	.003
	Total_X2	.393	.126	.257	3.123	.003
	Total_X3	.760	.142	.457	5.360	.000

a. Dependent Variable: Total\_Y

Dari hasil pengujian di atas dapat diketahui bahwa :

1. Untuk mengetahui terdapat pengaruh antara tanggung jawab terhadap kinerja karyawan dapat diamati dari nilai  $t_{hitung} 3,126 > t_{tabel} 1,991$ , sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara tanggung jawab terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikan untuk tanggung jawab sebesar  $0,003 < 0,05$  berarti bahwa tidak ada perbedaan antara data sampel dengan data populasi. Dalam penelitian ini seluruh populasi digunakan sebagai sampel penelitian.
2. Untuk mengetahui terdapat pengaruh antara *job insecurity* terhadap kinerja karyawan dapat diamati dari nilai  $t_{hitung} 3,126 > t_{tabel} 1,991$ , sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara *job insecurity* terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikan untuk *job insecurity* sebesar  $0,003 < 0,05$  berarti bahwa tidak terdapat perbedaan antara data sampel dengan data populasi. Dalam penelitian ini

seluruh populasi digunakan sebagai sampel penelitian.

3. Untuk mengetahui terdapat pengaruh antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan dapat diamati dari nilai  $t_{hitung} 5,360 > t_{tabel} 1,991$ , sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikan untuk *self efficacy* sebesar  $0,000 < 0,05$  berarti bahwa tidak terdapat perbedaan antara data sampel dengan data populasi. Dalam penelitian ini seluruh populasi digunakan sebagai sampel penelitian.

### Uji F (Simultan)

Uji simultan digunakan untuk menguji apakah semua variabel independen yang digunakan dalam model secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen atau apakah model teoritis yang digunakan sesuai dengan data empiris. Pengujian dengan menggunakan distribusi f, yang dihitung menggunakan program SPSS. Berikut hasil pengujian menggunakan SPSS v.16 :

**Tabel 4. 5 UJI t ( Parsial)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	396.542	3	132.181	35.580	.000 <sup>b</sup>
	Residual	282.345	76	3.715		
	Total	678.888	79			

a. Predictors: (Constant), Total\_X3, Total\_X2, Total\_X1

b. Dependent Variable: Total\_Y

Nilai F hitung sebesar 35,580 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian keputusan yang diambil  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa variabel tanggung jawab ( $X_1$ ), *job insecurity* ( $X_2$ ) dan *self efficacy* ( $X_3$ ) dapat menjelaskan dan mampu memengaruhi variabel kinerja karyawan.

## Koefisien Determinasi

Tabel 4. 6 Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.764 <sup>a</sup>	.584	.568	1.92745

a. Predictors: (Constant), Total\_X3, Total\_X2, Total\_X1

b. Dependent Variable: Total\_Y

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen yang ditunjukkan oleh nilai R square (R<sup>2</sup>). Hal ini berarti bahwa 58,4 % kinerja karyawan dipengaruhi oleh tanggung jawab, *job insecurity* dan *self efficacy*, sedang 41,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam studi ini.

## Pembahasan Hasil Temuan Penelitian

### Pengaruh Tanggung Jawab terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tanggung jawab berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) Unit Rungkut Industri Surabaya. Hal ini berarti semakin karyawan mampu bertanggung jawab terhadap apa yang menjadi tugasnya maka semakin meningkat kinerjanya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan konsep yang dikemukakan oleh Fitri (2012) yang menjelaskan bahwa tanggung jawab merupakan nilai moral penting dalam kehidupan bermasyarakat. Tanggung jawab merupakan pertanggung jawaban atas perbuatannya sendiri. Hal ini berarti bahwa orang yang mampu bertanggung jawab terhadap perbuatannya sendiri maka kinerjanya pun akan bagus.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurdin Yusuf (2018) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Kedisiplinan Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Gorontalo dengan hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan, tanggung jawab, kedisiplinan dan kerjasama secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.

### Pengaruh *Job Insecurity* terhadap kinerja karyawan.

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *job insecurity* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) Unit Rungkut Industri Surabaya. Hal ini berarti bahwa semakin karyawan merasa terancam dalam bekerja maka semakin meningkat kinerjanya. Hasil penelitian ini menarik karena bertentangan dengan konsep *job insecurity* yang dikemukakan oleh Smithson & Lewis (2000) yang menjelaskan bahwa *job insecurity* merupakan cerminan dari kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa tidak aman karena kondisi lingkungan (pekerjaan) yang berubah-ubah. Kondisi seperti ini dapat menyebabkan seseorang berkinerja rendah.

