

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Komitmen Organisasi**

##### **1. Pengertian Komitmen Organisasi**

Robin dan Judge (2007) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotannya dalam organisasi. Robert dan Kinicki (dalam Kreitner, 2011) menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah cerminan seorang karyawan dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya.

Komitmen organisasi merupakan kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi dan suatu keyakinan tertentu dalam penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi (Sutrisno, 2010:292). Robbins (2009:100), menyatakan bahwa komitmen pada organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen organisasi sebagai suatu penilaian terhadap organisasi yang terdapat dalam individu yang memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya.

Komitmen organisasi seperti yang diungkapkan oleh Richard M. Steers (Kuntjoro, 2002) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi); keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi); dan keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang dinyatakan oleh seorang anggota terhadap organisasinya. Jadi seseorang yang berusaha memberikan usaha yang terbaik untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan merupakan salah satu bentuk komitmen individu terhadap organisasi.

Mathis dan Jackson (2000) memberikan definisi, komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Mowday (1982) menyatakan komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi.

Komitmen organisasional dapat juga didefinisikan sebagai bentuk perilaku yang dapat digunakan untuk menilai keterlibatan, dan kecenderungan mengidentifikasi karyawan dalam kegiatan di organisasi; mengetahui keinginan karyawan untuk mempertahankan diri dalam organisasi dan berusaha semaksimal

mungkin untuk mencapai tujuan organisasi, serta mampu menerima norma-norma yang berlaku dalam organisasi.

Sopiah (2008) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis pada karyawan yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi; kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi; dan keinginan untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi. Sedangkan komitmen organisasi menurut Fred (2005) adalah refleksi loyalitas karyawan dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi serta keyakinan untuk menerima nilai dan tujuan organisasi.

Meyer & Allen dalam Spector (2008) menjelaskan bahwa komitmen organisasi dapat diartikan sebagai sejauh mana seseorang karyawan mengalami rasa kesatuan dengan organisasi mereka. Penjelasan lebih lanjut lagi, komitmen organisasi juga merupakan suatu kemauan individu untuk bersama organisasi yang memiliki tiga karakteristik utama yaitu antara lain *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*.

Menurut Luthans (1992) komitmen organisasi merupakan : (1) keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, (2) kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, (3) suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi. Komitmen organisasi mempengaruhi sikap dan keputusan dari karyawan, karyawan tersebut akan tetap bertahan dan mengemban tanggung jawabnya sebagai anggota organisasi tersebut atau mencari dan memilih pekerjaan lain dan meninggalkan organisasi tersebut.

Berdasarkan berbagai pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu perilaku karyawan yang berhubungan dengan kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan dan berbagai nilai-nilai yang terdapat dalam organisasi; memiliki kemauan untuk membantu mencapai kepentingan dan tujuan organisasi; serta memiliki keinginan dan berusaha untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Seseorang yang mencapai hal tersebut maka mereka tetap bekerja dan berusaha sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi.

## **2. Komponen Komitmen Organisasi**

Menurut Meyer, Allen, dan Smith (Spector, 1998) bahwa ada tiga komponen komitmen organisasional, yaitu;

- a. Komitmen afektif (*Affective commitment*), yang berkaitan dengan emosional yang muncul pada diri individu untuk menjadi bagian dan terlibat dalam organisasi tersebut.

- b. Komitmen berkelanjutan (*Continuance commitment*), adalah komitmen yang muncul berdasarkan kebutuhan rasional. Maksudnya adalah komitmen ini terbentuk berdasarkan yang didapat dari karyawan seperti untung dan rugi dan hal yang lain. Jadi karyawan akan mempertimbangkan hal yang akan dikorbankan jika telah memilih dan menetap pada suatu organisasi.
- c. Komitmen normative (*Normative commitment*), adalah komitmen yang ada dari individu karyawan berdasarkan norma dan nilai-nilai yang dia miliki dan ketahui. Hal ini berisi mengenai tanggung jawab dan kesadaran diri dari dalam diri individu yang harus dilakukan untuk organisasi.

