

PENGARUH *PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT*, BUDAYA ORGANISASI HIRARKI, DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. LOTUS INDAH TEXTILE INDUSTRIES BAGIAN WINDING DI NGANJUK

Ari Puji Astutik
Universitas Negeri Surabaya
ariastutik@mhs.unesa.ac.id

Jun Surjanti
Universitas Negeri Surabaya
junsurjanti@gmail.com

Abstract

PT. Lotus Indah Textile Industries is a yarn spinning company. The purpose of the company is to improve the production. So, the employ's performance should be good. The Factors that influence the Employ's Performance are psychological empowerment, hierarchical organizational culture and self-efficacy. The goal of this research is to examine and analyze the influence of psychological empowerment, hierarchical organizational culture, and self efficacy on the winding employ's performance at PT. Lotus Indah Textile Industries in Nganjuk. This type of research is causal and inferential with the method of quantitative approach. Probability sampling is a technique that used to Sample in the study amounted to 82 respondents on the production of Winding employees at PT. Lotus Indah Textile Industries. The Statistical analysis which used in this study is Part Least Square (PLS) with the help of SPSS's program Version 23. The results of this study explain that the psychological empowerment has positive effect on employ's performance. Hierarchical organizational culture has a significant positive effect on employee performance and self efficacy also have a significant positive impact on employee performance.

Keywords: psychological empowerment, hierarchical organizational culture, self efficacy, employ's performance

PENDAHULUAN

Semenjak tahun 2013, China unggul di bidang pertekstilan dunia. Selain China dan Vietnam, negara-negara Asia lainnya yang berkiprah besar dalam ekspor pertekstilan dunia adalah India, Korea Selatan, Taiwan, maupun Hong Kong. Bahkan dari 10 eksportir TPT terbesar dunia, delapan di antaranya adalah negara Asia dan salah satunya Indonesia. Dengan begitu Indonesia memiliki kesempatan untuk menyuplai pakaian keluar negeri sehingga perusahaan-perusahaan yang bergerak dibidang benang pintalan di Indonesia harus tetap bersaing dengan Negara-negara tetangga.

Psychological Empowerment didefinisikan sebagai seperangkat keadaan psikologis dan berfokus pada bagaimana karyawan memikirkan pekerjaan mereka dan mendapatkan pengalaman dan seberapa besar mereka percaya pada peran dan pengaruhnya pada organisasi (Taktaz *et al.*, 2012). Olcer (2015) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa *psychological empowerment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karavardar (2014) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *psychological empowerment*

memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan. Nkereuwem dan Alfred (2016) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah kekuatan yang sangat kuat yang secara sadar dibudidayakan dan dilalui oleh karyawan yang mana dampaknya signifikan terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Emeka dan Philemon (2012) menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang serupa juga dapat dilihat dari penelitian Uddin *et al* (2012) yang menyatakan bahwa budaya organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Cherian *et al* (2013) berpendapat bahwa, *self efficacy* seseorang karyawan menentukan kinerjanya. Stevani dan Jafar (2017) menyatakan bahwa *self efficacy* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Aisyah (2014) menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Objek pada penelitian ini adalah di PT. Lotus Indah textile Industries yang beralamat di Jl. Nganjuk-Kertosono KM 7, Desa Kedungsuko, Sukomoro, Nganjuk. Berdasarkan hasil wawancara PT. Lotus Indah Textile Industries menyatakan

bahwa kinerja karyawan PT. Lotus Indah Textile Industries disana sudah cukup baik. Untuk mempertahankan kinerja karyawan bagian winding yang berkualitas maka PT. Lotus Indah Textile Industries harus meningkatkan beberapa faktor antara lain peningkatkan *psychological empowerment*, budaya organisasi hirarki, dan *self efficacy*.

