
Journal of Accounting and Management's Student (JAM'S)

www.jurnal.unikal.ac.id/index.php/jebi

PENGARUH KONTRAK PSIKOLOGIS, KOMITMEN AFEKTIF DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MATAHARI DEPARTEMENT STORE TBK. CABANG PEKALONGAN

Yuyun Maysaroh¹ Siti Yunitarini² Ahmad Syaiful Affa³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pekalongan
yuyunsrikandi99@gmail.com

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Article history:

Received: 15 Januari 2025

Received in revised form: 20
Januari 2025

Accepted: 30 Januari 2025

Keywords:

Affective
Commitment, Employee
Performance, Psychological
Contract, Self Efficacy

Employee performance is a work achievement achieved by a person, both related to quality and quantity, in which employees carry out their duties in accordance with the responsibilities given to them by the company. The purpose of this study is to test and analyze the influence of psychological contracts, affective commitment, and self-efficacy on employee performance. The object of this research is PT Matahari Department Store Tbk. Pekalongan Branch. The type of research used is causal research with primary and secondary data taken through field studies, interviews and questionnaires. The population in this study is employees of PT Matahari Department Store Tbk. Pekalongan Branch which totals 58 employees. The sampling method was saturated sampling where all population members were sampled. The analysis tools used in this study are multiple linear regression analysis with other analysis tools such as validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, model feasibility test. The results of the study showed that psychological contracts had a positive and significant effect on employee performance, affective commitment had a positive and significant effect on employee performance, and self-efficacy had a negative and significant effect on employee performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam keberhasilan sebuah perusahaan, karena mereka memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk mengelola berbagai aspek dan menjalankan operasional perusahaan dengan efektif (Irawan dkk., 2021). Dalam era digital yang semakin kompleks, persaingan bisnis semakin intensif, sehingga dibutuhkan karyawan yang kompeten dan profesional dalam melaksanakan tanggung

jawabnya. Karyawan yang memiliki kinerja baik dan mampu memberikan kontribusi positif pada perusahaan, akan mempengaruhi daya saing perusahaan di pasaran (Azizi dkk., 2021). Kinerja sangat penting bagi perusahaan, sehingga pimpinan berupaya seoptimal mungkin untuk menjaga agar karyawan tetap berperformansi tinggi. Sebuah perusahaan agar dapat mempunyai karyawan yang handal dan mampu meningkatkan kinerja perusahaan harus mempertimbangkan beberapa faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya kontrak psikologis, komitmen afektif dan self efficacy. Ketiga faktor inilah yang menjadi fokus peneliti dalam melakukan penelitian kali ini.

Faktor yang pertama yaitu kontrak psikologis adalah merupakan kepercayaan individu terhadap perjanjian pertukaran antara perusahaan tersebut dengan karyawan kontrak psikologis didefinisikan sebagai keyakinan pekerja mengenai obligasi resiprok (kewajiban timbal balik) antara pekerja dan organisasinya, dalam hal mana obligasi tersebut didasarkan atas janji yang dipersepsikan oleh pekerja meskipun tidak selalu direkognisi/diketahui oleh agen-agen organisasi (Sofyanty & Setiawan, 2020). Faktor yang kedua yaitu komitmen afektif merupakan perasaan emosional terikat untuk organisasi dan keyakinan atas nilai-nilai organisasi. Komitmen afektif yang dimiliki seseorang akan memberikan ikatan emosional dan keyakinan terhadap perusahaannya sehingga karyawan dapat terlibat secara langsung terhadap yang ada pada perusahaan tersebut. Adanya keterlibatan tersebut akan membawa dampak pada kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang memiliki ikatan emosional dengan baik dan terlibat dalam organisasi, tentunya akan memberikan kinerja yang semakin baik (Ariyani & Sugiyanto, 2020). Faktor yang ketiga self efficacy atau efikasi diri adalah merupakan keyakinan yang dimiliki oleh individu dalam menyelesaikan tugas atau masalah yang dihadapi dalam pekerjaannya juga berpengaruh bagi individu dalam bertindak dan membuat keputusan untuk mencapai tujuannya. Motivasi diri yang timbul dalam diri seseorang didorong oleh rasa percaya akan kemampuan yang dimiliki daripada sesuatu yang benar secara objektif (Nasution, 2021).

