

Hubungan Self-Efficacy Dan Komitmen Organisasi Di Perusahaan Manufaktur “X” Di Ungaran

Revike Meirene Tuelah¹, Chr. Hari Soetjningsih²

^{1,2} Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana

Email: revikemeirene@gmail.com¹, hari.soetjningsih@uksw.edu²

Abstrak

Komitmen organisasi merupakan penerimaan individu terhadap identitas diri kepada perusahaan, sedangkan *self efficacy* merupakan salah satu faktor yang berperan dalam tinggi rendahnya komitmen organisasi karyawan yang perlu menjadi sorotan bagi perusahaan. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *self efficacy* dan komitmen organisasi pada karyawan perusahaan manufaktur “X” di Ungaran. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini merupakan karyawan produksi departemen Finishing dan B&R dengan jumlah sampel sebanyak 69 partisipan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik *Purposive Sampling*. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Work Self Efficacy Scale* dan *Organizational Commitment Scale*. Berdasarkan hasil uji korelasi yang didapatkan koefisien korelasi $r = 0.240$ dengan $p = 0.024$. ($p < 0.05$), menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *self efficacy* dengan komitmen organisasi pada karyawan perusahaan “X” di Ungaran. Jadi dapat disimpulkan tinggi *self efficacy* seorang karyawan maka semakin tinggi pula komitmen organisasinya, begitu pula sebaliknya.

Kata Kunci: *self efficacy*, komitmen organisasi.

Abstract

Self-efficacy is a factor that plays a role in the level of employee organizational commitment that needs to be highlighted for the company. The purpose of this study was to determine the relationship between self-efficacy and organizational commitment among employees at the manufacturing company “X” in Ungaran. The samples used in this study were production employees of the Finishing and B&R departments with a total sample of 69 participants. The sampling technique used in this research is purposive sampling technique. Measuring tools used in this study are the Work Self Efficacy Scale and Organizational Commitment Scale. Based on the results of the correlation test obtained a correlation coefficient of $r = 0.240$ with $p = 0.024$. ($p < 0.05$), indicating that there is a significant positive relationship between self-efficacy and organizational commitment among employees of company “X” in Ungaran. So it can be concluded that the higher the self-efficacy of an employee, the higher the organizational commitment, and vice versa.

Keywords: *self efficacy*, *organizational commitment*

PENDAHULUAN

Peradaban yang semakin maju, memaksa individu untuk terjun ke dunia kerja yang tentunya penuh dengan tantangan. Dalam dunia kerja, karyawan sebagai asset yang sangat berpengaruh bagi suatu organisasi dalam hal ini perusahaan. Kontribusi ini tentunya menjadi salah satu penentu bagi kesuksesan suatu perusahaan. Penting untuk sebuah perusahaan memperhatikan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut, karena hal ini akan sangat berpengaruh pada pencapaian target perusahaan (Suffian dan Zahari, 2016). Karyawan yang memiliki komitmen yang baik pada organisasi akan mendukung produktivitas perusahaan. (Anis dkk., 2011). Oleh karena itu perlu adanya komitmen pada karyawan sebagai salah satu faktor yang berpengaruh guna mencapai keberhasilan perusahaan. Namun berdasarkan hasil wawancara penulis dengan karyawan perusahaan manufaktur “X” adapun fenomena terkait komitmen, menunjukkan adanya karyawan yang merasa

