

**HUBUNGAN ANTARA *SELF EFFICACY* DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI PADA ANGGOTA
YAYASAN BANGGA JADI INDONESIA**

SKRIPSI

OLEH:

RAFIKA APRILYA

14.860.0005



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2018

**HUBUNGAN ANTARA *SELF EFFICACY* DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA
ANGGOTA YAYASAN BANGGA JADI INDONESIA**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

Oleh:

RAFIKA APRILYA

14.860.0005



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2018**

LEMBAR PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA *SELF EFFICACY* DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI PADA ANGGOTA
YAYASAN BANGGA JADI INDONESIA

NAMA : RAFIKA APRILYA

NPM : 14.860.0005

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

DISETUJUI OLEH

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II



(Dr. Nur'aini, MS)



(Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi)

MENGETAHUI

Kepala Bagian

Dekan



(Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi)



(Mudul Munir, M.Pd)

Tanggal Sidang Meja Hijau

8 Oktober 2018

DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA
DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN
DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
DERAJAT SARJANA (S1) PSIKOLOGI

PADA TANGGAL

8 Oktober 2018

MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA

DEKAN

(Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd)

DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

1. Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd
2. Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi
3. Dr. Nur'aini, MS
4. Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi



LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 8 Oktober 2018



14.860.0005

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Rafika Aprilya
NPM : 14.860.0005
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Hubungan Antara *Self Efficacy* Dengan Komitmen Organisasi Pada Anggota Yayasan Bangga Jadi Indonesia

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada Tanggal : 8 Oktober 2018

Yang Menyatakan



(Rafika Aprilya)

**HUBUNGAN ANTARA *SELF EFFICACY* DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI PADA ANGGOTA YAYASAN BANGGA JADI INDONESIA**

**RAFIKA APRILYA
14.860.0005**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan *self efficacy* dengan komitmen organisasi pada anggota Yayasan Bangga Jadi Indonesia. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Subjek dalam penelitian ini adalah anggota organisasi, yang berjumlah 47 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *total sampling*. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan dua skala, yaitu skala *self efficacy* dan skala komitmen organisasi. Analisis data menggunakan teknik korelasi (r_{xy}) sebesar 0,416 dan $p = 0,004$ ($p < 0,05$), artinya terdapat hubungan positif antara *self efficacy* dengan komitmen organisasi pada anggota Yayasan Bangga Jadi Indonesia, bahwa semakin tinggi *self efficacy* anggota maka semakin tinggi komitmen organisasi, semakin rendah *self efficacy* anggota maka semakin rendah komitmen organisasi. *Self efficacy* dalam penelitian ini tergolong tinggi yang ditunjukkan dengan nilai mean empirik = 58,70 > mean hipotetik = 50 dimana selisihnya melebihi bilangan SD = 4, komitmen organisasi juga tergolong tinggi dengan nilai mean empiric = 84,81 > mean hipotetik = 70 dimana selisihnya melebihi bilangan SD = 7. Adapun koefisien determinasi dari korelasi tersebut sebesar $r^2 = 0.173$ artinya ini menunjukkan bahwa *self efficacy* berkontribusi terhadap komitmen organisasi sebesar 17,3%. Dari hasil penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima.

Kata Kunci: *Self Efficacy*, Komitmen Organisasi

**RELATIONSIP BETWEEN SELF EFFICACY WITH ORGANIZATIONAL
COMMITMENT TO MEMBERS OF
YAYASAN BANGGA JADI INDONESIA**

RAFIKA APRILYA
14.860.0005

ABSTRACT

This research is to see the relationship between self efficacy and organizational commitment to members of Yayasan Bangga Jadi Indonesia. The method used in this study is a quantitative method. Subjects in this study were members of the organization, which confined 47 people. This sampling technique used total sampling technique. Data retrieval is done using a scale, namely the self efficacy scale and and organizational commitment scale. Data analysis used explicit techniques (rxy) of 0,416 and $p = 0.004$ ($p < 0,05$), meaning that there was a positive relationship between self efficacy and organizational commitment to members of Yayasan Bangga Jadi Indonesia, namely the higher self efficacy, the lower the self efficacy of members, the lower the organizational commitment. Self efficacy in this study is high which is shown by the empirical mean = 58,70 > hypothetical mean = 50 where the difference exceeds SD = 4, organizational commitment is also high with the empirical mean = 84.81 > average hypothetical = 70 where the difference exceeds the numbers SD = 7. With the coefficient of determination of the danger of $r^2 = 0,173$, this means that the organization's self efficacy with a commitment of 17.3%. From the results of this study, the proposed hypothesis is declared acceptable.