Ketertarikan peneliti juga tidak terlepas dari fenomena riil yang terjadi di PT. Matahari Departement store TBK. Cabang Pekalongan. Berdasarkan laporan CNBC Indonesia (Wareza, 2020), Matahari Tbk. mengumumkan penutupan sementara semua gerai secara nasional selama PSBB untuk menjaga kesehatan para karyawan. Selain itu, Matahari juga mengurangi beban usaha yang tidak esensial, termasuk biaya sewa, pemasaran, perjalanan dinas, dan pengeluaran modal non-komitmen pada tahun 2020. Dalam upaya mengurangi beban SDM, Matahari menurunkan gaji 12.080 karyawan hingga 50%, dengan penurunan terbesar di tingkat manajemen senior. Meskipun tidak melakukan PHK, Matahari Tbk. terpaksa merumahkan 5.623 karyawan. Penurunan gaji ini berdampak signifikan terhadap karyawan dengan kinerja tinggi, dan ancaman pemutusan hubungan kerja membuat karyawan bekerja di tengah ketidakpastian. Sekitar 1.600 karyawan tercatat sering terlambat atau absen di tengah jam kerja, kemungkinan karena mereka mencari pekerjaan lain atau menjalankan usaha sampingan. Berdasarkan data internal bidang SDM, terjadi penurunan kinerja, khususnya pada karyawan tingkat (grade) 2 yang ditunjukkan oleh data Performance Appraisal (PA). Fenomena ini menunjukkan adanya masalah kontrak psikologis yang rusak karena kebijakan pemotongan gaji, yang mengakibatkan ketidakpuasan dan penurunan motivasi karyawan. Komitmen afektif karyawan terhadap perusahaan menurun karena mereka merasa tidak diperhatikan kesejahteraannya, yang berdampak pada loyalitas mereka. *Self-efficacy* karyawan juga terpengaruh negatif karena penurunan gaji dan ketidakpastian pekerjaan, yang membuat mereka kurang percaya diri dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik

melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kontrak Psikologis, Komitmen Afektif dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Departement Store Tbk. Cabang Pekalongan”.

LITERATURE REVIEW and RESEARCH HYPOTHESIS

1. Kinerja

Grand theory yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori keseimbangan. Menurut Wexley dan Yuki dalam Sinambela (2016) kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan menurutnya seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila dirinya mendapatkan manfaat (benefit) dan terdapat adanya rangsangan dalam pekerjaan secara adil dan masuk akal. Dessler (2009) dalam (Ariyani & Sugiyanto, 2020) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan.

Menurut surya (2020) dalam (Karimah & Nurhayati, 2023) kinerja adalah kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dari pendapat peneliti di atas menyimpulkan bahwa kinerja merupakan kemampuan seseorang karyawan untuk mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan merupakan pencapaian karyawan yang diukur dengan indikator-indikator tertentu (Maharani, 2024). Pengukuran kinerja menurut Mangkunegara (2016) dalam (Sitio, 2022) meliputi: Kualitas, Kuantitas kerja, Kerjasama, Tanggung Jawab, Inisiatif.

2. Kontrak Psikologis

Rousseau (2000) dalam (Harumi, 2019) mendefinisikan kontrak psikologis sebagai persepsi karyawan tentang perwujudan dan kewajiban yang timbal balik terhadap perusahaan dan saling menguntungkan. Kontrak Psikologis adalah persepsi kepercayaan tentang penerimaan terhadap keberhasilan dan kegagalan ketika pegawai merasa terjadinya penurunan kesepakatan yang diunjukkan dengan terjadinya penurunan tingkat komitmen dan keluar masuknya pegawai (Sofyanty & Setiawan, 2020). Jadi, kontrak psikologis tidak tertulis di atas kertas dan tidak semua ketentuannya dinegosiasikan secara eksplisit antara individu dengan organisasi. Menurut Isaksson et al. (2009) dalam (Rosita, 2019) kontrak psikologis sebagai persepsi harapan dan kewajiban timbal balik yang tersirat dalam hubungan kerja. Gagasan tentang kontrak psikologis menyiratkan bahwa individu tersebut memiliki berbagai harapan terhadap organisasi dan organisasi tersebut memiliki berbagai harapan terhadap dirinya. Harapan ini tidak hanya mencakup berapa banyak pekerjaan yang harus dilakukan untuk berapa bayarannya, tetapi juga melibatkan keseluruhan pola hak, hak istimewa, dan kewajiban antara anggota dan organisasi. Adapun indikator kontrak psikologis menurut Rousseau (2000) dalam (Irawan dkk., 2021) yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut: Kontrak transactional, Kontrak relational, Kontrak balanced.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sofyanty & Setiawan (2020) menyatakan bahwa kontrak psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut didukung oleh Martaliano (2018) yang mengatakan bahwa kontrak psikologis berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas sehingga dirumuskan hipotesis penelitian inisebagai berikut:

