# *Self Efficacy* dan Iklim Organisasi dengan *Job Performance* pada Broker Properti

**Klaudia Mustika Wungu**
Progam Studi Magister Psikologi
Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Email : claudiawungu@gmail.com

## INTISARI

*Job performance* merupakan hasil kerja seseorang dalam menjalankan tugas tertentu kaitannya dengan kuantitas, kualitas, ketepatan waktu dengan prinsip efektivitas dan efisiensi. Terdapat faktor yang mempengaruhi *job performance*, dibagi menjadi dua yaitu faktor instriksik dan faktor ekstrinsik, salah satunya adalah *self efficacy* dan iklim organisasi. Keyakinan individu tentang kemampuan untuk menjalankan tugas atau *self efficacy* adalah faktor internal yang dapat menyebabkan *job performance*, sedangkan kualitas lingkungan internal organisasi yang dipersepsikan secara bersama secara formal dan non formal yang mempengaruhi sikap, perilaku dan kinerja adalah iklim organisasi sebagai faktor eksternalnya. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan adanya hubungan *self-regulated learnig* dan iklim organisasi dengan *job performance* pada broker properti. Subjek dalam penelitian ini adalah broker property dengan jumlah 96 orang yang berada di Jawa Timur. Data penelitian yang diperoleh melalui skala yang disusun oleh peneliti, akan diolah dengan teknik analisis regresi linier ganda. Berdasarkan analisis data yang diperoleh hasil 1) terdapat korelasi positif yang signifikan antara *self efficacy* dan *job performance*; 2) terdapat korelasi positif yang signifikan antara iklim organisasi dengan *job performance*; 3) terdapat korelasi yang signifikan secara bersama-sama antara *self efficacy* dan iklim organisasi dengan *job performance*.

**Keyword :** *job performance, self efficacy,* iklim organisasi.

# PENDAHULUAN

Persaingan menjadi salah satu ciri khas tersendiri di era globalisasi. Fluktuasi ekonomi menjadi femonena yang tidak dapat dihindari. Dalam siaran persnya, tanggal 22 Mei tahun 2020, Badan Perencanaan Pembangunan Nasional atau BAPPENAS (Afandi, 2017) menuturkan bonus demografi pada tahun 2030 – 2040 sebagai strategi Indonesia terkait ketenagakerjaan dan pendidikan yang menyatakan sesuai dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) periode 2015-2019, Indonesia fokus pada tenaga kerja dan pendidikan. Bonus demografi yang dimaksud adalah penduduk usia produktif ( 15 – 64 tahun) berjumlah lebih besar dibandingkan dengan yang non-produktif. Fakta inilah yang dilihat para developer pengembang, baik pengembang perumahan, pengembang area komersial (mall, apartemen, residensial, ruko) sebagai peluang bisnis. Banyaknya developer baru bermunculan, dan tidak sedikit dari developer tersebut yang melakukan penipuan, seperti yang diberitakan oleh beberapa media online di Jawa Timur, di awal tahun 2020. Beberapa developer melakukan penipuan yang jumlahnya mencapai triliunan rupiah, jumlah ini tentu tidak sedikit, apalagi jika dikaitkan dengan bonus demografis dimana banyaknya orang muda yang sudah bekerja dan ingin memiliki rumah sendiri.

Hal buruk yang terjadi tersebut, akhirnya menjadi broker properti berfungsi sesuai tugasnya, yaitu menjadi perantara antara *investor* atau pembeli dengan penjual. Dalam hal ini, broker dipilih oleh developer atau individu untuk membantu memasarkan rumah atau bangunan komersil, untuk dijual atau disewakan. broker properti di Indonesia sendiri tergabung dalam satu wadah bernama AREBI atau Asosisasi Real Estate Broker Indonesia yang berdiri sejak tahun 1992, dengan agenda awal memberikan pelatihan, training untuk para broker properti. Setelah sebelumnya, untuk para broker yang ingin melakukan training di LSP-BPN harus pergi ke Jakarta, berkembangnya usaha jual properti di Indonesia secara umum dan di Jawa Timur khususnya, telah mendorong KADIN (Kamar Dagang Indonesia) untuk mendukung pendirian LSP-BPN di regional Jawa Timur. KADIN mendukung penuh pendirian Lembaga Sertifikasi Profesi Broker Properti Nasional (LSP-BPN) untuk menambah *skill* broker properti, sehingga mampu bersaing (Lestari, 2020). Pelatihan ini, tentu saja dapat berdampak positif pada geliat pasar properti, meningkatkan kembali minat klien untuk membeli karena kepercayaan yang timbul lewat pelatihan untuk mencetak broker dengan kompetensi dan *skill* yang baik. Sebab, broker yang sudah tergabung dalam AREBI, sudah terlatih untuk menjual dengan

profesionalisme yang tinggi, dan juga kemampuan untuk memilih properti dari pengembang terpercaya dan menjual ataupun menyewakan properti dari *vendor* yang jelas.

Broker sebagaimana seorang sales, adalah sebuah pekerjaan yang layak mendapatkan perhatian spesial untuk kepentingan, kelaziman dan karakter yang unik. Penjualan efektif adalah kunci sukses atau tidaknya perekonomian sebuah organisasi (Vinchur et al., 1998). Beberapa faktor yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja seseorang, seperti sosial, budaya, atau kondisi demografis dan juga kondisi pekerjaan, serta dapat pula dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, lingkungan kerja, atau karakter pekerja dari karakter dengan sifat yang berbeda (Fogaça et al., 2018).

Broker yang memiliki kemampuan dan keyakinan untuk menjalankan tugas dan pekerjaan pada kinerja spesifik akan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan maksimal. Hal tersebut dinamakan *self efficacy* yang merupakan teori belajar sosial oleh Bandura, yang pada penelitian ini, secara spesifik pada area pekerjaan

Sebagaimana yang sudah diuraikan diatas, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah *self efficacy,* dan iklim organisasi memiliki hubungan dengan *job performance*. Selanjutnya, secara lebih spesifik lagi, apakah *self efficacy,* iklim organisasi dan *job performance* saling berhubungan baik secara parsial dan secara simultan.