Menurut Katner (dalam Sopiah, 2008) terdapat tiga bentuk komitmen organisasi antara lain;

- a. Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*), yaitu komitmen yang berkaitan dengan dedikasi anggota dalam melanjutkan kelangsungan hidup organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi.
- b. Komitmen terpadu (*cohesion commitment*), yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan social dengan anggota lain di dalam organisasi. Hal ini dapat terjadi diakibatkan kepercayaan karyawan pada nilai dan norma yang ada di organisasi merupakan hal yang bermanfaat.
- c. Komitmen terkontrol (*control commitment*), yaitu komitmen anggota pada organisasi yang memberikan perilaku ke arah yang diinginkan. Hal ini disebabkan oleh nilai dan norma yang berlaku di organisasi tersebut sesuai dan mampu memberikan contoh nyata terhadap perilaku yang diinginkan.

### 3. Indikator komitmen organisasi

Menurut Meyer, Allen, dan Smith (Spector, 1998) bahwa ada tiga komponen komitmen organisasional, yaitu;

- a. Komitmen afektif (*Affective commitment*), yang berkaitan dengan emosional yang muncul pada diri individu untuk menjadi bagian dan terlibat dalam organisasi tersebut.
- b. Komitmen berkelanjutan (*Continuance commitment*), adalah komitmen yang muncul berdasarkan kebutuhan rasional. Maksudnya adalah komitmen ini terbentuk berdasarkan yang didapat dari karyawan seperti untung dan rugi dan hal yang lain. Jadi karyawan akan mempertimbangkan hal yang akan dikorbankan jika telah memilih dan menetap pada suatu organisasi.
- c. Komitmen normative (*Normative commitment*), adalah komitmen yang ada dari individu karyawan berdasarkan norma dan nilai-nilai yang dia miliki dan ketahui.

Hal ini berisi mengenai tanggung jawab dan kesadaran diri dari dalam diri individu yang harus dilakukan untuk organisasi.

#### 4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi

Adanya komitmen dalam organisasi tidak terjadi secara mudah begitu saja namun terdapat proses yang bertahap dan panjang untuk didapatkan pada setiap karyawan. Menurut Minner (dalam Sopiah, 2008) bahwa terdapat empat faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan, yaitu;

- a. Faktor personal: Hal ini meliputi jenis kelamin, usia, pengalaman kerja dan kepribadian, dan usia
- b. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkungan jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, dan tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
- c. Karakteristik struktur: Hal ini seperti besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerjaan, dan tingkat pengendalian yang berlaku pada karyawan.
- d. Pengalaman kerja: Hal ini sangat mempengaruhi tingkat komitmen karyawan dalam organisasi, di lihat tingkat komitmen yang dimiliki oleh karyawan yang telah bekerja selama puluhan tahun akan berbeda dengan karyawan yang baru saja bekerja.

Steer dan Porter (dalam Sopiah, 2008) menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

- a. Faktor personal yang meliputi *job expectation*, *psychological contract*, *job choice factor*, dan karakteristik kepribadian (pesonal), karena hal ini akan membentuk komitmen awal.
- b. Faktor organisasi, yang meliputi *initial works experience*, *job scope*, *supervision*, *goal consistency organizational*. Faktor-faktor tersebut akan memunculkan dan membentuk tanggung jawab.
- c. *Non-organizatinal factors*, meliputi *avalibleity of alternative jobs*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalkan ada atau tidaknya pekerjaan alternatif lain. Jika ada pekerjaan yang lebih baik maka karyawan akan meninggalkannya,

Menurut Stum (1998) bahwa ada lima faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional antara lain, budaya keterbukaan, kepuasan kerja, kesempatan personal untuk berkembang, arah organisasi, penghargaan kerja yang sesuai kebutuhan.

Berdasarkan dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi tingkat komitmen pada karyawan, seperti dari faktor personal atau individu itu sendiri, dimana salah satunya adalah dari faktor kepribadian individu yang menjadi dasar dari pembentuk utama tinggi rendahnya tingkat komitmen organisasi yang dimiliki karyawan. Selanjutnya dari faktor organisasi, seperti ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan dalam berinteraksi dengan rekan kerja. Faktor yang bukan berasal dari organisasi, seperti tidak adanya tawaran pekerjaan yang menurut individu lebih baik atau tawaran gaji yang lebih rendah dari organisasi.

