

**PENGARUH EFIKASI DIRI TERHADAP PERFORMA KERJA DENGAN
KESIAPAN BERUBAH SEBAGAI MEDIATOR PADA COFFEE SHOP
YOGYAKARTA**

SKRIPSI



Disusun Oleh:

Daniel Kurniawan

11190729

FAKULTAS BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2023

**PENGARUH EFIKASI DIRI TERHADAP PERFORMA KERJA DENGAN
KESIAPAN BERUBAH SEBAGAI MEDIATOR PADA COFFEE SHOP
YOGYAKARTA**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S-1)
Manajemen**



Disusun Oleh:

Daniel Kurniawan

11190729

FAKULTAS BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2023

HALAMAN PENGAJUAN

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana

Untuk Memenuhi Sebagai Syarat-syarat

Guna Memperoleh

Gelar Sarjana Manajemen

Disusun Oleh :

Daniel Kurniawan

11190729

FAKULTAS BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2023

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Daniel Kurniawan
NIM : 11190729
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“PENGARUH EFIKASI DIRI TERHADAP PERFORMA KERJA DENGAN KESIAPAN BERUBAH SEBAGAI MEDIATOR PADA COFFEE SHOP YOGYAKARTA”

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 19 April 2024

Yang menyatakan



(Daniel Kurniawan)

NIM. 11190729

HALAMAN PENGESANGAN

Skripsi dengan Judul:

Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Performa Kerja Dengan Kesiapan Berubah Sebagai
Mediator Pada Coffee Shop Yogyakarta




Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

Daniel Kurniawan

11190729

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Bisnis
Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan **Diterima** untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Manajemen pada tanggal **18 Januari 2024**

Nama Dosen	Tanda Tangan
1. Lucia Nurbani Kartika, S.Pd., MM (Ketua Tim)	
2. Dr. Singgih Santoso, MM (Dosen Penguji)	
3. Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D (Dosen Pembimbing)	

Yogyakarta, 5 Maret 2024

Disahkan Oleh :

Dekan Fakultas Bisnis




Dr. Perminas Pangeran, S.E., M.Si.,
CSA., CRP

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Elok Pakaryaningsih, S.E., M.Si

HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan dengan ini sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul:

**PENGARUH EFIKASI DIRI TERHADAP PERFORMA KERJA YANG
DIMEDIASI OLEH KESIAPAN PERUBAHAN PADA COFFEE SHOP DI
YOGYAKARTA**

Yang telah saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta adalah bukan hasil tiruan karya penulisan pihak lain diperguruan tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya. Apabila dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiarism atau tiruan dari karya lain maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 17 November 2023



Daniel Kurniawan

11190729



HALAMAN MOTO

“Janganlah takut, sebab Aku menyertai engkau, janganlah bimbang, sebab Aku ini Allahmu; Aku akan meneguhkan, bahkan akan menolong engkau; Aku akan memegang engkau dengan tangan kanan-Ku yang membawa kemenangan” (Yesaya

41 : 10)

“Hiduplah seperti tiada lagi hari esok”

“Hidup itu indah tapi tidak *simple*”

“Pengalaman siapapun atau pengalaman orang lain itulah guru yang terbaik” (Cak Lontong)

“*Walk with a hope, dream with work*”

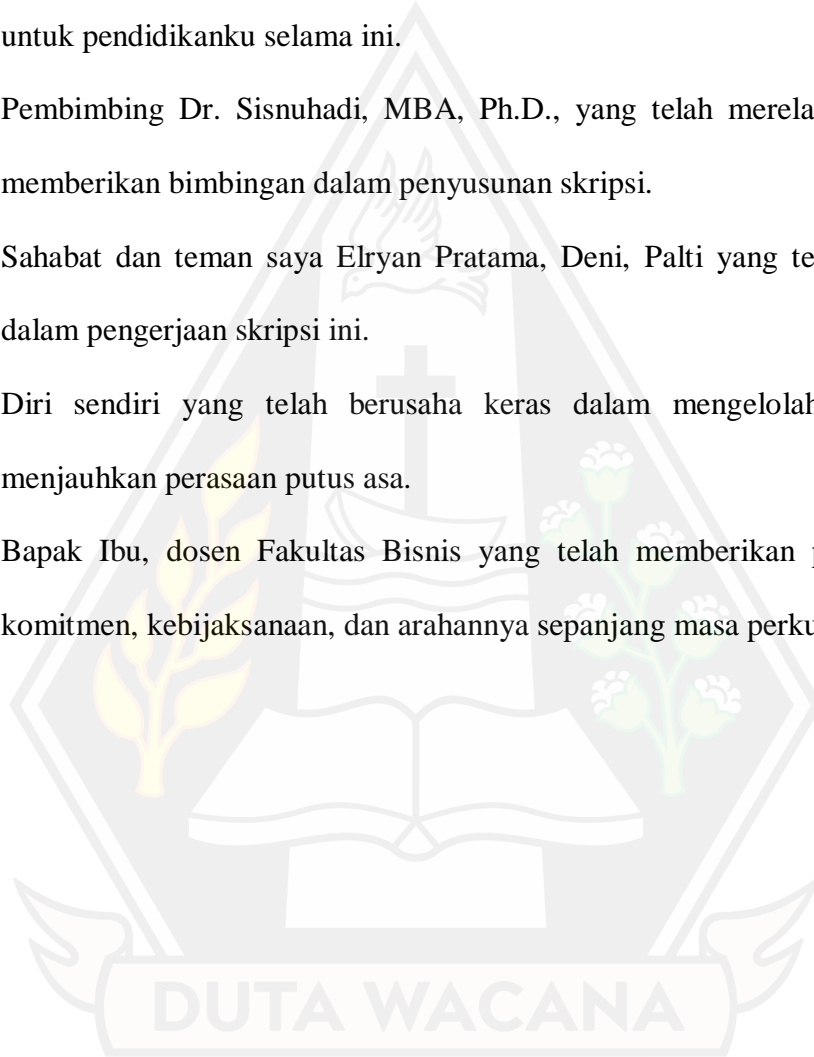
“*Trust someone but don't trust everyone*”

