

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Dealer Honda Buana Motor

##### 1. Profil Dealer Honda Buana Motor

Dealer Honda Buana Motor dulunya merupakan perusahaan yang masih dalam bentuk CV dan seiring berjalannya waktu, pada tahun 2006 Dealer Honda Buana Motor berubah menjadi PT dengan Rudijanto Gunandi sebagai pemilik dealer tersebut.

Dealer Honda Buana Motor merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pendistribusian sepeda motor Honda yang terletak di Jl. Kuripan No. 64, Kecamatan. Banjarmasin Timur, Kota Banjarmasin, Provinsi Kalimantan Selatan , selain itu dealer tersebut memiliki cabang di Jl. Veteran Sungai Bilu, Banjarmasin.

Dealer Honda Buana Motor merupakan salah satu dealer dari PT. Trio Motor Banjarmasin yang mencakup di dunia industri bidang otomotif seperti penjualan unit baru sepeda motor Honda, memberikan pelayanan service/ bengkel serta suku cadang asli *Honda Genuine Parts*.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Annisa Mardhatillah, Rahmi Widyanti, dan Aris Setia Noor, "Analisis Strategi Pemasaran Dalam Meningkatkan Penjualan Motor Honda Pada PT. Buana Motor," *Uniska Banjarmasin*, 2021, <http://eprints.uniska-bjm.ac.id/7229/1/Annisa%20Mardhatillah%2017311063%20Artikel%20dikonversi%20%281%29.pdf>.

## 2. Visi dan Misi Dealer Honda Buana Motor

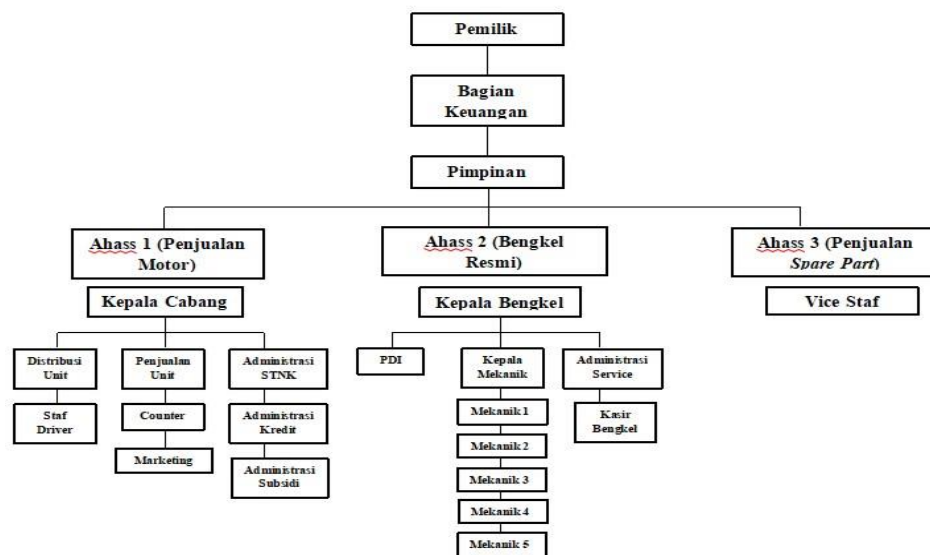
### a. Visi Dealer Honda Buana Motor

Menjadikan Dealer yang dapat di percaya pada masyarakat Kota Banjarmasin dalam menyediakan penjualan sepeda motor Honda yang berkualitas tinggi, pemberian pelayanan sesuai kebutuhan konsumen, serta di dukung oleh fasilitas yang terpadu dan teknologi mukhtahir.

### b. Misi Dealer Honda Buana Motor

Memberikan pelatihan pada karyawan untuk meningkatkan kualitas dan etos kerja yang baik, memberikan pelayanan yang terbaik dan sesuai standar pada konsumen dengan memegang prinsip kejujuran dan bertanggung jawab.<sup>2</sup>

## 3. Struktur Organisasi Dealer Honda Buana Motor



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dealer Honda Buana Motor

<sup>2</sup> C P, Wawancara, 30 Mei 2023.

## B. Hasil Penelitian

### 1. Identitas Subjek Penelitian

Peneliti melakukan penelitian dan menyajikan data yang di dapatkan melalui beberapa cara yaitu wawancara dan observasi dengan subjek penelitian yang sudah di tentukan sesuai karakteristik yang di butuhkan. Dalam penelitian ini terdapat 3 subjek yang dipilih sebagai narasumber. Adapun keterangan dari subjek tersebut sebagai berikut.

**Tabel 4.1 Identitas Subjek Penelitian**

	<b>Subjek (Insial)</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Usia (Thn)</b>	<b>Posisi Jabatan</b>	<b>Pendidikan Terakhir</b>
1.	NAH	Perempuan	24	Admin Kredit	S1 Psikologi Islam
2.	CP	Laki-laki	31	Pimpinan Dealer	S2 Margister Kenotariatan
3.	PN	Perempuan	24	Kasir Bengkel	S1 Ilmu Komunikasi

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan di awal tahun 2023 bulan Januari untuk melakukan pendekatan dengan subjek penelitian melalui media sosial kemudian di bulan Juni tepatnya di minggu pertama, peneliti melakukan wawancara langsung terhadap subjek penelitian.

