

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Komitmen Kerja

Terdapat beberapa pemaparan pendapat mengenai pengertian komitmen kerja, salah satunya Mowday (2008) mengungkapkan bahwa komitmen kerja adalah identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi.

Komitmen kerja, merupakan istilah lain dari komitmen organisasional, merupakan aspek perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan. Komitmen kerja adalah seorang karyawan yang memihak organisasi tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Robbins dan Judge, 2008).

Amstong dan Baron (2010), mengatakan bahwa komitmen kerja adalah tentang mengenal pasti tujuan dan nilai organisasi, keinginan menjadi milik organisasi dan kesanggupan untuk berusaha menjadi milik organisasi. Armstrong dan Baron juga menjelaskan bahwa komitmen dapat memastikan organisasi itu dilihat sebagai “tempat yang hebat untuk bekerja”, lalu menjadikannya “pemimpin pilihan”.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya mengenai komitmen kerja dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa komitmen kerja adalah rasa dan sikap keterikatan yang kuat terhadap organisasi atau perusahaan tempat dia bekerja, baik pada aspek nilai-nilai perusahaan, lingkungan maupun timbal balik yang diberikan oleh organisasi. Penjabaran Robbin dan Judge hampir sejalan dengan yang dikemukakan oleh Baron, yaitu keterikatan individu dengan organisasi dalam hal pencapaian tujuan yang akan dicapai oleh organisasi, sedangkan pada pendapat yang dipaparkan Mowdays lebih menekankan pada keterlibatan individu dengan suatu organisasi.

1. Aspek Komitmen Kerja

Allen dan Mayer (1990) mengatakan bahwa komitmen kerja terdiri dari 3 aspek yaitu:

a. Komitmen afektif (affective commitment)

Aspek ini, merupakan perasaan emosional dan keyakinan-keyakinan dari anggota/ karyawan terhadap nilai-nilai dan tujuan dari perusahaan, rasa ikut sebagai bagian dari organisasi, dan rasa keterlibatan dalam organisasi. Yang tercermin dalam perilaku anggota terhadap organisasinya, seperti kesamaan nilai dan tujuan pribadi dengan nilai dan tujuan organisasi, penerimaan terhadap kebijakan organisasi, serta anggota memiliki kebanggaan menjadi bagian dari suatu organisasi. Menurut Allen dan Mayer (1990) pada aspek komitmen afektif dapat menimbulkan rasa keintiman sebagai keluarga terhadap sebuah organisasi, dan keterlibatan karyawan pada pekerjaan lebih mendalam dan konsisten. Kesamaan tujuan atau nilai-nilai dari seorang karyawan dengan perusahaan akan menumbuhkan kerelaan karyawan dengan mengalokasikan suatu hal demi tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen afektif akan merasa lebih dekat dengan organisasi tempat karyawan itu berada, sehingga karyawan akan termotivasi dan memberikan kontribusi yang besar bagi perusahaan.

b. Komitmen berkelanjutan (continuance commitment)

Aspek ini, berkaitan dengan nilai keuntungan yang didapat seorang karyawan, yang berarti bahwa seseorang memilih bertahan pada suatu perusahaan karena mendapat keuntungan-keuntungan tertentu, dibandingkan karyawan tersebut keluar atau berpindah ke perusahaan lain. Pada aspek ini, terbentuk karena imbalan yang diberikan oleh perusahaan yang dirasa cukup. Karyawan dengan komitmen berkelanjutan yang rendah dapat berdampak pada kurangnya kinerja, kondisi tersebut dapat terjadi bila karyawan merasa hasil yang diterima kurang sesuai dengan dirinya. Komitmen berkelanjutan merupakan keadaan karyawan yang memerlukan (need) untuk melakukan sesuatu pada perusahaan (Allen dan Mayer, 1990).

c. Komitmen normatif (normative commitment)

Aspek ini, berkaitan dengan keinginan untuk bertahan dengan organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Pada aspek ini, komitmen terbentuk dari perasaan karyawan yang merasa berkewajiban atau keharusan karyawan untuk tetap bertahan lebih dari orang lain (Greenberg, 2005). Karyawan yang berada pada aspek ini, akan mempertahankan hubungannya dengan organisasi dan memberikan usaha-usaha secara maksimal guna kemajuan dan tercapainya tujuan perusahaan. Hal tersebut terjadi karena

karyawan yang memiliki komitmen normatif merasa lebih bertanggung jawab untuk melakukan hal tersebut dibandingkan orang lain.