H1 : Kontrak Psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

3. Komitmen Afektif

Menurut Purnamie Titisari (2014) dalam (Parinding, 2017) komitmen afektif mengacu pada emosi yang melekat pada karyawan untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya dengan organisasi. Komitmen afektif adalah ikatan secara emosional yang melekat pada karyawan, untuk mengidentifikasikan dan melibatkan dirinya dengan organisasi. Menurut Khaerul Umam (2012) dalam (Parinding, 2017) komitmen afektif berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya. Anggota dengan komitmen tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu. Sedangkan anggota yang memiliki komitmen rendah mencerminkan kurangnya tanggung jawab dalam organisasi (Muhardono & Chalimah, 2017). Menurut Umam (2012) dalam (Suri, 2019) ada beberapa indikator yang dapat menjadi alat ukur, diantaranya sebagai berikut: Kepedulian pada Organisasi, Rasa Memiliki, Kelekatan Emosional, Rasa Bahagia.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ariyani & Sugiyanto (2020) yang menyatakan bahwa komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Pathan, dkk. (2016) mengatakan bahwa komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas sehingga dirumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

H2: Komitmen Afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4. Self Efficacy

Self efficacy merupakan bagian dari pengetahuan mengenai diri sendiri yang mampu memberikan pengaruh pada kehidupan sehari-hari manusia. Menurut Lunnenburg (2011) dalam (Ary & Sriathi, 2019) *self efficacy* merupakan keyakinan yang dimiliki oleh individu dalam menyelesaikan tugas atau masalah yang dihadapi dalam pekerjaannya. *Self efficacy* atau efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self knowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari (Rimper & Kawet, 2014). Semakin tinggi efikasi diri, semakin yakin pada kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau mengerjakan sesuatu. Efikasi diri adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk. Efikasi ini berbeda dengan aspirasi, karena cita-cita menggambarkan sesuatu yang ideal yang seharusnya dapat dicapai, sedangkan efikasi diri menggambarkan penilaian kemampuan diri. Menurut Badura (1997) dalam (Nasution, 2021) indikator *self efficacy* yaitu sebagai berikut: Tingkat (level), Kekuatan (Strength), Generalisasi (Generality), berkaitan dengan tingkah laku individu merasa yakin akan kemampuannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Azizi dkk., (2021) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan Rimper & Kawet (2014) menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas sehingga dirumuskan hipotesis penelitian inisebagai berikut:

H3 : Self Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

DATA and METHODOLOGY

Penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian kausal. Penelitian kausal bertujuan untuk mengukur sejauh mana hubungan antara dua atau lebih variabel (Zahro, 2023). Objek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Matahari Departement Store Tbk. Cabang Pekalongan yang terletak di Jl. Nusantara No. 5, Keputran, Kecamatan Pekalongan Timur, Kota Pekalongan, Jawa tengah.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Matahari Departement Store Tbk. Cabang Pekalongan. Berdasarkan observasi dan wawancara tahap awal dengan HRD PT. Matahari Departement Store Tbk. Cabang Pekalongan menyebutkan data bahwa jumlah karyawan keseluruhan yaitu 58 karyawan. Berikut ini adalah tabel jumlah karyawan PT. Matahari Department Store Tbk. Cabang Pekalongan pada tahun 2024:

Tabel 1. Jumlah Karyawan PT Matarahari Department Store Tbk. Cabang Pekalongan

NO	BAGIAN UNIT KERJA KARYAWAN	JUMLAH
1	Sales Associate	21
2	Kasir	14
3	Asisten SPV Kasir	1
4	Visual Merchandise	2
5	Ekspedisi	2
6	Teknisi	2
7	Admin Toko	1
8	EDP	1
9	Pass/Security	2
10	Customer Sevice Officer	2
11	Store Manager	1
12	Asisten Store Manager	1
13	SPV Area	4
14	SPV Ekspedisi	1
15	SPV Personel	1
16	SPV Visual Merchandise	1
	Jumlah	58

Sumber: PT. Matahari Department Store Tbk. Cabang Pekalongan tahun 2024.

