
Analisis Pengaruh Intervensi *Employee Coaching* pada Peningkatan *Self Efficacy* dan Penyesuaian Kerja

The Analysis of The Influence of Employee Coaching Intervention on The Improvement of Self Efficacy and Work Adjustment

✉ **Rizky Amelia, Seger Handoyo, Fajrianthi**

Fakultas Psikologi, Universitas Airlangga Surabaya, Indonesia

ARTICLE INFO

*Efikasi Diri,
Employee Coaching,
Penyesuaian Kerja.*

Article History:

Received : July 20, 2025

Accepted : Dec 15, 2025

Publish : Dec 28, 2025

ABSTRAK:

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dampak intervensi *employee coaching* terhadap *self-efficacy* dan penyesuaian kerja alumni IPDN Tahun 2023 Kontingen Jawa Timur. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksperimen pretest-posttest dengan kelompok kontrol. Kelompok eksperimen yang berjumlah 10 orang yang menerima intervensi coaching menggunakan model GROW, sedangkan kelompok kontrol (10 orang) tidak menerima intervensi. Analisis data dilakukan dengan menggunakan Independent Samples t-Test dan statistik deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa intervensi *employee coaching* memberikan dampak signifikan dalam meningkatkan *self-efficacy* dan penyesuaian kerja peserta. Kesimpulan penelitian ini menegaskan pentingnya peran coaching dalam mendukung adaptasi pegawai baru di lingkungan kerja.

ABSTRACT:

This study aims to examine the effects of *employee coaching* interventions on *self-efficacy* and work adjustment among IPDN 2023 alumni from East Java contingent. A quantitative approach with pretest-posttest experimental design including a control group was used. The experimental group received a coaching intervention based on the GROW model, whereas the control group did not. Data were analyzed using Independent Samples t-Test and descriptive statistics. Findings indicate that *employee coaching* significantly enhances participants' *self-efficacy* and work adjustment. The study concludes the importance of coaching in facilitating the adaptation of new employees in the workplace.

How to Cite:

Amelia, R., Handoyo, S., & Fajrianthi. (2024). Analisis Pengaruh Intervensi *Employee Coaching* pada Peningkatan *Self Efficacy* dan Penyesuaian Kerja. *Cakrawala: Jurnal Litbang Kebijakan*, 19(2), 147-159. <https://doi.org/10.32781/cakrawala.v19i2.826>.

✉ Corresponding author :

Address : Kampus B UNAIR, Jl. Airlangga 4-6, Surabaya – 60286

Email : eq.rizkyamelia@gmail.com

Cakrawala: Jurnal Litbang Kebijakan is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.



Hal. 147-159

PENDAHULUAN

Lanskap ketenagakerjaan saat ini mengalami perubahan signifikan dengan masuknya Generasi Z (Gen Z) ke dunia kerja. Generasi ini memiliki karakteristik unik dibanding generasi sebelumnya, antara lain kebutuhan akan fleksibilitas, pencarian makna dalam pekerjaan, serta ekspektasi terhadap umpan balik yang cepat dan lingkungan kerja suportif. Tantangan muncul ketika karakteristik tersebut berhadapan dengan birokrasi pemerintahan yang cenderung hierarkis dan lambat dalam beradaptasi. Bagi lulusan Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN) yang baru diangkat sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN), transisi dari lingkungan pendidikan kedinasan menuju dunia kerja birokrasi menuntut kemampuan efikasi diri dan penyesuaian kerja yang tinggi.

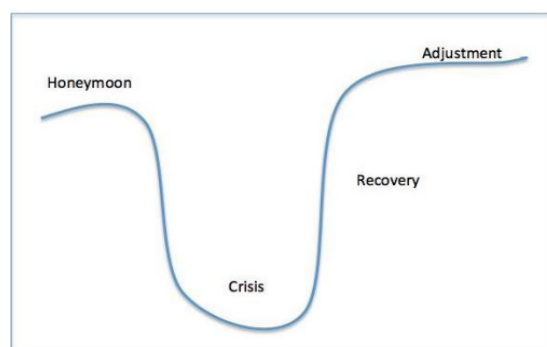
Self-efficacy berperan penting sebagai keyakinan individu dalam mengelola tugas dan tantangan baru (Bandura, 1997), sementara penyesuaian kerja menjadi faktor kunci keberhasilan adaptasi pegawai dalam menghadapi tuntutan organisasi (Feldman, 1981). Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa rendahnya efikasi diri dapat berdampak pada kesulitan adaptasi, menurunnya motivasi, bahkan stres kerja (Luszczynska dkk., 2005). Di sisi lain, intervensi berbasis *coaching* terbukti efektif dalam meningkatkan kemampuan individu, termasuk pada fase awal karier (Grant, 2014). Namun, kajian mengenai penerapan *employee coaching* pada konteks birokrasi Indonesia, khususnya pada alumni IPDN yang merupakan Gen Z, masih sangat terbatas.

Keterbatasan penelitian sebelumnya membuka ruang untuk menguji secara empiris pengaruh intervensi *employee coaching* terhadap peningkatan *self-efficacy* dan penyesuaian kerja. Studi ini berfokus pada alumni IPDN tahun 2023 kontingen Jawa Timur yang baru memasuki dunia kerja sebagai ASN. Dengan pende-

katan kuasi-eksperimen, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi praktis bagi lembaga pemerintahan dalam mendukung adaptasi pegawai baru, sekaligus memperkaya literatur mengenai efektivitas *coaching* di sektor publik.