## **B. Efikasi Diri**

### **1. Pengertian Efikasi Diri**

Teori efikasi diri merupakan salah satu teori yang dikemukakan oleh Bandura yang merupakan cabang dari *social cognitive theory*. Keyakinan seseorang terhadap kemampuan diri yang dimilikinya untuk mengontrol fungsi diri dan lingkungannya adalah efikasi diri. Efikasi diri juga merupakan bagian dari faktor perubahan kognitif pada individu, kemampuan dalam menampilkan tindakan-tindakan dari level yang ditunjukkan. efikasi diri pada individu yang akan menentukan cara individu tersebut merasakan, berpikir, memotivasi dirinya dan berperilaku. Bandura juga menggambarkan efikasi diri sebagai penentu bagaimana orang merasa, berfikir memotivasi diri, dan berperilaku (Bandura, 1997:2).

Efikasi diri merupakan salah satu aspek penting mengenai pengetahuan tentang diri atau *self knowledge* yang sangat berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. Hal ini disebabkan karena efikasi diri ini ikut mempengaruhi individu dalam melakukan, menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan termasuk dalam perkiraan berbagai kejadian yang akan dihadapi. Dalam teori Bandura juga telah dijelaskan bahwa tindakan manusia merupakan suatu hubungan yang timbal balik antara individu, lingkungan, dan perilaku (*triadic reciprocal causation*). Teori efikasi diri merupakan komponen penting dalam teori kognitif sosial yang umum, di mana dikatakan bahwa perilaku individu, lingkungan, dan faktor-faktor kognitif (misalnya pengharapan akan hasil dan efikasi diri memiliki keterkaitan yang tinggi. Bandura mengartikan efikasi diri sebagai kemampuan pertimbangan yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan pola perilaku tertentu.

Selain itu efikasi diri merupakan keyakinan bahwa individu dapat menguasai situasi dan mendapatkan hasil positif. Seperti yang dijelaskan oleh Bandura (Santrock, 2007:286) bahwa efikasi diri berpengaruh besar terhadap perilaku.

Menurut Gist (1987) yang merujuk pendapat dari Bandura, Adam, Hardy dan Howells, menyatakan bahwa efikasi diri timbul dari perubahan yang bertahap pada kognitif yang kompleks, sosial, linguistik, dan keahlian fisik melalui pengalaman. Hal itu menjadikan individu yang mulai mempertimbangkan, menggabungkan, dan menilai informasi yang berkaitan dengan kemampuan yang dimiliki, kemudian dapat memutuskan berbagai pilihan dan usaha yang sesuai.

Sedangkan menurut Baron dan Byre bahwa efikasi diri sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi diri untuk melakukan suatu tugas atau tanggung jawab, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan. Efikasi diri juga mengacu pada keyakinan akan kemampuan individu untuk menggerakkan motivasi, kemampuan kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk situasi tertentu (Baron dan Woods dalam Ghufroon, 2010:74).

Bandura (2001) mendefinisikan efikasi diri sebagai keyakinan manusia pada kemampuan mereka untuk melatih sejumlah ukuran pengendalian terhadap fungsi diri mereka dan kejadian-kejadian di lingkungannya, dan yakin bahwa efikasi diri adalah dasar dari proses kesuksesan manusia,

Alwisol (2009:287) menyebutkan bahwa efikasi diri sebagai persepsi diri individu mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu. Efikasi diri juga berhubungan dengan keyakinan bahwa diri individu memiliki kemampuan dalam melakukan tindakan yang diharapkan. Menurut Alwisol (2009:288) efikasi diri dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan atau diturunkan melalui salah satu ataupun kombinasi dari empat sumber, yaitu pengalaman menguasai suatu prestasi (*performance accomplishment*), pengalaman vikarius (*vicarious experiences*), persuasi sosial (*social persuasion*), dan pembangkitan emosi (*emotional physiological states*). Pengalaman performansi adalah pengalaman atau prestasi yang diperoleh individu pada masa yang lalu. Pengalaman vikarius diperoleh dari model sosial, yang mana bisa didapatkan dari lingkungan sosial sekitarnya. Sedangkan persuasi sosial adalah sebuah rasa percaya kepada pemberi persuasi, dan sifat realistik dari apa yang dipersuasikan.

