

PENGARUH *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA KAYAWAN DENGAN *KOMITMEN ORGANISASIONAL* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DITINJAU DALAM PERSPEKTIF MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI STUDI PADA PT PLN UP2D LAMPUNG

Nurul Azizah Aulia *¹
Siska Yuli Anita ²
Yulistia Devi ³

^{1,2,3} Program studi Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Indonesia
*e-mail: nurulazizahaul@gmail.com¹

Abstrak

Tujuan dalam penelitian ini adalah menganalisis pengaruh *self-efficacy* terhadap Kinerja Kayawan dengan *Komitmen Organisasional* sebagai variabel mediasi dalam konteks manajemen sumber daya insani. Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner dan observasi. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan populasi yaitu karyawan PT PLN UP2D Lampung dengan teknik pengambilan sampel total sampling jenuh sebanyak 43 responden. Metode yang digunakan pada analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode *Structural Equation Model – Partial Least Square (SEM-PLS)* versi 4.0.9.9. Hasil penelitian yang diperoleh secara langsung setiap variable yaitu *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Komitmen Organisasional*, *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kayawan, *Komitmen Organisasional* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Kayawan dan untuk hasil uji mediasi diperoleh bahwa *Komitmen Organisasional* memediasi *Self Efficacy* terhadap Kinerja Kayawan secara *Parcial Mediasi*. Dalam pandangan manajemen sumber daya insani bahwa keyakinan dan komitmen merupakan karunia Allah SWT yang perlu diasah dan digunakan secara optimal sebagai bentuk ikhtiar dan amanah dalam bekerja serta berusaha semaksimal mungkin seolah-olah melihat Allah dalam setiap tugasnya.

Kata kunci: Kinerja Kayawan, *Komitmen Organisasional*, *Self Efficacy*

Abstract

The purpose of this study is to analyze the influence of *self-efficacy* on Kayawan Performance with *Organizational Commitment* as a mediating variable in the context of human resource management. The data in this study was collected through questionnaires and observations. This study is a quantitative research with a population, namely employees of PT PLN UP2D Lampung with 43 respondents with a total saturated sampling technique. The method used in data analysis and hypothesis testing in this study is the *Structural Equation Model – Partial Least Square (SEM-PLS)* method version 4.0.9.9. The results of the research that were directly applied to each variable, namely *Self Efficacy* had a positive and significant effect on *Organizational Commitment*, *Self Efficacy* had a positive and significant effect on Kayawan Performance, *Organizational Commitment* had a positive and insignificant effect on Kayawan Performance, and for the results of the mediation test, it was obtained that *Organizational Commitment* mediated *Self Efficacy* on Kayawan Performance in a *Partial Mediation*. In the view of human resource management, belief, and commitment are gifts of Allah SWT that need to be honed and used optimally as a form of effort and trust in working and trying as much as possible as if they see Allah in every task.

Keywords: Rich Performance, *Organizational Commitment*, *Self Efficacy*

PENDAHULUAN

Peran Sumber Daya Manusia dari masa ke masa terus mengalami perubahan-perubahan baru yang menyesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi perusahaan. Oleh karena itu, penekanan perhatian terhadap tenaga kerja menjadi penting karena Sumber Daya Manusia akan menentukan produktivitas (Iu Rusliana, 2023). Pada kenyataannya, pengelolaan sumber daya manusia dapat menjadi aset penting bagi perusahaan. Dalam menghadapi era globalisasi, perusahaan mampu mendorong tercapainya organisasi yang efektif dan efisien karena hal tersebut sangat penting

