

***SELF EFFICACY DAN JOB PERFORMANCE:  
WORKPLACE WELLBEING SEBAGAI MODERATOR***

**TESIS**

**Untuk Memenuhi Persyaratan  
Memperoleh Derajat Gelar S-2  
Magister Psikologi**



**Disusun Oleh:**

**FAJRA PAHLEVI**

**NIM: 202210440211001**

**DIREKTORAT PROGRAM PASCA SARJANA**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

**2024**

**SELF EFFICACY DAN JOB PERFORMANCE:  
WORKPLACE WELLBEING SEBAGAI MODERATOR**

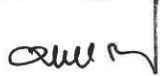
Diajukan oleh:

**FAJRA PAHLEVI**  
**202210440211001**

Telah disetujui

Pada hari/tanggal, **Senin/ 08 Januari 2024**

Pembimbing Utama



**Prof. Dr. Tulus Winarsunu**

Pembimbing Pendamping



**Dr. Djudiyah. M.Si**

Direktur  
Program Pascasarjana



**Prof. Dr. Abdul In'am, Ph.D**

Ketua Program Studi  
Magister Psikologi



**Prof. Dr. Iswinarti**

# TESIS

Dipersiapkan dan disusun oleh:

**FAJRA PAHLEVI**  
**202210440211001**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
pada hari/tanggal, **Selasa/ 02 Januari 2024**  
dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai kelengkapan  
memperoleh gelar Magister/Profesi di Program Pascasarjana  
Universitas Muhammadiyah Malang

## SUSUNAN DEWAN PENGUJI

**Ketua** : Prof. Dr. Tulus Winarsunu  
**Sekretaris** : Dr. Djudiyah. M.Si  
**Penguji I** : Prof. Latipun. Ph.D  
**Penguji II** : Ascc. Prof Ni'matulzahroh. S.Psi,  
M.Si., Ph.D



## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **FAJRA PAHLEVI**

NIM : **202210440211001**

Program Studi : **Magister Psikologi Sains**

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

1. TESIS dengan judul ***SELF EFFICACY DAN JOB PERFORMANCE: WORKPLACE WELLBEING*** SEBAGAI MODERATOR adalah karya saya dan dalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dalam daftar pustaka.
2. Apabila ternyata dalam naskah tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur **PLAGIASI**, saya bersedia Tesis ini **DIGUGURKAN** dan **GELAR AKADEMIK YANG TELAH SAYA PEROLEH DIBATALKAN**, serta diproses sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.
3. Tesis ini dapat dijadikan sumber pustaka yang merupakan **HAK BEBAS ROYALTY NON EKSKLUSIF**.

Dengan pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 02 Januari 2024

Yang menyatakan,



**Fajra Pahlevi**

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penyusunan tesis yang berjudul “*Self efficacy dan job performance: workplace wellbeing* sebagai moderator” dapat diselesaikan dengan baik.

Pada proses penyusunan tesis ini, peneliti banyak mendapatkan banyak dukungan, baik secara mental, fisik, dan materi sehingga penulisan tesis ini dapat diselesaikan. Penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada pihak yang terlibat pada penyelesaian penyusunan tesis baik secara langsung maupun tidak langsung, khususnya kepada:

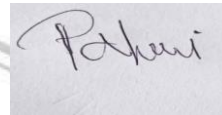
1. Rektor Universitas Muhammadiyah Malang, Bapak Prof. Dr. Fauzan, M. Pd
2. Direktur Direktorat Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang, Bapak Prof. Akhsanul In'am, Ph. D
3. Kaprodi Magister Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, Ibu Prof. Dr. Iswinarti, M. Si.
4. Bapak Prof. Dr. Tulus Winarsunu, M.Si selaku dosen pembimbing utama yang telah banyak meluangkan waktu dan pikiran untuk memberikan bimbingan, arahan dan dukungan yang sangat berguna hingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
5. Ibu Dr. Djudiyah, M.Si selaku dosen pembimbing pendamping yang telah banyak meluangkan waktu dan pikiran untuk memberikan bimbingan agar tesis saya berjalan dengan baik.
6. Dosen dan Pembina mata kuliah serta para staf administrasi dalam lingkungan Direktorat Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang atas segala layanan dan fasilitas yang diberikan selama perkuliahan dari awal hingga akhir
7. Partisipan-partisipan yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penelitian ini
8. Terkhusus untuk kedua orang tua saya, Bapak H. Fahrudin. S.H dan Ibu Hj. Juraidah, serta keluarga besar saya yang telah memberikan dukungan tanpa batas.
9. Juga terkhusus untuk Om Regi Muzio Ponziani dan Acil Lulu Zaidah yang mendukung saya tanpa batas dalam melanjutkan kuliah ini
10. Teman-teman Psikologi kelas B Angkatan 2022 atas bantuan dan kerjasamanya dari awal perkuliahan sampai akhir.
11. "Last but not least, I want to thank me for believing in me, I want to thank me for doing all this hard work. I want to thank me for having no days off, I want to thank

me for never quittig. I want to thank me for always being a giver and trying to give more than I receive.” – Snoop Dogg.

Semoga Allah SWT membalas dengan sebaik-baiknya balasan. Peneliti menyadari bahwa karya tulis ini tidak terlepas dari kekurangan, sehingga saran dan kritik yang membangun sangat diperlukan oleh peneliti. Meskipun demikian peneliti berharap hasil karya tulisan ini dapat bermanfaat bagi peneliti lainnya dan pembaca pada umumnya.

Malang, 02 Januari 2024

Peneliti,



Fajra Pahlevi



## DAFTAR ISI

|                                                             |           |
|-------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>SURAT PERNYATAAN.....</b>                                | <b>i</b>  |
| <b>KATA PENGANTAR .....</b>                                 | <b>ii</b> |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>                                      | <b>iv</b> |
| <b>FAJRA PAHLEVI.....</b>                                   | <b>v</b>  |
| <b>ABSTRAK .....</b>                                        | <b>v</b>  |
| <b>LATAR BELAKANG .....</b>                                 | <b>1</b>  |
| <b>Tinjauan Pustaka .....</b>                               | <b>10</b> |
| <i>Self-Determination Theory in Work Organizations.....</i> | 10        |
| <i>Job performance .....</i>                                | 12        |
| <i>Self efficacy.....</i>                                   | 12        |
| <i>Workplace wellbeing.....</i>                             | 14        |
| <i>Self efficacy dengan Job performance.....</i>            | 15        |
| <i>Self efficacy dengan Workplace wellbeing.....</i>        | 16        |
| <i>Workplace wellbeing dengan Job performance .....</i>     | 17        |
| <b>Kerangka Berpikir .....</b>                              | <b>19</b> |
| <b>Hipotesis .....</b>                                      | <b>19</b> |
| <b>Metode Penelitian.....</b>                               | <b>20</b> |
| Desain Penelitian.....                                      | 20        |
| Subjek Penelitian.....                                      | 20        |
| Variabel Dan Instrumen Penelitian.....                      | 21        |
| Prosedur Penelitian.....                                    | 23        |
| Analisa Data.....                                           | 23        |
| <b>HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>                           | <b>24</b> |
| Hasil .....                                                 | 24        |
| Uji Asumsi Deskripsi .....                                  | 24        |
| Uji Asumsi Normalitas .....                                 | 24        |
| Uji Asumsi Linearitas.....                                  | 24        |
| Hasil Uji Multikolinearitas .....                           | 25        |
| Uji Hipotesis .....                                         | 25        |
| Pembahasan .....                                            | 25        |
| <b>KESIMPULAN DAN IMPLIKASI.....</b>                        | <b>28</b> |
| <b>Daftar Pustaka.....</b>                                  | <b>30</b> |
| <b>Lampiran.....</b>                                        | <b>36</b> |
| Blueprint Skala.....                                        | 36        |
| Skala Penelitian.....                                       | 38        |
| Hasil Spss .....                                            | 45        |

# **SELF EFFICACY DAN JOB PERFORMANCE: WORKPLACE WELLBEING SEBAGAI MODERATOR**

**FAJRA PAHLEVI**

Magister Psikologi Sains Universitas Muhammadiyah Malang

[fajrapahlevi@gmail.com](mailto:fajrapahlevi@gmail.com)

Prof. Dr. Tulus Winarsunu, M.Si

(NIDN: 07012086201)

Dr. Djudiyah, M.Si

(NIDN: 0710126501)

## **ABSTRAK**

Fenomena tentang *job performance* dalam dunia industri merupakan aspek yang sangat diperhatikan oleh perusahaan, juga faktor faktor yang mempengaruhinya. Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran *workplace well-being* sebagai mediator dalam pengaruh *self-efficacy* dan *job performance*. *Self-efficacy* yang tinggi dapat mempengaruhi individu untuk merasakan kesejahteraan di tempat kerja. *workplace well-being* tinggi dapat memperkuat pengaruh *self-efficacy* dan *job performance*. Penelitian ini menggunakan desain non eksperimen dengan melibatkan 63 karyawan dari total 70 karyawan populasi sebagai subjek penelitian. Pengambilan sampel dilakukan secara *online* menggunakan teknik *purposive sampling* melalui skala *general self-efficacy scale*, *workplace well-being* (WWB), dan *Individual Work Performance Questionnaire* (IWPQ). Analisis data dilakukan menggunakan metode *Moderated Regression Analisis* (MRA), dengan bantuan *software SPSS 26*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *workplace well-being* tidak memediasi pengaruh antara *self-efficacy* terhadap *job performance*. Tetapi *self efficacy* mempengaruhi secara langsung terhadap *job performance*.

**Kata kunci :** *Self efficacy, job performance, workplace wellbeing*

**SELF-EFFICACY WITH JOB PERFORMANCE:  
MEDIATED BY WORKPLACE WELLBEING**

**FAJRA PAHLEVI**

***fajrapahlevi@gmail.com***

Prof. Dr. Tulus Winarsunu, M.Si  
(NIDN: 07012086201)

Dr. Djudiyah, M.Si  
(NIDN: 0710126501)

***Abstract***

*The phenomenon of job performance in the industrial world is an aspect that is highly regarded by companies, as well as factors that influence it. This study aims to examine the role of workplace well-being as a mediated in the influence of self - efficacy and job performance. High Self-efficacy can influence individuals to feel well-being at work. high workplace well-being can strengthen the influence of self-efficacy and job performance. This study used a quantitative design involving 63 employees from the total 70 employees population as research subjects. Sampling was conducted online using purposive sampling techniques through the general self-efficacy scale, workplace well-being (WWB), and Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ). Data analysis was conducted using Moderated Regression analysis (MRA) method, with the help of SPSS 26 software. The results showed that workplace well-being did not mediate the effect of self-efficacy on job performance. But self-efficacy directly affects job performance.*

*Keywords: Self efficacy, job performance, workplace wellbeing*



## LATAR BELAKANG

Dalam sebuah perusahaan, fenomena *job performance* merupakan aspek yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan dan produktivitas karyawan. *Job performance* mengacu pada sejauh mana karyawan mampu mencapai tujuan pekerjaan mereka dan memberikan hasil yang memuaskan. Fenomena ini melibatkan berbagai faktor yang mempengaruhi kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Salah satu faktor yang berperan penting dalam *job performance* adalah motivasi. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi cenderung lebih berdedikasi dan bersemangat dalam menjalankan tugas mereka. Motivasi dapat berasal dari faktor internal seperti kepuasan pribadi, nilai-nilai yang dianut, dan ambisi untuk mencapai kesuksesan. Selain itu, faktor eksternal seperti pengakuan atas prestasi, kesempatan untuk berkembang, dan insentif finansial juga dapat menjadi sumber motivasi yang kuat bagi karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi cenderung memiliki *job performance* yang lebih baik (Locke & Latham, 2019).

Fenomena *job performance* dalam perusahaan saat ini memiliki hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *job performance* yang baik berdampak positif terhadap produktivitas, kepuasan pelanggan, dan keuntungan perusahaan. Sebagai contoh, penelitian oleh Harter, Schmidt, dan Hayes (2020) menemukan bahwa karyawan yang memiliki *job performance* yang tinggi cenderung memberikan kontribusi yang signifikan terhadap keberhasilan organisasi. Selain itu, penelitian oleh Saks (2020) menyoroti pentingnya faktor-faktor seperti motivasi, kompetensi, dan kepuasan kerja dalam mempengaruhi *job performance*. Karyawan yang merasa termotivasi, memiliki *self efficacy* yang tinggi, keterampilan yang diperlukan, dan puas dengan pekerjaan mereka, cenderung menunjukkan kinerja kerja yang lebih baik. Perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor ini dalam upaya meningkatkan *job performance* karyawan. Hal ini dapat dilakukan melalui pengembangan keterampilan, pengakuan atas prestasi, pemberian umpan balik yang konstruktif, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.

*Job performance* dalam sebuah industri atau organisasi adalah topik yang terus menjadi perhatian dalam penelitian selama dekade terakhir. Para peneliti telah berupaya untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi *job performance* secara lebih mendalam, namun masih terdapat ketidakjelasan yang perlu dijelaskan lebih lanjut. Sejumlah penelitian terbaru telah dilakukan untuk menggali pengaruh antara berbagai variabel dengan *job*

*performance* dalam konteks industri dan organisasi. Salah satu aspek yang banyak diteliti adalah pengaruh antara kepemimpinan dan *job performance*. Penelitian oleh Judge, Piccolo, dan Ilies (2019) meneliti pengaruh antara kepemimpinan transformasional dan *job performance* di berbagai sektor industri. Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional yang efektif dapat meningkatkan *job performance* karyawan.

Selain itu, penelitian juga menyoroti peran faktor-faktor individu dalam mempengaruhi *job performance*. Tett dan Burnett (2020) mengkaji faktor kepribadian yang berpengaruh dengan *job performance*. Mereka menemukan bahwa aspek-aspek seperti kestabilan emosi, kecerdasan emosional, dan keterbukaan terhadap pengalaman memiliki pengaruh positif dengan *job performance*. Dalam konteks ini, penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi internal juga berperan penting dalam meningkatkan *job performance*. Selain faktor individu, faktor lingkungan kerja juga berdampak pada *job performance*. Penelitian oleh Saks (2015) menunjukkan bahwa dukungan organisasi, keadilan organisasi, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dengan *job performance*. Dalam lingkungan kerja yang mendukung, karyawan cenderung merasa lebih termotivasi dan berkomitmen untuk mencapai tingkat *job performance* yang lebih tinggi. Meskipun ada banyak penelitian yang mengungkapkan pengaruh positif antara faktor-faktor tertentu dengan *job performance*, masih terdapat perbedaan pendapat dan ketidakjelasan. Salah satu ketidakjelasan yang perlu dijelaskan lebih lanjut adalah bagaimana faktor-faktor tersebut saling berinteraksi dan mempengaruhi *job performance* secara bersamaan.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor individu dan lingkungan kerja saling berinteraksi dalam mempengaruhi *job performance*. Misalnya, penelitian oleh Bakker dan Demerouti (2017) menemukan bahwa motivasi kerja dan dukungan sosial dari rekan kerja dapat memediasi pengaruh antara kepemimpinan transformasional dan *job performance*. Penelitian ini menyoroti pentingnya memahami dinamika kompleks antara faktor-faktor yang mempengaruhi *job performance*. Selain itu, penelitian juga menunjukkan adanya perbedaan dalam faktor-faktor yang mempengaruhi *job performance* di berbagai industri atau organisasi. Misalnya, penelitian oleh Jiang, Lepak, Hu, dan Baer (2012) menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *job performance* karyawan di industri manufaktur dapat berbeda dengan faktor-faktor yang mempengaruhi *job performance* di industri jasa. Hal ini menunjukkan pentingnya mengkaji konteks industri atau organisasi tertentu dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi *job performance*.

