

Perbedaan Efikasi Diri pada Karyawan Bagian Staf dan Pelaku Wirausaha UMKM Kecil di Banjarbaru

The Difference in Self-Efficacy Between Staff Employees and Small Entrepreneurs of MSMEs in Banjarbaru

Nurbaity Shofar* & Sukma Noor Akbar

Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan, Universitas Lambung Mangkurat, Jalan A. Yani Km.36, Banjarbaru,-Kalimantan Selatan, 70714, Indonesia

ABSTRAK

Karyawan bagian staf dan pelaku wirausaha UMKM kecil diharapkan mampu mengatur dan mengelola diri dengan baik dalam konteks pekerjaan. Efikasi diri dipahami sebagai keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya untuk mengendalikan tindakan dan keputusan yang diambil, sehingga dapat mencapai tujuan pekerjaan secara efektif dan sesuai dengan norma-norma yang berlaku. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi perbedaan efikasi diri pada karyawan bagian staf dan pelaku wirausaha UMKM kecil di Banjarbaru. Pendekatan yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan analisis uji t independen. Subjek penelitian berjumlah 60 orang di Kota Banjarbaru yang dipilih menggunakan teknik insidental sampling. Subjek dibagi menjadi dua kelompok, yaitu 30 orang karyawan bagian staf dan 30 orang pelaku wirausaha UMKM kecil. Data dikumpulkan melalui skala efikasi diri *New General Self-Efficacy* yang telah diadaptasi ke versi Bahasa Indonesia. Hasil analisis menunjukkan adanya perbedaan signifikan dalam tingkat efikasi diri antara karyawan bagian staf dan pelaku wirausaha UMKM kecil di Banjarbaru.

Kata kunci: Efikasi diri, karyawan bagian staf, wirausaha UMKM kecil

ABSTRACT

Staff employees and small entrepreneurs of MSMEs are required to be able to optimally manage themselves. Self-efficacy refers to an individual's belief in his ability to control actions and decisions in order to achieve work goals effectively in accordance with the applicable norms. This study aims to determine the difference in self-efficacy between staff employees and small entrepreneurs of MSMEs (Micro, Small, and Medium Enterprises) in Banjarbaru. A quantitative method with T-test analysis was used in the study. The subjects of this study, selected through the incidental sampling technique, were 60 people in Banjarbaru city, consisting of 30 staff employees and 30 small entrepreneurs of MSMEs. Data were collected using the New General Self Efficacy scale (Indonesian version). Data were analyzed using the independent sampl. The results showed that there was some difference in self-efficacy between staff employees and small entrepreneurs of MSMEs in Banjarbaru.

Keywords: Self-efficacy, Staff employees, Small-scale MSME entrepreneur

***Korespondensi:**
Nurbaity Shofar
shafaaarh@gmail.com

Masuk: 26 Mei 2025
Diterima: 20 April 2026
Terbit: 30 April 2026

Sitasi:
Shofar, N. & Akbar, S. N.
(2026). Perbedaan Efikasi Diri
pada Karyawan Bagian Staf dan
Pelaku Wirausaha UMKM Kecil
di Banjarbaru. *Jurnal Kognisia*,
9(1), 56-65.
<http://doi.org/10.20527/kognisia.2026.04.007>

PENDAHULUAN

Setiap individu memerlukan pekerjaan sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupannya. Menurut Fajri *et al.* (2021), pada umumnya seseorang di dunia kerja dihadapkan pada dua pilihan utama, yaitu bekerja sebagai karyawan atau menjalankan usaha secara mandiri sebagai wirausaha. Pekerjaan

merupakan aktivitas yang dilakukan untuk memperoleh penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidup, yang terus meningkat akibat berbagai faktor seperti mendesaknya keperluan, meningkatnya konsumsi, dan faktor lainnya (Lestari *et al.*, 2020).

Berdasarkan survei Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2023, Kota Banjarbaru di Kalimantan Selatan tercatat memiliki tingkat

partisipasi angkatan kerja (TPAK) yang relatif rendah yaitu sebesar 62,46% (Badan Pusat Statistik, 2023). Pada tahun yang sama, distribusi penduduk bekerja di Indonesia didominasi oleh karyawan/pegawai/buruh sebesar 37,66%, diikuti oleh wirausaha 22,04%, wirausaha dengan pekerja tidak tetap atau tidak dibayar 14,62%, pekerja keluarga 13,08%, pekerja bebas 5,43%, dan wirausaha dengan pekerja tetap atau dibayar sebesar 3,04% (Damayanti, 2023).