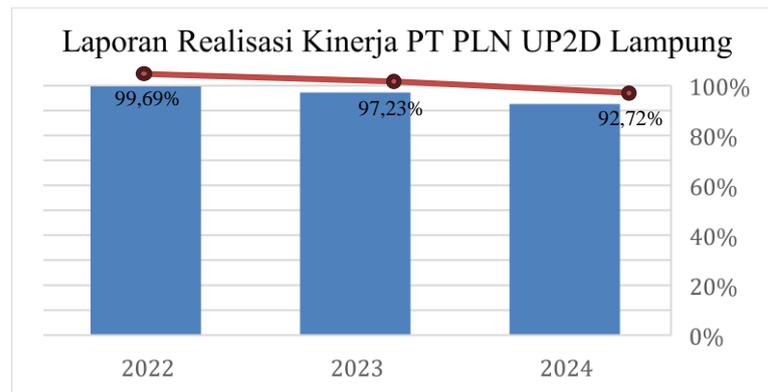
bagi perusahaan untuk mampu bersaing dan memiliki keunggulan lebih dari pesaing, sehingga dapat bertahan dalam persaingan yang sangat ketat (L.Hasyim, 2018).

Self Efficacy merupakan keyakinan seseorang dalam melakukan sesuatu dalam situasi tertentu, seberapa kuat individu mampu bertahan saat menghadapi kesulitan atau kegagalan dan bagaimana keberhasilan atau kegagalan dalam tugas tertentu mempengaruhi pekerjaan di masa mendatang (Awba et al., 2021). Self Efficacy individu dari pengalaman sebelumnya, pengamatan perilaku orang lain (keberhasilan atau kegagalan yang dialami). Hasil diskusi dengan individu lain, baik berupa semangat atau kinerja yang menurun dan yang terakhir adalah emosi selama proses pengalaman yang mempengaruhi Kinerja Karyawan (Eka et al., 2022). Dalam Self Efficacy terdapat dimensi yang dapat mengukur karyawan yaitu magnitude, generality dan strength agar dapat menyelesaikan tugas dengan baik (Agustin et al., 2021).

Selain itu, hanya membentuk sumber daya manusia yang terampil dan berperilaku baik serta memiliki pengetahuan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Kinerja merupakan pondasi yang sesungguhnya bagi suatu organisasi karena tanpa kinerja, tujuan yang dimiliki tidak dapat tercapai secara optimal (Yasa et al., 2021). Karena Kinerja Karyawan merupakan suatu hal yang menjadi acuan untuk mendapatkan perhatian penting dari perusahaan karena sesuai dengan kebutuhan dan keinginan (Agustin et al., 2021). Seiring dengan era globalisasi saat ini dimana perkembangan perusahaan sangat pesat sehingga dapat menimbulkan persaingan antar perusahaan sejenis yang sangat ketat. (Rizqika et al., 2019)

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seseorang memihak dan mengejar tujuan serta cita-citanya guna mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Subagyo, 2019). Komitmen Organisasional merupakan suatu sikap atau tingkah laku seseorang kepada organisasi berupa loyalitas dan tercapainya visi, misi serta tujuan organisasi (Fakhar et al., 2022). Seseorang bisa disebut mempunyai komitmen yang tinggi kepada organisasi dapat dilihat dari kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan kuat menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi berakibat pada prestasi kerja, rendahnya tingkat ketidakhadiran, dan tingginya tingkat pencapaian target kerja pegawai (Law KimHong et al., 2024). Ketika menguji variabel mediasi, digunakan metode langkah kausal yang dikembangkan oleh Baron dan Kenny. Salah satu syarat mediasi yaitu variasi dalam mediator secara signifikan mempengaruhi variabel dependen, dan variasi dalam tingkat variabel independent secara signifikan menjelaskan variasi dalam dugaan mediator (Azizah et al., 2019).