Ketidakjelasan dalam fenomena *job performance* menekankan pentingnya terus melakukan penelitian yang lebih mendalam dan komprehensif untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi *job performance*. Dalam upaya meningkatkan *job performance* karyawan, perusahaan perlu mempertimbangkan faktor-faktor individu, kepemimpinan, dukungan organisasi, dan kepuasan kerja secara holistik. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor ini, perusahaan dapat mengembangkan strategi yang efektif untuk meningkatkan *job performance* karyawan mereka.

*Job performance* merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan dan keberhasilan organisasi. Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien berkontribusi terhadap produktivitas dan daya saing perusahaan di pasar yang semakin kompetitif. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi *job performance* menjadi esensial bagi manajemen sumber daya manusia dan pengembangan karyawan di industri saat ini. menunjukkan bahwa budaya organisasi yang mendukung, termasuk nilai-nilai perusahaan, norma-norma sosial, dan cara kerja bersama, memiliki pengaruh positif dengan *job performance* dan *employee engagement*. Seperti yang dikatakan Hassan dkk (2020) oleh karyawan yang merasa cocok dengan budaya organisasi cenderung memiliki performa kerja yang lebih tinggi.

Penelitian Cascio et al (2021) menjelaskan terkait konsekuensi apa saja yang akan muncul dan timbul pada *job performance*. Konsekuensi dari kinerja karyawan dapat bervariasi tergantung pada apakah kinerja karyawan baik atau buruk. Berikut adalah beberapa konsekuensi yang mungkin terjadi. Kinerja karyawan yang baik akan mendapatkan pengakuan dan penghargaan yang memiliki arti pemberi kerja dapat menawarkan pengakuan dan penghargaan kepada karyawan berkinerja tinggi seperti bonus, promosi, atau manfaat tambahan. Keamanan pekerjaan, ketika ada perampangan atau PHK, karyawan berkinerja tinggi lebih mungkin mempertahankan pekerjaannya. Prospek karir yang lebih baik, Kinerja yang baik dapat mengarah pada peningkatan karir, pengembangan profesional, dan tugas yang lebih menantang.

Penelitian dalam beberapa tahun terakhir telah menunjukkan bahwa adanya konsekuensi negatif yang serius bagi perusahaan jika karyawan mengalami performa yang buruk. Penelitian yang dilakukan oleh Liu, Liao, and Loi (2012) menemukan bahwa karyawan yang memiliki *job performance* yang rendah cenderung menyebabkan penurunan produktivitas tim, peningkatan tingkat kesalahan, dan berkontribusi pada penurunan kepuasan

pelanggan. Hal ini dapat berdampak negatif secara langsung pada reputasi perusahaan dan mengurangi daya saing di pasar.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Chen, Lam, and Zhong (2017) menunjukkan bahwa karyawan dengan *job performance* yang buruk berisiko tinggi untuk meninggalkan perusahaan. Tingkat *turnover* yang tinggi dapat menyebabkan biaya penggantian karyawan yang tinggi, kehilangan pengetahuan dan pengalaman yang berharga, serta kesulitan dalam menjaga stabilitas tim dan kontinuitas operasional. Oleh karena itu, perusahaan harus menghadapi tantangan ini dengan serius dan berupaya meningkatkan *job performance* karyawan untuk mengurangi tingkat *turnover*. Selain itu, *job performance* yang buruk juga dapat mempengaruhi iklim kerja dan pengaruh antarkaryawan di perusahaan. Studi yang dilakukan oleh Li, Jiang, and Liu (2018) menunjukkan bahwa karyawan dengan performa yang rendah cenderung menciptakan ketegangan, konflik, dan kurangnya kepercayaan di tempat kerja. Hal ini dapat mengganggu kerjasama tim, menghambat aliran informasi, dan merusak budaya kerja yang sehat. Dalam jangka panjang, hal ini dapat berdampak negatif pada motivasi dan keterlibatan karyawan secara keseluruhan.

Untuk mengatasi performa karyawan yang buruk, perusahaan perlu mengambil langkah-langkah yang tepat. Penelitian oleh Judge, Thoresen, Bono, and Patton (2001) menunjukkan bahwa pemberian umpan balik yang jelas, pengaturan tujuan yang terukur, dan pengembangan keterampilan melalui pelatihan dapat membantu meningkatkan *job performance*. Selain itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dengan kepemimpinan yang efektif, komunikasi yang terbuka, dan pengakuan atas prestasi karyawan (Colquitt et al., 2019).

Pengukuran *job performance* merupakan hal penting bagi setiap organisasi untuk mencapai tujuan bisnisnya. *Job performance* yang optimal dianggap sebagai indikator kesuksesan suatu perusahaan dan kunci untuk mencapai keunggulan kompetitif di pasar yang semakin kompetitif. Seperti yang dikalatakan dalam peneltian Majeed, etc (2021), karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi tidak hanya produktif dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka, tetapi juga dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, banyak perusahaan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencari faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya secara positif.

Penelitian tentang *performance* dalam suatu perusahaan berkaitan dengan pemahaman faktor-faktor yang mempengaruhi seberapa baik karyawan menjalankan pekerjaannya dan bagaimana hal ini berdampak pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Penelitian dapat dilakukan oleh perusahaan itu sendiri, atau oleh peneliti eksternal yang tertarik untuk memahami bagaimana perusahaan dapat meningkatkan kinerjanya. Penelitian - penelitian yang dilakukan dalam pembahasan *job performance* dalam suatu perusahaan mengidentifikasi keterampilan dan perilaku spesifik terkait pekerjaan yang paling terkait erat dengan tingkat kinerja yang tinggi di dalam perusahaan tersebut. Hal ini dapat memerlukan analisis pekerjaan untuk memahami pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan khusus yang diperlukan untuk berbagai peran dalam perusahaan, dan kemudian menggunakan informasi tersebut untuk mengembangkan ukuran kinerja atau kriteria yang spesifik untuk tujuan dan sasaran perusahaan. Ini dapat mencakup faktor-faktor seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dinamika tim, dan desain kerja, serta peluang untuk pelatihan dan pengembangan, keterlibatan karyawan, dan kepuasan kerja (Quinteiro, 2019)

Penelitian Sagung (2016) mengatakan bahwa tuntutan *job performance* merupakan faktor lain yang menyebabkan atau mempengaruhi *job performance* di tempat kerja. Beberapa faktor yang harus diperhatikan dengan baik untuk efektivitas karyawan adalah ekspektasi yang jelas kurang jelas, manajemen administrasi yang buruk, pendidikan yang tidak memadai, kurangnya motivasi, *psychological problem*, *work place culture*, *self efficacy* juga sumber daya yang tidak cukup juga yang berpengaruh langsung dengan poin poin yang menjelaskan tentang *leadership*, *job satisfaction*. Selain itu, faktor lain yang dapat mempengaruhi *job performance* adalah tingkat stres yang dialami oleh karyawan. Stres yang berlebihan dapat mengganggu fokus, motivasi, dan konsentrasi karyawan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Penelitian menunjukkan bahwa perusahaan yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang sehat, mengelola beban kerja dengan bijaksana, dan menyediakan mekanisme pengelolaan stres yang efektif dapat meningkatkan *job performance* karyawan (Sonnentag & Fritz, 2015).

Faktor-faktor *job performance* memiliki peran penting dalam menentukan sejauhmana seorang karyawan dapat mencapai hasil yang baik dalam pekerjaannya. Beberapa faktor *job performance* yang telah diidentifikasi dalam penelitian terbaru meliputi motivasi intrinsik, dukungan organisasi, kejelasan peran, dan skill yang relevan. Motivasi intrinsik merupakan faktor yang mempengaruhi seberapa termotivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan. Penelitian oleh Ryan dan Deci (2017) menunjukkan bahwa karyawan yang

memiliki motivasi intrinsik yang tinggi cenderung memiliki tingkat *job performance* yang lebih baik. Motivasi intrinsik mendorong karyawan untuk bekerja dengan gairah dan antusiasme, serta merasa terhubung secara emosional dengan tugas-tugas yang mereka lakukan. Dukungan organisasi juga menjadi faktor yang penting dalam mempengaruhi *job performance*. Penelitian oleh Eisenberger, Etc (2016) menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang diberikan oleh atasan dan rekan kerja dapat meningkatkan *self efficacy*, motivasi dan keterlibatan karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan *job performance*. Dukungan organisasi ini dapat berupa pengakuan atas prestasi, peluang pengembangan karir, dan keadilan dalam pengelolaan sumber daya.

Selain itu, kejelasan peran juga merupakan faktor penting dalam mempengaruhi *job performance*. Penelitian oleh Seo, Ko, dan Price (2020) menunjukkan bahwa ketika karyawan memiliki pemahaman yang jelas tentang tugas, tanggung jawab, dan harapan pekerjaan mereka, *self efficacy* yang tinggi, mereka cenderung memiliki tingkat *job performance* yang lebih tinggi. Kejelasan peran ini membantu karyawan fokus dan mengerjakan tugas dengan efektif. Terakhir, skill yang relevan juga menjadi faktor yang signifikan dalam mempengaruhi *job performance*. Penelitian oleh Tett, Burnett, dan Finkelstein (2018) menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki skill yang relevan dengan tugas pekerjaan mereka cenderung memiliki *job performance* yang lebih baik. Skill yang relevan ini meliputi pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang diperlukan dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan dengan efektif. Dalam rangka meningkatkan *job performance* karyawan, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor ini. Dengan memberikan dukungan organisasi yang memadai, mempromosikan motivasi intrinsik, meningkatkan kejelasan peran, dan mengembangkan skill yang relevan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Salah satu faktor yang telah mendapatkan perhatian luas dalam penelitian mengenai *job performance* adalah *self-efficacy* atau keyakinan diri karyawan. *Self-efficacy* merupakan keyakinan individu dalam kemampuannya untuk berhasil menyelesaikan tugas-tugas yang dihadapinya. Menurut teori *self-efficacy* yang dikembangkan oleh Bandura (1997), keyakinan diri yang tinggi mempengaruhi motivasi dan perilaku individu. Karyawan yang memiliki tingkat *self-efficacy* yang tinggi cenderung memiliki motivasi yang kuat untuk mencapai tujuan, menghadapi tantangan dengan percaya diri, dan berusaha untuk mencapai kinerja yang tinggi. Beberapa penelitian sebelumnya telah menemukan pengaruh positif antara *self-efficacy* dengan *job performance*. Misalnya, penelitian oleh Judge dan Bono (2001) menunjukkan

bahwa *self-efficacy* merupakan prediktor yang kuat dari *job performance*. Penelitian lain oleh Stajkovic dan Luthans (1998) menemukan bahwa karyawan yang memiliki tingkat *self-efficacy* yang tinggi memiliki kinerja yang lebih baik dalam berbagai tugas kerja.

Selain itu, penelitian tentang *self-efficacy* telah melibatkan berbagai sektor industri. Sebagai contoh, penelitian oleh Van der Heijden et al. (2018) yang dilakukan pada sektor kesehatan menunjukkan bahwa *self-efficacy* berkontribusi pada *job performance* perawat dalam memberikan pelayanan perawatan yang berkualitas kepada pasien. Penelitian lain oleh Chen dan Tjosvold (2012) dalam sektor bisnis menemukan bahwa *self-efficacy* berpengaruh dengan *job performance* dalam mencapai tujuan penjualan dan memberikan pelayanan pelanggan yang memuaskan. Di sisi lain, kendala dalam mengoptimalkan *job performance* juga menjadi perhatian dalam industri saat ini. Perubahan yang cepat dalam dunia bisnis, persaingan global, dan tuntutan yang semakin tinggi dari konsumen menimbulkan tekanan pada perusahaan untuk menghasilkan kinerja yang unggul. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan mengembangkan strategi yang tepat untuk meningkatkannya.

Pengaruh *self-efficacy* terhadap *job performance* menjadi topik yang relevan dan signifikan dalam industri saat ini. Meningkatkan *self-efficacy* karyawan melalui program pelatihan, pengembangan karyawan, dan dukungan manajemen dapat berdampak positif pada *job performance* mereka. Selain itu, pemahaman tentang pengaruh antara *self-efficacy* dan *job performance* dapat membantu perusahaan dalam melakukan seleksi karyawan yang lebih efektif dan mendukung perkembangan karir yang berkelanjutan. Lebih lanjut, penelitian tentang *self-efficacy* dan *job performance* yang dilakukan oleh Chen dan Tjosvold (2012) juga memiliki implikasi manajerial. Manajer dapat menggunakan pengetahuan ini untuk merancang strategi pengelolaan karyawan yang lebih efektif, memberikan dukungan yang tepat untuk meningkatkan *self-efficacy*, dan memberikan umpan balik yang konstruktif untuk mendorong kinerja yang lebih baik.

Hasil penelitian terkait *self-efficacy* dan *job performance* menunjukkan adanya inkonsisten. Oleh karena itu, diprediksi terdapat variabel lain yang dapat memberikan pengaruh diantara keduanya dalam bentuk variabel mediasi. Pada penelitian ini variabel mediasi yang dipilih yaitu, *workplace wellbeing*. Sesuai dengan rekomendasi penelitian terdahulu Ming, et al (2011) dimana *self efficacy* berpengaruh signifikan positif terhadap *job performance* yang memiliki hasil seseorang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi dapat

meningkatkan *job performance*, dengan nilai signifikan  $0,00 > 0,05$ . *Workplace wellbeing* merupakan salah satu aspek dari *job performance* menurut Sagung & Dewa. (2016). Menurut penelitian Hudin & Budiani. (2021) menyebutkan bahwa kesehatan tempat kerja, yang meliputi aspek fisik, emosional, dan psikologis dari lingkungan kerja, dapat berdampak positif pada *employee performance*. Kesejahteraan yang lebih baik di tempat kerja dapat meningkatkan produktivitas karyawan, kreativitas, motivasi dan kepuasan kerja. Dari semua beberapa penelitian terdahulu yang penulis temukan, menyatakan hampir keseluruhan dari penelitian yang membahas dalam lingkup *performance* memiliki hasil positif ataupun signifikan. Sedangkan hasil lain dari Kale (2020) mengatakan bahwa meskipun ada korelasi positif antara *self-efficacy* dan beberapa indikator performa kerja tertentu seperti customer service atau *teamwork*, memiliki hasil tidak ada pengaruh yang signifikan antara *self-efficacy* dengan *job performance*, dengan hasil  $0,665 > 0,05$  secara definisi bahwa *self efficacy* tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap *job performance*.

Namun penting juga untuk mempertimbangkan faktor lain dalam pengaruh antara *self-efficacy* dan *job performance*. Salah satu faktor mediasi yang relevan adalah *workplace wellbeing* atau kesejahteraan tempat kerja. *Workplace wellbeing* mencakup aspek fisik, psikologis, dan sosial dari lingkungan kerja yang berkontribusi pada kebahagiaan dan kesehatan karyawan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa tingkat *workplace wellbeing* yang tinggi berpengaruh positif dengan peningkatan *job performance* pada karyawan (Misra et al., 2020; Salanova et al., 2011). Keterkaitan *workplace wellbeing* dan *job performance* dibahas dalam penelitian Robertson & Cooper (2021) yang menyatakan menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara *workplace wellbeing* dan *job performance*. Kesejahteraan di tempat kerja, termasuk aspek fisik, mental, dan sosialnya, memiliki dampak penting pada performa kerja karyawan.