“*I had fall to lose at all, but in the end, it doesn't even matter*” (In The End – Linkin park)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Penulis persembahkan skripsi ini kepada dan mengucapkan terima kasih kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sukses
2. keluarga yang tercinta, yang tak henti-hentinya memberikan semangat dan doa untuk pendidikanku selama ini.
3. Pembimbing Dr. Sisnuhadi, MBA, Ph.D., yang telah merelakan waktunya memberikan bimbingan dalam penyusunan skripsi.
4. Sahabat dan teman saya Elryan Pratama, Deni, Palti yang telah menemani dalam pengerjaan skripsi ini.
5. Diri sendiri yang telah berusaha keras dalam mengelolah pikiran dan menjauhkan perasaan putus asa.
6. Bapak Ibu, dosen Fakultas Bisnis yang telah memberikan penulis segala komitmen, kebijaksanaan, dan arahnya sepanjang masa perkuliahan.



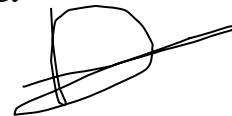
KATA PENGANTAR

Penulis berangkatkan puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Performa kerja Pada Coffee Shop YOGYAKARTA**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan akhir studi jenjang Strata-1, Program studi Manajemen dengan fokus Sumber Daya Manusia, Fakultas Bisnis, Universitas Kristen Duta Wacana. Dalam proses penyelesaian studi ini, penulis mendapat banyak bantuan dan dukungan dari berbagai pihak baik secara moril maupun materiil. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Keluarga saya yang terkasih, yang selalu memberi dukungan, doa dan selalu berusaha keras dalam memenuhi kebutuhan kuliah dan biaya kuliah hingga saat ini.
2. Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan arahan selama penyusunan skripsi.
3. Sahabat dan teman saya Elryan Pratama, Deni, Palti yang telah menemani dalam pengerjaan skripsi ini.
4. Diri sendiri yang telah berusaha keras dalam mengelolah pikiran dan menjauhkan perasaan putus asa.
5. Bapak Ibu Dosen Fakultas Bisnis yang telah memberikan seluruh dedikasi, ilmu, dan bimbingan kepada penulis selama masa kuliah

Penulis berharap semoga temuan skripsi ini dapat menambah ilmu dan pengetahuan khususnya di bidang manajemen. Selain itu, penulis menyampaikan penyesalan atas segala kekurangan atau kesalahan dalam penyusunan skripsi ini. Semoga Tuhan Yang Maha Kuasa memberkati semua orang yang telah menunjukkan kebaikan dan dukungan kepada penulis.

Yogyakarta, 16 Oktober 2023



Daniel Kurniawan

DAFTAR ISI

COVER	i
HALAMAN PENGAJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN KEASLIAN.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	10
1.3. Tujuan Penelitian	11
1.4. Manfaat Penelitian.....	11
1.5. Batasan Masalah	12
BAB II.....	13
TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1. Efikasi Diri.....	13
2.2. Readiness To Change Theory	15
2.3. Work Performance Theory.....	17
2.4. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap <i>Readiness to Change</i>	20
2.5. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Performa Kerja	20
2.6. Pengaruh Readiness to Change Terhadap Performa Kerja	21
2.7. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Performa kerja dengan Readiness to Change Sebagai Mediator	21
2.8 Kerangka Pemikiran	22
BAB III.....	23
METODOLOGI PENELITIAN.....	23
3.1 Jenis Penelitian	23
3.2 Definisi Operasional Variabel	23
3.3 Kriteria Objek.....	25
3.4 Sumber Data, Jenis Data, serta Tingkat dan Skala Pengukuran	26
3.5 Target dan Karakteristik Populasi.....	27
3.6 Proses Pengumpulan Data.....	29

3.7	Pengolahan Data dan Uji Hipotesis	30
3.7.1.	Uji Validitas Konvergen.....	30
3.7.2.	Uji Validitas Diskriminan	30
3.7.3.	Uji Reliabilitas Konstruksi	31
3.7.4.	Analisis Pemodelan Dengan PLS-SEM.....	31
3.7.5.	Uji Hipotesis.....	35
3.8	Uji Mediasi”.....	35
BAB IV		39
HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN		39
4.1	Responden Karakteristik.....	39
4.2	Tampilan Data Deskriptif	43
4.2.1	<i>Self Efficacy</i> (Efikasi Diri).....	43
4.2.2.	<i>Readiness to Change</i>	45
4.2.3.	<i>Work Performance</i>	46
	Tabel 4.6 memperlihatkan analisis deskriptif <i>work performance</i>	46
4.3	<i>Outer Model</i>	47
4.3.1.	<i>Convergent Validity</i>	48
4.3.2.	<i>Discriminant Validity</i>	49
4.3.3.	<i>Composite Reliability</i>	50
4.3.4.	<i>Cronbach Alpha</i>	50
4.4	<i>Inner Model</i>	51
4.4.1.	<i>R-Square</i>	51
	Pada tabel 4.11 memperlihatkan hasil nilai <i>R-Square</i>	51
4.4.2.	<i>Q-Square</i>	52
4.5	Uji Hipotesis	53
4.6	Uji Mediasi.....	54
4.7	Hasil Pembahasan	55
4.7.1.	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap <i>Readiness to Change</i>	55
4.7.2.	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap <i>Work Performance</i>	56
4.7.3.	Pengaruh <i>Readiness to Change</i> Terhadap <i>Work Performance</i>	57
4.7.4.	<i>Readiness to Change</i> Memediasi Pengaruh Antara <i>Self Efficacy</i> Dan <i>Work Performance</i>	58
BAB V		59
KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN		59
5.1.	Kesimpulan.....	59
5.2.	Keterbatasan.....	60

5.3. Saran..... 60



DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Tabel 4.2 Tingkat Pendidikan.....	43
Tabel 4.3 Deskripsi Self Efficacy	44
Tabel 4.3 Deskripsi Self Efficacy	45
Tabel 4.4 Deskripsi Readiness to Change	46
Tabel 4.5 Deskripsi Work Performance	48
Tabel 4.6 Hasil Convergent Validity.....	49
Tabel 4.7 Hasil Discriminant Validity	50
Tabel 4. 8 Hasil Composite Reliability	50
Tabel 4. 9 Hasil Cronbach Alpha.....	52
Tabel 4. 10 Hasil R-Square.....	53
Tabel 4.11 Hasil Uji Hipotesis.....	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Model Mediasi sederhana	40
Gambar 3. 2 Alur Analisis Pengelompokan.....	41
Gambar 4.1 Outer Model atau Model Pengukuran.....	48
Gambar 4. 2 Inner Model atau Model Struktural	52

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	71
Lampiran 2 Profil Responden	74
Lampiran 3 Pertanyaan Kuesioner	84

**PENGARUH EFIKASI DIRI TERHADAP PERFORMA KERJA DENGAN
KESIAPAN BERUBAH SEBAGAI MEDIATOR PADA COFFEE SHOP
YOGYAKARTA**

**Daniel Kurniawan
11190729**

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Email: Danionet88@gmail.com

ABSTRAK

Untuk menjaga daya saingnya, *coffee shop* di Yogyakarta perlu beradaptasi dengan lingkungan bisnis yang dinamis dan meningkatkan performa kerja karyawan dengan fokus pada efikasi diri. Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi pengaruh efikasi diri pada performa kerja karyawan, dengan kesiapan untuk perubahan berperan sebagai perantara. Penelitian ini memilih ruang publik sebagai objek penelitian, berbeda dengan penelitian sebelumnya yang lebih memfokuskan pada badan usaha. Alasan pemilihan ini adalah pertumbuhan pesat bisnis *coffee shop* di Yogyakarta yang signifikan dalam budaya populer. Variabel yang diteliti melibatkan Efikasi Diri, Kesiapan berubah, dan Performa Kerja. Data utama diperoleh melalui kuesioner dari responden yang bekerja di *coffee shop* di Yogyakarta, dan analisis dilakukan dengan metode kuantitatif menggunakan Structural Equation Modelling (SEM) menggunakan SmartPLS 4. Hasil analisis mendukung semua hipotesis yang diajukan, dengan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan pada kesiapan berubah, efikasi diri berdampak positif dan signifikan pada performa kerja, kesiapan berubah berpengaruh positif dan signifikan pada performa kerja, dan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan pada performa kerja melalui perantaraan kesiapan berubah. Hasil ini menunjukkan bahwa meningkatkan efikasi diri dan kesiapan untuk perubahan dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Efikasi Diri, Performa Kerja, Kesiapan berubah.

***EFFECT OF SELF EFFICACY ON WORK PERFORMANCE WITH
READINESS TO CHANGE AS MEDIATOR AT COFFEE SHOP
YOGYAKARTA***

Daniel Kurniawan

11190729

Departement Management Faculty of Business

Duta Wacana Christian University

Email: Danionet88@gmail.com

ABSTRACT

To maintain its competitiveness, coffee shops in Yogyakarta need to adapt to the dynamic business environment and enhance employee performance with a focus on self-efficacy. This study aims to identify the influence of self-efficacy on employee's work performance, with readiness for change acting as a mediator. The unique aspect of this research is the selection of public spaces as the research object, in contrast to previous studies that predominantly focused on business entities. This choice is driven by the rapid growth of the coffee shop business in Yogyakarta, which has become a significant element in popular culture. The variables under investigation encompass Self-Efficacy, Readiness for Change, and Job Performance. Primary data were collected through questionnaires from respondents employed in coffee shops in Yogyakarta, and the analysis was conducted quantitatively using Structural Equation Modeling (SEM) with SmartPLS 4. The analysis results support all the proposed hypotheses: self-efficacy has a positive and significant impact on readiness for change; self-efficacy significantly influences job performance; readiness for change significantly affects job performance; and self-efficacy significantly influences job performance through the mediating role of readiness for change. These findings indicate that enhancing self-efficacy and readiness for change can contribute to improved employee performance.

Keywords: *Self-Efficacy, Work Performance, Readiness for Change.*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perusahaan merupakan tempat di mana barang dan jasa yang dapat dipasarkan, diproduksi dengan sumber daya yang ada guna mencapai tujuan yang ditentukan. Dalam suatu bisnis, tenaga kerja, modal, dan sumber daya alam semuanya dianggap sebagai komponen produksi. Komponen penting keberhasilan suatu perusahaan adalah sumber daya manusianya. Upaya yang akan dilakukan untuk menegakkan, menumbuhkan, dan memajukan organisasi dalam menanggapi beragam kebutuhan dalam kegiatan produksi akan menjadi buktinya (Susiawan & Muhid, 2015).

Perusahaan terdorong untuk beradaptasi agar dapat berkembang juga bertahan dalam dunia bisnis yang sangat kompetitif akibat perubahan cepat yang terjadi dalam lingkungan bisnis. Perusahaan dapat membantu setiap karyawannya untuk bekerja lebih baik sehingga mereka siap menghadapi perubahan di masa depan guna menghadapi perubahan tersebut. Peningkatan perubahan organisasi atau perusahaan salah satunya dengan melakukan efikasi diri agar karyawan bisa mengetahui hal yang baik bagi perusahaan serta kesiapan kedepannya dalam menghadapi perubahan yang dilakukan organisasi atau perusahaan (Pradhani, 2015)

Self efficacy atau efikasi diri adalah Keyakinan atau rasa percaya diri seseorang terhadap kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan suatu

tugas, mencapai tujuan, menghasilkan sesuatu, dan melaksanakan tindakan untuk menunjukkan keterampilan tertentu dikenal dengan istilah self-efficacy. Menurut Bandura (dalam Pradhani, 2015), efikasi diri adalah keyakinan bahwa seseorang dapat merencanakan dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk menangani keadaan yang menguntungkan. Sama halnya pendapat yang diungkapkan oleh Graham (2011), yaitu efikasi diri merupakan persepsi pribadi dari faktor-faktor sosial eksternal. terminologi kedua pendapat tersebut mencerminkan efikasi diri adalah faktor yang menentukan kesiapan untuk berubah.

Penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa self efficacy merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya dalam mencapai suatu tujuan dan mengatasi hambatan dalam suatu organisasi atau perusahaan berdasarkan penjelasan atau uraian yang telah dibahas.

Bentuk usaha meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan adalah dengan memaksimalkan perhatian pimpinan kepada mereka yang bekerja di dalam organisasi (Pratama, 2023). Menurut Armenakis (dalam Pramono, 2023) mendefinisikan kesiapan untuk berubah merupakan keyakinan, perilaku dan juga intensitas karyawan organisasi atau perusahaan terhadap perubahan yang diperlukan oleh perusahaan atau organisasi serta kemampuannya di dalam melaksanakan perubahan, sementara kesiapan untuk berubah menurut Chaterine et al., (2018) secara individual dapat diamati dari mental, psikis dan fisik yang siap dan sanggup berkontribusi dalam semua kegiatan mengembangkan organisasi. Kemudian, Chaterine et al., (2018)

menyimpulkan bahwa *readiness for change* adalah serangkaian langkah yang diambil untuk mengubah pribadi yang sigap dan sanggup melaksanakan kondisi perubahan yang dialami di suatu organisasi.

Kesiapan untuk berubah memang akan menjadi tantangan bagi perusahaan. Namun, perusahaan harus siap melakukan perubahan dengan memperhatikan kesiapan untuk berubah dalam sebuah organisasi. Dasarnya, kinerja karyawan tidak terus menerus mengalami peningkatan namun dapat juga mengalami penurunan (Gabriela et al, 2018). Jika kinerja karyawan mengalami penurunan maka akan berpengaruh terhadap aktivitas kerja perusahaan dan menurunnya produksi. Langkah yang harus diambil untuk menghindari hal tersebut maka perlu menjaga konsistensi kinerja karyawan. Apalagi di tengah pandemi ini kinerja karyawan harus tetap dijaga agar tidak mengalami penurunan dan harus tetap dipertahankan konsistensi kerjanya.

Performance merupakan proses berfokuskan tujuan guna memastikan proses atau tahapan dalam organisasi berjalan sesuai dengan ketentuannya dengan maksud untuk mencapai hasil yang maksimal dari produktivitas karyawan, tim, dan organisasi (Asbari et al., 2020) . Sejalan dengan itu, Moehariono (2012) memaparkan performa kerja sebagai hasil pencapaian dalam pelaksanaan program kegiatan serta kebijakan untuk mencapai tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam rencana strategis organisasi. Sementara itu, menurut Armstrong & Taylor, (2014) Performance adalah perilaku maupun tindakan tentang bagaimana suatu tujuan yang berhasil tercapai. Secara umum kinerja karyawan dapat meningkat dan menurun

(Gabriela et al, 2018). Gabriela (2018) menambahkan, jika kinerja karyawan mengalami penurunan maka akan berpengaruh terhadap aktivitas kerja perusahaan dan menurunnya produksi. Apalagi di tengah pandemi ini kinerja karyawan harus tetap dijaga agar tidak mengalami penurunan dan harus tetap dipertahankan konsistensi kinerjanya (Pramono, 2023)

Industri coffe shop di Indonesia telah mengalami banyak kemajuan selama bertahun-tahun di berbagai sektor usaha. Berdasarkan riset independen Troffin yang dikutip melalui (iNews, 2019) pada Agustus 2019 kedai kopi di Indonesia tercatat ada lebih dari 2.950 gerai. Terdapat 1.200 kedai kopi di Yogyakarta saja pada tahun 2019, meningkat tajam dibandingkan tahun sebelumnya. Sementara itu, konsumsi kopi dalam negeri di Indonesia terus meningkat. Estimasi konsumsi dalam negeri (Kopi Domestik Konsumsi) pada tahun 2019/2020 mencapai 294.000 ton, atau meningkat sekitar 13,9% dibandingkan konsumsi tahun 2018/2019 yang mencapai 258.000 ton, berdasarkan Data Tahunan Konsumsi Kopi Indonesia Tahun 2019 yang dirilis oleh Jaringan Informasi Pertanian Global.

kedai kopi (*coffee shop*) menurut Atmodjo (2005) adalah suatu tempat yang menyajikan olahan kopi espresso dan kudapan kecil. Seiring perkembangannya, selain menyediakan kopi sebagai produk utama, kedai ini menyediakan makan kecil dan makanan berat. *Coffee shop* atau yang akrab di telinga kita biasa disebut kafe, yang bergeser makna. Secara terminologis, kata *café* berasal bahasa Perancis, yaitu *coffee*, yang berarti kopi (Oldenburg, 2001). Di Indonesia, kata *café* kemudian disederhanakan kembali menjadi kafe

(Herlyana, 2012). Pengertian harafiahnya mengacu pada (minuman) kopi, yang kemudian dikenal sebagai tempat menikmati kopi dengan berbagai jenis minuman non-alkohol lainnya seperti soft drink berikut sajian makanan ringan lainnya.

Coffe shop saat ini menjadi salah satu tujuan yang digemari berbagai kalangan, baik itu untuk berkumpul bersama teman, melakukan pertemuan bisnis, atau tugas kuliah. Karena masyarakat Indonesia senang berinteraksi satu sama lain, Ghozali (2008) menyatakan bahwa coffe shop berfungsi sebagai tempat bersosialisasi dengan teman, bersantai, bertemu rekan bisnis, dan menghilangkan stres dari aktivitas sehari-hari. Wimalasari (2022) yang memaparkan bahwa nongkrong dan kegiatan minum kopi telah menjadi trend di kalangan masyarakat yang mana membuka peluang para pebisnis dalam mengikuti trend tersebut. Hal terkait sejalan dengan pernyataan Andre (2022) bahwa trend nongkrong yang dilakukan menjadi sesuatu yang potensial untuk perbisnisan di Yogyakarta. Nongkrong adalah suatu kegiatan bertemu untuk membicarakan sesuatu yang mana sudah menjadi budaya di Indonesia (Wimalasari,2022).