Keywords: Self Efficacy, Organizational Commitment.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh.

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT atas rahmat, karunia dan kesempatan yang telah dilimpahkan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan karya tulis yang berjudul “Hubungan Antara *Self Efficacy* Dengan Komitmen Organisasi Pada Anggota Yayasan Bangsa Jadi Indonesia”, yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Psikologi Universitas Medan Area.

Dalam hal ini peneliti menyadari bahwa tanpa adanya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, maka penyusunan skripsi ini tidak dapat berjalan dengan baik, keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, dukungan serta kerja sama yang baik dengan berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini dengan kerendahan hati peneliti ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada : Kedua orang tua tercinta, Ayahandaku Alm. Agus Irianto dan Ibundaku Rafe'ah yang selalu memanjatkan do'a dalam setiap sujudnya serta selalu memberikan dukungan dan mengajarkan untuk selalu bersabar dalam segala hal. Sehingga penulis dapat melangkah berani melewati semua kesulitan dan rintangan yang datang serta semangat dalam menjalani kehidupan. Kepada adik kandung saya satu-satunya Ade Zufar Afif serta seluruh keluarga besar saya yang berada dipihak ayah dan ibu.

Kemudian kepada pihak yang banyak membantu dalam penyusunan karya tulis ini diantaranya :

1. Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area sebagai tempat peneliti menimba ilmu.
2. Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng,M.Sc selaku Rektor Universitas Medan.
3. Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Dra. Hj. Nur'aini, MS selaku dosen pembimbing I yang dengan sabar membimbing, mengingatkan, memberikan motivasi peneliti dan telah banyak memberikan masukan–masukan yang berarti dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing II yang selalu memberikan inspirasi dan juga motivasi serta dengan sabar selalu membimbing peneliti untuk terus berjuang dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Azhar Aziz, S.Psi, MA selaku dosen yang memberi bimbingan dalam mengolah data skripsi saya dan memberikan semangat kepada saya dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Bapak Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi selaku dosen penguji meja hijau yang telah meluangkan waktu untuk saya.
8. Ibu Hj. Mora Nasution, Bapak H. Dedi A. Nasution dan Bapak Rory Marganda Marpaung yang menjadi Nahkoda Besar di Yayasan Bangsa Jadi Indonesia.

9. Kepada teman sekantor saya : Kak Mutia Wigati, SE, Winari, Masita Khairani, abang Sugianto yang telah menyemangati penulis disaat masa kesulitan penulis dan memberikan bantuan kelonggaran izin ke kampus di saat jam kerja.
 10. Kepada ibu Anggia Sari Lubis, SE, Msi dan Ibu Tengku Nuranasmita, S.Psi yang telah memberikan masukan, saran-saran kepada penulis disaat penulis sedang dalam kesulitan.
 11. Kepada teman-teman saya yang berada di organisasi Yayasan Bangga Jadi Indonesia : Kak Ira Pane, S.Pd, Rizki Mitra Hamdani, S.Ikom, Desy, Sarah Rafina, Ade Syahputra, Andre Saputra, Ayufa Fitri Azhari, Indra Wahyudi, Khairi Arizaldi, Reza Agung, Tengku Zaky, Muhammad Rizqy, Rizky Asyura, Dian Yustika Pratiwi dan seluruh anggota Yayasan Bangga Jadi Indonesia yang tidak dapat saya sebutkan namanya satu persatu.
 12. Kepada sahabat tercinta saya Adelina Barus, Vitalya Hanifah, Fajar Ramadhan, Dani Dwikora, Sulung Bintang, Lily Raisynura, Uswatun Hasanah dan Muhammad Rizki.
- Akhir kata saya menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih banyak kekurangannya. Untuk itulah, kritik dan saran yang sifatnya mendidik dan dukungan yang membangun, senantiasa peneliti terima.