Pengaruh *workplace wellbeing* yang mencakup aspek fisik, psikologi, dan sosial dari lingkungan kerja terhadap *job performance* telah menjadi pembahasan dalam penelitian selama dekade terakhir. Banyak penelitian yang menunjukkan bahwa kondisi fisik yang baik di tempat kerja memiliki dampak positif pada *job performance* karyawan. Sebagai contoh, penelitian oleh Robertson-Smith dan Cooper (2019) menemukan bahwa kualitas udara yang baik, pencahayaan yang memadai, dan desain ruang kerja yang ergonomis dapat meningkatkan efisiensi kerja dan produktivitas karyawan.

Selain itu, faktor psikologi juga memainkan peran penting dalam *workplace wellbeing* dan *job performance*. Penelitian oleh Bakker dan Demerouti (2017) menunjukkan bahwa dukungan sosial dari rekan kerja dan manajer dapat meningkatkan motivasi kerja, keterlibatan, dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan *job performance*. Selain itu, studi juga menyoroti pentingnya faktor psikologis seperti rasa otonomi, keadilan, dan kepercayaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk *job performance* yang optimal. Selain aspek fisik dan psikologi, faktor sosial juga memiliki pengaruh yang signifikan pada *workplace wellbeing* dan *job performance*. Penelitian oleh Grant dan Parker (2020) menunjukkan bahwa budaya kerja yang inklusif, kolaboratif, dan mendukung dapat meningkatkan keterlibatan dan kinerja karyawan. Selain itu, dukungan sosial dari rekan kerja dan manajer juga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi, yang berdampak positif pada *job performance*.

Dalam industri saat ini, di mana organisasi menghadapi tekanan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi dalam kondisi persaingan yang ketat, penting bagi mereka untuk memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi performa kerja karyawan. Memahami pengaruh antara *self-efficacy* dengan *job performance* serta peran mediasi *workplace wellbeing* dalam pengaruh tersebut menjadi sangat relevan. Organisasi modern seharusnya semakin menyadari pentingnya mendukung *self-efficacy* dan *workplace wellbeing* sebagai bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia mereka. Dengan menerapkan praktik manajemen yang bertujuan meningkatkan keyakinan diri individu dalam kemampuan mereka untuk berhasil melakukan tugas pekerjaan serta menciptakan lingkungan kerja yang menjaga kebahagiaannya, organisasi dapat secara signifikan meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja para karyawannya.

Diharapkan bahwa penelitian tentang pengaruh antara *self-efficacy* dengan *job performance* melalui mediasi *workplace wellbeing* dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang komponen ini dalam konteks industri saat ini. Penelitian ini dapat membantu organisasi membuat kebijakan dan praktik manajemen baru yang berfokus pada meningkatkan produktivitas karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik yang membuat mereka bahagia. Menurut Page (2005), kebahagiaan karyawan di tempat kerjadicapai ketika seseorang mencapai kebahagiaan pribadi dalam hal-hal berikut: kepuasan intrinsik dan ekstrinsik dengan nilai pekerjaan mereka, dan kebahagiaan pribadi lainnya. Danna dan Griffin (1999) menyatakan bahwa kebahagiaan karyawan di tempat

kerjadidapatkan karyawan dari beberapa aspek yakni kesehatan, termasuk di antaranya gejala fisiologis dan juga psikologis.

Dalam rangka mewujudkan tujuan tersebut, penting untuk melibatkan para pemimpin organisasi, manajer sumber daya manusia, serta individu-individu di semua tingkatan organisasi untuk bekerja sama dalam menciptakan lingkungan kerja yang mempromosikan *self-efficacy* dan *workplace wellbeing* sebagai faktor penting dalam meningkatkan *job performance*. Berdasarkan paparan di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki *self efficacy* tinggi akan memiliki *performance* kerja yang tinggi pula. *Workplace wellbeing* yang tinggi mampu memediasi/memperkuat pengaruh antara variabel *self efficacy* dan *job performance*. Juga pengaruh antara *self efficacy* yang tinggi akan memperlihatkan pengaruh terhadap *workplace wellbeing*. Termasuk pengaruh *workplace wellbeing* dengan *job performance*, semakin tinggi *workplace wellbeing*, kemungkinan bisa juga menghasilkan *job performance* yang tinggi.

Berdasarkan pemaparan mengenai pengaruh *workplace wellbeing* dalam keterkaitan diantara dua variabel memberikan artian bahwa *workplace wellbeing* mampu menjadi variabel mediasi. Oleh karena itu, dalam penelitian ini *workplace wellbeing* diajukan sebagai variabel mediasi untuk dapat menentukan pengaruh antar ketiga variabel, pengaruh *self efficacy* ke *job performance*, *self efficacy* terhadap *workplace wellbeing*, juga *workplace wellbeing* terhadap *job performance*. Tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu untuk mengetahui seberapa tinggi pengaruh antara *self efficacy* dengan *job performance* yang dimediasi oleh *workplace wellbeing*. Penelitian ini bermanfaat untuk pengembangan teori Psikologi Industri dan Organisasi. Penelitian ini juga dapat digunakan oleh HRD sebagai dasar pengembangan Sumber Daya Manusia yang ada di perusahaan.

## **Tinjauan Pustaka**

### ***Self-Determination Theory in Work Organizations***

*Self-Determination Theory* (SDT) merupakan teori yang relevan dalam konteks organisasi kerja, yang menekankan pentingnya motivasi intrinsik dan otonomi individu untuk mencapai kesejahteraan dan kinerja yang optimal. SDT berpendapat bahwa ketika individu merasa memiliki kebutuhan dasar seperti otonomi, kompetensi, dan pengaruh yang terjalin dengan baik, mereka cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi, lebih bersemangat, dan lebih puas dalam melakukan pekerjaan mereka. Penelitian terbaru oleh Deci dan Ryan (1985) mendukung teori ini dengan menyatakan bahwa SDT dapat berfungsi sebagai kerangka kerja

yang berguna untuk memahami motivasi, kesejahteraan, dan kinerja karyawan dalam konteks organisasi kerja. Ketika karyawan diberikan ruang untuk mengambil keputusan dan mengejar tujuan mereka sendiri dengan otonomi yang memadai, mereka cenderung merasa lebih bersemangat, berkomitmen, dan berkinerja tinggi. Selanjutnya, penelitian juga menunjukkan bahwa konteks organisasi yang mendukung SDT dapat memiliki dampak positif pada kesejahteraan dan kinerja karyawan. Studi oleh Gagné dan Deci (2005) menemukan bahwa organisasi yang mendorong otonomi, memberikan umpan balik yang mendukung, dan memfasilitasi pertumbuhan dan pengembangan individu dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan kinerja karyawan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung SDT, organisasi dapat meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan serta mendorong kinerja yang optimal.

Penelitian terbaru yang dilakukan oleh Olafsen et al. (2021) mengeksplorasi pengaruh kepuasan kebutuhan psikologis dasar terhadap kebermaknaan kerja dan kesejahteraan karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa kepuasan kebutuhan otonomi, kompetensi, dan pengaruh berpengaruh dengan kebermaknaan kerja dan kesejahteraan karyawan. Secara keseluruhan, *Self-Determination Theory* merupakan kerangka kerja yang penting dalam konteks organisasi kerja. Dengan memberikan perhatian pada kebutuhan dasar individu, seperti otonomi, kompetensi, dan pengaruh yang terjalin dengan baik, organisasi dapat mempromosikan motivasi intrinsik, kesejahteraan, dan kinerja yang tinggi di antara karyawan.

Penelitian oleh Gagné dan Deci (2005) menunjukkan bahwa adanya otonomi dalam pekerjaan dapat meningkatkan *self-efficacy* individu, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan *job performance*. Ketika individu merasa memiliki kendali terhadap tugas dan dapat mengambil keputusan secara mandiri, mereka merasa lebih mampu dan percaya diri dalam melaksanakan tugas tersebut. Selain itu, studi oleh Ryan dan Deci (2017) menunjukkan bahwa adanya dukungan terhadap kebutuhan psikologis dasar, termasuk otonomi, kompetensi, dan pengaruh sosial, dapat berdampak positif pada *workplace wellbeing*. Individu yang merasa memiliki otonomi dalam pekerjaan, merasa kompeten, dan memiliki pengaruh sosial yang positif di tempat kerja cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, lebih bersemangat, dan lebih bahagia. Keterkaitan antara SDT, *self-efficacy*, *job performance*, dan *workplace wellbeing* menunjukkan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kebutuhan psikologis individu. Dengan memberikan otonomi dalam pekerjaan, memperkuat *self-efficacy* individu, dan menciptakan pengaruh

sosial yang positif, organisasi dapat meningkatkan *job performance* dan *workplace wellbeing* karyawan mereka.

### ***Job Performance***

*Job performance* adalah komponen penting baik untuk organisasi maupun individu. Untuk mencapai tujuan, meningkatkan produktivitas, dan meningkatkan daya saing, organisasi membutuhkan karyawan berkinerja tinggi (Sonnentag & Frese, 2002). Kinerja yang lebih baik berkaitan dengan peningkatan kualitas kerja, potensi, dan kepuasan individu (Goodhue & Thompson, 1995). Campbell, McHenry, dan Wise (1990) mendefinisikan kinerja pekerjaan sebagai perilaku atau tindakan yang terkait dengan tujuan organisasi. Tiga pendapat berbeda tentang definisi ini: (1) prestasi kerja didefinisikan sebagai tindakan atau perilaku, bukan hasil; (2) prestasi kerja hanya mencakup tindakan yang sesuai dengan tujuan organisasi; dan (3) prestasi kerja adalah konsep yang memiliki banyak aspek.

Berdasarkan definisi dari Sonnentag dan Frese (2002) *job performance* dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian tugas dan kinerja individu dalam konteks pekerjaan mereka. *Job performance* melibatkan sejauh mana individu berhasil mencapai tujuan kerja yang ditetapkan, menghasilkan output yang diinginkan, dan memenuhi standar kualitas yang ditetapkan. Kesimpulan dari definisi ini adalah bahwa *job performance* melibatkan aspek produktivitas, efektivitas, dan kualitas kerja individu. Pencapaian tujuan, output yang dihasilkan, dan standar kualitas adalah indikator utama dari *job performance*. Selain itu, *job performance* juga mencakup kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas dengan efisien dan efektif, serta berkontribusi secara positif terhadap kesuksesan organisasi.

Definisi ini menekankan pentingnya pencapaian tujuan kerja, output yang dihasilkan, dan standar kualitas dalam mengevaluasi *job performance*. Hal ini mengimplikasikan bahwa *job performance* tidak hanya melibatkan aspek kuantitatif seperti jumlah tugas yang diselesaikan, tetapi juga kualitas hasil kerja yang dihasilkan. Dalam konteks penelitian dan praktik manajemen, definisi *job performance* menurut Sonnentag dan Frese (2002) memberikan panduan yang jelas untuk mengukur dan memahami tingkat kinerja individu dalam konteks pekerjaan mereka.

Berdasarkan tinjauan sistematis (Koopmans et al., 2011) dan uji coba lapangan IWPQ (Koopman et al., 2012), *job performance* mencakup tiga aspek menurut Sonnentag & Frese, (2002), yaitu *Task performance* (TP), *Contextual performance* (CP) dan *Counterproductive work behavior* (CWB). Dimensi pertama adalah kinerja tugas. Kinerja tugas dapat didefinisikan sebagai keterampilan atau kemampuan melakukan tugas-tugas penting atau sentral dari pekerjaan (Koopmans et al., 2011). Dimensi ini terdiri dari kapasitas internal perencanaan dan pengorganisasian kerja, kualitas kerja, orientasi hasil, dan kemampuan bekerja secara efektif. Moto Widlo (2003) mengungkapkan dua bentuk kinerja tugas; satu melibatkan kegiatan yang secara langsung mengubah bahan mentah menjadi barang dan jasa. Yang kedua menyangkut kegiatan pemeliharaan dan pemeliharaan teknik yang penting, melakukan misi berkontribusi pada inti teknis organisasi. Aspek lainnya adalah kinerja kontekstual. Kontekstual Kinerja dapat didefinisikan sebagai perilaku dan tindakan tambahan di luar tugas inti yang mendukung organisasi termasuk keterampilan untuk melakukan tugas tambahan, mengambil inisiatif, melakukan tugas yang menantang, mengembangkan pengetahuan dan keterampilan (Koopmans et al., 2011). Kinerja kontekstual berbeda dari kinerja tugas dalam cara kerjanya bukan bagian resmi dari deskripsi pekerjaan (Sonnentag et al., 2008). Namun, kinerja kontekstual tidak langsung berkontribusi pada kinerja organisasi dengan memfasilitasi pelaksanaan tugas.

Kinerja kontekstual berkontribusi pada efektivitas organisasi melalui pengaruhnya terhadap konteks kerja psikologis, sosial dan organisasi (Motowidlo, 2003). Individu berkontribusi melalui konteks dalam banyak cara seperti dengan mempengaruhi yang lain lebih cenderung terlibat dalam perilaku yang berkontribusi terhadap kinerja organisasi, Meningkatkan kemauan individu untuk berkontribusi pada organisasi (misalnya individu mengembangkan pengetahuan dan keterampilan terkait pekerjaan), dan mewakili tindakan yang memengaruhi sumber daya organisasi. Dimensi lain adalah perilaku kerja yang kontraproduktif. Perilaku kerja kontraproduktif adalah kebalikan dari perilaku yang berpengaruh dengan tujuan organisasi (Motowidlo, 2003). Perilaku yang memiliki penilaian negatif terhadap efektivitas organisasi antara lain untuk perilaku kerja kontraproduktif. Perilaku tersebut termasuk mengeluh, melakukan tindakan berbahaya bagi organisasi, penyalahgunaan informasi, penyalahgunaan waktu dan sumber daya, perilaku tidak aman dan pekerjaan berkualitas buruk.

## ***Self Efficacy***

*Self efficacy* adalah konsep yang dikembangkan oleh Albert Bandura dalam teori sosial-kognitifnya. Menurut Bandura (1997), *self efficacy* mengacu pada keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk berhasil dalam mencapai tujuan atau tugas tertentu. Hal ini melibatkan penilaian individu tentang sejauh mana mereka dapat mengelola situasi dan menghasilkan hasil yang diinginkan. *Self efficacy* adalah konsep yang dikembangkan oleh Albert Bandura dalam teori sosial-kognitifnya. Menurut Bandura (1997), *self efficacy* mengacu pada keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk berhasil dalam mencapai tujuan atau tugas tertentu. Hal ini melibatkan penilaian individu tentang sejauh mana mereka dapat mengelola situasi dan menghasilkan hasil yang diinginkan.

Tiga komponen terdiri dari keefektifan diri, menurut Bandura (1997), yaitu (1) *magnitude*, (kesulitan pencarian individu dalam mengerjakan tugas), (2) *Strength*, kekuatan keyakinan individu pada kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas tertentu, dan (3) *generality* (tingkat kepercayaan individu pada kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas tertentu). Secara umum, *self-efficacy* didefinisikan sebagai kemampuan untuk melakukan tugas atau bidang tertentu. Namun, beberapa ahli telah mengembangkan definisi yang lebih luas dari *self-efficacy*, yang mencakup keyakinan individu secara keseluruhan dalam berbagai situasi atau kebutuhan (Schwarzer, 1997). Sherer (1982) memperkuat gagasan ini dengan mengatakan bahwa pengalaman sukses dan kegagalan seseorang memengaruhi *self efficacy* secara keseluruhan.

