

Hubungan *Self-Efficacy* dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Kerja

Hendriawan Patadungan^{1✉} Nurhayati^{2✉}

¹Manajemen Ritel, Institut Kesehatan dan Bisnis Kurnia Jaya Persada.

²Bisnis Digital, Institut Kesehatan dan Bisnis Kurnia Jaya Persada

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *Self-Efficacy* dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Kerja. Data penelitian ini Dapat dilihat pada tabel hasil pengujian menunjukkan bahwa pada hasil uji t nilai prob (t-statistik) variabel lingkungan kerja signifikan dengan taraf tingkat alpha 5%. Nilai prob. (t-statistik) pada variabel lingkungan kerja 0.004 lebih kecil dari tingkat alpha 5% (0,05) dan menunjukkan arah hubungan positif. Hasil menunjukkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen kerja. Metode analisis yang digunakan yaitu penelitian ini menggunakan analisis data yaitu Regresi Linier Berganda, dengan menggunakan uji asumsi klasik, uji validitas, uji realibilitas dan Uji T dan Uji F serta uji koefisien determinasi. hasil pengujian menunjukkan bahwa pada hasil uji t nilai prob (t-statistik) variabel budaya organisasi signifikan dengan taraf tingkat alpha 5%. Nilai prob. (t-statistik) pada variabel budaya organisasi 0.000 lebih kecil dari tingkat alpha 5% (0,05) dan menunjukkan arah hubungan positif. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen kerja di PT ABC.

Kata Kunci: *Self Efficacy, Budaya Organisasi, Komitmen Kerja.*

Abstract

This research aims to determine the relationship between *Self-Efficacy* and Organizational Culture on Work Commitment. The data from this research can be seen in the test results table showing that in the t test results the prob value (t-statistic) of the work environment variable is significant with an alpha level of 5%. Prob value. (t-statistic) on the work environment variable 0.004 is smaller than the alpha level of 5% (0.05) and shows a positive relationship direction. The results show that *Self Efficacy* has a significant positive effect on work commitment. The analytical method used is that this research uses data analysis, namely Multiple Linear Regression, using the classic assumption test, validity test, reliability test and T Test and F Test as well as the coefficient of determination test. The test results show that in the t test results the prob value (t-statistic) of the organizational culture variable is significant with an alpha level of 5%. Prob value. (t-statistic) on the organizational culture variable 0.000 is smaller than the alpha level of 5% (0.05) and shows a positive relationship direction. Based on the research results, it shows that organizational culture has a significant positive effect on work commitment at PT ABC.

Keywords: *Self Efficacy, Organizational Culture, Work Commitment*

PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan yang besar hampir pasti memiliki visi kedepan yang sangat baik. Salah satu perusahaan yang memiliki visi yang baik yaitu Yamaha dengan visi untuk menjadi pemimpin di pasar Indonesia dan menjadi kelas dunia dengan mewujudkan impian konsumen menjadi kenyataan, menciptakan kegembiraan bagi konsumen dan berkontribusi kepada masyarakat. Dibutuhkan dedikasi setiap orang terhadap organisasi (bisnis) agar visi tersebut dapat terwujud. Keadaan psikologis pekerja tentang keterlibatan, identitas, dan keuletan sebagai anggota atau pekerja suatu korporasi (organisasi) untuk berpartisipasi dalam mencapai tujuan perusahaan dikenal sebagai komitmen organisasi.

Keinginan untuk tetap bersama organisasi dan kesadaran diri untuk bertahan merupakan tanda meningkatnya komitmen terhadap pekerjaan. Karyawan yang memiliki *self-efficacy* dan memahami budaya organisasi lebih mungkin untuk terus berkomitmen pada pekerjaan mereka. Untuk mengembangkan komitmen kerja karyawan terhadap organisasi, *self-efficacy* terkait dengan kepercayaan diri karyawan terhadap kapasitas mereka untuk melakukan tugas dan pengaturan motivasi kerja Lunenburg dalam (Mukti & Tentama, 2019). Budaya organisasi adalah sekelompok orang yang menganut budaya organisasi harus memahami dan menjunjung tinggi prinsip-prinsip normatif dan perilakunya hari dalam (Sari et al., 2021).