Hasil penelitian ini juga menolak penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mirza Setyawan Ajiputra Dan Ahyar Yuniawan (2016) dengan judul Analisis Pengaruh *Job Insecurity* Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada PDAM Kabupaten Semarang) yang hasilnya mengungkapkan bahwa *Job insecurity* mempunyai pengaruh negatif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin seseorang terancam dalam bekerja maka semakin rendah kinerjanya.

Argumentasi yang dapat dikemukakan dalam studi ini adalah karena responden dalam penelitian ini merupakan karyawan dengan status tidak tetap, dan dengan status tersebut karyawan justru akan berusaha semaksimal mungkin untuk bekerja dengan baik dan berprestasi. *Job insecurity* (ketidak amanan) dalam bekerja justru memacu karyawan tersebut berkinerja sebaik mungkin, karena karyawan dengan kinerja bagus saja yang akan dipertimbangkan untuk diperpanjang lagi masa kontraknya. Berdasar alasan tersebut maka dapat dipahami bahwa *job insecurity* dalam penelitian ini justru berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan.**

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) Unit Rungkut Industri Surabaya. Hal ini berarti semakin karyawan yakin dengan kemampuan yang dimilikinya maka semakin meningkat kinerja karyawan PT. PLN (persero) Unit Rungkut Industri Surabaya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan konsep yang dikemukakan oleh Bandura (1997:3) yang menjelaskan bahwa *self efficacy* merupakan keyakinan seorang inividu tentang kemampuannya dalam mengorganisasi dan menyelesaikan tugas untuk mencapai hasil tertentu. Orang yang yakin akan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas maka dapat dipastikan kinerjanya akan bagus.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Akhir Putra Setiawan Dan Tri Andjarwati (2017) yang berjudul Pengaruh *Self Efficacy* Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Busson Auto Finance (BAF) Cabang Surabaya I dengan hasil penelitian menunjukkan “*Self efficacy* dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bussan Auto Finance ( BAF ) cabang Surabaya I”

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian, maka dapat disimpulkan :

1. Tanggung jawab berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) Unit Rungkut Industri Surabaya. Semakin karyawan mampu bertanggung jawab atas pekerjaannya maka semakin bagus kinerja karyawan PT. PLN (persero) Unit Rungkut Industri Surabaya
2. *Job insecurity* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) Unit Rungkut Industri Surabaya. Semakin terancam karyawan dalam menjalankan pekerjaannya maka semakin bagus kinerja karyawan PT. PLN (persero) Unit Rungkut Industri Surabaya.
3. *Self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) Unit Rungkut Industri Surabaya. Semakin yakin karyawan terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam menjalankan pekerjaan maka semakin bagus kinerja karyawan PT. PLN



(persero) Unit Rungkut Industri  
Surabaya.

## Saran

Saran yang diajukan dalam penelitian ini merupakan hasil dari pengamatan dan analisis yang telah dilakukan. Berikut saran dalam penelitian ini :

1. Saran untuk perusaha

Perusahaan diharapkan dapat mempertimbangkan karyawan dengan status tidak tetap, agar tidak terjadi kekhawatiran dalam diri karyawan mengenai keberadaan pekerjaannya.

2. Saran untuk peneliti selanjutnya

Variabel dalam penelitian ini hanya terbatas pada pengaruh tanggung jawab, *job insecurity* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan. Padahal faktor atau variabel lain mungkin saja memiliki pengaruh terhadap suatu kinerja seperti variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan masih banyak lagi, sehingga perlu dipertimbangkan untuk memasukkan variabel-variabel tersebut dalam penelitian selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1*. Yogyakarta : Gava Media
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Robbins, 2016, *Organizational Behavior*, New Jersey, Prentice-Hal
- Robbins, Stephen (2017), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Sobirin, 2015, *Budaya Organisasi (Pengertian, makna dan aplikasinya dalam kehidupan organisasi)*, Yogyakarta: UPP,STIM YKPN.

Subaidi, A. (2016). *Self-Efficacy Siswa dalam Pemecahan Masalah Matematika*. Jurnal Sigma, 1(2), 64-68

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta