

**PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI DAN
SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI DALAM PERSPEKTIF EKONOMI
ISLAM**

**(Studi pada Pegawai di Chandra Superstore
Tanjung Karang)**

Skripsi

**ADE AYU ANGGRAENI
NPM : 1851040119**



Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1443 H / 2022 M**

**PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI DAN
SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI DALAM PERSPEKTIF EKONOMI
ISLAM**

(Studi pada Pegawai di Chandra Superstore
Tanjung Karang)

Skripsi

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi
Syarat-syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
(S.E)



Oleh :

ADE AYU ANGGRAENI

NPM. 1851040119

Jurusan : Manajemen Bisnis Syariah

Pembimbing 1 : Dr. Erike Anggraeni, M.E.Sy

Pembimbing 2 : Vicky F Sanjaya, S.E., M.Sc

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1443 H / 2022 M**

ABSTRAK

Chandra Superstore Tanjung Karang adalah salah satu Mall terbesar yang ada di Bandar Lampung. Untuk menghadapi persaingan yang sangat ketat ini, perusahaan harus mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin agar dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Dari sisi manajemen sumber daya manusia, tidak terlepas dari bagaimana mengelola manajemen kinerja setiap karyawan. Di Chandra memiliki berbagai bidang pekerjaan, salah satunya bagian kasir dan pramuniaga. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasi dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi.

Penelitian ini menggunakan analisis data bersifat kuantitatif. Dengan jumlah variabel bebas sebanyak 2 variabel yaitu dukungan organisasi (X_1) dan *self efficacy* (X_2), 1 variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y), dan 1 variabel mediasi yaitu komitmen organisasional (Z). Populasi dalam penelitian ini yaitu 230 pegawai bagian kasir dan pramuniaga. Penentuan sampel untuk penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, dokumenter, dan studi kepustakaan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan pengujian data yang telah dilakukan oleh peneliti, didapatkan hasil bahwa dukungan organisasi, *self efficacy*, dan komitmen organisasional memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel dukungan organisasi dan *self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Variabel Komitmen organisasional mampu memediasi pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan dengan model *full mediation*. Variabel Komitmen organisasional mampu memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan dengan model *partial mediation* dengan objek pegawai Chandra Superstore Tanjung Karang.

Kata kunci: Dukungan Organisasi, *Self Efficacy*, Kinerja Karyawan, Komitmen Organisasional.

ABSTRACT

Chandra Superstore Tanjung Karang is one of the biggest malls in Bandar Lampung. To face this very tight competition, companies must manage human resources as well as possible in order to increase company productivity. In terms of human resource management, it is inseparable from how to manage the performance management of each employee. At Chandra, he has various fields of work, one of which is the cashier and sales clerk. The purpose of this study was to determine the effect of organizational support and self-efficacy on employee performance with organizational commitment as a mediating variable.

This research uses quantitative data analysis. With a total of 2 independent variables, namely organizational support (X1) and self-efficacy (X2), 1 dependent variable is employee performance (Y), and 1 mediating variable is organizational commitment (Z). The population in this study were 230 employees of the cashier and sales clerks. Determination of the sample for this study using a non-probability sampling technique, namely a sampling technique that does not provide an opportunity or opportunity for each member of the population to be selected as a sample. Collecting data using questionnaires, interviews, documentaries, and literature study. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis.

Based on data testing that has been carried out by researchers, the results show that organizational support, self-efficacy, and organizational commitment have a significant positive effect on employee performance. Organizational support and self-efficacy variables have a significant positive effect on organizational commitment. Variable organizational commitment is able to mediate the effect of organizational support on employee performance with the full mediation model. The variable of organizational commitment is able to mediate the effect of self-efficacy on employee performance with a partial mediation model with the object of the employee being Chandra Superstore Tanjung Karang.

Keywords: *Organizational Support, Self Efficacy, Employee Performance, Organizational Commitment.*



**KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Letkol. H. Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung (0721) 703260

SURAT PERNYATAAN

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ade Ayu Anggraeni
NPM : 1851040119
Prodi : Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Dukungan Organisasi dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Pegawai di Chandra Superstore Tanjung Karang)”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penulis sendiri, bukan duplikasi ataupun tiruan dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penulis.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Bandar Lampung, 10 Juni 2022

Penulis



Ade Ayu Anggraeni

NPM. 1851040119



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Letkol H. Endo Suratmín Sukarame Bandar Lampung, Telp. (0721) 703289

PERSETUJUAN

Judul : “Pengaruh Dukungan Organisasi dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada Pegawai di Chandra Superstore Tanjung Karang)”

Nama : Ade Ayu Anggraeni
NPM : 1851040119
Jurusan : Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosyah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Erike Anggraeni, M.E.Sy
NIP. 198208082011012009

Vicky F Sanjaya, M.Sc
NIP. 199411122019031009

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen Bisnis Syariah

Dr. Ahmad Habibi, SE., ME
NIP.197905142003121003



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Letkol H. Endo Suratmin Sukarame Bandar Lampung, Telp. (0721) 703289

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **“Pengaruh Dukungan Organisasi dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada Pegawai di Chandra Superstore Tanjung Karang)”**, disusun oleh, Ade Ayu Anggraeni, NPM : 1851040119, program studi Manajemen Bisnis Syariah, telah diujikan dalam sidang Munaqosyah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung pada hari/tanggal : Selasa / 21 Juni 2022

TIM / DEWAN PENGUJI :

Ketua Sidang : Dr. Nasruddin, M.Ag. (.....)
Sekertaris : Nurhayati, S.Kom., M.M. (.....)
Penguji I : Siska Yuli Anita, M.M. (.....)
Penguji II : Dr. Erike Anggraeni, M.E.Sy. (.....)
Penguji III : Vicky F Sanjaya, M.Sc. (.....)

Mengetahui

Dean Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Prof. Dr. Fatus Suryanto, SE., M.M, Akt, CA

NIP. 1979009262008011008

MOTTO

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya.

(Q.S Al-Qasas (28) : 26)



PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur kepada Allah SWT, semoga kita senantiasa mendapatkan Rahmat serta Hidayah-Nya. Keberhasilan ini menjadi salah satu langkah awal bagiku untuk meraih cita-cita besarku. Oleh karena itu, saya khaturkan rasa syukur dan terimakasih saya kepada:

1. Kedua orang tua penulis, Bapak Agus Triyono dan Ibu Kusdianti yang telah tulus dan sabar membesarkanku, membimbingku, dan senantiasa selalu berdo'a serta tabah dan sabar demi kesuksesanku selama penulis menempuh pendidikan hingga dapat menyelesaikan pendidikan di UIN Raden Intan Lampung. Semoga mereka selalu berada dalam lindungan Allah SWT dan mendapatkan keberkahan baik dunia maupun di akhirat. Terimakasih karena sudah menjadi orang tua yang hebat dan selalu mendukung apapun keputusan dan kebahagiaan anak-anaknya, karena kalian adalah alasan utama penulis untuk menyelesaikan skripsi ini sebaik mungkin.
2. Adik saya Tegar Dwi Prasetyo yang selalu mendukung dan memberikan *support* kepada saya dalam hal apapun.
3. Almamater tercinta Jurusan Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

RIWAYAT HIDUP

Ade Ayu Anggraeni, dilahirkan di Bandar Lampung pada tanggal 2 April 2000, anak pertama dari pasangan Bapak Agus Triyono dan Ibu Kusdianti. Penulis menempuh pendidikan yang bermula di SD Negeri 5 Jatimulyo selama 6 tahun dan lulus pada tahun 2012. Kemudian penulis melanjutkan sekolah di SMP Al-Azhar 3 Bandar Lampung dan selesai pada tahun 2015. Selanjutnya penulis menempuh pendidikan di SMK Negeri 1 Bandar Lampung jurusan Administrasi Perkantoran dan selesai pada tahun 2018. Pada tahun yang sama, penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang Perguruan Tinggi di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung di jurusan Manajemen Bisnis Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah serta inayah-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan skripsi dengan judul “Pengaruh Dukungan Organisasi dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Pegawai di Chandra Superstore Tanjung Karang)”. Karya ilmiah ini disusun untuk melengkap serta memenuhi syarat-syarat dalam memperoleh gelar sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam prodi Manajemen Bisnis Syariah di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. Tidak lupa penulis sampaikan rasa terimakasih kepada semua pihak yang telah membimbing dan membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung. Secara rinci penulis ungkapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Wan Jamaluddin Z, M.Ag., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
2. Bapak Prof. Dr. Tulus Suyanto, S.E., M.M, Akt, CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.
3. Bapak Dr. Ahmad Habibi, S.E., M.E. selaku ketua jurusan manajemen bisnis syari’ah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Syariah UIN Raden Intan Lampung.
4. Ibu Dr. Erike Anggraeni, M.E.Sy. selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu dan dengan sabar memberi arahan dan membimbing serta memberikan motivasi kepada penulis.
5. Bapak Vicky F Sanjaya, S.E., M.Sc. selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu dalam memberikan bimbingan dan motivasi serta pengarahan yang sangat berarti bagi penulis.
6. Kedua orang tua serta adik penulis yang telah memberikan dukungan, do’a, dan motivasi baik secara moril dan materil. Saya mengucapkan terimakasih yang sedalam-dalamnya

karena dengan bantuan beliau penulis mampu menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik.