*Job performance* atau kinerja adalah konstrak multi dimensi yang mengindikasikan seberapa baik seorang karyawan / pekerja melakukan tugasnya, inisiatif yang diambilnya, dan akal yang digunakan untuk memecahkan masalah (Rothmann & Coetzer, 2003). Kinerja yang tinggi mengisyaratkan kepuasan yang paling nyata dirasakan oleh seseorang dalam satu organisasi. Karenanya, kinerja sangat mempengaruhi kemajuan suatu perusahaan.

Untuk memaksimalkan kinerja yang baik dan positif, perusahaan dituntut untuk dapat memanfaatkan sumber daya, atau karyawan, dalam hal ini broker properti, juga memaksimalkan fungsinya. Dengan demikian, organisasi terus berusaha untuk mengoptimalkan segala kecakapan dan potensi karyawannya.

Membahas kinerja tentu erat kaitannya dengan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi karyawan, yaitu faktor internal individu, berupa usaha (*effort*), *abilities*, dan *role/task perception*. Kinerja yang diaktualisasikan karyawan juga didukung oleh *Self efficacy*, dan *self esteem* (Trisanto 2017). Seperti penelitian yang juga sudah dibuktikan oleh hasil penelitian adanya hubungan positif signifikan antara *self efficacy* dengan *job performance*, adanya hubungan

positif signifikan antara iklim organisasi dengan *job performance*, adanya hubungan bersama antara *self efficacy* dan iklim organisasi dengan *job performance.* (Judge & Bono (2001), Eres & Judge (2001). Chasanah (2008), Potosky (2009), Lai (2012), Bhat (2016), Fajriah (2016), Husnawati (2016), Sunarsih & Helmiatin (2017), Macmud (2018)).

Berdasarkan latar belakang masalah yang dijelaskan, rumusan masalah dalam penelitian, maka dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini, yaitu adakah korelasi bersama atara *self efficacy* dan iklim organisasi dengan *job performance* pada broker properti, korelasi positif *self efficacy* dengan *job performance* pada broker properti, dan korelasi positif iklim organisasi dengan *job performance* pada broker properti.

## TINJAUAN PUSTAKA

### *Job Performance*

Motowidlo et al (1997) mengungkapkan *job performance* sebagai total nilai yang diharapkan organisasi dari perilaku yang dilakukan individu didalam organisasi selama periode standar waktu tertentu. Selanjutnya, Koopmans et al (2011) berpendapat bahwa *job performance* adalah kerangka utuh dari aspek *task performance*, *contextual performance, adaptive performance* dan *counterproductive performance*. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan definisi *job performance* yang dipaparkan oleh Koopmans et al (2011).

Adapun aspek-aspek yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan atau *job performance* menurut Koopmans et al (2011), sebagai berikut; *Task performance* (performasi tugas) : kemahiran individu melakukan tugas-tugas substantive atau teknis yang penting bagi pekerjaannya. Sering digunakan untuk menggambarkan kinerja tugas termasuk kuantitas dan kualitas kerja, keterampilan kerja dan pengetahuan pekerjaan. *Contextual performance* (performasi kontekstual): perilaku yang mendukung lingkungan organisasi, sosial dan psikologis dimana inti teknis harus berfungsi. Sering digunakan untuk menggambarkan kinerja kontekstual termasuk, mendemontrasikan upaya, mefasilitasi kinerja rekan & tim, bekerjasama dan berkomunikasi. *Adaptive performance*: sejauh mana seorang individu beradaptasi dengan perubahan dalam peran atau lingkungan kerja. *Counterproductive work behavior* (CWB): perilaku yang merugikan kesejahteraan organisasi. Sering digunakan untuk menggambarkan perilaku seperti absensi, perilaku diluar tugas, pencurian, atau penyalahgunaan.

Keempat aspek tersebut adalah merupakan pengembangan dari pengertian *individual work performance* mula-mula oleh Campbell (1990) Selanjutnya, melalui beberapa penelitian, Koopmans et al (2011) menemukan bahwa *adaptive performance did not appear a separate dimesion, but rather aspect of contextual performance* (tidak terlihat sebagai aspek terpisah, melainkan bagian dari *contextual performance* (performasi kontekstual), berdasarkan penjelasan tersebut, maka Koopmans mengembangkan IWPQ (*individual work performance questionnaire*) hanya menggunakan 3 aspek yakni *task performance* (performasi tugas), *contextual performance* (performansi kontekstual), dan *counterproductive work behavior* (perilaku kerja kontradiktif). Dengan demikian, pada penelitian ini, peneliti menggunakan kuisioner IWPQ oleh Koopmans et al (2011) yang sudah diadaptasi dan dialih-bahasakan kedalam Bahasa Indoesia oleh Widyastuti dan Hidayat (2018).

***Self Efficacy***

Bandura (1977) menyatakan bahwa *self efficacy* atau efikasi diri adalah jenis harapan yang agak spesifik dengan keyakinan seseorang pada kemampuannya untuk melakukan perilaku atau rangkaian perilaku yang diperlukan untuk menghasilkan suatu hasil. Selanjutnya, Sherer et al (1982) mengungkapkan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan terhadap situasi yang spesifik yang bisa diukur menggunakan *self efficacy scale* dengan 2 *sub-scale*; *general self efficacy* dan *social self efficacy.*

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan individu tentang kemampuannya menjalankan tugas pada kinerja yang spesifik. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan konsep definisi dari Bandura (1977).

Bandura mengatakan bahwa efikasi diri seseorang terdiri dari tiga aspek yaitu: 1) *magnitude,* yang berkaitan dengan tingkat kesulitan tugas 2) *strength,*yang merujuk pada kuat atau lemahnya keyakinan individu akan keberhasilannya dalam menghadapi suatu permasalahan, yang juga didukung oleh pengalaman-pengalaman yang pernah dialami seseorang, dan 3) *generality,* keleluasaan dari efikasi diri yang dimiliki seseorang untuk digunakan dalam situasi yang berbeda. Aspek ini berkaitan dengan seberapa luas bidang perilaku yang diyakini untuk berhasil dicapai oleh individu.