Proporsi individu yang bekerja sebagai karyawan cenderung lebih tinggi daripada yang memilih jalur wirausaha dikarenakan keputusan menjadi karyawan umumnya dipengaruhi oleh minat terhadap pekerjaan yang sesuai dengan karakter, pengetahuan, motivasi, dan kemampuan individu yang diperoleh melalui pencarian informasi lowongan kerja (Saifuddin & Nanda, 2021). Selain itu, individu yang lebih mengutamakan kepastian pekerjaan, rutinitas yang stabil, dan sistem kerja yang jelas, lebih memilih menjadi karyawan dibandingkan berwirausaha, yang membutuhkan kemandirian lebih besar dan melibatkan risiko tinggi (Rahmania & Abidin, 2022).

Permasalahan umum yang dihadapi oleh karyawan dan pelaku wirausaha adalah terkait dengan keyakinan diri dalam kinerja (Desiana, 2019; Maghfirah *et al.*, 2023). Kinerja didefinisikan sebagai tingkat pencapaian individu dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan dalam periode tertentu yang dinilai berdasarkan standar, target, sasaran, atau kriteria yang telah disepakati (Mokoagow *et al.*, 2020). Keyakinan diri individu dalam menilai kemampuan diri dikenal sebagai efikasi diri (Marta *et al.*, 2019).

Efikasi Diri

Efikasi diri merupakan konsep yang diperkenalkan oleh Albert Bandura, teori efikasi diri yang dikembangkan oleh Albert Bandura merupakan salah satu konsep kunci dalam psikologi sosial yang menjelaskan bagaimana keyakinan individu terhadap kemampuan diri mereka memengaruhi perilaku

dan hasil yang dicapai (Putri & Nirwana, 2024). Efikasi diri merefleksikan sejauh mana keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas tertentu guna mencapai hasil yang diharapkan (Marta *et al.*, 2019). Konsep ini juga berkaitan erat dengan persepsi individu atas kapabilitasnya dalam meraih tujuan yang turut memengaruhi keputusan untuk terlibat dalam aktivitas ekonomi (Puspasari, 2019). Ketika seseorang merasa tidak mampu atau kurang percaya diri, individu cenderung pasif dalam mencari pekerjaan, yang berdampak pada rendahnya Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) (Shari & Abubakar, 2022). Individu dengan efikasi diri rendah umumnya menghindari tanggung jawab besar, fokus pada kemungkinan gagal, dan mudah kehilangan keyakinan. Sebaliknya, mereka yang memiliki efikasi diri tinggi cenderung memandang kegagalan sebagai bagian dari proses menuju keberhasilan dan lebih optimis menghadapi tantangan (Lianto, 2019).

Penelitian Ambarwati & Fitriarsi (2021) menyatakan adanya peran efikasi diri pada wirausaha, yaitu berkeyakinan memiliki hasil yang baik didukung dengan adanya komitmen yang kuat untuk berwirausaha sehingga meningkatkan kinerja usaha. Hal yang sama dari temuan Nurdin *et al.* (2020) mengenai karyawan menyatakan bahwa efikasi diri yang dimiliki karyawan akan memengaruhi usahanya dalam mencapai target kinerja yang telah ditetapkan. Karyawan dengan efikasi diri yang tinggi akan meningkatkan usahanya dengan tekun dan mengurangi stres ketika sedang menghadapi masalah dalam pekerjaannya.

Karyawan

Hasibuan (2017) menjelaskan bahwa karyawan adalah individu yang bekerja di suatu organisasi atau perusahaan dan menerima kompensasi sebagai imbalan atas jasa yang diberikan. Kompensasi ini dapat berupa uang, barang, atau bentuk lain, baik secara langsung maupun tidak langsung, sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi mereka terhadap

organisasi (Taha & Jabid, 2022). Sementara itu, pegawai umumnya merujuk pada individu yang memegang posisi resmi suatu organisasi dengan hak dan kewajiban yang diatur oleh peraturan internal organisasi tersebut (Kamarudin *et al.*, 2020).