Medan, 8 Oktober 2018

Peneliti

Rafika Aprilya

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah.....	8
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian.....	9
F. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Yayasan Bangga Jadi Indonesia (<i>Indonesia Youth Icon</i>)	11
B. Komitmen Organisasi.....	14
1. Pengertian Komitmen Organisasi	14
2. Faktor–faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	16

3. Aspek–aspek Komitmen Organisasi	17
4. Ciri–ciri Komitmen Organisasi	19
5. Dimensi Komitmen Organisasi	21
C. <i>Self Efficacy</i>	22
1. Pengertian <i>Self Efficacy</i>	22
2. Sumber–sumber <i>Self Efficacy</i>	24
3. Ciri–ciri <i>Self Efficacy</i>	25
4. Aspek–aspek <i>Self Efficacy</i>	28
D. Hubungan <i>Self Efficacy</i> dengan Komitmen Organisasi	29
E. Kerangka Konseptual	31
F. Hipotesis	32
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Tipe Penelitian.....	33
B. Identifikasi Variabel Penelitian	33
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	34
1. <i>Self Efficacy</i>	34
2. Komitmen Organisasi	34
D. Populasi & Sampel Penelitian	34
1. Populasi	34
2. Sampel	35

E. Teknik Pengumpulan Data	35
1. Uji validitas	39
2. Uji Reliabilitas.....	41
F. Analisis Data	42
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Orientasi Kanchah Penelitian.....	44
1. Sejarah Organisasi.....	44
2. Visi dan Misi Organisasi.....	44
B. Pelaksana Penelitian.....	45
1. Persiapan Administrasi.....	45
2. Persiapan Alat Ukur	45
3. Uji Coba Alat Ukur	47
C. Pelaksanaan Penelitian.....	49
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	50
E. Pembahasan.....	57
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	60
B. Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA	62
LAMPIRAN.....	64

DAFTAR TABEL

1. Distribusi Penyebaran Aitem – aitem Skala <i>Self Efficacy</i>	46
2. Distribusi Penyebaran Aitem – aitem Skala Komitmen Organisasi.....	46
3. Distribusi Penyebaran Butir – butir Pernyataan Skala <i>Self Efficacy</i> Setelah Uji Validitas.....	48
4. Distribusi Penyebaran Butir – butir Pernyataan Skala Komitmen Organisasi Setelah Uji Validitas	49
5. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	52
6. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linearitas Hubungan	53
7. Rangkuman Perhitungan Analisis <i>r Product Moment</i>	54
8. Hasil Perhitungan Nilai Rata – rata Hipotetik dan Empirik	56

DAFTAR LAMPIRAN

A. Skala.....	65
1. Skala <i>Self Efficacy</i>	67
2. Skala Komitmen Organisasi.....	68
B. Data Hasil Uji Coba Penelitian.....	70
1. Data Hasil Uji Coba Penelitian <i>Self Efficacy</i>	71
2. Data Hasil Uji Coba Penelitian Komitmen Organisasi.....	73
C. Hasil Uji Coba Penelitian.....	77
1. Hasil Uji Coba Reliabilitas dan Validitas.....	78
2. Hasil Uji Normalitas.....	83
3. Hasil Uji Linearitas.....	83
4. Analisis Korelasi Product Moment.....	85
D. Surat Keterangan Bukti Penelitian.....	86

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya manusia merupakan makhluk sosial yang selalu hidup berdampingan atau membentuk kelompok dengan manusia yang lain. Salah satu alasan manusia selalu berkelompok karena kebutuhan manusia yang semakin kompleks dari waktu ke waktu sehingga manusia membutuhkan kerjasama dengan orang lain untuk memenuhi kebutuhannya. Kondisi seperti ini menggambarkan kehidupan masyarakat yang bersifat organis, yang artinya bagian yang satu dengan yang lain saling memenuhi atau melengkapi. Agar kondisi yang diinginkan terus berjalan sesuai harapan, maka diperlukan pengorganisasian agar masing-masing dapat menjalankan fungsinya dengan baik. Ini menunjukkan bahwa manusia memiliki sifat mengatur terhadap segala tindakannya (Suharsono, 2012).