TINJAUAN PUSTAKA

Dalam menyiapkan seseorang untuk memasuki dunia kerja, pemahaman terhadap perjalanan adaptasi mereka terhadap lingkungan baru menjadi esensial. Konsep hipotesis penyesuaian *U-Curve*, yang diperkenalkan oleh Lysgaard pada tahun 1955, memetakan tahapan emosional yang dialami individu ketika berpindah ke budaya baru. Fase pertama, dikenal sebagai Fase Bulan Madu, mencerminkan optimisme awal dan antusiasme para pendatang dalam menjelajahi lingkungan baru, serupa dengan fase bulan madu dalam hubungan manusia. Namun, ketika realitas menetap, individu memasuki Fase Krisis, di mana mereka menghadapi tantangan dan kesulitan yang dapat menurunkan moral (Lysgaard, 1955). Konsep hipotesis penyesuaian *U-Curve* diilustrasikan dalam gambar berikut.



Gambar 1

U-Curve Theory of Adjustment

Transisi individu, khususnya ketika memasuki lingkungan kerja baru, seringkali diwarnai dengan berbagai tantangan dan adaptasi. Dalam menghadapi transisi ini, tingkat *self efficacy* atau keyakinan diri seseorang memainkan peran yang sangat penting. *Self efficacy* mencerminkan

keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk berhasil dalam situasi tertentu.

Sebagian besar penelitian, seperti yang dilakukan oleh Bandura (1982), menunjukkan bahwa *self-efficacy* dapat mempengaruhi seberapa baik seseorang dapat beradaptasi dan berhasil dalam menghadapi situasi baru. Tingkat keyakinan diri yang tinggi dapat menjadi motivasi bagi individu untuk mengatasi hambatan dan menghadapi tantangan dengan lebih efektif.

Pentingnya *self efficacy* dalam konteks transisi ke lingkungan kerja baru juga ditemukan dalam penelitian oleh Lubbers dkk. (2005), yang menunjukkan bahwa *self efficacy* memediasi hubungan antara konflik interpersonal di tempat kerja dan kesehatan serta kinerja pekerja muda. Ini menandakan bahwa tingkat keyakinan diri individu dapat memoderasi pengaruh konflik di lingkungan kerja terhadap kesehatan dan kinerja mereka.

Lebih lanjut, penelitian oleh Nanan & Sanamthong (2019) menyoroti peran *self efficacy* dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui dukungan tempat kerja dan motivasi untuk beradaptasi. Oleh karena itu, dapat dilihat bahwa *self efficacy* memainkan peran sentral dalam membentuk bagaimana individu mengelola transisi ke lingkungan kerja baru, memberikan dorongan motivasional, dan membantu mengatasi hambatan-hambatan yang mungkin muncul dalam perjalanan tersebut.

Peningkatan *self-efficacy* sebagai bagian dari kesiapan individu tidak hanya bergantung pada keyakinan diri semata, melainkan juga melibatkan pengaruh kuat dari pelatihan atau *Coaching*. *Coaching* dan *self efficacy* merupakan konsep yang saling terkait. *Self-efficacy*, menurut Bandura (1986), adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengatur dan mengendalikan peristiwa-peristiwa yang memengaruhi kehidupannya.

Hubungan antara *coaching* dan *self-efficacy* sering kali dipandang saling memengaruhi (Razak dkk., 2018). Salah satu strategi utama untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah *Coaching*, yaitu proses terstruktur di mana seorang manajer atau pelatih memberikan bimbingan dan dukungan untuk meningkatkan keterampilan serta kinerja mereka secara keseluruhan (Pousa & Mathieu, 2015). Intervensi ini dianggap efektif untuk meningkatkan *self-efficacy* serta memfasilitasi proses penyesuaian, terutama ketika karyawan menghadapi peran baru atau perubahan organisasi (Bozer & Jones, 2018).

Saat menjalani magang, peserta sering menghadapi kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan realitas pekerjaan. Keberadaan seorang *Coach* yang berkompeten tidak hanya membantu mengatasi ketidaknyamanan terhadap dunia kerja, tetapi juga menjadi solusi untuk mempercepat proses adaptasi dan pengembangan profesional mereka.

Dalam konteks program magang di Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN), peran *mentorship* menjadi semakin penting, terutama dengan adanya *coach* di tempat magang, seperti yang diimplementasikan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. Para *Coach* dapat menjadi panutan yang membantu membentuk pola pikir serta perilaku karier yang diinginkan. Keberadaan *Coach* yang berkompeten tidak hanya membantu peserta magang dalam menghadapi tantangan pekerjaan, tetapi juga dapat memberikan panduan dan dukungan yang khusus sesuai dengan lingkungan kerja di sektor pemerintahan.