Karyawan merupakan bagian dari tenaga kerja yang memiliki peran sentral dalam operasional organisasi, mencakup buruh dan pekerja yang mengandalkan tenaga serta keterampilan untuk memperoleh kompensasi berupa upah dari pemberi kerja seperti atasan, pengusaha, atau majikan (Putra *et al.*, 2023). Keuntungan menjadi karyawan meliputi jam kerja yang terstruktur, tanggung jawab terbatas, risiko kerja rendah, dan pendapatan yang relatif stabil. Namun, terdapat kelemahan seperti keterikatan pada perintah atasan, tanggung jawab hierarkis, keterbatasan dalam menyampaikan ide, kesulitan beradaptasi dengan perubahan, kebutuhan pelatihan dalam sistem kerja baru, serta kerentanan terhadap pemutusan hubungan kerja (Angkawijaya *et al.*, 2017; Nanda & Saifuddin, 2021). Kerentanan ini lebih tinggi terjadi pada karyawan tingkat staf yang umumnya memiliki kontribusi, keterampilan, dan pengetahuan lebih rendah dibandingkan dengan posisi manajerial (Angkawijaya *et al.*, 2017). Pada penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa karyawan pada posisi staf cenderung memiliki tingkat efikasi diri yang rendah (Meria & Tamzil, 2021). Rendahnya efikasi diri ini umumnya dipicu oleh ketidakjelasan peran dan tanggung jawab kerja yang menimbulkan kebingungan serta menghambat kesiapan individu dalam menghadapi perubahan di lingkungan kerja (Angkawijaya *et al.*, 2017; Meria & Tamzil, 2021).

Wirausaha

Wirausaha didefinisikan sebagai individu yang secara mandiri mengelola bisnis dengan seluruh aspek modal dan usaha menjadi tanggung jawab pribadi yang mencakup identifikasi produk baru, perancangan produksi, perumusan strategi, pemasaran, hingga pengelolaan permodalan (Lestari *et al.*,

2023). Dibandingkan pekerjaan lain, kewirausahaan memiliki risiko lebih tinggi sehingga pelaku usaha dituntut memiliki rasa percaya diri, ketangguhan, dan keberanian dalam menghadapi risiko untuk mencapai keberhasilan (Hermawan & Fitria, 2020; Wijaya & Hidayah, 2022). Risiko ini lebih signifikan dalam wirausaha kecil yang memiliki potensi risiko lebih tinggi dibandingkan dengan usaha menengah atau besar (Alfiana, 2018; Saifulloh *et al.*, 2022).

Pelaku wirausaha memiliki keunggulan seperti kemandirian, kemampuan mengoptimalkan potensi diri, meraih tujuan, memperoleh keuntungan maksimal, serta memberikan kontribusi nyata kepada masyarakat (Harmaini, 2023; Olivia & Nuringsih, 2022). Namun, mereka juga menghadapi tantangan seperti pendapatan yang tidak stabil, risiko tinggi, beban kerja intensif, tanggung jawab besar, serta kondisi hidup yang belum stabil pada tahap awal usaha (Nanda & Saifuddin, 2021). Penelitian mengenai efikasi diri pada pelaku wirausaha UMKM kecil menunjukkan bahwa tingkat efikasi diri cenderung tinggi, hal ini disebabkan oleh keyakinan akan keberhasilan usaha dan kemampuan untuk mengatasi berbagai kesulitan (Nuryatimah & Dahmiri, 2021).

Berdasarkan studi pendahuluan dilakukan oleh peneliti melalui wawancara dengan dua karyawan staf dan dua pelaku wirausaha UMKM kecil. Subjek A dan B yang merupakan karyawan menyatakan bahwa sebagian besar tujuan kerja mereka telah tercapai. Mereka percaya bahwa tantangan dapat diatasi melalui usaha, dan pengalaman menjadi modal penting dalam menghadapi hambatan. Namun, keduanya menunjukkan keraguan dalam menyelesaikan tugas secara mandiri. Mereka merasa lebih nyaman jika pekerjaan baru dijelaskan terlebih dahulu, dibandingkan harus mempelajarinya sendiri. Selain itu, tekanan dari atasan dan hambatan kerja lainnya dirasakan cukup membebani, hingga mengganggu efektivitas kerja, terutama saat berada dalam kondisi penuh tekanan.

Subjek C dan D yang merupakan pelaku wirausaha UMKM kecil, menyatakan bahwa sebagian besar target usaha mereka telah tercapai. Keduanya menunjukkan kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan secara mandiri, serta mengandalkan pengalaman untuk menghadapi tantangan. Mereka memandang hambatan dalam pekerjaan sebagai peluang untuk belajar dan berkembang. Keyakinan akan keberhasilan serta kemampuan dalam menetapkan prioritas menjadi faktor pendorong kinerja optimal. Meskipun demikian, subjek C mengakui merasa cemas dan kurang percaya diri saat menghadapi tugas yang sangat kompleks. Namun, baik subjek C maupun D sepakat bahwa situasi sulit justru memunculkan ide-ide kreatif dan mendorong mereka untuk berpikir lebih inovatif.