Tantangan-tantangan yang muncul pada saat ini juga dihadapi oleh PT PLN UP2D Lampung. PT PLN UP2D Lampung adalah satu-satunya unit yang bertanggung jawab atas pengaturan dan pengendalian system distribusi tenaga listrik di wilayah provinsi Lampung. Untuk menghadapi tantangan transisi menuju energi baru dan terbarukan (EBT) yang semakin meningkat. Dimana untuk meningkatkan efisiensi dan keandalan pasokan listrik yang terus bertambah sehingga perlu terus berinovasi dan meningkatkan kapasitas sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja. Berdasarkan data internal perusahaan adanya laporan data realisasi kinerja pada 2 tahun terakhir yang memiliki beberapa indikator sesuai dengan ketentuan perusahaan yang dihitung berdasarkan (jam x pelanggan padam) dan target perusahaan (jumlah pelanggan padam) setiap periodenya.



Gambar 1.

Grafik Hasil Laporan Kinerja Tahunan PT PLN UP2D Lampung 2022 s.d 2024

Berdasarkan data laporan realisasi kinerja bahwa selama 3 tahun terakhir PT PLN UP2D Lampung mengalami penurunan yang dilihat dari adanya jumlah laporan SAIDI (System Average Interruption Duration Index) adanya pencapaian kinerja berdasarkan total (jam x pelanggan padam) dibagi dengan jumlah pelanggan satu periode realisasi yang akan disesuaikan dengan target perusahaan didapatkan lah hasil persentase realisasi kinerja yang menjadi evaluasi setiap tahunnya.

Nira Avie Dyah Puspita Dewi pada penelitian ini menunjukkan Variabel Self Efficacy terbukti memberikan pengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada karyawan The Rich Jogja Hotel (Dewi, 2020). Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rivaldi, Ramdani Bayu Putra, dkk (2023) menunjukkan bahwa Self Efficacy berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi di Dinas Perikanan Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Agama (Azizah et al., 2019). Self Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Artinya semakin meningkatnya Self Efficacy yang dimiliki anggota SRPB Kota Pasuruan, maka dapat meningkatkan Komitmen Organisasional anggota SRPB Kota Pasuruan (Fakhar et al., 2022). Bodhi Bodhi, Fauzi Fauzi, dkk menarik kesimpulan bahwasanya terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara self Self Efficacy terhadap Komitmen Organisasional di Fortunate Coffee Cemara Asri, Medan (Law KimHong et al., 2024).

Adanya penelitian yang dilakukan oleh Dewa Ayu Putu Ratni Dewi, I Ketut Setia Sapta, dkk bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kayawan (Ratni et al., 2022). Penelitian yang dilakukan Burhannudin dan Mohammad Zainul Muhammad Komitmen Organisasional berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Kayawan pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin (Burhannudin et al., 2019). Menurut perspektif manajemen sumber daya insani, Self Efficacy (keyakinan terhadap kemampuan diri) adalah karunia dari Allah SWT yang harus diasah dan digunakan secara optimal sebagai bentuk ikhtiar dan amanah dalam bekerja agar sejalan dengan nilai amanah dan istiqamah, yang akan berdampak positif pada kinerja yang bermanfaat dan berkah. Karyawan yang memiliki Self Efficacy dan komitmen yang kuat terhadap organisasi sebenarnya telah menerapkan prinsip ihsan, yaitu berusaha semaksimal mungkin seolah-olah mereka melihat Allah dalam setiap pekerjaan mereka (Kawiana, 2020). Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja unggul yang bernilai ibadah, manajemen sumber daya insani tidak hanya bertanggung jawab untuk meningkatkan kemampuan teknis karyawan tetapi juga bertanggung jawab untuk meningkatkan aspek spiritual, emosional, dan etika kerja Islami dijelaskan dalam surat At-Taubah Ayat 105 :

Artinya : "Dan katakanlah, "Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan".

faktor psikologis signifikan yang memiliki kemampuan untuk meningkatkan kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui peran mediator parsial organisasi

dalam komitmen karyawan. Kepercayaan diri karyawan terhadap kemampuan mereka berkontribusi secara signifikan pada peningkatan produktivitas kerja. Selain itu, ketika karyawan memiliki dukungan dari komitmen mereka terhadap organisasi, hasil kerja dapat mencapai tingkat yang lebih optimal. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang baik harus menekankan pemberdayaan karyawan, meningkatkan rasa percaya diri mereka, dan membangun hubungan emosional antara karyawan dan organisasi.