Oleh karena itu, penerapan *mentorship* melalui peran *Coach* di tempat magang alumni IPDN dapat menjadi kunci penting dalam membantu mereka menghadapi tantangan dunia kerja yang semakin

kompleks dengan lebih siap dan percaya diri. Dengan adanya *Coach* di tempat magang, diharapkan alumni IPDN dapat meraih manfaat maksimal dari pengalaman magang dan mempercepat pembentukan *self-efficacy* dan penyesuaian kerja yang berkualitas.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak intervensi *employee coaching* dalam meningkatkan efikasi diri dan penyesuaian kerja pada alumni IPDN Kontingen Jawa Timur Tahun 2023. Diharapkan dengan melibatkan *coach* di tempat magang, dapat memberikan kontribusi positif dalam mempercepat adaptasi dan pengembangan profesional alumni.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksperimen untuk menganalisis pengaruh intervensi *Coaching* terhadap peningkatan efikasi diri dan penyesuaian kerja pada alumni IPDN Kontingen Jawa Timur Tahun 2023. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran variabel secara numerik dan analisis statistik untuk menguji hipotesis yang diajukan.

Penelitian ini terdiri dari dua lapisan: pertama adalah *screening* awal, dan kemudian dilanjutkan dengan eksperimen yang mencakup *coaching* dan analisis lanjutan. Penelitian ini menggunakan metode campuran (*mix method*), dengan data kuantitatif sebagai penjas. Desain penelitian yang digunakan adalah eksperimen dengan dua kelompok: kelompok eksperimen yang menerima intervensi *coaching* sejumlah 10 orang dan kelompok kontrol yang tidak menerima intervensi sejumlah 10 orang. Desain ini memungkinkan peneliti untuk mengamati efek dari *coaching* terhadap variabel dependen, yaitu *self-efficacy* dan penyesuaian kerja, dengan kontrol terhadap variabel lain yang mungkin mempengaruhi hasil penelitian.

Metode Pengumpulan data

Peneliti memulai dengan melakukan identifikasi masalah melalui survei awal yang dilakukan terhadap alumni IPDN Kontingen Jawa Timur Tahun 2023. Survei ini bertujuan untuk memahami kebutuhan utama terkait *self-efficacy* dan penyesuaian kerja mereka dalam menghadapi dunia kerja. Tahap kedua adalah pengukuran awal atau *pre-test* yang dilakukan sebelum pelaksanaan intervensi. Tahapan ini bertujuan untuk memperoleh data *baseline* yang menggambarkan kondisi awal *coachee* terkait variabel *self-efficacy* dan penyesuaian kerja. Seluruh *coachee* dari kelompok eksperimen maupun kontrol diminta untuk mengisi kuesioner yang telah disiapkan. Data yang dikumpulkan pada tahap ini akan menjadi acuan utama untuk membandingkan perubahan yang terjadi setelah intervensi *coaching* diberikan.

Tahapan intervensi *coaching* dalam penelitian ini menggunakan model GROW sebagai kerangka utama. GROW merupakan salah satu metode *coaching* yang paling umum digunakan dan dikenal secara luas dalam pengembangan sumber daya manusia. Model ini diperkenalkan oleh Sir John Whitmore pada tahun 1992 melalui bukunya *Coaching for Performance*. GROW adalah akronim dari empat tahap dalam proses *Coaching*, yaitu *Goal, Reality, Options, dan Will*.

Pemilihan model GROW didasarkan pada bukti empiris yang menunjukkan efektivitasnya dalam membantu individu meningkatkan kinerja, motivasi, dan kemampuan *problem-solving*. Model ini dianggap sederhana, namun sangat fleksibel untuk diterapkan di berbagai konteks, termasuk pada alumni IPDN yang baru memasuki dunia kerja. Tahapan intervensi *coaching* dilaksanakan oleh *coach* yang dipilih berdasarkan kualifikasi dan kriteria yaitu keahlian dan pengalaman, penguasaan teknik *coaching*, kemampuan

bertanya dan memotivasi, dan memiliki reputasi dan direkomendasikan.

Setelah pelaksanaan intervensi selesai, tahap berikutnya adalah pengukuran ulang atau *post-test*. Pada tahap ini, *coachee* dari kelompok eksperimen dan kontrol kembali diminta untuk mengisi kuesioner yang sama seperti pada tahap *pre-test*. Data *post-test* digunakan untuk mengevaluasi perubahan yang terjadi setelah intervensi diberikan. Dengan membandingkan hasil *pre-test* dan *post-test*, peneliti dapat menilai sejauh mana intervensi *coaching* berhasil meningkatkan *self-efficacy* dan penyesuaian kerja pada *coachee*.

Metode Analisis Data

Tahap analisis data dilakukan untuk mengolah dan menginterpretasikan hasil penelitian. Metode analisis yang digunakan meliputi:

- Independent Samples t-Test*: Untuk membandingkan hasil antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol.
- Statistik Deskriptif: Untuk menggambarkan profil *coachee*, tren data yang diperoleh dan dampak pelaksanaan *coaching* dalam bentuk kualitatif.

Analisis data dilakukan secara mendalam untuk memastikan hasil yang akurat dan relevan. Proses ini juga mencakup interpretasi hasil dengan merujuk pada teori-teori yang mendasari penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Self-efficacy merujuk pada keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk berhasil dalam tugas atau situasi tertentu.