Yogyakarta memiliki banyak bisnis coffee shop dengan tempat, menu, desain dan fasilitas yang berbeda di setiap coffee shop, hal ini dapat dibedakan dengan kriteria UMKM pada coffee shop tersebut. Dikutip dari laman semarangkota.go.id, terdapat beberapa kriteria tertentu agar sebuah usaha dapat dikatakan sebagai UMKM. Berikut masing-masing pengertian UMKM dan kriterianya:

- a. Menurut standar usaha mikro, usaha mikro adalah perusahaan menguntungkan yang dimiliki oleh perorangan atau badan usaha. Standar bisnis mikro berlaku untuk perusahaan dengan kekayaan bersih Rp50 juta atau lebih; bangunan atau tanah dimana perusahaan itu berada tidak termasuk. Pendapatan penjualan tahunan untuk usaha mikro maksimal sebesar Rp 300.000.000..
- b. Usaha kecil adalah setiap usaha menguntungkan yang beroperasi secara independen, bukan merupakan divisi dari perusahaan yang lebih besar, dan dimiliki oleh individu atau kelompok. Usaha ini dimiliki dan dijalankan oleh usaha menengah, baik secara langsung maupun tidak langsung. Usaha dengan kekayaan bersih Rp50.000.000 atau kurang memenuhi persyaratan UKM; jumlah maksimum yang dibutuhkan adalah Rp 500.000.000. Kisaran pendapatan tahunan untuk dunia usaha adalah antara Rp300 juta hingga Rp2,5 miliar.
- c. Usaha menengah didefinisikan sebagai usaha yang berbasis pada perekonomian produktif, bukan merupakan cabang atau anak perusahaan dari suatu perusahaan pusat, melainkan merupakan komponen langsung atau tidak langsung dari suatu perusahaan kecil atau besar, yang seluruh kekayaan bersihnya adalah tunduk pada peraturan hukum. Ketika kekayaan bersih seorang pemilik usaha menengah melebihi Rp500 juta hingga Rp10 miliar, tidak termasuk bangunan atau tanah tempat usahanya berada, maka sering kali ia

dikategorikan sebagai usaha besar. Penjualannya berkisar Rp 2,5 miliar hingga Rp 50 miliar setiap tahunnya.

Masa Pandemi Covid19 mengubah trend bisnis kopi pada 2021 menurut Ekarina (2022). Menurut penuturan Moelyono Soesilo (2021) mengungkapkan Pandemi Covid-19 mengakibatkan permintaan dan konsumsi kopi mengalami penurunan. Beliau juga menuturkan bahwa pandemi yang telah terjadi di seluruh dunia, mengubah kebiasaan seseorang mengkonsumsi kopi dikarenakan orang tersebut di rumah (*stay at home*) dan melaksanakan pekerjaannya dari rumah (*work from home/WFH*). Sementara, dilansir dari laman CNN Indonesia (2022) menuturkan bahwa orang-orang lebih nyaman menikmati kopi di ruangan terbuka dibandingkan ruangan tertutup. di tengah persaingan dan pertumbuhan bisnis coffee shop, tingkat konsumsi kopi dan value industri coffee shop di Indonesia yang tinggi mengakibatkan jumlah kedai kopi dan penjualan coffee ready-to-drink meningkat. Pratama (2023) memaparkan dalam menghadapi dan atau membuat perubahan diperlukannya kesiapan karyawan dalam menghadapi perubahan baik dalam menghadapi tren maupun situasi yang tidak terduga sangat berperan agar karyawan dapat menerapkan perubahan yang diharapkan oleh owner atau pemimpin, sehingga nantinya perusahaan atau coffee shop dapat bertahan di industri ini sertai mencapai tujuan perusahaan. Pratama (2023) menyatakan pula agar tercapainya tujuan dari perusahaan tentunya performa dari karyawan sangat menentukan dalam proses perusahaan atau coffee shop tersebut mencapai tujuannya

Penelitian pada jurnal utama yang dilaksanakan oleh Lista Meria, Fachmi Tamzil (2021) dengan judul “Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Untuk Berubah Dan Kinerja Karyawan” tujuan yang dipaparkan dengan tujuan untuk mengukur pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan di rumah sakit Indonesia dengan *readiness to change* sebagai mediator. Lista Meria, Fachmi Tamzil (2021) menggunakan metode kuantitatif yang dilakukan pada karyawan perusahaan di daerah Banten dengan masa bakti dari 5 tahun hingga lebih dari 10 tahun. Data pengumpulan diambil melalui kuesioner dengan 120 sampel individu dan menggunakan Structural Equation Modelling untuk mengolah data. Penelitian ini menemukan hubungan positif dan signifikan antara efikasi diri dan kesiapan berubah. Kedua, ditemukan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh efikasi diri. Ketiga, ditemukan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kesiapan untuk berubah. Terakhir, ditemukan bahwa, bertindak sebagai mediator, efikasi diri mempunyai dampak yang kuat dan menguntungkan terhadap kinerja pekerja.

Penelitian skripsi sebagai penelitian pembandingan yang dilaksanakan oleh Renaldi Kenny Pramono(2023) yang berjudul “ Pengaruh Self Efficacy Terhadap Readiness To Change Dan Work Performance Pada Pt Bpr Inti Ambarawa Sejahtera ”. Tujuan yang dipaparkan yaitu untuk mengukur *self efficacy* mempengaruhi kinerja karyawan di PT BPR Inti Ambarawa Sejahtera dengan *readiness to change* sebagai moderator. Pramono(2023) menggunakan metode kuantitatif yang dilakukan terhadap karyawan PT BPR Inti Ambarawa Sejahtera Dengan masa kerja kurang dari 5 tahun hingga lebih dari 10 tahun.

Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan sampel sebanyak 47 individu dan menggunakan SmartPLS4. sebagai alat untuk mengolah data. Berdasarkan temuan penelitian ini, kesiapan untuk berubah dipengaruhi secara positif juga signifikan oleh efikasi diri. Selanjutnya diketahui bahwa kinerja karyawan secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh efikasi diri. Selain itu, ditemukan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kesiapan menghadapi perubahan. Terakhir, ditemukan bahwa, bertindak sebagai moderator, efikasi diri mempunyai dampak signifikan dan positif terhadap kinerja pekerja.