Berdasarkan permasalahan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai variabel mediasi ditinjau dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Insani (Studi pada PT PLN UP2D Lampung)".

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah metode Kuantitatif Deskriptif dan populasi yang penulis gunakan adalah seluruh karyawan PT PLN UP2D Lampung yang berjumlah 43 karyawan. Adapun metode yang digunakan dalam pengambilan sampel dengan total sampling jenuh sehingga diperoleh total sampel sebesar 43 responden. Penelitian ini dilakukan di PT PLN UP2D Lampung. Waktu penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih 6 bulan yaitu pada bulan November 2024 - April 2025. Kemudian teknik pengumpulan data yang di digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, kuesioner atau angket dengan menggunakan teknik pengukuran yaitu skala likert dan dokumentasi. Metode yang digunakan pada analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode Structural Equation Model - Partial Least Square (SEM-PLS) versi 4.0.9.9.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Deskriptif

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa distribusi data tidak menunjukkan masalah normalitas, dengan nilai skewness semua item antara -1 dan 1 dan nilai kurtosis antara -2 dan 2 hal ini menunjukkan distribusi data mendekati distribusi bormal dan tidak ada masalah normalitas. Walaupun literatur terbaru menyarankan PLS-SEM untuk menangani data non-parametrik dilihat nilai skewness dan kurtosis, penelitian ini tidak melihat data yang sangat tidak normal.

Uji Instrumen Vaiditas dan Reliabilitas

Uji Validitas Konvergen

Tabel 1. Hasil Outer Loading Tahap 2

Item	Nilai Outer Loading	Keterangan	
<i>Komitmen Organisasional</i>	M.1	0.727	Valid
	M.2	0.791	Valid
	M.3	0.753	Valid
	M.4	0.820	Valid
	M.5	0.865	Valid
	M.6	0.807	Valid
<i>Self Efficacy</i>	X.1	0.907	Valid
	X.11	0.772	Valid
	X.2	0.793	Valid
	X.3	0.821	Valid
	X.4	0.798	Valid

	X.5	0.806	Valid
	X.6	0.770	Valid
	X.7	0.874	Valid
	X.8	0.842	Valid
	X.9	0.754	Valid
Kinerja Kayawan	Y.1	0.743	Valid
	Y.2	0.778	Valid
	Y.3	0.861	Valid
	Y.4	0.751	Valid
	Y.5	0.766	Valid
	Y.6	0.862	Valid

Sumber : Output smartPLS 4.0.9.9 diolah 2025

Pada uji ini dilakukan dengan 2 tahap pada tabel diatas adalah hasil uji dari tahap ke 2 dimana pada tahap pertama Output nilai loading factor untuk variabel kepemimpinan transformasional memiliki dua pernyataan nilai 0.685 dan 0.694 < nilai loading factor 0.70. Selanjutnya, pernyataan yang memiliki nilai < loading factor 0.70 harus dihapus dan dilakukan pengujian ulang. Berikut tabel yang disajikan pada tabel 1. Dinyatakan Valid.

Tabel 2. Hasil Average Variance Extracted

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja Kayawan	0.632
Komitmen Organisasional	0.632
Self Efficacy	0.664

Sumber OutputSmartPLS 4.0.9.9 diolah 2025

Hasil pada tabel 2. diatas menunjukkan bahwa Self Efficacy diukur dengan menggunakan Self Efficacy, Semua loading factor diatas >0.5 dan >0,7 dan AVE >0,5. Komitmen Organisasional diukur dengan menggunakan Komitmen Organisasional, Semua loading factor diatas >0.5 dan >0,7 dan AVE >0,5. Kayawan diukur dengan menggunakan Kinerja Kayawan, Semua loading factor diatas >0.5 dan >0,7 dan AVE >0,5.