Weber dikutip oleh (Silalahi, 2011), menyebutkan : organisasi merupakan tata hubungan sosial, dimana setiap individu yang melakukan kerjasama melakukan proses interaksi dengan individu lainnya. Apabila kita membicarakan organisasi sebagai suatu sistem, berarti memandangnya terdiri dari unsur-unsur yang saling bergantung dan didalamnya terdapat sub-sub sistem. Sedangkan struktur disini mengisyaratkan bahwa didalam organisasi terdapat suatu kadar formalitas dan adanya pembagian tugas atau peranan yang harus dimainkan oleh anggota kelompok. Secara sederhana organisasi dapat diartikan sebagai suatu kesatuan yang merupakan wadah, sarana untuk mencapai berbagai tujuan atau sasaran organisasi dan memiliki banyak

komponen yang melandasi diantaranya terdapat banyak orang, tata hubungan kerja, spesialis pekerjaan dan kesadaran rasional dari anggota sesuai dengan kemampuan masing-masing.

Organisasi terbagi menjadi tiga bagian, yaitu: organisasi niaga, sosial, regional dan internasional. Dikarenakan pembahasan penulis lebih fokus terhadap organisasi sosial, maka penulis akan menjelaskan apa organisasi sosial itu. Organisasi sosial adalah perkumpulan orang yang dibentuk oleh masyarakat dalam bentuk perkumpulan sosial baik yang berbadan hukum maupun yang tidak berbadan hukum. Organisasi sosial ini berfungsi sebagai sarana partisipasi masyarakat untuk membangun bangsa dan negara agar menjadi lebih baik. Organisasi sosial memiliki berbagai manfaat yaitu kita dapat belajar bersilaturahmi dengan orang-orang disekitar, timbulnya rasa kekeluargaan, gotong royong dan yang terpenting adanya rasa saling menghargai. Tujuan dari organisasi sosial yaitu untuk menjadikan bangsa dan negara dalam pembentukan sosialisasi yang baik dan menjadikan masyarakat memiliki jiwa sosial yang tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa organisasi secara keseluruhan merupakan suatu tata hubungan sosial dimana seseorang individu melakukan proses interaksi dengan sesamanya didalam sebuah organisasi baik antara pimpinan dan anggota yang melakukan hubungan interaksi didasarkan atas kemauan sendiri, akan tetapi mereka dibatasi oleh peraturan tertentu dan pola interaksi tersebut juga tidak serta merta timbul, namun telah dipikirkan terlebih dahulu.

Organisasi merupakan suatu kerangka hubungan yang berstruktur dimana didalamnya berisi wewenang, tanggung jawab dan pembagian kerja untuk menjalankan suatu fungsi tertentu. Dari pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwa

orang-orang yang terlibat dalam organisasi harus tunduk pada suatu aturan untuk mengadakan kerjasama dan interaksi guna mencapai tujuan bersama. Oleh sebab itu, untuk mencapai hal tersebut diperlukan adanya komitmen dalam berorganisasi.

Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan – tujuannya. Komitmen yang lebih tinggi dapat mempermudah terwujudnya produktivitas yang lebih tinggi (Kreitner dan Kinicki, 2008). Komitmen organisasi menjadi salah satu faktor penting dari sekian banyak hal yang mempengaruhi individu untuk tetap bertahan di sebuah organisasi dan merupakan elemen yang sangat penting dalam mempertahankan seorang anggota di organisasi. (Bang et al, 2013) memberikan gambaran bahwa komitmen organisasi pada seorang anggota organisasi atau *volunteer* adalah sikap dengan kesediaan untuk mendedikasikan waktu, tenaga untuk organisasi tanpa kompensasi moneter untuk meningkatkan organisasinya dan menemukan bahwa sebuah keyakinan diri seorang anggota berpengaruh pada komitmen organisasinya. Hal demikian berhubungan dengan *self efficacy* yang menurut Bandura (dalam Syamsu & Juntika, 2008) meyakini bahwa *self efficacy* merupakan elemen kepribadian yang krusial. *Self efficacy* ini merupakan keyakinan diri terhadap kemampuan sendiri untuk menampilkan tingkah laku yang akan mengarahkannya kepada hasil yang diharapkan. *Self efficacy* tidak berkaitan dengan kecakapan yang dimiliki seorang individu melainkan lebih cenderung pada keyakinan yang dimiliki individu mengenai hal yang dapat dilakukannya dengan kecakapan seberapa pun besarnya yang dimiliki. Keyakinan ini pula mampu mempengaruhi

beberapa aspek dari kognisi dan perilaku seseorang sehingga perilaku antara yang satu dengan lainnya akan berbeda dalam menghadapi dan menakhluukkan tantangan.