Dalam penelitian acuan dan penelitian perbandingan memiliki kesamaan dalam hasil, akan tetapi terdapat perbedaan dalam objek penyebaran sampel. Penelitian acuan yang dilakukan oleh Lista Meria, Fachmi Tamzil (2021) melakukan penelitian menggunakan sampel karyawan di rumah sakit Indonesia, Penelitian perbandingan yang dilaksanakan oleh Pramono (2023) melakukan penelitian menggunakan sampel karyawan PT BPR Inti Ambarawa. Dalam banyak sampel yang digunakan juga memiliki perbedaan. Penelitian acuan yang dilakukan oleh Lista Meria, Fachmi Tamzil (2021) menggunakan sampel sejumlah 120 orang, sementara penelitian perbandingan yang dilaksanakan oleh Pramono (2023) menggunakan sampel sejumlah 47 orang. Berdasarkan temuan kedua penelitian di atas, kesiapan untuk berubah secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh efikasi diri. Kedua, ditemukan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh efikasi diri. Ketiga, ditemukan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kesiapan untuk berubah. Keempat, kesiapan berubah

ditemukan bertindak sebagai mediator antara *self efficacy* dan performa kerja karyawan, dimana *self efficacy* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kesiapan berubah.

Berdasarkan dari kedua penelitian tersebut, penulis akan melakukan penelitian ulang dengan judul “PENGARUH EFIKASI DIRI TERHADAP PERFORMA KERJA DENGAN KESIAPAN BERUBAH SEBAGAI MEDIATOR PADA *COFFEE SHOP* YOGYAKARTA”

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, proses mediator mediasi dan intervening dengan pembahasan masalah dalam penelitian ini yaitu:

- 1.2.1. Apakah Efikasi Diri Berpengaruh positif terhadap Kesiapan Berubah Coffee Shop Yogyakarta?
- 1.2.2. Apakah Efikasi Diri Berpengaruh positif terhadap Performa Kerja Karyawan Coffee Shop Yogyakarta?
- 1.2.3. Apakah Kesiapan Berubah Berpengaruh positif terhadap Performa Kerja karyawan Coffee Shop Yogyakarta?
- 1.2.4. Apakah Efikasi Diri Berpengaruh Terhadap Performa Kerja Karyawan Dengan Kesiapan Berubah Sebagai Mediator pada Coffee Shop Yogyakarta?

1.3. Tujuan Penelitian

Berlandaskan pembahasan masalah, tujuan penelitian ini yaitu:

- 1.3.1. Untuk Mengetahui Pengaruh Positif Efikasi Diri Terhadap Performa Kerja Karyawan
- 1.3.2. Untuk Mengetahui Pengaruh Positif Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Berubah
- 1.3.3. Untuk Mengetahui Pengaruh Positif Kesiapan Berubah Terhadap Performa Karyawan.
- 1.3.4. Untuk Mengetahui Efikasi Diri berpengaruh terhadap Performa Kerja Karyawan Dengan Kesiapan Berubah Sebagai Mediator.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Hasil yang didapatkan penelitian ini dapat menjadi landasan dalam mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi *work performance* dalam sebuah badan usaha dalam konteks ini adalah karyawan *coffee shop* di Yogyakarta. Disamping itu juga dapat menjadi nilai tambah pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

1.4.2. Manfaat Praktis

Manfaat yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut

- a) Bagi mahasiswa, diharapkan hasil yang didapatkan dari penelitian ini bisa menjadi referensi untuk menambah

pemahaman mengenai pengaruh self-efficacy terhadap kinerja karyawan pada bidang usaha kedai kopi.

- b) Bagi dosen, hasil yang didapatkan dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan dalam kegiatan pengajaran di kampus sehingga dapat dimengerti oleh mahasiswa dengan mudah.
- c) Bagi penulis, hasil yang didapatkan dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat sebagai sarana menerapkan ilmu dengan melaksanakan penelitian dalam rangka menambah wawasan baru dan menyelesaikan pendidikan.
- d) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang mengangkat topik khasiat dengan objek dan sudut pandang yang berbeda.

1.5. Batasan Masalah

Penelitian ini dilaksanakan dari bulan Februari hingga Desember 2023, dan Penelitian ini dilakukan pada karyawan *coffee shop* yang berlokasi di Kota Jogja dan Kabupaten Sleman dengan kriteria *coffee shop* yang memiliki kapasitas 20 hingga 50 orang dan memiliki varian menu juga pilihan makanan ringan. Pada penelitian ini memiliki 3 variabel yaitu *Self Efficacy* sebagai variabel independen, *Readiness to Change* sebagai variabel mediator, dan *Work Performance* sebagai variabel dependen.

BAB V

KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Empat hipotesis diuji dengan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan SmartPLS 4, dan setelah dilakukan pengolahan dan analisis data pada Bab IV mengenai pengaruh self-efisiensi terhadap Performa karyawan dengan kesiapan berubah sebagai mediator, maka keempat hipotesis tersebut dinyatakan terdukung. Penjelasan kesimpulan penelitian disajikan di bawah ini:

1. Efikasi diri terbukti memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kesiapan berubah. Hasil ini menjadi bukti bahwa semakin baik gaya efikasi diri diterapkan maka akan meningkatkan kesiapan berubah atau kesiapan untuk berubah pada karyawan
2. Efikasi diri memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap performa kerja karyawan. Hasil ini membuktikan apabila semakin baik gaya efikasi diri diimplementasikan maka akan meningkatkan performa kinerja karyawan
3. Kesiapan berubah memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap performa kerja karyawan. Hasil ini membuktikan bahwa semakin siap untuk berubah maka performa kerja akan semakin meningkat.
4. Efikasi diri berpengaruh terhadap performa kerja karyawan dengan kesiapan berubah sebagai mediator. Hasil ini membuktikan bahwa

semakin baiknya gaya efikasi diri akan mampu meningkatkan performa kerja karyawan melalui kesiapan untuk berubah.