2. Gambaran *Self Efficacy* Karyawan Yang Bekerja Tidak Sesuai Latar Belakang Pendidikan (*Mismatch*) Di Dealer Honda Buana Motor Kota Banjarmasin

Peneliti melakukan penelitian dan menyajikan data yang di dapatkan melalui beberapa cara yaitu wawancara dan observasi dengan subjek penelitian yang sudah di tentukan sesuai karakteristik yang di butuhkan.

a. Subjek NAH

Subjek NAH merupakan karyawati yang bekerja di Dealer Honda Buana Motor Kota Banjarmasin sebagai admin kredit. Subjek melakukan pekerjaannya dari hari senin sampai hari sabtu dari jam 08.00 WITA sampai dengan 17.00 WITA. Peneliti melakukan wawancara bersama subjek NAH pada hari Sabtu, pukul 16.05 WITA di Dealer Honda Buana Motor.

Saat proses wawancara berlangsung, subjek NAH mengenakan pakaian kemeja lengan panjang berwarna coklat tua yang dipadukan dengan celana bahan berwarna hitam dan kerudung dengan warna coklat muda. Di awal wawancara, subjek NAH terlihat tersenyum tipis dan sedikit tegang di awal perkenalan. Ketika memasuki inti pertanyaan ada beberapa pertanyaan yang membuat subjek NAH bergumam terlebih dahulu sebelum menjawab, kondisi tersebut terjadi ketika subjek mendapat pertanyaan yang mengarah pada perasaannya.

Observasi yang dilakukan peneliti selama wawancara bersama subjek NAH, ada beberapa kali subjek memberikan jawaban dengan intonasi merendah dan hal ini peneliti berusaha mengklarifikasi ulang jawaban subjek untuk meyakinkan bahwa

subjek memberikan jawaban yang sebenar-benarnya. Dari awal sampai akhir wawancara subjek NAH terlihat sangat ramah dan mudah akrab walaupun di awal wawancara sedikit merasa tegang.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada subjek NAH menunjukkan bahwa subjek NAH telah memiliki *self-efficacy* dengan pekerjaan yang ia tekuni saat ini. Sikap subjek NAH ketika mendapat pekerjaan yang tidak sesuai latar belakang pendidikan terlihat ia menyatakan bahwa pekerjaan tersebut dinilai mudah untuk dikerjakan dan menganggap bahwa ia bisa menyelesaikannya walaupun menjadi admin kredit memerlukan ketelitian serta tugas yang memiliki *deadline*. Tugas yang dilakukannya adalah mempersiapkan berkas terkait konsumen yang ingin melakukan kredit dan menentukan nilai kredit dari penjualan unit tersebut dengan teliti. Oleh karena itu, pekerjaan menjadi admin kredit bagi subjek NAH di anggap sebagai pekerjaan yang mudah di tambah kualifikasi dari admin kredit cocok untuk semua jurusan S1.

Subjek NAH juga memiliki gambaran *self efficacy* berupa sifat tekun dan gigih. Sifat tekun dan gigih menunjukkan adanya suatu perilaku dalam mencapai tujuan dalam pekerjaannya. Melalui wawancara yang dilakukan, subjek NAH bercerita bahwa ia merasa yakin akan kemampuannya bahwa di manapun ia bekerja walaupun pekerjaan tersebut tidak linier dengan pendidikannya seperti pekerjaan saat ini, ia bisa melakukan pekerjaan tersebut karena ia berpikir positif dan memiliki niat bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan sebagai admin kredit untuk menunjukkan tanggung jawabnya sebagai karyawan yang bekerja di Dealer Honda Buana Motor.

b. Subjek CP

Subjek CP adalah seorang pimpinan dari Dealer Honda Buana Motor Kota Banjarmasin. Sebagai pimpinan, CP setiap hari mengatur dan mengawasi kerja para karyawan serta menjalankan usaha Dealer tersebut. Peneliti melakukan wawancara bersama NAH pada hari Sabtu, pukul 16.40 WITA di Dealer Honda Buana Motor.

Saat proses wawancara berlangsung, Subjek CP menggunakan atasan kemeja polos berwarna abu-abu muda di padukan celana *jeans* serta menggunakan kacamata. Ketika di awal proses wawancara, subjek CP terlihat tenang sampai pada sesi inti pertanyaan, CP selalu memberikan jawaban yang lugas dan tidak ragu-ragu walaupun ada beberapa kalimat yang tidak jelas karena terlalu cepat berbicara, namun subjek CP akan mengulangnya agar terdengar jelas.

Adapun hasil observasi yang didapat dari awal sampai akhir wawancara, subjek terlihat ramah dan terbuka sehingga memberikan jawaban yang lugas dan tidak ragu-ragu. Sese kali subjek CP menyisipkan candaan sehingga membuat situasi wawancara antara peneliti dan subjek tidak canggung. Saat berbicara dengan para karyawan dan para konsumen, intonasi yang digunakan subjek CP terdengar rendah dan sopan.