Peningkatan *psychological empowerment* pada karyawan PT. Lotus Indah Textile industries perlu dilakukan guna untuk meningkatkan kinerja karyawan.. Fenomena yang ada di PT. Lotus Indah Textile Industries, karyawan dalam bekerja sudah sesuai dengan target yang diharapkan perusahaan. Jenis-jenis budaya organisasi menurut Robert E. Quinn and Kim S. Cameron (1999) terdapat empat jenis yaitu budaya klan, budaya adokrasi, budaya pasar, dan budaya hirarki. Budaya organisasi di PT. Lotus Indah Textile Industries jika dilihat dari jenis-jenis budaya organisasi lebih condong ke budaya hirarki, mengapa demikian karena yang pertama pengertian organisasi atau perusahaan dengan budaya hirarki ini adalah organisasi dengan lingkungan kerja formal dan terstruktur. Ciri-ciri organisasi atau perusahaan yang menerapkan budaya organisasi hirarki yaitu tempat kerja yang formal dan terstruktur, kedua prosedurlah yang berhak memutuskan apa yang dilakukan oleh anggota dari organisasi ini disini lebih mengutamakan prosedur-prosedur tertulis, ketiga kepemimpinan budaya ini didasarkan pada koordinasi dan pemantauan yang terorganisir dengan budaya yang menekankan efisiensi dan prediktabilitas. Keempat Tujuan jangka panjang adalah stabilitas dan hasil, dipasangkan dengan pelaksanaan yang efisien dan kelancaran tugas, perencanaan yang baik, dan biaya rendah. Untuk peningkatan kinerja karyawan PT. Lotus Indah Textile Industries berusaha memberikan dukungan kepada karyawan supaya mereka memiliki rasa percaya diri yang tinggi terhadap pekerjaannya. Selain memberikan dukungan, perusahaan juga perlu mengetahui adanya *self efficacy* pada jiwa karyawan dengan melihat apakah karyawan memiliki keyakinan dan kemampuan dalam memecahkan berbagai masalah yang dihadapi. Tujuan Penelitian ini yaitu untuk menguji dan menganalisis *psychological empowerment*, budaya organisasi hirarki, dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan PT. Lotus Indah Textile Industries bagian winding di Nganjuk.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori Psychological Empowerment

Menurut Indradevi (2012) *Psychological Empowerment* adalah konsep beraneka ragam yang menggambarkan

dimensi-dimensi yang berbeda secara psikologis yang terkandung dalam control pribadi, pendekatan proaktif terhadap kehidupan, dan pemahaman kritis yang berada dilingkungan organisasi yang berpengaruh sangat kuat terhadap organisasi. *Psychological empowerment* menurut Tetik (2016) merupakan pemberdayaan yang dipandang dari segi perspektif psikologis yang berupa sikap-sikap individu terhadap pekerjaan karyawan dan peran karyawan terhadap organisasi. Menurut Rahmasari (2016) menjelaskan bahwa *psychological empowerment* merupakan upaya yang dilakukan untuk meningkatkan motivasi instrinsik karyawan melalui konsep psikologis yang terdiri dari beberapa dimensi antara lain yaitu keberartian (*meaning*), dampak yang dirasakan (*perceived impact*), kompetensi (*competence*), dan penentuan diri sendiri (*self-determination*). Dari keempat dimensi tersebut akan membentuk gabungan keseluruhan dari konstruksi *psychological empowerment* yang apabila salah satu dari dimensi tersebut tidak ada maka tingkat empowerment yang diperoleh tidak maksimal.

Pengukuran Psychological Empowerment

Indradevi (2014) dalam penelitiannya menggunakan indikator keberartian, kompetensi, penentuan nasib sendiri, dampak. Indikator menurut Olcer (2015) yaitu makna, kompetensi, penentuan nasib sendiri, dan dampak. Mario (2010) dalam penelitiannya untuk mengukur *psychological empowerment* menggunakan indikator sebagai berikut: makna, kompetensi, penentuan nasib sendiri, dan dampak.

Teori Budaya Organisasi

Menurut Nkereuwem dan Alfred (2016) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah sebuah koleksi, tradisi, nilai, kepercayaan, kebijakan yang sudah meresap pada diri seorang karyawan. Menurut Hussain dan Yousaf (2011) menjelaskan bahwa budaya organisasi terdiri dari prinsip-prinsip dasar, postulasi, dan keyakinan yang dimiliki oleh anggota organisasi. Tidak diragukan lagi bahwa budaya organisasi telah diakui sebagai aspek penting dalam membawa keberhasilan organisasi dalam meningkatkan hasil kinerja bisnis (Hussain dan Yousaf 2011). Menurut Emeka dan Philemon (2012) budaya organisasi dianggap sebagai nilai dan bagian dari strategi pengembangan organisasi, yang mana pada strategi pembangunan terdapat budaya organisasi yang terdiri dari nilai-nilai, perencanaan, konsep produksi, dan pemasaran yang disepakati.