Berdasarkan hasil yang terlihat mengenai komitmen organisasi pada Yayasan Bangga Jadi Indonesia melalui hasil observasi dan wawancara penulis dengan anggota organisasi yaitu, bahwa pada dasarnya setiap anggota Yayasan Bangga Jadi Indonesia memiliki komitmen dan kesediaan saat dibebankan tugas untuk ditunjuk menyelesaikan beberapa program kerja yang diberikan dan para anggota merasa memiliki kelekatan emosional terhadap organisasi sehingga membuat mereka lebih bertanggung jawab dengan masalah yang ada di organisasi. Anggota juga memiliki kesamaan atau nilai antara diri dan organisasi sehingga mereka merasa tertarik dan bangga dalam menjalankan setiap kegiatan yang diberikan karena sesuai dengan nilai diri anggota tersebut. Faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah *self efficacy*, menurut Bandura *self efficacy* adalah suatu keyakinan individu bahwa dirinya mampu untuk melakukan sesuatu dalam situasi tertentu dengan berhasil. *Self efficacy* memiliki kaitan dengan komitmen organisasi. Hasil studi membuktikan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi (Akhtar et al., 2013; Subagyo, 2014). *Self efficacy* terbagi menjadi dua bentuk yaitu *self efficacy* yang tinggi dan *self efficacy* yang rendah. Individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan cenderung memilih untuk terlibat langsung dalam mengerjakan suatu tugas, sementara individu yang memiliki *self efficacy* rendah cenderung menghindari tugas tersebut. Individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi cenderung mengerjakan suatu tugas tertentu, sekalipun tugas–tugas tersebut merupakan tugas yang sulit. Mereka tidak memandang tugas sebagai suatu ancaman yang harus mereka

hindari. Selain itu, mereka mengembangkan minat intrinsik dan ketertarikan mendalam terhadap suatu aktivitas, mengembangkan tujuan dan berkomitmen dalam mencapai tujuan tersebut. Mereka juga mencegah kegagalan yang mungkin akan terjadi dan apabila gagal dalam melaksanakan sesuatu, biasanya cepat mendapatkan *self efficacy* mereka kembali setelah mengalami kegagalan tersebut. Individu yang memiliki *self efficacy* tinggi menganggap kegagalan sebagai akibat dari kurangnya usaha keras, pengetahuan dan keterampilan. Sedangkan individu yang memiliki *self efficacy* rendah, ragu akan kemampuan yang mereka miliki sehingga menjauh dari tugas-tugas yang sulit karena tugas tersebut dianggap sebagai suatu ancaman bagi mereka. Individu seperti ini memiliki komitmen yang rendah dalam mencapai tujuan yang mereka pilih atau yang ditetapkan. Individu yang memiliki *self efficacy* rendah tidak berpikir tentang bagaimana cara yang baik dalam menghadapi tugas-tugas yang sulit. Saat menghadapi tugas yang sulit mereka mengurangi usaha-usaha mereka.

“Saat ini saya melihat anggota secara tidak langsung telah memiliki keyakinan diri yang baik saat menyelesaikan program kerja yang diberikann oleh ketua umum, hanya saja terkendala karena tingkatn kesulitan tugas sehingga apabila tugas dirasa anggota cenderung sulit maka tidak dapat dikerjakan dengan baik”.

Pernyataan ini bisa dilihat dari penilaian kepala badan pengawas kegiatan harian terhadap hasil kinerja serta kesadaran diri dari setiap anggota untuk menyelesaikan tugasnya masing-masing.

Hal ini sebagaimana yang terdapat dalam fenomena disebuah organisasi Yayasan Bangga Jadi Indonesia. Dimana diantara satu anggota dan anggota lainnya

saling bekerja dengan giat untuk melaksanakan program kerja yang telah disusun dan diberikan oleh ketua umum agar dapat berjalan dengan baik dan sukses ketika eksekusi berlangsung.

Oleh karenanya keberadaan komitmen organisasi anggota sangat erat dengan adanya *self efficacy* pada anggota dalam menunjang pencapaian tujuan yang ingin didapatkan oleh yayasan.