tertekan dan tidak puas dengan perusahaan, yang kadang merugikan dan membuat karyawan bosan dengan pekerjaan yang monoton dan kurangnya sarana untuk sekedar melepas penat seperti, tempat istirahat yang kurang mumpuni sampai dengan relasi antar karyawan yang kadang tidak sepeham terkait pekerjaan. Hal ini membuat karyawan melakukan pekerjaan tidak berdasarkan keinginan dalam diri melainkan hanya sebagai kewajiban semata, adapun yang tidak betah berada dalam lingkungan kerja bahkan setiap minggunya, kurang lebih 2% dari jumlah karyawan menggunakan hak cutinya baik secara penuh maupun memorial. Maka dari itu, pentingnya komitmen organisasi pada diri karyawan agar fenomena seperti demikian bisa diminimalisir. Allen dan Mayer (1990) menyatakan bahwa komitmen organisasi yang terbentuk dalam diri juga dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni; (1) karakter pribadi individu (2) karakter organisasi (3) pengalaman berorganisasi (Tobing, 2009). Berdasarkan faktor-faktor yang telah disebutkan tadi terdapat salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan yaitu faktor personal yang meliputi *self efficacy* (Yusril, dkk 2014)

Teori Bandura (1982) juga mendukung klaim bahwa *self-efficacy* mempengaruhi pengaturan pilihan kegiatan belajar mengenai keterampilan, upaya pengeluaran, inisiatif, dan mengatasi hambatan koping (Gist, 1987). Dalam hasil penelitian sebelumnya hubungan *self efficacy* dan komitmen kerja berkorelasi positif signifikan seperti yang dilakukan oleh Jufri, Asmulyani dan Alam (2018) dan Sharma dan Singh (2012). Selain itu *self efficacy* juga mendorong karyawan untuk bertahan mampu memberikan evaluasi yang positif kepada perusahaan. Penelitian Subagyo (2014) juga menyatakan bahwa tingginya komitmen organisasi yang dimiliki karyawan dipengaruhi juga oleh *self efficacy* yang kuat.

Namun, dalam penelitian yang dilakukan oleh Sinha, Talwar dan Rajpal (2002) terdapat hubungan positif namun tidak signifikan antara *self efficacy* dengan komitmen organisasi yang disebabkan oleh pekerjaan yang menguntungkan karyawan namun tidak dengan perusahaan sehingga pada penelitian ini menghasilkan *self efficacy* yang tidak memiliki korelasi yang signifikan dengan komitmen organisasi. Adapun penelitian dari Oginyi (2015) bahwa komitmen organisasi dan *self efficacy* tidak saling berkorelasi antar satu dengan yang lain, maknanya ialah komitmen organisasi untuk Polisi Nigeria tidak bergantung pada *self-efficacy* mereka. Demikian pula, efikasi diri personal Polisi Nigeria tidak bergantung pada komitmen organisasi mereka. Itu standar deviasi menunjukkan bahwa personel Polisi Nigeria lebih bervariasi dalam organisasi mereka

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan, maka penelitian ini akan mengaitkan komitmen organisasi dengan *self efficacy* sehingga judul penelitian ini ialah hubungan antara *self efficacy* dan komitmen organisasi. Alasannya adalah dikarenakan hasil beberapa penelitian sebelumnya masih belum konklusif yaitu ada beberapa penelitian yang menghasilkan korelasi antara kedua variabel tetapi ada penelitian yang hasilnya tidak ada korelasi antara kedua variabel. Selain itu, penelitian-penelitian terdahulu sudah terbilang cukup lama dan kurang relevan dengan keadaan saat ini, dimana dunia termasuk Indonesia sedang berada di masa transisi setelah mengalami pandemi Covid-19, yang tentunya sangat berdampak diberbagai aspek tak terkecuali dunia kerja. Dengan adanya Penelitian ini bisa menjadi acuan untuk karyawan agar mampu memperkuat *self efficacy* yang ada dalam diri agar mampu menciptakan komitmen yang kuat dalam berorganisasi di lingkungan kerja. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan *self efficacy* terhadap komitmen organisasi pada karyawan perusahaan "X"

