

**HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI PADA KARYAWAN PT. TRIANGLE
MOTORINDO SEMARANG**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program sarjana (S1)
Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang



Disusun Oleh:

Elsa Kurnia Wahyudi

(30702000070)

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG**

2024

PERSETUJUAN PEMBIMBING

**HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI PADA KARYAWAN PT. TRIANGLE
MOTORINDO SEMARANG**

Dipersiapkan dan disusun oleh :

Elsa Kurnia Wahyudi
(30702000070)

Telah disetujui untuk diuji dan dipertahankan di depan Dewan Penguji guna memenuhi sebagai pernyataan untuk mencapai gelar Sarjana Psikologi

Pembimbing,

Tanggal

Inhastuti Sugiasih, S.Psi., M.Psi

29 November 2024

Semarang, 29 November 2024

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi UNISSULA

Dr. Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si
NIK. 210799001

HALAMAN PENGESAHAN

**Hubungan Antara Efikasi Diri dengan Komitmen Organisasi
pada Karyawan PT. Triangle Motorindo Semarang**

Dipersiapkan dan disusun oleh :

Elsa Kurnia Wahyudi

30702000070

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada 4 Desember 2024

Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Dr. Joko Kuncoro, S. Psi, M. Si
2. Luh Putu Shanti Kusumaningsih, M.Psi, Psikolog
3. Inhasnuti Sugiasih, S.Psi, M.Psi, Psikolog



Skripsi ini diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Semarang, 4 Desember 2024

Mengetahui,
Dean Fakultas Psikologi UNISSULA



Dr. Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si
NIDN. 210799001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya Elsa Kurnia Wahyudi dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini hasil karya mandiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan di suatu perguruan tinggi.
2. Sepanjang pengetahuan saya, dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar isi.
3. Jika terdapat hal – hal yang tidak sesuai dengan pernyataan ini, saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut.



Semarang, 29 November 2024
Yang Menyatakan,



Elsa Kurnia Wahyudi
(30702000070)

MOTTO

“Allah tidak mengatakan hidup ini mudah, Tetapi Allah berjanji, bahwa sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.”

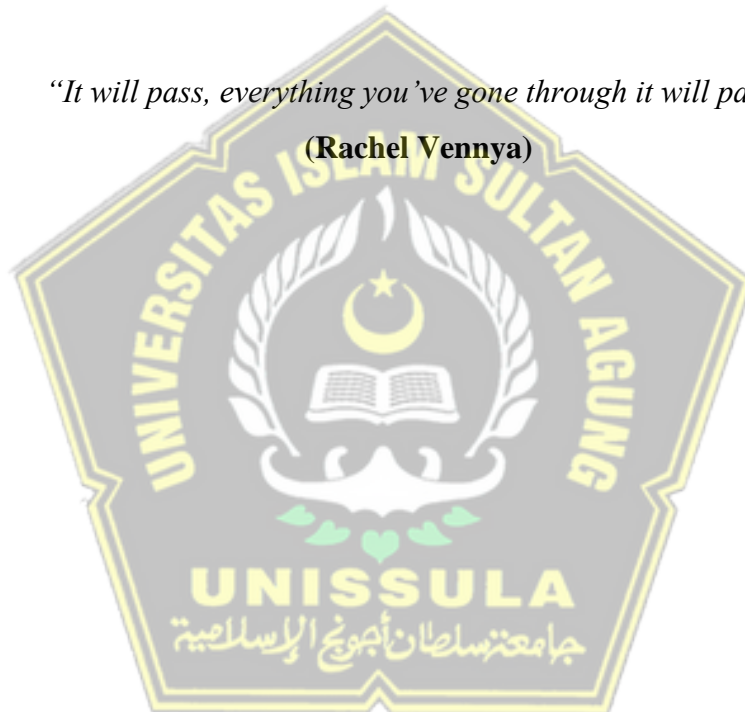
(QS. Al-Insyirah : 5-6)

“Angin tidak berhembus untuk menggoyangkan pepohonan, melainkan menguji kekuatan akarnya.”

(Ali bin Abi Thalib)

“It will pass, everything you’ve gone through it will pass”

(Rachel Venny)



PERSEMBAHAN

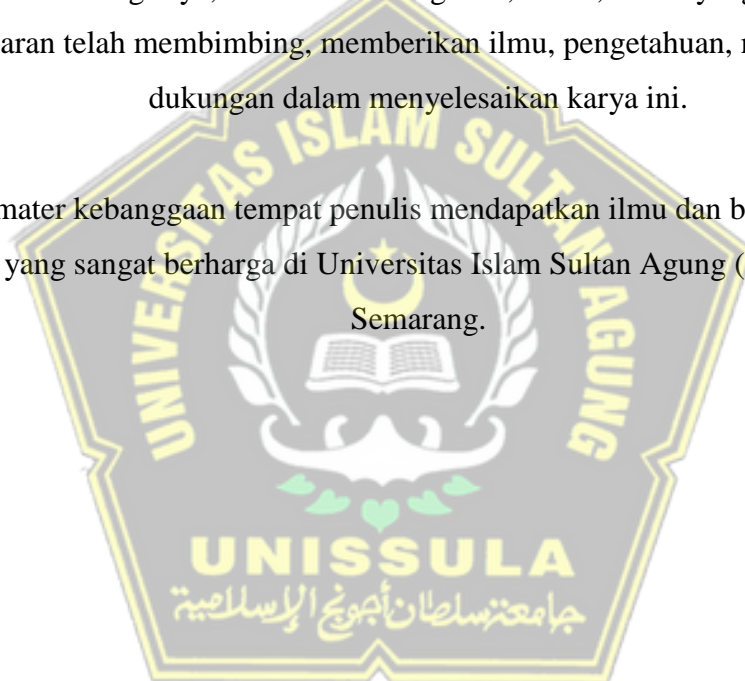
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah, saya persembahkan karya ini kepada kedua orang tua saya Bapak Wahyudi dan Ibu Sumiati sebagai panutan didalam hidup saya yang tidak henti-hentinya mendo'akan, memberi kasih sayang dan memberikan semangat serta motivasi untuk bisa mewujudkan mimpi penulis.

Dosen pembimbing saya, Ibu Inhasuti Sugiasih, S.Psi., M.Psi yang dengan penuh kesabaran telah membimbing, memberikan ilmu, pengetahuan, masukan dan dukungan dalam menyelesaikan karya ini.

Almamater kebanggaan tempat penulis mendapatkan ilmu dan banyak makna hidup yang sangat berharga di Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA)

Semarang.



KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Alhamdulillah, Puji Syukur atas kehadiran Allah SWT atas rahmat dan hidayahnya sehingga penulis mampu menyelesaikan salah satu syarat guna memperoleh gelar S1 Sarjana Psikologi. Sholawat serta salam selalu tercurahkan kepada junjungan Nabi besar kita Nabi Muhammad SAW.

Penulis mengakui bahwa dalam proses penulisan ini masih jauh dari kata sempurna dan tentu saja banyak mengalami kesulitan dan hambatan, akan tetapi berkat bantuan, bimbingan, arahan dan motivasi dari berbagai pihak penulis dapat menyelesaikan ini sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si selaku Dekan Fakultas Psikologi UNISSULA atas dedikasinya dalam proses akademik serta apresiasi dan motivasi terhadap mahasiswa/i untuk terus berprestasi.
2. Ibu Inhasuti Sugiasih, S.Psi., M.Psi selaku dosen pembimbing yang telah berkenan meluangkan waktu untuk membimbing dan memberikan arahan sehingga skripsi ini terselesaikan dengan baik.
3. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Psikologi UNISSULA atas dedikasinya dalam memberikan ilmu kepada penulis yang sangat bermanfaat hingga saat ini maupun dikemudian hari.
4. Seluruh Bapak dan Ibu Staff Tata Usaha serta Perpustakaan Fakultas Psikologi UNISSULA yang telah memberikan kemudahan dalam mengurus proses administrasi dari awal perkuliahan hingga skripsi ini selesai.
5. Seluruh karyawan PT. Triangle Motorindo Semarang yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membantu proses penelitian dengan mengisi skala.
6. Bapak Dimas Tommy Radityo, S.Psi. dan Bapak Endra Setiawan, S.H., selaku Kepala Bagian HRGA-Legal PT Triangle Motorindo (VIAR Motor) Semarang yang telah memberikan ijin dan dukungan kepada peneliti.

7. Mbak Ghinasaffa Auliza Athahaura, S.Psi selaku HR-Recruitment PT. Triangle Motorindo Semarang yang telah banyak membantu dan memberikan motivasi kepada peneliti dalam melakukan penelitian.
8. Kedua orang tua saya tercinta, Bapak Wahyudi dan Ibu Sumiati yang tidak pernah berhenti memberikan do'a, dukungan, motivasi, nasihat dan selalu mengingatkan penulis untuk semangat dalam menjalani kehidupan.
9. Adik saya tersayang, Wildan Kurnia Wahyudi yang telah memberikan dukungan dalam setiap kegiatan perkuliahan hingga penelitian skripsi.
10. Mas Muhammad Jihat Alqutsi, yang telah banyak membantu, memberikan dukungan, do'a, dan menjadi tempat berkeluh kesah penulis serta selalu ada dalam setiap proses penyusunan skripsi ini.
11. Sahabat saya, Enggar Ayu Paramitha yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis, mendengarkan keluh kesah penulis serta memberikan banyak suka duka dari SMK hingga saat ini.
12. Teman-teman seperjuangan saya selama kuliah, Shafira Nurulita, Kansya Abida, Viona Desta, Salsabilla Aenun, Rossa Amelia, Hestika Murti Nabila, Gracia Sandra yang telah memberikan dukungan, motivasi dan banyak cerita selama masa perkuliahan berlangsung.
13. Teman-teman Senat Mahasiswa (SEMA) Fakultas Psikologi UNISSULA periode 2021-2022 dan periode 2022-2023 yang telah memberikan pengalaman, suka dan duka selama perkuliahan berlangsung.
14. Seluruh peneliti-peneliti sebelumnya yang telah memudahkan penulis dalam mengakses teori-teori yang membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini.
15. Kepada diri saya sendiri, Elsa Kurnia Wahyudi yang telah mampu bertahan sampai sejauh ini dalam menyelesaikan semua tugas dan kegiatan selama proses perkuliahan hingga penelitian skripsi, serta tak pernah memutuskan untuk menyerah sesulit apapun proses yang telah dilalui.
16. Penulis juga sangat berterimakasih kepada berbagai pihak yang telah turut membantu memberikan dukungan, do'a dan motivasi kepada penulis yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, semoga Allah membalas semua kebaikan kalian.

Skripsi ini disusun dengan proses penyelesaian yang sebaik-baiknya. Namun penulis menyadari bahwa karya ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu penulis mengharapkan segala kritik dan saran dari berbagai pihak guna memperbaiki karya skripsi ini. Penulis berharap karya ini dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu psikologi, khususnya dibidang industri dan organisasi.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Semarang, 11 November 2024
Yang Menyatakan,

Elsa Kurnia Wahyudi
30702000070



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRAK	xvi
<i>ABSTRACT</i>	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
1. Manfaat Teoritis.....	6
2. Manfaat Praktis	7
BAB II LANDASAN TEORI.....	8
A. Komitmen Organisasi	8
1. Pengertian Komitmen Organisasi	8
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	10
3. Aspek-aspek Komitmen Organisasi.....	12
B. Efikasi Diri	13
1. Pengertian Efikasi Diri.....	13
2. Aspek-aspek Efikasi Diri	15
C. Hubungan antara Efikasi Diri dengan Komitmen Organisasi	18

D.	Hipotesis	19
BAB III METODE PENELITIAN.....		20
A.	Identifikasi Variabel	20
B.	Definisi Operasional	20
1.	Komitmen Organisasi.....	20
2.	Efikasi Diri	21
C.	Populasi, Sampel, dan Teknik <i>Sampling</i>	21
1.	Populasi	21
2.	Sampel.....	22
3.	Teknik Pengambilan Sampel.....	22
D.	Metode Pengumpulan Data	23
1.	Skala Komitmen Organisasi.....	23
2.	Skala Efikasi Diri	24
E.	Validitas, Uji Daya Beda Aitem dan Estimasi Reliabilitas Alat Ukur .	24
1.	Validitas	24
2.	Uji Daya Beda Aitem	25
3.	Reliabilitas Alat Ukur	26
4.	Teknik Analisis Data.....	26
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		27
A.	Orientasi Kanchah dan Pelaksanaan Penelitian.....	27
1.	Orientasi Kanchah Penelitian.....	27
2.	Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian.....	28
3.	Uji Daya Beda Aitem dan Estimasi Reliabilitas Alat Ukur	31
4.	Penomoran Ulang Aitem dengan Nomor Baru	33
B.	Pelaksanaan Penelitian	34
C.	Analisis Data dan Hasil Penelitian	35
1.	Uji Asumsi	35
2.	Uji Hipotesis	36
D.	Deskripsi Hasil Penelitian	37
1.	Deskripsi Data Skor Komitmen Organisasi	37
2.	Deskripsi Data Skor Efikasi Diri.....	38

E. Pembahasan	39
F. Kelemahan Penelitian	42
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	43
A. Kesimpulan.....	43
B. Saran	43
DAFTAR PUSTAKA	44
LAMPIRAN.....	46



DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Rincian Data Karyawan PT Triangle Motorindo Semarang.....	22
Tabel 2.	<i>Blue Print</i> Skala Komitmen Organisasi.....	23
Tabel 3.	<i>Blue Print</i> Skala Efikasi Diri	24
Tabel 4.	Aitem Skala Komitmen Organisasi	30
Tabel 5.	Aitem Skala Efikasi Diri.....	30
Tabel 6.	Data Demografi Subjek Uji Coba (<i>Try Out</i>).....	31
Tabel 7.	Uraian Kegiatan Pembagian Skala Uji Coba.....	31
Tabel 8.	Aitem dengan Daya Beda Tinggi dan Rendah pada Skala Komitmen Organisasi	32
Tabel 9.	Aitem dengan Daya Beda Tinggi dan Rendah pada Skala Efikasi Diri.....	33
Tabel 10.	Nomor Aitem Baru Skala Komitmen Organisasi	33
Tabel 11.	Nomor Aitem Baru Skala Efikasi Diri.....	34
Tabel 12.	Data Demografi Subjek dalam Penelitian.....	35
Tabel 13.	Uji Normalitas.....	35
Tabel 14.	Uji Normalitas menggunakan Nilai Residual	36
Tabel 15.	Uji Linieritas	36
Tabel 16.	Kriteria Norma Kategori Skor	37
Tabel 17.	Deskripsi Skor Skala Komitmen Organisasi	38
Tabel 18.	Kategorisasi Skor Subjek Komitmen Organisasi.....	38
Tabel 19.	Deskripsi Skor Skala Efikasi Diri.....	39
Tabel 20.	Kategorisasi Skor Subjek Efikasi Diri	39

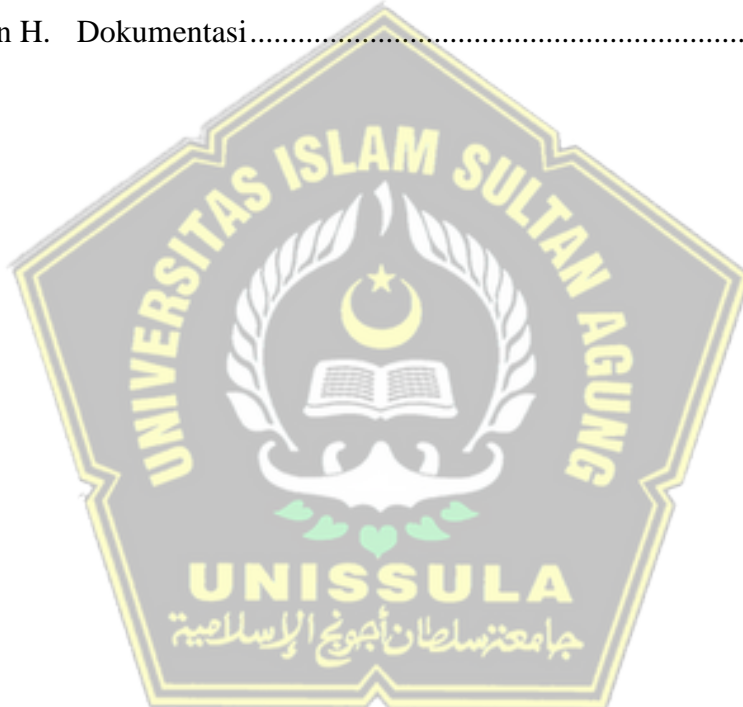
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.	Norma Kategorisasi Skala Komitmen Organisasi	38
Gambar 2.	Norma Kategorisasi Skala Efikasi Diri.....	39



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A. Skala Uji Coba.....	47
Lampiran B. Tabulasi Data Skala Uji Coba	55
Lampiran C. Uji Daya Beda Aitem Dan Estimasi Reliabilitas Skala Uji Coba .	60
Lampiran D. Skala Penelitian	65
Lampiran E. Tabulasi Data Skala Penelitian.....	73
Lampiran F. Analisis Data	78
Lampiran G. Surat Izin Penelitian	81
Lampiran H. Dokumentasi.....	84



**HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI PADA KARYAWAN PT. TRIANGLE
MOTORINDO SEMARANG**

¹Elsa Kurnia Wahyudi, ²Inhastuti Sugiasih

^{1 2} Fakultas Psikologi, Universitas Islam Sultan Agung

Email: elsakurnia@std.unissula.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empirik mengenai hubungan efikasi diri dengan komitmen organisasi pada karyawan di PT. Triangle Motorindo Semarang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *cluster random sampling*. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan perusahaan yang berjumlah 482 karyawan dan sampel penelitian sebanyak 81 karyawan. Penelitian ini menggunakan alat ukur berupa skala yang terdiri dari skala efikasi diri dan skala komitmen organisasi. Skala efikasi diri berjumlah 26 aitem memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,837 dan skala komitmen organisasi yang terdiri dari 22 aitem memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,868. Teknik analisis data menggunakan *product moment pearson*. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai r_{xy} sebesar 0,764 dengan taraf signifikan sebesar 0,001 ($p < 0,01$) yang berarti hipotesis dapat diterima. Artinya terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara efikasi diri dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Triangle Motorindo Semarang.

Kata kunci: efikasi diri, komitmen organisasi

***THE RELATIONSHIP BETWEEN SELF-EFFICACY AND EMPLOYEE
ORGANIZATIONAL COMMITMENT AT PT. TRIANGLE
MOTORINDO SEMARANG***

¹Elsa Kurnia Wahyudi, ²Inhastuti Sugiasih

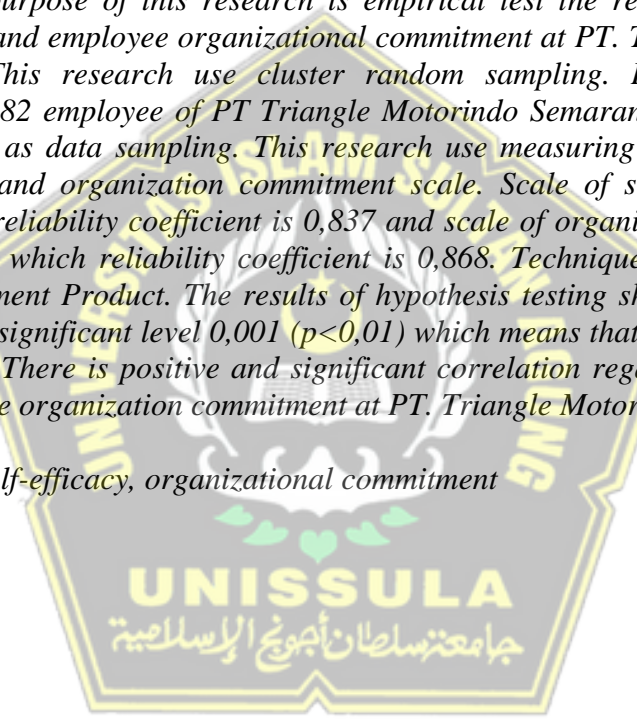
¹ ²Faculty of Psychology, Sultan Agung Islamic University

Email: elsakurnia@std.unissula.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this research is empirical test the relationship between self-efficacy and employee organizational commitment at PT. Triangle Motorindo Semarang. This research use cluster random sampling. Population of this research is 482 employee of PT Triangle Motorindo Semarang which only need 81 employee as data sampling. This research use measuring instruments which self-efficacy and organization commitment scale. Scale of self-efficacy has 26 items which reliability coefficient is 0,837 and scale of organization commitment has 22 items which reliability coefficient is 0,868. Technique analysis data use Pearson Moment Product. The results of hypothesis testing show an r_{xy} value of 0.764 with a significant level 0,001 ($p < 0,01$) which means that the hypothesis can be accepted. There is positive and significant correlation regarding self-efficacy with employee organization commitment at PT. Triangle Motorindo Semarang.

Keywords: self-efficacy, organizational commitment



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Secara umum karyawan dimengerti sebagai siapapun yang bekerja dengan tenaganya, baik dalam bentuk pikiran maupun fisik untuk perusahaan tertentu, serta mendapatkan imbalan jasa dari perusahaan sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati bersama (Hasibuan, 2007). Karyawan juga merupakan salah satu aset Perusahaan, yaitu: Sumber Daya Manusia (Suharno, 2013). Perkembangan dalam sebuah perusahaan atau organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas dan peran sumber daya manusia yang dimiliki (Dihq dkk, 2022). Peranan SDM dalam sebuah organisasi sangat penting, mengingat bahwa mereka merupakan elemen utama yang menggerakkan setiap aktivitas dalam organisasi tersebut. Dengan begitu, keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan sering kali ditentukan oleh kontribusi dan pencapaian yang diraih oleh para karyawannya.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu ilmu dan seni dalam mengelola hubungan serta peran karyawan supaya mampu berkontribusi secara efektif dan efisien khususnya dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi (Hasibuan, 2015). Pengelolaan SDM dalam sebuah organisasi harus berfokus pada penciptaan sikap kerja yang positif serta optimal pada karyawan. SDM yang optimal mengacu pada kinerja karyawan yang dapat mencapai tujuan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Keberadaan SDM dalam sebuah organisasi dinilai penting karena merupakan unsur yang paling mempunyai kendali atas sumber daya lain seperti sumber daya keuangan dan sumber daya material seperti teknologi.

Faktor lain yang perlu mendapat perhatian penuh dalam proses pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yaitu mengenai pentingnya komitmen terhadap organisasi yang dimiliki oleh anggota organisasi atau karyawan terhadap perusahaan Arthur (Walani, 2010). Komitmen terhadap organisasi diyakini sebagai sesuatu yang penting untuk mewujudkan tujuan organisasi, karena karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi cenderung lebih

memperhatikan perilaku kerjanya, mengutamakan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, serta sangat loyal terhadap perusahaan (Firdaus dkk, 2022).

Komitmen organisasi adalah kondisi di mana seorang karyawan memilih untuk terlibat aktif dalam organisasi tempat individu bekerja dan mempunyai tujuan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut (Nina dan Ayu, 2022). Sementara itu, menurut Hidayat (2018), komitmen organisasi dinyatakan sebagai kondisi psikologis yang terindikasi dengan adanya dorongan kuat untuk melakukan pekerjaan di organisasi tertentu, cara individu mendukung dirinya sebagai bagian dari organisasi, serta kemampuan untuk menerima prinsip dan tujuan yang diusung oleh organisasi tersebut. Komitmen organisasi yang baik pada karyawan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan dan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Karyawan dengan komitmen yang kuat akan memiliki keyakinan yang teguh, menerima tujuan serta nilai-nilai perusahaan, dan bersedia untuk bekerja keras bagi kemajuan perusahaan. Selain itu, karyawan juga memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di perusahaan. Adanya komitmen organisasi yang baik dapat membantu mengurangi masalah seperti tingginya tingkat absensi, intensi *turnover*, serta ketidakpuasan kerja di kalangan karyawan (Dewi, 2020).

Berdasarkan hasil penelitian dari Rumondang & Haryanti yang berjudul “Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Intensi *Turnover* Pada Karyawan Bidang Produksi CV. X” menunjukkan bahwa 45,5% karyawan memiliki komitmen organisasi yang rendah. (Sianipar dan Haryanti, 2014).

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi rendah dapat diindikasikan dengan munculnya perilaku-perilaku yang tidak sejalan dengan nilai organisasi pada karyawan. Contohnya adalah penggunaan peralatan kantor untuk kebutuhan pribadi, memanfaatkan waktu kerja untuk urusan-urusan pribadi, beristirahat dengan waktu yang lebih lama dari peraturan yang berlaku, tidak memperdulikan perintah atasan, serta kurang serius dalam menjalankan pekerjaan yang sudah diserahkan sebagai bentuk tanggung jawabnya (Qomariah, 2014). Seorang karyawan dengan komitmen organisasi yang rendah biasanya tidak memiliki

keinginan yang kuat untuk menetap dalam suatu perusahaan, kurang peduli dengan pencapaian target perusahaan, serta tidak aktif berpartisipasi pada aktivitas-aktivitas kerja yang diselenggarakan oleh tempat kerjanya.

Masalah komitmen organisasi tersebut juga dialami di salah satu perusahaan yang diberada di Kota Semarang, Jawa Tengah yaitu PT. Triangle Motorindo (Viar Motor). Berikut terlampir hasil wawancara dengan karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut berinisial GA sebagai HR-Recruitment menyatakan:

“Angka turnover selalu kita ukur setiap bulan, untuk bulan april ini karyawan resign mencapai 2,7% dari total seluruh karyawan di VIAR. Memang paling banyak karyawan resign itu setelah lebaran karena mereka udah dapat THR” (GA, 2024)

Subjek GA juga menyampaikan alasan karyawan yang *resign* mendadak karena sudah diterima kerja di tempat lain, jadi tidak mengurus *resign* sesuai prosedur yang seharusnya diinfokan 1 bulan sebelum *resign*.

Wawancara lain juga dilakukan oleh peneliti kepada karyawan PT. Triangle Motorindo yang mengajukan *resign* secara mendadak serta tidak mengikuti prosedur yang telah ditentukan oleh perusahaan.