Pengukuran Budaya Organisasi Hirarki

Menurut Robbins (1999) terdapat 10 karakteristik yang digunakan untuk mengukur budaya organisasi yaitu Inisiatif individual, Toleransi terhadap tindakan beresiko, Pengarahan, Integrasi, Dukungan Pimpinan, Kontrol,

Identitas, Sistem imbalan, Toleransi terhadap konflik, dan Pola-pola komunikasi.

Teori Self Efficacy

Menurut Indrajaya, dkk (2016) menjelaskan bahwa *self efficacy* adalah sebagai keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap keberfungsian orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan. *Self efficacy* merupakan kondisi sosial yang mengacu pada kepercayaan diri seseorang dalam kemampuan menyelesaikan tugas yang diberikan dan seseorang tersebut mampu diandalkan untuk memotivasi dan meningkatkan kinerja dirinya sendiri (Iroegbu, 2015). Menurut Cherian dan Jolly (2013) menyatakan bahwa *self-efficacy* sebenarnya mengacu pada penilaian orang, kemampuan mereka untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang dibutuhkan untuk mencapai jenis kinerja yang ditunjuk.

Pengukuran Self Efficacy

Indikator *self-efficacy* menurut Septirini (2014) menjelaskan bahwa aspek-aspek *self efficacy* yang dijabarkan Bandura dapat dijabarkan menjadi indikator *self efficacy*. Indikator *self efficacy* adalah: Indikator tingkat kesulitan tugas, Indikator luas bidang tugas Tingkat kekuatan keyakinan atau pengharapan individu terhadap kemampuannya, dan Indikator kemampuan keyakinan Keyakinan individu akan kemampuannya melaksanakan tugas diberbagai aktivitas. Sedangkan menurut Chasanah (2008) tolok ukur yang digunakan untuk mengukur *self efficacy* menggunakan empat indikator yaitu: Perasaan mampu melakukan pekerjaan, Kemampuan yang lebih baik, Senang pekerjaan yang menantang, dan Kepuasan terhadap pekerjaan.

Teori Kinerja Karyawan

Menurut Noviawati (2016) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil dari kualitas dan jumlah pekerjaan yang diraih oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Prasetya dkk. (2013) kinerja karyawan adalah hasil pencapaian kerja seorang karyawan dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Pengukuran Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2008:260) dalam sebayang dan sembiring (2017) kinerja karyawan dapat diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu: Ketepatan waktu, Kuantitas kerja, Kualitas pekerjaan, Efektivitas, Kemandirian, dan Komitmen kerja. Mathis dan Jackson (2011:378) kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan dapat diukur dengan :

Kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, kuantitas, kemampuan bekerja sama.

Dari teori-teori di atas dan tujuan penelitian maka berikut hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini:

H1: Diduga *psychological empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lotus Indah Textile Industries bagian winding di Nganjuk.

H2: Diduga budaya organisasi hirarki berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lotus Indah Textile Industries bagian winding di Nganjuk.

H3: Diduga *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lotus Indah Textile Industries bagian winding di Nganjuk.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bersifat kausal atau sering disebut dengan hubungan sebab akibat (Sugiyono, 2016:37). Populasi dari penelitian ini sebesar 102 karyawan PT. Lotus Indah Textile Industries bagian winding di Nganjuk. Sampel yang terpilih sebesar 82 karyawan diperoleh dari rumus slovin dan teknik pengambilan sampel *probability sampling*. Variabel pada penelitian ini *psychological empowerment*, budaya organisasi hirarki, dan *self efficacy* sebagai variabel dependen (bebas) dan kinerja karyawan sebagai variabel independen (terikat). Analisis data menggunakan *software smart PLS*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 menunjukkan bahwa 10 orang (12,2 %) berjenis kelamin laki-laki dan 72 orang (87,8 %) berjenis perempuan. Karakteristik responden berdasarkan Usia Berdasarkan tabel 1 diatas menunjukkan bahwa 60 orang (73,2 %) karyawan berada pada rentang usia 20 – 30 tahun, 20 orang (24,4 %) karyawan berada pada rentang usia 31 – 40 tahun, dan 2 orang (2,4 %) karyawan pada rentang usia 41 – 50 tahun. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir berdasarkan tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa 12 orang (14,6 %) karyawan berada pada tingkat pendidikan terakhir SMP dan 70 orang (85,4 %) berada pada tingkat pendidikan terakhir SMP/SMK. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja berdasarkan tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa 9 orang (11%) karyawan berada pada rentang waktu lama bekerja kurang dari 1 tahun (<1 tahun), 24 orang (29,2