Dalam penelitian ini, kami mengukur perubahan dalam *Self-efficacy coachee* sebelum dan setelah pelatihan untuk melihat apakah intervensi memiliki dampak yang signifikan. Untuk memberikan pemahaman yang lebih jelas, kami juga menganalisis *work adjustment*, yang mengukur sejauh mana *coachee* dapat beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan dan lingkungan kerja yang berubah. Kedua variabel ini diukur pada kelompok eksperimen dan kelompok kontrol, yang memungkinkan kami untuk membandingkan perubahan yang terjadi pada kedua kelompok.

Hasil Group Statistics yang menunjukkan perbandingan antara kelompok eksperimen dan kontrol pada dua kondisi *Self-efficacy* yang diukur, yaitu *Self-efficacy* sebelum (SB) dan *Self-efficacy* setelah (Saf). Data ini memberikan gambaran tentang rata-rata, deviasi standar, dan kesalahan standar rata-rata pada kedua kelompok untuk kedua variabel tersebut. Pada *self-efficacy* sebelum (SB), kelompok eksperimen memiliki rata-rata 65,10 dengan deviasi standar 2,923 dan *error* standar rata-rata 0,924. Hal ini menunjukkan bahwa *self-efficacy Coachee* di kelompok eksperimen relatif konsisten, dengan sedikit variasi di antara *coachee* dalam kelompok tersebut sebelum intervensi. Sebaliknya, kelompok kontrol memiliki rata-rata *self-efficacy* sebelum (SB) sebesar 62,10, dengan deviasi standar yang lebih besar, yaitu 7,295, dan *error* standar rata-rata 2,307. Nilai deviasi standar yang lebih besar ini menunjukkan bahwa ada variasi yang lebih besar dalam

	Perlakuan	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
SB	Experimant	10	65,10	2,923	,924
	Control	10	62,10	7,295	2,307
SAF	Experimant	10	67,80	2,741	,867
	Control	10	62,90	6,822	2,157

Sumber: Data Diolah

Gambar 2
Self-efficacy Experiment v Control

self-efficacy coachee kelompok kontrol sebelum pelatihan, dengan beberapa coachee memiliki nilai lebih rendah atau lebih tinggi dari rata-rata.

Self-efficacy Setelah (Saf)

Setelah diberikan pelatihan atau intervensi, pada *self-efficacy* setelah (Saf), kelompok eksperimen menunjukkan peningkatan yang signifikan, dengan rata-rata menjadi 67,80, lebih tinggi dibandingkan dengan rata-rata 65,10 sebelum intervensi. Deviasi standar untuk kelompok eksperimen adalah 2,741, yang sedikit lebih kecil dibandingkan dengan *self-efficacy* sebelum mereka, menunjukkan bahwa setelah pelatihan, nilai *self-efficacy* coachee lebih seragam di antara individu.

Kelompok kontrol, yang tidak menerima intervensi, memiliki rata-rata *self-efficacy* setelah (Saf) sebesar 62,90, yang hampir sama dengan nilai *self-efficacy* sebelum dilakukan intervensi (62,10). Ini menunjukkan bahwa tidak ada perubahan yang signifikan dalam *self-efficacy coachee* pada kelompok kontrol. Deviasi standar untuk kelompok kontrol adalah 6,822, yang sedikit lebih rendah dibandingkan dengan *Self-efficacy* sebelum, namun variasi dalam nilai tetap cukup besar di antara coachee.

Perbedaan yang terjadi antara kelompok eksperimen dan kontrol ini memberikan gambaran yang jelas tentang dampak intervensi atau pelatihan. Kelompok

eksperimen menunjukkan peningkatan yang jelas dalam *self-efficacy* setelah (Saf), sementara kelompok kontrol tidak mengalami perubahan yang berarti. Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan atau intervensi yang diberikan memiliki dampak positif terhadap *self-efficacy coachee*, yang tercermin dalam kenaikan rata-rata *self-efficacy* setelah.

Selain itu, perbedaan dalam deviasi standar antara kelompok eksperimen dan kontrol juga menunjukkan bahwa pelatihan menghasilkan perubahan yang lebih konsisten pada coachee kelompok eksperimen, sedangkan coachee kelompok kontrol menunjukkan variasi yang lebih besar dalam nilai *self-efficacy*, yang bisa mengindikasikan bahwa mereka tidak terpengaruh oleh faktor eksternal atau coaching.

Berdasarkan data ini, kita dapat menyimpulkan bahwa intervensi atau coaching yang diberikan kepada kelompok eksperimen terbukti meningkatkan *self-efficacy coachee*, terlihat dari peningkatan nilai rata-rata *self-efficacy* setelah dibandingkan dengan *self-efficacy* sebelum. Sementara itu, kelompok kontrol tidak menunjukkan perubahan yang signifikan dalam *Self-efficacy*, yang menandakan bahwa pelatihan yang diberikan pada kelompok eksperimen memiliki pengaruh yang signifikan.