Melalui wawancara bersama subjek CP, peneliti mengetahui bahwa subjek CP adalah seorang pimpinan yang memiliki tekad yang kuat terhadap keputusan yang ia buat serta bertanggung jawab dengan posisinya saat ini. Hal tersebut berdasarkan cerita subjek yang rela melepas pekerjaan sebelumnya yang dulu sesuai dengan

pendidikannya, hal ini dilandaskan oleh kemauan sendiri serta keputusan yang bulat untuk meneruskan usaha keluarganya saat ini yakni Dealer Honda Buana Motor.

Ketika wawancara, subjek CP menceritakan bahwa ia memiliki tanggung jawab yang cukup besar sehingga membuat subjek CP harus menghadapi berbagai tantangan sebagai seorang pimpinan yaitu memajemen para karyawan untuk bekerja optimal serta melayani para konsumen dengan baik.

Subjek CP mengaku bahwa hanya sedikit yang bisa ia terapkan dari ilmu yang di dapat dari pendidikannya, karena idealnya untuk menjadi seorang pimpinan jika dilihat dari sudut pandang pendidikan maka seharusnya subjek CP harus memiliki latar belakang yang berkaitan dengan Manajemen bisnis, namun subjek terbantu dengan kemampuannya mudah beradaptasi yang terbentuk dari pengalaman sebelumnya yang sering mengikuti kegiatan-kegiatan sosial sehingga hal itu membuat ia sangat yakin akan kemampuannya yang bisa menjalankan pekerjaan hingga sampai saat ini dengan cukup baik dan selalu menghadapi setiap tantangan yang di hadapi dengan tekad serta bekerja sungguh-sungguh.

Dapat peneliti ketahui bahwa subjek CP memiliki *self efficacy* meskipun pekerjaannya tidak sesuai latar belakang pendidikan karena subjek CP memiliki keyakinan kuat serta dapat menyesuaikan diri dari berbagai tantangan yang dihadapi. *Self-efficacy* subjek CP juga dapat dilihat dari cara ia bertahan dalam berbagai kesulitan yang di hadapi, ketika subjek CP menyelesaikan permasalahan dengan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan melakukan diskusi antar karyawan maupun pemilik dari Dealer tersebut.

c. Subjek PN

Subjek PN merupakan salah satu karyawan Dealer Honda Buana Motor yang bekerja di bagian kasir bengkel. Dalam jam kerja PN sama seperti karyawan yang lainnya, ia bekerja dari pagi sampai sore dan jika pada hari minggu jam kerja hanya sampai tengah hari. Peneliti melakukan wawancara bersama PN pada hari Sabtu, pukul 17.15 WITA di Dealer Honda Buana Motor.

Ketika berjalannya proses wawancara, Subjek mengenakan kemeja berwarna krem dengan celana hitam serta menggunakan kerudung berwarna hitam. Di awal perkenalan, subjek PN terlihat tenang dan mudah untuk saling mengenal. Ketika memasuki ini pertanyaan, subjek PN memberikan jawabannya secara terbuka dengan menggunakan intonasi yang sangat jelas.

Hasil observasi yang di dapat selama wawancara berlangsung, subjek terlihat santai dan menjawab pertanyaan dengan tidak ragu-ragu bahkan mengungkapkan perasaanya secara terbuka pada peneliti, suasana ketika wawancara berlangsung tidak menimbulkan kecanggungan antara subjek PN dan peneliti karena pembawaan subjek PN yang ramah serta *easy-going* pada peneliti.

Melalui wawancara dengan subjek PN, telah di ketahui bahwa subjek PN telah memiliki *self-efficacy* karena berdasarkan penjelasan yang diberikan oleh PN tentang tugasnya menjadi seorang kasir bengkel. PN menilai bahwa pekerjaan tersebut di nilai mudah untuk dikerjakan karena kualifikasi pekerjaan tersebut cocok untuk semua jurusan S1 sehingga ia merasa yakin bahwa ia bisa menjalani pekerjaan yang tekuni saat ini meskipun tidak sesuai dengan pendidikan terakhirnya



Sarjana Ilmu Komunikasi. Subjek PN bercerita bagaimana awal ia bekerja sebagai kasir bengkel di Dealer, subjek PN awalnya merasa tidak percaya diri dan kurang profesional karena mendapat pekerjaan yang tidak sesuai latar belakang pendidikannya namun seiring berjalannya waktu subjek PN akhirnya mampu mengerjakan pekerjaan tersebut dan menyelesaikan pekerjaannya lebih baik dari sebelumnya. Hal ini juga didasarkan pandangan subjek PN bahwa pekerjaan yang ia dapatkan saat ini sudah di atur oleh Allah SWT, hingga ia bersyukur dan berpikir bahwa pasti ada manfaat dengan pekerjaannya sekarang walaupun tidak sesuai dengan pendidikannya.

Subjek PN juga memiliki pribadi yang disiplin dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga ia mampu menghadapi setiap tugas yang diberikan hal ini dilihat ia selalu melakukan rekapan keuangan setiap minggu, subjek PN merasa yakin bahwa setiap pekerjaan akan dapat ia diselesaikan adapun pekerjaan yang yang tidak subjek PN pahami, ia dengan belajar dari orang yang lebih paham atau memiliki kemampuan tersebut sehingga ia bisa mengatasi permasalahan apabila mendapat pekerjaan yang tidak ia pahami.