7. Sahabat terbaik saya Berliana Prahesti, Siska Setiawati, Sri Ayu Rinanda yang senantiasa memberikan bantuan, saran, dan telah mendukung dalam suka maupun duka. Terimakasih telah menemani penulis dan tulus serta ikhlas memberikan do'a untuk terselesaikannya skripsi ini
8. Teman-teman seperjuangan Manajemen Bisnis Syariah angkatan 2018 khususnya kelas B, terimakasih telah menemani dan saling tolong-menolong selama perkuliahan dari semester 1 hingga selesai.
9. Sahabat hati saya yang telah sabar menemani dalam proses penelitian, serta memberikan dukungan dan do'a kepada penulis.
10. Pihak Chandra Superstore Tanjung Karang dan responden penelitian yang telah meluangkan waktunya dalam membantu penyelesaian skripsi ini.
11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu, yang telah dengan tulus memberikan do'a dan motivasi kepada penulis sehingga dapat terselesaikan skripsi ini.

Saya menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun akan saya terima. Semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada semua pihak yang telah membantu untuk menyelesaikan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca, Aamiin Ya Rabbal'Alamin.

Bandar Lampung, 31 Mei 2022
Penulis

Ade Ayu Anggraeni
NPM. 1851040119

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	iii
SURAT PERNYATAAN	v
PERSETUJUAN PEMBIMBING	vi
PENGESAHAN	vii
MOTTO	viii
PERSEMBAHAN	ix
RIWAYAT HIDUP	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah	2
C. Identifikasi dan Batasan Masalah	14
D. Rumusan Masalah	14
E. Tujuan Penelitian	15
F. Manfaat Penelitian	16
G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan	17
H. Sistematika Penulisan	23
BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS	
A. Teori SOR (<i>Stimulus – Organism - Response</i>)	25
B. Manajemen Sumber Daya Manusia	26
1. Pengertian Manajemen	26
2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia ..	27
C. Kinerja Karyawan	31
1. Pengertian Kinerja Karyawan	31
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	33
3. Indikator Kinerja Karyawan	33
4. Unsur-unsur Kinerja Karyawan	34
5. Kinerja dalam Perspektif Islam	35

D. Dukungan Organisasi	38
1. Pengertian Dukungan Organisasi	38
2. Dimensi Dukungan Organisasi	39
3. Indikator Dukungan Organisasi	40
4. Dukungan Organisasi Dalam Pandangan Islam	40
E. <i>Self Efficacy</i>	41
1. Pengertian <i>Self Efficacy</i>	41
2. Dimensi <i>Self Efficacy</i>	42
3. Indikator <i>Self Efficacy</i>	44
4. Sumber Keyakinan <i>Self Efficacy</i>	45
5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Self Efficacy</i>	46
6. <i>Self Efficacy</i> dalam Pandangan Islam	47
F. Komitmen Organisasional	48
1. Pengertian Komitmen Organisasional	48
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional	49
3. Dimensi Komitmen Organisasional	50
4. Unsur-unsur Komitmen Organisasional	52
5. Komitmen Organisasional Dalam Pandangan Islam	54
G. Pengajuan Hipotesis	55

BAB III METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian	67
B. Pendekatan dan Jenis Penelitian	67
C. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengumpulan Data ..	67
1. Populasi	67
2. Sampel	68
3. Teknik Pengumpulan Data	69
D. Definisi Operasional Variabel	71
E. Uji Validitas dan Reliabilitas Data	74
1. Uji Validitas	74
2. Uji Reliabilitas	75
F. Uji Hipotesis	75
1. Analisis Regresi Linear Berganda	75

2. Koefisien Determinan (R^2)	76
3. Uji T	76
4. Uji Mediasi	76

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	79
1. Gambaran Umum Objek Penelitian	79
2. Analisis dan Diskusi	79
3. Deskripsi Responden	82
4. Deskripsi Jawaban Responden	84
5. Uji Instrumen	87
a. Uji Validitas	87
b. Uji Reliabilitas	88
6. Uji Hipotesis	89
a. Analisis Regresi Linier Berganda	91
b. Koefisien Determinasi (R^2)	94
c. Uji Mediasi	95
d. Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis dan Uji Mediasi	99
B. Pembahasan	100

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	113
B. Rekomendasi	115

DAFTAR RUJUKAN

LAMPIRAN

- Lampiran I Kuesioner Penelitian
- Lampiran II Tabulasi Data Responden
- Lampiran III Tabulasi Jawaban Responden
- Lampiran IV Pertanyaan Wawancara
- Lampiran V Uji Validitas
- Lampiran VI Uji Reliabilitas
- Lampiran VII Uji *R Square*
- Lampiran VIII Uji Hipotesis
- Lampiran IX Dokumentasi

DAFTAR TABEL

Tabel

1.1 Jumlah Karyawan	6
1.2 Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan	17
3.1 Skala Likert	70
3.2 Definisi Operasional Variabel	71
4.1 Daftar Tenant Chandra Superstore Tanjung Karang	78
4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	82
4.3 Responden Berdasarkan Usia	83
4.4 Responden Berdasarkan Pendidikan	83
4.5 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	84
4.6 Responden Berdasarkan Jenis Pekerjaan	84
4.7 Hasil Tanggapan Responden pada Variabel Dukungan Organisasi	85
4.8 Hasil Tanggapan Responden pada Variabel <i>Self Efficacy</i> ..	85
4.9 Hasil Tanggapan Responden pada Variabel Kinerja Karyawan	86
4.10 Hasil Tanggapan Responden pada Variabel Komitmen Organisasional	87
4.11 Hasil Uji Validitas	88
4.12 <i>Construct Reliability</i>	89
4.13 Hubungan Antar Variabel Tanpa Mediasi	90
4.14 Hubungan Antar Variabel dengan Mediasi	91
4.15 Uji <i>R Square</i>	94
4.16 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis dan Uji Mediasi	99
4.17 <i>Path Coefficients</i>	100
4.18 <i>Path Coefficients</i>	101
4.19 <i>Path Coefficients</i>	103
4.20 <i>Path Coefficients</i>	104
4.21 <i>Path Coefficients</i>	105
4.22 <i>Total Effect</i>	107
4.23 <i>Total Effect</i>	109

DAFTAR GAMBAR

Gambar	
2.1 Kerangka Berpikir	64
3.1 Model Regresi Tanpa Variabel Mediasi	77
3.2 Model Regresi Melalui Variabel Mediasi	75
4.1 Analisis Jalur Hubungan Antar Variabel	81
4.2 Pengaruh Langsung X_1 Terhadap Y	93
4.3 Pengaruh Langsung M Terhadap X_1 dan Y	95
4.4 Pengaruh Langsung X_2 Terhadap Y	95
4.5 Pengaruh Langsung M Terhadap X_2 dan Y	97



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Judul merupakan gambaran umum suatu permasalahan dalam penelitian karya ilmiah. Untuk memudahkan pemahaman mengenai penelitian ini, maka perlu adanya penegasan dan penguraian terhadap arti dari istilah-istilah yang ada di judul proposal penelitian ini. Adapun judul dari proposal penelitian ini yaitu: **Pengaruh Dukungan Organisasi dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Pegawai di Chandra Superstore Tanjung Karang)**. Adapun penjelasan judul tersebut adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh

Pengaruh adalah suatu keadaan dimana ada hubungan timbal balik atau hubungan sebab akibat antara apa yang mempengaruhi dengan apa yang dipengaruhi.¹

2. Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi adalah bagaimana perusahaan ataupun organisasi menghargai kontribusi karyawan terhadap kemajuan perusahaan (*valuation of employees' contribution*) ataupun organisasi dan perhatian perusahaan terhadap kehidupan mereka (*care about employees' well-being*).²

3. *Self Efficacy*

Self efficacy atau efikasi diri adalah keyakinan yang dimiliki seseorang bahwa dirinya memiliki kemampuan dalam melakukan suatu pekerjaan dan mencapai tujuan tertentu sesuai dengan hasil yang diharapkan.³

¹ Suharno dan Retnoningsih, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Semarang: Widya Karya, 2006), h. 243

² Hengki Mangiring Parulian Simarmata, dkk, *Organisasi Manajemen dan Kepemimpinan*, (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021), h. 79

³ Ayu Erawati dan Wahyono, "Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai.," *Economic Education Analysis Journal*, 8.1 (2019), 288–301.