		Levene's Test for Equality of Variances		Independent Samples Test			t-test for Equality of Means		95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
SB	Equal variances assumed	1,271	,274	1,207	18	,243	3,000	2,485	-2,221	8,221
	Equal variances not assumed			1,207	11,818	,251	3,000	2,485	-2,424	8,424
SAF	Equal variances assumed	1,971	,177	2,108	18	,049	4,900	2,325	,015	9,785
	Equal variances not assumed			2,108	11,831	,057	4,900	2,325	-,174	9,974

Sumber: Data Diolah

Gambar 3
Independent Samples Test

Selanjutnya, peneliti akan melanjutkan dengan analisis lebih lanjut untuk mengevaluasi apakah perubahan ini signifikan secara statistik dan untuk mengeksplorasi lebih dalam efek dari *coaching* tersebut. Untuk *self-efficacy* setelah (Saf), *Levene's Test* menunjukkan $F = 1,971$ dengan $p\text{-value} = 0,177$, yang lebih besar dari 0,05. Ini juga menunjukkan bahwa *varians* antara kedua kelompok adalah sama. Oleh karena itu, kita dapat melanjutkan dengan *t-test* dengan asumsi *varians* yang sama (*Equal variances assumed*).

Hasil *t-test* untuk *self-efficacy* setelah (Saf) menunjukkan nilai $t = 2,108$, dengan $df = 18$ dan $p\text{-value} = 0,049$. Karena $p\text{-value} = 0,049$ yang lebih kecil dari 0,05, kita menolak hipotesis nol dan dapat menyimpulkan bahwa terdapat perbedaan signifikan antara kelompok eksperimen dan kontrol pada *self-efficacy* Setelah. Artinya, pelatihan atau intervensi yang diberikan kepada kelompok eksperimen berhasil meningkatkan *self-efficacy* mereka secara signifikan dibandingkan dengan kelompok kontrol. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa intervensi *coaching* yang diberikan memberikan pengaruh yang signifikan pada peningkatan *self-efficacy* *coachee*, khususnya pada kelompok eksperimen yang menerima intervensi, sementara kelompok kontrol tidak mengalami perubahan yang signifikan.

Pengaruh Intervensi *Coaching* Terhadap Penyesuaian Kerja

Penyesuaian kerja adalah proses di mana pegawai baru menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan, lingkungan sosial, dan budaya organisasi yang ada. Proses ini melibatkan kemampuan untuk memahami peran mereka di organisasi, berinteraksi dengan rekan kerja, serta memenuhi ekspektasi pekerjaan. Berdasarkan hasil yang diperoleh pada penyesuaian kerja alumni IPDN setelah mengikuti *coaching*, terdapat peningkatan yang signifikan dalam hal adaptasi mereka terhadap tugas pekerjaan dan interaksi dengan organisasi.

Peneliti membandingkan tingkat penyesuaian kerja *coachee* pada saat sebelum dilakukan intervensi *coaching* dan setelah dilakukan intervensi *coaching* pada kelompok eksperimen.

Pada *Work Adjustment Before Coaching* (WABE), kelompok eksperimen memiliki rata-rata (Mean) sebesar 40,70 dengan deviasi standar (*Standard Deviation*) sebesar 2,163, dan error standar rata-rata (*Standard Error Mean*) sebesar 0,684. Nilai ini menunjukkan bahwa *coachee* dalam kelompok eksperimen memiliki tingkat *work adjustment* yang relatif stabil dengan sedikit variasi antar *coachee*.

Sementara itu, kelompok kontrol memiliki rata-rata WABE sebesar 41,70, dengan deviasi standar 2,003, dan *error* standar rata-rata 0,633. Nilai deviasi standar

	Perlakuan	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
WABE	Experimant	10	40,70	2,163	,684
	Control	10	41,70	2,003	,633
WAAF	Experimant	10	53,50	3,308	1,046
	Control	10	42,70	1,829	,578

Sumber: Data Diolah

Gambar 4
Work Adjustment Before Coaching (WABE)

yang sedikit lebih kecil dibandingkan dengan kelompok eksperimen menunjukkan bahwa variasi dalam nilai *work adjustment* pada kelompok kontrol sedikit lebih rendah, dengan *coachee* yang lebih seragam dalam penilaiannya.

Setelah intervensi *coaching*, pada *Work Adjustment After Coaching* (WAAF), kelompok eksperimen menunjukkan peningkatan yang signifikan dengan rata-rata 53,50, yang jauh lebih tinggi dibandingkan dengan rata-rata WABE mereka (40,70). Deviasi standar untuk kelompok eksperimen adalah 3,308, yang menunjukkan variasi yang lebih besar dibandingkan dengan nilai WABE mereka, yang mungkin mengindikasikan bahwa meskipun rata-rata meningkat, dampak pelatihan berbeda di antara *coachee*. Error standar rata-rata adalah 1,046, yang menunjukkan estimasi yang kurang presisi dibandingkan dengan kelompok kontrol.

Kelompok kontrol, yang tidak menerima pelatihan, memiliki rata-rata WAAF sebesar 42,70, yang sedikit lebih tinggi dibandingkan dengan WABE mereka (41,70). Peningkatan ini lebih kecil dibandingkan dengan kelompok eksperimen. Deviasi standar untuk kelompok kontrol adalah 1,829, yang lebih kecil dibandingkan dengan kelompok eksperimen, menunjukkan bahwa *coachee* yang berada pada kelompok kontrol memiliki variasi yang lebih kecil dalam nilai *work adjustment* mereka setelah pelatihan. Error standar rata-rata adalah 0,578, yang menunjukkan estimasi yang lebih akurat.

