

# KOMITMEN KARYAWAN DITINJAU DARI *SELF EFFICACY* DAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI, DI CV. WAHYU JAYA SEMARANG

Gusti Yuli Asih, Rusmalia Dewi

Psikologi Industri dan Organisasi, Fakultas Psikologi, Universitas Semarang,

Penelitian dilakukan untuk melihat hubungan komitmen karyawan pada CV. Maju Jaya ditinjau dari *self efficacy* dan persepsi dukungan organisasi. Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara *self efficacy* dan persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan studi populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Wahyu Jaya Semarang yang berjumlah 50 orang. Metoda pengumpulan data pada penelitian ini dengan menggunakan skala. Ada tiga buah skala yang dipakai yaitu skala komitmen karyawan, skala *self efficacy*, dan skala persepsi terhadap dukungan organisasi. Hipotesis yang diajukan, diuji secara statistik dengan menggunakan teknik Analisis Regresi untuk menguji hubungan ketiga variabel. Semua perhitungan statistik dalam penelitian ini menggunakan program SPSS.

Berdasarkan analisis data diperoleh bahwa besarnya koefisien korelasi 1,000 dengan  $p < 0,05$  antara *self efficacy*, persepsi dukungan organisasi, dan komitmen karyawan hal ini menunjukkan bahwa ada korelasi antara *self efficacy*, persepsi dukungan organisasi, dan komitmen karyawan. Analisis korelasi antara *self efficacy* terhadap komitmen karyawan diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,394 dengan  $p < 0,01$  sehingga hipotesis diterima. Analisis korelasi antara persepsi dukungan organisasi dan komitmen karyawan diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,435 dengan  $p < 0,01$  sehingga hipotesis diterima. Analisis terhadap *self efficacy* dan persepsi dukungan organisasi dengan komitmen karyawan diperoleh hasil  $R^2$  sebesar 0,488 dengan  $p < 0,05$  sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima. Berarti ada hubungan *self efficacy* dan persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen karyawan.

**Kata Kunci** : *Self efficacy*, Persepsi dukungan organisasi dan Komitmen karyawan.

## PENDAHULUAN

Perusahaan membutuhkan karyawan - karyawan yang berkualitas dan memiliki komitmen organisasi yang tinggi untuk dapat bertahan di dunia bisnis yang makin penuh persaingan. Komitmen yang tinggi berarti adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan serta nilai-nilai perusahaan, adanya kesediaan dari karyawan untuk bekerja keras bagi perusahaan, dan adanya keinginan dalam diri karyawan untuk mempertahankan keanggotaan dalam perusahaan (Porter dan Smith, dalam Oliver 1990). Keadaan seperti ini merupakan kondisi yang selalu diinginkan oleh setiap perusahaan. Komitmen karyawan pada organisasi sangat besar pengaruhnya bagi karyawan maupun bagi kelangsungan hidup

perusahaan. Komitmen yang kuat akan menghindarkan gejala-gejala pemogokan, penurunan tingkat absensi dan *turnover*, serta ketidakpuasan kerja. Tentu saja hal ini yang diharapkan oleh setiap organisasi, karena organisasi seharusnya dapat menciptakan suatu situasi yang dapat mendorong timbulnya rasa memiliki, loyalitas, kesetiakawanan, rasa aman, rasa diterima dan dihargai, serta perasaan berhasil dalam diri karyawan yang pada gilirannya dapat menumbuhkan rasa memiliki keterikatan. Adanya komitmen yang tinggi pada karyawan maka perusahaan akan mendapatkan dampak positif seperti meningkatnya produktivitas, kualitas kerja, dan kepuasan kerja.

Dampak positif terhadap komitmen tentunya akan mempengaruhi sikap individu terhadap dirinya dan dapat memotivasi perilakunya dalam organisasi, mempengaruhi tindakan, ambisi, serta pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu penentu apakah individu akan dapat melaksanakan tugas aktivitas atau tindakan tertentu, dan terus berusaha apabila menemui hambatan dalam mencapai tujuan tertentu, yaitu efikasi diri.