Efikasi diri memiliki peran penting dalam mempengaruhi usaha yang dilakukan, seberapa kuat usaha yang dilakukan dalam memprediksi keberhasilan yang akan dicapai, (Schunk Anwar, 2009:23). Hal ini juga pernah dijelaskan oleh Woolfolk (Anwar, 2009:23) bahwa efikasi diri merupakan suatu penilaian seseorang terhadap dirinya sendiri atau suatu tingkat keyakinan diri mengenai seberapa besar kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas tertentu untuk mencapai hasil tertentu.

Menurut Bandura dan Wood (1989) bahwa efikasi diri memiliki peran utama dalam proses pengaturan melalui motivasi individu dan pencapaian kerja yang sudah

ditetapkan. Adanya pertimbangan dalam efikasi diri juga dapat menentukan usaha yang akan dilakukan individu dalam melakukan tugas dan perkiraan waktu berapa lama yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas tersebut. Individu yang memiliki pertimbangan efikasi diri yang kuat mampu menggunakan usaha terbaiknya untuk mengatasi berbagai hambatan. Sedangkan individu yang memiliki pertimbangan efikasi diri yang lemah cenderung untuk mengurangi usaha atau bahkan lari ketika menghadapi hambatan.

Efikasi diri adalah sebuah keyakinan (harapan) tentang seberapa jauh seseorang mampu melakukan suatu perilaku dalam suatu situasi tertentu. Efikasi diri terbagi menjadi dua, yaitu efikasi diri positif dan efikasi diri negative. Efikasi diri yang positif adalah keyakinan untuk mampu melakukan yang lebih baik. Tanpa efikasi diri (keyakinan tertentu yang sangat situasional), orang bahkan tidak memiliki rasa ingin mencoba suatu perilaku. Seseorang akan melakukan atau tidak akan melakukan sesuatu juga ditentukan oleh efikasi diri, sekuat apa seseorang dapat bertahan saat menghadapi kesulitan atau kegagalan, dan bagaimana kesuksesan atau kegagalan dalam satu tugas tertentu mempengaruhi perilaku seseorang di masa depan. Efikasi diri adalah keyakinan bahwa seseorang mampu melakukan suatu perilaku dengan baik (Friedman & Schustack, 2008).

Gibson et al., (1997), menyatakan bahwa konsep dari efikasi diri atau keberhasilan diri merupakan keyakinan bahwa seseorang dapat berprestasi baik dalam suatu situasi tertentu. Keberhasilan diri memiliki tiga dimensi yaitu: tingginya tingkat kesulitan tugas seseorang yang diyakini masih dapat dicapai, keyakinan pada kekuatan, dan generalisasi yang berarti harapan dari suatu yang telah dilakukan.

Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa efikasi diri merupakan suatu sikap keyakinan pada kemampuan diri sendiri; dan individu memiliki keyakinan untuk menghadapi dan menyelesaikan tugas atau masalah yang dihadapinya dengan berbagai macam situasi; serta mampu menentukan tindakan untuk menyelesaikan masalah tertentu, sehingga individu mampu mengatasi hambatan secara efektif dan mampu mencapai tujuan yang diinginkan.

## 2. Jenis -jenis Efikasi Diri

Dapat diketahui secara garis besar efikasi diri dibagi menjadi dua jenis yaitu efikasi diri tinggi dan efikasi diri rendah (Judge dan Erez, dalam Ghuftron, 2010) .

### a. Efikasi diri tinggi

Individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi cenderung memilih untuk terlibat dalam menyelesaikan suatu tugas. Individu tersebut cenderung akan mengerjakan tugas tertentu, meskipun tugas tersebut adalah tugas yang sulit. Dalam mengerjakan tugas individu yang memiliki efikasi diri tinggi tidak akan

menganggap tugas tersebut merupakan sesuatu yang harus dihindari. Individu cenderung akan tertarik pada suatu kegiatan, dengan mengembangkan minat intrinsik dan ketertarikan yang mendalam, mengembangkan tujuan dan berkomitmen untuk mencapai tujuannya. Jadi ada upaya untuk meningkatkan usaha dalam mencegah kegagalan yang mungkin timbul. Jikapun mereka mengalami kegagalan biasanya mereka akan cepat mendapatkan kembali efikasi diri setelah mengalami kegagalan tersebut.