*General self efficacy* menurut Bandura (1977) menjelaskan mengenai kemampuan kita untuk berkinerja pada saat keadaan penuh tekanan sebagai fungsi dari keyakinan atau kepercayaan diri kita atau level dari efikasi diri. Sherer et al (1982) juga mengungkapkan bahwa

perbedaan individu dalam efikasi diri secara umum ada dan perbedaan tersebut berhubungan dengan perilaku, sebuah pengalaman masa lalu individu dengan kegagalan dan kesuksesan dalam berbagai situasi harus menghasilkan set yang *general*, eskpektasi yang dibawa terus oleh individu pada set situasi yang baru. *general self efficacy* memungkinkan individu menguasai situasi yang baru, yang tidak terikat dengan situasi atau perilaku yangspesifiik  Hal ini menjelaskan bahwa efikasi diri merupakan karakteristik yang seharusnya ada dan dimiliki seseorang untuk berhasil dalam pekerjaan secara umum, dan dalam penelitian ini, pekerjaan sebagai broker. Generalisasi ini, merujuk pada sejauh mana harapan berlaku umum dalam setiap situasi yang dihadapi.

Berdasarkan penjelasan diatas, aspek-aspek atau dimensi dari *self efficacy* adalah; besaran, kekuatan, dan generalisasi. Dan pada penelitian ini, peneliti menggunakan pengukuran *Self Efficacy Scale* (SES) yang mengadaptasi dari Sherer et.al (1982). Peneliti mengadaptasi alat ukur dari Sherer karena pengukuran SES mencakup konteks umum dan menyeluruh serta *unidimensional.* Sehingga pengukurannya, hanya mengukur 2 *subscale* (sub-skala) yang diteorikan dalam *Self Efficacy Scale,* yaitu: *general self efficacy* dan *social self efficacy*.

**Iklim Organisasi**

Litwin & Stringer (1968) mendefinisikan iklim organisasi sebagai suatu konsep yang melukiskan sifat subyektif atau kualitas organisasi. Unsur unsurnya dapat dipersepsikan dan dialami oleh anggota organisasi dan dapat diukur baik secara langsung ataupun tidak langsung. Selanjutnya, Carr et al (2003) mengungkapkan bahwa iklim organisasi adalah persepsi bersama mengenai set prosedur atau kebijakan umum atau khusus dari suatu perusahaan. Kemudian, Schneider et al (2011) mendefinisikan iklim organisasi sebagai persepsi dan makna bersama yang melekat pada kebijakan, praktik, dan prosedur yang dialami dan perilaku karyawan yang diamati mendapatkan *reward* atau imbalan yang didukung dan diharapkan.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal yang melukiskan kualitas organisasi, dipersepsikan bersama secara formal dan informal dan dialami anggota selama mereka beraktivitas yang mempengaruhi sikap, perilaku organisasi dan kinerja, yang dapat diukur baik secara langsung maupun tidak langsung. Dan pada penelitian ini, peneliti menggunakan konsep definisi yang diungkapkan oleh Litwin & Stringer (1968).

Litwin & Stringer (1968) berpendapat bahwa terdapat Sembilan aspek yang merupakan karakter dari iklim organisasi yaitu (Gray, 2007) : *Structure*, *Responsibility*, *Reward*, *Risk*, *Warmth*, *Support*, *Standard*, *Conflict*, *Identity.*

Pada era globalisasi saat ini, broker properti dihadapkan dengan tantangan yang mengharuskan dirinya tetap mampu *perform* dalam pekerjaan yang digelutinya, yaitu menjadi jembatan atau perantara antara *developer*/*vendor* dengan *buyer* atau *seller*. Broker atau sales sebagai sebuah pekerjaan, memang layak mendapatkan perhatian khusus, sebab, penjualan yang efektif adalah kunci sukses tidaknya perekonomian sebuah organisasi (Vinchur et al 1998).

Beberapa faktor yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja seseorang, seperti sosial, budaya, atau kondisi demografis dan juga kondisi pekerjaan, serta dapat pula dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, lingkungan kerja, atau karakter pekerja dari karakter dengan sifat yang berbeda (Fogaça et al., 2018). Dalam penelitian ini, mencoba untuk mencari bukti-bukti empiris terkait faktor invidu yaitu berupa *self efficacy*.

*Self efficacy* adalah keyakinan individu, dalam hal ini broker properti tentang kemampuannya untuk menjalankan tugas pada kinerja yang spesifik. Dalam pelaksanaannya, seorang broker, selayaknya *sales* atau bagian penjualan, harus memiliki *self efficacy* yang tinggi, agar rasa yakin mampu menjalankan dan menyelesaikam tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga masalah-masalah yang mungkin timbul atau hadir dalam proses jual-beli property dapat di tekan dan diatasi. Misalnya saja, kasus-kasus penipuan oleh oknum developer atau individu atau broker itu sendiri, yang mungkin saja membuat individu ragu untuk menggunakan jasa broker dalam menjual atau menyewakan propertinya kepada broker tersebut. Di sinilah *self efficacy* mengambil peranan untuk memampukan broker menyelesaikan masalah dan persoalan yang dihadapi.