### 3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Self-Efficacy* Karyawan Yang Bekerja Tidak Sesuai Latar Belakang Pendidikan (*Mismatch*) Di Dealer Honda Buana Motor Kota Banjarmasin.

Dari hasil wawancara yang dilakukan terhadap tiga subjek, peneliti menemukan beberapa faktor yang mempengaruhi *self-efficacy*, di antaranya adalah:

Subjek NAH dan subjek PN dapat bertahan dengan pekerjaan sekarang karena merasa pekerjaan yang di dapat meskipun tidak sesuai latar belakang pendidikan di nilai mudah untuk dikerjakan dan bukanlah pekerjaan yang terlalu berat dan menuntut. Di antara faktor lainnya yang mempengaruhi *self efficacy* subjek NAH dan PN adalah lingkungan kerja yang tercipta di Dealer Honda Buana Motor bersifat kekeluargaan sehingga mereka sering mendapat bimbingan atau saran ketika mendapat permasalahan dalam pekerjaan.

Subjek NAH akan diskusi dari pimpinan untuk belajar menyelesaikan masalah tersebut sekaligus belajar dari pengalaman atasannya. Sedangkan subjek CP juga akan belajar dari orang yang lebih paham pada bidang tertentu ketika ia mendapat pekerjaan yang tidak ia pahami. Begitu juga yang dilakukan subjek PN ketika awal pertama bekerja di Dealer, ia mengalami kesulitan ketika melakukan pekerjaan membuat laporan menggunakan komputer sehingga subjek PN mengaku bahwa ia belajar dengan teman kerjanya yang lebih paham menggunakan komputer tersebut.

Adapun ketiga subjek memiliki pemikiran positif terhadap kemampuannya dalam pekerjaan yang ia tekuni saat ini, sehingga emosi positif yang ada pada ketiga subjek berdampak pada pencapaian dalam mengerjakan pekerjaannya.

Selanjutnya Subjek CP juga memiliki banyak pengalaman yang ia lakukan sebelum menjadi seorang pimpinan di Dealer, dimana subjek CP dulu sudah mengikuti banyak organisasi serta kegiatan sosial lainnya yang mengasah

kemampuan kepemimpinannya sehingga pengalaman tersebut mampu membantunya dalam melakukan pekerjaan sebagai pimpinan di Dealer Honda Buana Motor.

#### 4. Informan Penelitian

Peneliti melakukan wawancara terhadap informan untuk memberikan validasi dari hasil wawancara yang dilakukan pada ketiga subjek penelitian. Dalam penelitian ini terdapat 2 informan yang juga merupakan karyawan yang bekerja di Dealer Honda Buana Motor dan merupakan teman kerja dari subjek penelitian. Adapun keterangan dari identitas informan tersebut sebagai berikut.

**Tabel 4.2 Identitas Informan Penelitian**

<b>No.</b>	<b>Subjek (Insial)</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Usia (Thn)</b>	<b>Posisi Jabatan</b>	<b>Pendidikan Terakhir</b>
<b>1.</b>	<b>NA</b>	<b>Perempuan</b>	<b>26</b>	<b>Admin STNK</b>	<b>S1- Pendidikan Geografi</b>
<b>2.</b>	<b>AW</b>	<b>Perempuan</b>	<b>25</b>	<b>Marketing</b>	<b>S1- Pendidikan Sejarah</b>

Adapun hasil wawancara serta observasi yang dilakukan oleh peneliti kepada dua informan sebagai berikut:

##### a. Informan NA

Informan NA merupakan salah satu karyawan yang bekerja di Dealer Honda Buana Motor pada bagian Ahass 1 Penjualan Motor dengan posisi admin STNK. Pada saat wawancara, informan mengenakan baju tunik berwarna coklat muda dengan celana hitam dan menggunakan kerudung berwarna coklat tua.

Berdasarkan dari hasil wawancara dengan informan NA, Informan menjawab pertanyaan peneliti dengan tidak ragu-ragu. Informan NA mengatakan bahwa ketiga subjek mampu bekerja dengan baik dalam artian mereka memiliki tanggung jawab serta selalu melakukan diskusi apabila terdapat kendala dalam pekerjaannya.

b. Informan AW

Informan AW merupakan salah satu karyawan yang bekerja tidak sesuai latar belakang pendidikan di Dealer Honda Buana Motor Kota pada bagian Ahass 1 Penjualan Motor dengan posisi marketing. Pada saat wawancara informan AW mengenakan atasan *blouse* berwarna putih dengan rok coklat tua dan celana hitam serta kerudung berwarna hitam.

Berdasarkan hasil wawancara, Informan AW menyatakan dengan lugas bahwa karyawan dan karyawan yang bekerja di Dealer Honda Buana Motor khususnya yang mengalami *mismatch* pendidikan memiliki sikap kerja yang sama seperti karyawan atau karyawan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan yang ditempuh. Sikap kerja menurut informan AW adalah bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, meskipun terdapat masalah dari apa yang dikerjakan mereka di beri nasehat atau bimbingan pada orang yang lebih profesional terkait pekerjaan tersebut.

Selain sikap tanggung jawab, ketiga subjek memiliki sikap yang rajin dan giat sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan dan sesuai dengan pencapaian atau visi misi yang di terapkan oleh Dealer mampu terealisasikan dengan baik.