4. Kinerja Karyawan

Istilah kinerja atau prestasi kerja berasal dari kata Inggris “*performance*”. Kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku. Maksudnya adalah bahwa kinerja pegawai atau karyawan merupakan hasil unjuk kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan.⁴

5. Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam alasan apapun.⁵

B. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah memaksimalkan produktivitas organisasi melalui optimalisasi keefektifan karyawannya dan secara stimulan meningkatkan kehidupan kerja karyawan serta memperlakukan karyawan sebagai sumber daya yang sangat bernilai bagi organisasi. MSDM adalah proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan seluruh kegiatan pengadaan tenaga kerja, pengembangan karyawan, pemberian kompensasi, pemeliharaan karyawan, dan pemutusan hubungan kerja berdasarkan ketentuan dan perundangan yang berlaku untuk mencapai sasaran dan tujuan individu karyawan, perusahaan, dan masyarakat.⁶ MSDM menjadi fungsi yang semakin penting dalam suatu organisasi. Peranan yang semakin penting tersebut disebabkan oleh perubahan pandangan terhadap karyawan. Kalau dulu karyawan dianggap sebagai salah satu faktor produksi, seperti mesin, yaitu biaya produksi seperti gaji karyawan cenderung ditekan untuk mendorong efisiensi, pandangan yang

⁴ Hussein Fattah, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*, (Yogyakarta: Penerbit Elmatara, 2017), h. 8

⁵ Ria Mardiana Yusuf dan Darman Syarif, *Komitmen Organisasi*, (Makassar: Penerbit Nas Media Pustaka, 2018), h. 32

⁶ Yun Iswanto dan Adie Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, 2020), h. 1.21.

lebih populer pada saat ini menganggap karyawan sebagai salah satu *partner* untuk mencapai tujuan organisasi.⁷

Untuk menghadapi persaingan yang sangat ketat ini, perusahaan harus mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin agar dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Dari sisi manajemen sumber daya manusia, tidak terlepas dari bagaimana mengelola manajemen kinerja setiap karyawan. Kinerja merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.⁸ Kinerja karyawan adalah hasil kerja berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan dan merupakan fungsi dari kapasitas untuk berkinerja, kesempatan untuk berkinerja, dan kemauan untuk berkinerja. Jika karyawan berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak. Setiap perusahaan pasti selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi dan unggul dalam bidang pekerjaannya, akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya.⁹ Hal ini dijelaskan juga dalam Al-Qur'an pada Surat Al-Jatsiyah ayat 13:

وَسَخَّرَ لَكُمْ مَّا فِي السَّمٰوٰتِ وَمَا فِي الْاَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ ۗ اِنَّ
فِيْ ذٰلِكَ لَاٰيٰتٍ لِّقَوْمٍ يَّتَفَكَّرُوْنَ

Artinya :

Dan Dia menundukkan apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi untukmu semuanya (sebagai rahmat) dari-Nya. Sungguh,

⁷ Mamduh Hanafi, *Manajemen* (Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, 2018), h. 6.3.

⁸ Payaman J Simanjuntak, *Manajemen Evaluasi Kinerja* (Jakarta: Fakultas UI, 2011) h. 214.

⁹ Imanuel Wellem, "Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Kredit Pintu Air Cabang Maumere," *Jurnal Projemen UNIPA Maumere*, 5.2 (2018), 86–106.

dalam hal yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kebesaran Allah) bagi orang-orang yang berpikir.¹⁰

Oleh karena itu sumber daya yang ada ini harus dikelola dengan benar karena itu merupakan amanah yang akan dimintai pertanggungjawabannya kelak. Untuk mendapatkan pengelolaan yang baik ilmu sangatlah diperlukan untuk menopang pemberdayaan dan optimalisasi manfaat sumber daya yang ada.

Kemampuan suatu perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia dengan baik akan berbeda dengan perusahaan yang tidak mengelola sumber daya manusianya dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia yang tepat, diharapkan mampu mengatasi masalah yang dihadapi perusahaan baik secara internal maupun eksternal. Dengan adanya penghargaan dan perhatian dapat membentuk motivasi atau dorongan bagi pegawai.¹¹ Dukungan organisasi dianggap sangat penting bagi karyawan.¹² Dukungan organisasi itu sendiri mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.¹³ Dengan adanya dukungan organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Karyawan yang mendapatkan dukungan organisasi baik berupa bonus maupun perhatian hari perusahaan akan merasa lebih dihargai, sehingga karyawan akan menunjukkan sikap yang positif dalam menjalankan tugas yang diberikan. Sebaliknya, jika tidak ada dukungan organisasi yang diberikan, itu akan membuat karyawan merasa tidak dihargai atau dianggap dalam perusahaan, dan akan membuat kinerja karyawan menurun. Selain dukungan organisasi, untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukannya keyakinan atau kepercayaan diri pada masing-masing karyawan atau yang biasa di sebut dengan *self efficacy*.

¹⁰ Al-Qur'an Surat Al-Jatsiyah ayat 13

¹¹ Rahel Irianti dan Innocentius Bernarto, "Pengaruh Motivasi , Kepuasan Kerja dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT . XYZ," 11.2 (2021), (Universitas Pelita Harapan), 114.

¹² Mathis R. L dan Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku 1* (Jakarta: Salemba Empat, 2001) h. 82.

¹³ *Opcit*, h. 114.

Bandura (dalam Sulastrri dan Uriawan) mengemukakan bahwa efikasi diri atau *self efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai kemampuan yang dimilikinya dalam mengatur dan menampilkan suatu tindakan untuk menghasilkan suatu tindakan yang diharapkan.¹⁴ Efikasi berhubungan dengan kebiasaan hidup dengan prinsip-prinsip integritas, kerendahan hati, kesetiaan, pembatasan diri, keberanian, keadilan, kesabaran, kerajinan, kesederhanaan dan kesopanan yang seharusnya dikembangkan dalam diri menuju luar diri. Efikasi diri penting untuk perkembangan kinerja karyawan karna dengan adanya efikasi diri dalam diri individu akan memunculkan keyakinan kuat akan kemampuan dirinya dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan. Seseorang yang tidak memiliki efikasi diri akan merasa kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan dan dalam memutuskan sesuatu.¹⁵ Selain dukungan organisasi dan *self efficacy*, komitmen organisasi juga penting untuk membangun kinerja karyawan. Berkembangnya perusahaan dan meningkatnya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh Komitmen Organisasional yang merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen individu yang kuat terhadap organisasi akan memudahkan pemimpin organisasi untuk menggerakkan sumber daya manusia yang ada dalam mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi merupakan usaha mengidentifikasi dan melibatkan diri dalam organisasi dan tidak ada keinginan meninggalkannya.¹⁶

Objek penelitian ini dilakukan di Chandra Superstore Tanjung Karang. Chandra Superstore Tanjung Karang adalah

¹⁴ Lilis Sulastrri dan Wisnu Uriawan, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Di Era Industri 4.0," *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1.1 (2020), 43–49.

¹⁵ Lista Meria dan Fachmi Tamzil, "Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Untuk Berubah Dan Kinerja Karyawan," *Forum Ilmiah*, 18 (2021), 279.

¹⁶ Yessica Nathania, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Warunk Upnormal Surabaya," *Agora*, 6.1 (2018), 1–9.

salah satu Mall terbesar yang ada di Bandar Lampung.¹⁷ Chandra Superstore Tanjung Karang merupakan tempat berbelanja kebutuhan pokok dan kebutuhan sehari-hari, fasilitas yang ditawarkan selain Supermarket dan Dept. Store yaitu *food court*, toko mas, salon rambut, area bermain *time zone*, pusat elektronik, *counter handphone*, serta arena *bowling* dan *billiard* yang semuanya disediakan untuk memanjakan dan memuaskan para pengunjung. Chandra Superstore Tanjung Karang memiliki berbagai bidang pekerjaan yaitu HRD, pegawai bagian personalia, bagian kasir, bagian supervisor, pramuniaga, security, karyawan gudang, dan staff teknisi. Jumlah total pegawai tetap yang ada di Chandra Superstore Tanjung Karang yaitu 625 karyawan, belum termasuk karyawan kontrak. Untuk jumlah HRD, personalia, karyawan kasir, dan pramuniaga dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan

Data Jumlah Karyawan HDR, Personalia, Karyawan Kasir, dan Pramuniaga Tahun 2021		
No	Bidang Kerja	Jumlah Karyawan
1	HRD	3
2	Personalia	3
3	Kasir	30
4	Pramuniaga	200

Sumber : Data Internal Chandra Superstore Tanjung Karang (2021)

Dalam hasil wawancara yang dilakukan kepada HRD Chandra terkait kinerja yang ada di Chandra, didapatkan hasil bahwa dalam kurun waktu satu tahun kebelakang kinerja karyawan bagian kasir maupun pramuniaga ada beberapa yang meningkat, ada yang *stuck*, dan ada juga yang menurun. Untuk