2. Indikator Komitmen Kerja

Ricard (Dalam Lubis, 2021) menjabarkan beberapa indikator sikap yang dimiliki oleh individu yang memiliki komitmen kerja yaitu:

- a. Kepercayaan dan dukungan pada nilai organisasi yang tinggi
- b. Keinginan berusaha sungguh-sungguh atas nama organisasi
- c. Hasrat untuk memelihara keanggotaan organisasi
- d. Keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota
- e. Kesiediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi
- f. Kepercayaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi.

Seseorang yang memiliki komitmen kerja yang tinggi akan cenderung memiliki kepuasan pada pekerjaannya, karena perasaan suka pada pekerjaan membuat seseorang dapat bertahan lebih lama dalam melakukan pekerjaannya serta memperoleh hasil yang diharapkan dengan kata lain guru yang memiliki komitmen kerja yang tinggi akan cenderung memiliki kepuasan kerja dan prestasinya lebih tinggi (Luthan, dalam Lubis, 2021)

B. Efikasi Diri

Efikasi diri merupakan keyakinan diri pada individu tentang kemampuannya untuk menghasilkan atau meraih tujuan dan yang menentukan orang bisa berfikir, memiliki motivasi dan berperilaku (Bandura, 1997).

Efikasi diri adalah bisa juga didefinisikan sebagai penilaian seseorang atas kemampuan mereka untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai target yang telah ditentukan dalam penyelesaian tugas (Zang, 2014).

Selain itu pada pengertian lainnya menurut penjabaran Zimmerman (2000) mengenai efikasi diri yaitu penilaian diri individu tentang keyakinan kemampuannya untuk mencapai tujuan.

Dari beberapa penjabaran mengenai efikasi diri diatas dapat disimpulkan bahwasanya efikasi diri adalah penilaian diri individu yang membentuk sebuah

keyakinan pada kemampuan dirinya sehingga dapat memotivasi pada usaha untuk mencapai suatu tujuan.

Individu dengan efikasi diri yang tinggi cenderung menyukai untuk menetapkan tujuan, mengembangkan mekanisme kognitif yang kuat untuk mengembangkan pengetahuan, mencari tantangan akademik, dan bertahan dalam kesulitan. Orang dengan efikasi diri yang tinggi akan memilih untuk melakukan tugas-tugas yang menantang dan optimis dengan kemampuannya dalam mencapai tujuan. Sebaliknya, mereka yang memiliki efikasi diri rendah cenderung berpikir pesimis tentang kemampuannya. Efikasi diri yang tinggi dapat meningkatkan upaya, resiliensi, dan konsistensi yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan efikasi diri rendah. Bahkan Ketika individu memiliki kemampuan akademik yang sama, seseorang dengan efikasi diri yang tinggi masih cenderung memiliki kemampuan akademik yang sama kinerja tugas yang lebih baik (Gaskill et al., 2002).

Bandura menyatakan terdapat beberapa tahapan untuk dapat membentuk keyakinan diri, tahap kognitif, afektif, motivasi dan seleksi proses Seseorang memiliki keyakinan diri yang tinggi atau rendah berdasarkan pengalaman belajar sebelumnya, individu akan cenderung merasa yakin berhasil apabila mengalami pengalaman berhasil sebelumnya dan kemudian dihadapkan dengan pengalaman yang hampir sama (Bandura,1997)

1. Dimensi Efikasi Diri

Menurut Bandura (1997) memiliki beberapa dimensi yang memiliki implikasi yang penting yaitu:

a. Dimensi Tingkat (level)

Dimensi ini berkaitan dengan keyakinan individu pada kemampuan diri berkaitan tingkat kesulitan tugas ketika individu merasa mampu untuk melakukannya. Apabila individu dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka Efikasi diri individu mungkin akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, sedang, atau bahkan meliputi tugas-tugas yang paling sulit, sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing tingkat.

b. Dimensi Kekuatan (strength)

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung.