Menurut Allen & Meyer (2013) mengemukakan bahwa komitmen organisasi sebagai sikap individu dalam upaya penerimaan identifikasi individu dalam organisasi serta kelekatan secara emosional untuk tetap menjadi anggota organisasi. Allen & Meyer (2013) mengidentifikasi 3 aspek dari komitmen organisasi, yaitu : (1) komitmen afektif merupakan ciri preferensi atau keinginan karyawan untuk mempertahankan pekerjaan dengan organisasi berdasarkan perasaan "keterikatan afektif atau emosional dengan suatu organisasi sedemikian rupa sehingga individu yang berkomitmen kuat mengidentifikasi, terlibat dan menikmati keanggotaan dalam organisasi (2) komitmen kontinuan berbanding terbalik dengan pengalaman organisasi yang positif. (3) komitmen normatif adalah bentuk komitmen yang ditandai dengan adanya rasa kewajiban karyawan untuk mempertahankan pekerjaan dengan organisasi. Komitmen ini membuat individu merasa berhutang budi pada organisasi. Selain itu, ada faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu : karakteristik pribadi individu yang

terbagi menjadi variabel demografis dan disposisional, karakteristik organisasi dan pengalaman berorganisasi. Adapun *self efficacy* didefinisikan Bandura (1994) dalam Flammer (2015) merupakan keyakinan untuk berhasil melakukan kapabilitas yang dimiliki oleh individu. Aspek *self efficacy* menurut Bandura (1997) dalam Flammer (2015) terbagi atas tiga yaitu : tingkatan (*level*), kekuatan (*strength*) dan *generality*. *Self efficacy* dalam diri individu tentunya punya peran tersendiri bagi kehidupan individu tersebut. *Self efficacy* berperan pada hal-hal penting seperti pilihan dan juga tindakan yang dimiliki seseorang terkait tugas dan tanggung jawab. Hal ini akan membawa individu ke sebuah pengalaman dan memafaatkan kesempatan yang ada. Selain itu, *Self efficacy* juga berperan dalam pertahanan individu menghadapi sebuah rintangan (Sinha, dkk, 2002)

METODE

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasioanl untuk menguji hubungan antara *self efficacy* dan komitmen organisasi. Menurut Sukardi (2009) penelitian kuantitatif korelasioanl merupakan suatu penelitian yang melibatkan tindakan pengumpulan data yang bertujuan untuk menentukan apakah terdapat hubungan dan tingkat hubungan antara kedua variabel atau lebih. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan jenis *non probability sampling* dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Sampel yang digunakan berdasarkan karakteristik tertentu yang nantinya akan disesuaikan oleh peneliti (Azwar, 2017). Dalam penelitian ini sampel yang akan digunakan adalah karyawan bagian *Finishing*, dan B&R yang berjumlah 69 orang. Penentuan jumlah sampel ini dilakukan dengan perhitungan menggunakan rumus *Slovin* (Utama, 2016) dan batas tingkat toleransi kesalahan sama dengan 10%. Adapun karakteristik dari sampel yang akan digunakan ialah karyawan kontrak atau tetap yang sudah bekerja selama lebih dari atau sama dengan 1 (satu) tahun.

Penelitian ini menggunakan skala *Likert*. Pada variabel *self efficacy*, di ukur menggunakan *Work Self Efficacy Scale* Pepe, dkk (2010). Memiliki 10 aitem, dan 3 komponen yaitu *level* memiliki 1 aitem *favorable* 1 aitem *unfavorable*, *generality* memiliki 2 aitem *favorable* 2 aitem *unfavorable*, *strength* memiliki 2 aitem *favorable* 2 aitem *unfavourable*. Adapun variabel komitmen organisasi menggunakan ialah *Organizational Commitment Scale* (Meyer & Allen, 2004). Skala ini dikembangkan oleh Ingrianti (2015). Terdapat 40 aitem dengan jumlah setiap di komponen yaitu komitmen afektif (AC) terdiri dari 7 aitem *favorable* dan 6 aitem *unfavorable*, komitmen kontinuan (CC) terdiri dari 7 aitem *favorable* dan 6 aitem *unfavorable* komitmen normative (NC) terdiri dari 7 *favorable* dan 7 *unfavorable*. Dalam Penelitian ini juga dibantu dengan menggunakan program komputer statistik *SPSS seri 25.0 for windows*.