Dari hasil ini, kita dapat melihat bahwa kelompok eksperimen menunjukkan peningkatan yang jauh lebih besar dalam *work adjustment* setelah pelatihan/*coaching* dibandingkan dengan kelompok kontrol. Rata-rata WAAF pada kelompok eksperimen jauh lebih tinggi (53,50) dibandingkan dengan WABE mereka (40,70), menunjukkan bahwa intervensi *coaching* yang diberikan berhasil mening-

katkan kemampuan *coachee* untuk beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan mereka. Di sisi lain, kelompok kontrol hanya menunjukkan peningkatan yang sangat kecil, dari 41,70 pada WABE menjadi 42,70 pada WAAF.

Berdasarkan hasil ini, kita dapat menyimpulkan bahwa pelatihan atau *coaching* yang diberikan pada kelompok eksperimen berhasil meningkatkan *work adjustment* mereka secara signifikan, terlihat dari peningkatan rata-rata yang jauh lebih besar dibandingkan kelompok kontrol. Sementara itu, kelompok kontrol yang tidak menerima pelatihan atau intervensi tidak menunjukkan perubahan yang signifikan dalam *work adjustment* mereka. Variabilitas yang lebih besar pada kelompok eksperimen menunjukkan bahwa meskipun pelatihan itu efektif, dampaknya tidak merata di seluruh *coachee*.

Pengaruh employee coaching terhadap efikasi diri

Self-efficacy merupakan konsep yang diungkapkan oleh Bandura (1986), yang mengacu pada keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengatur dan mengendalikan peristiwa-peristiwa dalam hidupnya. Dalam konteks pegawai baru yang menjalani proses transisi ke dunia kerja, *self-efficacy* memainkan peran penting dalam menentukan sejauh mana mereka percaya pada kemampuan diri mereka untuk mengatasi tantangan pekerjaan dan beradaptasi dengan tuntutan yang ada. *Coaching* yang efektif dapat memperkuat *self-efficacy* pegawai baru, terutama dalam hal kemampuan untuk menghadapi tugas pekerjaan, berinteraksi dengan rekan kerja, dan mengelola tantangan yang mereka hadapi di tempat kerja.

Relevan dengan hasil penelitian terhadap alumni IPDN Kontingen Jawa Timur Tahun 2023, dalam Penelitian Corbu dkk. (2021), *Positive Psychology Micro-*

Coaching berfokus pada peningkatan aspek-aspek psikologis karyawan, yang tidak hanya mencakup keterampilan praktis, tetapi juga peningkatan fokus pada tujuan dan keyakinan diri. Pelatihan ini terbukti meningkatkan modal psikologis seperti *self-efficacy*, yang memungkinkan karyawan untuk lebih percaya diri dalam mencapai tujuan pribadi dan profesional mereka.

Dalam konteks alumni IPDN, *coaching* yang diberikan berfungsi untuk membantu mereka meningkatkan *self-efficacy*, khususnya dalam menghadapi tantangan baru di dunia kerja. Hasil yang diperoleh dari *Work Adjustment After Coaching* (WAAF) yang meningkat secara signifikan (dari 44,20 menjadi 53,50) mencerminkan bahwa pelatihan ini berhasil memperkuat keyakinan diri alumni IPDN dalam beradaptasi dengan pekerjaan dan lingkungan kerja yang baru.

Penyesuaian Kerja (*Work Adjustment*) dan Dampak *Coaching*

Penyesuaian kerja adalah proses di mana pegawai baru menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan, lingkungan sosial, dan budaya organisasi yang ada. Proses ini melibatkan kemampuan untuk memahami peran mereka di organisasi, berinteraksi dengan rekan kerja, serta memenuhi ekspektasi pekerjaan.

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada penyesuaian kerja alumni IPDN setelah mengikuti *coaching*, terdapat peningkatan yang signifikan dalam hal adaptasi mereka terhadap tugas pekerjaan dan interaksi dengan organisasi.

Peningkatan rata-rata pada WAAF (dari 44,20 menjadi 53,50) menunjukkan bahwa *Coaching* membantu alumni IPDN untuk lebih cepat beradaptasi dengan tantangan pekerjaan dan lebih percaya diri dalam menghadapi tugas-tugas yang mereka hadapi di lingkungan kerja. Ini sejalan dengan teori Son (2016) yang

menyatakan bahwa dukungan karier yang diberikan melalui *Coaching* berkontribusi pada peningkatan kualifikasi pegawai, sehingga mereka lebih mampu memenuhi persyaratan pekerjaan dan menjadi lebih berkualitas dalam peran mereka.

Peran *Coaching* dalam Memperkuat *Self-efficacy* dan *Work Adjustment*

Coaching berperan dalam mengatasi dua aspek penting yang berhubungan dengan kesuksesan pegawai baru: *self-efficacy* dan penyesuaian kerja. Berdasarkan Penelitian Corbu dkk., (2021), *coaching* yang mengadopsi pendekatan berbasis psikologi positif, seperti yang dilakukan dalam program ini, dapat memperkuat keyakinan diri pegawai terhadap kemampuan mereka untuk mengatasi hambatan dan mencapai tujuan mereka dalam pekerjaan.