Berdasarkan fenomena-fenomena dan data yang telah dipaparkan sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk meneliti perbedaan efikasi diri pada karyawan bagian staf dan pelaku wirausaha UMKM kecil di Banjarbaru.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menerapkan teknik analisis uji-t. Pendekatan ini bertujuan untuk membandingkan data kedua kelompok subjek pada satu variabel yang sama dan merepresentasikan populasi secara kuantitatif melalui pengumpulan data lapangan yang kemudian dianalisis untuk menguji hipotesis. Metode kuantitatif bersifat deduktif, di mana hipotesis ditetapkan terlebih dahulu dan diuji menggunakan instrumen penelitian (Sugiyono, 2020).

Partisipan

Sampel pada penelitian ini melibatkan total 60 partisipan dengan perhitungan 30 orang partisipan mewakili karyawan bagian staf dan 30 orang partisipan mewakili pelaku wirausaha UMKM kecil. Hal ini memenuhi kriteria jumlah sampel layak yaitu kuantitas sampel berkisar 30-500 orang (Sugiyono, 2019). Teknik pengambilan data menggunakan

accidental sampling yaitu penetapan sampel yang tidak sengaja berjumpa dengan peneliti dan dianggap dapat diandalkan sebagai representasi atau sebagai sumber data yang relevan (Sugiyono, 2020).

Pengukuran

Pengukuran efikasi diri menggunakan skala *New General Self Efficacy Scale (NGSE)* dikembangkan oleh Chen dkk. (2001) yang kemudian dilakukan proses adaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh Fajriah dan Darokah (2016) dipublikasi Jurnal Humanitas: Indonesian Psychological Journal terindeks scopus sinta 2. Skala ini bersifat multidimensional yang merujuk pada teori Greenberg dan Baron (2003) yaitu *magnitude strength, dan generality*. Terdiri dari 9 aitem dengan lima pilihan jawaban skala likert dari 1-5 (Sangat Tidak Sesuai – Sangat Sesuai). Reliabilitas alat ukur efikasi diri versi Bahasa Indonesia menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,652 pada dimensi *magnitude*, 0,743 pada *strength*, dan 0,663 pada *generality*. Seleksi aitem penelitian dilakukan dengan menggunakan teknik *corrected item-total correlation* dengan batas koefisien 0,3. Berdasarkan hasil seleksi aitem alat ukur kontrol diri ini didapatkan hasil 9 aitem valid dan dinyatakan tidak ada yang gugur.

Prosedur

Data penelitian ini diambil secara luring di Banjarbaru dengan meminta kesediaan subjek untuk menjadi partisipan penelitian kemudian diarahkan untuk melakukan scan barcode pada poster yang telah terhubung *link google-form (G-Form)*. Pengambilan data penelitian ini dilaksanakan tanggal 12 – 16 Januari 2025 pada karyawan bagian staf dan pelaku wirausaha UMKM kecil yang berada di Banjarbaru.

Teknik Analisis

Penelitian ini menggunakan teknik analisis pengujian hipotesis *independen sampel t-test* dengan bantuan program komputer SPSS 21. Sebelum melakukan uji hipotesis, data

terlebih dahulu diuji asumsi dasar seperti uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov*, uji homogenitas, dan uji *independen sampel t-test*. Data penelitian telah memenuhi uji asumsi dasar yang disebutkan.

HASIL

Pengambilan data penelitian ini dilaksanakan tanggal 12 – 16 Januari 2025. Data penelitian ini diambil secara luring di Banjarbaru dengan meminta kesediaan subjek untuk menjadi partisipan penelitian kemudian diarahkan untuk melakukan scan barcode pada poster yang telah terhubung *link google-form (G-Form)*.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa sebagian besar pelaku wirausaha UMKM kecil (86,7%) berada dalam kategori efikasi diri

tinggi, demikian pula karyawan staf (76,3%). Kedua kelompok juga memiliki individu dengan efikasi diri kategori sedang yaitu 13,3% pada pelaku wirausaha UMKM kecil dan 23% pada karyawan staf. Tidak ada individu dalam kategori efikasi diri rendah.

Berdasarkan hasil uji normalitas, nilai signifikansi variabel efikasi diri untuk karyawan staf adalah 0,115 dan untuk pelaku wirausaha UMKM kecil adalah 0,190. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ($> 0,05$) yang berarti data populasi kedua kelompok terdistribusi normal.