“Saya resign karena atasan langsung saya juga resign mba, kalau saya sendiri yang handle kerjaan saya ga sanggup berhadapan langsung sama departemen lain masalah stock opname, walaupun nanti tetap ada pengganti untuk posisi tersebut, saya ga yakin atasan baru bisa bantu saya karena saya terbiasa bergantung sama atasan saya yang sekarang” (MB, 2024)

Peneliti juga juga melakukan wawancara kepada karyawan PT. Triangle Motorindo yang mendapat SP (Surat Peringatan) karena melakukan suatu pelanggaran

“Rumah saya itu jauh mba jadi kadang dijalan kena macet atau ban bocor makanya saya sering terlambat masuk kerja” (HI, 2024)

“Saya punya riwayat asam lambung mba jadi sering kambuh apalagi kalau habis ada bongkaran saya biasanya ga masuk kerja karena masih sakit, saya ga periksa ke klinik atau rumah sakit mba jadi gabisa ngasih surat dokter, biasanya saya cuma istirahat dirumah aja” (IS, 2024)

Berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa subjek yang bekerja di PT. Triangle Motorindo yang dilakukan oleh peneliti memperlihatkan bahwa karyawan yang mendapat Surat Peringatan dari HRD memiliki komitmen organisasi yang rendah, sehingga karyawan tersebut cenderung tidak patuh terhadap aturan-aturan yang diberikan perusahaan.

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi rendah merasa tidak harus bertanggung jawab atas pekerjaannya, sehingga merasa dengan ketidakberadaannya tidak akan mengubah apapun dalam perusahaan tersebut karena kontribusi yang di berikan selama bekerja tidak terlalu banyak. Jadi hal tersebut membuatnya cenderung abai terhadap peraturan perusahaan. Pada kasus tersebut dapat mempengaruhi aktivitas kerja dalam perusahaan, karena setiap karyawan yang telah diterima bekerja pada suatu perusahaan sudah pasti memiliki tanggung jawab dan tugasnya sendiri-sendiri. Maka, ketika karyawan tersebut tidak berada di area kerja selama jam kerja akan mempengaruhi pekerjaan karyawan lain juga.

Terdapat berbagai faktor yang ditemukan berpengaruh terhadap komitmen organisasi, salah satunya yaitu efikasi diri (Suratno dan Fauzan, 2023). Menurut Baron dan Byrne (Rahmanto dan Kuncoro, 2019) mendefinisikan efikasi diri sebagai aktivitas individu dalam mengevaluasi kemampuan atau kompetensi diri yang dimilikinya untuk melakukan suatu tugas, mengatasi masalah dan mencapai apa yang diharapkan. Menurut Gillham, Reivich, dan Shatté (2002), individu yang memiliki efikasi diri yang kuat cenderung lebih terlibat dalam pemecahan masalah dan tidak mudah menyerah meskipun strategi yang digunakan tidak berhasil (Fauzan, 2023). Maka individu yang memiliki efikasi diri tinggi cenderung berusaha lebih keras untuk mengatasi masalah di hadapannya serta tidak mudah menyerah. Hal ini sangat penting dalam menyelesaikan berbagai permasalahan dalam organisasi termasuk mencapai tujuan organisasi.

Bandura (1994) menjelaskan bahwa efikasi diri merupakan bentuk keyakinan individu bahwa dirinya mampu melakukan suatu tugas dengan tingkat kemampuan tertentu yang mempengaruhi aktivitas pribadinya. Efikasi diri juga mencerminkan keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mencapai

pencapaian tertentu. Karyawan dengan efikasi diri tinggi disinyalir akan menuntaskan tugas dengan *enjoy* atau senang, bijaksana, dan siap mengatasi kesulitan dan tantangan selama proses menuntaskan pekerjaannya. Efikasi diri juga berdampak pada cara seorang individu berpikir, merasa, memotivasi diri, dan tentu pada akhirnya bertindak. Efikasi diri tinggi pada karyawan mendorong munculnya komitmen kuat terhadap tujuan dan aktivitas organisasi tempatnya bekerja (Rastogi, 2018).

Terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang menunjukkan korelasi antara efikasi diri dengan komitmen organisasi. Pertama adalah penelitian oleh (Dewi 2020) yang berjudul “Pengaruh *Self-efficacy* Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan The Rich Jogja Hotel” hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel efikasi diri berkorelasi terhadap komitmen organisasi sebesar 0,205. Dengan kata lain, efikasi diri dapat menjelaskan komitmen organisasi sebesar 20,5%. Lalu pada penelitian Saputri dan Pratama (2020) dengan judul penelitian “Pengaruh *Self-Efficacy*, Kompensasi Finansial, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi”. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa skor signifikansi antara efikasi diri dengan komitmen organisasi adalah sebesar 0,013. Dengan demikian hipotesis alternative diterima, yaitu efikasi diri memiliki pengaruh yang signifikan secara positif pada komitmen organisasi para petugas billman PT. Cita Yasa Perdana Surabaya.

Penelitian mengenai Efikasi Diri dan Komitmen Organisasi telah banyak dikaji oleh peneliti terdahulu sebagaimana yang telah disebutkan diatas. Pada penelitian ini memiliki karakteristik pembeda dibandingkan penelitian sebelumnya yaitu pada metode penelitiannya. Pada penelitian sebelumnya, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling*, yaitu teknik untuk menentukan sampel merujuk pada penilaian subjektif peneliti. Pada penelitian lainnya digunakan teknik *sampling jenuh* yaitu populasi secara keseluruhan dijadikan sebagai sampel penelitian. Sedangkan teknik penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan *Cluster Random Sampling*, yaitu teknik menentukan sampel dengan cara acak.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan yang telah dipaparkan, peneliti terdorong untuk melaksanakan penelitian mengenai hubungan antara efikasi diri dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Triangle Motorindo Semarang. Atas dasar itulah studi ini berjudul, “Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Triangle Motorindo Semarang”.

B. Rumusan Masalah

Merujuk pada latar belakang sebelumnya, dirumuskan masalah penelitian ini adalah “Apakah ada Hubungan antara Efikasi Diri dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Triangle Motorindo Semarang?”

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Triangle Motorindo Semarang.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis pada berbagai pihak sebagaimana dijelaskan berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berguna bagi perkembangan ilmu Psikologi Industri dan Organisasi, serta menjadi referensi yang bermanfaat bagi mahasiswa dan peneliti di masa depan.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi yang berguna serta memperluas wawasan dalam memahami hubungan antara efikasi diri dan komitmen organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini menjadi pengalaman yang positif bagi peneliti dalam memahami hubungan antara efikasi diri dan komitmen organisasi, serta memberikan manfaat untuk memperluas pengetahuan dan pengalaman peneliti.

b. Bagi Mahasiswa

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan kepada mahasiswa untuk memahami pentingnya memiliki efikasi diri dan komitmen organisasi baik untuk memasuki dunia kerja, serta memberikan gambaran kepada mahasiswa yang akan terjun ke dunia kerja dan ingin menjadi bagian dari sebuah perusahaan.

c. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini bertujuan untuk dapat menjadi bahan bacaan ataupun masukan untuk atasan dan karyawan dalam sebuah perusahaan, khususnya yang berada di bawah manajemen PT. Triangle Motorindo untuk menjadi sebuah pertimbangan dalam meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan supaya dapat menciptakan lingkungan kerja yang maksimal serta memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuan.

BAB II LANDASAN TEORI

A. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Mathis & Jackson komitmen organisasi merupakan tingkat penerimaan dan kepercayaan seseorang pada tujuan organisasi, serta rasa inginnya untuk menetap pada organisasi tersebut (Utaminingsih, 2014). Pendapat serupa juga diungkapkan oleh Luthan, yang menyatakan bahwa karyawan yang tinggi komitmen organisasinya memiliki kecenderungan perilaku yang berbeda dibandingkan dengan karyawan yang berkomitmen rendah. Berhubungan dengan hal tersebut, maka karyawan yang tinggi komitmen organisasinya cenderung memiliki kinerja optimal, produktivitas tinggi, ketidakhadiran rendah, serta *turn over* yang rendah. Begitupun sebaliknya, hal yang sama juga berlaku bagi karyawan dengan komitmen organisasi yang rendah (Melky, 2015). Dengan demikian, karyawan yang berkomitmen tinggi terhadap organisasi dapat berkontribusi secara positif tidak hanya pada target organisasi atau perusahaan tetapi juga ketika memotivasi diri untuk bekerja. Tidak hanya itu, karyawan dengan komitmen organisasi tinggi berdedikasi untuk melaksanakan pekerjaannya, sehingga menggunakan lebih banyak tenaga dan bertanggung jawab untuk memastikan pekerjaan yang diberikan kepadanya berhasil.

Robbins (2006) mendefinisikan komitmen organisasi yaitu sejauh mana karyawan mendukung organisasi tertentu beserta tujuannya. Sementara itu, menurut Hatmoko (Amilin dan Dewi, 2008) komitmen organisasi mengindikasikan kesetiaan atau loyalitas karyawan pada organisasinya. Hal ini termanifestasi melalui penerimaan terhadap tujuan organisasi atau perusahaan, nilai-nilai organisasi, serta rasa ingin untuk tetap tergabung dalam organisasi atau perusahaan.

Komitmen organisasi juga didefinisikan sebagai tingkat kesadaran diri seseorang terhadap organisasi serta keinginan seseorang untuk terus

berpartisipasi dalam organisasi (Newstrom & Davis, 2007). Toly (Asih & Dewi, 2017) berpendapat bahwa Komitmen organisasi merujuk pada hubungan keterikatan individu dengan organisasi yang diikutinya. Beberapa ciri individu yang berkomitmen pada organisasi mencakup rasa setia terhadap organisasi, kesediaan untuk terlibat demi kepentingan organisasi, keselarasan antara tujuan pribadi dan tujuan organisasi, serta niat untuk terus menjadi bagian dari sebuah organisasi atau perusahaan. Individu dengan komitmen organisasi tinggi merasa ingin tetap setia pada organisasi yang diikutinya. Saat karyawan menunjukkan komitmen organisasi yang tinggi, hal tersebut mencerminkan keyakinan kuat pada karyawan terhadap visi dan misi yang sudah disepakati dalam perusahaan. Karyawan juga menunjukkan kesiapan untuk melakukan kerja keras demi mewujudkan tujuan perusahaan serta dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan, seperti mengurangi risiko pemogokan, menurunkan tingkat absensi, mengurangi niat *resign* dari perusahaan, dan di saat bersamaan menaikkan kepuasan kerja karyawan.

Komitmen organisasi adalah ikatan positif antara individu dengan organisasi tempat mereka bergabung, yang tercermin melalui penerimaan dan rasa percaya terhadap visi, misi, dan nilai yang diterapkan dalam organisasi. Hal ini juga melibatkan upaya individu untuk mencapai tujuan organisasi dan rasa ingin untuk tetap tergabung dalam organisasi. Semakin besar fokus individu terhadap organisasi yang diikutinya, semakin tinggi pula tingkat komitmennya terhadap organisasi tersebut (Qomariah 2014).

Berdasarkan uraian teori dari para tokoh diatas, penulis menyimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan kesediaan individu untuk meyakini dan melaksanakan tujuan serta nilai-nilai yang telah ditetapkan suatu organisasi atau perusahaan serta kemauan yang kuat dari diri seseorang untuk tetap menjadi anggota organisasi atau perusahaan.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi pada setiap individu tidak dapat terjadi begitu saja ketika seseorang bergabung ke dalam sebuah organisasi, melainkan terbentuk dengan proses bertahap yang panjang. Seperti yang diungkapkan Dyne dan Graham (Maulidiyah dkk, 2014) menjelaskan adanya tiga faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi di antaranya:

- a. Faktor Personal, yang meliputi ciri-ciri kepribadian, usia, tingkat pendidikan, jenis kelamin, serta status perkawinan. Setiap individu memiliki kepribadian, usia, tingkat pendidikan, dan jenis kelamin yang berbeda-beda, maka hal tersebut dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasi seseorang. Seseorang yang memiliki kepribadian *ekstrovert* cenderung lebih optimis dalam menjalankan tugas-tugasnya, sehingga akan cenderung lebih berkomitmen pada organisasinya. Lalu faktor usia juga mempengaruhi seseorang untuk terus berada pada organisasi tersebut, karena seiring bertambahnya usia, peluang untuk mendapatkan pekerjaan di organisasi lain cenderung semakin terbatas. Hal tersebut dapat membuat seseorang untuk menetap di perusahaan tersebut. Tingkat pendidikan juga dapat mempengaruhi komitmen organisasi seseorang, karena dengan tingkat pendidikan yang tinggi maka semakin banyak harapan untuk bekerja di perusahaan yang lebih besar dan lebih baik, sehingga komitmen organisasinya semakin rendah.
- b. Faktor Situasional, yang mencakup nilai-nilai di tempat kerja, keadilan dalam organisasi, karakteristik anggota organisasi, serta dukungan yang diberikan oleh organisasi. Hal tersebut dapat mempengaruhi komitmen organisasi seseorang karena jika suatu organisasi memberikan fasilitas yang layak, keadilan untuk seluruh anggota organisasi, dan dukungan serta apresiasi kepada setiap anggota organisasi dapat memberikan dampak positif pada setiap anggota organisasi. Anggota organisasi akan merasa lebih aman dan nyaman di lingkungan kerja, yang memungkinkan individu untuk bekerja dengan optimal dalam mencapai tujuan perusahaan.