Coaching juga memiliki dampak langsung terhadap penyesuaian kerja pegawai baru. Melalui *coaching*, alumni IPDN diajarkan untuk menghadapi tantangan pekerjaan, membangun relasi kerja yang efektif, dan mengelola stres. *Self-efficacy* yang semakin kuat memungkinkan alumni IPDN untuk merasa lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, dan lebih komit terhadap tujuan organisasi.

Penelitian *employee Coaching* semakin berkembang, seiring dengan meningkatnya kesadaran tentang pentingnya pendekatan yang holistik dalam mengembangkan karyawan. Salah satu pendekatan yang banyak dibahas adalah *Positive Psychology Micro-Coaching*, sebagaimana yang ditemukan dalam penelitian Corbu dkk. (2021). Penelitian ini menunjukkan bahwa pendekatan positif dalam pelatihan tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis tetapi juga memberikan peningkatan modal psikologis, seperti *self-efficacy*, yang berhubungan langsung dengan tujuan dan pencapaian individu dalam pekerjaan mereka. Konsep ini relevan dengan konteks penelitian pada

alumni IPDN Tahun 2023 Kontingen Jawa Timur, yang sedang menjalani transisi ke dunia kerja setelah mengikuti pendidikan di Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN).

Dalam konteks pengembangan pegawai baru, terutama bagi alumni IPDN Tahun 2023 Kontingen Jawa Timur, intervensi *Coaching* telah terbukti berperan penting dalam meningkatkan *self-efficacy* dan penyesuaian kerja mereka. Hal ini sesuai dengan temuan dari Bandura (1986) yang menjelaskan bahwa *self-efficacy* adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengendalikan peristiwa dalam kehidupannya dan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini, *self-efficacy* menjadi salah satu aspek penting yang dibangun dalam proses *Coaching*, yang bertujuan untuk mempersiapkan alumni IPDN untuk beradaptasi dengan lebih baik di dunia kerja.

Perbandingan Pengalaman antara Kelompok Eksperimen dan Kontrol

Untuk memahami dampak coaching lebih lanjut, perbandingan pengalaman antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol menjadi penting. Berdasarkan hasil refleksi, berikut adalah perbedaan utama yang muncul dalam pengalaman coachee dijelaskan pada tabel 1.

Perbedaan ini menunjukkan bahwa *coaching* memberikan dukungan yang lebih terstruktur dalam membantu peserta memahami ritme kerja dan ekspektasi organisasi, sesuai dengan teori Neuenschwander & Hofmann (2021) tentang penyesuaian diri dalam pekerjaan.

Coaching adalah alat yang efektif dalam meningkatkan *self-efficacy* dan penyesuaian kerja pada pegawai baru, seperti yang dialami oleh alumni IPDN Tahun 2023 Kontingen Jawa Timur. Seperti yang telah dibahas, *self-efficacy* mengacu pada keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk mengatasi tantangan dan mencapai tujuan. Dalam hal ini, intervensi *Coaching* memainkan peran penting dalam meningkatkan *self-efficacy* pegawai baru, yang pada gilirannya berdampak pada penyesuaian mereka dengan tugas pekerjaan dan kesejahteraan psikologis.

Penelitian dalam ranah psikologi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional juga memiliki dampak signifikan terhadap *self-efficacy* subordinate (Francisco, 2019). Dalam penelitian yang diinisiasi Fransisco (2019) kepala sekolah yang terlibat dalam program pengembangan strategis dan berinteraksi aktif dengan guru-guru mereka dalam perencanaan dan pengambilan keputusan

Tabel 1. Perbedaan Utama Yang Muncul Dalam Pengalaman Coachee

Aspek	Kelompok Eksperimen	Kelompok Kontrol
Adaptasi di lingkungan kerja	Lebih percaya diri, lebih cepat menyesuaikan diri dengan ritme kerja.	Mengalami kesulitan, merasa kurang memiliki dukungan yang cukup.
Strategi menghadapi tantangan	Menggunakan teknik yang dipelajari dalam coaching untuk mengatasi kendala.	Lebih sering merasa bingung dan mencari solusi sendiri.
Kepercayaan diri dalam mengambil keputusan	Lebih berani mengambil keputusan setelah melalui coaching.	Ragu-ragu dalam mengambil keputusan karena takut salah.

Sumber: Data Diolah, 2025

mampu menciptakan lingkungan yang mendukung kesejahteraan guru, keterikatan emosional dan intelektual terhadap sekolah, serta *self-efficacy* mereka (Greco dkk., 2022; Francisco, 2019).

Literatur menunjukkan bahwa *Coaching* dan *self-efficacy* memiliki hubungan timbal balik yang saling memperkuat dalam pola siklikal. *Coaching* yang efektif dapat meningkatkan *self-efficacy*, sementara *self-efficacy* yang tinggi memperkuat efektivitas *Coaching* dalam mencapai hasil yang diinginkan (Honicke dkk., 2023). Hubungan ini terbukti konsisten di berbagai konteks, termasuk pendidikan STEM (Villafañe dkk., 2016) dan studi longitudinal (Hwang dkk., 2016). Lingkungan pembelajaran yang mendukung juga memainkan peran penting dalam memperkuat siklus positif ini (Lorsbach & Jinks, 1999).