Efikasi diri melibatkan suatu proses besar yang didalamnya terdapat kecakapan kognitif, kecakapan berperilaku yang diolah sehingga menghasilkan serangkaian tindakan yang menyatu untuk memenuhi berbagai tujuan.

Tujuan yang ingin dicapai individu dalam organisasi tidak akan lepas dari pengaruh lingkungan kerja dan jalannya pekerjaan yang dihadapinya. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan para karyawan tentu akan meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal. Cara seorang karyawan melihat situasi seringkali mempunyai arti yang lebih penting untuk memahami perilaku daripada situasi itu sendiri. Hal ini berarti karyawan mempunyai pandangan atau mempersepsikan secara berbeda terhadap kondisi lingkungannya.

Lingkungan kerja yang dirasakan mendukung dan memberikan kenyamanan pada diri individu akan dipersepsikan secara positif, sehingga kemungkinan akan menghindarkan individu dari adanya tindakan-tindakan yang kurang profesional. Penilaian terhadap lingkungan kerja oleh karyawan akan berpengaruh terhadap komitmennya di dalam bekerja di perusahaan. Lingkungan kerja yang dianggap mampu menunjang individu dalam bekerja akan dapat menjadikan karyawan bekerja secara maksimal sesuai dengan bekal pengetahuan yang dimiliki serta melakukan kinerjanya sesuai dengan standar yang berlaku dalam perusahaan.

**Tabel 1**  
**Jumlah karyawan keluar**  
**selama 2013 – 2015**

Tahun	karyawan keluar
2013	11
2014	11
2015	20

Sumber: CV, Wahyu Jaya, 2015

Kenyataannya pada CV. Wahyu Jaya terdapat beberapa permasalahan yang muncul diantaranya masih banyak karyawan yang menunjukkan adanya komitmen yang kurang yang ditandai dengan tingginya *turnover*, indisiplin seperti meninggalkan tugas pada jam kerja, tidak dipatuhinya aturan-aturan kerja yang sudah diberlakukan, dan tidak masuk kerja tanpa keterangan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka peneliti ingin melihat komitmen karyawan pada CV. Maju Jaya ditinjau dari efikasi diri dan persepsi dukungan organisasi. Adapun manfaat dari penelitian ini antara lain: Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pengembangan ilmu Psikologi, khususnya Psikologi Industri dan Organisasi. Secara praktis manfaatnya adalah dapat memberikan masukan, bahan pertimbangan, maupun acuan bagi subyek penelitian dan perusahaan tentang efikasi diri, persepsi dukungan organisasi dan komitmen karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Identifikasi Variabel Penelitian**

Variabel yang terlibat dalam penelitian ini adalah :

Variable tergantung	:Komitmen Karyawan
Variabel bebas	: Efikasi diri Persepsi Dukungan Organisasi

## **DEFINISI OPERASIONAL**

### **1. Komitmen Karyawan**

Komitmen karyawan adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen karyawan diukur dengan skala komitmen karyawan dengan aspek-aspek komitmen karyawan yaitu

a) penerimaan terhadap tujuan organisasi, b) keinginan untuk bekerja keras, dan c) hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi. Semakin tinggi skor maka komitmen karyawan tinggi dan sebaliknya.

## 2. Efikasi Diri

Efikasi diri sebagai keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Efikasi Diri diukur dengan menggunakan skala efikasi diri dengan dimensi-dimensi (1) tingkat, (2) kekuatan, (3) generalisasi. Semakin tinggi skor yang diperoleh maka efikasi diri tinggi dan sebaliknya.