Dimensi ini mengacu pada derajat kemantapan individu terhadap keyakinan yang dibuatnya. Kemampuan ini yang menentukan ketahanan dan keuletan individu dalam usaha. Dimensi ini merupakan keyakinan individu untuk mempertahankan perilaku tertentu.

c. Dimensi Generalisasi (generality)

Dimensi ini berkaitan dengan luas bidang tingkah laku yang mana individu tersebut merasa yakin terhadap kemampuannya. Individu dapat merasa yakin terhadap kemampuan dirinya. Apakah terbatas pada suatu aktivitas dan situasi tertentu atau pada serangkaian aktivitas dan situasi yang bervariasi. Dimensi generality merupakan suatu konsep bahwa efikasi diri seseorang tidak terbatas pada situasi yang spesifik atau tertentu saja. Namun, dimensi ini juga mengacu pada variasi situasi di mana penilaian tentang Efikasi diri dapat diterapkan. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dimensi Efikasi diri meliputi, taraf kesulitan tugas yang dikerjakan individu, derajat kemantapan individu terhadap keyakinan yang dibuat individu, dan variasi situasi di mana penilaian Efikasi diri dapat diterapkan.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efikasi Diri

Bandura (Dalam Feist & Feist, 2010) mengatakan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi tumbuhnya efikasi diri pada diri individu diantaranya yaitu:

a. Pengalaman Menguasai Sesuatu

Berkaitan dengan penguasaan pengetahuan dimasalalu, secara umum pengalaman terhadap keberhasilan akan meningkatkan efikasi diri begitu sebaliknya, namun bisa jadi pada kasus tertentu pengalaman kegagalan akan tetap dapat meningkatkan efikasi diri dengan adanya motivasi diri.

b. Modeling Sosial

Berkaitan dengan pengamatan pada orang lain dengan tugas atau kemampuan yang sama, kegagalan orang lain akan cenderung menurunkan efikasi diri, sedangkan sebaliknya pada saat orang lain dengan kapasitas yang sama mengalami keberhasilan akan meningkatkan efikasi diri.

c. Persuasi Sosial

Berkaitan dengan arahan, motivasi dan nasihat dari luar, sehingga dapat meningkatkan keyakinan pada kemampuan yang dimiliki, yang dapat membantu tercapainya tujuan yang diinginkan. Individu yang

diyakini secara verbal akan cenderung bekerja lebih keras dalam mencapai tujuan namun pengaruhnya tidak terlalu besar karena tidak ada pengalaman langsung yang dialami dan dapat diamati oleh subyek, pengalaman kegagalan terus menerus akan dengan mudah menurunkan efikasi diri.

d. Kondisi Fisik dan Emosional

Tinggi terdahnya efikasi diri tiap orang berbeda-beda menyesuaikan dengan kondisi, performa emosi atau kondisi fisik yang buruk akan cenderung menurunkan nilai efikasi diri begitu pula sebaliknya.

C. Kebersyukuran

Istilah Syukur dikenal dibanyak lintas agama, baik Islam, Budha, Kristiani dan agama dan kepercayaan lainnya, kata syukur berasal dari bahasa arab yaitu *syakara* yang berarti terima kasih, sedangkan dalam bahasa latin syukur berarti *gratia* yang berarti mendukung, dan *gratus* yang berarti menyenangkan.