### C. Pembahasan

1. Analisis Gambaran *Self-Efficacy* Karyawan Yang Bekerja Tidak Sesuai Latar Belakang Pendidikan (*Mismatch*) Di Dealer Honda Buana Motor Kota Banjarmasin.

Setiap perusahaan memiliki visi dan misi untuk mencapai tujuannya dalam menunjukkan kualitas produk yang di pasarkan. Dalam mencapai tujuan tersebut, perusahaan harus mempertimbangkan segala hal terutama sumber daya manusia yang telah ada. Sebagaimana yang diketahui, sumber daya manusia yang berkualitas adalah individu yang memiliki kemampuan yang sesuai dibutuhkan oleh perusahaan.

Kemampuan yang dimiliki individu tentu tidak terlepas dari beberapa faktor salah satunya pendidikan. Pendidikan memiliki peranan besar dalam pengembangan sumber daya manusia yakni menjadikan individu memiliki skill, intelektual, yang dapat difungsikan dengan baik.<sup>3</sup> Namun pada kenyataannya, fenomena *mismatch* antara pendidikan dan pekerjaan terjadi di Indonesia, penyebab terjadinya *mismatch* di Indonesia adalah belum adanya alokasi dengan benar dalam pasar tenaga kerja.<sup>4</sup>

Dampak dari *mismatch* secara garis besar berdampak pada produktivitas sumber daya manusia. Fenomena *mismatch* juga terjadi pada sebagian karyawan dan karyawati yang bekerja di Dealer Honda Buana Motor. Namun di lapangan, peneliti menemukan beberapa karyawan yang memiliki kinerja baik meskipun ia mengalami

---

<sup>3</sup> Kompri, *Manajemen Pendidikan: Komponen-Komponen Elementer Kemajuan Sekolah* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2017), 17.

<sup>4</sup> Heny Wulandari dan Arie Damayanti, "Qualification Mismatch Dan Upah Di Indonesia," *Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik Indonesia* 8, no. 1 (28 April 2021): 46, <https://doi.org/10.24815/ekapi.v8i1.21168>.

*mismatch* atau pekerjaan yang ia tekuni tidak sesuai dengan pendidikannya. Hal tersebut dikarenakan memiliki *self efficacy* yang tinggi, dimana Dalam dunia kerja, *self-efficacy* sangatlah penting, dengan adanya *self-efficacy* yang optimal mampu mengarahkan individu mencapai prestasi atau tujuannya dalam bekerja.<sup>5</sup>

*Self-Efficacy* menurut Bandura adalah keyakinan individu terkait kemampuannya dalam mengontrol keberfungsian individu dan peristiwa yang terjadi dalam lingkungan.<sup>6</sup> Bandura mendefinisikan *self-efficacy* sebagai bentuk kepercayaan diri seseorang tentang *self* atau kemampuannya untuk meningkatkan motivasi, pengetahuan sumber daya, dan tindakan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas tertentu atau dalam situasi tertentu dengan berhasil.<sup>7</sup> *Self-efficacy* menjadi bagian penting untuk membuat karyawan maupun karyawan yakin dengan kemampuannya bahwa meskipun pekerjaan yang ia lakukan tidak sesuai pendidikan, mereka mudah menyelesaikan pekerjaan tersebut dimanapun ia di tempatkan dalam dunia kerja. Menurut Bandura di dalam *self-efficacy* terdapat tiga aspek, yaitu:

Aspek *Magnitude* atau kesulitan yang didapat. Aspek tersebut mencakup penilaian individu terhadap kesukaran tugas atau situasi ketika seseorang merasa mampu untuk melakukannya. Apabila ia dihadapkan dengan situasi atau pekerjaan yang dinilai mudah, sedang, atau sulit maka *self-efficacy* individu akan terbatas

---

<sup>5</sup> yanti Ester, "Efikasi Diri Perawat Dalam Pemenuhan Kebutuhan Spiritual Pasien," *Jurnal Keperawatan* 12, no. 1 (2020), 64.

<sup>6</sup> Fred Luthans, Kyle W. Luthans, dan Brett C. Luthans, "Positive Psychological Capital: Beyond Human and Social Capital," *Business Horizons* 47, no. 1 (Januari 2004), 47, <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2003.11.007>.

<sup>7</sup> Albert Bandura, *Self-Efficacy: The Exercise of Control* (New York: W.H. Froeman and Company, 1997). 2.

karena sesuai dengan batas kemampuan yang di rasakan. Berdasarkan tingkat kesulitan yang di hadapi akan berdampak dengan dua pilihan tingkah lau bagi individu yakni tingkah yang mencoba untuk menjalankan tugas tersebut atau menghindari tugas tersebut.<sup>8</sup>

Pada aspek ini, subjek NAH memiliki *self-efficacy* terhadap pekerjaannya sekarang. Subjek NAH yang merupakan lulusan S1 Psikologi Islam saat ini bekerja sebagai admin kredit, tugasnya adalah menyiapkan berkas-berkas terkait konsumen yang ingin membeli motor honda dengan pembayaran kredit. Subjek NAH bercerita bahwa kesulitan dalam tugasnya adalah menyiapkan berkas kredit yang harus diselesaikan dengan batas waktu dua hari, ia harus menentukan jumlah nilai kredit dari Dealer kemudian akan berhubungan dengan perusahaan layanan pembiayaan. Pekerjaan tersebut menurut subjek NAH merupakan pekerjaan yang perlu ketelitian namun masih di nilai mudah dan dapat ia kerjakan, meskipun di awal ia merasa pusing dengan pekerjaan tersebut namun dalam tiga bulan awal subjek NAH bekerja, ia menunjukkan pencapaian kerjanya.