Dari hasil perhitungan *SPSS* diperoleh nilai *cronbach alpha* variabel X 0.736, sedangkan variabel Y 0,923.. Faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya reliabilitas ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas yang angkanya berada dalam rentang dari 0 sampai dengan 1,00 (Azwar, 2012). Data dalam penelitian ini, memiliki 50 aitem dan diperoleh langsung dari subjek atau responden dengan menggunakan kuesioner secara *offline*. Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis statistic diantaranya analisis deskriptif, uji asumsi yang terbagi menjadi uji normalitas dan uji linearitas serta uji hipotesis

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis deskriptif karakteristik subjek, diperoleh hasil data demografik berikut:

Tabel 1. Frekuensi Karakteristik Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	69	100%
Perempuan	-	-
Total	69	100%

Tabel 2. Frekuensi Karakteristik Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
1 – 5 tahun	58	84%
6-10 tahun	7	10%
11 – 23 tahun	4	6%
Total	69	100%

Tabel 3. Frekuensi Karakteristik Status Kerja

Status Kerja	Frekuensi	Presentase
Kontrak	56	81%
Tetap	13	19%
Total	69	100%

Tabel 4. Frekuensi Karakteristik Departemen

Departemen	Frekuensi	Presentase
Finishing	56	81%
Bodi & Rangka	13	19%
Total	69	100%

Berdasarkan hasil analisis deskriptif kategori skala, diperoleh data kategorisasi *Self efficacy* memiliki rata-rata (mean) yaitu sebesar 39.8 dan standar deviasi sebesar 3.8. Komitmen Organisasi memiliki rata-rata (mean) yaitu sebesar 145.9 dan standar deviasi sebesar 17.6

Tabel 5. Kategorisasi Pengukuran Skala *Self Efficacy*

Interval <i>Self Efficacy</i>	Kategori	N	Presentase
45.5 < X	Sangat Tinggi	4	5.8%
41.7 < X ≤ 45.5	Tinggi	19	27.5%
37.9 < X ≤ 41.7	Sedang	27	39.1%
34.1 < X ≤ 37.9	Rendah	13	18.8%
X ≤ 34.1	Sangat Rendah	6	8.7%
Jumlah		69	100%
M = 39.8			

Tabel 6. Kategorisasi Pengukuran Skala Komitmen Organisasi

Interval	Kategori	N	Presentase
172.3 < X	Sangat Tinggi	4	5.8%
154.7 < X ≤ 172.3	Tinggi	21	30.4%
137.1 < X ≤ 154.7	Sedang	24	34.8%
119.5 < X ≤ 137.1	Rendah	14	20.3%
X ≤ 119.5	Sangat Rendah	6	8.7%
Jumlah		69	100%
M = 45.9			

Selain melakukan kategorisasi sampel, dilakukan juga uji asumsi berupa uji normalitas dan linearitas. Dari hasil uji normalitas pada tabel 6. Dapat dikatakan bahwa data yang diperoleh dari pengisian skala *self efficacy* berdistribusi normal dan komitmen kerja berdistribusi tidak normal. Hal ini dibuktikan dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed)= 0,200 pada skala *self efficacy* dan dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed)= 0,001 pada skala komitmen organisasi.

Tabel 7. Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>			X	Y
N			69	69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		39.84	145.91
	Std. Deviation		3.860	17.654
Most Differences	Extreme	Absolute	.095	.142
		Positive	.071	.087
		Negative	-.095	-.142
Test Statistic			.095	.142
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}	.001 ^c

Kemudian pada hasil uji linieritas didapatkan nilai *Deviation from Linearity Sig* adalah 0,916 lebih besar dari 0,05 atau F hitung sebesar 0.512 lebih kecil dari F tabel sebesar 1,5. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa ada hubungan linier secara signifikan antara variabel *self-efficacy* dengan komitmen organisasi.