Konsep kebersyukuran dikenal dibanyak agama, dalam perkembangannya kebersyukuran menjadi obyek kajian secara ilmiah psikologi positif, dalam perspektif psikologi barat menggunakan konsep dari McCullough dan Emmons, sementara syukur dari perspektif Islam menggunakan konsep dari Al-Ghazali, Ibn Qayyim al-Jauziyah, dan Ibn al-Jauzy. Hasil komparasi literatur menemukan persamaan makna kedua konsep yang mengungkapkan nikmat dan kebaikan yang diperoleh serta mengungkapkan terima kasih. Perbedaan utama terletak pada objek syukur pada konsep Islam tidak hanya pada hal-hal baik, namun juga hal-hal yang tidak disukai sebagai tanda kasih sayang Allah (Rachmadi, 2019)

Banyak ahli mendefinisikan kebersyukuran salah satunya menurut Wood et al, (2010) kebersyukuran merupakan bagian sikap yang berorientasi pada perhatian dan penghargaan pada setiap peristiwa yang dialami individu.

Menurut McChlouhg & Emmons (2013), syukur dikonsepsikan sebagai bagian dari emosi, sikap, moral, kepribadian, dan coping, namun inti dari kebersyukuran adalah penghargaan pada apa yang diperoleh dan diterima dalam rupa apapun.

Sedangkan menurut Sholicha dan Ayudia (2014) konsep kebersyukuran diartikan sebagai bagian dari emosi yang dikenal sebagai trait emosi, emosi yang terjadi pada individu pada suatu kondisi tertentu. Emosi kebersyukuran

terjadi pada individu pada saat memperoleh atau mengalami situasi kebahagiaan yang tidak terjadi setiap saat.

Dari beberapa penjabaran terhadap istilah syukur oleh tokoh tersebut dapat disimpulkan bahwasanya kebersyukuran adalah bentuk ungkapan terimakasih atau penghargaan terhadap apa yang dimiliki yang diwujudkan dalam bentuk sikap, emosi, moral ataupun pola coping individu.

1. Aspek Kebersyukuran

McChlouhg, Emmon dan Tsang (2002) mengemukakan bahwasanya terdapat empat aspek dari kebersyukuran yaitu:

- a. *Intensity*, yaitu individu yang memaknai setiap kejadian yang positif lebih dalam kehidupannya, lebih intens dalam bersyukur.
- b. *Frecuency*, yaitu individu yang selalu bersyukur setiap hari, cenderung memiliki perasaan bersyukur lebih tinggi dari pada yang jarang bersyukur.
- c. *Span*, setiap peristiwa atau keadaan yang dialami individu membuat mereka bersyukur seperti keadaan keluarga, kesehatan, pekerjaan dan peristiwa positif lainnya.
- d. *Densty*, yaitu unsur yang berkaitan dengan kepada siapa individu bersyukur, seperti rasa terimakasih pada Tuhan, pada orang tua, atau guru yang mendidiknya.

2. Faktor-faktor Kebersyukuran

Terdapat beberapa faktor yang dapat menumbuhkan sikap kebersyukuran menurut Wood dkk (2008) terdapat beberapa faktor dari kebersyukuran diantaranya yaitu:

- a. Penghargaan. Dengan menghormati dan menghargai orang lain, individu memiliki motivasi penting untuk mengambil berbagai langkah untuk membangun hubungan yang positif.
- b. Sesuatu yang dimiliki, seorang individu menghargai baik material atau immaterial, bernilai segala sesuatu yang diterima individu.
- c. Momen pemberian, syukur, dapat dinyatakan sebagai rasa syukur atas segala sesuatu yang terjadi dalam kehidupan individu atau dalam waktu yang dianggap berharga. Orang sering mendengar hal-hal tidak biasa yang mengingatkan mereka pada momen ini.