Adapun subjek PN yang merupakan lulusan dari S1 Ilmu komunikasi. Pekerjaan sebagai kasir bengkel di nilai mudah bagi subjek PN. Tugas kasir bengkel berkaitan dengan mengatur keuangan yang masuk dari hasil pelayanan bengkel, kwitansi pembayaran, dan laporan keuangan. Meskipun di awal subejk PN merasa kemampuannya tidak mempuni karena ada beberapa kendala seperti mengoperasikan

---

<sup>8</sup> Albert Bandura, "Human Agency in Social Cognitive Theory America Psychologist," *American Psychologist* 44, no. 9 (1989): 1175–88. 1175-1880.

komputer namun Subjek PN menilai pekerjaan tersebut bisa ia kerjakan dengan kemampuan yang di dapatkannya melalui orang yang membantu mengarahkannya.

Kemudian aspek kekuatan atau *strength* merupakan tingkat kuat dan lemahnya keyakinan individu terhadap kemampuannya. Daya kekuatan dalam keyakinan tersebut akan mempengaruhi dirinya untuk bertahan dalam usahanya meskipun terdapat kendala yang berkaitan dengan sesuai atau tidak sesuai kemampuan yang dimiliki.<sup>9</sup> Pada tiga subjek memiliki keyakinan yang kuat terhadap kemampuan yang dimiliki meskipun pekerjaan yang ditekuni diluar dari bidang pendidikannya. Subjek NAH dan subjek PN merasa yakin bahwa bagaimanapun pekerjaannya ia bisa melakukannya.

Subjek NAH menilai bahwa ia mudah menerima atau belajar hal yang baru di dukung awal masuk bekerja di dealer ia melewati masa *training* selama tiga bulan dan masa tersebut menjadikan NAH belajar tentang pekerjaan yang dilakukan sebagai admin kredit. Oleh karena itu, Subjek NAH memiliki keyakinan yang bulat bahwa kemampuan yang ia miliki mampu bekerja di bidang yang berbeda-beda. Adapun subjek PN menjelaskan apabila mendapat tugas yang ia dapatkan walaupun di luar tanggung jawabnya sebagai kasir, ia yakin mampu mengerjakannya karena menganggap bahwa apa yang ia kerjakan pasti menghasilkan manfaat. Dengan hal ini, subjek PN menilai bahwa pekerjaan di luar bidangnya ia mampu mengerjakannya.

---

<sup>9</sup> Bandura.



Subjek CP memiliki keyakinan kuat akan kemampuan yang ia miliki. Sebagai seorang pimpinan Dealer yang memiliki tanggung jawab yang besar dalam mengelola usaha dan juga memperhatikan sumber daya manusia yang ada. Subjek CP bercerita ia memiliki tekad yang kuat sehingga hal ini mendukung kekuatan untuk dapat bertahan dengan segala tantangan yang di hadapi serta dapat bertanggung jawab dengan pekerjaannya saat ini. Kemudian subjek CP cenderung mencari peluang bisnis yang lain selain mengembangkan usaha Dealer, sehingga hal ini menunjukkan bahwa subjek CP memiliki keyakinan dalam kemampuannya pada semua bidang tidak hanya terkhusus pada satu bidang saja.

Aspek yang terakhir adalah aspek generalisasi yaitu berkaitan tentang keyakinan positif dari individu akan kemampuannya dalam menyamaratakan berbagai tugas atau situasi yang dihadapi.<sup>10</sup> Ketiga subjek memiliki rasa optimis sebagai emosi positif terhadap kemampuan yang ia miliki pada pekerjaan saat ini.

Subjek NAH menyatakan bahwa dengan kemampuannya yang mudah beradaptasi, mempelajari hal yang baru dan selalu berpikir positif bahwa pekerjaan yang di nilai sulit akan mampu ia selesaikan dan selain itu tidak membuat dirinya menghindar dari tanggung jawabnya. Oleh karena itu membuat subjek NAH merasa yakin bahwa kemampuannya dalam pekerjaan yang tidak sesuai latar belakang pendidikannya bukanlah suatu masalah sehingga dari keyakinan ini dapat menunjukkan pencapaiannya dalam pekerjaannya saat ini.

---

<sup>10</sup> Bandura.

Subjek PN berpandangan bahwa kemampuannya saat ini lebih baik jika dibandingkan ketika pertama masuk bekerja di Dealer. Meskipun di awal subjek PN merasa kecewa bahwa ia mendapat pekerjaan yang tidak sesuai latar belakang pendidikannya, namun selama satu tahun bekerja sebagai dealer kasir ia menerima keadaanya bahwa pekerjaan saat ini telah ditetapkan dari Allah SWT dan subjek PN merasa bersyukur dengan pekerjaannya sekarang. Dengan adanya sifat tawakal membuat PN merasa yakin menjalani pekerjaan dengan baik sebagai kasir bengkel. Adapun kendala yang subjek PN hadapi ia selesaikan dengan cara belajar dengan karyawan atau karyawan yang lain selain itu juga mengevaluasi setelah pekerjaannya selesai. Oleh karena itu, subjek PN di nilai memiliki tanggung jawab serta menunjukkan performa kerja yang baik sebagai kasir bengkel.