¹⁷ Zulkifly, "10 Mall Terbaik di Bandar Lampung yang Wajib Anda Kunjungi," *Andalas tourism.com* <<https://www.andalastourism.com/mall-bandar-lampung>>.

kinerja yang menurun mungkin ia kurang memiliki motivasi dalam dirinya dan juga kurangnya kepercayaan diri. Tidak hanya karyawan baru saja yang kinerjanya menurun, karyawan lama juga ada beberapa yang menurun.¹⁸ Menurut Mathis naik dan turunnya kinerja karyawan di sebabkan oleh beberapa faktor diantaranya yaitu kemampuan karyawan, motivasi, dukungan atau dorongan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan, dan hubungan dengan organisasi perusahaan.¹⁹

Kinerja karyawan merupakan hal utama yang menentukan kesuksesan sebuah perusahaan. Jika kinerja para karyawannya baik, tentu perusahaan tersebut bisa berkembang pesat. Namun jika yang terjadi sebaliknya, maka bisa dipastikan jika umur perusahaan tersebut tidak akan bertahan lama. Kinerja karyawan merupakan hal utama yang menentukan kesuksesan sebuah perusahaan. Alasan mengapa kinerja karyawan bisa *stuck* atau menurun yaitu tidak mendapatkan apresiasi yang layak, tekanan kerja terlalu tinggi, gaji yang sering terlambat, lingkungan kerja yang tidak kondusif, dan tidak adanya ruang bagi karyawan untuk mengeluarkan pendapat. Selain alasan tersebut, alasan yang selanjutnya yaitu kurangnya percaya diri yang dapat membuat tidak nyaman dengan diri sendiri dan akan berpengaruh besar terhadap kinerja serta produktivitas.²⁰ Mengenai tanggungjawab dalam bekerja dapat dijelaskan dalam surat At-Taubah Ayat 105, yaitu:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ ۗ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ
 وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْعَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۗ

Artinya:

Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin,

¹⁸ Wawancara dengan Ibu Anggi, tanggal 26 Februari 2022 di Chandra Superstore Tanjung Karang

¹⁹ Mathis R. L dan Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku I* (Jakarta: Salemba Empat, 2001) h. 82.

²⁰ IDN Times, “5 Alasan Mengapa Kinerja Karyawan Menjadi Menurun,” Career, 2020, <https://www.idntimes.com/life/career/eliza/kinerja-karyawan-menurun-clc2>. Diakses pada 25 Januari 2022 pukul 20.08 WIB

dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”²¹

Permasalahan Islam berdasarkan hasil wawancara mengenai kinerja karyawan di Chandra Superstore Tanjung Karang didapatkan bahwa kinerja karyawan tidak semuanya meningkat, bahkan ada yang mengalami penurunan kinerja. Berdasarkan surat At-Taubah ayat 105 mengenai tanggungjawab dalam bekerja artinya para karyawan ada yang tidak bertanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga kinerjanya menurun, seharusnya sebagai seorang pekerja harus menanamkan rasa tanggungjawab terhadap pekerjaannya. Allah memerintahkan hamba-Nya untuk beramal dan bekerja. Sebaliknya, Allah melarang sikap malas dan membuang-buang waktu. Allah melihat dan menilai setiap amal hamba-Nya. Karenanya setiap amal harus dilakukan dengan ikhlas, bukan karena riya' dan mengharap pujian manusia. Allah memotivasi hamba-Nya untuk bersungguh-sungguh dalam proses amal dan pekerjaannya karena proses itulah yang dilihat dan dinilai-Nya. Allah tidak menilai hasil dari usaha tersebut. Allah Maha Mengetahui seluruh perbuatan manusia baik yang tersembunyi maupun yang yang terang-terangan. Setiap manusia akan kembali kepada Allah dan mempertanggungjawabkan setiap amalnya.

Dalam menghasilkan kinerja yang baik diperlukan dukungan organisasi dan keterlibatan kerja yang berikan untuk karyawan dalam menciptakan semangat kerja yang positif dan kepuasan dalam bekerja.²² Dukungan organisasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja.²³ Dalam meningkatkan kinerja karyawan, pihak Chandra Superstore Tanjung Karang memberikan beberapa bentuk dukungan

²¹ Al-Qur'an Surat At-Taubah Ayat 105

²² Nikho Wijaya dan Mei Ie, “Pengaruh Dukungan Organisasi yang Dirasakan Terhadap Kinerja pada MCDonald Jakarta Barat: Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Mediasi,” *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3.1 (2021), 196-203.

²³ M. Khafit Ashar dan Murgianto, “Pengaruh Kompetensi, Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada Yayasan Pendidikan Cendikia Utama Surabaya,” *Global*, 2.2 (2018), 16-29.

organisasi seperti pelatihan, pujian, uang atau bonus, THR berupa bingkisan dan masih banyak yang lainnya. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis kepada Ibu Anggi, salah satu HRD yang ada di Chandra Superstore Tanjung Karang bahwa setiap dukungan organisasi yang diberikan itu membuat kinerja karyawan meningkat, tetap pada kinerja yang sebelumnya, bahkan ada kinerja nya yang menurun kurang lebih sekitar 25% dari jumlah pegawai. Itu berarti dukungan organisasi yang diberikan oleh perusahaan belum tentu membuat kinerja karyawan meningkat.²⁴ Menurut pendapat Ibu Nita salah satu pegawai yang ada di Chandra Superstore Tanjung Karang mengatakan bahwa dengan dukungan organisasi yang diberikan dapat meningkatkan kemampuan, ketaatan, serta tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaan atau bisa di katakan bahwa dukungan organisasi yang diberikan dapat meningkatkan kinerja karyawan.²⁵

Selain dukungan organisasi, salah satu faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu efikasi diri atau *self efficacy*. Efikasi diri penting untuk pengembangan kinerja karyawan karena dengan adanya efikasi diri dalam diri individu akan memunculkan keyakinan kuat akan kemampuan dirinya dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan. Karyawan yang memiliki efikasi diri yang kuat akan lebih bersemangat mencapai hasil yang optimal dalam kerjanya.²⁶

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Saputra dan Yasrawan, *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.²⁷ Berbeda dengan penelitian yang

²⁴ Wawancara dengan Ibu Anggi, tanggal 2 November 2021 di Chandra Superstore Tanjung Karang

²⁵ Wawancara dengan Ibu Nita, tanggal 2 November 2021 di Chandra Superstore Tanjung Karang

²⁶ Lista Meria dan Fachmi Tamzil, "Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Untuk Berubah dan Kinerja Karyawan," *Forum Ilmiah*, 18.2 (2021), 279-290.

²⁷ I Gede Hendra Eka Saputra dan Komang Tri Yasrawan, "Dampak Moderasi Budaya Catur Purusa Artha Pada Pengaruh Self Efficacy dan Locus of Control Terhadap Kinerja Koperasi," *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika*, x.x (2021), 167-78.

dilakukan oleh Awba dan Putri yang menyatakan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.²⁸ Beberapa pegawai di Chandra Superstore Tanjung Karang mengatakan bahwa untuk memberikan pencapaian kerja yang baik bagi pihak Chandra mereka yakin pada diri sendiri bahwa dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan percaya bahwa dapat menghadapi segala kesulitan selama berkerja. Mereka mampu membangun *self efficacy* pada diri mereka dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja mereka.²⁹ Sedangkan menurut salah satu HRD yang ada di Chandra mengatakan bahwa beberapa karyawan memang yakin terhadap dirinya sendiri dapat memberikan kinerja yang terbaik, tetapi ada beberapa karyawan juga yang kurang mempunyai motivasi diri dan kurang yakin terhadap dirinya selama melakukan pekerjaan yang membuat kinerja mereka menurun.³⁰

Komitmen organisasi juga menjadi faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Okta salah satu pegawai di Chandra Superstore Tanjung Karang mengungkapkan bahwa ia ingin tetap bertahan dalam perusahaan apapun yang terjadi serta dapat memegang teguh peraturan dalam menjalankan pekerjaan, yang artinya komitmen organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.³¹ Menurut pendapat Ibu Nita ada beberapa rekan kerjanya yang berpikiran untuk berhenti bekerja, contohnya seperti pegawai yang umurnya masih muda saat mendapatkan pekerjaan yang lebih baik mereka akan memilih *resign* dan berpindah di tempat kerja yang baru. Dari sudut pandang itu memberikan kesempatan kepada peneliti untuk menimbulkan variabel mediasi, yaitu komitmen organisasional

²⁸ Rizki Awba dan Anne Putri, "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: Akuntansi dan Bisnis*, 2.1 (2021), 28–41

²⁹ Wawancara dengan Ibu Anggi, tanggal 2 November 2021 di Chandra Superstore Tanjung Karang