Dalam penelitian ini sampel yang digunakan merupakan keseluruhan dari banyaknya populasi, yaitu 58 karyawan PT Matarahari Department Store Tbk. Cabang Pekalongan. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode sampling jenuh. Sehingga jumlah keseluruhan populasi dalam penelitian ini akan dijadikan sampel yaitu 58 karyawan PT Matarahari Department Store Tbk. Cabang Pekalongan. Penelitian ini menggunakan jenis data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu kuesioner (angket) dan wawancara

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis data SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi ke-26. Penelitian ini menggunakan uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas), uji kelayakan model, analisis regresi linier berganda, dan uji signifikansi (Uji t).

EMPIRICAL RESULT

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah perusahaan sektor energi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada periode 2019 sampai 2023. Perusahaan sektor energi ini meliputi bidang sub sektor minyak, gas, batu bara dan sub sektor energi alternatif. Menurut UU No. 30 Tahun 2017 tentang Energi, UU No. 22 Tahun 2001 Tentang Minyak dan Gas Bumi, UU No. 3 Tahun 2020 Tentang Mineral dan Batubara, UU No. 30 Tahun 2009 Tentang Ketenagalistrikan, dan IEA (2002), sektor energi mencakup semua kegiatan usaha yang menyediakan energi mulai dari eksplorasi dan ekstraksi sumber daya energi, transformasi sumber daya energi menjadi energi, hingga transmisi dan distribusi energi, baik energi terbarukan maupun tidak (Safanah, 2023).

Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa laporan keuangan perusahaan sektor energi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada periode 2019 sampai 2023. Terdiri dari 130 data penelitian yang digunakan dengan metode penarikan sampel berdasarkan pada kriteria tertentu atau *purposive sampling*, yang berarti hanya populasi yang memenuhi kriteria yang ditetapkan sebagai sampel penelitian.

Tabel 2. Populasi dan Sampel Penelitian

No	Kriteria Sampel	Jumlah
1.	Perusahaan sektor energi yang mempublikasikan laporan keuangan yang telah diaudit secara rutin selama periode 2019-2023.	53
2.	Perusahaan sektor energi yang tidak dapat diakses data laporan tahunan dan laporan keuangan secara lengkap dan berturut-turut periode 2019-2023 di BEI, <i>website</i> masing-masing perusahaan, serta <i>website</i> pihak ketiga.	(5)
3.	Perusahaan sektor energi yang tidak menyajikan data yang diperlukan dalam penelitian.	(13)
Sampel Penelitian		35
Tahun Penelitian		5
Jumlah		175

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kontrak Psikologis Terhadap Kinerja Karyawan di PT Matahari Departement Store Tbk. Cabang Pekalongan

Berdasarkan hasil uji t bahwa kontrak psikologis memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Matahari Departement Store Tbk. Cabang Pekalongan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} = 4,753 > 2,004 = t_{tabel}$ dengan arah positif. Serta diperoleh nilai Signifikansi = $0,000 < 0,05$ (5%), sehingga H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kontrak psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Matahari Departement Store Tbk. Cabang Pekalongan.

Kontrak psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat diartikan bahwa tingkat kinerja karyawan meningkat seiring tingginya pemenuhan kontrak psikologis. Perusahaan perlu mempertahankan atau bahkan meningkatkan konsistensi pemenuhan kontrak psikologis, baik yang sifatnya finansial maupun non finansial diantaranya dengan memperhatikan struktur kompensasi, insentif, bonus.