Self efficacy yang dimaksud merupakan komponen kunci dari *self system*, yang dimaksud dengan *self efficacy* ini bukan faktor psikis yang mengontrol tingkah laku melainkan rujukan terhadap struktur kognisi yang nantinya merancang fungsi persepsi, evaluasi dan regulasi tingkah laku.

Self efficacy juga merupakan salah satu tiang penyangga didalam pembangunan konstruk berpikir dalam *self concept*, seperti dalam teori kepribadian Rogers menyatakan bahwa *self concept* merupakan keyakinan tentang kenyataan, keunikan dan kualitas tingkah laku diri sendiri.

Maka dengan itulah adanya *self efficacy* pada individu penting keberadaannya, bila seorang individu tidak memiliki *self efficacy* yang baik maka individu tersebut akan kesulitan untuk mengukur kemampuan yang ada pada dirinya dalam menyelesaikan tugas ataupun mencapai suatu keinginan yang telah diprogramkan sebelumnya. Inilah salah satu titik penting yang dimana harus dimiliki individu sebagai anggota didalam organisasi. Dengan adanya *self efficacy* yang tinggi pada anggota maka tujuan-tujuan bersama dengan yayasan yang ditempuh melalui proses penyelesaian tugas akan mampu terlampaui.

Berdasarkan penyampaian diatas dapat dipahami adanya hubungan *self efficacy* dengan komitmen organisasi. Maka dari pemahaman diatas penulis memilih organisasi tersebut sebagai tempat penelitian dikarenakan Yayasan Bangsa Jadi Indonesia merupakan organisasi yang sudah berjalan selama empat tahun, memiliki potensi besar untuk kemajuan Indonesia yang di masa yang akan datang dan yayasan ini juga berskala nasional. Penelitian mengenai komitmen organisasi ini lebih menarik diteliti karena mayoritas masih banyak dilakukan dengan lingkup bukan organisasi sosial atau *non-profit*. Organisasi sosial atau *non-profit* ini sendiri sangat berfungsi sebagai sarana partisipasi masyarakat untuk membangun bangsa dan negara agar menjadi perubahan yang lebih baik lagi dimasa mendatang. Hal tersebut juga mendorong adanya penelitian ini pada organisasi Yayasan Bangsa Jadi Indonesia ini dikarenakan sikap atau keyakinan untuk bertahan pada seorang anggota organisasi berbeda dengan anggota organisasi di sebuah perusahaan. Oleh karenanya penelitian ini penting untuk dilakukan yang dimana nantinya diketahui hubungan antara *self efficacy* dengan komitmen organisasi yang terjadi sehingga yayasan mampu memprediksikan langkah untuk pengembangan lanjut dalam organisasi.

B. Identifikasi Masalah

Organisasi merupakan suatu kerangka hubungan yang berstruktur dimana didalamnya berisi wewenang, tanggung jawab dan pembagian kerja untuk menjalankan suatu fungsi tertentu. Dari pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwa orang-orang yang terlibat dalam organisasi harus tunduk pada suatu aturan untuk

mengadakan kerjasama dan interaksi guna mencapai tujuan bersama. Untuk mencapai hal tersebut perlu memiliki komitmen dalam berorganisasi.

Self efficacy ini merupakan keyakinan diri terhadap kemampuan sendiri untuk menampilkan tingkah laku yang akan mengarahkannya kepada hasil yang diharapkan. *Self efficacy* bersifat subjektif dan khas terhadap bermacam-macam hal. Persepsi yang terjadi di dalam *self efficacy* dapat mempengaruhi tantangan mana yang harus dihadapi dan bagaimana menampilkan perilaku yang lebih baik. Maka dengan itulah adanya *self efficacy* pada individu penting keberadaannya, bila seorang individu tidak memiliki *self efficacy* yang baik maka individu tersebut akan kesulitan untuk mengukur kemampuan yang ada pada dirinya dalam menyelesaikan tugas ataupun mencapai suatu keinginan yang telah diprogramkan sebelumnya. Inilah salah satu titik penting yang dimana harus dimiliki individu sebagai anggota didalam suatu organisasi. Dengan adanya *self efficacy* yang tinggi pada anggota maka tujuan-tujuan bersama organisasi yang ditempuh melalui proses penyelesaian tugas akan mampu terlampaui.

Berdasarkan penyampaian di atas maka dirumuskan pokok permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini yaitu Apakah ada hubungan antara *self efficacy* dengan komitmen organisasi pada anggota Yayasan Bangga Jadi Indonesia.

C. Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada anggota Yayasan Bangga Jadi Indonesia, hubungan antara *self efficacy* dengan komitmen organisasi pada anggota Yayasan Bangga Jadi Indonesia.

D. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: Apakah ada hubungan antara *self efficacy* dengan komitmen organisasi pada anggota Yayasan Bangsa Jadi Indonesia.

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara *self efficacy* dengan komitmen organisasi pada anggota Yayasan Bangsa Jadi Indonesia.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan di bidang psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi.
- Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan khazanah keilmuan dan informasi dalam bidang psikologi industri dan organisasi yang berkaitan dengan komitmen organisasi dan *self efficacy*.

2. Manfaat Praktis

- Bagi Yayasan Bangsa Jadi Indonesia, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengembangan Yayasan atau bahkan untuk digunakan dalam pengambilan keputusan–keputusan serta kebijakan berkenaan dengan kemajuan Yayasan kedepannya.

- Bagi anggota Yayasan Bangga Jadi Indonesia, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan masukan yang positif.
- Bagi peneliti, penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan memperluas wawasan peneliti di bidang ilmu psikologi industri dan organisasi khususnya berkaitan dengan komitmen organisasi dan *self efficacy*.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Yayasan Bangsa Jadi Indonesia (*Indonesia Youth Icon*)

Yayasan Bangsa Jadi Indonesia merupakan sebuah konsep besar untuk membangun kader bangsa yang bersatu padu dan bersinergi menjaga keselamatan bangsa dan negara. Rangkaian kegiatan yang telah disusun sedemikian rupa dengan tujuan untuk mendapatkan para remaja calon pemimpin bangsa yang menjiwai wawasan kebangsaan, memiliki pengetahuan, keahlian, serta sikap luhur dan terpuji yang akan mengidupkan kembali rasa nasionalisme dan patriotisme di sanubari para generasi muda Indonesia. Adapun visi Yayasan Bangsa Jadi Indonesia yaitu Bangsa Jadi Anak Indonesia yang berkarakter ke indonesiaan dan berdaya saing internasional 2025. Misi Yayasan Bangsa Jadi Indonesia yaitu meningkatkan rasa nasionalisme dan patriotisme dikalangan pemuda pemudi dalam upaya menghadapi tantangan global demi kepentingan berbangsa dan bernegara. *Indonesia Youth Icon* adalah pelari estafet berikutnya dalam kompetisi didunia yaitu generasi muda yang akan menjadi idola dan panutan bagi remaja lainnya. Selain itu rancangan program kerja Yayasan Bangsa Jadi Indonesia mempunyai keterkaitan pada sikap anggota untuk memiliki kemampuan organisasi seperti mendapatkan pendidikan kepribadian dalam bentuk sikap, pengetahuan dan keahlian yang akan membantu mereka untuk menjadi anak muda Indonesia yang sukses dan dikagumi serta menjunjung tinggi bhinneka tunggal ika, memilki sosial pelatihan (pemantapan jiwa) agar para anggota memiliki aktifitas yang nyata dalam hal ini Indonesia Youth Icon akan melakukan evaluasi dan pemberian solusi untuk menguatkan mental yang baru terbentuk dari pelatihan selama 6 hari dimaksud dalam sebuah kegiatan aktifitas mandiri. Melalui visi yang kuat serta

didorong dengan kreativitas yang tinggi, Indonesia Youth Icon terus melanjutkan langkah dalam melawan isu krisis mental yang dihadapi oleh kawasan kita serta dunia. Kami Indonesia Youth Icon, mengambil bagian dari proses perubahan, praktek maupun kegiatan dalam berbagai level baik sektor pemerintah atau swasta. Kami bertekad untuk terus mendorong dampak mental positif yang dibutuhkan, serta bermaksud untuk memperluas perubahan-perubahan tersebut ke tingkat global. Indonesia Youth Icon adalah sebuah wadah aktivitas kepemudaan yang memberikan ringkasan dari pekerjaan kami dan menyorot banyak permasalahan dengan melahirkan dan menciptakan langkah-langkah serta bergerak aktif dan nyata.