5.2. Keterbatasan

Terdapat batasan tertentu dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut, berdasarkan penelitian yang telah dilakukan:

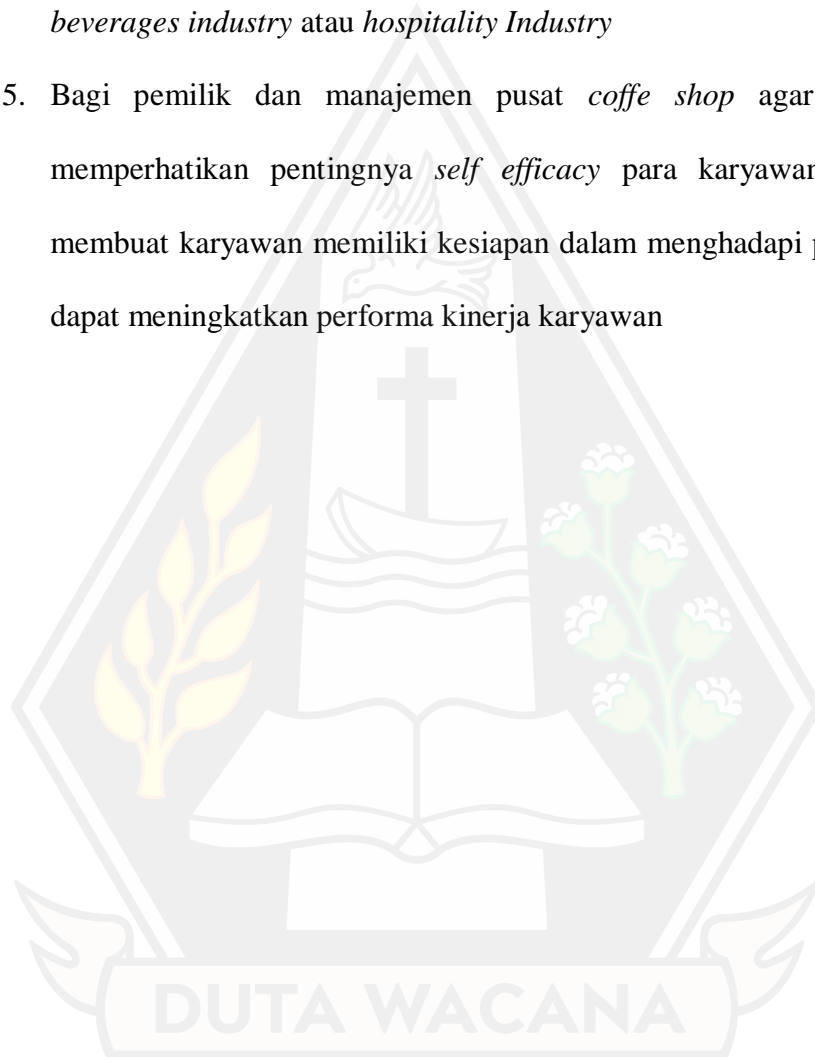
1. Penyebaran kuisisioner yang dilakukan secara online dimana terkadang masih banyak responden yang menjawab tidak sesuai dengan realita yang dirasakan responden tersebut, sehingga dapat dikatakan hasil penyebaran kuisisioner yang dilakukan tidak memberi hasil yang optimal.
2. Penelitian ini hanya meneliti 1 jenis gaya kepemimpinan yaitu *Self Efficacy*
3. Objek pada penelitian ini tidak spesifik pada salah satu *coffee shop*, melainkan *coffee shop* secara umum yang tersebar di Yogyakarta

5.3. Saran

Berdasarkan hasil analisis data, pembahasan dan kesimpulan, beberapa usulan yang diajukan yang berguna untuk keperluan praktis dan untuk studi lebih lanjut, adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian yang telah penulis lakukan dapat menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya yang memiliki variabel serupa yaitu *Self Efficacy*, *readiness to change*, dan *work performance*
2. Bagi para akademisi yang ingin melanjutkan penelitian sejenis bisa mempertimbangkan variabel jenis kepemimpinan yang lain, serta variabel lain yang dapat mempengaruhi *readiness to change* dan *work performance*

3. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat meneliti kedai kopi lain secara khusus, antara lain Kopi Kenangan, Kopi Janji Jiwa, atau kedai kopi lainnya..
4. Bagi penelitian di masa depan juga perlu lebih memperdalam teori yang telah ada dengan melakukan penelitian di objek lain yaitu *food and beverages industry* atau *hospitality Industry*
5. Bagi pemilik dan manajemen pusat *coffe shop* agar dapat mulai memperhatikan pentingnya *self efficacy* para karyawannya agar bisa membuat karyawan memiliki kesiapan dalam menghadapi perubahan dan dapat meningkatkan performa kinerja karyawan