- d. Rutinitas, individu melakukan kegiatan rutin untuk mengungkapkan rasa syukur atas hal-hal baik yang telah mereka terima dalam hidup mereka. Orang sering berkumpul sejenak untuk merenungkan kebaikan yang mereka terima.
- b. Pujian, penelitian menunjukkan bahwa merasa diberi ucapan selamat dapat memberi seseorang lebih banyak waktu. Pujian adalah perasaan yang Anda dapatkan ketika Anda menemukan sesuatu yang bermakna atau rumit untuk dipahami dalam hidup.
- a. Perbandingan diri/sosial, emosi positif yang dirasakan individu saat mengevaluasi diri, seperti kegagalan dan kesalahan dalam hidup dapat terjadi. Secara internal, saya merasa bahwa menerima makanan memberi saya rasa aman.
- c. Kekhawatiran Eksestensial, individu sering menghadapi kecemasan tertentu yang dapat berupa kehilangan, perubahan mendadak dan signifikan, dilema dan ambiguitas dalam hidup. Oleh karena itu, individu harus memahami bahwa tidak ada yang abadi dalam hidup.
- d. Perilaku syukur, mengungkapkan rasa syukur secara penuh dan mendalam, perbuatan syukur merupakan salah satu cara untuk memberikan dampak positif terhadap sikap dan perilaku terhadap diri sendiri dan individu lain. Individu sering mengambil langkah-langkah tertentu untuk menunjukkan penghargaan atas apa yang mereka terima.

3. Macam-macam Kebersyukuran

Menurut Peterson dan Seligman (2004) membagi syukur menjadi 2 macam yaitu:

- a. Personal yaitu rasa terimakasih yang ditujukan pada orang lain yang khusus yang telah memberikan kebaikan
- b. Transpersonal yaitu rasa terimakasih yang ditujukan pada orang atau alam semestaNya.

McChlouhg, Emmon dan Tsang (2002) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang cukup berpengaruh terhadap kebersyukuran yang dimiliki oleh seseorang yaitu, kesejahteraan emosi (*well-being*), prososial, dan spiritualitas. Seseorang akan cenderung bersyukur saat mengalami emosi yang baik pada saat menyikapi kepuasan dalam hidupnya, kebersyukuran dianggap sebagai perilaku prososial karena cukup berkontribusi pada kesejahteraan seseorang, spiritualitas dianggap berpengaruh pada kebersyukuran sebagai

bentuk pengakuan pada kekuatan yang berkontribusi pada kesejahteraan pada lingkup yang lebih luas secara transedental.

D. Kerangka Berfikir

Pada pendidikan sekolah guru memiliki peran yang sangat penting, guru bertugas sebagai tonggak proses pendidikan belajar mengajar di sekolah, hal tersebut menjadikan komitmen kerja sangat penting untuk dimiliki oleh guru-guru di sekolah, sehingga tujuan tercapainya pendidikan yang berkualitas dan profesional bisa tercapai.

Guru yang memiliki komitmen kerja yang tinggi akan cenderung lebih aktif terlibat dalam kegiatan pembelajaran, lebih profesional dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, sebaliknya guru dengan komitmen kerja yang rendah akan cenderung tidak disiplin, bekerja seadanya, serta memiliki kinerja yang rendah. Komitmen kerja guru sangat berpengaruh pada mutu pendidikan yang diterima oleh siswa anak didik, sehingga dengan meningkatkan komitmen kerja pada guru akan memudahkan tercapainya tujuan dari organisasi sekolah.

Guru disamping memiliki peran yang sangat krusial juga menghadapi tantangan-tantangan yang sepadan, beban kerja, tuntutan kompetensi dan juga upah gaji guru yang kurang, terutama pada guru non-PNS atau guru honorer.

Dari beberapa penelitian yang mempengaruhi komitmen kerja guru adalah efikasi diri. Efikasi diri guru, adalah kepercayaan guru pada kemampuan mereka sendiri, untuk merencanakan, mengorganisasikan, melakukan aktifitas sebagai upaya pencapaian terhadap tujuan pendidikan, Tugas menciptakan lingkungan belajar yang kondusif untuk mengembangkan kompetensi kognitif siswa, cukup dipengaruhi oleh kemampuan efikasi guru (Kristiani, 2016)

Kebersyukuran merupakan trait emosi yang positif yang berkaitan dengan rasa penerimaan dan terimakasih diyakini dapat memperkuat pengaruh efikasi diri dalam meningkatkan komitmen kerja, kebersyukuran merupakan bentuk emosi yang kental dengan nuansa spiritual, sebagai guru pondok pesantren, nilai-nilai kebersyukuran bukan hal yang asing. Sebagaimana yang dijelaskan oleh McChlouh, Emmon dan Tsang (2002) spiritualitas dianggap berpengaruh pada kebersyukuran sebagai bentuk pengakuan pada kekuatan yang berkontribusi pada kesejahteraan pada lingkup yang lebih luas secara transedental.