Ketika *self efficacy* merupakan faktor yang berasal dari internal individu, maka terdapat pula faktor external yang juga bisa berpengaruh terhadap *job performance* broker, yaitu iklim organisasi, seperti penelitian yang sudah dilakukan oleh Trisanto (2017), Judge & Bono (2001), Eres & Judge (2001), Chasanah (2008), Potosky (2009), Lai (2012), Bhat (2016), Fajriah (2016), Husnawati (2016), Sunarsih & Helmiatin (2017), dan Macmud (2018), iklim organisasi yang positif, dipercaya mampu menaikan *job performance* atau kinerjanya. Temuan penelitian terdahulu, menenjukan bahwa *job performance* yang baik bisa dicapai apabila perusahaan atau

organisasi mampu memaksimalkan sumber daya atau *resources* yang dimiliki, dengan salah satu cara, yaitu, meningkatkan dan menciptakan iklim organisasi yang positif dan *supportive.*

Berdasarkan permasalahan diatas maka ada beberapa hipotesis yang diajukan dalam dalam penelitian ini, antara lain:

1) terdapat korelasi positif yang signifikan antara *self efficacy* dan *job performance*;

2) terdapat korelasi positif yang signifikan antara iklim organisasi dengan *job performance*;

3) terdapat korelasi yang signifikan secara bersama-sama antara *self efficacy* dan iklim organisasi dengan *job performance*.

**Metode Penelitian**

Subyek pada penelitian ini adalah broker properti yang tersebar di wilayah Propinsi Jawa Timur. Adapun broker properti tersebut, berasal dari kantor broker yang tergabung dalam AREBI (Asosiasi Real Estate Broker Indonesia) Jawa Timur. Pengambilan data pada penelitian ini melalui *google formulir* yang dilaksanakan mulai tanggal 8 November 2020 hingga tanggal 22 November 2020. Alasan penulis menggunakan *google formulir*, disebabkan karena pada saat pelaksanaan penelitian ini, terjadi pandemi *Corona Virus Disease* 19 (Covid-19). Sehingga, media *online* menjadi alternatif yang digunakan untuk pengambilan data penelitian ini.

Berdasarkan proses pengambilan data yang telah dilakukan, jumlah subyek penelitian yaitu sebanyak 106 broker properti, namun setelah membuang data outlier, menyisakan sebanyak 96 broker properti, sehingga data yang dapat dianalisis adalah sebanyak 96 broker. Sebaran data dapat dilihat pada tabel 1 :

**Tabel 1. Karakteristik Subyek Penelitian**

| Karakteristik | Kelompok | Jumlah | % | Total | % |
|---|---|---|---|---|---|
| Jenis Kelamin | Laki-Laki | 53 | 55,20 | 96 | 100 |
| | Perempuan | 43 | 44,79 | | |
| Usia | < 30 tahun | 25 | 26,04 | 96 | 100 |
| | > 30 Tahun | 71 | 73,95 | | |
| Asal kantor | Mansion | 35 | 36,45 | 96 | 100 |
| | Raywhite | 17 | 17,70 | | |
| | A n A | 7 | 7,29 | | |
| | Lainnya | 37 | 38,54 | | |
| Lama bekerja | < 1 tahun | 17 | 17,70 | 96 | 100 |
| | > 1 tahun | 79 | 82,29 | | |

Sumber; biodata subyek penelitian

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan menggunakan angket, dalam bentuk skala likert yang terdiri dari pernyataan *favorable* dan pernyataan *unfavorable.* Adapun distribusi aitem IWPQ dapat dilihat pada table 2 dibawah ini;

**Tabel 2. Distribusi Aitem IWPQ**

| No. | Aspek | *Favorable* | *Unfavorable* | Jumlah |
|---|---|---|---|---|
| 1. | Task performance | 1,2,3,4,5 | | 5 |
| 2. | Contextual performance | 6,7,8,9,10, 11,12,13 | | 8 |
| 3 | Counterproductive work behavior | | 14,15,16,17, 18 | 5 |
| | TOTAL | 13 | 5 | 18 |

Berikut adalah hasil uji reliabilitas skala *job performance* dalam penelitian ini :

**Tabel 3. Uji Reliabilitas Skala IWPQ**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---|---|
| 0.821 | 17 |

***2. Self Efficacy***

**Tabel 4. Distribusi Aitem Skala SES**

| No. | Aspek | *Favorable* | *Unfavorable* | Jumlah |
|---|---|---|---|---|
| 1. | *General Self Efficacy* | 1,2,3,4,5 | 6,7,8 | 8 |
| 2. | *Social Self Efficacy* | 9,10,11,12,13,14,15,16,17 | 18,19,20,21, 22 | 14 |
| | Total | 14 | 8 | 22 |

Berikut adalah hasil uji reliabilitas skala *Self efficacy* dalam penelitian ini:

**Tabel 5. Uji Reliabilitas Skala SES**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---|---|
| 0.867 | 18 |

### *3.* Iklim Organisasi

**Tabel 6. Distribusi Aitem Skala iklim organisasi**

| No. | Aspek | *Favorable* | *Unfavorable* | Jumlah |
|---|---|---|---|---|
| 1. | *Structure* | 1,2,3 | 4,5,6,7 | 7 |
| 2. | *Responsibility* | 8,9 | 10,11,12 | 5 |
| 3 | *Reward* | 13,14,15,16 | 17,18,19 | 7 |
| 4 | *Warmth* | 20,21,22 | 23,24,25 | 6 |
| 5 | *Support* | 26,27,28,29 | 30,31,32 | 7 |
| 6 | *Standard* | 33,34,35,36 | 37,38,39 | 7 |
| 7 | *Conflict* | 40,41,42 | 43,44,45 | 6 |
| 8 | *Risk* | 46,47 | 48,49,50 | 5 |
| 9 | *identity* | 51,52,53,54 | 55,56,57 | 7 |
| | **TOTAL** | **29** | **28** | **57** |

Berikut adalah hasil uji reliabilitas skala iklim organisasi dalam penelitian ini

**Tabel 7. Uji Reliabilitas Skala Iklim Organisasi**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---|---|
| 0.946 | 51 |

## HASIL ANALISIS DATA

Uji normalitas sebaran pada penelitian ini, menggunakan teknik *Kolmogorov Smirnov* dengan bantuan program *Statistic Package for Social Science for windows* (SPSS) versi 21.0. Hasil uji asumsi nomalitas variabel *job performance* dengan teknik *Kolmogorov Smirnov* yang penghitungannya dibantu dengan program *Statistic Package for Social Science for windows* (SPSS) versi 21.0, diperoleh nilai koefisien Kolmogorov-Semirnov (Z) sebesar 0.664 dan p sebesar 0.770 yang berarti variabel *job performance* mempunyai sebaran data yang normal. *Self efficacy* diperoleh Koefisien Kolmogorov-Semirnov (Z) sebesar 1.243 dengan p sebesar 0.91 yang berarti variabel *self efficacy* mempunyai sebaran data yang normal. Sedangkan pada data iklim organisasi didapat hasil Koefisien Kolmogorov-Semirnov (Z) sebesar 1.298 dengan p sebesar 0.069 yang berarti variabel iklim organisasi mempunyai sebaran data yang normal.