Pada penelitian (Dewi, 2020) tentang Pengaruh Self-efficacy terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan The Rich Jogja Hotel dimana hasil penelitiannya bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Sedangkan pada penelitian (Fachreza et al., 2018) tentang Pengaruh Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh dimana hasil penelitiannya tidak terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya inkonsistensi pada hasil penelitian oleh karena itu, masih bermanfaat dan penting untuk melakukan penelitian ini.

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini yaitu 1) apakah *self efficacy* memiliki pengaruh terhadap komitmen kerja 2) apakah budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap komitmen kerja. Adapun hipotesis penelitian ini yaitu 1) di duga *self efficacy* memiliki pengaruh terhadap komitmen kerja 2) diduga budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap komitmen kerja.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menggunakan angka-angka dalam memproses data untuk menghasilkan informasi yang terstruktur. Adapun penelitian ini menggunakan analisis data yaitu Regresi Linier Berganda, dengan menggunakan uji asumsi klasik, uji validitas, uji realibilitas dan Uji T dan Uji F serta uji koefisien determinasi.

Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Penelitian Kuantitatif dengan menggunakan data Primer yaitu dengan membagikan kuesioner kepada karyawan. Adapun populasi pada penelitian ini yaitu semua karyawan PT. ABC yang berjumlah 80 orang dan sampel yang digunakan semua karyawan PT. ABC berjumlah 80 orang.

Adapun penelitian ini menggunakan analisis data yaitu Regresi Linier Berganda, dengan menggunakan uji asumsi klasik, uji validitas, uji realibilitas dan Uji T dan Uji F serta uji koefisien determinasi.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan berjumlah 80 orang dan sampel yang digunakan semua karyawan PT.ABC berjumlah 80 orang..

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah dengan menggunakan data Primer yaitu dengan membagikan kuesioner kepada karyawan. Adapun populasi pada penelitian ini yaitu semua karyawan PT. ABC yang berjumlah 80 orang dan sampel yang digunakan semua karyawan PT.ABC berjumlah 80 orang.

Teknik Analisis Data

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Alasan penggunaan analisis ini adalah karena penelitian ini meneliti hubungan pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Sebelum melakukan uji hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik, uji Validitas, uji realibilitas, uji T dan Uji F Serta uji koefisiensi determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial dan secara simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data harus berdistribusi normal dan model harus bebas dari adanya heteroskedastisitas. Dari analisis sebelumnya mengenai uji asumsi klasik membuktikan bahwa penelitian ini sudah dianggap baik. Penelitian ini menggunakan analisis data yaitu Regresi Linier Berganda, dengan menggunakan uji asumsi klasik, uji validitas, uji realibilitas dan Uji T dan Uji F serta uji koefisien determinasi. Hasil dari pengolahan data menggunakan SPSS sebagai alat analisis maka hasil dari regresi linier berganda berdasarkan data sampel perusahaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.327	1.306		8.530	.000
Self Efficacy	1.477	.508	.041	.407	.685
Budaya organisasi	.045	.010	.207	2.676	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Saham

Sumber: Lampiran Output SPSS Versi 29

Dari tabel di atas, hasil perhitungan variabel bebas dapat disusun dalam suatu model persamaan berikut: $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$

$$Y = 16.327 + 1.477X_1 + 0.60X_2$$

$$1. \quad Y = 16.327 + 1.477X_1 + 0.607X_2 + \bar{e}$$

Pengujian Hipotesis (H1, H2, dan H3)

Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menunjukkan apakah variabel bebas yaitu Hubungan Self-efficacy dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu komitmen kerja. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t, dengan cara membandingkan nilai t hitung analisis regresi dengan nilai t tabel pada taraf nyata $\alpha = 0,05$.