Sedangkan yang bersifat non finansial antara lain dapat berupa memperhatikan atau mengevaluasi kebijakan-kebijakan terkait rekrutmen, target dan evaluasi kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yonatan & Djastuti, 2018), (Sofyanty et al., 2020) yang menyatakan bahwa kontrak psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun tidak sejalan dengan hasil penelitian (Ermawati, 2017) yang menunjukkan bahwa kontrak psikologis berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Komitmen Afektif terhadap Kinerja Karyawan di PT Matahari Departement Store Tbk. Cabang Pekalongan

Berdasarkan hasil uji t bahwa komitmen afektif memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Matahari Departement Store Tbk. Cabang Pekalongan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung = $3,495 > 2,004 = t$ tabel dengan arah positif. Serta diperoleh nilai Sig = $0,001 < 0,05$ (5%), sehingga H2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Matahari Departement Store Pekalongan.

Komitmen afektif merupakan perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. Seseorang yang memiliki komitmen afektif yang tinggi akan memiliki perasaan ingin menjadi bagian dari organisasi, aktif terlibat dalam mencapai tujuan perusahaan, memiliki keterikatan secara emosional dengan perusahaan, dan merasa bangga terhadap organisasi. Dengan demikian komitmen afektif yang dimiliki seorang karyawan akan memberikan ikatan emosional dan keyakinan terhadap perusahaannya sehingga karyawan dapat terlibat secara langsung terhadap aktivitas yang ada pada perusahaan tersebut. Adanya keterlibatan tersebut akan membawa dampak pada kinerja yang dihasilkan (Ariyani et al., 2020).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Parinding, 2017), (Pathan dkk., 2016) yang menyatakan bahwa komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun tidak sejalan dengan hasil penelitian (Suri, 2019) menunjukkan bahwa komitmen afektif berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan di PT Matahari Departement Store Tbk. Cabang Pekalongan

Berdasarkan hasil uji t bahwa self efficacy memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Matahari Departement Store Tbk. Cabang Pekalongan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung = $-3,851 > 2,004 = t$ tabel dengan arah negatif. Serta diperoleh nilai Sig = $0,000 < 0,05$ (5%), sehingga H3 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa self efficacy berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Matahari Departement Store Pekalongan.

Arah pengaruh yang negatif mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat self efficacy karyawan, justru dapat menurunkan kinerja mereka. Self efficacy merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuan diri dalam menghadapi dan menyelesaikan tantangan. Pada umumnya, self efficacy yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja. Namun, dalam konteks penelitian ini, temuan menunjukkan hasil yang bertentangan dengan harapan tersebut. Karyawan dengan tingkat self efficacy yang sangat tinggi mungkin mengalami tekanan atau ekspektasi berlebih terhadap diri mereka sendiri. Hal ini dapat menyebabkan perasaan cemas atau stres dalam menghadapi tugas-tugas kerja, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja. Karyawan yang merasa terlalu percaya diri dapat

mengabaikan pentingnya persiapan atau perencanaan yang matang, yang justru dapat mengganggu hasil kerja mereka dilakukan (Mukhtarom, 2021).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Mukhtarom, 2021) yang menyatakan bahwa self efficacy berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun tidak sejalan dengan hasil penelitian (Ary & Sriathi, 2019), (Rimper & Kawet, 2014) yang menyatakan bahwa self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan penelitian yang dilakukan oleh (Kaseger, 2013) dengan hasil self efficacy berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kontrak psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama diterima.
2. Variabel komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis kedua diterima.
3. Variabel self efficacy berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis ketiga ditolak.

SARAN

1. PT Matahari Departement Store Tbk. Cabang Pekalongan agar meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan program pelatihan untuk karyawan, baik dalam aspek teknis maupun soft skill.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah sampel yang lebih besar dan mempertimbangkan faktor-faktor eksternal yang tidak terkendali sebagai variabel kontrol dan dilakukan di berbagai periode waktu untuk melihat dampak jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriyana, R. (2019). Pengaruh Orientasi Etika, Rasionalisasi, dan Self Efficacy terhadap Kecurangan Akademik. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 22(01).
- Ariyani, R. P. N., & Sugiyanto, E. K. (2020). Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Perusahaan BUMN X di Semarang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 2(2).
- Ary, R. I., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Self Efficacy dan Locus Of Control terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali). *E-Jurnal Manajemen*, 8(1). <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i1.p2>
- Azizi, P., Karlinda, A. E., & Sopali, M. F. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Padang. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research.*, 5(3). <https://doi.org/10.52362/jisamar.v5i2.473>