³⁰ Wawancara dengan Cici Gamiarsih, tanggal 2 November 2021 di Chandra Superstore Tanjung Karang

³¹ Wawancara dengan Okta, tanggal 27 Februari 2022 di Chandra Superstore Tanjung Karang

yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung dari secara tidak langsung dari variabel dukungan organisasi dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.³²

Dalam menguji variabel mediasi dilakukan dengan metode kausal *step* yang dikembangkan oleh Baron dan Kenny. Salah satu syarat mediasi yaitu variasi dalam mediator secara signifikan mempengaruhi variabel dependen, dan variasi dalam tingkat variabel independen secara signifikan menjelaskan variasi dalam dugaan mediator.³³ Terdapat beberapa hasil penelitian terdahulu terkait dukungan organisasi, *self efficacy*, kinerja karyawan, dan komitmen organisasional. Dukungan organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Hal ini dapat terjadi apabila adanya dukungan organisasi yang baik. Karyawan merasa perusahaan peduli pada kesejahteraan karyawan, rekan sesama dan atasan mau mendengarkan masalah serta membantu ketika perlu bantuan, sehingga hal tersebut diaplikasikan dalam bentuk tindakan dalam menyelesaikan pekerjaan yang mengarah pada tingginya komitmen organisasional.³⁴ Dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational commitment* karyawan PD BPR BKK Purwokerto.³⁵ Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Apabila dukungan organisasi yang diberikan oleh organisasi semakin besar, maka komitmen organisasional akan semakin tinggi.³⁶ Dukungan organisasi berpengaruh terhadap

³² Wawancara dengan Ibu Okta, tanggal 2 November 2021 di Chandra Superstore Tanjung Karang

³³ Reuben M. Baron and David A. Kenny, "The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations," *Journal of Personality and Social Psychology*, 51.6 (1986), 73–82.

³⁴ Aisyiyah Widiyastuti, "Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Dukungan Organisasi dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional," *Journal of Business Finance and Economic (JBFE)*, 2.1 (2021), 45–61.

³⁵ Sungging Darupaksi, "Pengaruh Dukungan Organisasi, Kesesuaian Nilai Dan Employee Resilience Terhadap Komitmen Organisasi Pd Bpr Bkk Purwokerto," *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi*, 22.4 (2021), 457–67.

³⁶ adi Wisaksono, "Analisis Keterlibatan Kerja dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Komitmen Organisasional (Studi Pada Dosen Polines)," *Fokus Ekonomi*, 9.1 (2014), 46–64.

komitmen organisasional.³⁷ Dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini mengandung makna bahwa, semakin kuat dukungan organisasi maka semakin tinggi pula komitmen organisasional pegawainya.³⁸

Self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.³⁹ *Self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Faktor *self efficacy* merupakan faktor yang dianggap mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasional.⁴⁰ *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada PT.BPR Gianyar Parthasedana di Gianyar.⁴¹ Efikasi diri berpengaruh terhadap Komitmen organisasi. Kemudian adanya pengaruh positif antara efikasi diri dengan komitmen organisasi menunjukkan bahwa Efikasi diri pegawai DLHK dalam hal ini kemampuan yang dimilikinya untuk dapat melaksanakan segala tugas yang diberikan. Semakin tinggi perasaan seseorang tentang efikasi diri yang dimilikinya maka semakin baik kecenderungannya untuk melakukan tugas yang lebih beragam.⁴² *Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap komitmen

³⁷ Didik Subiyanto, "PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 4.2 (2021), 202–12.

³⁸ Ketut Metria dan I Gede Riana, "Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Pegawai," *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 9 (2018), 2117.

³⁹ Suprihono Setyawan, "Pengaruh Self Efficacy dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Komitmen Organisasional," *Jurnal Akses*, 12.24 (2017), 99–106.

⁴⁰ Amir Subagyo, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Self Efficacy Terhadap Komitmen Organisasional Pada Dosen Jurusan Elektro Politeknik Negeri Semarang," *Orbith*, 15.1 (2019), 31–39.

⁴¹ Ni Made Dwi Handayani, "Peran Komitmen Organisasional Dalam Memediasi Pengaruh Self Efficacy Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi di PT. BPR Gianyar Parthasedana di Gianyar)," *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2.1 (2022), 1–10.

⁴² Fisabilillah Ibnu Roy dan Sumartik Sumartik, "The Effect of Leadership, Self-Efficacy and Work Motivation on Work Discipline With Organizational Commitment as an Intervening Variable," *Academia Open*, 5 (2021), 1–16.

organisasional. Hal ini menunjukkan bahwa *self efficacy* telah menyebabkan peningkatan komitmen organisasional.⁴³

Komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.⁴⁴ Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi komitmen organisasional maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.⁴⁵ Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Four Points by Sheraton Bali. Hasil tersebut memiliki arti bahwa semakin tinggi komitmen organisasional yang dirasakan karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya apabila komitmen organisasional yang dirasakan rendah maka akan menurunkan kinerja karyawan tersebut.⁴⁶ Komitmen organisasional berpengaruh signifikan dan memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan PT Odifa Jelajah Dunia. Semakin besar komitmen organisasional yang dimiliki oleh setiap karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan PT Odifa Jelajah Dunia.⁴⁷ Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan radio swasta di Surakarta. Karyawan dengan komitmen organisasional yang semakin tinggi, menunjukkan adanya iktikad dan keterlibatan yang semakin kuat untuk mendukung tujuan dan nilai-nilai organisasi, sehingga karyawan akan berupaya memberikan hasil kerja terbaik demi kesuksesan

⁴³ Siti Maria, et al, "Self Efficacy, Organizational Commitment, and Employee Performance – From Public Office," *Cactus Tourism Journal*, 1.3 (2021), 6-15.

⁴⁴ Muhammad Abdillah Syawal, "Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Mega Jasa," *Teknik Industri*, 1.1 (2018), 7–11.

⁴⁵ Dena Aprilia Anggraeni dan Edy Rahardja, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Feminin, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pt Leo Agung Raya, Semarang," *Diponegoro Journal of Management*, 7.4 (2018), 1–14.

⁴⁶ I Made Aditya Darma Putra, "Pengaruh Self Leadership Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Four Points By Sheraton," *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7.8 (2018), 4237–66.

⁴⁷ Pengaruh Kompensasi dan Motivasi dan Komitmen, "JELAJAH DUNIA Maris Suabdh Suwitho Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya."

organisasi.⁴⁸ Setelah melihat beberapa hasil penelitian di atas, timbul dugaan bahwa komitmen organisasional mampu menjadi variabel mediasi bagi pengaruh dukungan organisasi dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan. Pengambilan objek penelitian di Chandra dilakukan karena berdasarkan penelusuran di internet menyatakan bahwa Chandra Superstore merupakan salah satu toserba pertama yang ada di bandar Lampung yang berdiri sejak tahun 1984, sedangkan untuk toserba Ramayana dibuka pada tahun 1999.⁴⁹

Berdasarkan permasalahan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Dukungan Organisasi dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Pegawai di Chandra Superstore Tanjung Karang)”.

C. Identifikasi dan Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas serta karena keterbatasan ilmu dan waktu, maka diperlukannya pembatasan masalah yang akan dikaji pada penelitian ini. Penelitian ini dibatasi pada kajian, dukungan organisasi (X1), *self efficacy* (X2), kinerja karyawan (Y), dan komitmen organisasional (Z) di Chandra Superstore Tanjung Karang.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dirumuskan masalah yang akan dipecahkan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan (studi pada pegawai di Chandra Superstore Tanjung Karang)?

⁴⁸ Ramadhian Agus dan Triono Sudalyo, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening” *Jurnal Sosial dan Teknologi (SOSTECH)* (Surakarta: Radio Swasta).

⁴⁹ Wikipedia, “Chandra Superstore Tanjung Karang,” 2021, https://id.wikipedia.org/wiki/Chandra_Super_Store_Tanjung_Karang. Diakses pada tanggal 31 Maret 2022 Pukul 23.21 WIB.

2. Apakah terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan (studi pada pegawai di Chandra Superstore Tanjung Karang)?
3. Apakah terdapat pengaruh dukungan organisasi terhadap komitmen organisasional (studi pada pegawai di Chandra Superstore Tanjung Karang)?
4. Apakah terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap komitmen organisasional (studi pada pegawai di Chandra Superstore Tanjung Karang)?
5. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan (studi pada pegawai di Chandra Superstore Tanjung Karang)?
6. Apakah komitmen organisasional mampu memediasi pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan (studi pada pegawai di Chandra Superstore Tanjung Karang)?
7. Apakah komitmen organisasional mampu memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan (studi pada pegawai di Chandra Superstore Tanjung Karang)?
8. Apakah terdapat pengaruh kinerja karyawan dalam perspektif ekonomi Islam pada pegawai di Chandra Superstore Tanjung Karang?