%) karyawan berada pada rentang waktu lama bekerja 1 sampai dengan 2 tahun (1-2 tahun), 40 orang (48,8 %) karyawan berada pada rentang waktu lama bekerja lebih dari 2 tahun sampai dengan 3 tahun (>2-3 tahun), dan 9 orang (11%) karyawan berada pada rentang waktu lama bekerja lebih dari 3 tahun (>3 tahun). Karakteristik responden berdasarkan status pernikahan terdapat 49 orang atau sebanyak 59,7 % responden statusnya sudah menikah dan 33 orang atau sebanyak 40,3 % responden statusnya belum menikah.

Tabel 1.

KARAKTERISTIK RESPONDEN KARYAWAN

	T	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	10	12,2 %
	Permpuan	72	87,8 %
Usia	20 – 30 Tahun	60	73,2 %
	31 – 40 Tahun	20	24,4 %
	41 – 50 Tahun	2	2,4 %
Pendidikan	SMP	12	14,6 %
Terakhir	SMA/SMK	70	85,4 %
Lama Bekerja	<1 Tahun	9	11 %
	1 – 2 Tahun	24	29,2 %
	>2 -3 Tahun	40	48,8 %
	>3 Tahun	9	11 %
Status	Menikah	49	59,7 %
Pernikahan	Belum Menikah	33	40,3 %

Sumber: Data primer diolah penulis

Hasil uji deskriptif menunjukkan bahwa variabel *psychological empowerment* memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 3,48 dan termasuk dalam kategori sedang. Variabel budaya organisasi hirarki memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 3,36 kategori sedang. Variabel *self efficacy* memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 3,73 masuk kategori tinggi. Variabel kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 3,46 dan termasuk kategori sedang.

Tabel 2.

HASIL ANALISIS R-SQUARE

Model	R-Square
<i>Psychological Empowerment</i>	
Budaya Organisasi hirarki	
<i>Self Efficacy</i>	
Kinerja Karyawan	0.682

Sumber: Output Smart PLS 3.0 M3

Berdasarkan pada tabel 2 hasil analisis R-Square yaitu bahwa pengaruh *psychological empowerment*, budaya

organisasi hirarki, *self efficacy* terhadap kinerja karyawan memiliki nilai R-Square sebesar 0.682, artinya pengaruh *psychological empowerment*, budaya organisasi hirarki, dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan sebesar 68,2% dan sisanya 31.8 % dipengaruhi factor lainnya yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji Relevansi Prediksi (Q^2) uji yang melihat dari nilai R^2 , model PLS dievaluasi dengan melihat Q^2 *predictive relevance* untuk model kontruk. Berikut adalah perhitungan nilai Q^2 *predictive relevance* model penelitian ini:

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - (1 - R^2) \times (1 - R^2) \\
 &= 1 - (1 - 0.682^2) \times (1 - 0^2) \\
 &= 1 - (1 - 0.465124) \times (1 - 0) \\
 &= 1 - (0.534876) \times 1 \\
 &= 1 - 0.73135217234 \\
 &= 0.26864782766
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan di atas diperoleh nilai *Q-Square predictive relevance* sebesar 0.27, dimana nilai tersebut lebih besar dari nol. Hal ini berarti memiliki *predictive relevance* yang cukup karena dapat menjelaskan model sebesar 27%.

Tabel 3.

PATH COEFFICIENTS (MEAN, STDEV, T-VALUES)

Hubungan antar variabel	Original Sample (O)	T-Statisticcs	T-Tabel	keterangan	Kesimpulan
PE (X1) Kinerja (Y)	0,306	2,252	>1,99 1	Signifikan	Hipotesis Diterima
BOH (X2) Kinerja (Y)	0,308	2,610	>1,99 1	Signifikan	Hipotesis Diterima
SE (X3) Kinerja (Y)	0,291	2,489	>1,99 1	Signifikan	Hipotesis Diterima