Tabel 13 Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.327	1.306		8.530	.000
	Self Efficacy	1.477	.508	.207	2.676	.004
	Budaya Organisasi	.607	.064	.598	7.744	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Saham

Sumber: Lampiran Output SPSS Versi 29

Berdasarkan tabel maka hasil pengujian variabel bebas dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian Untuk hasil uji t variable *Self Efficacy*, dapat dilihat pada table signifikan diatas bahwa nilai signifikan lingkungan kerja adalah 0.004. Pada pengujian kali ini penelitian ini diterima dikarenakan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probability signifikan yaitu 0.05.
2. Hasil pengujian Untuk hasil uji t variable budaya organisasi, dapat dilihat pada table signifikan diatas bahwa nilai signifikan variable fasilitas kerja organisasional adalah 0.000. Pada pengujian kali ini penelitian ini di terima dikarenakan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probability signifikan yaitu 0.05.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.745 ^a	.388	.638	2.118
a. Predictors: (Constant), Dividend Payout Ratio, Investment Opportunity Set, Kepemilikan Saham Oleh Pihak Asing				
b. Dependent Variable: Kinerja Saham				

Sumber: Lampiran Output SPSS Versi 29

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, nilai adjusted R square adalah sebesar 0,638 atau 63,8%. jadi pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y sebesar 63,8% dan selebihnya di pengaruhi oleh faktor lain sebanyak 37,2%.

Pembahasan

Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Komitmen Kerja

Dapat dilihat pada tabel hasil pengujian menunjukkan bahwa pada hasil uji t nilai prob (t-statistik) variabel lingkungan kerja signifikan dengan taraf tingkat alpha 5%. Nilai prob. (t-statistik) pada variabel lingkungan kerja 0.004 lebih kecil dari tingkat alpha 5% (0,05) dan menunjukkan arah hubungan positif. Hasil penelitian ini sejalan

dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Dewi, 2020) yang menunjukkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen kerja.

Pengaruh budaya organisasi Terhadap Komitmen Kerja

Dapat dilihat pada tabel hasil pengujian menunjukkan bahwa pada hasil uji t nilai prob (t-statistik) variabel budaya organisasi signifikan dengan taraf tingkat alpha 5%. Nilai prob. (t-statistik) pada variabel budaya organisasi 0.000 lebih kecil dari tingkat alpha 5% (0,05) dan menunjukkan arah hubungan positif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Sasuwe et al., 2018) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya dengan demikian dapat ditarik suatu kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. *Self Efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen kerja. Hal tersebut ditunjukkan pada uji t bahwa nilai prob. *Self Efficacy* lebih kecil dari taraf alpha 5%. Dengan demikian menunjukkan bahwa bagaimanapun *Self Efficacy* yang di terima oleh karyawan sangat berpengaruh pada komitmen kerja.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen kerja. Hal tersebut ditunjukkan pada uji t bahwa nilai prob. Budaya organisasi lebih kecil dari taraf alpha 5%. Dengan demikian menunjukkan bahwa bagaimanapun budaya organisasi yang di terima oleh karyawan sangat berpengaruh pada komitmen kerja.

Referensi:

- Dewi, N. A. D. P. (2020). Pengaruh Self-efficacy terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan The Rich Jogja Hotel. *Acta Psychologia*, 2(2). <https://doi.org/10.21831/ap.v2i2.32750>
- Fachreza, Musnadi, S., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1).
- Mukti, B., & Tentama, F. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efikasi Diri Akademik. *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan*, 0(0).
- Sari, D. P., Mulyani, S. R., & Jaya, D. S. E. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT Suka Fajar Solok. *Jurnal Ekobistek*. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v8i1.23>
- Sasuwe, M., Tewal, B., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan PT . Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).