- c. Faktor Posisional, yaitu masa kerja atau pengalaman seseorang dalam sebuah organisasi. Seseorang yang memiliki masa kerja yang lama akan semakin berkomitmen pada sebuah perusahaan, karena hal tersebut dapat memberikan peluang bagi karyawan untuk mempunyai peluang promosi yang lebih tinggi, otonomi semakin besar, kenaikan gaji setiap tahunnya. Seseorang yang sudah lama bekerja dalam suatu perusahaan cenderung sudah menguasai pekerjaannya, serta sudah beradaptasi di lingkungan kerjanya.

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi juga dikemukakan oleh Allen dan Meyer (Pritanadhira 2019), diantaranya yaitu:

- a. Karakteristik personal individu yang terbagi menjadi dua bagian yaitu demografis dan disposisional. Demografis mencakup umur, jenis kelamin, pendidikan, status perkawinan dan lama bekerja. Sementara disposisional berkaitan dengan nilai yang dianut dan kepribadian secara spesifik, contohnya keinginan yang kuat untuk memiliki prestasi dalam perusahaan, memiliki etos kerja yang baik, serta persepsi setiap anggota mengenai kompetensi atau kelebihan yang dimiliki.
- b. Karakteristik Organisasi, karakter tersebut diantaranya yaitu struktur organisasi, rancangan kebijakan dalam organisasi, serta cara organisasi dalam mengkomunikasikan kebijakan tersebut kepada anggota organisasi. Karakteristik organisasi merupakan suatu kondisi dimana setiap organisasi atau lingkungan kerja mempunyai peraturan, kebijakan, sistem pemberian hadiah dan misi lainnya yang berpengaruh pada setiap karyawan
- c. Pengalaman dalam bekerja di organisasi. Hal ini berkaitan dengan motivasi dan kepuasan karyawan selama menjadi bagian organisasi tempatnya bekerja. Apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan semakin baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, hal tersebut dapat memberikan dampak yang positif bagi kemajuan suatu perusahaan.

Berdasarkan pemaparan menurut para ahli, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi yaitu faktor pribadi individu, faktor organisasi dan dari pengalaman masing-masing anggota organisasi.

3. Aspek-aspek Komitmen Organisasi

Streers dan Porter (2010) menjelaskan bahwa komitmen organisasi tersusun dari tiga aspek, di antaranya:

- a. Identifikasi, merupakan penerimaan terhadap tujuan organisasi yang selaras dengan kebutuhan dan aspirasi pribadi seseorang. Seseorang diidentifikasi melalui persetujuannya terhadap kebijakan, relevansi nilai organisasi dengan nilai pribadi, dan rasa bangga ketika tergabung dalam organisasi.
- b. Keterlibatan, adalah usaha karyawan untuk bersedia melaksanakan dan menerima kewajiban yang diserahkan padanya. Karyawan tidak hanya melaksanakan tugas, tetapi juga berupaya untuk mencapai standar minimal yang sudah ditentukan perusahaan dalam *Key Performance Indicator*.
- c. Loyalitas, merupakan ukuran komitmen yang didasarkan pada hubungan emosional antara seorang karyawan dengan perusahaan dan rasa ingin yang kuat untuk tetap tergabung sebagai bagian organisasi.

Lalu menurut Allen & Mayer (Pritanadhira 2019) komitmen organisasi juga mencakup tiga aspek, antara lain yaitu:

- a. Komitmen Afektif (*affective commitment*), merupakan suatu keterikatan emosional karyawan dengan perusahaan dan keterlibatan karyawan dalam sebuah perusahaan. Komitmen afektif berkaitan dengan sikap seseorang dalam menekuni pekerjaannya. Pada komitmen efektif ini, pegawai cenderung mempertahankan keanggotaanya dalam organisasi atau perusahaan karena akan tercipta ikatan emosional antara individu dengan organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja.

- b. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance commitment*), berkaitan dengan rasa ingin karyawan untuk melakukan pekerjaannya karena tidak dapat menemukan pekerjaan lain. Sifat dari komitmen berkelanjutan lebih terbuka daripada komitmen afektif. Komitmen ini juga berkaitan terhadap pemahaman *side-bets orientation* yaitu kontribusi seorang karyawan sewaktu-waktu dapat hilang apabila karyawan tersebut keluar dari organisasi. Pada aspek ini, pegawai cenderung mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi dengan tetap mempertimbangkan keuntungan dengan tetap berada dalam organisasi dan kerugian jika berpindah dari organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja.
- c. Komitmen Normative (*Normative commitment*), berhubungan dengan kesetiaan karyawan, yaitu rasa ingin untuk bertahan pada organisasi karena tekanan orang lain. Pada aspek ini pegawai cenderung tetap menjadi anggota organisasi atau perusahaan karena wajib untuk mematuhi. Komitmen normatif dapat juga disebut sebagai komitmen moral dimana karyawan akan tetap tinggal pada suatu organisasi karena seolah memiliki kewajiban untuk loyal atau setia pada organisasi tersebut.

Berdasarkan pemaparan dari para ahli, penulis menyimpulkan bahwa aspek-aspek komitmen organisasi yang akan digunakan pada penelitian ini adalah Komitmen Afektif (*affective commitment*), Komitmen Berkelanjutan (*Continuance commitment*), Komitmen Normative (*Normative commitment*).

B. Efikasi Diri

1. Pengertian Efikasi Diri

Efikasi diri dijelaskan sebagai keyakinan diri seseorang bahwa dirinya memiliki kendali terhadap kejadian dan fungsi yang ada di sekitarnya, Bandura (Feist & Feist, 2010). Bandura juga menjelaskan bahwa efikasi berdampak pada cara berpikir, merasa, memotivasi, dan pada akhirnya cara seseorang tersebut berperilaku.

Efikasi diri juga memegang peranan penting dalam cara setiap individu berperilaku. Hal tersebut juga disampaikan oleh Bandura (Abidin, Pongtuluran & Maria, 2016) efikasi diri berperan penting untuk memotivasi individu untuk dapat mencapai kinerja yang telah ditetapkan. Ketika seseorang mempunyai rasa efikasi diri tinggi cenderung memiliki motivasi tinggi untuk bekerja dan meraih capaian minimal yang telah ditentukan oleh organisasi dan relevan dengan kapasitas dan kemampuan yang dimilikinya.

Begitu pula sebaliknya, individu dengan efikasi diri rendah cenderung mudah menyerah dalam aktivitas-aktivitasnya karena percaya bahwa apa yang dilakukan tidak berpengaruh apapun. Dampaknya, individu tersebut tidak melakukan upaya atau usaha apapun untuk mengatasi hambatan yang ada. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Schultz (Prestiana & Purbandini, 2012), bahwa seseorang dengan efikasi diri yang rendah cenderung merasa tidak berdaya dan tidak mampu mengatur atau mengendalikan situasi yang muncul dalam hidupnya. Sikap ini membuat individu merasa bahwa pekerjaan merupakan beban, ancaman, dan sumber stres bagi seseorang tersebut.

Alwisol (2009) mengartikan efikasi diri sebagai cara pandang individu terhadap kemampuannya untuk dapat berdampak pada kondisi-kondisi tertentu. Efikasi diri juga berhubungan dengan keyakinan seseorang untuk bertindak sesuai yang diharapkan. Hal ini dapat berbentuk penilaian pribadi apakah dirinya dapat bertindak secara baik atau buruk, tepat atau salah, serta bisa atau tidak bisa untuk menuntaskan sesuatu sesuai kondisi yang ditentukan. Efikasi diri umumnya menyangkut keyakinan atau kepercayaan diri. Sebab hal tersebut merupakan salah satu dari aspek evaluasi diri yang menyangkut keberhasilan dan kegagalan, sehingga memunculkan rasa puas atau rasa sedih (Mubyl dan Sari, 2023).

Penelitian Subagyo (2014) menunjukkan hal yang relevan dengan teori di atas, yaitu individu dengan efikasi diri yang tinggi ketika dihadapkan dengan kesulitan dalam pekerjaan, cenderung tidak mudah untuk berhenti dan menyerah. Bagi individu yang memiliki efikasi diri

tinggi, kerumitan dan kesulitan tugas justru menjadi motivasi dan memunculkan rasa enggan untuk pergi dari organisasi atau pekerjaan, terlebih hanya karena kesulitan bekerja.

Lalu menurut Schultz dan Schultz (2006) efikasi diri merupakan rasa yakin seseorang untuk menuntaskan pekerjaan tertentu. Oleh karena itu, tingginya tingkat efikasi diri maka akan meningkatkan probabilitasnya untuk menyelesaikan berbagai macam tugas. Keberhasilan tersebut kemudian meningkatkan perasaan positif secara menyeluruh pada dirinya. Keyakinan diri pada seseorang mempengaruhi bagaimana cara seseorang dalam bersosialisasi serta mempengaruhi persepsi individu terhadap kualitas dirinya, secara baik ataupun buruk.

Berdasarkan uraian teori dari para tokoh diatas, penulis menyimpulkan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan diri yang ada pada individu mengenai kemampuan yang dimilikinya serta keyakinan individu untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Aspek-aspek Efikasi Diri

Menurut Bandura (Lawrence, 1993) terdapat 4 aspek Efikasi Diri pada perilaku seseorang, diantaranya yaitu:

a. Aspek Kognitif

Keyakinan efikasi diri pada individu membentuk skenario antisipatorik yang bermacam-macam. Seseorang yang tinggi efikasi dirinya seringkali mengimajinasikan rencana-rencana kesuksesan yang dapat memicu seseorang untuk terus berjuang, sedangkan seseorang yang rendah efikasi dirinya seringkali mengimajinasikan kemungkinan-kemungkinan gagal dalam kehidupannya. Supaya mampu meraih harapan tersebut diperlukan efikasi diri yang tinggi pada diri seseorang sehingga dapat mempertahankan performanya di kondisi tertekan, mengubah persepsi gagal menjadi kesempatan, dan mengubah kondisi mundur sebagai harapan. Efikasi diri yang rendah pada individu

menyebabkan turunnya kemampuan analisis terhadap suatu situasi, sehingga ambisi dan kualitas pekerjaannya juga turun.

b. Aspek Motivasi

Efikasi Diri dapat berperan dalam membentuk motivasi seseorang. Efikasi diri berkontribusi dalam meningkatkan motivasi seseorang dengan cara membantu menetapkan tujuan, meningkatkan usaha, menambah waktu untuk mengatasi kesulitan, dan meningkatkan kemandirian dalam menghadapi suatu kegagalan. Seseorang, yang memiliki motivasi selalu mendasarkan cara pengerjaan tugasnya pada pengalaman, tujuan yang hendak diwujudkan, serta tindakan-tindakan yang meminimalisir kegagalan. Di sisi lain, individu yang motivasinya rendah dan ragu terhadap diri, cenderung mengalami penurunan performa ketika menemukan kesulitan. Individu yang tinggi efikasi dirinya cenderung menghubungkan gagal dengan usaha yang kurang, sedangkan individu yang rendah efikasi dirinya, seringkali menghubungkan kegagalan dengan ketidakmampuan dirinya.

c. Aspek Afektif

Efikasi diri dapat mempengaruhi tingkat motivasi, stres, dan depresi seseorang, sehingga mendorong perilaku emosional positif seseorang. Menurut Bandura (Lawrence, 1993) menyatakan bahwa seseorang dengan efikasi diri yang tinggi mempunyai motivasi untuk sukses, tidak mudah terbebani oleh sesuatu, dan lebih berani dalam mengambil sebuah tindakan. Namun, seseorang dengan efikasi diri yang rendah dengan cepat berhenti mencoba dan gagal dalam mengerjakan tugas, sehingga seseorang tersebut akan merasa bahwa segala sesuatu merupakan hambatan atau ancaman bagi dirinya.

d. Aspek Seleksi

Tingkat efikasi diri setiap individu dapat menentukan berbagai bentuk lingkungan yang dipilih dan diseleksi oleh seseorang. Seseorang dengan efikasi diri yang rendah cenderung menghindari aktivitas dan situasi lingkungan yang berada di luar kemampuannya. Sedangkan

seseorang dengan efikasi diri yang tinggi cenderung lebih siap menerima tantangan dan memilih situasi lingkungan yang dapat dikendalikan (Bernadian 2018).

Lalu menurut Bandura (1986) mengungkapkan bahwa perbedaan efikasi diri pada setiap individu terletak pada tiga aspek, diantaranya yaitu:

- a. *Level/Magnitude* (tingkat kesulitan tugas), merupakan masalah yang berkaitan dengan tingkat kesulitan tugas pada setiap individu. Hal tersebut berkaitan dengan perilaku yang akan dilakukan seseorang berdasarkan keyakinan individu atas kemampuan yang dimilikinya terhadap tingkat kesulitan tugas.
- b. *Strength* (kekuatan keyakinan), merupakan aspek yang berkaitan dengan rasa yakin seorang individu untuk kemampuan yang dimilikinya. Harapan kuat pada seseorang, mendorongnya untuk secara gigih berusaha mencapai tujuan sekalipun belum berpengalaman. Hal ini berkaitan dengan perilaku yang dibutuhkan untuk mencapai target atau tujuan yang telah ditentukan.
- c. *Generality* (generalitas), merupakan sesuatu yang berkaitan dengan keyakinan individu pada kemampuan yang dimilikinya dalam melaksanakan tugas di berbagai aktivitas. Aktivitas yang bervariasi menuntut seseorang untuk yakin atas kemampuan pada banyak bidang atau hanya beberapa bidang tertentu saja. Keyakinan seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya tergantung bagaimana seseorang tersebut memahami kemampuan dirinya. Individu yang memiliki efikasi diri tinggi senang dengan kegiatan atau situasi baru yang belum pernah dialami sebelumnya.