Berdasarkan uji linieritas menggunakan teknik anova tabel *job performance* dengan *self efficacy* diperoleh nilai F sebesar 1.415 dengan p sebesar 0.129 ($p > 0.05$), dengan demikian *job performance* dengan *self efficacy* memiliki hubungan yang linier. Sedangkan *job performance* dengan iklim organisasi diperoleh nilai F sebesar 1.112 dengan p sebesar 0.355 ($p > 0.05$) dengan demikian *job performance* dengan iklim organisasi memiliki hubungan yang linier.

Hasil analisis data pada penelitian ini yang menggunakan analisis regresi linier ganda dengan bantuan *Statistic Package for Social Science for windows* (SPSS) versi 21.0 menunjukkan hasil sebagai berikut ini :

**a. Korelasi Parsial**

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan *Statistic Package for Social Science for windows* (SPSS) versi 21.0 Berdasarkan hasil analisis data menggunakan *Statistic Package for Social Science for windows* (SPSS) versi 21.0 pada variabel *self efficacy*, diperoleh koefisien t = 2.586 pada p = 0.001 ($p < 0.05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa *self efficacy* memiliki hubungan positif yang signifikan dengan *job performance* pada broker. Hasil tersebut membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya hubungan signifikan positif antara *self efficacy* dengan *job performance*, diterima atau terbukti. Maknanya, asumsi penelitian yang menyatakan semakin tinggi *self efficacy* maka akan semakin tinggi *job performance* pada broker properti adalah benar. Karena semakin rendah *self efficacy* semakin rendah pula *job performance* pada broker properti.

Variabel iklim organisasi, menunjukkan nilai t = 5.458 pada p = 0.000 ($p < 0.05$).Artinya, iklim organisasi memiliki hubungan yang signifikan positif dengan *job performance*. Maknanya, asumsi penelitian yang menyatakan bahwa semakin tinggi iklim organisasi yang dimiliki oleh broker properti, maka akan semakin tinggi pula *job performance atau* performasi kerja pada broker properti adalah benar. Karena, semakin rendah iklim organisasi yang dirasakan maka semakin rendah pula *job performance* pada broker properti.

**b. Korelasi Simultan**

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan *Statistic Package for Social Science for windows* (SPSS) versi 21.0 diperoleh harga koefisien F = 32.997 pada p = 0.000 ($p < 0.01$). Hasil ini memberi makna bahwa variabel *self efficacy* dan iklim organisasi secara bersama-sama dapat memberikan pengaruh signifikan pada *job performance* broker poroperti. Hasil tersebut memberikan bahwa hipotesis dalam penelitian ini, yang menyatakan adanya hubungan antara *self efficacy* dan iklim organisasi dapat diterima atau terbukti. Maka, asumsi penelitian ini menyatakan semakin tinggi *self efficacy* dan semakin tinggi iklim organisasi maka akan semakin tinggi *job performance* pada broker properti.

**c. Persamaan Garis Regresi**

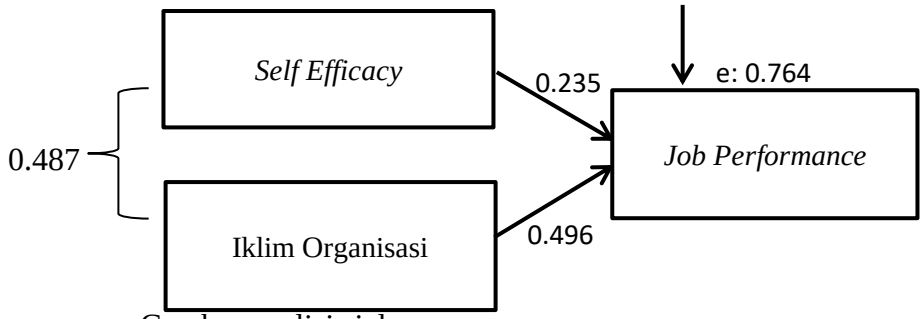
Berdasarkan hasil analisis data menggunakan *Statistic Package for Social Science for windows* (SPSS) versi 21.0 diperoleh persamaan garis regresi $Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$ dengan harga $\beta_0 = 24{,}826$ $\beta_1 = 0.217$ dan $\beta_2 = 0.160$. Hasil persamaan garis regresi menunjukkan makna bahwa, jika tidak ada variabel *self efficacy* dan iklim organisasi, *job performance* yang dimiliki broker sebesar 24.826. Nilai koefisien regresi 0.217 menunjukkan bahwa tiap penambahan satu skor *self efficacy* akan meningkatkan *job performance* sebesar 0.217. Koefisien regresi 0.160 menunjukkan bahwa tiap penambahan satu skor iklim organisasi akan meningkatkan *job performance* sebesar 0.160, sehingga variabel *self efficacy* dapat memberikan peningkatan *job performance* yang sedikit lebih besar dibandingkan variabel iklim organisasi.

**d. Sumbangan Efektif.**

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan *Statistic Package for Social Science for windows* (SPSS) versi 21.0 diperoleh informasi sumbangan efektif variabel *Self efficacy* dan iklim organisasi terhadap *job performance* pada broker properti sebesar $R^2 = 0.415$ (41.5%).