Sumber: Output Smart PLS 3.0 M3

Pengaruh *Psychological Empowerment* terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat dari variabel *psychological empowerment* memiliki nilai koefisien parameter sebesar 0,306. Koefisien tersebut bermakna apabila *Psychological Empowerment* semakin tinggi maka kinerja karyawan juga semakin tinggi. *Psychological empowerment* juga memiliki nilai t statistic sebesar 2,252 (>1,96). Hal ini menunjukkan bahwa *psychological empowerment* berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan. Pengaruh Budaya Organisasi Hirarki terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari variabel budaya organisasi hirarki memiliki nilai koefisien parameter sebesar 0,308. Koefisien tersebut bermakna apabila budaya organisasi hirarki semakin tinggi maka kinerja karyawan juga semakin tinggi. Budaya organisasi hirarki juga memiliki nilai *t statistic* sebesar 2,610 ($>1,96$). Hal ini dapat menunjukkan bahwa budaya organisasi hirarki berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan dilihat dari variabel *self efficacy* memiliki nilai koefisien parameter sebesar 0,291. Koefisien tersebut bermakna apabila *self efficacy* semakin tinggi maka kinerja karyawan juga semakin tinggi. *Self efficacy* juga memiliki nilai *t statistic* sebesar 2,489 ($>1,96$). Hal ini dapat menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Psychological Empowerment* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *psychological empowerment* memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Lotus Indah Textile Industries bagian winding di Nganjuk yang diukur dengan indikator makna, kompetensi, penentuan nasib sendiri, dan dampak. Dapat diketahui bahwa karyawan PT. Lotus Indah Textile Industries bagian winding merasa proses *psychological empowerment* dimulai dari diri karyawan tentang memaknai pekerjaan yang mereka kerjakan. Karyawan disana perlu mengetahui arti dari peran mereka terhadap keberhasilan yang ingin dicapai perusahaan. Hal lain yang membuat proses *psychological empowerment* dapat berjalan yaitu kompetensi. Pada perusahaan PT. Lotus Indah Textile Industries terutama bagian winding, kompetensi karyawan dalam bekerja sangat dibutuhkan apalagi bagian winding merupakan bagian *finishing* dari proses produksi sehingga dibutuhkan kompetensi yang baik dalam bekerja. Salah satu kompetensi yang harus dimiliki karyawan bagian winding yaitu seperti keterampilan karyawan dalam mengoperasikan mesin winding yang terdiri dari tiga mesin. Pada indikator penentuan nasib sendiri yaitu karyawan disana dalam memutuskan bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan di bagian winding masih meminta bantuan kepada rekan kerjanya apabila mengalami kesulitan. Kemudian indikator dampak menjelaskan bahwa karyawan PT. Lotus Indah Textile Industries sudah menyadari dampak apa yang ada dari pekerjaan yang mereka kerjakan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian. Menurut Ihtian (2014) dalam penelitiannya juga menyebutkan bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Hirarki terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi hirarki memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Lotus Indah Textile Industries bagian winding di Nganjuk. PT. Lotus Indah Textile Industries menerapkan budaya organisasi hirarki. Berdasarkan hasil jawaban responden pada karyawan PT. Lotus Indah Textile Industries bagian winding budaya organisasi hirarki disana mayoritas lebih ditunjukkan dengan tingginya indikator pengarahan. Pengarahan yang diberikan pimpinan PT. Lotus Indah Textile Industries disini yang lebih mengacu ke sasaran produksi dan harapan kedepannya perusahaan kepada karyawannya. Kegiatan pengarahan ini diberikan pimpinan kepada karyawan saat kegiatan pelatihan rutin yang diadakan setiap bulan sekaligus pimpinan juga memberikan dukungan langsung kepada karyawan melalui kegiatan pelatihan ini. Budaya organisasi merupakan aspek yang penting dalam peningkatan kinerja karyawan. budaya organisasi dapat membantu organisasi dalam mencapai visi dan misi dan tujuan perusahaan. Sikap inisiatif individual diterapkan oleh karyawan PT. Lotus Indah Textile Industries bagian winding di Nganjuk dengan baik dalam menyelesaikan suatu pekerjaan seperti menggulung benang pada proses produksi supaya tidak terjadi pencampuran. Sikap inisiatif individual ini masuk dalam penerapan budaya 5R yang ada di PT. Lotus Indah Textile Industries poin rawat yaitu berusaha mempertahankan kerjanya walaupun ada kesulitan. Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Khalif, H. B. *et al.* (2016) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Lotus Indah Textile Industries bagian winding di Nganjuk. Penerapan *self efficacy* yang baik akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Karyawan PT. Lotus Indah Textile Industries bagian winding memiliki perasaan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan. Seluruh karyawan PT. Lotus Indah Textile Industries bagian winding dapat bekerja sesuai harapan perusahaan yaitu melakukan proses penggulungan benang dengan baik dengan menggunakan tiga mesin yang bekerja secara bersama-sama dan dapat membedakan jenisnya, karena nanti dalam proses packing akan dikelompokkan berdasarkan jenis-jenis benangnya. Karyawan disana juga memiliki keyakinan bahwa dapat bekerja lebih baik dari sebelumnya, mereka yakin karena mereka selalu diberikan