Adapun subjek CP, ia memiliki tekad yang kuat serta mengambil keputusan yang bulat untuk meneruskan usaha keluarganya hingga ia mampu menjalankan tugasnya sebagai pimpinan walaupun subjek CP memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan pekerjaannya sekarang. Selain itu, Subjek CP menilai bahwa kemampuannya saat ini cukup baik karena mudah beradaptasi ditambah ia memiliki pengalaman yang membentuk jiwa kepemimpinannya sehingga subjek CP mengaku bahwa dimanapun ia diposisikan dalam setiap pekerjaan ia mampu bertahan dan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Ketiga aspek tersebut mengindikasikan *self efficacy* pada ketiga subjek yang mengalami *mismatch*. Menurut Luthans dkk, *self efficacy* mampu membantu individu dalam menjalankan tugas di luar bidangnya dengan menunjukkan karakteristik

diantaranya, memiliki pribadi yang dinamis dan menyukai tantangan.<sup>11</sup> Perilaku tersebut tergambar pada subjek CP, berdasarkan cerita yang dijelaskan oleh subjek CP, ia akan mengembangkan usaha Dealer saat ini sambil mencari peluang bisnis lainnya jika memiliki kesempatan walaupun hal itu tidak linier dengan latar belakang pendidikannya. Kemudian dari subjek NAH dan subjek PN memiliki rasa optimis terhadap kemampuan yang dimiliki dalam mengerjakan tugasnya walaupun hal tersebut merupakan hal yang harus membuat mereka pelajari ulang karena memiliki pekerjaan diluar pengetahuan dan *hard skill* nya.

Selain memiliki pribadi dinamis dan menyukai tantangan, adanya kontribusi untuk mencapai tujuan serta mampu bertahan ketika dihadapkan oleh kesulitan.<sup>12</sup> Sikap tersebut tergambar kepada ketiga subjek, mereka mampu bertahan dan berusaha bertanggung jawab terhadap pekerjaannya meskipun hal tersebut tidak sesuai dengan bidang yang ia miliki. Setiap kendala yang dihadapi mereka akan melakukan diskusi dengan pihak terkait untuk mencari jalan keluar dari masalah tersebut.

Sehingga dapat dilihat hasil penelitian tersebut menunjukkan gambaran *self-efficacy* ketiga subjek yang memiliki rasa optimis, performa kerjanya yang baik, bertanggung jawab, dan mampu bertahan dengan pekerjaan yang ditekuni meskipun tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Hal ini juga di dukung oleh hasil

---

<sup>11</sup> Luthans Fred, Carolyn M. Youssef, dan Bruce J. Avolio, *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge* (English: Oxford University Press, 2007), 38.

<sup>12</sup> Imron, *Aspek Spiritualitas Dalam Kinerja*. 55-56.

penelitian yang dilakukan oleh Novita Leila Anggraeni, Tutut Chusniyah, & Indah Yasminum Suhanti (2021) yang menjelaskan bahwa mereka yang merupakan karyawan yang mengalami *mismatch* memiliki kinerja kerja yang baik karena mereka memiliki *self-efficacy*. Sehingga menunjukkan tidak semua mereka yang bekerja tidak sesuai latar belakang pendidikan akan terkena dampak negatif dari *mismatch* tersebut.<sup>13</sup>

## 2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Self-Efficacy* Karyawan Yang Bekerja Tidak Sesuai Latar Belakang Pendidikan (*Mismatch*) Di Dealer Honda Buana Motor Kota Banjarmasin.

Adapun faktor yang mempengaruhi *self efficacy* subjek, adalah sebagai berikut:

### a. *Mastery experiences* (Pengalaman Menguasai Sesuatu)

Keberhasilan yang pernah didapat dari masa lalu akan meningkatkan *self-efficacy* seseorang begitupun sebaliknya kegagalan di masa lalu membuat *self-efficacy* seseorang akan rendah.<sup>14</sup> Menurut Bandura, *Mastery experiences* merupakan sumber utama yang mempengaruhi *self-efficacy* seseorang, dengan adanya pengalaman dalam mengerjakan tugas yang sama, maka individu merasa yakin bahwa

---

<sup>13</sup> Novita Anggraeni, Tutut Chusniyah, dan Indah Suhanti, “Hubungan Efikasi Diri Karier dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan dengan Latar Belakang Pendidikan Tidak Sesuai,” *Flourishing Journal* 1, no. 4 (5 September 2021): 327, <https://doi.org/10.17977/um070v1i42021p325-331>.