## ***Workplace Wellbeing***

Kebahagiaan di tempat kerja didefinisikan oleh Page (2005) sebagai perasaan bahagia yang diperoleh seseorang dari pekerjaannya, yang terkait dengan emosi karyawan secara umum (*core affect*) dan dengan karyawan lain kerja (*work values*). *Core affect* adalah suatu kondisi dimana aktivitas manusia dipengaruhi oleh perasaan nyaman dan tidak nyaman yang bercampur (Russel dalam penelitian Page, 2005). Pengaruh ini juga disebut sebagai perasaan yang paling sering dialami oleh individu. Nilai kerja (*work values*), baik intrinsik maupun ekstrinsik, adalah tingkat evaluasi pribadi, kepentingan, dan preferensi dalam lingkungan kerja individu (Knoop, dalam penelitian Page, 2005). Nilai kerja mewakili sejumlah aspek yang penting bagi individu dan faktor yang membuat mereka puas dalam bekerja. Oleh karena itu, sangat penting untuk membangun kebahagiaan di tempat kerja.

Berdasarkan definisi *workplace wellbeing* oleh Page (2005), kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa *workplace wellbeing* mencakup kondisi dan faktor yang mempengaruhi kesejahteraan fisik, psikologis, dan sosial individu di lingkungan kerja. *Workplace wellbeing* berfokus pada upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesehatan dan kesejahteraan karyawan. Definisi ini menekankan pentingnya memperhatikan aspek fisik, psikologis, dan sosial dalam menciptakan *workplace wellbeing*. Aspek fisik mencakup faktor-faktor seperti kualitas udara, pencahayaan, dan ergonomi tempat kerja. Aspek psikologis melibatkan dukungan emosional, kepuasan kerja, dan keterlibatan dalam pekerjaan. Sedangkan aspek sosial mencakup interaksi sosial, dukungan sosial, dan ikatan antarindividu di lingkungan kerja. Dengan memperhatikan *workplace wellbeing*, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung bagi karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas. Selain itu, *workplace wellbeing* juga dapat berdampak positif pada kesehatan fisik dan mental karyawan, mengurangi stres, dan meningkatkan kualitas hidup secara keseluruhan.

*Workplace wellbeing* melibatkan beberapa komponen utama yang berkontribusi pada kesejahteraan individu di tempat kerja. Berikut adalah penjelasan mengenai komponen-komponen keseimbangan kerja kehidupan pribadi yang menjelaskan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi sangat penting untuk kesehatan mental dan kualitas hidup individu. Faktor-faktor seperti fleksibilitas waktu bekerja dan dukungan organisasi dapat mempengaruhi keseimbangan ini (Greenhaus & Allen, 2011). Pembelajaran dan pengembangan yang menjelaskan tentang kesempatan untuk belajar dan mengembangkan keterampilan baru di tempat kerja dapat memberikan rasa pencapaian serta meningkatkan motivasi individu (Tims et al., 2013)

### ***Self Efficacy Dengan Job Performance***

*Self-efficacy* merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk berhasil dalam melakukan tugas-tugas tertentu. Konsep ini memiliki pengaruh yang erat dengan *job performance* individu di tempat kerja. Penelitian terbaru telah mengungkapkan bahwa tingkat *self-efficacy* yang tinggi berpengaruh positif dengan peningkatan *job performance*. Salah satu studi terbaru yang relevan adalah penelitian oleh Gist, et al (2020). Dalam penelitian ini, mereka menemukan bahwa *self-efficacy* secara signifikan berkontribusi pada kinerja pekerjaan individual. Individu yang percaya diri akan kemampuan mereka cenderung lebih

termotivasi dan fokus dalam mencapai tujuan pekerjaan mereka. *Self-efficacy* juga mempengaruhi upaya individu untuk mengatasi tantangan dan hambatan di tempat kerja.

Selain itu, studi lain oleh Judge et al. (2019) menyimpulkan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh positif langsung maupun tidak langsung terhadap *job performance* melalui mekanisme seperti motivasi intrinsik dan adaptabilitas individu dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja. Dalam konteks ini, *self-efficacy* dapat membantu individu merasa lebih mampu mengatasi tugas-tugas sulit atau kompleks, meningkatkan kepercayaan diri saat bekerja di bawah tekanan, serta memperbaiki efisiensi dan produktivitas kerjanya.

### ***Self Efficacy Dengan Workplace Wellbeing***

Penelitian tentang *self efficacy* dengan *workplace wellbeing* mengatakan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya untuk mengatasi tantangan dan mencapai tujuan, memiliki keterkaitan yang signifikan dengan *workplace wellbeing*. *Self-efficacy* dapat mempengaruhi berbagai aspek kesejahteraan individu di tempat kerja. Sebuah penelitian oleh Bandura et al. (2003) menemukan bahwa *self-efficacy* secara positif berpengaruh dengan tingkat kepuasan kerja dan keseimbangan kerja-kehidupan pribadi. Individu yang memiliki tingkat *self-efficacy* yang lebih tinggi cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaannya karena mereka percaya bahwa mereka mampu mengatasi tugas-tugas yang diberikan kepada mereka. Selain itu, *self-efficacy* juga berkaitan dengan tingkat stress yang lebih rendah dan perasaan kontrol diri dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Penelitian lain oleh Stajkovic & Luthans (2018) menemukan bahwa *self-efficacy* berperan penting dalam meningkatkan motivasi intrinsik individu di tempat kerja. Individu yang percaya diri akan kemampuan mereka cenderung merasa lebih termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan pekerjaannya serta melakukan upaya ekstra demi kesuksesannya sendiri. Motivasi ini pada gilirannya dapat memberikan dampak positif pada kepuasan kerja dan pengalaman keseluruhan di tempat kerja. Selain itu, penelitian oleh Bakker et al. (2020) menunjukkan bahwa *self-efficacy* juga berpengaruh dengan tingkat energi dan kegembiraan di tempat kerja. Individu yang memiliki tingkat *self-efficacy* yang lebih tinggi cenderung merasa lebih bertenaga dan antusias dalam menjalankan tugas-tugas mereka, yang pada akhirnya dapat meningkatkan perasaan kesejahteraan mereka di tempat kerja.

### ***Workplace Wellbeing Dengan Job Performance***

Penelitian tentang pengaruh yang signifikan antara *workplace wellbeing* dan *job performance*. *Workplace wellbeing* mengacu pada kondisi psikologis, fisik, dan sosial yang positif di tempat kerja. Penelitian ini memberikan pemahaman tentang bagaimana kesejahteraan di tempat kerja dapat mempengaruhi produktivitas individu. Salah satu penelitian yang relevan adalah studi oleh Robertson et al. (2021), yang menemukan bahwa tingkat *workplace wellbeing* yang tinggi secara positif berkorelasi dengan peningkatan kinerja pekerjaan. Individu yang merasa lebih baik secara emosional dan memiliki kepuasan hidup yang lebih tinggi cenderung menunjukkan performa kerja yang lebih baik dalam hal efektivitas, inisiatif, dan pencapaian target.

Selain itu, penelitian oleh Bakker et al. (2018) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung kesehatan mental dan fisik serta memfasilitasi kebahagiaan individu berpengaruh dengan peningkatan *job performance*. Ketika individu merasa nyaman di lingkungan kerjanya, mereka cenderung memiliki motivasi intrinsik untuk berkinerja optimal. Sedangkan penelitian oleh Avey et al. (2019) melihat aspek-aspek spesifik dari *workplace wellbeing* seperti dukungan sosial organisasional dan iklim kasih sayang sebagai faktor-faktor penting dalam meningkatkan *job performance*. Dukungan sosial dari rekan kerja atau manajemen dapat membantu mengurangi stres pekerjaan dan meningkatkan motivasi serta komitmen terhadap tugas-tugas yang diemban.

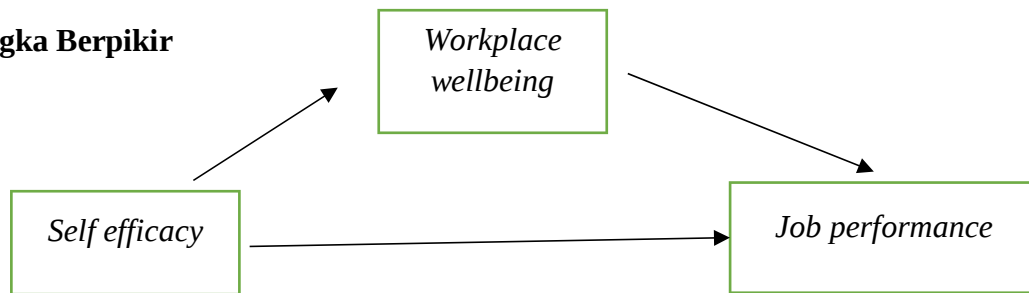
### ***Self-efficacy Dengan Workplace Wellbeing Dan Job Performance***

Dalam penelitian-penelitian terkini telah ditemukan bukti yang konsisten mengenai hubungan yang signifikan antara *self efficacy* dengan *workplace wellbeing* dan *job performance*. *Self efficacy* yang merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk berhasil dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan, telah terbukti mempengaruhi kesejahteraan di tempat kerja serta kinerja pekerjaan. Penelitian oleh Bandura dan Locke (2019) menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat *self efficacy* yang tinggi cenderung memiliki tingkat *workplace wellbeing* yang lebih baik. Mereka merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, lebih termotivasi, dan memiliki tingkat stres yang lebih rendah. *Self efficacy* yang kuat memberikan karyawan rasa percaya diri dalam menghadapi tugas-tugas yang menantang, sehingga mereka merasa mampu mengatasi tantangan dan menghasilkan kinerja yang memuaskan.

Selain itu, penelitian oleh Luthans dan Youssef (2018) juga menemukan bahwa *self efficacy* berhubungan positif dengan *job performance*. Karyawan yang memiliki kepercayaan diri yang tinggi cenderung memiliki tingkat kinerja yang lebih baik. Mereka memiliki sikap yang proaktif, lebih berani mengambil inisiatif, dan mampu menghasilkan hasil kerja yang berkualitas. *Self efficacy* memainkan peran penting dalam membantu karyawan mengatasi rasa ketakutan akan kegagalan dan meningkatkan kemampuan untuk mencapai tujuan kerja.

Dalam konteks *workplace wellbeing*, *self efficacy* yang tinggi juga dapat berkontribusi pada kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Karyawan yang percaya pada kemampuan diri mereka sendiri cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, lebih bersemangat, dan merasa lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan mendukung, yang pada gilirannya berdampak positif pada kesejahteraan mental dan fisik karyawan. Dalam rangka meningkatkan *workplace wellbeing* dan *job performance*, organisasi harus memperhatikan faktor *self efficacy* karyawan. Dukungan dan pengembangan yang tepat, seperti memberikan pelatihan dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan, dapat membantu meningkatkan *self efficacy*. Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana karyawan merasa didukung dan diberdayakan, juga dapat membantu meningkatkan kepercayaan diri dan kesejahteraan di tempat kerja. Dalam kesimpulannya, penelitian terbaru menunjukkan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *workplace wellbeing* dan *job performance*. *Self efficacy* yang tinggi dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif, meningkatkan kesejahteraan karyawan, dan meningkatkan kinerja pekerjaan secara keseluruhan.

### Kerangka Berpikir



### Hipotesis

**Hipotesis penelitian ini adalah:**

H<sub>1</sub> : *Self efficacy* dan *job performance* memiliki pengaruh positif secara langsung

H<sub>2</sub> : *Self efficacy* dan *job performance* memiliki pengaruh tidak langsung yang dimediasi oleh *workplace wellbeing*



## **Metode Penelitian**

### **Desain Penelitian**

Penelitian bersifat non-eksperimen, karena peneliti tidak memberikan perlakuan maupun properti khusus terhadap variabel-variabel penelitian (Creswell & Creswell, 2018) . Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yaitu suatu metode penelitian yang menggunakan proses data berupa angka sebagai alat untuk menganalisis dan melakukan kajian penelitian. Penelitian ini menggunakan studi potong lintang atau *cross-sectional* yang menggunakan data berupa sampel tertentu yang nantinya akan menjadi subjek analisa utama.

### **Subjek Penelitian**

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan di berbagai bidang usaha. Tidak ada spesifikasi khusus perusahaan apa selama subjek masih termasuk karyawan yang menghadapi sebuah pekerjaan yang berada di sebuah perusahaan PT Kilang Pertamina internasional refinery Unit V Balikpapan yang berada di Kalimantan Timur. Refinery Unit (RU) V Balikpapan merupakan salah satu Unit Bisnis Direktorat Pengolahan Pertamina yang produknya disalurkan ke kawasan Indonesia bagian Timur yang merupakan 2/3 dari NKRI dan beberapa produk disalurkan ke Indonesia bagian Barat dan diekspor. PT Kilang Pertamina internasional refinery Unit V Balikpapan yang berada di Kalimantan Timurmiliki 5 pintu, yaitu pintu I,II,III,IV,V dan masing masing pintu memiliki tugas dan masing masing pintu memiliki tugas yang berbeda. Pintu IV PT Kilang Pertamina internasional refinery Unit V Balikpapan yang memiliki populasi sebanyak kurang lebih 50-70. Dengan syarat tersebut, peneliti juga menggunakan jenis metode pengambilan sampel yang disengaja yaitu teknik *purposive sampling* (Creswell & Creswell, 2018). Jumlah sampel yang didapatkan oleh peneliti dan bersedia terlibat dalam penelitian sebanyak 63 karyawan. Dalam proses pengumpulan sampel, peneliti memanfaatkan jaringan pengaruh sosial yang dimiliki, baik secara langsung maupun daring. Penelitian ini juga memperhatikan kesediaan individu sebagai karyawan, di mana subjek memiliki hak untuk menolak pengisian data atau terlibat sebagai subjek penelitian.

### **Lokasi Penelitian**

PT Kilang Pertamina Refinery Unit V Balikpapan merupakan salah satu kilang minyak yang terletak di Kalimantan Timur, Indonesia. Kilang ini merupakan salah satu unit kilang yang dimiliki oleh PT Pertamina (Persero), perusahaan energi nasional Indonesia. RU V Balikpapan memiliki peran penting dalam memproses minyak mentah menjadi produk- produk bahan bakar seperti bensin, diesel, dan avtur.

Namun, RU V Balikpapan menghadapi beberapa permasalahan terkait kinerja karyawan pada pintu IV. Pintu IV merujuk pada salah satu bagian unit kilang yang mungkin mengalami tantangan tertentu. Salah satu permasalahan yang sering ditemui adalah keterlambatan dalam pemeliharaan fasilitas di pintu IV. Keterlambatan ini dapat berdampak negatif pada efisiensi operasional dan kelancaran produksi kilang. Selain itu, terdapat juga laporan tentang kualitas produk yang tidak memenuhi standar di pintu IV. Hal ini dapat merugikan reputasi kilang dan mengurangi kepercayaan pelanggan terhadap produk yang dihasilkan. Kualitas yang buruk dapat disebabkan oleh kurangnya pemantauan dan pengendalian proses produksi di pintu IV.

Permasalahan kinerja karyawan pada pintu IV juga dapat disebabkan oleh kurangnya keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menjalankan tugas dengan baik. Pelatihan dan pengembangan karyawan di bidang yang relevan perlu diperhatikan untuk meningkatkan kompetensi mereka. Selain itu, kurangnya motivasi dan keterlibatan karyawan juga dapat mempengaruhi kinerja mereka di pintu IV. Karyawan yang kurang termotivasi cenderung tidak bersemangat dalam bekerja dan dapat mengurangi produktivitas.

### **Variabel Dan Instrumen Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pengukuran dengan jenis skala likert sebagai bentuk skala psikometrik pada kuesioner yang digunakan. Lebih lanjut, penelitian ini menggunakan berbagai skala berbentuk kuesioner untuk mengukur setiap variabel yang diteliti. Skala dalam penelitian ini terdiri atas 3 alat ukur yaitu properti *General Self efficacy Scale* Versi Indonesia, *Individual Work Performance Questionnaire* (IWPQ), dan *Construction and Validation of Workplace Well-Being Measurement Tools in Indonesia*.