## 3. Persepsi Dukungan Organisasi

Persepsi dukungan organisasi adalah tingkatan dimana para pekerja mempercayai bahwa organisasi menghargai kontribusi pegawai dan peduli terhadap kesejahteraan mereka sehingga menghasilkan hubungan timbal balik diantara keduanya. Persepsi terhadap dukungan organisasi diukur menggunakan skala persepsi terhadap dukungan organisasi dengan keadilan, dukungan atasan, penghargaan organisasi & kondisi pekerjaan. Semakin tinggi skor yang diperoleh maka persepsi dukungan organisasi tinggi dan sebaliknya.

## Rancangan Penelitian

Pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan skala. Ada tiga buah skala yang akan dipakai yaitu skala komitmen karyawan, skala efikasi diri, dan skala persepsi terhadap dukungan organisasi. Subyek yang terlibat adalah seluruh populasi karyawan CV. Wahyu Jaya yang berjumlah 50 orang.

## Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket atau kuesioner. Skala pengukuran yang digunakan dalam menyusun angket ini adalah lima skala likert dengan skala 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (netral), 4 (setuju) dan 5 (sangat setuju).

## Metode Analisis Data

Hipotesis yang diajukan, diuji secara statistik dengan menggunakan teknik Analisis Regresi untuk menguji hubungan ketiga

variabel. Semua perhitungan statistik dalam penelitian ini menggunakan program SPSS.

## Hasil penelitian dan Luaran yang dicapai

Luaran yang dicapai dalam penelitian ini adalah publikasi ilmiah berupa pemuatan hasil penelitian dalam jurnal penelitian, dan seminar hasil penelitian dalam forum ilmiah.

**Tabel 2**

### Asumsi normalitas distribusi skor tiga variabel

Variabel	Z K-S	P	Status
Komitmen kary	0,088	>0,05	Normal
Efikasi diri	0,124	>0,05	Normal
PDO	0,101	>0,05	Normal

**Tabel 3**

### Linieritas hubungan antara kedua prediktor dengan kriterium

pre	Flin	p	Fdevi	P	Statu
ED	8,97 6	0,0 7	1,037	0,46 7	Linier
PDO	14,0 80	0,0 1	1,613	0,12 0	Linier

Kriterium: komitmen karyawan

Berdasarkan analisis data diperoleh bahwa besarnya koefisien korelasi 1,000 dengan  $p < 0,05$  antara efikasi diri, persepsi dukungan organisasi, dan komitmen karyawan hal ini menunjukkan bahwa ada korelasi antara efikasi diri, persepsi dukungan organisasi, dan komitmen karyawan. Analisis korelasi antara efikasi diri terhadap komitmen karyawan diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,394 dengan  $p < 0,01$  sehingga hipotesis diterima. Analisis korelasi antara persepsi dukungan organisasi dan komitmen karyawan diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,435 dengan  $p < 0,01$  sehingga hipotesis diterima. Analisis terhadap efikasi diri dan persepsi dukungan organisasi dengan komitmen karyawan diperoleh hasil  $R_{x1x2y}$  sebesar 0,488 dengan  $p < 0,05$  sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima.

## Pembahasan

Hasil analisis data melalui korelasi *product moment* menunjukkan hasil yang

sangat signifikan antara efikasi diri dengan komitmen karyawan. Hal ini mendukung hipotesis yang menunjukkan bahwa tingginya efikasi akan diikuti meningkatnya komitmen karyawan. Selain itu adanya persepsi dukungan organisasi akan meningkatkan komitmen karyawan. Hal ini sesuai dengan pandangan Kaswan (2015: 246) yang menyatakan bahwa adanya persepsi terhadap dukungan organisasi akan meningkatkan komitmen afektif organisasi dengan memenuhi kebutuhan sosio-emosi pegawai, seperti kebutuhan atas penghargaan, persetujuan, dan dukungan emosional.