<sup>14</sup> Alwisol, *Psikologi Kepribadian* (Malang: Penerbit Universitas Muhammadiyah Malang, 2022), 303-304.

ia akan mampu melakukan hal yang sama walaupun dengan waktu dan situasi yang berbeda.<sup>15</sup>

Subjek CP sering mengikuti kegiatan organisasi dan kegiatan sosial lainnya dengan posisi menjadi ketua atau pemimpin. Sehingga pengalaman mengikuti kegiatan-kegiatan tersebut mengasah kemampuan kepemimpinan subjek CP dalam mengatur orang-orang yang berada dibawah kepemimpinannya. Oleh sebab itu, subjek CP merasa ia mampu melakukan tugas sebagai pimpinan Dealer Honda Buana Motor karena dengan pengalaman yang sudah ia pelajari selama ini.

b. *Modelling Social (Vicarious Experience).*

Mengamati perilaku atau tingkah orang lain menjadi sebuah proses belajar melalui kehidupan sosial. Kesempatan dalam mengembangkan rasa *self efficacy* seseorang dapat melalui belajar dari para professional yang lebih berpengalaman dan terampil.<sup>16</sup>

Subjek NAH ketika awal masuk bekerja sebagai admin kredit ia mendapat training selama tiga bulan, sistem kerja admin kredit yang diajarkan oleh *trainer* membuat subjek NAH mampu memahami tugas dari admin kredit. Begitupula yang di dapatkan oleh subjek PN, ketika mendapat kesulitan menggunakan komputer ia dapat belajar dari orang yang memiliki keterampilan dalam menggunakan komputer sehingga masalah tersebut dapat teratasi.

---

<sup>15</sup> Wira Suciono, *Berpikir Kritis (Tinjauan Melalui Kemandirian Belajar, Kemampuan Akademik dan Efikasi Diri)* (Indramayu: Adab, 2021), 15.

<sup>16</sup> Jeffrey Agung Kartika, "Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Hotel Maxone Dharmahusada, Surabaya," *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa* 6, no. 2 (2018), 135.

Subjek CP selalu melakukan diskusi dengan pemilik Dealer yang sudah berpengalaman mengelola usaha Dealer. Subjek CP akan bertukar pikiran serta berbagi pengalaman mengenai cara mengelola serta memanejemen para karyawan yang bekerja di Dealer Honda Buana Motor.

c. *Persuasi Sosial*

Persuasi positif yang diterima dalam lingkungan seperti nasehat atau bimbingan yang realitis sehingga individu yakin terhadap kemampuan yang dimiliki dapat membantu dirinya mencapai tujuan yang ingin dicapai, begitu pun sebaliknya.<sup>17</sup>

Lingkungan kerja yang bersifat kekeluargaan membuat ketiga subjek merasa nyaman dengan pekerjaannya sekarang. Ketiga subjek merasa tidak ada yang *menjudge* ketika membuat kesalahan dalam pekerjaan, tetapi mereka lebih mendapat nasehat langsung dari atasan melalui diskusi untuk memecahkan masalah yang di hadapi. Sehingga dari lingkungan kerja yang positif mampu mempengaruhi *self-efficacy* ketiga subjek tersebut.

d. *Kondisi Fisik dan Emosional*

Kondisi seseorang yang memiliki fisik lemah atau mengalami emosional yang tidak stabil seperti kecemasan ketakutan, stress yang tinggi, dan lainnya dapat mempengaruhi performa individu. *Self efficacy* akan meninggi apabila fisik dan emosi yang dirasakan adalah positif sehingga akan menunjukkan performa kerja yang

---

<sup>17</sup> Siti Rahmi, *Bimbingan dan Konseling Pribadi Sosial* (Banda Aceh: Syiah Kuala University Press, 2021).

baik, dan juga sebaliknya apabila dari kondisi dan emosi yang negatif akan menurunkan *self-efficacy* individu.<sup>18</sup>

Subjek NAH dan Subjek PN memiliki pemikiran positif terhadap kemampuan yang mereka walaupun pekerjaan yang ditekeni tidak sesuai dengan bidang pendidikan yang telah ia pelajari. Subjek NAH merasa yakin bahwa pekerjaan yang sulit pasti bisa ia kerjakan dan menyelesaikan pekerjaan tersebut. Adapun subjek PN berpikir bahwa apapun tugas yang diberikan jika dikerjakan maka pasti mendapat manfaatnya. Oleh karena itu, dengan adanya pandangan positif dalam diri subjek NAH dan PN mampu meningkatkan *self-efficacy* yang dimiliki.

Adapun subjek CP selain memiliki pandangan positif terhadap kemampuan yang dimiliki, subjek CP memiliki tekad yang kuat bahwa dengan cara bekerja sungguh-sungguh serta bertanggung jawab terhadap keputusan yang di ambil. Oleh karena itu membuat *self efficacy* subjek CP meningkat dan menunjukkan kualitasnya sebagai pimpinan Dealer Honda Buana Motor walaupun subjek CP mengalami *mismatch* dengan pekerjaannya saat ini.

---

<sup>18</sup> Rahmi, *Bimbingan dan Konseling Pribadi Sosial*.

#### **D. Keterbatasan Penelitian**

Dalam penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti, masih terdapat keterbatasan penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini masih banyak kekurangan yang perlu dibenahi baik dari segi teori maupun metode penelitian yang dilakukan oleh peneliti.
2. Adanya kemungkinan terdapat variabel lain yang juga mempengaruhi *self efficacy* subjek seperti kualifikasi pekerjaan untuk melihat *mismatch* yang di alami karyawan dan penyesuaian diri yang dilihat dari masa kerja karyawan.