

## Pengaruh Efikasi Diri, Komitmen Organisasi, dan Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Karyawan UMKM di Kota Magelang)

Muhammad Diffa'Ulhaq<sup>1</sup>, Rochiyati Murniningsih<sup>2\*</sup>, Muhammad Wahid Ibrahim<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis/Manajemen, Universitas Muhammadiyah Magelang, Indonesia

<sup>2\*</sup> Smart Center, Universitas Muhammadiyah Magelang, Indonesia

e-mail: rochiyati.murni@unimma.ac.id

### ABSTRACT

*This research aims to determine the influence of self- efficacy, organization al commitment, and burnout on employee performance in the Micro, Small and Medium Enterprises workforce in Magelang City. Sampling in this study used a purposive sampling method with the criteria of employees who had worked for a minimum of two years in culinary Micro, Small and Medium Enterprises, totaling 186 people. The analysis method used is a multiple regression technique processed with SPSS version 24 software. The results of this research show that self-efficacy and organizational commitment have a positive and significant effect on employee performance, while burnout has a negative and significant effect on employee performance. The R Square which shows a value of 0.553 means that the variables of self-efficacy, organizational commitment and burnout together influence the employee performance variable by 55.3% with the remaining 44.7% being influenced by other variables outside the research.*

### ABSTRAK

**Kata Kunci:**  
*Efikasi Diri,  
Komitmen  
Organisasi,  
dan Kelelahan  
Kerja, Kinerja  
Karyawan*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh efikasi diri, komitmen organisasi, dan kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan pada tenaga kerja UMKM di Kota Magelang. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* dengan kriteria karyawan yang sudah bekerja minimal dua tahun pada UMKM kuliner yang berjumlah 186 orang. Metode analisis yang digunakan adalah teknik regresi berganda yang diolah dengan *software* SPSS versi 24. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kelelahan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *R Square* yang menunjukkan nilai 0,553 artinya variabel efikasi diri, komitmen organisasi, dan kelelahan kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 55,3 % dengan sisanya 44,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

## PENDAHULUAN

Kinerja sangat penting karena tujuannya untuk mengembangkan kemampuan, keterampilan, kemauan para karyawan dalam bekerja, serta dapat meningkatkan

pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja karyawan mengarah kepada setiap hasil kerja seseorang di tempat kerja (Munir et al., 2022). Kinerja sebagai kontributor utama bagi perusahaan menyebabkan pihak manajemen harus mempertimbangkan untuk meningkatkan kinerja setiap pekerja di perusahaan dengan mendorong mereka untuk melakukan tugas secara efisien dan efektif.

Efikasi diri adalah hasil dari proses kognitif berupa keputusan, keyakinan, atau pengharapan tentang sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Efikasi diri berhubungan dengan dorongan atau motivasi yang dimiliki karyawan untuk lebih percaya diri dan memiliki keyakinan terhadap kemampuan sendiri (Hasan et al., 2023). Efikasi diri sangat dibutuhkan dalam diri para karyawan, dengan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan tugas yang diberikan agar kinerja perusahaan berjalan secara optimal.

Komitmen organisasi adalah tingkatan dimana pegawai mampu mengenali organsiasinya dan terikat pada tujuan-tujuan organisasi tersebut. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan bisa menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu organisasi (Azhar et al., 2023). Adanya komitmen organisasi yang dirasakan oleh sumber daya manusia dalam suatu organisasi dapat menimbulkan kesediaan mereka untuk memajukan nilai, tujuan organisasi, anggota organisasi akan bekerja secara totalitas, serta tingkat solidaritas akan menjadi lebih tinggi antara anggota maupun departemen (Masruroh et al., 2018).

Kelelahan kerja menjadi sindrom akibat pengelolaan stres yang kurang baik ditempat kerja sehingga menyebabkan kelelahan berlebihan, mudah cemas, gelisah, tidak peduli terhadap orang lain, dan pekerjaan (Asepta, 2022). Menurut Syamsu et al., (2019) menyatakan bahwa kelelahan kerja termasuk salah satu jenis kelelahan yang disebabkan oleh individu bekerja berdedikasi, terlalu berkomitmen tinggi, mengesampingkan kebutuhan dan keinginannya sebagai hal kedua.

Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) merupakan pilar perekonomian yang perlu mendapat perhatian karena dapat menyerap tenaga kerja dan mengurangi pengangguran di tengah persaingan pada pekerjaan sektor formal (Suharnomo, 2023). Saat ini UMKM telah mendominasi setiap sektor ekonomi sehingga memberikan kontribusi besar terhadap pembangunan ekonomi melalui penyerapan tenaga kerja, pemerataan ekonomi terhadap masyarakat berpenghasilan rendah, dan pembentukan Produk Domestik Bruto (PDB) (Kementrian Keuangan RI 2023). UMKM di Indonesia memiliki kontribusi sebesar 60,03% dari total produk domestik bruto (PDB) di Indonesia. UMKM berkembang di berbagai bidang seperti bidang kuliner, bidang pertanian, bidang fashion dan lain-lain. Untuk itu pemerintah Indonesia terus mendukung dan memfasilitasi UMKM dengan berbagai program yang telah ditetapkan (Kotecha et al., 2022). Adapun peran UMKM sangat besar untuk pertumbuhan perekonomian Indonesia, dengan jumlahnya mencapai 99% dari keseluruhan unit usaha. Selain itu peran UMKM juga memberikan pemasukan bagi negara dalam bentuk devisa. Sementara itu

Menteri Koordinator Bidang Kemaritiman dan Investasi (Menko Marves) Luhut Binsar Panjaitan mengatakan bahwa jumlah UMKM di Indonesia mencapai 22,68 juta UMKM per Juni 2023 (Salahuddin, 2022). Mengingat besarnya peranan UMKM dalam perekonomian Indonesia maka pengembangan yang terencana dan matang untuk UMKM sangat diperlukan agar sektor ini tetap dapat dipertahankan.

## **METODE**

Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan UMKM di Kota Magelang sebanyak 12.122. Sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan pada UMKM Kuliner Waroeng Spesial Sambal (SS), Ayam Goreng Bu Tatik, dan Rocket Chicken di Kota Magelang dengan metode *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Pemilihan sampel didasarkan pada besarnya jumlah karyawan UMKM yang tenaga kerjanya lebih dari 50 orang.

### **Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yang mana data diperoleh langsung dari sumber objek penelitian. Data primer diperoleh dari jawaban responden mengenai pengaruh efikasi diri, komitmen organisasi, dan kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan UMKM Kuliner Waroeng Spesial Sambal (SS), Ayam Goreng Bu Tatik, dan Rocket Chicken di Kota Magelang.

Penelitian ini menggunakan data kuesioner yang nantinya diukur menggunakan skala likert. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Skala likert ini memiliki jawaban interpretasi yang akan dinilai dengan angka 1 sampai dengan 5. Untuk jawaban “sangat setuju” akan diberi skor 5, untuk jawaban “setuju” diberi skor 4, jawaban “kurang setuju” diberi skor 3, untuk jawaban “tidak setuju” diberi skor 2, dan jawaban “sangat tidak setuju” diberi skor 1.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Validitas dan Reliabilitas**

Berdasarkan perhitungan data diperoleh bahwa seluruh butir pernyataan telah valid karena nilai  $KMO > 0,5$  dan  $sig. < 0,05$  serta nilai *Loading Factor* pada setiap pernyataan variabel  $> 0,05$ . Untuk uji reliabilitas keempat variabel reliabel karena memiliki nilai cronbach alpha lebih besar dari yang disyaratkan yaitu 0,06. Kinerja karyawan memiliki nilai *cronbach alpha* 0,854, efikasi diri memiliki nilai *cronbach alpha* 0,875, komitmen organisasi memiliki nilai *cronbach alpha* 0,892, dan kelelahan kerja memiliki nilai *cronbach alpha* 0,840.

### **Analisis Regresi Berganda**

Hasil pengolahan SPSS untuk analisis regresi berganda adalah berdasarkan pengolahan yaitu:

- a. Nilai konstanta (a) sebesar 3,094 mengindikasikan bahwa variabel efikasi diri, komitmen organisasi, dan kelelahan kerja dianggap tidak ada (nilainya 0), maka

nilai kinerja karyawan tetap ada, hal ini disebabkan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model.

- b. Koefisien regresi  $\beta_1$  pada variabel efikasi diri (X1) sebesar 0,174 menyatakan bahwa variabel efikasi diri berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Jika efikasi diri meningkat sebesar 1 point, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,174%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi efikasi diri maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
- c. Koefisien regresi  $\beta_2$  pada variabel komitmen organisasi (X2) sebesar 0,255 menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Jika komitmen organisasi meningkat sebesar 1 point, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,255%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasinya maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
- d. Koefisien regresi  $\beta_3$  pada variabel kelelahan kerja (X3) sebesar -0,082 menyatakan bahwa variabel kelelahan kerja berkontribusi negatif terhadap kinerja karyawan. Jika kelelahan kerja meningkat sebesar 1 point, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar -0,082%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kelelahan kerja maka semakin menurun kinerja karyawan.

#### Uji *R-Square* ( $R^2$ )

Berdasarkan uji *R-Square* ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa nilai adjusted R Square 0,553. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen (X) yang terdiri dari efikasi diri, komitmen organisasi, dan kelelahan kerja dalam menjelaskan variasi dari variabel (Y) yakni kinerja karyawan adalah sebesar 55,3 % dengan sisanya 44,7 % dijelaskan oleh faktor lain diluar model penelitian ini.