*Job performance* menurut Sonnentag dan Frese (2002), dapat didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan individu dalam menjalankan tugas-tugasnya yang terkait dengan pekerjaan. Definisi ini mencakup berbagai aspek kinerja, termasuk efektivitas, efisiensi, dan kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan. Lebih lanjut, Sonnentag dan Frese (2002) menjelaskan bahwa *job performance* melibatkan pencapaian tujuan kerja yang ditetapkan, pemenuhan standar kerja, dan kontribusi positif terhadap organisasi. *Job performance* juga melibatkan kemampuan individu untuk menghasilkan output yang diharapkan dalam waktu yang ditentukan, dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara efektif. *Job performance individuals* diukur menggunakan skala *Individual Work Performance Questionnaire* yang disusun berdasarkan teori yang digunakan dalam penelitian

Sonnentag dan Frese (2002) dan diadaptasi versi Indonesia oleh Widyastuti, dan Hidayat (2018) - Aspek-aspek yang ada didalam skala ini adalah *task performance*, *contextual performance*, *counterproductive work behavior*. Skala ini memiliki jumlah item sebanyak 18 pernyataan. Dengan contoh pernyataan “saya mampu menetapkan prioritas dalam pekerjaan” dan “saya dapat mengerjakan pekerjaan secara efisien” Terdapat lima pilihan jawaban yang digunakan dalam skala ini yaitu (1) jarang (5) selalu. Dalam kuisioner ini memiliki konsistensi nilai reliabilitas sebesar 0.871

*Self efficacy* didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk berhasil dalam mencapai tujuan atau tugas tertentu. Hal ini melibatkan penilaian individu tentang sejauh mana mereka dapat mengelola situasi dan menghasilkan hasil yang diinginkan. *Self efficacy* diukur menggunakan skala *self efficacy*. Instrumen dalam penelitian ini diadaptasi skala *self efficacy* mengutip berdasarkan aspek-aspek dari Bandura (dalam Sulistyawati, 2010), yaitu: tingkatan (*level*), keluasan (*generality*) dan kekuatan (*strength*) dan telah diadaptasi dan diartikan kedalam bentuk bahasa Indonesia oleh Fahrurroddin (2019). Instrumen ini mengukur *self-efficacy* secara general, baik itu dalam bidang Pendidikan, industry maupun kesehatan. Berdasarkan jumlah pilihan jawaban, *general self-efficacy scale* terdiri dari 26 aitem dengan contoh pernyataan “Saya bisa mengerjakan tugas sesulit apapun itu” dan “Saya dapat menyelesaikan masalah yang saya hadapi”. Skala ini memiliki nilai reliabilitas pada skala sebesar 0.949

*Workplace well-being* adalah perasaan sejahtera yang diperoleh pekerja dari pekerjaan mereka (Page, 2005) *Workplace well-being* diukur menggunakan skala alat ukur *workplace wellbeing*. Penelitian ini menggunakan skala yang telah dikembangkan dan diperiksa validitas dan reliabilitasnya. Alat yang digunakan adalah *Workplace wellbeing* (WWB) disusun oleh Page (2005) yang telah di adaptasi dan di terjemahkan kedalam bahasa Indonesia dalam penelitian Maulidina (2020). Skala ini memiliki nilai reliabilitas sebesar 0.979. Alat ukur *workplace well-being* ini akan mengukur tiga dimensi yang tersebar menjadi 2 bagian. Tiga dimensi tersebut adalah *core affect*, *work values intrinsic*, dan *work values extrinsic*. Skala ini memiliki butir pertanyaan sebanyak 52 item yang diukur dengan skala *likert* dengan contoh pernyataan “Tanggung jawab yang saya miliki dalam bekerja” dan Cara perusahaan memberikan tanggung jawab kepada saya untuk dapat bekerja dengan baik”.

## Prosedur Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan penyebaran alat ukur secara *online* pada 50-70 karyawan dalam jangka waktu kurang lebih selama 2 minggu. Hasil yang diperoleh kemudian diuji secara validitas dan reliabilitasnya. Penelitian ini dilanjutkan dengan pengambilan data menyebarkan skala di wilayah penelitian yaitu pintu IV PT Kilang Pertamina internasional refinery unit V kota Balikpapan. Pemilihan wilayah penelitian dikarenakan akses yang mudah oleh peneliti. Penyebaran skala dilakukan oleh peneliti melalui memberikan dan menitipkan secara langsung melalui media sosial dengan memberikan link skala yang dibuat dalam microsoft form/ *google form*. Waktu penelitian yang digunakan kurang lebih selama dua sampai tiga minggu sehingga mampu memperoleh subjek penelitian dengan jumlah yang telah ditentukan. Tahap akhir dalam penelitian ini setelah terkumpulnya data yaitu melakukan pengecekan ulang data yang layak untuk digunakan dan kemudian dilakukan analisis data.

## Analisa Data

Tujuan validitas adalah untuk memastikan instrumen yang digunakan valid jika perangkat tersebut mampu mengukur variabel secara akurat. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan analisis faktor. Uji reliabilitas menggunakan rumus alpha cronbach ( $>0,6$ ) dengan bantuan SPSS. Teknik analisis data menggunakan uji standar dan uji hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis analisis PROCESS versi 2.14 (Hayes, 2022). Tujuan pengujian hipotesis dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya peranan variabel mediasi yang diajukan dalam menghubungkan antara variabel independen dan variabel dependen.. Melalui penggunaan model tersebut akan diketahui berapa besarnya pengaruh langsung *self efficacy* dengan *job performance*, dan peran variabel mediasi *workplace wellbeing*. Apabila uji tersebut sesuai dengan hipotesis, maka dapat dikatakan bahwa *workplace wellbeing* berhasil memediasi pengaruh antara *self efficacy* terhadap *job performance* (Hayes, 2022)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Mengacu pada hasil uji deskriptif dan uji korelasi yang telah dilakukan oleh peneliti, didapatkan sajian data sebagaimana berikut:

### Uji Asumsi Deskripsi

**Tabel 3.** Deskripsi Mean, Standar Deviasi

| No | Variabel                   | M     | SD   | 1      | 2      | 3    |
|----|----------------------------|-------|------|--------|--------|------|
| 1. | <i>Self efficacy</i>       | 74.5  | 7.1  | 1      | .734** | .043 |
| 2. | <i>Job performance</i>     | 58.8  | 5.7  | .734** | 1      | .100 |
| 3. | <i>Workplace wellbeing</i> | 155.2 | 15.4 |        |        | 1    |

Diketahui nilai mean dan standar deviasi dari variabel *workplace wellbeing* ( $M = 155.2$ ;  $SD = 15.4$ ), variabel *self efficacy* ( $M = 74.5$ ;  $SD = 7.1$ ), dan variabel *job performance* ( $M = 58.8$ ;  $SD = 5.7$ ).

### Uji Asumsi Normalitas

**Tabel 4.** Hasil Uji Normalitas

| Variabel                   | Kolmogrov-Smirnov | P     | Keterangan |
|----------------------------|-------------------|-------|------------|
| <i>Self efficacy</i>       | 0.083             | 0.200 | Normal     |
| <i>Job performance</i>     | 0.105             | 0.200 | Normal     |
| <i>Workplace wellbeing</i> | 0.084             | 0.200 | Normal     |

Tabel 4 menyajikan data hasil uji asumsi klasik yaitu normalitas yang telah dilakukan oleh peneliti. Hasil menunjukkan data dari ketiga variabel yaitu *workplace wellbeing*, *self efficacy* dan *job performance* berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan dari besarnya nilai  $p > 0.05$ .

### Uji Asumsi Linearitas

**Tabel 5.** Hasil Uji Linearitas

| Variabel                                   | F     | P     | Keterangan |
|--------------------------------------------|-------|-------|------------|
| <i>Job performance*Self efficacy</i>       | 0.504 | 0.954 | Linear     |
| <i>Job performance*Workplace wellbeing</i> | 1.793 | 0.112 | Linear     |

Mengacu pada tabel 5, diketahui bahwa terjadi pengaruh yang linear antara variabel *job performance* dengan *self efficacy*, serta antara variabel *job performance* dengan *workplace wellbeing*. Ditunjukkan dari besarnya nilai  $p > 0.05$ . Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memenuhi persyaratan uji parametrik sehingga dapat dilanjutkan untuk uji *Process Hayes* model 4.

### Hasil Uji Multikolinearitas

Uji asumsi yang dilakukan selanjutnya dalam penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana pengaruh linier antar variabel independen dalam analisis regresi. Hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini diketahui melalui nilai VIF (*variance inflation factor*) yaitu .932 ( $VIF < 10$ ) dan nilai *tolerance* yaitu 1.0 yang artinya  $> .10$ . Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa uji asumsi terkait multikolinearitas dalam penelitian ini dapat diterima. Artinya terjadi korelasi di antara variabel independen yang diteliti.

### Uji Hipotesis

**Tabel 6.** Hasil Uji Hipotesis

|                                                                                                       | $\beta$ | P     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|-------|
| Efek langsung <i>self efficacy</i> terhadap <i>Job performance</i>                                    | 0.456   | 0.001 |
| <i>Self efficacy</i> terhadap <i>Workplace wellbeing</i>                                              | 0.469   | 0.069 |
| <i>Workplace wellbeing</i> terhadap <i>Job performance</i>                                            | 0.102   | 0.062 |
| Efek total <i>self efficacy</i> terhadap <i>Job performance</i>                                       | 0.504   | 0.000 |
| Efek tidak langsung <i>self efficacy</i> terhadap <i>Workplace wellbeing</i> → <i>Job performance</i> | 1.238   | 0.215 |

Hasil analisis regresi pada tabel 6 menunjukkan adanya pengaruh positif *self efficacy* ( $x$ ) terhadap *job performance* ( $y$ ) secara langsung ( $\beta = 0.456$ ;  $p = 0.001$ ). Dengan demikian hipotesis 1 pada penelitian ini diterima.

Pada hasil efek total, *self efficacy* memberikan pengaruh terhadap *job performance* ( $\beta = 0.504$ ;  $p = 0.000$ ), dimana efek secara langsung yang signifikan antara *self efficacy* dan *job performance* yang tidak dimediasi oleh *workplace wellbeing*. Berdasarkan hasil uji *Hayes test* tidak ditemukan mediasi dalam model ini ( $\beta = 1.238$ ;  $p = 0.215$ ). Ditemukan bahwa *workplace wellbeing* tidak memediasi pengaruh antara *self efficacy* dengan *job performance*. Dengan demikian hipotesis 2 pada penelitian ini ditolak.

### Pembahasan

Hasil penelitian menemukan bahwa ada pengaruh *self-efficacy* terhadap *job performance* karyawan dengan hasil  $\beta : 0.456$   $p : 0.001$ . Hasil penelitian ini didukung oleh hasil riset Cheng Lai et al (2012) yang mengatakan bahwa *self efficacy* memiliki efek yang positif terhadap *job performance*. Subjek dengan *self efficacy* yang tinggi cenderung mempunyai kinerja yang lebih baik dalam bekerja. Subjek memiliki keyakinan yang kuat pada kemampuan mereka untuk menangani tugas-tugas kompleks dan mencapai hasil yang diinginkan. Hal ini

memotivasi mereka untuk mengambil tindakan yang diperlukan,

menghadapi tantangan dengan sikap positif dan melakukan upaya yang konsisten untuk mencapai tujuan kerja yang telah ditetapkan. Pada hasil penelitian dan juga skoring yang dilakukan secara bertahap dengan seksama. Hal ini bisa dikatakan bahwa H<sup>1</sup> ada ataupun terjawab karena memiliki pengaruh.

Hipotesis terakhir yaitu H<sup>2</sup> tidak ditemukan mediasi dalam model ini ( $\beta = 1.238$  ;  $p = 0.215$ ). Ditemukan bahwa *workplace wellbeing* tidak memediasi pengaruh antara *self efficacy* dengan *job performance*. Dapat disimpulkan dari hasil skoring bahwa *workplace wellbeing* tidak memiliki pengaruh yang signifikan positif ataupun tidak mempengaruhi antara jika *self efficacy* seseorang yang tinggi dapat menimbulkan *job performance* yang tinggi juga dalam pekerjaan yang sedang dijalannya.

Mengapa *workplace wellbeing* gagal memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap *job performance*. *Workplace wellbeing* yang mencakup aspek-aspek seperti kepuasan kerja, kesejahteraan emosional, dan keseimbangan kehidupan kerja, diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui pengaruhnya terhadap *self efficacy*. Namun, beberapa penelitian menunjukkan bahwa mediasi ini tidak selalu terjadi. Salah satu alasan mengapa *workplace wellbeing* gagal memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap *job performance* adalah adanya faktor-faktor lain yang mempengaruhi hubungan ini. Penelitian menunjukkan bahwa terdapat variabel-variabel lain, seperti dukungan sosial, kepemimpinan, dan karakteristik tugas, yang juga berperan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Ketika faktor-faktor ini tidak diperhitungkan dalam analisis, mediasi *workplace wellbeing* terhadap pengaruh *self efficacy* terhadap *job performance* menjadi tidak signifikan (Aiken, et al, 2002).

Selain itu, penelitian juga menunjukkan bahwa hubungan antara *self efficacy* dan *job performance* dapat dipengaruhi oleh faktor kontekstual, seperti budaya organisasi dan struktur tugas. Jika budaya organisasi tidak mendukung pengembangan *self efficacy* dan tidak memberikan perhatian yang cukup terhadap *workplace wellbeing*, maka pengaruh antara *self efficacy* dan *job performance* dapat menjadi lemah. Hal ini menunjukkan bahwa konteks organisasi harus diperhatikan dalam memahami hubungan antara variabel-variabel ini. Selanjutnya, penelitian juga menyoroti pentingnya pengukuran yang akurat dan valid dalam mengukur *workplace wellbeing*, *self efficacy*, dan *job performance* (Judge, et al, 2012). Jika pengukuran tidak dilakukan dengan baik, maka hasil penelitian dapat menjadi bias dan menghasilkan hubungan yang tidak konsisten. Oleh karena itu, penting untuk menggunakan instrumen pengukuran yang teruji dan dapat diandalkan dalam penelitian ini.

Terlepas dari pentingnya kesejahteraan di tempat kerja yang bisa memiliki kemungkinan dalam mendorong *job performance*, peneliti menduga bahwa mungkin saja kesejahteraan tempat kerja bisa saja berfungsi sebagai mediasi atau mediasi dalam pengaruh antara *self efficacy* dan *job performance* dengan penguatan ataupun efek pelemahan. Akan tetapi *self-efficacy* mengacu pada keyakinan individu pada kemampuan mereka untuk berhasil menjalankan tugas dan mencapai hasil yang diinginkan. Penelitian secara konsisten menunjukkan pengaruh positif yang signifikan antara *self efficacy* dan *job performance* (Judge & Bono, 2001; Stajkovic & Luthans, 1998). Meskipun inisiatif kesejahteraan ditempat kerja berkontribusi pada kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan, inisiatif tersebut tidak secara langsung memediasi pengaruh antara *self efficacy* dan *job performance*.

Sejumlah penelitian telah menetapkan bahwa *self-efficacy* mempengaruhi kinerja pekerjaan melalui berbagai faktor, termasuk motivasi, penetapan tujuan, dan ketekunan tugas (Judge & Bono, 2001; Stajkovic & Luthans, 1998). Namun, kesejahteraan di tempat kerja, terlepas dari signifikansinya, tidak memiliki dampak langsung pada *self efficacy* atau pengaruhnya dengan *job performance*. Kesejahteraan di tempat kerja mencakup faktor-faktor seperti keseimbangan kehidupan kerja, dukungan kesehatan fisik dan mental, dan budaya organisasi yang positif (World Health Organization, 2010). Meskipun elemen-elemen ini berkontribusi pada kesejahteraan karyawan secara keseluruhan, elemen-elemen ini tidak secara langsung memengaruhi keyakinan individu terhadap kemampuan mereka sendiri atau kemampuan mereka untuk melakukan tugas pekerjaan tertentu.