Berdasarkan hasil uji homogenitas, nilai signifikansi variabel efikasi diri adalah 0,823, lebih besar dari 0,05 ($0,823 > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa varians antar kelompok bersifat homogen, sehingga memenuhi asumsi homogenitas.

Tabel 1. Kategoriasi Data Variabel Penelitian

Variabel	Rentang Nilai	Kategori	Pelaku Wirausaha UMKM kecil		Karyawan bagian Staff	
			Frekuensi	Persentase (%)	Frekuensi	Persentase (%)
Efikasi Diri	$X < 21$	Rendah	-	-	-	-
	$21 \leq X < 33$	Sedang	4	13.3%	7	23.3%
	$33 \leq X$	Tinggi	26	86.7%	23	76.7%

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov Test*

Kolmogorov-Smirnov ^a			
Variabel	Subjek	Df	Sig.
Efikasi Diri	Karyawan bagian staf	30	0.115
	Pelaku wirausaha UMKM Kecil	30	0.190

Tabel 3. Hasil Uji Homogenitas

Variabel	Sig.
Efikasi Diri	0.823

Tabel 4. Hasil *Group Statistic*

Efikasi Diri	N	Mean
Karyawan bagian staf	30	34.50
Pelaku wirausaha UMKM kecil	30	36.57

Berdasarkan hasil grup statistik, terdapat perbedaan skor rata-rata antara kedua kelompok sampel, yaitu 30 karyawan staf dengan rata-rata 34,50 dan 30 pelaku wirausaha UMKM kecil dengan rata-rata 36,57.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis *Independent Sample t – test*

Variabel	t	df	Sig.
Efikasi Diri	-2.237	58	0,029

Berdasarkan hasil uji hipotesis, nilai signifikansi sebesar $0,029 < 0,05$ dan $t \text{ hitung} = -2,237 < t \text{ tabel} = 1,671$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada perbedaan rata-rata efikasi diri antara karyawan staf dan pelaku wirausaha UMKM kecil.

PEMBAHASAN

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui apakah ada perbedaan efikasi diri pada karyawan bagian staf dan pelaku wirausaha UMKM kecil. Berdasarkan hasil yang didapatkan dari data analisis diketahui nilai signifikansi efikasi diri $0,029 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada perbedaan efikasi diri antara karyawan bagian staf dan pelaku wirausaha UMKM kecil. Hasil analisis data menunjukkan bahwa pelaku wirausaha UMKM kecil memiliki nilai rata-rata (*mean*) efikasi diri sebesar 36,57, dengan variansi 3,617 dan skor minimum 28. Nilai ini lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan bagian staf, yang memiliki nilai rata-rata efikasi diri sebesar 34,50, dengan variansi 3,540 dan skor minimum 26.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa tingkat efikasi diri pelaku wirausaha UMKM kecil lebih baik daripada karyawan bagian staf. Temuan ini sejalan dengan penelitian Nuryatimah dan Dahmiri (2021), yang menyatakan bahwa pelaku wirausaha UMKM kecil umumnya memiliki

efikasi diri yang tinggi karena pelaku wirausaha UMKM kecil lebih proaktif dalam mencapai keberhasilan usahanya. Sementara itu, penelitian Angkawijaya dkk. (2017) menunjukkan bahwa karyawan bagian staf cenderung memiliki tingkat efikasi diri yang lebih rendah, hal ini disebabkan oleh tingkat keterlibatan yang lebih rendah dalam pekerjaannya.

Pendapat ini diperkuat oleh riset Theofadilla dan Handoyo (2024) yang menyatakan bahwa pelaku wirausaha UMKM kecil harus memiliki kemampuan untuk menciptakan ide-ide baru, proaktif mendeteksi peluang pasar, menghadapi ketidakpastian dan risiko dalam mengambil keputusan. Sebaliknya, Karyawan bagian staf memberikan tenaga dan kemampuannya kepada atasan, sehingga individu tersebut tidak memiliki kebebasan dalam hal tenaga, waktu, maupun pembiayaan, karena semua itu telah diatur oleh organisasi tempat individu tersebut bekerja (Rahmania & Abidin, 2022).