Berdasarkan hasil hitung menggunakan rumus tersebut maka menunjukkan hasil sumbangan efektif variabel *self efficacy* yaitu 11.20 %. Sumbangan efektif variabel iklim organisasi sebanyak 30.32 %, sehingga masih terdapat variabel lain sebesar 58,5 % yang dapat mempengaruhi *job performance* pada broker properti.

**e. Analisis Jalur**




Gambar analisis jalur

Berdasarkan hasil output menggunakan *program SPSS IBM for Windows versi 21* diketahui bahwa nilai koefisien jalur untuk variabel *self efficacy* diketahui adalah sebesar 0.235, dengan demikian diperoleh persamaan Y = 0.235 X1. Hal ini memiliki makna, pengaruh langsung X1 (*self efficacy*) terhadap *job performance* adalah sebesar 0.235 atau 23,5%. Nilai koefisien jalur untuk variable iklim organisasi adalah sebesar 0.496, dengan demikian diperoleh perasmaan Y = 0,496 X2, Hal ini memiliki makna, pengaruh langsung variable X2 (iklim organisasi) terhadap *job performance* adalah sebesar 0.496 atau sebesar 49.6%, dengan demikian, pengaruh langsung iklim organisasi lebih besar daripada pengaruh langsung *self efficacy* terhadap *job performance.* Selanjutnya, koefisien jalur untuk variabel lain menggunakan rumus $e = \sqrt{1 - R^2}$ diperoleh nilai e: 0.764, untuk variable *job performance* (Y).

**Pembahasan**

Pengambilan data penelitian ini berlangsung dari tanggal 8 November 2020 hingga 22 November 2020, dengan cara menyebarkan skala *job performance, self efficacy,* dan iklim organisasi melalui link google form kepada subyek yang sesuai dengan kriteria.

Hipotesis pertama dari penelitian ini berbunyi *self efficacy* berkorelasi positif dengan *job performance,* yang menunjukan bahwa semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki oleh broker, maka akan semakin tinggi juga *job performance*. Artinya, broker yang memiliki *self efficacy* tinggi, mampu memulai perilaku, mampu untuk mengerahkan upaya dalam menyelesaikan perilaku, dan menunjukan kegigihan dalam mengalami kesulitan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang menunjukkan pada *self efficacy* diperoleh nilai t sebesar 2.586 dengan $p = 0.001$ ( $p < 0.05$), dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *self efficacy* dengan *job performance,* dan hipotesis penelitian ini terbukti. Hal ini sesuai dengan penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Judge et al (2003); Chasanah (2008); Lai & Ming (2012); Bhat (2016); Farjiah (2016); Husnawati (2016); Trisanto (2017); Sembayang & Veronica (2017); Suherman & Savitri (2018) dan Machmud (2018).

*Self efficacy* didefinisikan sebagai adalah jenis harapan yang agak spesifik dengan keyakinan seseorang pada kemampuannya untuk melakukan perilaku atau rangkaian perilaku yang diperlukan untuk menghasilkan suatu hasil (Bandura, 1977). Wood dan Bandura (1989) juga menyebutkan bahwa *self efficacy* akan mempengaruhi keyakinan akan kemampuan diri, mobilitas *positing*, sumber daya kognitif dan aktifitas yang perlu dipraktikan secara langsung, hal ini dapat bermakna, individu dengan *self efficacy* yang tinggi akan mampu memberikan ide ataupun inovasi demi suksesnya sebuah organisasi, pernyataan ini, juga didukung oleh Weisberg (2007) bahwa individu dengan *self efficacy* tinggi, akan tertarik dengan kesempatan aktivitas yang mengembangkan diri, dan mencoba hasil dari pelatihan, serta, mencoba pekerjaan yang sulit kompleks atau sulit. Luthans (2008) mengatakan *self efficacy* memiliki peranan yang penting dalam menentukan *job performance* individu karena, *self efficacy* yang tinggi mampu mempersepsikan keyakinan individu tentang kemampuan yang dimiliki, untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Persepsi ini pun, akan menjadi penentu usaha yang diupayakan dan daya tahan dalam menghadapi masalah untuk diselesaikan.

*Self efficacy* meningkatkan persepsi individu, persepsi broker properti terkait hubungan antara pekerjaan dan kondisi puas mengindikasikan bahwa individu mampu bersikap untuk

pencapaian pada hasil jangka panjang dan interaksinya dengan lingkungan pekerjaan (Hakim & Bono, 1999). Individu yang memiliki tingkat *self efficacy* tinggi, mempunyai kepercayaan diri kuat pada fokusnya mencapai penyelesaian tugas (Peng et al 2013). Selanjutnya, individu mampu mengatasi tugas ( judge et al, 2003). Ini membuktikan bahwa semakin tinggi tingkat *self efficacy,* semakin mampu, seorang individu menyelesaikan tugas yang dibebankan, dan menjadi tanggung jawabnya (Donald et al, 2005)

Hipotesis kedua dari penelitian ini berbunyi Iklim organisasi berkorelasi positif dengan *job performance* Broker Properti di Jawa Timur, yang menunjukan bahwa semakin tinggi iklim organisasi yang dimiliki oleh broker, maka akan semakin tinggi *job performance.* Artinya, broker yang memiliki iklim organisasi yang tinggi dimana individu akan berusaha untuk mematuhi aturan yang telah ditetapkan organisasi tempat bekerja, ,nbvjghj diperoleh nilai t sebesar 5.468 dengan $p = 0.000$ ( $p < 0.05$), dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara iklim organisasi dengan *job performance,* dan hipotesis penelitian ini terbukti. Bedasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti tentang adanya hubungan atau korelasi positif antara iklim organisasi dengan *job performance* yaitu penelitian dari Potosky (2009); Bhat (2016), Husnawati (2016), Surnarsih & Helmiatin (2017),