Kesimpulannya, kesejahteraan di tempat kerja tidak dapat bertindak sebagai mediasi/mediasi antara *self efficacy* dan *job performance* karena kurangnya pengaruh langsung terhadap *self efficacy*. Sementara kesejahteraan di tempat kerja sangat penting untuk meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan karyawan, pengaruh *self efficacy* terhadap *job performance* memiliki faktor lain. Sangat penting bagi organisasi untuk mengenali peran yang berbeda dari kesejahteraan di tempat kerja untuk mengembangkan strategi cukup baik yang mempromosikan kesejahteraan karyawan dan *job performance* yang optimal.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa ada keterikatan secara langsung antara *self efficacy* dan *job performance*. Ketika individu memiliki *self efficacy* yang tinggi maka akan menghasilkan *job performance* yang baik pada karyawan. Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata subjek memiliki *self efficacy* dan *job*

*performance* yang tinggi. Akan tetapi hasil lain di penelitian ini mengatakan bahwa tidak adanya pengaruh secara langsung antara *self efficacy* terhadap *workplace wellbeing* dan juga tidak adanya pengaruh antara *workplace wellbeing* terhadap *job performance*. Kedua hasil dapat dilihat dari hasil yang tertera pada hasil yang telah terlampir dalam pengelolaan menggunakan SPSS.

Penelitian ini memiliki keterbatasan subjek dan hanya berfokus pada satu perusahaan. Sehingga mungkin terdapat perbedaan dari penelitian lain yang mempengaruhi hasil dari penelitian. Penelitian ini juga tidak mengklasifikasikan subjek secara rinci. Namun penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap instansi yang telah saya gunakan sebagai tempat penelitian untuk upaya peningkatan *performance* dan juga *self efficacy* pada karyawan juga memperhatikan kesejahteraan pada lokasi tempat kerja untuk semua karyawan yang sedang bekerja, entah dalam porsi keselamatan ataupun yang lainnya.

## **KESIMPULAN DAN IMPLIKASI**

Berdasarkan data dan hasil dari beberapa proses analisis data bisa disimpulkan bahwa *self efficacy* secara signifikan berpengaruh *job performance*. Akan tetapi, tidak terdapat mediasi *workplace wellbeing* dalam pengaruh *self efficacy* terhadap *job performance*. Secara umum dapat dikatakan bahwa *workplace wellbeing* tidak memiliki pengaruh atau tidak memediasi antara *self efficacy* dan *job performance*. Akan tetapi *self efficacy* dapat mempengaruhi *job performance* tanpa perlu adanya *workplace wellbeing*.

Perusahaan dapat mengambil beberapa langkah strategis untuk menangani kasus karyawan yang memiliki *job performance* yang rendah. Pertama, perusahaan perlu memperhatikan seleksi karyawan yang tepat dengan mempertimbangkan kualifikasi, motivasi, dan kompetensi yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut. Kedua, perusahaan harus memberikan pelatihan dan pengembangan yang kontinu kepada karyawan untuk meningkatkan kompetensi mereka. Ketiga, perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang positif, mendukung, dan mempromosikan kesejahteraan karyawan. Keempat, perusahaan perlu mengelola stres dan beban kerja dengan bijaksana untuk mencegah dampak negatifnya terhadap *job performance*. Selain motivasi, kompetensi karyawan juga memainkan peran penting dalam *job performance*. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang relevan dengan pekerjaan yang dilakukan. Karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi dalam bidangnya cenderung lebih mampu menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien. Penelitian menunjukkan bahwa investasi dalam

pengembangan kompetensi karyawan dapat menghasilkan peningkatan yang signifikan dalam *job performance* (Colquitt et al., 2019). Selain faktor individu, lingkungan kerja juga berperan dalam *job performance*. Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan atmosfer yang positif dan mendukung bagi karyawan. Faktor-faktor seperti budaya perusahaan, kepemimpinan yang baik, dan pengaruh antar rekan kerja yang harmonis dapat memberikan dampak positif pada *job performance*. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang merasa diperlakukan dengan adil, dihargai, dan didukung di tempat kerja cenderung memiliki *job performance* yang lebih baik (Cropanzano & Mitchell, 2018).



## Daftar Pustaka

- Aiken, L. H., Clarke, S. P., Sloane, D. M., Sochalski, J., & Silber, J. H. (2002). Hospital nurse staffing and patient mortality, nurse burnout, and job dissatisfaction. *JAMA*, 288(16), 1987-1993.
- Andriani Pratiwi, E., & Griselfa Davina, S. (2023). The impact of *workplace wellbeing* on *job performance* with work engagement as a mediating variable. *Journal of World Science*, 2(8), 1130–1136. <https://doi.org/10.58344/jws.v2i8.388>
- Avey, J. B., Winkler, A. D., & Wagner, S. H. (2019). A meta-analysis of the antecedents and outcomes of leader-member exchange integrating the past with an eye toward the future. *Journal Of Management*, 45(6):2033–2060
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2020). Key questions regarding work engagement. *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, 29(4):311–317
- Bakker, A. B., Rodríguez-Muñoz, A., & Derks D. (2018). Antecedents and mechanisms in the relationship between vitality and creativity at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(2):165–177.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285.
- Ballaso, R. B., & Bautista, M. P. (2022). The perceived self-efficacy, workplace well-being, and workforce engagement of the school department heads: basis for an intervention plan. *Global Scientific Journal*, 10(6), 811–826.
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. W. H. Freeman.
- Bandura, A., Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Gerbino, M., & Pastorelli, C. (2003). Role of Affective Self-Regulatory Efficacy in Diverse Spheres of Psychosocial Functioning.
- Campbell, J. P., McHenry, J. J., & Wise, L. L. (1990). Modeling *job performance* in a population of jobs. *Personnel Psychology*, 43(2), 313–575. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1990.tb01561.x>
- Cascio, W. F., Chatrath, A., & Christie-David, R. A. (2021). *Antecedents and Consequences of Employment and Asset Restructuring Journal: Academy of Management Journal Antecedents and Consequences of Employee and Asset Restructuring*.
- Chen, X. P., & Tjosvold, D. (2012). Joint effects of intergroup competition and intragroup cooperation in a multicultural organization. *Journal of Organizational Behavior*, 33(2), 139-156.
- Chen, Z., Lam, W., & Zhong, J. A. (2017). The impact of employee *job performance* on turnover intentions: An empirical study. *Nankai Business Review International*, 8(2), 176-194.

- Colquitt, J. A., et al. (2019). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace* (6th ed.). McGraw-Hill Education.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design : qualitative, quantitative, and mixed methods approaches. Fifth Edition.*
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2018). Social exchange theory: Current status and future directions. *Journal of Management*, 44(1), 4-29.
- Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: a review and synthesis of the literature. <https://doi.org/10.1177/014920639902500305>, 25(3), 357– 384. <https://doi.org/10.1177/014920639902500305>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. New York: Plenum Publishing Co.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2016). Perceived organizational support: Fostering enthusiastic and productive employees. *Journal of Organizational Behavior*, 37(7), 951-972.
- Fahruroddin. (2019). pengaruh beban kerja dan *self efficacy* dengan burnout pada anggota satuan brigade mobile kepolisian daerah sumatera utara. Universitas Medan Area.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*
- Gist M.E., Stevens C.K., & Bavetta A.G.(2020).The influence of self-efficacy on employee behavior and performance. In R.Peccei & D.L.Shaw (Eds.), *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Recruitment, Selection and Employee Retention* (pp. 130-148).
- Goodhue, D. L., & Thompson, R. L. (1995). Task-technology fit and individual performance. *Management Information Systems Research (MIS) Quarterly*, 19(2), 213–236. <https://doi.org/10.2307/249689>
- Grant, A. M., & Parker, S. K. (2020). Redesigning work design theories: The rise of relational and proactive perspectives. *Academy of Management Annals*, 14(1), 267- 308.
- Greenhaus, J.H., & Allen T.D. (2011). Work-Family Balance: A Review and Extension of the Literature. In J.C. Quick & L.E.Tetrick (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology* (2nd ed.) (pp.165-183)
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2020). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 105(10), 1123-1143.
- Hasan, H., Astuti, S., Tri, W. A., & Iqbal, M. (2020). Impact of Organizational Culture on Employee Engagement and Employee Performance: A Stimuli-Organism- Response Approach. 23(4).
- Hayes, A. F. (2022). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis, Third Edition.*

- Jiang, K., Lepak, D. P., Hu, J., & Baer, J. C. (2012). How does human resource management influence organizational outcomes? A meta-analytic investigation of mediating mechanisms. *Academy of Management Journal*, 55(6), 1264-1294.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and *job performance*: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80-92.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376-407.
- Judge, T. A., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2012). Job attitudes. *Annual review of psychology*, 63, 341-367.
- Judge, T.A., Erez, A., Bono, J.E., & Thoresen C.J. (2019). Are Measures Derived from Self-Efficacy Theory Indicative of Mechanisms Underlying the Relationship between Personality and Performance? *Journal Of Applied Psychology* ,104(4):559–574.
- Judge, T. A., Piccolo, R. F., & Ilies, R. (2019). The forgotten ones? The validity of consideration and initiating structure in leadership research. *Journal of Applied Psychology*, 104(6), 734-763.
- Kale, E. (2020). Attachment styles and *job performance* in the hospitality industry: the mediating role of general self-efficacy. *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, 19(1), 23–42. <https://doi.org/10.1080/15332845.2020.1672244>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., De Vet Henrica, C. W., & Van Der Beek, A. J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856–866. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e318226a763>
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., van Buuren, S., van der Beek, A. J., & de Vet, H. C. W. (2012). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 6–28. <https://doi.org/10.1108/17410401311285273>
- Liang X., Zhang S.& Wang Y.(2019) The Role of Leadership Styles in Enhancing Employees' *Job performance*: A Systematic Review.*Sage Journals* ,14(4), 1–21.
- Li, X., Jiang, K., & Liu, D. (2018). Social exchanges and individual creativity: The mediating role of perceived work climate and intrinsic motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 39(7), 913-930.
- Liu, J., Liao, H., & Loi, R. (2012). The dark side of leadership: A three-level investigation of the cascading effect of abusive supervision on employee creativity. *Academy of Management Journal*, 55(5), 1187-1212.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2019). Goal setting theory: What have we learned since 1990? *Academy of Management Perspectives*, 34(2), 183-196.

- Majeed B.; Ayub N; Tariq H.M.(2021)Effects of Work-Life Balance Programs on Employee *Job performance* and Satisfaction.Sage Journals ,28(2), 1–15
- Maulidina, V. (2020). Alat ukur workplace well-being.
- Misra S., Singhvi M., & Srivastava N.K.C. (2020). Impact of perceived organizational support and employee engagement on employee performance in the banking sector: The mediating role of psychological well-being and work-life balance. *Journal of Happiness Studies*, 21(5), 1771-1794.
- Motowidlo, S. J. (2003). *Job performance*. In I. B. Weiner, W. C. Borman, D. R. Ilgen, & R. J. Klimoski (Eds.), *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology* (Vol. 12, pp. 39–52). USA: John Wiley & Sons. <https://doi.org/10.1002/0471264385.wei1203>
- Ming-Cheng Lai and Yen-Chun Chen (2012) Self-Efficacy, Effort, *Job performance*, Job Satisfaction, and Turnover Intention: The Effect of Personal Characteristics on Organization Performance, *International Journal of Innovation, Management and Technology*, Vol. 3, No. 4, August 2012
- Novrianto, R., Maretih, A. K. E., & Wahyudi, H. (2019). Validitas konstruk instrumen general *self efficacy* scale versi indonesia. 1–9.
- Olafsen, A. H., Halvari, H., & Frølund, C. W. (2021). The Basic Psychological Need Satisfaction and Need Frustration at Work Scale: A Validation Study. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.697306>
- Page, K. (2005). Subjective well-being in the workplace. Deakin University
- Robertson-Smith, G., & Cooper, C. L. (2019). Air quality and office work: The latest evidence and implications for research and practice. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 6(1), 80-93.
- Robertson I.T., Cooper C.L.(2021). The Relationship Between *Workplace wellbeing* and *Job performance*: A Systematic Review. *Journal of Occupational Health Psychology* ,26(2), 115–130.
- Robertson, I.T., Cooper, C.L., Sarkar, M. (2021). Employee Well-Being and *Job performance*: Where We Are Now and Where We Need to Go. *Journal of Organizational Behavior*, 42(6), 551-570.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness. New York, NY: Guilford Press.
- Saks, A. M. (2020). Antecedents and consequences of employee engagement revisited. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 7(1), 2-24.
- Salanova M., Llorens S., Cifre E., & Martinez I.M.(2011). We need a hero! Towards a validation of the healthy and resilient organization (HERO) model.Group & Organization Management, 36(6),685–714. -Warr, P. (2007). Work, happiness, and unhappiness. Lawrence Erlbaum Associates.

- Sagung, A. A., & Dewi, K. (2016). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI PADA PT KARANG BALI ASLI TUR I Made Garbadinata Dwipayana 1. 5(3), 1542–1571
- Seo, Y., Ko, J., & Price, K. H. (2020). The role of role clarity in *job performance*: A meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 105(3), 241-267.
- Schwarzer, R. (1997). The assesment of optimistic self-beliefs; comparison of the german, spanish, and chinese version of the general *self efficacy* scale. *Applied Psychology: International Review*, 46(1), 69–88.
- Sherer, M. (1982). The self-efficacy scale: contruction and validation. *Psychology Reports*, 51(2), 663–671.
- Singh, S. K., Pradhan, R. K., Panigrahy, N. P., & Jena, L. K. (2019). Self-efficacy and workplace well-being: moderating role of sustainability practices. *Benchmarking*, 26(6), 1692–1708. <https://doi.org/10.1108/BIJ-07-2018-0219>
- Sonnentag, S., & Frese, M. (2002). Performance: Concept, theory, and predictors. In S. Sonnentag (Ed.), *Psychological management of individual performance* (pp. 3–26). Chichester, New York: John Wiley & Sons. <https://doi.org/10.1002/0470013419>
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2015). Recovery from work-related stress: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 36(6), 487-509.
- Sonnentag, S., Volmer, J., & Spychala, A. (2008). *Job performance*. The SAGE handbook of organizational behavior, 1, 427–447. <https://doi.org/10.4135/9781849200448>
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124(2), 240-261.
- Stajkovic, A.D., & Luthans, F. (2018). Social cognitive theory and self-efficacy: Going beyond traditional motivational and behavioral approaches. *Organizational Dynamics*, 47(2), 115-122.
- Sulistiyawati. (2010). pengaruh antara dukungan sosial dengan self-efficacy mahasiswa dalam menyusun skripsi. *Jurnal Psikologi Sosial*, 1, (1), 125- 134.
- Tett, R. P., Burnett, D. D., & Finkelstein, L. M. (2018). The skill-performance nexus: Exploring the relationships between job skills and employee performance. *Journal of Applied Psychology*, 103(7), 731-753.
- Tett, R. P., & Burnett, D. D. (2020). Personality and *job performance*: The big five revisited. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 289-314.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2013). Developmental job crafting and employability trajectories throughout working life: A longitudinal study. *Journal Of Vocational Behavior*, 84:445–455
- Van der Heijden, B. I., Mulder, R. H., & Konrad, A. M. (2018). Towards an employability-enhancing HRM-system: A systematic review of empirical studies on the

employability-enhancing HRM system. *Human Resource Development Review*, 17(1), 50-76.