Individu yang memiliki efikasi diri tinggi akan menganggap sebuah kegagalan adalah akibat dari kurangnya usaha yang keras, kurangnya pengetahuan dan keterampilan. Bekerja atau melaksanakan tugas dengan baik; selain itu mereka juga mereka menyukai hal yang menurut mereka menantang. Ciri-ciri individu yang memiliki efikasi diri tinggi adalah, mampu menangani masalah dengan cara yang efektif, yakin dapat menyelesaikan hambatan atau masalah, menganggap masalah adalah suatu tantangan yang harus dihadapi bukan untuk dihindari, berusaha keras dalam menyelesaikan masalah, percaya akan kemampuan diri, cepat bangkit dari kegagalan, dan suka mencari situasi yang baru.

b. Efikasi diri rendah

Individu yang memiliki efikasi diri rendah cenderung ragu akan kemampuan yang dimiliki, akan menjauhi tugas-tugas yang sulit karena tugas yang sulit dianggap sebagai ancaman bagi mereka, memiliki komitmen dan aspirasi yang rendah dalam mencapai tujuan yang telah dipilih dan ditetapkan. Ketika menghadapi suatu tugas, individu yang memiliki efikasi diri rendah cenderung memikirkan kekurangan yang ada pada dirinya bukan berfokus mencari solusi untuk menyelesaikan tugasnya. Pada akhirnya hasilnya dapat membuat rugi individu itu sendiri.

Berikut adalah ciri-ciri individu yang memiliki tingkat efikasi diri yang rendah, yaitu: lamban dalam mendapatkan efikasi diri kembali setelah mengalami kegagalan, menghindari masalah yang sulit, tidak memiliki keyakinan dapat menyelesaikan masalahnya, cepat menyerah dan mengurangi usaha ketika menghadapi suatu masalah, ragu terhadap kemampuan diri, serta komitmen pada tugas lemah.

### 3. Aspek-aspek Efikasi Diri

Bandura (dalam Ghufron, 2010:88) menyebutkan bahwa, efikasi diri pada tiap individu akan berbeda dari satu dengan yang lainnya berdasarkan tiga dimensi. Berikut adalah tiga dimensi tersebut, yaitu:

a. Tingkat (*Level*)



Tingkat merupakan tingkatan kemampuan dan keyakinan diri pada individu dalam mengatasi suatu masalah atau hambatan. Tingkatan tersebut dirasa sulit ataupun mudah akan menentukan efikasi diri, jika halangan dalam mencapai tuntutan tersebut sedikit atau kurang, maka akan mudah dilakukan. Tuntutan dalam suatu tugas dapat mempresentasikan berbagai tingkat kesulitan atau kesukaran dalam mencapai hasil yang maksimal. Konsep dari dimensi ini lebih berfokus pada keyakinan akan kemampuan yang dimiliki oleh individu unruk menghadapi sebuah tugas. Jika individu dihadapkan dengan sebuah tugas, maka individu tersebut dapat menyelesaikan tugas tersebut sesuai dengan tingkat kemampuan individu, tingkatan tersebut dimulai dari yang paling mudah hingga paling sulit. Semakin tinggi taraf kesulitan tugas makin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya. Keyakinan ini berpengaruh pada pemilihan tingkah laku berdasarkan tingkat kesulitan suatu tugas atau aktifitas (Pinasti,2011).

b. Kekuatan (*strength*)

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan keyakinan yang dimiliki dalam individu. Keyakinan yang lemah akan mudah di pengaruhi oleh pengalaman-pengalaman yang kurang mendukung. Sebaliknya keyakinan individu yang tinggi maka akan dapat mendorong secara mantap untuk tetap berusaha dan bertahan dalam usahanya. Keyakinan yang kuat terhadap kemampuan yang dimiliki maka individu akan bersungguh-sungguh dalam berusaha. Dimensi ini biasanya berkaitan langsung dengan dimensi tingkat yaitu jika dimensi tingkat (*level*) makin tinggi taraf kesulitan tugasnya, maka makin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya (Pinasti, 2011).