Uji Validitas Diskriminan

Tabel 3. Hasil Cross Loading Tahap 2

Item	Kinerja Kayawan	Komitmen Organisasional	Self Efficacy
Y.1	0.742	0.712	0.720
Y.2	0.779	0.622	0.686
Y.3	0.861	0.762	0.728
Y.4	0.749	0.624	0.648
Y.5	0.768	0.610	0.682
Y.6	0.862	0.766	0.838
M.1	0.580	0.727	0.607
M.2	0.678	0.791	0.684
M.3	0.659	0.754	0.720
M.4	0.664	0.820	0.693
M.5	0.729	0.864	0.734
M.6	0.785	0.807	0.785

X.1	0.835	0.806	0.900
X.11	0.646	0.632	0.793
X.2	0.624	0.757	0.802
X.3	0.781	0.665	0.832
X.4	0.705	0.763	0.805
X.5	0.770	0.749	0.805
X.7	0.824	0.791	0.872
X.8	0.772	0.704	0.847
X.9	0.732	0.707	0.746

Sumber :OutputSmartPLS 4.0.9.9 diolah 2025

Dengan demikian, konstruk laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator di blok yang lain. Selanjutnya uji validitas diskriminan juga dapat dilihat dengan membandingkan masing-masing akar kuadrat AVE terhadap nilai korelasi antar konstruk. Jika nilai akar kuadrat AVE lebih tinggi dibandingkan nilai korelasi antar konstruk, maka dinyatakan memenuhi validitas diskriminan.

Tabel 4. Hasil Fornell-Lacker Criterion

	Kinerja Kayawan	Komitmen Organisasional	Self Efficacy
Kinerja Kayawan	0.795		
Komitmen Organisasional	0.864	0.795	
Self Efficacy	0.907	0.890	0.824

Sumber : OutputSmartPLS 4.0.9.9 diolah 2025

Pada diatas fornell larcker criterion dapat di jelaskan bahwa nilai pada variabel Kinerja Kayawan terhadap Kinerja Kayawan yakni 0.795, Kinerja Kayawan terhadap Komitmen Organisasional yakni 0.864, Kinerja Kayawan terhadap Self Efficacy 0.907, Komitmen Organisasional terhadap Komitmen Organisasional itu sendiri yakni 0.795, Komitmen Organisasional terhadap Self Efficacy 0.890, Self Efficacy terhadap Self Efficacy 0.824. Tampak bahwa masing-masing indikator pernyataan mempunyai nilai akar kuadrat AVE tertinggi pada konstruk laten yang diuji dari pada konstruk laten lainnya, artinya bahwa setiap indikator pernyataan mampu diprediksi dengan baik oleh masing-masing konstruk laten. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model valid karena telah memenuhi validitas diskriminan.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's alpha	Composite Reliability	Keterangan
Kinerja Kayawan	0.882	0.911	Relaibel
Komitmen Organisasional	0.883	0.911	Relaibel
Self Efficacy	0.943	0.952	Relaibel

Sumber : OutputSmartPLS 4.0.9.9 diolah 2025

Berdasarkan tabel di bawah ini, nilai dari cronbach's Kinerja Kayawan cronbach's Alpha 0.882 dengan Conposite Reability 0.911, Komitmen Organisasional 0.883 dan Composite Reability 0.911. Self Efficacy cronbach's Alpha 0.943 dan Composite Reability 0.952 Sehingga semua

variabel sudah sesuai dan mencapai standar yang telah ditetapkan yaitu > 0.7 dan dapat disimpulkan variabel yang digunakan dalam penelitian ini telah reliabel.