Berdasarkan uraian teori dari Bandura mengenai aspek-aspek efikasi diri, penulis menyimpulkan bahwa aspek-aspek efikasi diri yang akan digunakan pada penelitian ini adalah *Level/Magnitude* (tingkat kesulitan tugas), *Strength* (kekuatan keyakinan), serta *Generality* (generalitas).

C. Hubungan antara Efikasi Diri dengan Komitmen Organisasi

Perusahaan yang ideal adalah perusahaan yang sumber daya manusianya dapat dipelihara, dimanfaatkan, dan dikelola sebagai sumber daya yang penting serta dinilai berharga sebagai bentuk asset perusahaan (Suseno, 2012). Di dalam sebuah organisasi atau perusahaan, sumber daya manusia merupakan aset terpenting karena berfungsi untuk memastikan kondisi dan performa setiap personel perusahaan untuk mewujudkan tujuan yang ditetapkan (Melky 2015). Pentingnya posisi sumber daya manusia, mendorong berbagai perusahaan untuk mencari karyawan yang berbakat supaya perusahaan dapat bertahan dalam persaingan global. Komitmen setiap karyawan terhadap organisasi sangatlah penting bagi perusahaan, sehingga perusahaan cenderung menginginkan karyawan dengan komitmen yang tinggi.

Komitmen organisasi merupakan keadaan psikologis seseorang yang mempunyai keinginan kuat untuk terus bekerja pada suatu organisasi. Menurut (Handayani, 2008) komitmen organisasi pada dasarnya adalah kontrak secara psikologis antara perusahaan dengan karyawan. Maksud dari kontrak psikologis adalah perjanjian tidak tertulis yang berkaitan dengan keinginan perusahaan dari karyawan, serta keinginan karyawan dari perusahaan. Tidak adanya kontrak psikologis tersebut, berdampak pada munculnya konflik disfungsional yang mempengaruhi kinerja perusahaan. Kontrak psikologis ini dapat mempengaruhi konflik peran dalam diri karyawan jika karyawan tidak berhasil menyelesaikan tugas yang diharapkan oleh perusahaan.

Konflik peran sebagaimana dijelaskan sebelumnya berkaitan erat dengan efikasi diri karena menentukan bagaimana seorang individu berpikir, merasa, memotivasi diri, dan menentukan perilakunya. Kondisi ketika kontrak psikologis antara karyawan dengan sistem perusahaan tidak dapat terbentuk secara optimal, berdampak pada upaya mencapai tujuan yang ditentukan perusahaan. Hal tersebut juga dapat mempengaruhi *performance* karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan selanjutnya, lalu terlepas dari tuntutan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, karyawan akan cenderung tidak berusaha mempertahankan posisi pada perusahaan.

Secara ringkas, efikasi diri adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Keyakinan tersebut dapat menginspirasi seseorang untuk bekerja lebih keras serta mengubah hambatan menjadi tantangan bagi dirinya. Efikasi diri juga dapat membuat seseorang menjadi lebih mudah beradaptasi dengan lingkungan dan mengikuti nilai-nilai yang ditetapkan oleh organisasi. Sehingga karyawan yang memiliki efikasi diri yang baik cenderung untuk tetap bertahan di perusahaan dan mengembangkan komitmen organisasi yang lebih besar terhadap perusahaan.

Pernyataan tersebut sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Bandura (Feist & Feist, 2009). Teori ini menjelaskan bahwa keyakinan individu tentang efikasi diri dapat menentukan jenis tindakan yang akan mereka ambil, seberapa besar usaha yang dilakukan dalam aktivitas tersebut, dan berapa lama pengaruhnya terhadap tindakan tersebut. Dapatkah individu tersebut mampu bertahan menghadapi rintangan dan kegagalan, serta seberapa besar ketangguhannya dalam menghadapi kemunduran. Menurut penelitian sebelumnya, koefisien efikasi diri seseorang mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja dan produktivitas seseorang, dan yang paling penting, komitmen seseorang. Dengan demikian, anggota yang memiliki keyakinan diri yang tinggi akan berusaha untuk menyelesaikan tanggung jawab yang menjadi tugasnya secara optimal sesuai keinginan dan tujuan organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja.

D. Hipotesis

Berdasarkan penjelasan teori yang telah disampaikan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: Ada hubungan yang positif antara efikasi diri dengan komitmen organisasi. Dengan kata lain, semakin tinggi efikasi diri, maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasi.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel

Sugiyono (2015) mendefinisikan variabel penelitian sebagai segala sesuatu yang berbentuk objek, konsep, atau fenomena yang telah ditentukan oleh peneliti untuk diteliti, dengan tujuan untuk memperoleh informasi atau pemahaman lebih lanjut mengenai hal tersebut. Kemudian, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel merupakan objek yang menjadi fokus penelitian. Variabel penelitian dibagi menjadi dua jenis, yaitu variabel bebas dan variabel tergantung. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel tergantung, sementara variabel tergantung merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Adapun variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Tergantung (Y) : Komitmen Organisasi
2. Variabel Bebas (X) : Efikasi Diri

B. Definisi Operasional

Variabel yang dirumuskan berdasarkan sifat antar variabel dan hal tersebut dapat diamati disebut dengan definisi operasional (Azwar, 2011). Definisi operasional merupakan suatu gambaran mengenai variabel yang hendak diteliti supaya penelitian dapat berjalan secara sistematis dan metode penelitian yang akan digunakan. Definisi operasional dari variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan kesediaan karyawan untuk mengutamakan organisasi dan terus berpartisipasi dalam organisasi serta siap untuk bekerja demi tercapainya tujuan organisasi tersebut.

Penelitian ini mengukur komitmen organisasi melalui skala Komitmen Organisasi yang dirancang berdasarkan aspek-aspek komitmen organisasi menurut Allen & Mayer (1991). Aspek-aspek komitmen organisasi tersebut meliputi Komitmen Afektif (*affective commitment*), Komitmen

Berkelanjutan (*continuance commitment*), Komitmen Normatif (*normative commitment*).

Semakin tinggi skor total skala komitmen organisasi karyawan maka tingkat komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan juga semakin meningkat. Sebaliknya, skor total yang lebih rendah akan mengindikasikan tingkat komitmen yang lebih rendah pula dari karyawan terhadap organisasi.

2. Efikasi Diri

Efikasi diri merupakan keyakinan dan kepercayaan yang dimiliki setiap individu pada kemampuan yang dimilikinya serta bagaimana cara seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan dengan menyesuaikan kondisi yang terjadi.

Efikasi diri diukur berdasarkan aspek efikasi diri yang diungkapkan oleh Bandura (1986). Aspek-aspek efikasi diri tersebut meliputi *Level/Magnitude* (tingkat kesulitan tugas), *Strength* (kekuatan keyakinan), *Generality* (generalitas).

Semakin tinggi skor total yang diperoleh pada skala efikasi diri, maka tingkat efikasi diri karyawan dalam perusahaan juga akan semakin meningkat. Sebaliknya, semakin rendah skor total skala efikasi diri yang diperoleh, semakin rendah pula efikasi diri karyawan dalam perusahaan.

C. Populasi, Sampel, dan Teknik *Sampling*

1. Populasi

Secara garis besar, populasi dapat diartikan sebagai keseluruhan objek yang menjadi perhatian oleh peneliti. Populasi juga mencerminkan karakteristik dari subjek penelitian yang akan diteliti. Populasi merupakan keseluruhan individu yang menjadi objek penelitian, yang dibatasi oleh kelompok individu yang memiliki setidaknya satu karakteristik yang sama. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT Triangle Motorindo Semarang yang berjumlah 482 karyawan. Berikut rincian jumlah populasi karyawan PT Triangle Motorindo Semarang.

Tabel 1. Rincian Data Karyawan PT Triangle Motorindo Semarang

Departemen	Jumlah
Accounting	5
Aftersales & Services	23
Audit	11
Engineering Proses	9
Workshop 1	8
Maintenance & Tools	10
Gudang	55
HRGA & Legal	45
Painting	50
PPIC	12
Produksi	112
Purchasing	5
QC Material	57
R&D	10
Repair	9
Shipping	15
Workshop 2	46
Total	482

2. Sampel

Suryabrata (2014) mengungkapkan bahwa sampel merupakan sejumlah individu yang digunakan sebagai dasar untuk mengambil suatu kesimpulan dari sampel terhadap populasi, hal tersebut dapat diperoleh jika sampel yang mewakili dapat mempresentasikan populasi. Sampel harus memiliki setidaknya satu karakteristik yang sama. Sampel yang digunakan adalah karyawan PT. Triangle Motorindo Semarang yang memiliki masa kerja minimal 3 tahun yang berjumlah 172 karyawan. Karyawan yang memiliki masa kerja minimal 3 tahun rata-rata sudah menguasai pekerjaan dan sudah beradaptasi di lingkungan kerja. Salah satu pengaruh komitmen organisasi karyawan yaitu masa kerja karyawan.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Cara yang digunakan untuk menentukan sampel dalam penelitian disebut sebagai teknik pengambilan sampel. Dalam penelitian ini, teknik yang diterapkan adalah *cluster random sampling* untuk menentukan sampel mana yang akan dipilih. Pada teknik ini sampel dipilih secara *random* atau

acak, teknik ini digunakan apabila populasi yang diteliti terdiri atas sekelompok individu atau *cluster* yang jumlahnya sangat besar atau luas, dengan tujuan menentukan sampel dari objek yang diteliti (Margono, 2004).

D. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data yang berupa skala psikologi dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis sesuai dengan yang akan diteliti. Skala merupakan metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini. Ini berupa serangkaian daftar pertanyaan atau pernyataan yang diajukan secara tidak langsung, dimana responden tidak menyadari kesimpulan yang akan diperoleh dari pertanyaan atau pernyataan tersebut (Azwar, 2013). Skala yang dipakai pada penelitian ini yaitu skala Komitmen Organisasi dan Skala Efikasi Diri.

1. Skala Komitmen Organisasi

Skala komitmen organisasi disusun berdasarkan aspek-aspek komitmen organisasi menurut Allen & Mayer (1991) yang terdiri dari komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), komitmen normatif (*normative commitment*).

Tabel 2. Blue Print Skala Komitmen Organisasi

No.	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah	Bobot
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1	Komitmen Afektif	5	5	10	33.33%
2	Komitmen Berkelanjutan	5	5	10	33.33%
3	Komitmen Normatif	5	5	10	33.33%
Total		15	15	30	100%

Skala komitmen organisasi ini menerapkan model empat alternatif jawaban diantaranya (SS) untuk “Sangat Sesuai”, (S) untuk “Sesuai”, (TS) untuk “Tidak Sesuai”, dan (STS) untuk “Sangat Tidak Sesuai”. Skala ini memiliki 2 macam aitem, yaitu *favourable* dan *unfavourable* dengan jumlah masing-masing yaitu 15 aitem. Aitem *favourable* berisi mengenai pernyataan-pernyataan yang menyetujui aspek yang diungkap, sedangkan aitem *unfavourable* berisi pernyataan-pernyataan yang tidak menyetujui

aspek yang diungkap. Penelitian ini menerapkan metode penskalaan subjek, yaitu sebuah metode perhitungan yang berfokus pada suatu kontinum penilaian sehingga dapat memperoleh kedudukan relatif pada individu menurut atribut yang diukur (Azwar, 2012).

2. Skala Efikasi Diri

Skala efikasi diri diukur berdasarkan aspek-aspek efikasi diri yang dikemukakan oleh Bandura (1986) yang meliputi *Level/Magnitude* (tingkat kesulitan tugas), *Strength* (kekuatan keyakinan), *Generality* (generalitas).

Tabel 3. Blue Print Skala Efikasi Diri

No.	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah	Bobot
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>		
1	<i>Level/Magnitude</i>	5	5	10	33.33%
2	<i>Strength</i>	5	5	10	33.33%
3	<i>Generality</i>	5	5	10	33.33%
Total		15	15	30	100%

Skala efikasi diri ini menerapkan model empat alternatif jawaban diantaranya (SS) untuk “Sangat Sesuai”, (S) untuk “Sesuai”, (TS) untuk “Tidak Sesuai”, dan (STS) untuk “Sangat Tidak Sesuai”. Skala ini memiliki 2 aitem, yaitu *favourable* dan *unfavourable* dengan jumlah masing-masing yaitu 15 aitem. Aitem *favourable* berisi mengenai pernyataan-pernyataan yang menyetujui aspek yang diungkap, sementara aitem *unfavourable* berisi pernyataan-pernyataan yang tidak menyetujui aspek yang diungkap. Dalam penelitian ini, digunakan metode penskalaan sibjek, yaitu suatu teknik pengukuran yang menilai individu berdasarkan kontinum, sehingga menghasilkan posisi relative individu sesuai dengan atribut yang diukur (Azwar, 2012).

E. Validitas, Uji Daya Beda Aitem dan Estimasi Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas

Validitas merujuk pada sejauh mana sebuah alat ukur dapat memberikan hasil yang tepat dan akurat dalam menjalankan fungsinya (Azwar, 2017). Validitas dapat menunjukkan sejauh mana alat ukur tersebut

dapat menggali informasi dengan akurat dan teliti mengenai atribut yang telah dirancang untuk diukur. Skala dengan hasil ukur yang akurat dapat disebut dengan skala yang memiliki validitas tinggi, begitu pula sebaliknya pada skala yang memiliki hasil ukur yang tidak akurat dapat dikatakan sebagai skala dengan validitas rendah.