c. Generalisasi (*geneality*)

Dimensi ini berkaitan dengan menilai diri, tingkah laku, dan merasa yakin akan kemampuannya dalam beragam aktivitas atau hanya di suatu fungsi tertentu yang individu tersebut ikut berperan di dalamnya. Anwar (2012) menjelaskan keadaan umum bervariasi dalam jumlah dari dimensi yang berbeda-beda, di antaranya tingkat kesamaan aktivitas, perasaan dimana kemampuan ditunjukkan dalam bentuk tingkah laku, kognitif, afektif, ciri kualitatif situasi, dan karakteristik individu menuju kepada siapa perilaku itu ditujukan. Keyakinan individu tersebut berpengaruh pada pemilihan tingkah laku, perilaku, dan tindakan berdasarkan hambatan atau tingkat kesulitan suatu tugas atau aktivitas yang sedang dialami oleh individu (Pinasti, 2011).

#### 4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efikasi Diri

Empat faktor penting yang digunakan individu dalam membentuk efikasi diri (Bandura dalam Friedman & Schustack, 2008), yaitu :

a. *Mastery experience* (pengalaman menguasai sesuatu),

Pengalaman menyelesaikan masalah ini adalah sumber yang paling penting mempengaruhi efikasi diri seseorang, karena *mastery experience* dapat memberikan bukti yang paling akurat dari tindakan apa saja yang diambil untuk meraih suatu keberhasilan atau kesuksesan. Selain itu keberhasilan tersebut dibangun dari kepercayaan yang kuat di dalam keyakinan individu. Kegagalan juga dapat membentuk efikasi diri, terutama ketika individu belum terbentuk keyakinan diri yang baik. Setelah efikasi diri dalam individu sudah kuat dan terbentuk lebih baik sehingga ketika individu mengalami suatu kegagalan, individu akan lebih mudah mengatasi kegagalan.

b. *Vicarious experience* (pengalaman orang lain)

Pengalaman orang lain ini didapatkan dari modeling sosial. Individu mengamati keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang setara dalam mengerjakan suatu tugas akan dapat meningkatkan efikasi diri. Adanya peningkatan efikasi diri maka individu akan lebih yakin dan mudah dalam mencapai tujuannya. Pengamatan yang dilakukan individu terhadap kegagalan orang lain, maka individu tersebut akan menurunkan penilaian diri mengenai kemampuannya dan individu dapat mengurangi usaha yang dilakukan. Dampak dari pengalaman orang lain ini sangat dipengaruhi oleh seberapa mirip antara individu dengan model. Semakin mirip individu dengan model maka akan semakin berpengaruh kegagalan ataupun keberhasilannya. Performa diri sangat memberikan dampak pada tingkat efikasi diri (Feist & Feist, 2010).

c. Persuasi Sosial

Persuasi sosial merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan efikasi diri serta semangat dan gigih dalam mencapai tujuan. Salah satu syarat agar persuasi sosial berhasil adalah yang memberikan arahan dan nasihat tersebut adalah harus orang yang dipercaya oleh individu. Adanya bujukan atau sugesti untuk percaya bahwa dia dapat melakukan dan mengatasi tugas dan masalah-masalahnya dengan baik dan efektif, maka pemberi persuasi juga perlu memberikan data yang bersifat realistik dari apa yang dipersuasikan.

d. Keadaan Fisiologis dan Emosional.