Analisis Model Struktural

Uji R-Square

Tabel 6. Tabel Uji R-Square

	R-square	R-square adjusted
Kinerja Kayawan	0.837	0.829
Komitmen Organisasional	0.791	0.786

Sumber : OutputSmartPLS 4.0.9.9 diolah 2025

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi pada tabel diatas dapat dilihat nilai R-Square untuk variabel Kinerja Kayawan R-Square 0.837 dan R Square Adjusted 0.829. Sedangkan Komitmen Organisasional R- Square 0.791 dan R-Square Adjusted 0.786. Maka dapat dijelaskan bahwa semua konstruk eksogen secara serentak mempengaruhi Y sebesar 0.837 atau 83.7% atau mampu menjelaskan variabel konstruk sebesar 83.7%. Selanjutnya nilai R-Square untuk variabel Komitmen Organisasional konstruk eksogen secara serentak mempengaruhi Y sebesar 0.791 atau 79.1% atau mampu menjelaskan variabel konstruk sebesar 79.1%.

Predictive Relevance (Blindfolding)

Tabel 7. Hasil Blindfolding (Q²)

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Kinerja Kayawan	258.000	128.062	0.504
Komitmen Organisasional	258.000	135.756	0.474
Self Efficacy	387.000	387.000	0.000

Sumber : Output SmartPLS 4.0.9.9 diolah 2025

Berdasarkan hasil uji Predictive Relevance (Blindfolding) yang tercantum dalam tabel diatas , dapat disimpulkan bahwa nilai Q Square yang dihasilkan lebih besar dari >0 yaitu sebesar 0.054 untuk kompetensi 0,191 sehingga dapat dikatakan dapat dikatakan model memiliki predictive relevance.

Pengujian Hipotesis

Tabel 8. Hasil Path Coefficients

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O /STDEV)	P values
Komitmen Organisasional -> Kinerja Kayawan	0.274	0.245	0.167	1.641	0.050
Self Efficacy -> Kinerja Kayawan	0.663	0.687	0.162	4.101	0.000
Self Efficacy -> Komitmen Organisasional	0.890	0.877	0.071	12.554	0.000

Sumber : OutputSmartPLS 4.0.9.9 diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian path analisis di atas dapat diperoleh sebagai berikut :

- a) Hipotesis pertama menguji apakah *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Komitmen Organisasional*. Hasil pengujian menunjukkan nilai t-statistik yaitu sebesar 12.554 dan p-value 0,000. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik signifikan. Karena t-statistik lebih besar dari t tabel >1.96 dengan p-value <0.05 sehingga hipotesis pertama di

dukung. Hal tersebut membuktikan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Komitmen Organisasional*.

- b) Hipotesis kedua menguji apakah *Self Efficacy* terhadap Kinerja Kayawan berpengaruh positif dan signifikan. Hasil pengujian menunjukkan nilai t-statistik yaitu sebesar 4.101 dan p-value 0,000. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik signifikan. karena t-statistik lebih besar dari t-tabel >1.96 dengan p-value <0.05 sehingga hipotesis kedua di dukung..
- c) Hipotesis ketiga menguji apakah *Komitmen Organisasional* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kayawan. Hasil pengujian menunjukkan nilai t-statistik yaitu sebesar 1.641 dan p-value 0.050. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik positif dan tidak signifikan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-statistik sebesar 1.641, yang lebih kecil dari batas kritis 1.96, serta p-value sebesar 0.050, yang berada tepat pada batas signifikansi. Dengan demikian, hipotesis ketiga tidak dapat diterima pada tingkat signifikansi 5%.