Validitas dalam penelitian ini menggunakan validitas isi. Validitas isi merupakan pengujian kisi-kisi atau rancangan instrumen skala pada kelayakan isi tes untuk mengukur relevansi aitem dengan indikator keperilakukaan disertai dengan tujuan ukur yang dapat dievaluasi secara logis oleh penilai yang kompeten (Azwar, 2012). Penilai kompeten dalam penelitian ini adalah dosen pembimbing skripsi.

2. Uji Daya Beda Aitem

Uji daya beda aitem dilakukan setelah validitas isi tercapai. Daya beda aitem dapat menunjukkan sejauh mana aitem dapat membedakan individu yang memiliki atribut dan tidak memilikinya, berdasarkan instrumen atau skala yang digunakan. Indeks daya diskriminasi aitem berfungsi sebagai indikator relevansi atau konsistensi antara peran aitem dan peran keseluruhan instrument atau skala, yang sering disebut dengan konsistensi aitem-total (Azwar, 2012).

Pemilihan aitem dilakukan berdasarkan korelasi aitem-total dengan batasan $r_{ix} \geq 0,30$. Aitem yang memiliki koefisien korelasi minimal 0,30 dianggap memiliki daya beda yang baik, sedangkan pada aitem yang memiliki koefisien korelasi dibawah 0,30 dapat dianggap memiliki daya beda yang rendah. Namun dalam hal ini peneliti dapat menentukan sendiri batasan minimal daya beda aitem hingga menjadi 0,25 dengan tujuan agar aitem yang diinginkan dapat tercapai (Azwar, 2022).

Pada penelitian ini, uji daya beda aitem dilakukan dengan teknik korelasi product moment, menggunakan progam SPSS versi 29.

3. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas berasal dari kata '*reliability*' yang berarti konsistensi hasil ukur atau sejauh mana hasil tersebut dapat diandalkan. Reliabilitas suatu alat ukur merupakan suatu konsistensi atau kepercayaan dari hasil ukur untuk melihat seberapa akurat pengukuran tersebut (Azwar 2022). Jika pengukuran terjadi secara acak, maka pengukuran tersebut dianggap tidak cermat. Jika instrumen yang dipakai dapat menunjukkan hasil yang konsisten dan memiliki tingkat kekeliruan rendah, maka Instrumen pengukuran dapat dikatakan reliabel. Hasil dapat dikatakan reliabel apabila koefisien reliabilitas berada dalam angka 0 sampai 1,00 atau hasil mendekati 1,00 maka instrument atau skala tersebut dianggap reliabel (Azwar 2022).

4. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah teknik yang dipakai setelah proses pengambilan data dari semua responden, kemudian data tersebut dipakai untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan (Sugiyono, 2020).

Penelitian ini menggunakan metode Analisis Korelasi Pearson, atau yang dikenal dengan Korelasi Product Moment yang merupakan analisis untuk mengukur sejauh mana hubungan linier antara dua variabel dengan distribusi data normal serta untuk mengetahui tingkat validitas alat ukur (Azwar, 2010). Teknik ini digunakan untuk menguji apakah ada hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 29.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kacah dan Pelaksanaan Penelitian

1. Orientasi Kacah Penelitian

Orientasi penelitian adalah tahap persiapan awal sebelum penelitian dilaksanakan, dengan tujuan untuk mempersiapkan segala keperluan supaya penelitian dapat berjalan secara optimal. Persiapan penelitian diawali dengan penentuan lokasi penelitian yang didasarkan kepada kriteria populasi yang telah ditentukan oleh peneliti. Penelitian ini bertempat di PT Triangle Motorindo yang beralamat di Jalan Kawasan Industri BSB Blok A5 No. 9 Kel. Jatibarang, Kec. Mijen, Kota Semarang.

PT. Triangle Motorindo merupakan produsen motor merk VIAR yang populer dan terkemuka di Indonesia. VIAR banyak dikenal masyarakat Indonesia dengan motor VIAR roda 3. Hal ini terbukti dari eksistensi PT. Triangle Motorindo sebagai salah satu produsen motor yang menyediakan kendaraan sepeda motor dengan harga terjangkau bagi masyarakat. PT. Triangle Motorindo didirikan pada tahun 2000 dan memiliki kapasitas produksi yang tinggi hingga saat ini. PT. Triangle Motorindo meningkatkan investasinya senilai kurang lebih 300 milyar dengan membangun pabrik baru dengan luas 20 hektar di area industri BSB Semarang. Pabrik tersebut mulai beroperasi pada awal tahun 2011. Saat ini, produsen motor merk VIAR telah mampu melakukan produksi dengan kapasitas lebih dari 500 unit per hari dengan sistem IKD (Incompletely Knocked Down).

Pada tahun 2024 PT. Triangle Motorindo Semarang memiliki karyawan dengan jumlah 482 karyawan yang terdiri dari 17 departemen, yaitu: Accounting, Aftersales, Audit, Engineering Proses, Workshop 1, Maintenance & Tools, Gudang, HRGA & Legal, Painting, PPIC, Produksi, Purchasing, QC Material, R&D, Repair, Shipping, Workshop 2.

PT. Triangle Motorindo memberlakukan jadwal kerja 5 hari dalam seminggu, dengan durasi kerja 8 jam per hari, mulai dari pukul 08.00 WIB –

17.00 WIB. Terdapat waktu istirahat selama 1 jam, yang dimulai pada pukul 12.00 WIB – 13.00 WIB.

Peneliti menentukan PT. Triangle Motorindo sebagai lokasi untuk melakukan penelitian setelah melalui beberapa pertimbangan di bawah ini:

- a. Penelitian mengenai hubungan antara Efikasi diri dengan Komitmen organisasi pada karyawan belum pernah dilakukan di lokasi tersebut.
- b. Adanya permasalahan mengenai komitmen organisasi di PT. Triangle Motorindo.
- c. Jumlah dan karakteristik subjek penelitian memenuhi persyaratan yang telah ditentukan oleh peneliti.
- d. Pihak lokasi penelitian memperbolehkan serta memberikan izin bagi peneliti untuk mengambil data serta melakukan penelitian di lokasi tersebut.

2. **Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian**

Persiapan penelitian merupakan langkah awal yang harus dipersiapkan secara matang, karena akan mempengaruhi kelancaran kegiatan penelitian. Sehingga persiapan penelitian ini diharapkan dapat meminimalisir adanya kekeliruan yang dapat menghambat terlaksananya keberhasilan penelitian. Persiapan penelitian yang dilakukan oleh peneliti akan dijabarkan sebagai berikut:

a. **Tahap Perizinan**

Tahap perizinan merupakan hal yang harus dipenuhi oleh peneliti pada awal persiapan. Proses perizinan diawali dengan menyiapkan administrasi berupa pembuatan surat izin permohonan melakukan penelitian skripsi kepada Fakultas Psikologi UNISSULA yang ditujukan kepada Pimpinan PT Triangle Motorindo. Kemudian peneliti melakukan pengajuan kepada PT Triangle Motorindo melalui surat dengan nomor 1203/C.1/Psi-SA/VI/2024 yang diterbitkan oleh Fakultas Psikologi UNISSULA. Kemudian peneliti mendapatkan izin dari pimpinan PT. Triangle Motorindo untuk melakukan penelitian dan mendapat surat

balasan dengan nomor 26/TM/HR/VI/2024 yang diterbitkan oleh PT. Triangle Motorindo.

b. Penyusunan Alat Ukur

Untuk mengumpulkan data, penelitian ini menggunakan alat ukur yang berupa skala. Penyusunan alat ukur menjadi salah satu tahap yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan penelitian. Penyusunan alat ukur ini mengacu kepada indikator yang merupakan uraian dari aspek-aspek 2 variabel. Terdapat 2 skala yang disusun dan digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini, yaitu: Skala Komitmen Organisasi dan Skala Efikasi Diri.

Setiap skala yang digunakan pada penelitian ini mempunyai dua jenis aitem, yaitu *favorable* dan *unfavorable*. Skala ini mempunyai empat pilihan jawaban yang dapat dipilih oleh responden, (SS) untuk “Sangat Sesuai”, (S) untuk “Sesuai”, (TS) untuk “Tidak Sesuai”, dan (STS) untuk “Sangat Tidak Sesuai”. Ketentuan sistem penilaian yang digunakan dalam aitem *favorable* yaitu skor 4 untuk jawaban “Sangat Sesuai” (SS), skor 3 untuk jawaban “Sesuai” (S), skor 2 untuk jawaban “Tidak Sesuai” (TS), serta skor 1 untuk jawaban “Sangat Tidak Sesuai” (STS). Sedangkan penilaian untuk aitem *unfavorable* dilakukan sebaliknya, yaitu yaitu skor 4 untuk jawaban “Sangat Tidak Sesuai” (STS), skor 3 untuk jawaban “Tidak Sesuai” (TS), skor 2 untuk jawaban “Sesuai” (S), serta skor 1 untuk jawaban “Sangat Sesuai” (SS). Kemudian, penjelasan tentang skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Skala Komitmen Organisasi

Susunan skala komitmen organisasi mengacu pada aspek-aspek komitmen organisasi menurut Allen & Mayer (1991) meliputi komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Skala komitmen organisasi berjumlah 30 aitem dengan aitem *favorable* berjumlah 15 dan *unfavorable* berjumlah 15. Pembagian aitem skala komitmen organisasi yaitu sebagai berikut:

Tabel 4. Aitem Skala Komitmen Organisasi

No.	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Komitmen Afektif	1,7,13,21,23	6,14,20,24,26	10
2	Komitmen Berkelanjutan	3,11,17,25,29	2,8,10,16,28	10
3	Komitmen Normatif	5,9,15,19,27	4,12,18,22,30	10
Total		15	15	30

2) Skala Efikasi Diri

Susunan skala efikasi diri dalam penelitian ini mengacu kepada aspek-aspek yang dikemukakan oleh Bandura (1986) yang meliputi *Level/Magnitude* (tingkat kesulitan tugas), *Strength* (kekuatan keyakinan), *Generality* (generalitas). Skala efikasi diri berjumlah 30 aitem dengan aitem *favorable* berjumlah 15 dan *unfavorable* berjumlah 15. Pembagian aitem skala komitmen organisasi yaitu sebagai berikut:

Tabel 5. Aitem Skala Efikasi Diri

No.	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	<i>Level/Magnitude</i>	4,12,20,24,28	3,7,13,19,27	10
2	<i>Strength</i>	2,10,16,22,26	1,17,21,25,29	10
3	<i>Generality</i>	6,8,14,18,30	5,9,11,15,23	10
Total		15	15	30

c. Pelaksanaan Uji Coba Alat Ukur

Peneliti melakukan uji coba (*tryout*) pada alat ukur sebelum dilaksanakannya penelitian. Tujuannya untuk melihat kualitas alat ukur yang dipakai yaitu pada skala komitmen organisasi dan skala efikasi diri. Peneliti menggunakan teknik *Cluster Random Sampling*, yaitu pengambilan sampel yang dipilih secara *random* atau acak dan membagi populasi menjadi beberapa kelompok, dalam teknik ini subjek yang diteliti mengisi alat tes dipilih secara *random* atau acak menggunakan undian (Setiawan, 2015). Peneliti memilih secara acak dengan cara pengocokan pada seluruh departemen yang ada di PT. Triangle

Motorindo Semarang. Rincian subjek uji coba dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 6. Data Demografi Subjek Uji Coba (Try Out)

No	Karakteristik	Frekuensi	Persentase	Total
1	Jenis Kelamin:			
	a. Laki-laki	67	74%	91
	b. Perempuan	24	26%	
2	Usia:			
	a. 18-25 Tahun	21	23%	91
	b. 26-40 Tahun	62	68%	
	c. > 40 Tahun	8	9%	
3	Masa Kerja:			
	a. 3-5 Tahun	51	56%	91
	b. > 5 Tahun	40	44%	
4	Departemen:			
	a. Aftersales	10	11%	91
	b. Engineering	9	10%	
	c. Workshop 1	8	9%	
	d. Gudang	29	32%	
	e. HRGA & Legal	21	23%	
	f. PPIC	9	10%	
	g. Purchasing	5	5%	

Penyebaran skala psikologi uji coba (*try out*) dilaksanakan pada tanggal 9-10 September 2024. Pembagian skala psikologi menggunakan *booklet* yang dilakukan dengan cara membagikan secara langsung kepada departemen masing-masing dan kepada karyawan yang bersangkutan. Total skala psikologi dari *booklet* yang terisi sejumlah 91 karyawan.