pelatihan tiap bulan. Berdasarkan wawancara dengan salah satu karyawan menjelaskan bahwa bagian winding termasuk bagian yang menantang dibagian produksi yang ada di PT. Lotus Indah Textile Industries jika dibandingkan dengan bagian lainnya, disebut menantang karena memiliki tingkat kerumitan yang cukup tinggi dibandingkan dengan proses yang lain tetapi karyawan tetap senang bekerja dibagian winding. Walaun baian winding termasuk pekerjaan yang menantang tetapi karyawan disana merasa puas dengan hasil pekerjaannya.

Hasil penelitian ini didukung oleh peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Stevani dan Jafar (2017) menyatkan bahwa *self efficacy* secara parsial dan slimutan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama juga dapat dilihat dari penelitian dilakukan oleh Engko (2008) menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan positif antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penenlitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu yang peratama bahwa *psychological empowerment* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT. Lotus Indah Textile Industries bagian winding di Nganjuk. Hal ini menunjukkan semakin tinggi pemberian *psychological empowerment* maka akan semakin tinggi kinerja karyawan PT. Lotus Indah Textile Industries bagian winding di Nganjuk. Kedua, budaya organisasi hirarki berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT. Lotus Indah Textile Industries bagian winding di Nganjuk. Hal ini menunjukkan semakin tinggi penerapan budaya organisasi hirarki di perusahaan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan PT. Lotus Indah Textile Industries bagian winding di Nganjuk. Ketiga, *self efficacy* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT. Lotus Indah Textile Industries bagian winding di Nganjuk. Hal ini menunjukkan semakin tinggi penerapan *self efficacy* pada karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan PT. Lotus Indah Textile Industries bagian winding di Nganjuk.

Saran yang dapat diberikan oleh penulis untuk perusahaan yaitu peningkatan indikator penentuan nasib sendiri dari variabel *psychological empowerment*, indikator dukungan pemimpin pada variabel budaya organisasi hirarki, dan indikator kepuasan terhadap pekerjaan pada variabel *self efficacy*, dan indikator ketepatan waktu pada variabel kinerja karyawan. sedangkan untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan objek penelitian atau perusahaan

sehingga dapat memberikan gambaran secara umum mengenai penerapan *psychological empowerment*, budaya organisasi hirarki, *self efficacy*, dan kinerja karyawan pada satu perusahaan dibidang pemintalan benang dan sampel pada penelitian disarankan peneliti selanjutnya meneliti bagian produksi lain yang ada pada PT. Lotus Indah Textile Industries.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah .2014. ‘The Influence of Self-Efficacy , Emotional Intelligence , Innovativeness and Organizational Commitment on the Performance of the Echelon III Employees in Palembang’, *International Journal of Science and Research*, 3(12), pp. 223–229.
- Cameron, Kim S., Robert E. Quinn. 1999. *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework*. Reading, Massachusetts: Addison Wesley
- Chasanah, N. 2008. ‘Analisis Pengaruh Empowerment, Self efficacy dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan’, *Universitas Diponegoro*.
- Cherian, J. and Jacob, J. 2013. ‘Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees’, *International Journal of Business and Management*, 8(14), pp. 80–88. doi: 10.5539/ijbm.v8n14p80.
- Emeka, N. and Philemon, A. 2012. ‘The Impact of Organizational Culture on Employee Performance a Study of Selected Manufacturing Industry in Enugu’, *journal of Business Management Studies*, 3(2), pp. 13–19.
- Engko, C. 2008. ‘Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual Dengan Self Esteem Dan Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening’, *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1), pp. 1–12.
- Hussain, T. and Yousaf, I. 2011. ‘Organization culture and employees’ satisfaction: A study in private sector of Pakistan’, *Journal of Quality and Technology Management*, 7(2), pp. 15–36.
- Fau, Teodora Nirmala dan Harini, Fin .2017. Stagnasi Indonesia dalam Laju Tekstil Dunia. diakses pada 08 Julli 2018.