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengungkapkan pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan (studi pada pegawai di Chandra Superstore Tanjung Karang).
2. Untuk mengungkapkan pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan (studi pada pegawai di Chandra Superstore Tanjung Karang).
3. Untuk mengungkapkan pengaruh dukungan organisasi terhadap komitmen organisasional (studi pada pegawai di Chandra Superstore Tanjung Karang).
4. Untuk mengungkapkan pengaruh *self efficacy* terhadap komitmen organisasional (studi pada pegawai di Chandra Superstore Tanjung Karang).

5. Untuk mengungkapkan pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan (studi pada pegawai di Chandra Superstore Tanjung Karang).
6. Untuk mengungkapkan apakah komitmen organisasional mampu memediasi pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan (studi pada pegawai di Chandra Superstore Tanjung Karang)?
7. Untuk mengungkapkan apakah komitmen organisasional mampu memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan (studi pada pegawai di Chandra Superstore Tanjung Karang)?
8. Untuk mengungkapkan pengaruh kinerja karyawan dalam perspektif ekonomi Islam pada pegawai di Chandra Superstore Tanjung Karang

F. Manfaat Penelitian

Suatu hal terpenting dalam penelitian adalah manfaat yang dapat dirasakan dan hal yang harus dilakukan setelah terungkapnya hasil penelitian. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak, baik pihak penulis maupun pembaca. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Dapat dijadikan referensi bagi penelitian terbaru dengan pembahasan yang sejenis sesuai penelitian ini, serta diharapkan hasil penelitian ini dapat berguna untuk menambah ilmu pengetahuan tentang dukungan organisasi, *self efficacy*, dan komitmen organisasional dalam ilmu manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Selain manfaat teoritis, hasil penelitian ini secara praktis diharapkan berguna bagi beberapa pihak antara lain :

- a. Bagi Chandra Superstore Tanjung Karang

Penelitian ini diharapkan mampu dalam memberikan pertimbangan dalam menentukan langkah atau strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi Penulis

Sebagai sarana untuk meningkatkan dan melatih kemampuan menulis karya ilmiah serta dapat berguna untuk mengembangkan pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi untuk peneliti selanjutnya serta penelitian ini merupakan informasi, teori dan implementasi dari pengaruh dukungan organisasi dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh komitmen organisasional.

G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Tabel 1.2

Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

No	Nama Penulis	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Selvi Kurnianingrum	Pengaruh Dukungan Organisasi, Karakteristik Pekerjaan, dan Keadilan Organisasi Terhadap <i>Employee Engagement</i> (pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>employee engagement</i> , karakteristik Pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>employee engagement</i> , dan keadilan organisasi berpengaruh positif

			dan signifikan terhadap <i>employee engagement</i> . ⁵⁰
2	Dary Farras	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Narasindo Mitraperdana Medan	Hasil penelitian ini adalah <i>Self Efficacy</i> dan Lingkungan Kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT.Narasindo Mitra perdana Medan. <i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT.Narasindo Mitra Perdana Medan. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT.Narasindo Mitra Perdana Medan. ⁵¹
3	Imron Rosidi dan Agus Budi Santosa	Pengaruh Kompetensi Profesional dan Efikasi Guru	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi profesional tidak

⁵⁰ Selvi Kurnianingrum, "Pengaruh Dukungan Organisasi, Karakteristik Pekerjaan Dan Keadilan Organisasi Terhadap Employee Engagement (Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang)" (Universitas Negeri Semarang, 2015).

⁵¹ dary Farras, "Pengaruh *Self Efficacy* Dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pt. Narasindo Mitraperdana Medan," *Analisis Kesadahan Total dan Alkalinitas pada Air Bersih Sumur Bor dengan Metode Titrimetri di PT Sucofindo Daerah Provinsi Sumatera Utara*, 2018, 44–48.

		<p>Terhadap Kinerja Guru Dimediasi Komitmen Organisasional (Studi Pada Guru Smp Di Kecamatan Gunung Ungkal)</p>	<p>berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional guru SMP Negeri di Kecamatan Gunungwungkal. Efikasi guru tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional guru SMP Negeri di Kecamatan Gunungwungkal. Kompetensi Profesional berpengaruh positif terhadap kinerja guru pada guru SMP Negeri di Kecamatan Gunungwungkal Kabupaten Pati. Efikasi guru tidak berpengaruh positif terhadap kinerja guru pada guru SMP Negeri di Kecamatan Gunungwungkal Kabupaten Pati. Komitmen Organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja guru pada guru SMP Negeri di Kecamatan</p>
--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

			Gunungwungkal Kabupaten Pati. Kompetensi profesional lebih efektif berpengaruh langsung terhadap kinerja guru dari pada melalui variabel komitmen organisasional. Komitmen organisasional memediasi sempurna pengaruh efikasi guru terhadap kinerja guru. ⁵²
4	Restu Mulyajansih	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani Kantor Pusat	Hasil penelitian ini meliputi secara parsial komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani Kantor Pusat. Secara parsial etos kerja islam tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani Kantor Pusat.

⁵² Imron Rosidi dan Santosa, "Pengaruh Kompetensi Profesional dan Efikasi Guru Terhadap Kinerja Guru Dimediasi Komitmen Organisasional (Studi pada guru SMP di Kecamatan Gunungwungkal)," *Telaah Manajemen*, 15.1 (2018), 38–55.

			Secara simultan komitmen organisasi dan etos kerja islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani Kantor Pusat. ⁵³
5	Immanuel Wellem	Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Kredit Pintu Air Cabang Maumere	Hasil penelitian ini yaitu secara parsial variabel beban kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Secara parsial variabel dukungan organisasi (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. ⁵⁴

Berdasarkan tabel di atas, terdapat persamaan dan perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu sebagai berikut:

1. Selvi Kurnianingrum (2015) “Pengaruh Dukungan Organisasi, Karakteristik Pekerjaan, dan Keadilan Organisasi Terhadap *Employee Engagement* (pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang)”

⁵³ Restu Mulyajansih, “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani Kantor Pusat),” 2019.

⁵⁴ Wellem.

Persamaan: Sama-sama mengkaji mengenai Dukungan Organisasi. Metode penelitian kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan wawancara, dokumenter, literature, dan kuesioner.

Perbedaan: Penelitian yang dilakukan oleh Selvi Kurnianingrum variabel Y nya tidak menggunakan Kinerja Karyawan.

2. Dary Farras (2018) “Pengaruh *Self Efficacy* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Narasindo Mitraperdana Medan”

Persamaan: Sama-sama mengkaji mengenai *Self Efficacy* dan Kinerja Karyawan.

Perbedaan: Penelitian yang sedang dilakukan menggunakan penelitian kuantitatif sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Dary Farras merupakan penelitian asosiatif dan kuantitatif, dan tidak terdapat variabel mediasi.

3. Imron Rosidi dan Agus Budi Santosa (2018) “Pengaruh Kompetensi Profesional dan Efikasi Guru Terhadap Kinerja Guru Dimediasi Komitmen Organisasional (Studi Pada Guru Smp Di Kecamatan Gunung Ungkal)”

Persamaan: Sama-sama mengkaji tentang Efikasi Diri, Kinerja, dan di mediasi oleh Komitmen Organisasional. Serta pengumpulan data menggunakan kuesioner.

Perbedaan: Variabel X dalam penelitian Imron Rosidi dan Santosa tidak terdapat Dukungan Organisasi.

4. Restu Mulyajansih (2019) “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani Kantor Pusat)”

Persamaan: Sama-sama mengkaji tentang kinerja karyawan, serta pengumpulan data melalui observasi, kuesioner, wawancara, dan dokumentasi.

Perbedaan: Dalam penelitian tersebut, komitmen organisasi bukan menjadi variabel mediasi melainkan menjadi variabel independen (X).

5. Imanuel Wellem (2018) “Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Kredit Pintu Air Cabang Maumere”

Persamaan: Sama-sama mengkaji tentang dukungan organisasi dan kinerja karyawan.

Perbedaan: Dalam penelitian tersebut tidak terdapat variabel mediasi dan pada variabel independen (X) hanya ada satu.

H. Sistematika Penulisan

Sistematika pada penelitian ini disusun dalam bentuk sebagai berikut:

1. Bagian Awal

Bagian awal pada skripsi ini berisi *cover*, halaman abstrak, halaman pernyataan orisinalitas, halaman persetujuan, halaman pengesahan, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, dan daftar lampiran.

2. Bagian Isi

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi penegasan judul, latar belakang masalah, identifikasi dan batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian peneliti terdahulu yang relevan, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

Pada bab ini terdiri dari teori-teori mengenai teori SOR, manajemen sumberdaya manusia, dukungan organisasi, *self efficacy*, kinerja karyawan, kerangka berpikir, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi waktu dan tempat penelitian, pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampel,

dan pengumpulan data, definisi operasional variabel, instrumen penelitian, uji validitas dan reliabilitas data, serta uji hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang deskripsi data dan pembahasan hasil penelitian data dan uji hipotesis.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisi kesimpulan dan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis serta rekomendasi penulis untuk penelitian selanjutnya.