Widyastuti, T., & Hidayat, R. (2018). Adaptation of Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) into Bahasa Indonesia. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 7(2). <https://doi.org/10.5861/ijrsp.2018.3020>

World Health Organization. (2010). *Healthy workplaces: A model for action*. Geneva: World Health Organization.



## Lampiran

### Blueprint Skala

#### Blueprint Self efficacy

#### Blue Print Skala self efficacy

| <u>Aspek</u>           | <u>Indikator</u>                                  | <u>No. Item</u>  |                   | <u>Σ</u>         |
|------------------------|---------------------------------------------------|------------------|-------------------|------------------|
|                        |                                                   | <u>Favor</u>     | <u>Unfavor</u>    |                  |
| 1. <u>Tingkatan</u>    | a. <u>Mampu menguasai permasalahan yang sulit</u> | <u>1, 3</u>      | <u>2, 4</u>       | <u>4</u>         |
|                        | b. <u>Mampu menyelesaikan tugas yang sulit</u>    | <u>5, 7</u>      | <u>6, 8</u>       | <u>4</u>         |
| 2. <u>Generalisasi</u> | a. <u>Mampu bertindak dalam setiap situasi</u>    | <u>9, 11</u>     | <u>10, 12</u>     | <u>4</u>         |
|                        | b. <u>Melaksanakan tugas walau dalam tekanan</u>  | <u>13, 15</u>    | <u>14, 16</u>     | <u>4</u>         |
| 3. <u>Kekuatan</u>     | a. <u>Mampu bertahan dalam masalah yang sulit</u> | <u>17, 19</u>    | <u>18, 20, 25</u> | <u>5</u>         |
|                        | b. <u>Menyelesaikan masalah yang sulit</u>        | <u>21, 23</u>    | <u>22, 24, 26</u> | <u>5</u>         |
| <b><u>TOTAL</u></b>    |                                                   | <b><u>12</u></b> | <b><u>14</u></b>  | <b><u>26</u></b> |

#### Blueprint Job Pefrormance

|                                |                                      |
|--------------------------------|--------------------------------------|
| Performansi tugas              | (Item 1+ 2+ 3+ 4+ 5)/ 5              |
| Performansi kontekstual        | (Item 6+ 7+ 8+ 9+ 10+ 11+ 12+ 13)/ 8 |
| Perilaku kerja kontraproduktif | (Item 14+ 15+ 16+ 17+ 18)/ 5         |

## *Blueprint Workplace wellbeing*

### **Core Affect**

1. Tanggung jawab yang saya miliki dalam bekerja
2. Cara perusahaan memberikan tanggung jawab kepada saya untuk dapat bekerja dengan baik
3. Kepercayaan yang diberikan perusahaan pada saya untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik
4. Kesempatan yang diberikan oleh perusahaan pada saya untuk bekerja dengan baik

### **Work Values Intrinsic**

5. Makna dari pekerjaan saya bagi perusahaan
6. Kontribusi dari hasil pekerjaan saya terhadap perkembangan tempat kerja
7. Kejelasan tujuan yang ada dalam pekerjaan saya
8. Pentingnya tujuan yang ada di dalam pekerjaan saya
9. Kesempatan yang saya peroleh dalam melakukan pekerjaan saya secara mandiri (tanpa perlu selalu diberikan instruksi)
10. Kebebasan dalam memilih cara untuk menyelesaikan pekerjaan saya
11. Kemandirian dalam mengatasi kendala yang dihadapi (tanpa bantuan orang lain)
12. Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara mandiri
13. Penggunaan kemampuan yang saya miliki ketika bekerja
14. Kesesuaian kemampuan saya di posisi saya bekerja
15. Kesempatan untuk mengaplikasikan pengetahuan yang saya miliki dalam menyelesaikan pekerjaan saya
16. Manfaat dari pengetahuan yang saya miliki dalam melakukan pekerjaan saya
17. Perasaan berprestasi yang diperoleh ketika berhasil mencapai target
18. Rasa bangga ketika berhasil mencapai target
19. Perasaan berharga yang diperoleh ketika berhasil mencapai target
20. Perasaan senang yang diperoleh ketika berhasil mencapai target

### **Work Values Extrinsic**

21. Jam kerja yang diberikan
22. Ketersediaan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan
23. Keseimbangan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi
24. Ketersediaan waktu untuk melakukan aktivitas lain di luar jam kerja
25. Ketersediaan ruangan kerja pribadi
26. Kelengkapan sarana yang disediakan (peralatan kerja)
27. Relasi dengan rekan kerja
28. Budaya organisasi yang dimiliki perusahaan
29. Dorongan yang diberikan atasan kepada saya
30. Bantuan yang diberikan atasan kepada saya ketika dibutuhkan
31. Feedback yang diberikan atasan terhadap hasil kerja saya
32. Arahan yang diberikan atasan kepada saya
33. Kesempatan dalam menerima promosi jabatan
34. Kesempatan dalam menerima pelatihan untuk pengembangan diri
35. Peluang mendapatkan pengembangan karier pribadi

36. Kesempatan yang diberikan oleh perusahaan pada saya untuk menampilkan prestasi terbaik
37. Tanggapan yang diberikan atasan ketika saya melakukan kesalahan dalam bekerja
38. Apresiasi atasan terhadap hasil kerja saya yang bagus
39. Tanggapan rekan kerja ketika saya melakukan kesalahan
40. Apresiasi rekan kerja terhadap hasil kerja saya yang bagus
41. Sikap atasan ketika mendengarkan pendapat saya
42. Sikap rekan kerja ketika mendengarkan pendapat saya
43. Penerimaan atasan terhadap sifat pribadi saya
44. Penerimaan rekan kerja terhadap sifat pribadi saya
45. Kesesuaian jumlah gaji dengan tanggung jawab yang dilaksanakan
46. Ketepatan waktu dalam memperoleh gaji
47. Tunjangan-tunjangan yang diperoleh (uang makan, transportasi, THR, dan sebagainya)
48. Bonus yang diterima ketika berhasil melebihi target
49. Jaminan keselamatan dalam bekerja
50. Asuransi kesehatan yang diterima
51. Kepastian untuk terus dipekerjakan
52. Perhatian yang diberikan perusahaan untuk kesejahteraan diri saya

#### Skala Penelitian

##### *Self efficacy*

| <b>No</b> | <b>Pernyataan</b>                                                                              | <b>ST</b> | <b>S</b> | <b>TS</b> | <b>STS</b> |
|-----------|------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|----------|-----------|------------|
| <u>1</u>  | <u>Saya bisa mengerjakan tugas sesulit apapun itu.</u>                                         |           |          |           |            |
| <u>2</u>  | <u>Meskipun nilai kerja saya jelek saya tetap berusaha untuk belajar menjadi yang terbaik.</u> |           |          |           |            |
| <u>3</u>  | <u>Saya dapat menyelesaikan masalah yang saya hadapi</u>                                       |           |          |           |            |
| <u>4</u>  | <u>Jika kesulitan mengerjakan tugas, saya membiarkannya berlarut-larut.</u>                    |           |          |           |            |
| <u>5</u>  | <u>Saya mampu mengalahkan rasa malas ketika bekerja.</u>                                       |           |          |           |            |
| <u>6</u>  | <u>Saya cenderung membiarkan masalah saya</u>                                                  |           |          |           |            |
| <u>7</u>  | <u>Saya tetap berusaha menyelesaikan tugas walaupun banyak kesulitan.</u>                      |           |          |           |            |
| <u>8</u>  | <u>Saat rasa malas melanda saya memilih untuk tidur.</u>                                       |           |          |           |            |
| <u>9</u>  | <u>Saya masih bisa berfikir dengan baik meskipun mendapatkan masalah.</u>                      |           |          |           |            |
| <u>10</u> | <u>Saya tidak mampu mengerjakan tugas-tugas yang</u>                                           |           |          |           |            |

|           |                                                                                                              |                  |                 |                  |                   |
|-----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-----------------|------------------|-------------------|
|           | <u>sulit.</u>                                                                                                |                  |                 |                  |                   |
| <b>No</b> | <b><u>Pernyataan</u></b>                                                                                     | <b><u>ST</u></b> | <b><u>S</u></b> | <b><u>TS</u></b> | <b><u>STS</u></b> |
| <u>11</u> | <u>Saya memilih menerima ajakan bermain daripada mengerjakan pekerjaan yang sulit.</u>                       |                  |                 |                  |                   |
| <u>12</u> | <u>Saya tidak dapat berfikir dengan baik ketika mendapatkan masalah.</u>                                     |                  |                 |                  |                   |
| <u>13</u> | <u>Saya memilih tetap belajar apapun hasilnya.</u>                                                           |                  |                 |                  |                   |
| <u>14</u> | <u>Saya tidak pernah menyerah dalam bekerja meskipun mengalami kesulitan berulang kali.</u>                  |                  |                 |                  |                   |
| <u>15</u> | <u>Walaupun banyak gangguan di sekitar, saya tetap dapat melakukan pekerjaan dengan baik.</u>                |                  |                 |                  |                   |
| <u>16</u> | <u>Saya menyerah jika kesulitan dalam memahami pekerjaan.</u>                                                |                  |                 |                  |                   |
| <u>17</u> | <u>Saya tidak bisa memotivasi diri untuk bekerja dengan giat.</u>                                            |                  |                 |                  |                   |
| <u>18</u> | <u>Ketika ada pekerjaan baru yang sulit, saya menyerah jika tidak berhasil menguasainya.</u>                 |                  |                 |                  |                   |
| <u>19</u> | <u>Ketika semangat turun, saya tahu apa yang harus saya lakukan agar semangat bangkit kembali.</u>           |                  |                 |                  |                   |
| <u>20</u> | <u>Saya tetap bisa menyelesaikan masalah meskipun permasalahan tersebut belum pernah dialami sebelumnya.</u> |                  |                 |                  |                   |
| <u>21</u> | <u>Saya kurang yakin dengan kemampuan yang saya miliki.</u>                                                  |                  |                 |                  |                   |
| <u>22</u> | <u>Ketika mendapat hasil yang kurang memuaskan, saya merasa malas untuk mengerjakannya lagi.</u>             |                  |                 |                  |                   |
| <u>23</u> | <u>Saya bisa memotivasi diri untuk belajar dengan giat.</u>                                                  |                  |                 |                  |                   |
| <u>24</u> | <u>Saya tetap berusaha, walaupun menemui banyak kesulitan.</u>                                               |                  |                 |                  |                   |

|    |                                                             |  |  |  |  |
|----|-------------------------------------------------------------|--|--|--|--|
| 25 | Saya sulit memotivasi diri untuk dapat belajar dengan giat. |  |  |  |  |
| 26 | Kegagalan membuat saya berhenti mencoba.                    |  |  |  |  |

### Job performance

| Dalam 3 bulan terakhir...                                                            | Jarang                   | Kadang                   | Sering                   | Sangat Sering            | Selalu                   |
|--------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1. Saya mampu merencanakan pekerjaan sehingga dapat menyelesaikannya tepat waktu     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. Saya terus mengingat target kerja yang harus saya capai.                          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. Saya mampu menetapkan prioritas dalam pekerjaan                                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya secara efisien.                           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. Saya mampu mengatur waktu kerja dengan baik.                                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. Saya bernisiatif memulai tugas baru setelah tugas sebelumnya selesai.             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7. Saya bersedia menjalankan tugas-tugas yang menantang yang ditawarkan kepada saya. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8. Saya berusaha memperbarui pengetahuan terkait pekerjaan saya.                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9. Saya berusaha terus memperbarui keterampilan terkait pekerjaan saya.              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10. Saya menemukan solusi kreatif dalam menghadapi masalah baru                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11. Saya mengambil tanggung jawab tambahan dalam bekerja                             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 12. Saya terus mencari tantangan baru dalam pekerjaan saya.                          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 13. Saya berpartisipasi aktif dalam rapat atau pertemuan.                            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| Dalam 3 bulan terakhir...                                                                           | Tidak Pernah             | Jarang                   | Kadang                   | Sering                   | Sangat Sering            |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 14. Saya mengeluhkan persoalan-persoalan kecil dalam pekerjaan saya.                                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 15. Saya cenderung membesar-besarkan masalah di tempat kerja saya.                                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 16. Saya cenderung melihat sisi negatif daripada sisi positif di tempat kerja saya.                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 17. Saya membicarakan hal-hal negatif dalam pekerjaan saya dengan rekan-rekan kerja.                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 18. Saya membicarakan hal-hal negatif dalam pekerjaan dengan orang-orang di luar tempat kerja saya. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

*Workplace wellbeing*

| NO | DAFTAR PERTANYAAN                                                                                                   | JAWABAN     |      |            |                   |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|------|------------|-------------------|
|    | Seberapa puas saya terhadap....                                                                                     | Sangat Puas | Puas | Tidak Puas | Sangat Tidak Puas |
| 1  | Tanggung jawab yang saya miliki dalam bekerja                                                                       |             |      |            |                   |
| 2  | Cara perusahaan memberikan tanggung jawab kepada saya untuk dapat bekerja dengan baik                               |             |      |            |                   |
| 3  | Kepercayaan yang diberikan perusahaan pada saya untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik                         |             |      |            |                   |
| 4  | Kesempatan yang diberikan oleh perusahaan pada saya untuk bekerja dengan baik                                       |             |      |            |                   |
| 5  | Makna dari pekerjaan saya bagi perusahaan                                                                           |             |      |            |                   |
| 6  | Kontribusi dari hasil pekerjaan saya terhadap perkembangan tempat kerja                                             |             |      |            |                   |
| 7  | Kejelasan tujuan yang ada dalam pekerjaan saya                                                                      |             |      |            |                   |
| 8  | Pentingnya tujuan yang ada di dalam pekerjaan saya                                                                  |             |      |            |                   |
| 9  | Kesempatan yang saya peroleh dalam melakukan pekerjaan saya secara mandiri (tanpa perlu selalu diberikan instruksi) |             |      |            |                   |
| 10 | Kebebasan dalam memilih cara untuk menyelesaikan pekerjaan saya                                                     |             |      |            |                   |
| 11 | Kemandirian dalam mengatasi Kendala yang dihadapi (tanpa bantuan orang lain)                                        |             |      |            |                   |
| 12 | Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara mandiri                                                              |             |      |            |                   |
| 13 | Penggunaan kemampuan yang saya miliki ketika bekerja                                                                |             |      |            |                   |

|    |                                                                                                  |  |  |  |  |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|
| 14 | Kesesuaian kemampuan saya di posisi saya bekerja                                                 |  |  |  |  |
| 15 | Kesempatan untuk mengaplikasikan pengetahuan yang saya miliki dalam menyelesaikan pekerjaan saya |  |  |  |  |
| 16 | Manfaat dari pengetahuan yang saya miliki dalam melakukan pekerjaan saya                         |  |  |  |  |
| 17 | Perasaan berprestasi yang diperoleh ketika berhasil mencapai target                              |  |  |  |  |
| 18 | Rasa bangga ketika berhasil mencapai target                                                      |  |  |  |  |
| 19 | Perasaan berharga yang diperoleh ketika berhasil mencapai target                                 |  |  |  |  |
| 20 | Perasaan senang yang diperoleh ketika berhasil mencapai target                                   |  |  |  |  |
| 21 | Jam kerja yang diberikan                                                                         |  |  |  |  |
| 22 | Ketersediaan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan                                                 |  |  |  |  |
| 23 | Keseimbangan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi                                        |  |  |  |  |
| 24 | Ketersediaan waktu untuk melakukan aktivitas lain di luar jam kerja                              |  |  |  |  |
| 25 | Ketersediaan ruangan kerja pribadi                                                               |  |  |  |  |
| 26 | Kelengkapan sarana yang disediakan (peralatan kerja)                                             |  |  |  |  |
| 27 | Relasi dengan rekan kerja                                                                        |  |  |  |  |
| 28 | Budaya organisasi yang dimiliki perusahaan                                                       |  |  |  |  |