Tabel 7. Uraian Kegiatan Pembagian Skala Uji Coba

No	Tanggal	Jumlah Subjek	Keterangan
1	9-10 September 2024	91	Pengisian skala uji coba dilakukan secara langsung di PT. Triangle Motorindo Semarang

3. Uji Daya Beda Aitem dan Estimasi Reliabilitas Alat Ukur

Pada penelitian ini, uji daya beda aitem dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 29. Uji daya beda (daya diskriminasi

aitem) yaitu untuk melihat sejauh mana aitem dapat membedakan individu atau kelompok yang memiliki atribut yang diukur dengan yang tidak memilikinya (Azwar, 2012). Koefisiensi korelasi aitem dengan total rix $\geq 0,30$ menunjukkan daya beda tinggi. Dalam hal ini, penyusun alat tes atau peneliti dapat menentukan sendiri batas minimal daya beda aitem yang disusunnya menjadi 0,25 dengan tujuan agar jumlah aitem yang ingin digunakan dapat tercapai (Azwar 2022). Pada penelitian ini menggunakan koefisiensi korelasi aitem dengan total rix $\geq 0,25$. Hasil pengujian daya beda aitem dan nilai reliabilitas pada skala ditunjukkan sebagai berikut:

a. Skala Komitmen Organisasi

Uji daya beda aitem pada skala komitmen organisasi menunjukkan hasil dari total 30 aitem diperoleh 22 aitem dengan daya beda tinggi rix $\geq 0,25$ dengan kisaran indeks antara 0,258 - 0,655. Sedangkan aitem dengan daya beda rendah rix $\leq 0,25$ diperoleh 8 aitem dengan kisaran indeks antara 0,060 - 0,249. Hasil nilai reliabilitas didapatkan menggunakan bantuan koefisiensi *Alpha Cronbach* sebanyak 0,868. Oleh karena itu, skala komitmen organisasi pada penelitian ini dapat dikatakan reliabel. Skala uji coba daya beda aitem memperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 8. Aitem dengan Daya Beda Tinggi dan Rendah pada Skala Komitmen Organisasi

No	Aspek-aspek Komitmen Organisasi	Nomor Aitem	Daya Beda Tinggi	Daya Beda Rendah
1	Komitmen Afektif	1,6,7,13,14,20*, 21*,23,24*,26	7	3
2	Komitmen Berkelanjutan	2,3,8,10,11,16*, 17,25,28,29	9	1
3	Komitmen Normatif	4,5,9,12,15,18*, 19*,22*,27*,30	6	4
Total		30	22	8

Keterangan: *aitem yang memiliki daya beda rendah

b. Skala Efikasi Diri

Uji daya beda aitem untuk skala efikasi diri menunjukkan hasil dari total 30 aitem diperoleh 26 aitem dengan daya beda tinggi dari rix \geq

0,25 dengan kisaran indeks antara 0,257 – 0,575. Sedangkan aitem dengan daya beda rendah $r_{ix} \leq 0,25$ diperoleh 4 aitem dengan kisaran indeks antara -0,021 – 0,241. Hasil nilai reliabilitas didapatkan menggunakan bantuan koefisiensi *Alpha Cronbach* sebanyak 0,837. Oleh karena itu, skala efikasi diri pada penelitian ini dapat dikatakan reliabel. Skala uji coba daya beda aitem memperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 9. Aitem dengan Daya Beda Tinggi dan Rendah pada Skala Efikasi Diri

No	Aspek-aspek Efikasi Diri	Nomor Aitem	Daya Beda Tinggi	Daya Beda Rendah
1	<i>Level/Magnitude</i>	3,4,7,12,13,19,20,24,27,28	10	0
2	<i>Strength</i>	1,2,10,16,17,21,22*,25,26,29	9	1
3	<i>Generality</i>	5*,6,8,9*,11*,14,15,18,23,30	7	3
Total		30	26	4

Keterangan: *aitem yang memiliki daya beda rendah

4. Penomoran Ulang Aitem dengan Nomor Baru

Langkah selanjutnya yaitu memberikan nomor baru pada aitem skala penelitian. penomoran baru pada skala komitmen organisasi dan efikasi diri yaitu:

Tabel 10. Nomor Aitem Baru Skala Komitmen Organisasi

No	Aspek-aspek Komitmen Organisasi	Nomor Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Komitmen Afektif	1(11),7(13),13(1),23(19)	6(12),14(18),26(2)	7
2	Komitmen Berkelanjutan	3(3),11(15),17(21),25(5),29(17)	2(14),8(4),10(20),28(6)	9
3	Komitmen Normatif	5(7),9(9),15(22)	4(8),12(26),30(10)	6
Total		12	10	22

Keterangan: (...) nomor baru pada aitem

Tabel 11. Nomor Aitem Baru Skala Efikasi Diri

No	Aspek-aspek Efikasi Diri	Nomor Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	<i>Level/Magnitude</i>	4(1),12(13),20(3), 24(21), 28(26)	3(6),7(16),13(22) ,19(8), 27(24)	10
2	<i>Strength</i>	2(23),10(5),16 (15),26(27)	1(18),17(2),21(2) ,25(10), 29(14)	9
3	<i>Generality</i>	6(9),8(17),14(25), 18(11), 30(19)	15(4),23(12)	7
Total		14	12	26

Keterangan: (...) nomor baru pada aitem

B. Pelaksanaan Penelitian

Peneliti terjun langsung dalam melaksanakan penelitian di PT. Triangle Motorindo. Sebelum melakukan penelitian, peneliti berkoordinasi dengan pihak HRD untuk meminimalisir kekeliruan yang mungkin terjadi pada saat penelitian berlangsung. Peneliti melakukan langkah selanjutnya yaitu pengambilan data dengan membagikan skala penelitian kepada subjek yang memenuhi kriteria peneliti, yaitu karyawan yang sudah bekerja di perusahaan minimal 3 tahun. Selanjutnya peneliti menjelaskan cara pengerjaan skala kepada subjek yang akan mengisi skala penelitian. Pengisian skala penelitian dilakukan pada tanggal 23-24 September 2024.

Total 81 karyawan yang mengisi skala psikologi dari *booklet* yang telah dibagikan oleh peneliti. Hasil seluruh skala psikologi yang telah diisi subjek, kemudian datanya diolah dengan memberikan skor pada tiap-tiap aitem untuk menguji hipotesis dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 29. Pengolahan ini dilakukan dengan tujuan untuk melihat hubungan antar variabel yang diteliti. Rincian subjek penelitian dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 12. Data Demografi Subjek dalam Penelitian

No	Karakteristik	Frekuensi	Persentase	Total
1	Jenis Kelamin:			
	a. Laki-laki	78	96%	81
	b. Perempuan	3	4%	
2	Usia:			
	a. 18-25 Tahun	43	53%	81
	b. 26-40 Tahun	36	44%	
	c. > 40 Tahun	2	2%	
3	Masa Kerja:			
	a. 3-5 Tahun	55	68%	81
	b. > 5 Tahun	26	32%	
4	Departemen:			
	a. Maintenance	11	14%	81
	b. Painting	12	15%	
	c. Produksi	14	17%	
	d. QC Material	22	27%	
	e. Shipping	9	11%	
	f. Workshop 2	13	16%	

C. Analisis Data dan Hasil Penelitian

1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini dilakukan dengan menggunakan teknik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* pada SPSS Versi 29. Untuk menentukan normal ataupun tidak normal distribusi dari variabel penelitian, dapat dilihat dari hasil uji normalitasnya. Jika hasilnya lebih dari 0,05 ($p > 0,05$) maka hasilnya normal, sedangkan jika hasilnya kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) menunjukkan hasil yang tidak normal.

Tabel 13. Uji Normalitas

Variabel	Mean	Standar Deviasi	KS	Sig	P	Ket
Komitmen Organisasi	66,52	6.342	0,118	0,007	< 0,05	Tidak Normal
Efikasi Diri	79,89	7.030	0,254	0,001	< 0,05	Tidak Normal

Hasil uji normalitas pada penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa kedua variabel tidak terdistribusi normal, sehingga peneliti melakukan uji normalitas kembali dengan menggunakan nilai

residual pada data dari kedua variabel. Hasil yang didapatkan dari uji coba kedua memperoleh hasil signifikansi 0,200 yang artinya data dari kedua variabel pada penelitian yang dilakukan berdistribusi secara normal. Berikut merupakan hasil uji normalitas dengan menggunakan nilai residual:

Tabel 14. Uji Normalitas menggunakan Nilai Residual

Unstandardized Residual	Mean	Standar Deviasi	KS	Sig	P	Ket
	0.000	4.090	0,047	0,200	> 0,05	Normal

b. Uji Linieritas

Uji linieritas memiliki fungsi untuk mengidentifikasi hubungan linier antara variabel bebas dan variabel tergantung pada suatu penelitian. Data yang sudah terkumpul kemudian akan diolah menggunakan Flinear dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 29.0.

Berdasarkan hasil uji linieritas pada komitmen organisasi (Y) dengan efikasi diri (X) mendapatkan hasil koefisien Flinear sebesar 137,678 dengan tingkat signifikansi 0,001 yaitu ($p < 0,05$). Hasil ini dapat menunjukkan bahwa terdapat hubungan linier antara komitmen organisasi dengan efikasi diri. Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 15. Uji Linieritas

Variabel	Flinear	Sig	Keterangan
Komitmen Organisasi Efikasi Diri	137.678	0.001	Linier

2. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode uji korelasi *pearson*. Uji korelasi *pearson* merupakan salah satu statistik parametik yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat korelasi antara variabel bebas dengan variabel tergantung. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji hubungan antara efikasi diri dengan

komitmen organisasi pada karyawan PT. Triangle Motorindo Semarang. Menurut hasil uji korelasi *pearson*, koefisien korelasi yang diperoleh sebesar $r_{xy}=0,764$ dengan tingkat signifikan 0,001 ($p<0,01$). Ini menunjukkan bahwa hipotesis dapat diterima, yang berarti terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara efikasi diri dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Triangle Motorindo Semarang.

D. Deskripsi Hasil Penelitian

Deskripsi sebuah data membantu mengungkapkan gambaran skor terhadap subjek suatu pengukuran serta dapat digunakan sebagai penjelasan mengenai keadaan suatu subjek berupa atribut yang sedang diteliti. Klasifikasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah model distribusi normal. Tujuan penggunaan klasifikasi distribusi normal yaitu untuk membagi subjek menjadi kelompok bertingkat berdasarkan pada variabel yang diteliti. Norma yang digunakan sebagai berikut:

Tabel 16. Kriteria Norma Kategori Skor

Rentang Skor		Kategori
$\mu + 1.5 \sigma$	$< X$	Sangat Tinggi
$\mu + 0.5 \sigma$	$< X \leq \mu + 1.5 \sigma$	Tinggi
$\mu - 0.5 \sigma$	$< X \leq \mu + 0.5 \sigma$	Sedang
$\mu - 1.5 \sigma$	$< X \leq \mu - 0.5 \sigma$	Rendah
X	$\leq \mu - 1.5 \sigma$	Sangat Rendah

Kategori : $\mu = Mean$ hipotetik, $\sigma = Standar$ Deviasi (SD) Hipotetik

1. Deskripsi Data Skor Komitmen Organisasi

Skala komitmen organisasi memiliki 22 aitem yang berdiskriminasi tinggi pada tiap-tiap aitem dan diberikan rentang skor 1-4. Skor paling rendah pada aitem ini yaitu 22 yang didapatkan dari (22×1) dan skor paling tinggi yaitu 88 yang didapatkan dari (22×4) . Rentang skor yang didapatkan dari skala komitmen organisasi ini sebesar 66 yang didapatkan dari $(88-22)$. *Mean* hipotetik pada skala ini yaitu 55 yang didapatkan dari $((88+22):2)$. Standar deviasi pada skala ini yaitu 13,2 yang didapatkan dari $((88-22):5)$.

Deskripsi skala komitmen organisasi mendapatkan skor minimum 45, skor maksimum 79, *mean* sebesar 66,52 serta standar deviasi sebesar 6,345. Berikut merupakan deskripsi dari skala kesepian:

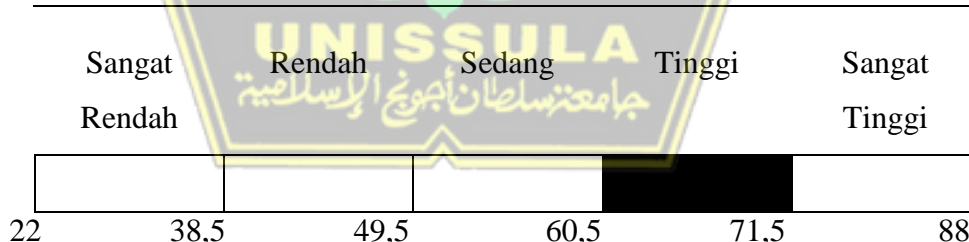
Tabel 17. Deskripsi Skor Skala Komitmen Organisasi

	Empirik	Hipotetik
Skor Minimum	45	22
Skor Maksimum	79	88
Mean (M)	66,52	55
Standar Deviasi (SD)	6,345	13,2

Berdasarkan tabel *mean* empirik yang terdapat pada kotak norma kategori diatas, dapat disimpulkan bahwa hasil rentang skor yang diperoleh subjek berada pada kategori tinggi yaitu 66,52. Dibawah ini merupakan tabel norma kategorisasi sebagai deskripsi data variabel komitmen organisasi:

Tabel 18. Kategorisasi Skor Subjek Komitmen Organisasi

Norma	Kategorisasi	Jumlah	Persentase
71,5 <	88 Sangat Tinggi	18	22%
60,5 < X ≤	71,5 Tinggi	57	70%
49,5 < X ≤	60,5 Sedang	6	7%
38,5 < X ≤	49,5 Rendah	0	0%
22 ≤	38,5 Sangat Rendah	0	0%
Total		81	100%



Gambar 1. Norma Kategorisasi Skala Komitmen Organisasi

2. Deskripsi Data Skor Efikasi Diri

Skala efikasi diri memiliki 26 aitem pada tiap-tiap aitem diberikan rentang skor 1 sampai 4. Skor paling rendah pada aitem ini yaitu 26 yang didapatkan dari (26x1) dan skor paling tinggi yaitu 104 yang didapatkan dari (26x4). Rentang skor yang didapatkan dari skala efikasi diri ini sebesar 78 yang didapatkan dari (104-26). *Mean* hipotetik pada skala ini yaitu 65

yang didapatkan dari $((104+26):2)$. Standar deviasi pada skala ini yaitu 15,6 yang didapatkan dari $((104-26):5)$.

Deskripsi skala efikasi diri mendapatkan skor minimum 59, skor maksimum 104, mean sebesar 79,89 serta standar deviasi sebesar 7,030 berikut merupakan deskripsi dari skala efikasi diri:

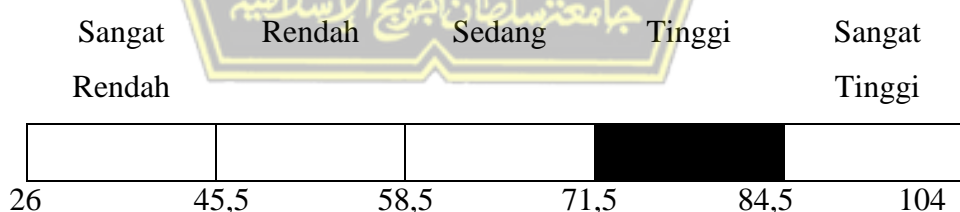
Tabel 19. Deskripsi Skor Skala Efikasi Diri

	Empirik	Hipotetik
Skor Minimum	59	26
Skor Maksimum	104	104
Mean (M)	79,89	65
Standar Deviasi (SD)	7,030	15,6

Berdasarkan tabel *mean* empirik yang terdapat pada kotak norma kategori diatas, dapat disimpulkan bahwa hasil rentang skor yang diperoleh subjek berada pada kategori tinggi yaitu 79,89. Dibawah ini merupakan tabel norma ketegorisasi sebagai deskripsi data variabel efikasi diri:

Tabel 20. Kategorisasi Skor Subjek Efikasi Diri

Norma	Kategorisasi	Jumlah	Persentase
84,5 <	104 Sangat Tinggi	19	23%
71,5 < X ≤	84,5 Tinggi	57	70%
58,5 < X ≤	71,5 Sedang	5	6%
45,5 < X ≤	58,5 Rendah	0	0%
26 ≤	45,5 Sangat Rendah	0	0%
Total		81	100%



Gambar 2. Norma Kategorisasi Skala Efikasi Diri

E. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi apakah ada hubungan antara efikasi diri dan komitmen organisasi pada karyawan PT. Triangle Motorindo Semarang. Temuan dari uji hipotesis menunjukkan adanya koefisien korelasi sebesar $r_{xy}=0,764$ dengan tingkat signifikan 0,001 ($p<0,01$) artinya, terdapat hubungan positif antara efikasi diri dengan komitmen organisasi pada karyawan

PT. Triangle Motorindo Semarang. Maka hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

Karyawan dengan efikasi diri yang kuat cenderung lebih terlibat dalam menyelesaikan masalah dan tidak mudah menyerah ketika menyadari bahwa pendekatan yang diterapkan tidak efektif bagi perusahaan tempatnya bekerja. Pencapaian tujuan suatu perusahaan atau organisasi memerlukan komitmen dalam menyelesaikan berbagai permasalahan perusahaan atau organisasi, terutama pada pencapaian tujuan organisasi. (Firdaus dkk, 2022). Pada hasil penelitian sebelumnya dilakukan oleh Qurbani dan Solihin (2021) mengungkapkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, hal ini terlihat dari nilai r_{xy} sebesar 0,678 (positif) dan p value $0,000 < 0,05$. Temuan ini menunjukkan bahwa seseorang dengan efikasi diri yang tinggi cenderung mengembangkan sikap positif terhadap pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan yang di ungkapkan oleh Istiyana dan Fauzan (2022) mengenai “Pengaruh Komunikasi Interpersonal Efikasi Diri dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasional Pada CV. Surya Utama Perkasa”. Penelitian tersebut mendapatkan hasil bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, dimana tingkat signifikansi antara kedua variabel menunjukkan angka 0,000. Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan adanya korelasi positif, hal tersebut ditunjukkan dengan nilai koefisien Beta 0,383. Artinya Karyawan yang memiliki efikasi diri yang tinggi cenderung memiliki tingkat komitmen yang tinggi pula (Handayani, 2008).

Efikasi diri menjadi prediktor yang signifikan terhadap komitmen organisasi, karena organisasi cenderung mencari karyawan yang memiliki keterampilan, kemampuan dan pengalaman kerja yang memadai. Jika karyawan tersebut memiliki keterampilan yang baik dan kemampuan yang dimiliki sesuai dengan pekerjaannya, hal ini akan meningkatkan keyakinan bahwa karyawan tersebut dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Seorang karyawan yang percaya pada kemampuannya akan merasa yakin dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Karyawan cenderung memberikan kinerja yang optimal serta menciptakan kepuasan kerja, karena merasa dihargai atas kontribusinya. Hal ini

membuat karyawan semakin memiliki komitmen dengan organisasi (Fitriani dan Purwanto 2019).

Deskripsi data pada efikasi diri menunjukkan skor dalam kategori tinggi. Artinya, karyawan cenderung termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya dan tidak berfikir untuk meninggalkan perusahaan atau organisasinya ketika menghadapi kesulitan atau rintangan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal tersebut dikarenakan karyawan melaksanakan pekerjaannya dengan senang '*enjoyable*' dan merasa siap menghadapi tantangan dan kesulitan ketika melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka (Suratno dan Fauzan 2023). Walaupun di dalam suatu pekerjaan tidak selalu berjalan sesuai dengan harapan, karyawan yang memiliki efikasi diri yang baik akan mencoba menyelesaikan pekerjaan dengan berbagai cara.

Deskripsi data pada komitmen organisasi menunjukkan skor dalam kategori tinggi. Artinya, karyawan cenderung memiliki keinginan untuk terus berada pada perusahaan atau organisasi tersebut karena memiliki keyakinan yang kuat, menerima tujuan dan nilai-nilai yang telah ditetapkan, bersedia bekerja keras supaya dapat mencapai tujuan perusahaan, serta berkomitmen untuk mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan. Hal tersebut disebabkan karena karyawan merasa nyaman bekerja di perusahaan sehingga merasa memiliki kewajiban untuk ikut bertanggung jawab dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang baik akan lebih termotivasi untuk berpartisipasi dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi, karena karyawan menganggap pencapaian tersebut penting. Selain itu, karyawan dengan komitmen organisasi yang baik merasa terikat oleh standar yang telah ditetapkan serta mematuhi standar tersebut meskipun tidak ada yang mengawasinya. (Anggraeni dkk, 2021).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima. Artinya, terdapat hubungan positif antara efikasi diri dengan komitmen organisasi. Semakin tinggi efikasi diri maka semakin tinggi pula komitmen organisasi. Sebaliknya, semakin rendah efikasi diri, semakin rendah pula komitmen organisasi.

F. Kelemahan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti, menunjukkan adanya kelemahan atau kekurangan yang timbul selama proses penelitian yakni peneliti hanya menggunakan variabel efikasi diri, sehingga dalam penelitian ini belum mewakili semua faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima. Artinya, terdapat hubungan yang positif dan sangat signifikan antara efikasi diri dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Triangle Motorindo.

B. Saran

Berdasarkan hasil data serta kesimpulan dalam penelitian ini, beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Karyawan

Karyawan disarankan untuk tetap dapat mempertahankan efikasi diri yang baik pada karyawan, salah satunya dengan melihat tugas yang sulit sebagai tantangan yang harus dihadapi dan dikuasai serta mengembangkan minat yang mendalam pada aktivitas yang dilakukan. Untuk mempertahankan efikasi diri yang baik karyawan sebaiknya menetapkan tujuan yang harus dicapai, sehingga komitmen organisasi karyawan di perusahaan akan semakin baik dan terus meningkat.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu mengembangkan variabel yang telah digunakan, selain itu dapat mencari faktor-faktor lain seperti kepuasan kerja dan loyalitas kerja dengan tujuan agar penelitian selanjutnya lebih baik bahkan sempurna. Selain itu, juga disarankan untuk melakukan penelitian mengenai komitmen organisasi yang dilakukan dengan metode lain, seperti eksperimen atau kualitatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, Novita, Tutut Chusniyah, dan Indah Suhanti. 2021. "Hubungan Efikasi Diri Karier Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Dengan Latar Belakang Pendidikan Tidak Sesuai." *Flourishing Journal* 1(4):325–31. doi: 10.17977/um070v1i42021p325-331.
- Azwar, Saifuddin. 2022. *Penyusunan Skala Psikologi*. II. Yogyakarta: Pustaka pelajar.
- Bernadian, Hamas. 2018. "Hubungan Self Efficacy Dengan Komitmen Organisasi Pada Anggota Unit Kegiatan Mahasiswa Komunitas Studio Tiga (UKM KOMMUST) Uin Maulana Malik Ibrahim Malang." 1–90.
- Dewi, Nira Avie Dyah Puspita. 2020. "Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan The Rich Jogja Hotel." *Acta Psychologia* 2:122–36.
- Dihag, Reza Fazan, Fatwa Tentama, dan Khoiruddin Bashori. 2022. "Pengaruh Work-Life Balance, Kepuasan Kerja, Dan Efikasi Diri Terhadap Komitmen Organisasi Pada Perawat Rsud Generasi Y." *PSYCHE: Jurnal Psikologi* 4(1):16–30. doi: 10.36269/psyche.v4i1.505.
- Fauzan, Mohammad. 2023. *The Effect of Work Motivation, Self-Efficacy, and Work Ethic on Organizational Commitment*. Vol. 4.
- Firdaus, Rangga Putra, Dewi Susita, dan Agung Wahyu Handaru. 2022. "Pengaruh Efikasi Diri Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Perusahaan Bidang Telekomunikasi." *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan* 3(8.5.2017):2003–5.
- Fitriani, Desy, dan Edi Purwanto. 2019. "Pengaruh Pusat Kendali Internal Dan Eksternal, Efikasi Diri Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Keorganisasian Karyawan Pada PT. Pasifik Teknologi Indonesia." *Business Management Journal* 15(1):12–28.
- Handayani, Wiwik. 2008. *Dampak Komitmen Organisasi, Self Efficacy Terhadap Konflik Peran Dan Kinerja Karyawati PT. HM Sampoerna Tbk*. Di Surabaya. Vol. 8.
- Istiyana, Nur, dan Mohammad Fauzan. 2022. "Pengaruh Komunikasi Interpersonal Efikasi Diri Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional Berkelanjutan Pada CV. Surya Utama Perkasa." *SEIKO: Journal of Management & Business* 5(2):232–37. doi: 10.37531/sejaman.v5i2.2084.

- Melky, Yosua. 2015. "Hubungan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Pindah Kerja (Turnover Intention) Karyawan PT Rejeki Abadi Sakti Samarinda." 3(1):98–111.
- Mubyl, Mutiarini, dan Winda Purnama Sari. 2023. "Peran Self Esteem Self Efficacy Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Dalam Menentukan Kepuasan Kerja." *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo* 9(1).
- Nina Sundari, dan Ayu Tuty Utami. 2022. "Hubungan Keadilan Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Generasi Milenial." *Jurnal Riset Psikologi* 21–26. doi: 10.29313/jrp.v2i1.676.
- Pritanadhira, Anindya. 2019. *Karakteristik Psikometris Skala Komitmen Organisasi Allen & Meyer Pada Pegawai Negeri Sipil RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro*. Vol. 1.
- Qomariah, Jamiah. 2014. "Pengaruh Efikasi Diri Dan Kepercayaan Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Papua Barat." *Jurnal Manajemen Pendidikan* 5(1):806–15. doi: 10.21009/jmp.v5i1.2066.
- Qurbani, Derita, dan Dede Solihin. 2021. "Peningkatan Komitmen Organisasi Melalui Penguatan Efikasi Diri Dan Kualitas Kehidupan Kerja." *Jurnal Bisnis Dan Manajemen* 8(2):223–32. doi: 10.26905/jbm.v8i2.5797.
- Rahmanto, Wahyu, and Joko Kuncoro. 2019. "Hubungan Antara Efikasi Diri Dan Kesiapan Kerja Dengan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Di Universitas Islam Sultan Agung Semarang." *KONFERENSI ILMIAH MAHASISWA UNISSULA (KIMU)* 2 517–525.
- Rastogi, Renu. 2018. "Assessing The Relation Ship between Emotional Intelligence, Occupational Self efficacy and Organizational Commitment Assessing the Relationship between Emotional Intelligence , Occupational Self-Efficacy and Organizational Commitment."
- Saputri, Tika Ragil, dan Marynta Putri Pratama. 2020. "Pengaruh Self-Efficacy, Kompensasi Finansial, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)* 2(5):765–77. doi: 10.32639/jimmba.v2i5.608.
- Suratno, dan Mohammad Fauzan. 2023. "Pengaruh Motivasi Kerja , Efikasi Diri Dan Etos Kerja Terhadap Komitmen Organisasional." *Management Studies and Entrepreneurship Journal* 4(4):3773–84.