- Ihtian, H. (2014) 'Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Pemberdayaan Psikologis terhadap Kinerja yang dimediasi Organizational Citizenship Behavior. Di Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, V(1), pp. 42–56.
- Indradevi, R. 2012. The Impact Of Psychological Empowerment On Job Performance and Job Satisfaction In Indian Software Companies. *International Journal of Multidisciplinary Management Studies*, 2(4).
- Indrajaya, M. H., Fathoni, A. and Minarsih, M. M. 2016. 'Pengaruh budaya kaizen terhadap kinerja karyawan dengan self efficacy sebagai variabel moderating (study in pt. djarum unit skt kradenan kodus)', *Journal of Management*, 2(2).
- Iroegbu, M. N. 2015. 'Self Efficacy and Work Performance: A Theoretical Framework of Albert Bandura's Model, Review of Findings, Implications and Directions for Future Research', *Psychology and Behavioral Sciences*, 4(4), pp. 170–173. doi: 10.11648/j.pbs.20150404.15.
- Jackson, R. L. M.-J. H. 2011 *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat
- Karavardar, G. 2014. Perceived Organizational Support , Psychological Empowerment , Organizational Citizenship Behavior , Job Performance and Job Embeddedness : A Research on the Fast Food Industry in Istanbul , Turkey. *International Journal of Business and Management*, 9(4), 131–139. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v9n4p131>.
- Khalif, H. B. *et al.* 2016. 'A Review on different types of the Non Steroidal Anti-Inflammatory Drugs (NSAIDs)', *Int. J. Adv. Multidiscip. Res.*, 3(3), pp. 41–51. doi: 10.22192/ijamr.
- Mario, R. H. (2010) 'Analisis Pengaruh Pemberdayaan Struktural dan Pemberdayaan Psikologis terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi (Studi Kasus di PT. X, Jakarta)', *Skripsi*..
- Nkereuwaem, E. and Alfreed, E. 2016. 'Organizational Culture and Its Impact on Employee Performance and Job Satisfaction: A Case Study of Niger Delta University , Amassoma', 11(5), pp. 36–45. doi: 10.3968/8876.
- Noviawati, D. R. 2016. 'Pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening (studi pada karyawan divisi finance dan divisi human resource pt. coca-cola distribution indonesia, surabaya)', *Jurnal Ilmu Manajemen Volume*, 4(3), pp. 1–12.
- Ölçer, F. 2015. Mediating Effect of Job Satisfaction In the Relationship Between Psychological Empowerment and Job Performance. *Business Excellence and Mngement*, 5(1), 5–32.
- Prasetya, V., Handayani, D. and Purbandari, T. 2013. 'Peran Kepuasan Kerja, Self Esteem, Self Efficacy terhadap Kinerja Individual', *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), pp. 59–69.
- Rahmasari, L. 2011. Peningkatan Motivasi Melalui Pemberdayaan Psikologis Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah Informatika*, 2(1).
- Robbins stephen. 1999. " Teori Organisasi, Struktur, desain & aplokasi" 1999.Edisi 3. Penerbit Arcan
- Sebayang, S. and Sembiring, J. 2017. 'Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di PT. Finnet Indonesia Effect', *Proceeding of Management*, 4(1), pp. 335–345.
- Septirini, A. T. (2013) 'Jurusan pendidikan ekonomi fakultas ekonomi universitas negeri semarang 2013', *Skripsi*.
- Sugiyono .2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Edited by Alfabeta. Bandung.
- Taktaz, B., Shabaani, S., Kheyri, A., & Rahemipoor, M. 2012. The Relation between Psychological Empowerment and Performance of Employees. *Journal of Business Economics and Management Studies*, 1(5), 19–26.
- Tet k, N. 2016. The Effects of Psychological Empowerment on Job Satisfaction and Job Performance of Tourist Guides. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(2), 221–239. <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v6-i2/2026>
- Uddin, M. J., Luva, R. H. and Hossain, S. M. M. 2013. 'Impact of Organizational Culture on Employee Performance and Productivity: A Case Study of Telecommunication Sector in Bangladesh',

International Journal of Business and Management,

8(2), pp. 63–77. doi: 10.5539/ijbm.v8n2p63.