#### Uji F

Berdasarkan hasil perhitungan, pengaruh efikasi diri, komitmen organisasi, dan kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan pada taraf signifikansi 5% diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 77,434 dengan signifikansi  $F_{tabel}$  0,000. Nilai  $F_{tabel}$  untuk probabilitas 0,05 dengan rumus  $df_1 = k - 1$  dimana  $(k - 4)$  maka,  $(4 - 1) = 3$ . Sedangkan rumus  $df_2 = n - k$  dimana  $(n = 186)$ , maka  $186 - 4 = 182$ . Maka, diperoleh nilai sebesar 2,42. Hasil tersebut menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $77,434 > 2,42$ ), maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan baik dan didukung oleh data.

#### Uji t

Berdasarkan hasil uji t, menunjukkan bahwa:

##### a. Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t memperlihatkan bahwa  $t_{hitung} 5,857 > t_{tabel} 1,6530$  dan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya hipotesis diterima.

##### b. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t memperlihatkan bahwa  $t_{hitung} 5,038 > t_{tabel} 1,6530$  dan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa

variabel komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya hipotesis diterima.

**c. Pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil uji t memperlihatkan bahwa  $t_{hitung} -1,895 > t_{tabel} -1,6530$  dan tingkat signifikansi sebesar  $0,06 > 0,05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel kelelahan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya hipotesis ditolak.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini variabel efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memiliki arti pentingnya efikasi diri terhadap kinerja karyawan sehingga karyawan akan lebih percaya diri ketika sedang melakukan pekerjaannya dan dapat meningkatkan kinerjanya.
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasi dikarenakan karyawan sudah menyatu dengan organisasi di tempat bekerja sehingga menimbulkan keinginan karyawan tetap berada di organisasi tersebut selama masa kerjanya.
3. Kelelahan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dijelaskan ketika karyawan merasakan kelelahan pada saat bekerja karena lonjakan konsumen yang cukup tinggi. Namun karyawan UMKM kuliner Waroeng Spesial Sambal (SS), Rocket Chicken, dan Ayam goreng Bu Tatik di Kota Magelang sudah siap menghadapi lonjakan konsumen dengan penuh tanggung jawab. Karyawan telah diberi istirahat yang cukup sehingga tidak merasakan letih, kelelahan mental, dan menjaga emosi ketika menghadapi konsumen.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Asepta, Uki Yonda, and Dhevira Pramitasari. 2022. "Pengaruh Job Stress Dan Burnout Syndrome Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Wanita Di Kota Malang." *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia* 13(01):34–52.
- Azhar, Muhammad Fikri, Bambang Agus Sumantri, And Suhardi Suhardi. 2023. "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kediri." Universitas Nusantara PGRI Kediri.
- Hasan, Abdul Muhaemin, Ahmad Firman, And Muhammad Salim Sultan. 2023. "Pengaruh Self Efficacy, Self Esteem Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Tim Reaksi Cepat Badan Penanggulangan Bencana Daerah Dan Relawan Penanggulangan Bencana Kabupaten Barru." *The Manusagre Journal* 1(3):425–39.

- Kementrian Keuangan RI. 2023. "Kontribusi UMKM Dalam Perekonomian Indonesia." 27 Juni. Retrieved (<https://djpb.kemenkeu.go.id/kppn/lubuksikaping/id/data-publikasi/artikel/3134-kontribusi-umkm-dalam-perekonomian-indonesia.html#>).
- Kotecha, Ketan, Satish Kumar, Arunkumar Bongale, and R. Suresh. 2022. "Industry 4.0 in Small and Medium-Sized Enterprises (SMEs): Opportunities, Challenges, and Solutions."
- Masruroh, Siti, Sukma Irdiana, and M. Taufik. 2018. "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Randu Putra Perkasa Nusantara Lumajang." *Jobman: Journal of Organization and Bussines Management* 1(1):205–13.
- Munir, Misbachul, Samsul Arifin, Didit Darmawan, Fayola Issalillah, Rafadi Khan Khayru, and others. 2022. "Pengaruh Motivasi Kerja, Religiusitas, Kepemimpinan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Baruna Horizon* 5(2):88–99.
- Salahuddin, M. Rudy. 2022. "UMKM Sebagai Critical Engine Perekonomian Nasional." 2 September. Retrieved (<https://pip.kemenkeu.go.id/berita/44/umkm-sebagai-critical-engine-perekonomian-nasional>).
- Syamsu, Nadya Nandavati, Mochamad Soelton, Andesna Nanda, Ratyuhono Linggarnusantra Putra, and Putri Pebriani. 2019. "Bagaimanakah Konflik Peran Dan Beban Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis* 5(1):1–13.