Kemudian dalam penelitian ini juga dilakukan uji hoptesis. Dari hasil uji normalitas yang dilakukan sebelumnya, diketahui bahwa salah satu data dalam penelitian ini berdistribusi tidak normal, maka dilakukan uji korelasi non parametris yaitu dengan menggunakan Product Moment dari Spearman rho. Tabel 9. Merupakan hasil uji korelasi yang menghasilkan koefisien korelasi $r = 0.240$ dengan $p = 0.024$ ($p < 0.05$), menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *self efficacy* dengan komitmen organisasi pada karyawan perusahaan "X". Jadi semakin tinggi *self efficacy* seorang karyawan maka semakin tinggi pula komitmen organisasinya, begitu pula sebaliknya. Sebaliknya apabila karyawan memiliki *self efficacy* yang rendah, maka karyawan tersebut memiliki komitmen organisasi yang rendah terhadap perusahaan.

PEMBAHASAN

Ada beberapa kemungkinan bahwa *self efficacy* memiliki hubungan positif signifikan dengan komitmen organisasi. Pertama, sebagian besar karyawan menunjukkan bahwa mereka memiliki keyakinan terhadap kemampuan mereka (*self efficacy*) dalam penyelesaian tugas yang diberikan oleh perusahaan yang dibuktikan dengan berbagai bentuk aktivitas yang dilakukan untuk menyelesaikannya. Sehingga karyawan akan dapat menangani situasi yang menekan dengan lebih baik dan mengubahnya menjadi tantangan yang dapat membuat komitmen mereka terhadap organisasi menjadi berkembang. Hal ini sesuai dengan salah satu aspek dari *self efficacy* yaitu *Level* dimana individu dengan keyakinan yang mampu menyelesaikan tugas-tugas yang sulit sebagai tantangan untuk dikuasai dibanding ancaman untuk dihindari. Pendapat ini di dukung oleh penelitian Penelitian Subagyo (2014), Jufri, Asmulyani dan Alam (2018) dan Sharma dan Singh (2012) bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara *self efficacy* dengan komitmen organisasi.

Kemungkinan selanjutnya ialah tingginya *self efficacy* yang dimiliki oleh karyawan dikarenakan karyawan memiliki keyakinan yang tinggi terhadap dirinya (*self efficacy*) untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Selain itu, para karyawan juga menunjukkan kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan dan sejalan dengan perusahaan. Hal ini memicu *self efficacy* yang dimiliki karyawan menjadi semakin tinggi karena keyakinan mereka didukung juga oleh performa mereka dalam bekerja. Pendapat ini didukung oleh penelitian Felzt (1982) dalam Locke & Lee (1984) yang menunjukkan bahwa adanya korelasi respirokak antara *self efficacy* dan performa individu. Hal ini juga mendukung pendapat Bandura (1982) bahwa salah satu yang menjadi penentu *self efficacy* adalah performa masa lalu. Dengan demikian, hal ini sejalan dengan salah satu aspek *self efficacy* yaitu *Strength* dimana aspek yang dipengaruhi oleh pengalaman seseorang. Pengalaman yang lemah akan melemahkan keyakinannya sedangkan keyakinan yang kuat akan mendorong individu tetap bertahan keyakinan

dalam berusaha.

Sedangkan berdasarkan 69 partisipan penelitian ini, ditemukan hasil rata-rata ($mean = 39.8$) pada variabel *self efficacy* yang berada pada kategori sedang. Dapat dilihat dari hasil yang diperoleh kategori sedang dengan frekuensi sebanyak 27 partisipan (39.1%) yang menunjukkan *self efficacy* pada karyawan perusahaan "X" yang relatif sedang. Selanjutnya diikuti dengan kategori tinggi sebanyak 19 partisipan (27.5%) yang cenderung memiliki *self efficacy* yang kuat. Adapun kategori sangat tinggi dengan 4 partisipan (5.8%) memiliki *self efficacy* yang sangat kuat dalam dirinya. Sebaliknya karyawan dengan kategori rendah sebanyak 13 partisipan (18.8%) cenderung memiliki *self efficacy* yang rendah menyusul kategori sangat rendah yang memiliki 6 partisipan (8.7%) yang artinya karyawan tersebut sangat tidak percaya akan kemampuannya dalam melakukan tugas atau tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