Faktor lain yang memepengaruhi *job performance* adalah iklim organisasi. Litwin dan Stringer (1968) menjelaskan bahwa iklim organisasi adalah sebagai suatu konsep yang melukiskan sifat subyektif atau kualitas organisasi. Unsur unsurnya dapat dipersepsikan dan dialami oleh anggota organisasi dan dapat diukur baik secara langsung ataupun tidak langsung. Sesuai dengan hasil penelitian yang telah disebutkan diatas, bahwa iklim organisasi berkorelasi positif dengan *job performance.* Iklim organisasi sendiri adalah sebuah kondisi dimana individu mepersepsikan organisasi tempat bekerja. Sehingga, iklim organisasi sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi, sebagaimana hal tersebut menjadi perbedaan efektivitas di dalam organisasi, yang menciptakan multi-dimensi dari sikap anggota organisasi ( Gul, 2008). Bagaimana iklim organisasi memberi dampak bagi individu dalam berbagai cara, itu menyediakan *platform* yang berguna untuk memahami iklim organisasi seperti stabilitas, kreativitas, inovasi, komunikasi dan efektivitas ( D' Cunha 1999).

Sebuah organisasi yang memiliki iklim organisasi yang baik dan positif, akan meningkatkan kepuasan kerja dan performasi kerja individu yang ada dalam organisasi tersebut. Sebab, adalah penting bagi organisasi untuk mempertahankan karyawan yang *perform,* demi

memastikan kesuksesan sebuah organisasi, dalam mencapai tujuan organisasi yaitu, dalam penelitian ini, terciptanya jual-beli-sewa properti,

Penelitian ini juga menunjukan hasil bahwa *job performance* pada broker properti di Jawa Timur menunjukan adanya temuan bahwa boker properti yang memiliki *job performance* tinggi sebanyak 14,6% tingkat sedang sebanyak 69,8% dan tingkat rendah sebanyak 15,6%. Artinya, tingkat *job performance* pada broker mayoritas berada pada kategori sedang. Hasil penelitian ini juga menemukan *Self efficacy* broker properti pada tingkat kategori tinggi sebanyak 14,6%, pada tingkat kategori sedang sebanyak 72,9% dan pada tingkat kategori rendah sebanyak 12,5%. Artinya, tingkat *self efficacy* pada broker di dominasi pada kategori sedang. Hasil penelitian ini juga menemukan tingkat Iklim organisasi broker properti pada tingkat tinggi sebanyak 14,6%, iklim organisasi broker pada kategori sedang sebanyak 71,9% dan pada kategori rendah sebanyak 13,5%. Sehingga memberi arti iklim organisasi pada broker properti sebagian besarnya memiliki kategori sedang. Hasil ini menunjukkan bahwa, masih ada kecendrungan redahnya tingkat *self efficacy* dan iklim organisasi yang dirasakan oleh broker properti, hal ini terjadi karena, sebagaian dari responden, adalah broker yang baru bergabung, dengan masa kerja kurang dari 1 tahun, yaitu sebanyak 17 responden. Hal ini adalah sangat dipahami, karena, memerlukan waktu untuk mengerti iklim organisasi sebuah perusahaan, terlebih dalam kondisi pandemi seperti sekarang ini, banyak kantor yang menerapkan sistem kerja dari rumah, dan pertemuan dan rapat tatap muka di kantor broker, hampir tidak pernah terjadi.

**Kesimpulan**

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara *self efficacy* dengan *job performance* pada broker properti. Berdasarkan hal tersebut, peneliti menyarankan untuk pimpinan/ *principal* broker properti di Jawa Timur untuk mengikutikan para brokernya kedalam program pengembangan diri untuk meningkatkan kompetensi, misalnya mengikutkan para broker pada training di LSP BPN (lembaga sertifikasi profesi – broker properti nasional) Hasil penelitian ini juga menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara iklim organisasi dengan *job performance* broker porperti di Jawa Timur. Berdasarkan hal tersebut penting bagi broker memperoleh pemahaman yang jelas mengenai *struktur, responsibility, reward, standard, identity, conflict* dan aspek lain dalam organisasi sehingga persepsi terhadap iklim organisasi tempat mereka bekerja menjadi baik dan tercipta iklim

organisasi yang positif. Selanjutnya bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan lebih jauh penelitian tentang *job performance* pada broker dengan menggunakan variabel-variabel lain seperti stress kerja, motivasi, self esteem, personality trait dan juga *job satisfaction*. Selain itu, peneliti juga menyarankan untuk melakukan penelitian ini pada lingkungan yang lebih luas lagi dengan mempertimbangkan faktor demografi subyek.

## DAFTAR PUSTAKA


Afandi, Tohir. (2017). *Siaran pers. Bonus demografi 2030-2040: strategi Indonesia terkait ketenagakerjaan dan pendidikan.* Kementrian PPN/ Bappenas.

Allen, D. G., Shore, L. M., & Griffeth, R. W. (2003). *The Role Of Perceived Organizational Support And Supportive Human Resource Practices In The Turnover Process. Journal Of Management, 29(1), 99–118.* doi:10.1177/014920630302900107

Andarini, S., Susandari, & Rosiana, D. (2012). *Hubungan Antara Self-Esteem dengan Derajat Stres pada Siswa Akselerasi SD Negeri Banjarsari 1 Bandung*. *Prosiding Snapp2012: Sosial, Ekonomi, Dan Humaniora 3,* pp. 217-224. Bandung: Fakultas Psikologi Universitas Islam Bandung.

Bhat, Shabir Ahmad; Bashir, Hilal (2016) *Influence Of Organizational Climate On Job Performance Of Teaching Professionals: An Empirical Study International Journal Of Education And Management Studies.*

Campbell Jp,Mccloy Ra, Oppler Sh, Sager Ce. (1993). A Theory Of Performance. See Schmitt & Borman, 35–70.

Chasanah, N. (2008). Efficacy dan Budaya Organisasi terhadap Analisis Pengaruh *Empowerment*. *Tesis*.