Kondisi emosi seperti gelisah, guncangan dan keadaan fisik yang lemah pada individu dapat mempengaruhi efikasi diri dalam suatu kegiatan. Ketika individu melakukan penilaian terhadap kemampuan diri, tidak jarang berpegang pada informasi somatik yang ditunjukkan melalui keadaan fisiologis dan

emosional. Beberapa pengertian yang dilakukan individu ketika merasa cemas, takut, stress dan tegang sebagai sebuah informasi yang menandakan bahwa performansi dirinya menurun. Penilaian ini juga dipengaruhi oleh suasana hati. Suasana hati yang positif akan meningkatkan efisiensi sedangkan suasana hati yang negatif akan menurunkan efisiensi. Mengurangi reaksi cemas, takut dan stress perlu dilakukan untuk mengalihkan kecenderungan emosi negative menjadi emosi yang positif. Oleh karena itu penurunan kecemasan atau peningkatan rileksasi fisik mampu meningkatkan performa. Hal tersebut karena emosi yang kuat akan mengurangi performa saat seseorang mengalami ketakutan yang kuat, kecemasan akut, atau tingkat stres yang tinggi, kemungkinan akan mempunyai ekspektasi efisiensi yang rendah (Feist & Feist, 2010).

### **C. Kerangka Berpikir**

Setiap perusahaan memiliki karyawan yang memiliki karakteristik individu yang beragam. Sedangkan setiap perusahaan menginginkan hasil kerja terbaik dari karyawan untuk meningkatkan atau untuk mencapai tujuan dalam perusahaan tersebut. Untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan karyawan yang memiliki semangat yang tinggi, bersungguh sungguh dalam melaksanakan tugasnya dan dapat menyelesaikan tugas dengan cara yang benar dan efisien. Tentunya hal tersebut sangat berkaitan erat dengan komitmen karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi.

Komitmen organisasi merupakan kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi dan suatu keyakinan tertentu dalam penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi (Sutrisno, 2010:292). Komitmen organisasi merupakan suatu perilaku karyawan yang berhubungan dengan kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan dan berbagai nilai-nilai yang terdapat di dalam organisasi; memiliki kemauan untuk membantu mencapai kepentingan dan tujuan organisasi; serta memiliki keinginan dan berusaha untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Untuk mencapai hal tersebut maka individu tetap bekerja dan berusaha sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi.

Efikasi diri merupakan suatu sikap keyakinan individu terhadap kemampuan dan keyakinan diri untuk menghadapi tugas yang dihadapi, dengan cara yang dianggap tepat dan efektif serta mampu mencapai tujuan yang diinginkan. Memiliki efisiensi diri yang tinggi merupakan suatu yang penting pada karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Hal tersebut karena individu mengetahui yang harus dilakukan ketika menghadapi suatu hambatan sehingga tugas tersebut dapat diselesaikan dengan cara yang efektif dan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Kegagalan bisa saja terjadi pada tiap individu namun dengan adanya efisiensi diri yang tinggi maka individu tersebut akan mudah bangkit dan mendapatkan efisiensi diri kembali setelah menghadapi kegagalan.

Karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang rendah, karena karyawan tersebut merasa kurang yakin akan kemampuan dirinya. Hal ini akan berpengaruh terhadap hasil dari pekerjaan atau tugas yang diberikan pada karyawan tersebut. Orang-orang yang terlibat didalam organisasi seharusnya patuh pada aturan yang telah diterapkan untuk menjalin kerjasama dan melakukan interaksi demi mencapai tujuan bersama. Komitmen dalam berorganisasi sangat diperlukan untuk mencapai hal tersebut.

Rendahnya tingkat efikasi diri pada karyawan dapat menimbulkan kecenderungan rendahnya tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi. Rendahnya tingkat efikasi diri pada karyawan dapat menimbulkan penurunan kualitas kerja, seperti ketidakhadiran karyawan, membolos saat jam kerja, pekerjaan tidak selesai dan target perusahaan tidak tercapai. Komitmen dalam berorganisasi harus dijaga kualitasnya. Hal tersebut karena kecenderungan tingkat efikasi diri menurun maka akan berpengaruh pada kualitas karyawan seperti komitmen organisasi atau bahkan kualitas dari perusahaan tersebut.



**Gambar 1. Skema hubungan antara efikasi diri dengan komitmen organisasi pada karyawan.**

#### **D. Hipotesis**

Berdasarkan konsep teori dan kerangka berfikir maka diajukan hipotesis sebagai berikut ada hubungan positif antara efikasi diri dengan komitmen organisasi. Semakin tinggi tingkat efikasi diri maka semakin tinggi juga tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan. Sebaliknya, semakin rendah tingkat efikasi diri, maka semakin rendah pula tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan.