

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Penelitian uji coba dilaksanakan pada hari rabu tanggal 13 November 2019 sampai dengan hari jumat tanggal 15 November 2019 di kota Banyuwangi. Pengambilan data yaitu penyebaran kuisisioner dilakukan di Kota Banyuwangi bertempat di kantor PT PLN persero UPT (cabang) *Rogojampi, Jajag, Muncar* dengan dibantu oleh beberapa karyawan lain dalam penyebarannya. Subyek yang diberi kuesioner penelitian untuk uji coba ini sebanyak 30 subyek penelitian yang merupakan karyawan PT PLN.

Penelitian lanjutan dilakukan pada hari senin tanggal 25 November 2019 sampai dengan hari rabu tanggal 28 November 2019 bertempat di PT PLN persero area Banyuwangi. Pengambilan data dilakukan secara klasikal dengan memberikan kuesioner efikasi diri dengan kuesioner komitmen organisasi kepada pegawai PT. PLN persero area Banyuwangi. Subyek yang diberi kuesioner berjumlah 67 subyek terdiri dari karyawan PT.PLN persero area Banyuwangi. Dari 78 kuesioner yang disebarkan tersebut terdapat total 38 aitem pada variabel Y dan 35 aitem pada variabel X.

Untuk mendapatkan jawaban atas hipotesis yang diajukan yaitu: ada hubungan positif antara efikasi diri dengan komitmen pada karyawan. Berdasarkan hasil analisis data dan menggunakan SPSS versi 24 penulis menggunakan uji product moment pearson correlation tentang hubungan antara efikasi diri dengan komitmen organisasi pada karyawan, dengan hasil sebagai berikut :

Hasil analisis data menggunakan Korelasi *Product Moment* diperoleh skor korelasi sebesar **0.689** dengan signifikansi $p=0,000 < 0,01$. Dapat dinyatakan bahwa hubungan tersebut sangat signifikan. Artinya terdapat hubungan positif antara Efikasi Diri dengan Komitmen Organisasi. Adanya hubungan positif dapat diartikan semakin tinggi efikasi diri seseorang maka akan semakin tinggi Komitmen Organisasinya.

Dari hasil tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa adanya hubungan positif antara efikasi diri dengan komitmen organisasi. Artinya semakin tinggi efikasi diri maka akan semakin tinggi tingkat komitmen organisasi. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan hubungan positif antara efikasi diri dengan komitmen organisasi pada karyawan diterima.

B. Pembahasan

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara efikasi diri dengan komitmen organisasi pada karyawan yang dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat efikasi diri maka akan semakin tinggi komitmen organisasi pada karyawan. Sebaliknya semakin rendah tingkat efikasi diri maka akan semakin rendah komitmen organisasi pada karyawan.

Hubungan positif dari efikasi diri terhadap komitmen organisasi pada karyawan pada hasil temuan penelitian terhadap subyek penelitian karyawan yang memiliki rutinitas pekerjaan yang berat dari perusahaan maupun dari atasan membentuk individu karyawan harus dapat menyelesaikan pekerjaan maupun masalah yang sebelum, akan dan sudah terjadi, karyawan memiliki efikasi diri yang baik mampu mengatasi hal tersebut. Karyawan yang dapat mengatasi masalah dalam pekerjaan kemudian menjadikan pengalaman kerjanya untuk terus bekerja dan membentuk komitmen dengan ikut serta dalam memenuhi target perusahaan.

Ketika karyawan memiliki efikasi diri maka karyawan tersebut akan melakukan tugas atau pekerjaan dengan baik dan efektif. Seperti halnya pada karyawan PT. PLN Persero area Bantuwangi ini setelah dilakukan pengambilan data menunjukkan hasil memiliki efikasi diri yang tinggi, hal ini tentunya dapat mempengaruhi karyawan akan terus bekerja dan dapat menyelesaikan pekerjaannya, ketika karyawan bekerja maka karyawan akan ikut serta langsung dalam memenuhi target perusahaan.

Locke (2004) menjelaskan efikasi diri merupakan kepercayaan seseorang terhadap keyakinan diri dan kemampuannya dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga memperoleh keberhasilan. Keberhasilan diri adalah kepercayaan orang lain terhadap kemampuan seseorang untuk berhasil dalam situasi tertentu. Berdasarkan data mengenai efikasi diri yang telah dijelaskan bahwa aspek efikasi diri pada karyawan PT. PLN persero area Banyuwangi baik sehingga karyawannya mampu mengatasi masalah dalam pekerjaan dan mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang dihadapi. Hal ini berimbas pada tingginya tingkat komitmen organisasi karyawannya.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Miss Saman Zeb, Professor Dr Allah Nawaz dengan judul *Impacts of Self-Efficacy on Organizational Commitment of Academicians* (2016). Hasil analisis penelitian ini adalah antara *self efficacy* dan *organizational commitment* telah ditetapkan melalui prosedur Korelasi Pearson, yang menegaskan bahwa tingkat keintiman antara dua variabel secara statistik Sangat Signifikan. Jadi hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara *self efficacy* dan *organizational commitment*. Hasil temuan Dias (2014) juga menunjukkan hasil penelitian yang sama yaitu efikasi diri dan komitmen

organisasi memiliki korelasi positif. Semakin tinggi efikasi diri semakin tinggi pula komitmen organisasi afektif pegawai. Semakin rendah efikasi diri seseorang semakin rendah pula komitmen organisasinya. Semakin banyak karyawan dapat mengatasi masalah dan dapat meyakinkan dirinya bahwa dia mampu dalam menghadapi situasi apapun dalam pekerjaan maka akan semakin menimbulkan rasa percaya diri serta mampu mengambil tindakan secara bijak dalam menyelesaikan masalah. Dengan terselesaikan masalah akan menumbuhkan rasa peduli dan rela melakukan hal apa saja demi kesuksesan organisasi, serta berusaha semaksimal mungkin untuk mempertahankan statusnya sebagai anggota organisasi. Sebaliknya jika karyawan tidak dapat mengelola efikasi diri dengan baik maka akan berimbas pada hasil kerja yang tidak sesuai dengan target perusahaan, tidak dapat menyelesaikan masalah dalam pekerjaan maupun organisasi, hal yang akan terjadi selanjutnya adalah karyawan menjadi tidak masuk, banyak ijin atau bahkan keluar dari perusahaan yang berarti memiliki komitmen yang rendah.

Dari penjelasan tentang komitmen organisasi di atas dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian yang dilakukan penulis efikasi diri merupakan pencetus tingkat komitmen organisasi pada karyawan dan dampak dari tingginya tingkat efikasi diri mengakibatkan tingginya tingkat komitmen organisasi pada karyawan, seperti memiliki keyakinan dalam diri untuk dapat menyelesaikan suatu tugas dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugasnya dengan menyelesaikan tugas se efektif mungkin serta tetap pada aturan dan prinsip yang dimiliki oleh perusahaan dapat memicu tingginya tingkat komitmen organisasi pada karyawan.

Tabel. 10
Kategori Korelasi Efikasi Diri Dengan Komitmen Organisasi

	Mean empiris	Mean teoritis	Kategori
Efikasi diri	131.81	105	tinggi
Komitmen organisasi	143.13	114	tinggi

Pada tabel menjelaskan bahwa semakin tinggi efikasi diri maka semakin tinggi juga komitmen organisasi