Kebersyukuran dalam kaitannya pada pola hubungan antara efikasi diri dalam peningkatan komitmen kerja guru, disimpulkan bahwa kebersyukuran diyakini dapat mempengaruhi secara positif dalam meningkatkan pengaruh efikasi diri pada komitmen kerja guru.

Penelitian dilakukan untuk mengetahui keterkaitan hubungan antara variabel efikasi diri dengan komitmen kerja yang dimoderatori oleh variabel kebersyukuran. Efikasi diri memiliki pengaruh pada komitmen kerja sebagaimana yang dinyatakan oleh Canrius (2011) mengemukakan bahwa perasaan mampu atau kompeten yang dimiliki individu berkorelasi dengan tingkat motivasi intrinsik yang dimiliki individu, efikasi diri diyakini memiliki peranan kunci yang penting dalam proses motivasi, efikasi diri berkorelasi dengan perubahan perilaku, pada ruang lingkup organisasi profesional efikasi guru menjadi motivator penting dalam pekerjaannya sebagai pendidik atau pengajar.

Fung et al (2020) dalam penelitiannya mengenai pengaruh efikasi diri dan kepuasan kerja guru pada komitmen kerja organisasi yang dilakukan pada SPK SD dan SMP Kecamatan Kalideres dan Cengkareng Jakarta, menemukan bahwa terdapat pengaruh langsung yang positif efikasi diri guru terhadap komitmen organisasi pada guru.

Dalam penelitian yang lain yang dilakukan oleh Mustain et al (2020) yang meneliti tentang pengaruh efikasi diri dan pemberdayaan terhadap kepuasan kerja dengan komitmen kerja sebagai mediasi, yang dilakukan pada guru SMP Kendal, menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi, yang dapat diinterpretasikan semakin tinggi efikasi diri maka semakin tinggi komitmen organisasi.

Salimah & Mendiarti (2017) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh kompetensi kepribadian dan efikasi diri guru terhadap kinerja guru yang dimediasi komitmen organisasional menemukan bahwa efikasi diri guru juga berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap komitmen organisasional, namun komitmen kerja tidak memediasi pengaruh efikasi diri guru terhadap kinerja guru.

Pada penelitian yang dipaparkan diatas beberapa menunjukkan data bahwa efikasi diri berpengaruh pada komitmen kerja, namun pada penelitian yang lain Ketika komitmen kerja sebagai variabel mediasi antara efikasi diri dengan variabel lainnya belum tentu menunjukkan pengaruh yang signifikan. Hal ini

menunjukkan masih terdapat inkonsistensi pada pola interaksi antara efikasi diri dan komitmen kerja dalam kondisi atau situasi tertentu.

Pada penelitian kali ini, peneliti menambahkan variabel kebersyukuran yang diduga memberikan pengaruh pada interaksi antara efikasi diri dalam memberikan pengaruh pada komitmen kerja. Alasan mengapa variabel kebersyukuran dipilih sebagai variabel moderating dalam penelitian ini adalah terdapat kemungkinan adanya pengaruh kebersyukuran pada interaksi pengaruh efikasi diri pada komitmen kerja pada guru. Kebersyukuran secara umum adalah bentuk ungkapan terimakasih atau penghargaan terhadap apa yang dimiliki yang diwujudkan dalam bentuk sikap, emosi, moral ataupun pola coping individu. Kebersyukuran diyakini sebagai bentuk coping berkorelasi positif pada komitmen kerja pada guru, sehingga dalam hubungan antara variabel efikasi diri dan komitmen kerja, apakah variabel kebersyukuran sebagai variabel mediating merupakan faktor yang memperlemah atau memperkuat pengaruh efikasi diri pada komitmen kerja.

E. Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Efikasi diri memiliki hubungan positif dengan komitmen kerja

H2: Kebersyukuran memiliki pengaruh dalam menentukan hubungan antara efikasi diri dengan komitmen kerja.