Berdasarkan hasil kategorisasi, tidak ditemukan individu dengan efikasi diri pada kategori rendah dalam kedua kelompok yang diteliti. Selanjutnya, pada kategori efikasi diri sedang, ditemukan 13,3% individu pada pelaku wirausaha UMKM kecil dan 23% pada karyawan bagian staf. Terakhir, sebagian besar individu pada kedua kelompok berada dalam kategori efikasi diri tinggi, dengan persentase mencapai 86,7% pada pelaku wirausaha UMKM kecil dan 76,3% pada karyawan bagian staf. Menurut lianto (2019) tinggi atau rendahnya efikasi individu memiliki dampak yang signifikan terhadap cara mereka menghadapi situasi, individu dengan efikasi diri tinggi cenderung melihat tantangan sebagai tugas yang dapat dikuasai, terlibat intensif dalam menjalankan tanggung jawab, memiliki komitmen yang kuat terhadap pekerjaannya, serta mampu pulih dengan cepat dari kegagalan dan kekecewaan. Hal ini sejalan dengan penelitian Qurbani & Solihin (2021), yang menyatakan bahwa karyawan dengan efikasi diri tinggi lebih mampu mengatasi tekanan dan tantangan di tempat kerja, sehingga individu

tersebut dapat mempertahankan kinerja yang baik meskipun dalam situasi sulit. Bersamaan dengan itu, penelitian Ambarwati (2021) menunjukkan bahwa pelaku wirausaha dengan efikasi diri tinggi memiliki komitmen yang kuat terhadap usahanya serta lebih mampu menghadapi tantangan dalam menjalankan bisnis. Hal ini sejalan dengan penelitian Qurbani & Solihin (2021), yang menyatakan bahwa karyawan dengan efikasi diri tinggi lebih mampu mengatasi tekanan dan tantangan di tempat kerja, sehingga individu tersebut dapat mempertahankan kinerja yang baik meskipun dalam situasi sulit. Bersamaan dengan itu, penelitian Ambarwati (2021) menunjukkan bahwa pelaku wirausaha dengan efikasi diri tinggi memiliki komitmen yang kuat terhadap usahanya serta lebih mampu menghadapi tantangan dalam menjalankan bisnis.

Menurut Greenberg dan Baron (2003), efikasi diri memainkan peran yang sangat penting di dunia pekerjaan. Penelitian Srianggareni dkk. (2020) menekankan bahwa tanpa adanya efikasi diri individu cenderung ragu untuk memulai usaha, meskipun memiliki pengetahuan kewirausahaan yang memadai. Penelitian oleh Aulia dan Badawi (2023) mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa efikasi diri memoderasi hubungan antara pengetahuan kewirausahaan dan minat berwirausaha, di mana individu dengan efikasi diri yang tinggi lebih mungkin untuk terlibat dalam kegiatan kewirausahaan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Aprilianti & Abidin, 2021), ditemukan bahwa ada hubungan langsung antara efikasi diri dan keberhasilan usaha, di mana semakin tinggi nilai efikasi diri, semakin tinggi pula tingkat keberhasilan usaha. Hal ini sejalan dengan penelitian lain yang menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Damayanti dkk., 2022; Khildani dkk., 2022). Individu dengan efikasi diri yang tinggi cenderung memiliki kesejahteraan yang lebih baik di tempat kerja, serta kemampuan untuk menghadapi tantangan yang lebih besar (Pradhan dkk., 2020). Hal ini dipertegas oleh

(Damayanti dkk., 2022) bahwa efikasi diri yang tinggi memungkinkan individu untuk bertahan menghadapi kesulitan dan bangkit dari kegagalan, yang berkontribusi pada kinerja yang lebih baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai efikasi diri pada karyawan staf dan pelaku wirausaha UMKM kecil di Banjarbaru ditemukan perbedaan signifikan antara kedua kelompok tersebut, yang mengarah pada penolakan terhadap hipotesis nol (H_0) dan penerimaan hipotesis alternatif (H_a), sehingga dapat disimpulkan adanya perbedaan efikasi diri di antara keduanya.

Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam variasi subjek dan variabel yang digunakan. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas karakteristik subjek, menambah variabel relevan, mempertimbangkan pendekatan serta lokasi berbeda guna memperoleh hasil yang lebih mendalam dan memperkaya kajian Psikologi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarwati, T. (2021). Nilai-nilai kewirausahaan dan komitmen berwirausaha terhadap kinerja UMKM dengan strategi bisnis sebagai moderasi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(1). <https://doi.org/10.26905/jbm.v8i1.5198>
- Angkawijaya, Y. F., Arista, P. D., & Dewi, D. A. (2017). Berubah, siapa takut? pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan untuk berubah pada karyawan di PT TP Tangerang. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 1(2), 548-555. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i2.1471>
- Aprilianti, L., & Abidin, M. Z. (2021). Pengaruh efikasi diri, motivasi, dan lokasi terhadap keberhasilan usaha pada usaha fotocopy di Kecamatan