Hasil data penelitian diperoleh, variabel komitmen karyawan diperoleh Mean Empirik 76,14. Mean hipotetik 72,5 dan standar Deviasi Hipotetik 10,004. Mean empirik berada pada area +1SD. Hal ini mengindikasikan bahwa komitmen karyawan tergolong pada kategori sedang. Berdasarkan hasil perhitungan data tersebut, dapat diartikan bahwa karyawan pada CV. Wahyu Utama Semarang memiliki komitmen karyawan yang sedang.

Hasil data penelitian diperoleh, variabel efikasi diri diperoleh Mean Empirik 76,34. Mean hipotetik 65 dan standar Deviasi Hipotetik 13. Mean empirik berada pada area +1SD. Hal ini mengindikasikan bahwa efikasi diri tergolong pada kategori sedang. Berdasarkan hasil perhitungan data tersebut, dapat diartikan bahwa karyawan pada CV. Wahyu Utama Semarang memiliki efikasi diri sedang menuju ke tinggi.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hipotesis yang telah diajukan ternyata hipotesis yang menyatakan :

1. Ada hubungan antara efikasi diri, persepsi dukungan organisasi, dan komitmen karyawan diterima.
2. Ada hubungan positif antara efikasi diri dan komitmen karyawan diterima.
3. Ada hubungan positif antara persepsi dukungan organisasi dan komitmen karyawan diterima.

### **Saran**

Berkaitan dengan simpulan dan pembahasan yang telah disebutkan di atas, maka ada beberapa saran yang dapat disampaikan yaitu:

#### 1. Bagi karyawan

Komitmen karyawan yang berada pada kategori sedang pada saat penelitian, perlu terus ditingkatkan dengan tetap menjaga efikasi diri di tempat kerja serta menetapkan target dan tujuan yang hendak dicapai dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga diharapkan perilaku kerja yang negatif seperti ketidakhadiran dan keterlambatan kerja dapat berkurang.

#### 2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti lain diharapkan dapat melanjutkan penelitian dengan melihat faktor lain yang memengaruhi komitmen karyawan, seperti faktor pribadi, eksternal atau situasional, dan persepsual.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Azwar, S. (2015). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dessler, G. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih Bahasa: Triyana Iskandarsyah. Jakarta: Prenhallindo.
- Fadina. (2009). Peran Dukungan Organisasi yang dirasakan Karyawan Sebagai Mediator Pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi. *Jurnal Psikologi*. 36(1), 1-17.
- Flippo, E.B. (1994). *Manajemen Personalialia*. Edisi Keenam. Alih bahasa: Moch. Masud. Jakarta: Erlangga
- Hasibuan, M. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketujuh. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Istijanto. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama : Jakarta.
- Ismaniar, H.(2015). *Manajemen Unit Kerja: Untuk Perekam Medis dan Informatika Kesehatan Ilmu Kesehatan Masyarakat Keperawatan dan Kebidanan*. Yogyakarta: Deepublish.

- Jewell, L.N., Siegall, M. (1998). *Psikologi Industri / Organisasi Modern*. Arcan : Jakarta.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu : Yogyakarta.
- Kaswan. (2015). *Sikap Kerja*. Bandung: Alfabeta.
- Panggabean, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Robbins, S.P., Judge, T.A. (2009). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat : Jakarta.
- Robbins, S. P., dan Judge, T. A.(2015). *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa: Ratna Saraswati, dan Febriella Sirait. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Siagian, S. P. (2004). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. CV. Andi Offset : Yogyakarta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Suseno, M.N, dan Sugiyanto. (2010). “Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja”. *Jurnal Psikologi*. 37(1), 94-109.
- Triharso, A. (2012). *Talent Management: Mempertahankan Karyawan tanpa Menaikkan Gaji*. PT. Elex Media Komputindo : Jakarta.
- Wibowo. (2013). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Zulkarnain dan Hadiyani, S. 2014. “Peranan Komitmen Organisasi dan Employee Engagement Terhadap Kesiapan Karyawan Untuk Berubah”. *Jurnal Psikologi*. 41(1), 17-33.