3. Bagian Akhir

Pada bagian akhir dari skripsi ini berisi mengenai daftar rujukan dan lampiran penelitian.



BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil dari analisis data yang telah penulis lakukan melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai Chandra Superstore Tanjung Karang, penelitian ini menggunakan metode analisis Partial Least Square, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada pegawai Chandra Superstore Tanjung Karang.

Hal tersebut dapat diartikan bahwa variabel Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana semakin banyak dukungan organisasi yang diberikan maka akan membuat kinerja karyawan meningkat juga.

2. *Self Efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada pegawai Chandra Superstore Tanjung Karang.

Dari hal tersebut dapat diartikan bahwa variabel *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana semakin tinggi *self efficacy* pada diri karyawan, maka akan membuat kinerjanya meningkat.

3. Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional pada pegawai Chandra Superstore Tanjung Karang.

Hal tersebut dapat diartikan bahwa variabel dukungan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Dimana semakin banyaknya dukungan organisasi yang diberikan maka akan membuat karyawan berkomitmen pada organisasinya.

4. *Self Efficacy* berpengaruh Komitmen Organisasional pada pegawai Chandra Superstore Tanjung Karang.

Hal tersebut dapat diartikan bahwa variabel *self efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Dimana jika tanggungjawab dalam pekerjaan

meningkat maka akan meningkatkan juga komitmen organisasional para karyawan.

5. Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada pegawai Chandra Superstore Tanjung Karang.

Dari hal tersebut dapat diartikan bahwa variabel komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana karyawan yang merasa memiliki tanggung jawab lebih terhadap perusahaan akan meningkatkan kualitasnya dalam menyelesaikan pekerjaan.

6. Komitmen Organisasional memiliki hubungan antara Dukungan Organisasi dan Kinerja Karyawan.

Dari hal tersebut dapat diartikan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh positif signifikan dan juga memiliki model *full mediation* terhadap hubungan dukungan organisasi dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa adanya komitmen organisasional, dukungan organisasi tidak mampu meningkatkan kinerja karyawan.

7. Komitmen Organisasional memiliki hubungan antara *Self Efficacy* dan Kinerja Karyawan.

Dari hal tersebut dapat diartikan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh positif signifikan dan juga memiliki model *partial mediation* terhadap hubungan *self efficacy* dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan antara *self efficacy* dengan kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui komitmen organisasional. Semakin tinggi *self efficacy* pada karyawan maka akan semakin meningkatkan komitmen organisasional pada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

8. Menurut pandangan Islam mengenai dukungan organisasi, *self efficacy*, dan komitmen organisasional di Chandra Superstore Tanjung Karang telah berdasarkan ajaran Islam. Pihak Chandra sudah memberikan dukungan baik berupa bonus, tunjangan, dan lainnya untuk membuat karyawan

merasa mereka dihargai. Di Chandra Superstore Tanjung Karang, dapat dilihat dari jawaban para pegawai bahwa mereka telah memiliki *self efficacy* dan merasa mereka yakin dalam mengerjakan tugasnya. Serta pegawai Chandra Superstore Tanjung Karang mampu membangun rasa komitmen untuk perusahaan karena mereka merasa Chandra sudah membuat hidup mereka sejahtera.

B. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penulis mengemukakan rekomendasi yang mungkin bermanfaat bagi pihak-pihak terkait :

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran untuk perusahaan kedepannya, dengan tetap mempertahankan dukungan yang diberikan untuk karyawan agar karyawan dapat meningkatkan lagi kinerjanya. Meningkatkan kualitas pelayanan, dan meminimalisir atrian pada kasir.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi pemicu serta acuan bagi peneliti selanjutnya. Bagi penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini, baik menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi minat pembelian maupun objek penelitian yang lebih spesifik. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya juga dapat memasukkan perspektif ekonomi Islam.



DAFTAR RUJUKAN

Buku:

- Agung, Anak Agung Putu, dan Anik Yuesti. 2019. *Metode Penelitian Bisnis Kuantitatif Dan Kualitatif Edisi Ke-1*. Bali: CV Noah Aletheia
- Agus Purwanto dan Dyah Ratiih Sulistyastuti, Erwan. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif, Untuk Administrasi Publik, Dan Masalah-masalah Sosial*. Yogyakarta: Gaya Media
- Ahmadi. 2021. *Optimalisasi Motivasi dan Kinerja Pegawai: Memahami Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani
- Bandura, A. 1997. *Self-Efficacy, The Exercise of Control*. New York: Effendy. 2003. *Ilmu Teori dan Filsafat Komunikasi*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti
- E, Widyanto. 2015. *Hubungan Antara Self Efficacy dengan Efektivitas Komunikasi pada Receptionist Hotel*. Malang: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah
- Fattah, Hussein. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin, dan Efikasi Diri*. Yogyakarta: Penerbit Elmaterra
- . 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin, dan Efikasi Diri*. Yogyakarta: Penerbit Elmaterra
- Garaika dan Darmanah. 2019. *Metodologi Penelitian*. Lampung Selatan: CV HIRA TECH
- Hanafi, Mamduh. 2018. *Manajemen*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka
- Hapzi Ali dan Mardalena, Mukhtar. 2016. *Efektivitas Pimpinan Kepemimpinan Transformatif dan Komitmen Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish
- Harahap, Sofyan Safri. 1992. *Akuntansi, Pengawasan, dan Manajemen dalam Prespektif Islam*. Jakarta: FE Trisakti
- Hardani et al. 2015. *Buku Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. TTP: Pustaka Ilmu
- Hasan, Iqbal. 2004. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara

- IDN Times. "5 Alasan Mengapa Kinerja Karyawan Menjadi Menurun," Career, 2020, <https://www.idntimes.com/life/career/eliza/kinerja-karyawan-menurun-clc2>. Diakses pada 25 Januari 2022 pukul 20.08 WIB
- Iswanto dan Adie Yusuf, Yun. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka
- Jamil, A. 2007. *Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap-sikap Pada Perubahan Organisasi: Komitmen Organisasi Sebagai Mediator*. Semarang: Tesis Program Study Magister Akuntansi Universitas Diponegoro
- Kartawan, dkk. 2018. *Manajemen Sumberdaya Insani*. Tasikmalaya: LPPM Universitas Siliwangi
- Kawiana, I Gede Putu. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia "MSDM" Perusahaan*. Denpasar: UNHI Press
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Masram dan Mu'ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jawa Timur: Zifatama Publisher
- Mathis, R.L. & Jackson. 2012. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat
- R. L dan Jackson, Mathis. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku I*. Jakarta: Salemba Empat
- Ria Mardania dan Darman Syarif, Yusuf. 2017. *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi, dan Mempengaruhi*. Makassar: Penerbit Nas Media Pustaka
- Rucky, Achmad S. 2006. *Sistem Manajemen Kinerja (Performance Management System)*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Schuler, Randall S, Dowling, Peter J Smart, John P dan Huber, Vandal. 1992. *Human Resource Management in Australia*. Harper Educational Publisher
- Sekaran dan Roger Bougie, Uma. 2017. *Metode Penelitian Untuk Bisnis*, Edisi 6. Jakarta: Salemba Empat
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI

- . 2011. *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas UI
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi
- Sudiro, Achmad. 2011. *Perencanaan Sumberdaya Manusia*. Malang: Universitas Brawijaya Press
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Suryani dan Hendryadi. 2015. *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana
- Wahyudi dan Rendi Salam. 2020. *Komitmen Organisasi Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: UNPAM PRESS
- Widhi Kurniawan dan Zarah Puspitaningtyas, Agung. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku
- Wikipedia, “Chandra Superstore Tanjung Karang,” 2021, https://id.wikipedia.org/wiki/Chandra_Super_Store_Tanjung_Karang. Diakses pada tanggal 31 Maret 2022 Pukul 23.21 WIB
- Wirawan. 2014. *Kepemimpinan Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Zulkifly, “10 Mall Terbaik di Bandar Lampung yang Wajib Anda Kunjungi,” *Andalas tourism.com* <<https://www.andalastourism.com/mall-bandar-lampung>> Diakses pada tanggal 10 November 2021 pukul 12.56 WIB

Jurnal:

- Agus dan Triono Sudalyo, Ramadhian. 2021. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Radio Swasta di Surakarta: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”, *Jurnal Sosial dan Teknologi (SOSTECH)* 1.11, 444–56
- Ali, Fauzan, dan Dewie Tri Wijayati Wardoyo. 2021. “Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing),” *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9.1, 367