Kemudian ditemukan juga hasil rata-rata ($mean = 145.9$) pada variabel komitmen organisasi yang berada pada kategori sedang. Dapat dilihat dari hasil yang diperoleh kategori sedang dengan frekuensi sebanyak 24 partisipan (34.8%) yang menunjukkan komitmen organisasi pada karyawan perusahaan "X" yang relatif sedang. Selanjutnya diikuti dengan kategori tinggi sebanyak 21 partisipan (30.4%) yang cenderung memiliki komitmen organisasi yang kuat. Adapun kategori sangat tinggi dengan 4 partisipan (5.8%) memiliki komitmen organisasi yang sangat kuat dalam dirinya. Sebaliknya karyawan dengan kategori rendah sebanyak 14 partisipan (20.3%) cenderung memiliki komitmen organisasi yang rendah menyusul kategori sangat rendah yang memiliki 6 partisipan (8.7%) yang artinya karyawan tersebut tidak memiliki komitmen organisasi yang cukup dalam bekerja.

Salah satu faktor yang berperan pada komitmen organisasi adalah bagaimana keyakinan karyawan bahwa karyawan mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan baik, maka semakin tinggi pula bahwa karyawan untuk tidak berniat pindah ke organisasi lain. Karyawan merasa bahwa individu dapat memberikan kontribusi kepada organisasi. (Akhter dkk., 2012)

Dari penelitian yang dilakukan peneliti pada perusahaan manufaktur "X" di Ungaran, bisa dimplikasikan kepada perusahaan untuk meninjau kembali komitmen pada karyawan perusahaan tersebut. Hal ini mengacu pada hasil penelitian ini dimana, bahwa semakin tinggi *self efficacy* yang ada pada karyawan maka semakin tinggi pula komitmen organisasi yang dimiliki karyawan. Sementara hasil penelitian ini menemukan bahwa karyawan dalam perusahaan ini memiliki komitmen organisasi yang sedang. Hal ini bisa disebabkan oleh sebagian besar partisipan dengan presentase 81% belum menjadi karyawan tetap, dan jika kontrak habis maka karyawan cenderung tidak diperpanjang oleh perusahaan. Hal ini bisa menjadi penyebab komitmen organisasi pada perusahaan manufaktur "X" ini berada dikategori sedang. Penelitian dari Cohen (1993) mendukung hal ini dimana komitmen organisasi bisa terbentuk dan mulai kokoh pada masa kerja ≥ 9 tahun, dikarenakan karyawan pada masa kerja itu sudah mampu mengakumulasi dan mengevaluasi investasi yang ada, dan jika mereka merasa cukup mereka akan tetap tinggal dalam perusahaan tersebut.