- Banjarmasin Utara, Banjarmasin. *Administraus*, 5(2), 54-73. <https://doi.org/10.56662/administraus.v5i2.155>
- Aulia, M. and Badawi, A. (2023). The influence of entrepreneurship education, use of social media, availability of information, against entrepreneurial interests of feb unhar students with self-efficacy as moderating variable. *International Journal of Economics and Management*, 1(01), 7-18. <https://doi.org/10.54209/iem.v1i01.2>
- Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Selatan. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK). Diakses pada 24 November 2024, dari <https://kalsel.bps.go.id/id/statistics-table/2/MzgJMG==/tingkat-partisipasi-angkatan-kerja--tpak-.html>
- Damayanti, A., Herawati, J., & Kurniawan, I. (2022). Pengaruh pemimpin, budaya organisasi, efikasi diri, dan stabilitas emosional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 14(1), 191-200. <https://doi.org/10.30872/jmmn.v14i1.10882>
- Desiana, N. E. (2019). Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan melalui inovasi sebagai variabel intervening (studi pada divisi sekretariat dan humas pdam surya sembada Kota Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 382-392.
- Fajri, I., Riamanda, I., & Rachmatan, R. (2021). Hubungan kecerdasan emosional dan perilaku orang tua terhadap motivasi wirausaha pada mahasiswa akhir Unsyiah. *Indonesian Journal of Islamic Psychology*, 3(1), 37-58.
- 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), 37-49. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v13i1.13841>
- Greenberg, J. dan Baron, R.A. (2003). *Behavior in organizations understanding and managing the human side of work*. Prentice-Hall.
- Harmaini, Murtiningsih, R. S., & Prayogi, A. W. (2023). Pengembangan Potensi Diri Menghadapi Dinamika Lingkungan Bisnis. *Dirkantara Indonesia*, 2(1), 19-26. <https://doi.org/10.55837/di.v2i1.77>
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hermawan, K. A., & Fitria, S. (2020). Analisis pengaruh kecenderungan dalam mengambil risiko dan pendidikan kewirausahaan terhadap niat berwirausaha dengan efikasi diri sebagai variabel mediasi (studi pada mahasiswa wirausaha universitas Diponegoro). *Diponegoro Journal of Management*, 9(4), 1-9.
- Kamarudin, L., Al Idrus, A., & Rokhmat, J. (2020). Semangat mengajar guru pada masa pandemi covid-19 di Madrasah Aliyah Nurul Islam Sekarbela. *Jurnal Studi Guru dan Pembelajaran*, 3(3), 545-550. <https://doi.org/10.30605/jsgp.3.3.2020.579>
- Khildani, A. and Lestariningsih, M. (2022). Pengaruh efikasi diri dan locus kendali terhadap kinerja karyawan melalui learning agility. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 10(2), 208-228. <https://doi.org/10.33059/jmk.v10i2.4186>
- Lestari, I., Samsugi, S., & Abidin, Z. (2020). Rancang bangun sistem informasi pekerjaan part time berbasis mobile di wilayah Bandar Lampung. *TELEFORTECH: Journal of Telematics and Information Technology*, 1(1), 18-21. <https://doi.org/10.33365/tft.v1i1.649>
- Lianto, L. (2019). Self-efficacy: A brief literature review. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 15(2), 55. <http://dx.doi.org/10.29406/jmm.v15i2.1409>
- Marta, M. S., Kurniasari, D., & Kurniasari, D. (2019). Interaksi dukungan sosial pada hubungan pendidikan wirausaha, efikasi