Tabel 9. Hasil Specific Indirect Effect Tests

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/ STDEV)	P values
Self Efficacy -> Komitmen Organisasional -> Kinerja Kayawan	0.244	0.213	0.146	1.669	0.048

Sumber : OutputSmartPLS 4.0.9.9 diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian Specific Indirect Effect Tests dapat dilihat sebagai berikut : Pengujian pengaruh mediasi menunjukkan bahwa komitmen organisasi berperan dalam memediasi pengaruh Self Efficacy secara parsial terhadap Kinerja Kayawan dengan nilai (t = 1.669, p values = 0.048), Hasil pengujian pengaruh mediasi menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional berperan sebagai mediator parsial dalam hubungan antara Self Efficacy terhadap Kinerja Kayawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t sebesar 1.669 dan p-value sebesar 0.048, yang menunjukkan pengaruh mediasi tersebut signifikan secara statistik pada tingkat signifikansi 5%. Dengan demikian, Komitmen Organisasional secara parsial mampu menjembatani pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Kayawan.

***Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan dengan *Komitmen Organisasional* sebagai variabel mediasi dalam perspektif manajemen sumber daya insani**

Konsep self-efficacy dalam manajemen sumber daya insani (SDI) yang didasarkan pada prinsip Islam, khususnya prinsip ihsan, dapat didefinisikan sebagai keyakinan dan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas dengan kualitas terbaik dan penuh kesungguhan. Dalam konteks SDI, self-efficacy yang berlandaskan ihsan bukan hanya percaya diri dalam kemampuan teknis; itu juga mencakup sikap profesionalisme, tanggung jawab (amanah), dan integritas dalam menjalankan tugas. Allah SWT berfirman dalam QS. Ali Imran 139:

"Dan janganlah kamu merasa lemah, dan jangan (pula) bersedih hati, sebab kamu paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang beriman." (QS.Ali Imran 139).

Prinsip ihsan juga berarti melakukan segala sesuatu dengan keunggulan, kesempurnaan, dan kesadaran bahwa Allah SWT selalu mengawasi setiap tindakan. Individu yang menginternalisasi prinsip ihsan akan berusaha memberikan hasil kerja terbaik dengan penuh keikhlasan dan konsistensi (istiqamah), serta menjaga kualitas kerja sebagai bentuk ibadah dan pengabdian kepada Allah SWT. Oleh karena itu, perspektif ihsan menjadi dasar penting untuk pengelolaan sumber daya insani, karena ini tidak hanya mengutamakan kemampuan dan

produktivitas tetapi juga nilai-nilai moral dan etika kerja yang mulia, yang menghasilkan budaya kerja yang harmonis, berguna, dan bermanfaat bagi organisasi dan individu.

Dalam manajemen sumber daya insani, diketahui bahwa meningkatkan kemampuan diri sendiri melalui pelatihan, dukungan, dan pemberdayaan organisasi dapat meningkatkan komitmen karyawan, yang berdampak positif pada kinerja karyawan secara keseluruhan (Agustin et al., 2021). Akibatnya, organisasi harus berkonsentrasi pada pengembangan kemampuan diri sendiri dan membangun budaya komitmen yang kuat untuk mencapai tingkat kinerja terbaik mereka. Singkatnya, karyawan didorong untuk percaya pada kemampuan mereka karena self-efficacy dan komitmen organisasi, yang keduanya meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan dalam kerangka manajemen sumber daya insani.