Dalam penelitian ini memiliki beberapa kelemahan dikarenakan adanya keterbatasan dari peneliti. Kelemahan yang pertama yaitu, sampel yang digunakan hanya pada dua departemen yaitu *Finishing* dan *Bodi Rangka* yang bekerja minimal 1 tahun. Kedua penentuan sampel ditentukan sepenuhnya oleh pihak perusahaan karena di beberapa departemen karyawan tidak bisa di ganggu ketika sedang bekerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif antara *self efficacy* dan komitmen organisasi pada karyawan perusahaan manufaktur "X" di Ungaran. Selain itu berdasarkan hasil uji korelasi dengan menggunakan program SPSS Windows ver. 25.0, hasil yang koefien korelasi yang diperoleh adalah $r = 0.240$ dengan $p = 0.024$ ($p < 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *self efficacy* dan komitmen organisasi pada karyawan perusahaan manufaktur "X" di Ungaran. Dengan artian, semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi yang dimiliki karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhter, S., Ghayas, S., & Adil, A. (2012). Self-efficacy and optimism as predictors of organizational commitment among bank employees. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 2(2), 33–42. <https://doi.org/10.5861/ijrsp.2012.131>
- Al-Daibat, B. (2017). Impact Of Leadership Styles In Organizational Commitment. *International Journal of Business and Management*, 5(5), 25–37.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. In *Journal of Occupational Psychology* (Vol. 63, Issue 1). PT Elex Media Komputindo. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506>
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi* (2nd ed.). Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2017). *Penyusunan Skala Psikologi*. Pustaka Belajar.
- Bandura, A. (1982) Self-Efficacy Mechanism in Human Agency. *American Psychologist*, 37, 122-147. <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.37.2.122>
- Cohen, A. (1993). Age and Tenure in Relation to: Organizational Commitment: A Meta Analysis. *Journal Basic and Applied social Psychology* 14(2). 143-159
- Dewi, N. A. D. P. (2020). Pengaruh Self-efficacy terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan The Rich Jogja Hotel. *Acta Psychologia*, 2(2), 122–136. <https://doi.org/10.21831/ap.v2i2.32750>
- Flammer, A. (2015). Self-Efficacy. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences: Second Edition*, 4(1994), 504–508. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.25033-2>
- Gist, M. (1987). Self Efficacy: Implications for Organizational behavior and Human Resource Management. *Academy of Management Review*, 12(3), 472–485.
- Ingarianti, T. M. (2015). Pengembangan Alat Ukur Komitmen Organisasi. *Jurnal RAP UNP*, 6(1), 80–91.
- Jufri, M., Asmulyani, & Alam, A. N. H. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi di PT. Perkebunan Nusantara XIV. *Jurnal Psikologi Talenta*, 3(2), 1–9. <https://journal.ugm.ac.id/jpsi/article/view/17801/15824>
- Locke, E. A., Frederick, E., Lee, C., & Bobko, P. (1984). Effect of self-efficacy, goals, and task strategies on task performance. *Journal of Applied Psychology*, 69(2), 241–251. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.69.2.241>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2004). TCM Employee Commitment Survey Academic Users Guide 2004. *University of Western Ontario, University*, 16. <http://employeecommitment.com/TCM-Employee-Commitment-Survey-Academic-Package-2004.pdf> <http://audacityblog.info/wordpress/wp-content/uploads/2011/03/Meyer-Allen-Empl-Commitment-Survey.pdf>
- Oginyi, R. C. N. (2015). *Implications For Combating Terrorism In Nigeria*. 5(1), 154–183.
- Pavani, S., & Agrawal, G. (2015). A Study of Self-Efficacy and Academic Achievement among College Students. *Online Journal of Multidisciplinary Research (OJMR)*, 1(1), 28–32. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.735.6680&rep=rep1&type=pdf>
- Pepe, S., Maria Luisa, F., Francesco, A., & Michele, V. (2010). Work Self-Efficacy Scale and Search for Work Self-Efficacy Scale: A Validation Study in Spanish and Italian Cultural Contexts. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 26(3), 201–210. <https://doi.org/10.5093/tr2010v26n3a4>
- Sinha, S. P., Talwar, T., & Rajpal, R. (2002). Correlational study of organizational commitment, self-efficacy and psychological barriers to technological change. *Psychologia*, 45(3), 176–183. <https://doi.org/10.2117/psysoc.2002.176>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif*. Alfabeta.
- Tobing, D. (2009). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 11, 31–37. <http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/view/17742>
- Wahyuningsih, E. S. (2020). Organizational Commitment Impact On Performance: Research on Polsek Kotagede Polresta Yogyakarta Member. *Psychological Research and Intervention*, 3(1), 13–23. <https://doi.org/10.21831/pri.v3i1.32020>
- Yusril, N., Nelmidia, A. (2014). Pengaruh faktor organisasi dan faktor personal terhadap komitmen organisasi dengan self efficacy sebagai variabel intervening pada guru SD negeri kecamatan Talamau Kabupaten Pasaman Barat. *Ejournal Bunghatta*, 5(2).