- diri dan minat berwirausaha. *Benefit: Jurnal Manajemen dan Bisnis (Jurnal ini Sudah Migrasi)*, 4(1), 16-26. <https://doi.org/10.23917/benefit.v4i1.7113>
- Marta, M. S., Kurniasari, D., & Kurniasari, D. (2019). Interaksi dukungan sosial pada hubungan pendidikan wirausaha, efikasi diri dan minat berwirausaha. *Benefit: Jurnal Manajemen dan Bisnis (Jurnal ini Sudah Migrasi)*, 4(1), 16-26. <https://doi.org/10.23917/benefit.v4i1.7113>
- Meria, L., & Tamzil, F. (2021). Pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan untuk berubah dan kinerja karyawan. In *Forum ilmiah* (Vol. 18, No. 2, pp. 279-290).
- Mokoagow, Z. M., Soegoto, A. S., & Sumarauw, J. S. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1). <https://doi.org/10.35794/emba.v8i1.27799>
- Nanda, A. Y., & Saifuddin, M. (2021). Analisis perbandingan minat berwirausaha dan bekerja sebagai karyawan di masa pandemi Covid-19. *Jurnal EK&BI*, 4(1), 418-425. <https://doi.org/10.54367/jmb.v22i2.2136>
- Nuryatimah, P., & Dahmiri, D. (2021). Pengaruh motivasi, kompetensi dan efikasi diri terhadap keberhasilan umkm sale pisang purwobakti kabupaten bungo. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 10(03), 485-496. <https://doi.org/10.22437/jmk.v10i03.13176>
- Olivia, M., & Nuringsih, K. (2022). Peran pengetahuan kewirausahaan dan media sosial dalam pengembangan kreativitas berwirausaha. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 6(1), 203-212. <https://doi.org/10.24912/jmie.v6i1.13360>
- Pradhan, R., Panigrahy, N., & Jena, L. (2020). Self-efficacy and workplace well-being: understanding the role of resilience in manufacturing organizations. *Business Perspectives and Research*, 9(1), 62-76. <https://doi.org/10.1177/2278533720923484>
- Puspasari, S. (2019). Pengaruh partisipasi angkatan kerja terdidik terhadap pertumbuhan ekonomi di Indonesia: Perspektif Modal Manusia. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 16(2), 194-209. <https://doi.org/10.31113/jia.v16i2.500>
- Putra, A. T., Asman, A., & Amaluddin, Z. (2023). Tinjauan hukum islam terhadap praktik pelaksanaan sistem upah lembur di Adira Dinamika Multi Finance Cabang Sambas. *Lunggi Journal*, 1(3), 316-331. <https://journal.iaisambas.ac.id/index.php/lunggi/article/view/2203>
- Putri, K. Y., & Nirwana, H. (2024). Pandangan teori belajar sosial kognitif albert bandura. *Jurnal Pendidikan Sosial Dan Konseling*, 2(3), 1163-1167. <https://jurnal.ittc.web.id/index.php/jpdsk/article/view/2022>
- Qodris, R., Lutfianawati, D., Widodo, S., & Maria Puji Lestari, S. (2023). Hubungan efikasi diri dengan mekanisme coping dalam menghadapi skripsi mahasiswa kedokteran Universitas Malahayati. *PREPOTIF: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7(1), 1079-1091. <https://doi.org/10.31004/prepotif.v7i1.13757>
- Qurbani, D. and Solihin, D. (2021). Peningkatan komitmen organisasi melalui penguatan efikasi diri dan kualitas kehidupan kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 223-232. <https://doi.org/10.26905/jbm.v8i2.5797>
- Rahmania, A., & Abidin, Z. (2022). Banting Setir: Adaptabilitas karir pada mantan karyawan yang menjadi wirausahawan. *YUME: Journal of*

- Management*, 5(2), 31-40. <https://doi.org/10.37531/yum.v5i2.1441>
- Saifulloh, S., Pamungkas, R., & Sari, D. A. (2022). Analisis manajemen risiko pada UMKM keripik singkong “Sugi” menggunakan SWOT dan matrik risiko. *Gontor Agrotech Science Journal*, 8(3), 118-124. <https://doi.org/10.21111/agrotech.v8i3.9398>
- Shari, R. M., & Abubakar, J. (2022). Pengaruh pertumbuhan penduduk, angka partisipasi sekolah dan tingkat partisipasi angkatan kerja terhadap pertumbuhan ekonomi pada 5 provinsi di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Regional Unimal*, 5(2), 20-32. <https://doi.org/10.29103/jeru.v5i2.8310>
- Srianggareni, N., Heryanda, K., & Telagawathi, N. (2020). Pengaruh moderasi self-efficacy pada hubungan pengetahuan kewirausahaan terhadap minat berwirausaha di universitas pendidikan ganesha. *Prospek Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 1. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26183>
- Subdirektorat Statistik Ketenagakerjaan. (2019). Keadaan angkatan kerja di Indonesia Agustus 2019. BPS RI
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk penelitian*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Taha, F., & Jabid, A. W. (2022). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada pusat kesehatan masyarakat (puskesmas) Kecamatan Patani Utara. *Jurnal Manajemen Sinergi*, 10(1), 74–92. <https://doi.org/10.33387/jms.v10i1.4826>
- Theofadilla, A. Y., & Handoyo, S. E. (2024). Pengaruh orientasi pasar, orientasi kewirausahaan, dan efikasi diri terhadap kinerja UMKM kuliner. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 6(3), 753-761. <https://doi.org/10.24912/jmk.v6i3.31608>