|    |                                                                                        |  |  |  |  |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|
| 29 | Dorongan yang diberikan atasan kepada saya                                             |  |  |  |  |
| 30 | Bantuan yang diberikan atasan kepada saya ketika dibutuhkan                            |  |  |  |  |
| 31 | Feedback yang diberikan atasan terhadap hasil kerja saya                               |  |  |  |  |
| 32 | Arahan yang diberikan atasan kepada saya                                               |  |  |  |  |
| 33 | Kesempatan dalam menerima promosi jabatan                                              |  |  |  |  |
| 34 | Kesempatan dalam menerima pelatihan untuk pengembangan diri                            |  |  |  |  |
| 35 | Peluang mendapatkan pengembangan karier pribadi                                        |  |  |  |  |
| 36 | Kesempatan yang diberikan oleh perusahaan pada saya untuk menampilkan prestasi terbaik |  |  |  |  |
| 37 | Tanggapan yang diberikan atasan ketika saya melakukan kesalahan dalam bekerja          |  |  |  |  |
| 38 | Apresiasi atasan terhadap hasil kerja saya yang bagus                                  |  |  |  |  |
| 39 | Tanggapan rekan kerja ketika saya melakukan kesalahan                                  |  |  |  |  |
| 40 | Apresiasi rekan kerja terhadap hasil kerja saya yang bagus                             |  |  |  |  |
| 41 | Sikap atasan ketika mendengarkan pendapat saya                                         |  |  |  |  |
| 42 | Sikap rekan kerja ketika mendengarkan pendapat saya                                    |  |  |  |  |
| 43 | Penerimaan atasan terhadap sifat pribadi saya                                          |  |  |  |  |
| 44 | Penerimaan rekan kerja terhadap sifat pribadi saya                                     |  |  |  |  |

|    |                                                                                    |  |  |  |  |
|----|------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|
| 45 | Kesesuaian jumlah gaji dengan tanggung jawab yang dilaksanakan                     |  |  |  |  |
| 46 | Ketepatan waktu dalam memperoleh gaji                                              |  |  |  |  |
| 47 | Tunjangan-tunjangan yang diperoleh (uang makan, transportasi, THR, dan sebagainya) |  |  |  |  |
| 48 | Bonus yang diterima ketika berhasil melebihi target                                |  |  |  |  |
| 49 | Jaminan keselamatan dalam bekerja                                                  |  |  |  |  |
| 50 | Asuransi kesehatan yang diterima                                                   |  |  |  |  |
| 51 | Kepastian untuk terus dipekerjakan                                                 |  |  |  |  |
| 52 | Perhatian yang diberikan perusahaan untuk kesejahteraan diri saya                  |  |  |  |  |

### Identitas Respondent

### KUESIONER PENELITIAN

#### INFORMED CONSENT

Perkenalkan kami Atikah Nuzuli dan Fajra Pahlevi, saat ini menjadi mahasiswa program Magister Psikologi Sains di Fakultas Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang. Kami sedang menyelesaikan tugas akhir sebagai salah satu syarat untuk kelulusan.

Adapun kriteria partisipan:

1. Minimal berusia 18 tahun
2. Sedang bekerja di PT Kilang Pertamina internasional refinery Unit V Balikpapan

Data yang didapatkan peneliti akan dijaga kerahasiannya dan hanya digunakan untuk kepentingan dalam penelitian. Semua informasi yang Anda berikan dalam kuesioner ini tidak akan mempengaruhi apapun dan hanya untuk kepentingan penelitian.

Partisipasi dalam penelitian ini dilakukan secara sukarela. Anda berhak menolak untuk berpartisipasi atau mengundurkan diri kapan saja tanpa konsekuensi. Partisipasi diperbolehkan membagikan link kuesioner ini kepada rekan atau teman yang memiliki kriteria sesuai dengan kriteria partisipan.

1. Nama/Inisial : .....

2. Usia : .....

3. Lama Bekerja : .....

- Baca dengan seksama setiap pernyataan sebelum memberikan tanggapan.
- Berikan tanggapan yang paling sesuai dengan pendapat atau pengalaman Anda.
- Gunakan seluruh rentang skala untuk memberikan tanggapan, jika dimungkinkan.
- Berikan jawaban yang jujur dan refleksikan pendapat atau pengalaman Anda yang sebenarnya

## Hasil Spss

### Uji Reliability

#### *Reliability self efficacy*

##### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .730             | 26         |

#### *Reliability job performance*

##### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .756             | 18         |

#### *Reliability workplace wellbeing*

##### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .887             | 52         |

## Uji normalitas

### Tests of Normality

|       | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |    |       | Shapiro-Wilk |    |      |
|-------|---------------------------------|----|-------|--------------|----|------|
|       | Statistic                       | df | Sig.  | Statistic    | df | Sig. |
| SE_X  | .094                            | 63 | .200* | .986         | 63 | .708 |
| JP_Y  | .105                            | 63 | .200* | .982         | 63 | .570 |
| WWB_M | .066                            | 63 | .200* | .969         | 63 | .118 |

\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

## Uji deskriptif

### Descriptive Statistics

|                    | N  | Minimum | Maximum | Mean     | Std. Deviation |
|--------------------|----|---------|---------|----------|----------------|
| SE_X               | 63 | 58.00   | 90.00   | 74.5079  | 7.16144        |
| JP_Y               | 63 | 45.00   | 71.00   | 58.8519  | 5.69478        |
| WWB_M              | 63 | 121.00  | 181.00  | 155.2381 | 15.43218       |
| Valid N (listwise) | 63 |         |         |          |                |

### SE

|       |        | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Rendah | 10        | 15.9    | 15.9          | 15.9               |
|       | Sedang | 43        | 68.3    | 68.3          | 84.1               |
|       | Tinggi | 10        | 15.9    | 15.9          | 100.0              |
|       | Total  | 63        | 100.0   | 100.0         |                    |

**JP**

|         |        | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid   | Rendah | 8         | 12.7    | 14.8          | 14.8               |
|         | Sedang | 36        | 57.1    | 66.7          | 81.5               |
|         | Tinggi | 10        | 15.9    | 18.5          | 100.0              |
|         | Total  | 54        | 85.7    | 100.0         |                    |
| Missing | System | 9         | 14.3    |               |                    |
| Total   |        | 63        | 100.0   |               |                    |

**WWB**

|       |        | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Rendah | 10        | 15.9    | 15.9          | 15.9               |
|       | Sedang | 41        | 65.1    | 65.1          | 81.0               |
|       | Tinggi | 12        | 19.0    | 19.0          | 100.0              |
|       | Total  | 63        | 100.0   | 100.0         |                    |

Uji linieritas

**ANOVA Table**

|             |                |                          | Sum of Squares | df | Mean Square | F    | Sig. |
|-------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|------|------|
| JP_Y * SE_X | Between Groups | (Combined)               | 538.315        | 25 | 21.533      | .511 | .953 |
|             |                | Linearity                | 28.716         | 1  | 28.716      | .681 | .416 |
|             |                | Deviation from Linearity | 509.599        | 24 | 21.233      | .504 | .954 |
|             | Within Groups  |                          | 1180.500       | 28 | 42.161      |      |      |
|             | Total          |                          | 1718.815       | 63 |             |      |      |

**ANOVA Table**

|              |                |                          | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig. |
|--------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|-------|------|
| JP_Y * WWB_M | Between Groups | (Combined)               | 1401.815       | 38 | 36.890      | 1.746 | .123 |
|              |                | Linearity                | .003           | 1  | .003        | .000  | .991 |
|              |                | Deviation from Linearity | 1401.812       | 37 | 37.887      | 1.793 | .112 |
|              | Within Groups  |                          | 317.000        | 15 | 21.133      |       |      |
|              | Total          |                          | 1718.815       | 63 |             |       |      |
|              |                |                          |                |    |             |       |      |

Uji korelasi

**Correlations**

|       |                     | SE_X   | JP_Y   | WWB_M |
|-------|---------------------|--------|--------|-------|
| SE_X  | Pearson Correlation | 1      | .734** | .043  |
|       | Sig. (2-tailed)     |        | .000   | .736  |
|       | N                   | 63     | 63     | 63    |
| JP_Y  | Pearson Correlation | .734** | 1      | .100  |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000   |        | .434  |
|       | N                   | 63     | 63     | 63    |
| WWB_M | Pearson Correlation | .043   | .100   | 1     |
|       | Sig. (2-tailed)     | .736   | .434   |       |
|       | N                   | 63     | 63     | 63    |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji multiklinieritas

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics |
|-------|-----------------------------|---------------------------|---|------|-------------------------|
|-------|-----------------------------|---------------------------|---|------|-------------------------|

|   |            | B      | Std. Error | Beta |       |      | Tolerance | VIF  |
|---|------------|--------|------------|------|-------|------|-----------|------|
| 1 | (Constant) | 35.727 | 8.132      |      | 4.393 | .000 |           |      |
|   | SE_X       | .262   | .087       | .358 | 3.019 | .004 | 1.000     | .932 |
|   | WWB_M      | .050   | .034       | .172 | 1.454 | .151 | 1.000     | .932 |

a. Dependent Variable: JP\_Y

Nilai *Tolerance* harus <1

Nilai VIF harus >1

Hasil mediasi

Run MATRIX procedure:

\*\*\*\*\* PROCESS Procedure for SPSS Release 2.13 \*\*\*\*\*

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. [www.afhayes.com](http://www.afhayes.com)

Documentation available in Hayes (2013). [www.guilford.com/p/hayes3](http://www.guilford.com/p/hayes3)

\*\*\*\*\*

Model = 4

Y = JP\_Y

X = SE\_X

M = WWB\_M

Sample size

63

\*\*\*\*\*

Outcome: WWB\_M

#### Model Summary

| R     | R-sq  | MSE      | F      | df1    | df2     | p     |
|-------|-------|----------|--------|--------|---------|-------|
| ,2303 | ,0530 | 372,7775 | 3,4167 | 1,0000 | 61,0000 | ,0694 |

#### Model

|          | coeff    | se      | t      | p     | LLCI    | ULCI     |
|----------|----------|---------|--------|-------|---------|----------|
| constant | 134,2058 | 22,6473 | 5,9259 | ,0000 | 88,9195 | 179,4922 |
| SE_X     | ,4691    | ,2538   | 1,8484 | ,0694 | -,0384  | ,9767    |

\*\*\*\*\*

Outcome: JP\_Y

#### Model Summary

| R     | R-sq  | MSE     | F       | df1    | df2     | p     |
|-------|-------|---------|---------|--------|---------|-------|
| ,5485 | ,3008 | 66,3129 | 12,9091 | 2,0000 | 60,0000 | ,0000 |

#### Model

|          | coeff  | se      | t      | p     | LLCI     | ULCI    |
|----------|--------|---------|--------|-------|----------|---------|
| constant | 1,8651 | 11,9902 | ,1556  | ,8769 | -22,1189 | 25,8491 |
| WWB_M    | ,1025  | ,0540   | 1,8977 | ,0625 | -,0055   | ,2105   |
| SE_X     | ,4565  | ,1100   | 4,1497 | ,0001 | ,2364    | ,6765   |

\*\*\*\*\* TOTAL EFFECT MODEL \*\*\*\*\*

Outcome: JP\_Y

#### Model Summary

| R     | R-sq  | MSE     | F       | df1    | df2     | p     |
|-------|-------|---------|---------|--------|---------|-------|
| ,5088 | ,2589 | 69,1409 | 21,3081 | 1,0000 | 61,0000 | ,0000 |

#### Model

|          | coeff   | se     | t      | p     | LLCI    | ULCI    |
|----------|---------|--------|--------|-------|---------|---------|
| constant | 15,6187 | 9,7535 | 1,6013 | ,1145 | -3,8847 | 35,1220 |

|      |       |       |        |       |       |       |
|------|-------|-------|--------|-------|-------|-------|
| SE_X | ,5046 | ,1093 | 4,6161 | ,0000 | ,2860 | ,7231 |
|------|-------|-------|--------|-------|-------|-------|

\*\*\*\*\* TOTAL, DIRECT, AND INDIRECT EFFECTS \*\*\*\*\*

Total effect of X on Y

| Effect | SE    | t      | p     | LLCI  | ULCI  |
|--------|-------|--------|-------|-------|-------|
| ,5046  | ,1093 | 4,6161 | ,0000 | ,2860 | ,7231 |

Direct effect of X on Y

| Effect | SE    | t      | p     | LLCI  | ULCI  |
|--------|-------|--------|-------|-------|-------|
| ,4565  | ,1100 | 4,1497 | ,0001 | ,2364 | ,6765 |

Indirect effect of X on Y

| Effect | Boot SE | BootLLCI | BootULCI     |
|--------|---------|----------|--------------|
| WWB_M  | ,0481   | ,0420    | -,0017 ,1699 |

Partially standardized indirect effect of X on Y

| Effect | Boot SE | BootLLCI | BootULCI     |
|--------|---------|----------|--------------|
| WWB_M  | ,0050   | ,0041    | -,0003 ,0159 |

Completely standardized indirect effect of X on Y

| Effect | Boot SE | BootLLCI | BootULCI     |
|--------|---------|----------|--------------|
| WWB_M  | ,0485   | ,0415    | -,0028 ,1601 |

Ratio of indirect to total effect of X on Y

| Effect | Boot SE | BootLLCI | BootULCI     |
|--------|---------|----------|--------------|
| WWB_M  | ,0953   | ,0844    | -,0075 ,3644 |

Ratio of indirect to direct effect of X on Y

| Effect | Boot SE | BootLLCI | BootULCI     |
|--------|---------|----------|--------------|
| WWB_M  | ,1053   | ,1175    | -,0075 ,5733 |

R-squared mediation effect size (R-sq\_med)

| Effect | Boot SE | BootLLCI | BootULCI |
|--------|---------|----------|----------|
|--------|---------|----------|----------|

WWB\_M ,0582 ,0552 -,0013 ,2380

Preacher and Kelley (2011) Kappa-squared

|       | Effect | Boot SE | BootLLCI | BootULCI |
|-------|--------|---------|----------|----------|
| WWB_M | ,0561  | ,0451   | ,0026    | ,1951    |

Normal theory tests for indirect effect

| Effect | se    | Z     | p            |
|--------|-------|-------|--------------|
|        | ,0481 | ,0388 | 1,2388 ,2154 |

\*\*\*\*\* ANALYSIS NOTES AND WARNINGS \*\*\*\*\*

Number of bootstrap samples for bias corrected bootstrap confidence intervals:

1000

Level of confidence for all confidence intervals in output:

95,00

NOTE: Some cases were deleted due to missing data. The number of such cases was:

1

----- END MATRIX -----

# Tesis Fajra Pahlevi 2

## ORIGINALITY REPORT

|                  |                  |              |                |
|------------------|------------------|--------------|----------------|
| <b>3%</b>        | <b>3%</b>        | <b>0%</b>    | <b>1%</b>      |
| SIMILARITY INDEX | INTERNET SOURCES | PUBLICATIONS | STUDENT PAPERS |

## PRIMARY SOURCES

|          |                                                      |           |
|----------|------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1</b> | <b>eprints.umm.ac.id</b><br>Internet Source          | <b>1%</b> |
| <b>2</b> | <b>digilibadmin.unismuh.ac.id</b><br>Internet Source | <b>1%</b> |
| <b>3</b> | <b>repository.unej.ac.id</b><br>Internet Source      | <b>1%</b> |

Exclude quotes Off  
Exclude bibliography On  
Exclude matches < 1%