Deany, A. S., Sukartha, I. M., & Wirama, D. G. (2016). *Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy, Locus of Control, dan Emotional Stability pada Kinerja Pengelola Anggaran Belanja Universitas Udayan*a. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, *11*, 3713–3740.

Donald, I., Taylor, P., Johnson,S., Cooper,C., Cartwright, S., and Robertson, S. (2005). *Work environment, stress and productivity; An examination using ASSET. International Journal of Stress Management*, 12(4): 409-423.

D'Cunha, P. (1999). *A Study on Organisational Climate in the Hospital Set-Up. Rajagiri College*

*of Social Sciences, Kalamassery*.

Fajriah, N., & Darokah, M. (2016). *Pengaruh Efikasi Diri Dan Persepsi Iklim Organisasi Terhadap Kinerja dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediator pada Karyawan Bmt Bif Yogyakarta*. *Humanitas*, *13*(1), 37. Https://Doi.Org/10.26555/Humanitas.V13i1.3841

Fogaça, N., Rego, M. C. B., Melo, M. C. C., Armond, L. P., & Coelho, F. A. (2018). *Job Performance Analysis: Scientific Studies In The Main Journals Of Management And Psychology From 2006 To 2015. Performance Improvement Quarterly*, *30*(4), 231–247. Https://Doi.Org/10.1002/Piq.21248

Gul, H. (2008). *Organizational Climate and Academic Staff's Perception on Climate Factors. Humanity & Social Sciences Journal*, 3(1), 37-48.

Gray, R. (2007). *A Climate Of Success: Creating The Right Organization Climate For High Performance*. Amsterdam: Elsevier/Butterworth-Heinemann.

Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). *Relationship Of Core Self-Evaluations Traits - Self-Esteem, Generalized Self-Efficacy, Locus Of Control, And Emotional Stability - With Job Satisfaction And Job Performance: A Meta-Analysis. Journal Of Applied Psychology*, *86*(1), 80–92. Https://Doi.Org/10.1037/0021-9010.86.1.80

Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. (2002). *Are Measures Of Self-Esteem, Neuroticism, Locus Of Control, And Generalized Self-Efficacy Indicators Of A Common Core Construct? Journal Of Personality And Social Psychology*, *83*(3), 693–710. Https://Doi.Org/10.1037/0022-3514.83.3.693

Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. (2003). *the core self-evaluation scale: Dev measure. Personnel psychology,* 86 (1): 80-92

Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Van Buuren, S., Van Der Beek, A. J., & De Vet, H. C. W. (2012). *Development Of An Individual Work Performance Questionnaire. International Journal Of Productivity And Performance Management,* 62(1), 6–28. Https://Doi.Org/10.1108/17410401311285273

Lai, Ming Cheng & Chen Yen Chun. (2012). *Self-Efficacy, Effort, Job Performance, Job Satisfaction, And Turnover Intention: The Effect Of Personal Characteristics On Organization Performance. International Journal Of Innovation, Management And Technology 3*(4).

Liu, Jun. (-) T*he Relationship Beetween Self Efficacy And Individual Performance: The Roles Of Knowledge Hiding And Preceived Performance Climate*. Tilburg University. Emplid: 2000551

Luthans, F. (2008). *Organizational Behavior*. 8th edition, Megraw-Hill Companies, Inc, United State of America.

Machmud, S (2018) *The Influence Of Self Efficacy On Satisfaction And Work-Related Performance.* I*nternational Journal Of Management Science And Business Adminis Tration 4*(4), 43-47. Doi: 10.18775/Ijmsba.1849-5664-5419.2014.44.1005

Motowidlo, S. J., & Beier, M. E. (2010). *Differentiating Specific Job Knowledge From Implicit Trait Policies In Procedural Knowledge Measured By A Situational Judgment Test. Journal Of Applied Psychology, 95*(2), 321–333. Https://Doi.Org/10.1037/A0017975

Peng, Y., Mao, C (2015). *The impact of person-job fit on job satisfaction; the mediator role of self efficacy. Social Indicator Research*. 121(3); 805-813.

Potosky, Denisse & H. V. Ramakrishna. (2002). *The Moderating Role Of Updating Climate Perceptions In The Relationship Between Goal Orientation, Self-Efficacy, And Job Performance, Human Performance*, 15:3, 275-297, Doi: 10.1207/S15327043hup1503_03

Rothmann, S., & Coetzer, E. P. (2003). *88-344-1-Pb*. *29*(1), 68–74. Https://Doi.Org/10.4102/Sajip.V29i1.88

Sebayang Veronika, S. J. (2017). *Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di Pt. Finnet Indonesia. E-Proceeding Of Management, 2*(1), 212–214.

Sherer Et Al (1982) *The Self-Efficacy Scale: Construction And Validation. Psychological Reports*, 1982,'51., 663-671. @ Psychological Reports 1982

Suherman, Enjang & Savitri Citra (2018) *Analisis Peran Self Efficacy Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Marketing Dealer Wijaya Toyota Subang.* Issn: 2541-6995 3(1).

Sunarsih, N. (2017). *Influence Of Organizational Climate, Motivation, And Job Satisfaction On Employee Performance. Review Of Integrative Business And Economics Research*, 6, 262-276.

Vinchur, A. J., Schippmann, J. S., Switzer, F. S. . I., & Roth, P. L. (1998). *A Meta-Analytic Review Of Predictors Of Job Performance For Salespeople. Journal Of Applied Psychology, 83*(4), 586–597. Https://Doi.Org/10.1037//0021-9010.83.4.586

Weisberg, R.W & Hass, R. (207). *We are all partly right; comment on Simonton. creativity reaserch journal,* Vol. 19. p.345-360

Widyastuti, Tria., & Hidayat, Rahmat. (2018). *Adaptation of Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) into Bahasa*. *International Journal of Research Studies in Psychology 7*(2).

Wood, R and Bandura, (1989) *"Social cognitive theory of organizational management," Academy of Management Review,* vol. 14, no.3, 1989.