Secara keseluruhan, literatur menunjukkan bahwa hubungan antara *Coaching* dan *self-efficacy* bersifat timbal balik, di mana masing-masing faktor saling memengaruhi dalam pola siklikal. Dengan memahami dan mengoptimalkan hubungan ini, pendidik, pelatih, dan pemimpin dapat menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan *self-efficacy*, yang pada akhirnya meningkatkan hasil akademik dan profesional.

SIMPULAN

Intervensi *employee coaching* memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan *self-efficacy* dan penyesuaian kerja pada alumni IPDN Angkatan 2023 Kontingen Jawa Timur. Dari total 20 partisipan, sebanyak 10 orang dalam kelompok eksperimen yang menerima intervensi *coaching* menunjukkan peningkatan skor yang jauh lebih tinggi dibandingkan 10 orang dalam kelompok kontrol yang tidak menerima

intervensi. Kelompok eksperimen mengalami peningkatan yang konsisten pada kedua variabel setelah mengikuti sesi *coaching*, sedangkan kelompok kontrol hanya menunjukkan perubahan yang sangat minimal. Temuan ini mengukuhkan bahwa *coaching* merupakan alat pengembangan sumber daya manusia yang efektif, terutama bagi pegawai baru yang sedang berada pada masa transisi ke dunia kerja. Oleh karena itu, organisasi khususnya instansi pemerintahan dianjurkan untuk mengintegrasikan program *coaching* secara terstruktur dalam proses orientasi dan pengembangan pegawai baru guna mempercepat adaptasi serta meningkatkan kepercayaan diri mereka dalam menjalankan tugas.

DAFTAR PUSTAKA

- Bandura, A. (1982). Self-efficacy Mechanism in Human Agency. *American Psychologist*, 37(2), 122–147.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Prentice-Hall.
- Bozer, G., & Jones, R. J. (2018). Understanding the factors That Determine Workplace Coaching Effectiveness: A Systematic Literature Review. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(3), 342-361.
- Corbu, A. I., Opre, A., & Balas-Timar, D. (2021). Positive Psychology Micro-Coaching Intervention Increases Work-Related Psychological Capital. *Journal of Rational-Emotive & Cognitive-Behavior Therapy*, 39(4), 514-536.

- Fodor, M., Jackel, K., & Szilagyi, T. P. (2018). Challenges of Starting a Success Career from The Aspect of the Z generation. In *Proceedings of FIKUSZ '17*. Óbuda University, Keleti Faculty of Business and Management.
- Francisco, D. J. (2019). The Principal's Role in Shaping School Culture. *International Journal of Educational Leadership and Management*, 7(1), 43-63.
- Greco, C., Geller, J., & Rauf, A. (2022). How School Leadership can Foster Teachers' Well-Being: A Systematic Literature Review. *Educational Management Administration & Leadership*, 50(5), 749-767.
- Honick, T., Broadbent, J., & Dekeyser, S. (2023). The Cyclical Relationship Between Self-Efficacy and Feedback, and the Role of The Learning Environment: A Longitudinal Path Analysis. *Metacognition and Learning*, 18, 595-620.
- Hwang, M. H., Choi, H. C., Lee, A., & Culver, J. D. (2016). The Relationship Between Self-Efficacy and Academic Achievement: A 5-Year Longitudinal Study. *The Asia-Pacific Education Researcher*, 25(1), 89-98.
- Lorsbach, A. W., & Jinks, J. L. (1999). Self-efficacy Theory and Learning Environment Research. *Learning Environments Research*, 2(2), 157-167.
- Lubbers, R., Loughlin, C., & Zweig, D. (2005). Young Workers' Job Self-Efficacy and Affect: Pathways to Health and Performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4), 351-362.
- Lysgaard, S. (1955). Adjustment in a Foreign Society: Norwegian Fulbright Grantees Visiting the United States. *International Social Science Bulletin*, 7(1), 45-51.
- Maloni, M., Hiatt, S., & Campbell, S. (2019). Understanding the Work Values of Gen Z Business Students. *The International Journal of Management Education*, 17(3), 100320.
- Na-nan, K., & Sanamthong, E. (2019). Self-efficacy and Employee Job Performance. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 37(1), 1-17.
- Neuenschwander, M. P., & Hofmann, V. (2021). How do Apprentices' and Their Supervisors' Goal Orientations Affect Apprentices' Work-Related Well-Being and Their Satisfaction with the Apprenticeship?. *Vocations and Learning*, 14(1), 105-126.
- Pousa, C., & Mathieu, A. (2015). The influence of Coaching on Employee Performance: The Case of a Large Canadian Organization. *Journal of Management Development*, 34(3), 246-266.

- Razak, N. A., Darmawan, I. G. N., & Kee, K. N. (2018). The Relationship Between Coaching and Self-Efficacy. *International Journal of Modern Trends in Social Sciences*, 1(4), 1-13.
- Son, S. (2016). The Impact of Career Support on Employees' Work Adjustment: The Mediating Role of Career Development. *Journal of Career Development*, 43(3), 244-258.
- Villafañe, S. M., Garcia, C. M., & Lewis, J. E. (2016). Exploring the Role Of Self-Efficacy in the Retention Of STEM Students: A Mixed-Methods Study. *Chemistry Education Research and Practice*, 17(1), 129-145.
- Whitmore, J. (1992). *Coaching for Performance: GROWing Human Potential and Purpose*. Nicholas Brealey Publishing.