- Anggraeni, Dena Aprilia dan Edy Rahardja. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Feminin, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT Leo Agung Raya, Semarang," *Diponegoro Journal of Management*, 7.4, 1–14
- Ary, Iwan Restu dan Anak Agung Ayu Sriathi. 2019. "Pengaruh *Self Efficacy* Dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali)," *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8.1, 30
- Ashar, M. Khafit dan Murgianto. 2018. "Pengaruh Kompetensi, Dukungan Organisasi, Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Yayasan Pendidikan Cendekia Utama Surabaya," *Global*, 2.2, 16–29
- Awba, Rizki dan Anne Putri. 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: Akuntansi dan Bisnis*, 2.1, 28–41
- Darupaksi, Sungging. 2021. "Pengaruh Dukungan Organisasi, Kesesuaian Nilai Dan Employee Resilience Terhadap Komitmen Organisasi Pd Bpr Bkk Purwokerto," *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi*, 22.4, 457–67
- Diah, Lusy dan Krisnawati Sertyaningrum Nugraheni. 2021. "Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Pengetahuan dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Chanti Semarang," *journal of Community Services in Tourism*, 2.2016, 59–68
- Erawati, Ayu dan Wahyono. 2019. "Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai.," *Economic Education Analysis Journal*, 8.1, 288–301
- Eisenberger, et al. 1986. "Perceived Organizational Support," *Journal of Applied Psychology*, 71.3, 500–507
- Fairuzakiyah, Fikah et al. 2019. "Pengaruh Keadilan Kompensasi Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Moderasi," *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi (JEBA)*, 21.4, 1–11

- FARRAS, DARY. 2018. "Pengaruh Self Efficacy Dan Lingkungan Kerja Terhadapkinerja Karyawan Pt. Narasindo Mitraperdana Medan," *Analisis Kesadahan Total dan Alkalinitas pada Air Bersih Sumur Bor dengan Metode Titrimetri di PT Sucofindo Daerah Provinsi Sumatera Utara*, 44–48
- Handayani, Ni Made Dwi. 2022. "Peran Komitmen Organisasional Dalam Memediasi Pengaruh Self Efficacy Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi di PT. BPR Gianyar Parthasedana di Gianyar)," *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2.1, 1–10
- Hikmah, Ana Nailul. 2020. "Pengaruh Reward Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Dimediasi Variabel Motivasi (Studi Empiris Karyawan Bank BTPN Probolinggo)," *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 5.2, 188–205
- Irianti, Rahel, Innocentius Bernarto, dan Universitas Pelita Harapan. 2021. "Pengaruh Motivasi , Kepuasan Kerja dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT . XYZ," 11.2, 114–22
- Kenny, Reuben M. Baron and David A. 1986. "The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations," *Journal of Personality and Social Psychology*, 51.6, 73–82
- Meria, Lista dan Fachmi Tamzil. 2021. "Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Untuk Berubah dan Kinerja Karyawan," *Forum Ilmiah*, 18.2, 279-290
- Kurnianingrum, Selvi. 2015. "Pengaruh Dukungan Organisasi, Karakteristik Pekerjaan Dan Keadilan Organisasi Terhadap Employee Engagement (Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang)," Universitas Negeri Semarang
- Malvika, Fadila. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan *Self Efficacy* Terhadap Komitmen Organisasi (Pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru)," *JOM FISIP*, 4.2, 1–15
- Maria, Siti, et al. 2021. "Self Efficacy, Organizational Commitment, and Employee Performance – From Public Office," *Cactus Tourism Journal*, 1.3, 6-15.

- Meria, Lista, dan Fachmi Tamzil. 2021. "Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Untuk Berubah Dan Kinerja Karyawan," *Forum Ilmiah*, 18, 279
- Metria, Ketut, dan I Gede Riana. 2018. "Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Pegawai," *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 9, 2117
- Meutia, Kardinah Indrianna, Cahyadi Husada. 2019. "Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja," *jurnal riset manajemen dan bisnis (JRMB)*, 4.1, 119–26
- Mulyajansih, Restu. 2019. "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani Kantor Pusat),"
- Noornajihan, J. 2014. "Efikasi Kendiri: Perbandingan antara Islam dan Barat," *Fakulti Pengajian Quran dan Sunah*, Universiti Sains Islam, Malaysia, h. 89.
- Putra, I Made Aditya Darma. 2018. "Pengaruh Self Leadership Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Four Points By Sheraton," *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7.8, 4237–66
- Ramadhani, Tiara. 2021. "Pengaruh Rating dan Online Customer Review Terhadap Minat Beli dengan Kepercayaan Sebagai Pemediasi pada Marketplace Shopee dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada Mahasiswa Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung)" (Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung), h. 57
- Rosidi dan Santosa, Imron. 2018. "Pengaruh Kompetensi Profesional Dan Efikasi Guru Terhadap Kinerja Guru Dimediasi Komitmen Organisasional (Studi pada guru SMP di Kecamatan Gunungwungkal)," *Telaah Manajemen*, 15.1, 38–55
- Rosidi, Imron, dan Agus Budi Santosa. 2019. *Journal of Management*, 50–62
- Roy, Fisabilillah Ibnu, dan Sumartik Sumartik. 2021. "The Effect of Leadership, Self-Efficacy and Work Motivation on Work Discipline With Organizational Commitment as an

- Intervening Variable*,” *Academia Open*, 5, 1–16
- Saputra, I Gede Hendra Eka, dan Komang Tri Yasrawan. 2021. “Dampak Moderasi Budaya Catur Purusa Artha Pada Pengaruh Self Efficacy dan Locus of Control Terhadap Kinerja Koperasi,” *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika*, x.x, 167–78
- Setyawan, Suprihono. 2017. “Pengaruh Self Efficacy dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Komitmen Organisasional,” *Jurnal Akses*, 12.24, 99–106
- Siwi et al, Raydhika Ardhi. “Pengaruh Kompetensi Kerja, Motivasi Dan Dukungan Organisasi Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indmira Yogyakarta,” *Admisi & Bisnis*, 19.2, 95–106
- Subagyo, Amir. 2019. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Self Efficacy Terhadap Komitmen Organisasional Pada Dosen Jurusan Elektro Politeknik Negeri Semarang,” *Orbith*, 15.1, 31–39
- Subiyanto, Didik. 2021. “Pengaruh Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi,” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 4.2, 202–12
- Suhermin. 2012. “Pemberdayaan Kerja Profesional Sebagai Mediasi Dukungan Organisasi Dan Pertukaran Pemimpin-Anggota (Lmx) Terhadap Komitmen Organisasional,” *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 16.2, 209
- Sulastris, Lilis, dan Wisnu Uriawan. 2020. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Di Era Industri 4.0,” *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1.1, 43–49
- Susmiati dan Ketut Sudarma. 2015 “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Dukungan Organisasi Persepsian Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening,” *Management Analysis Journal*, 4.1, 79–87
- Suwitho, Maris Suabdah. *Kompensasi, Pengaruh, dan Motivasi D A N Komitmen*, “*JELAJAH DUNIA Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya*”
- Syawal, Muhammad Abdillah. 2018. “Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Mega Jasa,” *Teknik Industri*, 1.1, 7–11

- Tantri, Sakina Nusarif. 2018. "Pengaruh Mediasi dari *Perceived Responsibility* Terhadap Hubungan Antara *Obedience Pressure* dan *Budgetaryslack*" *Jurnal Gama Societa*, 2.1, h. 54-65
- Wellem, Imanuel. 2018. "Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Kredit Pintu Air Cabang Maumere," *Jurnal Projemen UNIPA Maumere*, 5.2, 86-106
- Wicaksono, Adi. 2014. "Analisis Keterlibatan Kerja Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Mediasi 46 Komitmen Organisasional (Studi Pada Dosen Polines)," *Fokus Ekonomi*, 9.1, 46-64
- . 2014. "Analisis Keterlibatan Kerja Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja dengan Mediasi Komitmen Organisasional (Studi Pada Dosen Polines)," *Fokus Ekonomi*, 9.2007, 1-34
- Widiyastuti, Aisyiyah. 2021. "Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Dukungan Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional," *Journal of Business Finance and Economic (JBFE)*, 2.1, 45-61
- Wijaya, Nikho dan Mei Ie. 2021. "Pengaruh Dukungan Organisasi yang Dirasakan Terhadap Kinerja pada MCDonald Jakarta Barat: Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Mediasi," *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3.1, 196-203
- Wisaksono, Adi. 2014. "Analisis Keterlibatan Kerja Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Komitmen Organisasional (Studi Pada Dosen Polines)," *Fokus Ekonomi*, 9.1, 46-64
- Yessica Nathania. 2018. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Warunk Upnormal Surabaya," *Agora*, 6.1, 1-9
- Yunia, Noorma. 2017. "Manajemen dan Kinerja Karyawan ditinjau dalam Perspektif Islam," *Jurnal Aksioma Ad-Diniyah*, 5.1, 31-55