- Ermawati, E. (2017). Pengaruh Kontrak Psikologis Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Akuntansi, Keuangan Dan Pajak*, 1(2), 73–90.
- Harumi, D. T. (2019). Pengaruh Kontrak Psikologis dan Pemberdayaan Psikologis Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan Produksi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Irawan, B. S., Herlina, E., & Faruk, M. (2021). Pengaruh Kontrak Psikologis dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi pada Karyawan Perusahaan Garden Group). *Business Management And Entrepreneurship Journal*, 3(1).
- Karimah, I., & Nurhayati, S. (2023). Peran Budaya Organisasi dan Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 26(02). www.jurnal.unikal.ac.id/index.php/jebi
- Kaseger, R. G. (2013). Pengembangan Karir dan Self-Efficacy terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Departement Store Manado Town Square. *Jurnal Emba*, 1(4).
- Khoeri, I., & Parmin. (2018). Pengaruh Internal Locus Of Control Dan Self Efficacy Terhadap Efektivitas Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Perangkat Desa Di Kecamatan Ayah).
- Martaliano, R. (2018). Pengaruh Kontrak Psikologis Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post.
- Milasari, D. (2017). Analisis Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan, Sosio Demografi, Kemampuan Dan Self Efficacy Terhadap Minat Berwirausaha (Studi Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Pekalongan). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 20(02).
- Milzam, M., Sigit Taruna, M., & Shofiyuddin, M. (2024). ANALISIS KEPUTUSAN INVESTASI GEN Z MELALUI LITERASI KEUANGAN DAN RISK TOLERANCE. *Journal Geoekonomi*, 15(01). <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v15i.362>
- Muhardono, A., & Chalimah. (2017). Optimasi Pengembangan Diri Dosen Dalam Menyiapkan SDM di Era MEA. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 20(01).
- Mukhtarom, A. (2021). Pengaruh Servant Leadership Dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Guru SMK Ma'arif 9 Kebumen). 1–10.
- Nasution, M. I. H. (2021). Pengaruh Self-Efficacy Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lembah Hijau Lampung.
- Parinding, R. G. (2017). Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2).
- Pathan, R. D., Natsir, S., & Adda, H. W. (2016). Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Radio Nebula Nada Di Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 2(2), 175–186.

- Rimper, R. R., & Kawet, L. (2014). Pengaruh Perencanaan Karir dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Area Manado. *Jurnal EMBA*, 2(4).
- Roesminingsih, Widyaswari, M., Rosyanafi, R. J., & Zakariyah, F. (2024). Metodologi Penelitian Kuantitatif (cetakan pertama). CV. Bayfa Cendekia Indonesia.
- Rosita, S. (2019). Kontrak Psikologis dalam Meningkatkan Perilaku Warga Organisasi dengan Sikap Kerja Sebagai Mediator. *DeReMa Jurnal Manajemen*, 14(1).
- Sitio, V. S. S. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Supra Primatama Nusantara. *Jurnal Ilmiah M-Progeress*, 12(2).
- Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). Dasar Metodologi Penelitian (1 ed.). Literasi Media Publishing.
- Soecahyadi. (2016). Analisa Statistik dengan Aplikasi SPSS.
- Sofyanty, D., & Setiawan, T. (2020). Pengaruh Kontrak Psikologis Dan Psychological Well Being Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada PT Asia Kapitalindo Jakarta. *INTELEKTIVA: Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 2(2).
- Suri, I. P. (2019). Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Yonatan, D., & Djastuti, I. (2018). Analisis Pengaruh Kontrak Psikologis, Leader Member Exchange (Lmx), Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan Divisi Garmen 5 PT. Sri Rejeki Isman, Tbk.). *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 15(1).
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). Komitmen Organisasi. CV Nas Media Pustaka.
- Zahro. (2023). Analysis of Factors Affecting Minimarket Employee Performance (Case Study of Indomaret in Pematang Regency). *ProBisnis : Jurnal Manajemen*, 14(4). www.jonhariono.org/index.php/ProBisnis