Berdasarkan pengamatan penulis penerapan prinsip ihsan (Self Efficacy) dan Tanggung Jawab Penerapan Visi AKHLAK yang ada di perusahaan juga mempertahankan setiap prinsip karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. PT PLN UP2D Lampung rutin mengadakan pelatihan teknis dan pemberian motivasi untuk meningkatkan kepercayaan diri karyawan. Pemberian reward dan kompensasi juga menjadi strategi manajemen untuk menjaga motivasi dan komitmen agar kinerja tetap optimal. Lingkungan kerja yang mendukung, seperti pengakuan atas prestasi dan saling membantu, meningkatkan rasa percaya diri dan ikatan emosional karyawan terhadap organisasi, berdampak positif pada kinerja secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis menarik beberapa kesimpulan yaitu; 1) Self Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional karyawan PT PLN UP2D Lampung 2) Self Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT PLN UP2D Lampung 3) Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT PLN UP2D Lampung 4) Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan secara parcial mediation. Dalam perspektif manajemen sumber daya insani Self Efficacy (keyakinan terhadap kemampuan diri) adalah karunia dari Allah SWT yang harus diasah dan digunakan secara optimal sebagai bentuk ikhtiar dan amanah dalam bekerja agar sejalan dengan nilai amanah dan istiqamah, yang akan berdampak positif pada kinerja yang bermanfaat dan berkah. Karyawan yang memiliki Self Efficacy dan komitmen yang kuat terhadap organisasi sebenarnya telah menerapkan prinsip ihsan, yaitu berusaha semaksimal mungkin seolah-olah mereka melihat Allah dalam setiap pekerjaan mereka. Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja unggul yang bernilai ibadah, manajemen sumber daya insani tidak hanya bertanggung jawab untuk meningkatkan kemampuan teknis karyawan tetapi juga bertanggung jawab untuk meningkatkan aspek spiritual, emosional, dan etika kerja Islami.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, D., Widyani, A. D., & Utami, N. M. S. (2021). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada CV. Era Dua Ribu Bangli. *Values*, 2(3), 775.
- Awba, R., & Putri, A. (2021). The Influence of Self Efficacy and Organizational Culture on Employee Performance Through Employee Job Satisfaction As an Intervening Variable At the Payakumbuh City Regional Financial Board. *Jurnal PROFITA*, 2(1), 1-68.
- Azizah, N., Murgiyanto, M., & Nugroho, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Guru Pada SMK Abdurrahman Wahid Lamongan. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, 15(2), 240.
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 191.

- Dewi, N. A. D. P. (2020). Pengaruh Self-efficacy terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan The Rich Jogja Hotel. *Acta Psychologia*, 2(2), 122–136.
- Eka, S., & Sugiarto, A. (2022). Pengaruh kecerdasan emosional, self-efficacy, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 6(1), 47.
- Fakhar, M. R., Fien Zulfikarijah, & Sandra Irawati. (2022). Pengaruh Self Efficacy dan Locus of Control terhadap Komitmen Organisasional Relawan Covid-19 di SRPB Kota Pasuruan. *Peradaban Journal of Economic and Business*, 1(2), 27–35.
- iu rusliana. (2023). *Manejemen Sumber Daya Insani(bahan ajar berbasis Riset Mata Kuliah manajemen Sumber Daya Manuais* (pp. 1–35).
- Kawiana, I. G. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia “MSDM” Perusahaan*. Denpasar: UNHI Press.
- L.Hasyim, S. (2018). Manajemen Sumber Daya Insani. *Lentera: Jurnal Pendidikan*, 17(2), 139–149.
- Law KimHong, B. D. O., Fauzi, F., & Lisa, L. (2024). Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Komitmen Organisasional Di Fortunate Coffee Cemara Asri. *INVESTASI : Inovasi Jurnal Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(1), 40–54.
- Ratni, D. A. P., Sapta, K. S., & Rihayana, I. G. (2022). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas 1 Seririt. *Jurnal Emas*, 3(3), 71–90.
- Rizqika, F. D., & Endratno, H. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Self Efficacy dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Royal Korindah Farah. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis MEDIA EKONOMI*, 19(1), 168–181.
- Subagyo, A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Self Efficacy Terhadap Komitmen Organisasional Pada Dosen Jurusan Elektro Politeknik Negeri Semarang. *Orbit*, 15(1), 23–48.
- Yasa, N. N. K., Rahmayanti, P. L. D., Widani, I. A. P., & ... (2021). Peran perilaku inovatif dan Organizational Citizenship Behaviour memediasi pengaruh kebahagiaan kerja terhadap kinerja karyawan. *MIX: Jurnal Ilmiah ...*, 11(2), 258–273.