DAFTAR PUSTAKA

- Almari, Q., A., Kassim, R., M., Raju, V., Al-Tahitah, A., Ameen, A., A., & Abdulrab, M. (2018). *Factorss Affecting Individual Readiness for Change : A Conceptual Framework. International Journal of Management and Human Science (IJMHS), Volume 2, Issue 1, Pages 13-18, 2018*
- Alolabi, Y., A., Ayupp, K., & Al Dwaikat, M. (2021). *Issues and Implications of Readiness to Change.*
- Andrew, A., & Mohankumar, S. (2017). The relationship between self-efficacy and employee readiness for organizational change. *International Journal of Engineering Research and General Science, 5(1), 16-27.*
- Armenakis, A. A., & Fredenberger, W. B. (1997). Organizational change readiness practices of business turnaround change agents. *Knowledge and Process Management, 4(3), 143-152.*
- Asbari, M., Novitasari, D., Silitonga, N., & Sutardi, D. (2020). Analisis Readiness For Change Terhadap Kinerja: Perspektif Karyawan Kontrak Di Masa Pandemi Covid-19. *JEMASI: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi, 16(2), 1-16.*
- Babin, B. J., & Boles, J. S. (1998). Employee behavior in a service environment: A model and test of potential differences between men Ana women. *Journal of marketing, 62(2), 77-91.*
- Bernardin, H., J. & Russel, J.E.A (1993). *Human Resource Management an Experiential approach. Singapore: Mc Graw-Hill, Inc.*
- Bogler, R. (2001). The influence of leadership style on teacher Bob satisfaction. *Educational administration quarterly, 37(5), 662-683.*
- Emsza, B., Eliyana, A., & Istyarini, W. (2016). The relationship between self efficacy and readiness for change: The mediator roles of employee empowerment. *Mediterranean journal of social sciences, 7(3 S1), 201.*
- Ermy, F. (2022). *Pengaruh Efikasi Diri Dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Buma Cima Nusantara Unit Bunga Mayang Dalam Perspektif Ekonomi Islam* (Doctoral dissertation, Uin Raden Intan Lampung).
- Guamaradewi, N. G., & Mangundjaya, W. L. (2018). Dampak kesiapan individu dan kesiapan organisasi untuk berubah bagi komitmen afektif untuk berubah. *Jurnal Manajemen Aset Infrastruktur & Fasilitas, 2(2).*
- Holt, D. T., Armenakis, A. A., Feild, H. S., & Harris, S. G. (2007). Readiness for organizational change: The systematic development of a scale. *The Journal of applied behavioral science, 43(2), 232-255.*
- Mahessa, N. F., & Frieda, N. R. H. (2016). Gaya kepemimpinan melayani dan kesiapan untuk berubah pada karyawan BPJS ketenagakerjaan. *Jurnal Empati, 5(1), 113-116.*
- Mangundjaya, W. L. (2013, November). Leadership, readiness to change and commitment to change. In *Proceedings International Management Conference* (pp. 8-9).
- Meria, L., & Tamzil, F. (2021). Pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan untuk berubah dan kinerja karyawan. In *Forum ilmiah* (Vol. 18, No. 2, pp. 279-290).
- Muafi, Fachrunnisa, O., Siswanti, Y., El Qadri, Z. M., & Harjito, D. A. (2019). Empowering leadership and individual readiness to change: The role of people

- dimension and work method. *Journal of the Knowledge Economy*, 10, 1515-1535.
- Muchlas, S. (2023). Pengaruh Efikasi Diri Dan Kemampuan Adaptasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Gowa (Doctoral Dissertation, Institut Teknologi Dan Bisnis Nobel Indonesia).
- Na-Nan, K., & Sanamthong, E. (2020). Self-efficacy and employee job performance: Mediating effects of perceived workplace support, motivation to transfer and transfer of training. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 37(1), 1-17.
- Novitasari, D., Goestjahjanti, F. S., & Asbari, M. (2020). The Role of Readiness to Change between Transformational Leadership and Performance: Evidence from a Hospital during Covid-19 Pandemic. *APMBA (Asia Pacific Management and Business Application)*, 9(1), 37-56.
- Nurhaliza, M. W., & Nurhaliza, M. W. (2022). Hubungan antara Efikasi Diri dengan Kesiapan untuk Berubah pada Karyawan PT X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(4), 12-22.
- Pranowo, A. N. W., & Prihatsanti, U. (2017). Hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kesiapan untuk berubah pada karyawan KPP Pratama Purworejo dan Temanggung DJP wilayah Jawa Tengah II. *Jurnal Empati*, 5(4), 678-682.
- Purwanto, A. (2019). Influence of transformational and transactional leadership style toward food safety management system ISO 22000: 2018 performance of food industry in Pati Central Java. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 7, 180-185.
- Robbins, P. Stephen. (2006). Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Roos, J., & Nilsson, V. O. (2020). Driving organizational readiness for change through strategic workshops. *International Journal of Management and Applied Research*, 7(1), 1-28.
- Rustika, I. M. (2012). Efikasi diri: tinjauan teori Albert Bandura. *Buletin psikologi*, 20(1-2), 18-25.
- Sims, R., R. (2002). *Organizational Success Through Effective Human Resources Management. United State of America: Quorum Books*
- Sonnentag, S., & Frese, M. (2017). *Performance Concepts and Performance Theory*.
- Sugiyono. (2017) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R &D*. Bandung, Alfabeta.
- Suratman, A. & Supriyantiningih, L. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Kajian Bisnis*, Jil. 27, No. 1, 46-60. Susanto, Y.,
- Suryabrata, S. (2004). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Susilowati, A. S., Wicaksana, S. A., & Wardhani, F. H. (2012). Pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan individu untuk berubah pada karyawan senior di pt. xyz. *Jurnal Psikologi Universitas Pancasila*.
- Taylor, J. (2014). *Organizational Culture and the Paradox of Performance Management. Public Performance & Management Review* 38(1). 7-22.

- Vakola, M. (2014). *What's in there for me? Individual readiness to change and the perceived impact of organizational change. Leadership and Organizational Journal*, 35(3), 195–209. <https://doi.org/10.1108 /LODJ-05-2012-0064>.
- Vincenzo. (2010). *Handbook of Partial Least Square*. Berlin: Springer.
- Von Treuer, Kathryn, Gery Karantzas, Marita McCabe, David Mellor, Anastasia Konis, Tanya E. Davison, and Daniel O'Connor. (2018). *Organizational factors associated with readiness for change in residential aged care settings. BMC health Services Research* 18: 1–6.
- Xu, C., Hartini, S., & Marpaung, W. (2018). *Readiness For Change Ditinjau Dari Kepemimpinan Transformasional Pada Karyawan/I PT. Mam Medan. Jurnal Psikologi* 14. 154
- Yukl, G. (2013). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Pearson.
- Yuliyani, R., Handayani, S. D., & Somawati, S. (2017). Peran efikasi diri (self-efficacy) dan kemampuan berpikir positif terhadap kemampuan pemecahan masalah matematika. *Formatif: Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA*, 7(2).
- Zhao, X., Lynch Jr, J., G., & Chen, Q. (2010) *Reconsidering Baron and Kenny: Myths and Truths about Mediation Analysis by JOURNAL OF CONSUMER RESEARCH, Inc.* • Vol. 37 • August 2010 *All rights reserved.* 0093-5301/2010/3702-0007\$10.00. DOI: 10.1086/651257