Dalam hal ini, kegiatan kami sebagai sebuah wadah aktivitas kepemudaan yang telah berdiri selama 3 tahun, telah menggelar beberapa kegiatan mulai dari:

- 1) Deklarasi *Indonesia Youth Icon* sekaligus audiensi ke beberapa media, lembaga pemerintahan maupun swasta, meliputi: kordinasi kegiatan pameran Alutsista 3 matra (TNI AD, AU, AL), Komisi Tinju Indonesia, Media Harian, Waspada *Online*, Tribun Medan, Kemenpora RI dan DANMENWA, (05 Mei 2015),
- 2) *Marketing Gathering I* (08 Mei 2015),
- 3) *Marketing Gathering II* (21 Mei 2015),
- 4) Cinta Ibu Kepada Anak Indonesia (06 Agustus 2015),
- 5) *Roadshow "Be Admired"* (21 September – 16 Oktober 2015).
- 6) *Technical Meeting* Pelatihan Kebangsaan Merah Putih (17 Oktober 2015),
- 7) Pelatihan Kebangsaan Merah Putih (PKMP) (19 – 24 Oktober 2015),
- 8) Acara Puncak IYI "Bangga Jadi Indonesia" (28 Oktober 2015),

9) *Social Movement* (penyerahan tiang dan bendera kepada para *official* IYI, SMA/SMK. *Sponsor*, dll) dan

10) Kegiatan Finalis *Indonesia Youth Icon* 2015 Angkatan I. Menyusul di tahun selanjutnya, berbagai kegiatan *Indonesia Youth Icon* diadakan sedikit berbeda pada tahun sebelumnya. Yayasan Bangga Jadi Indonesia menggelar acara mulai dari:

- 1) Konser Theatrical Audivisual “Bangga Jadi Indonesia” (05 Mei 2016),
- 2) Beasiswa YBJI Program Anak Asuh (23 Agustus 2016),
- 3) Pembentukan Kader Bela Negara Kementerian Pertahanan Republik Indonesia (29–31 Agustus 2016),
- 4) *Roadshow “Be Admired”* atau kunjungan ke sekolah–sekolah (03 September–29 September 2016),
- 5) *Technical Meeting* Pelatihan Kebangsaan Merah Putih (15 Oktober 2016),
- 6) Pelatihan Kebangsaan Merah Putih (PKMP) (21–24 Oktober 2016),
- 7) Acara Puncak IYI “Bangga Jadi Indonesia” (28 Oktober 2016),
- 8) Kegiatan Finalis *Indonesia Youth Icon* 2015 Angkatan II,
- 9) *Technical Meeting* Pelatihan Kebangsaan Merah Putih (20 Oktober 2017),
- 10) Pelatihan Kebangsaan Merah Putih (PKMP) (21–26 Oktober 2017),
- 11) Acara Puncak IYI “Bangga Jadi Indonesia” (28 Oktober 2017).

Tujuan akhir yayasan ini adalah menciptakan generasi muda Indonesia yang siap menjawab tantangan persaingan global internasional dari sisi kewirausahaan dan keintelektualan yang merupakan potensi utama kemajuan Indonesia dalam persiapan menciptakan sumber daya manusia yang handal, kuat, tangguh dan berkarakter

"keindonesiaan" agar dimasa yang akan datang dapat menjadi pemimpin Indonesia yang lebih mengedepankan kepentingan berbangsa dan bernegara.

B. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Pengelolaan sumber daya manusia oleh organisasi, perlu memperhatikan komitmen anggotanya. Komitmen anggota yang tinggi akan sangat berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi. Organisasi akan lebih mudah untuk mencapai tujuan dan sasaran jika para anggota mempunyai komitmen terhadap organisasi. (Robin dan Judge, 2007) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotannya dalam organisasi.

Unsur lain dalam komitmen organisasi seperti yang diungkapkan oleh Richard M. Steers (Sri Kuntjoro, 2002) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang anggota terhadap organisasinya. Dengan adanya unsur loyalitas inilah yang memberikan dorongan lebih pada individu untuk tetap bersangkutan dengan tujuan-tujuan organisasinya sehingga tidak ada keinginan darinya untuk keluar sehingga mampu membawa individu tetap menjalin nilai-nilai

dengan individu lain di dalamnya. Komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana seorang individu mengidentifikasi dengan organisasi dan tujuannya (Kreitner & Kunicki, 2003). Hal tersebut merupakan sikap kerja yang penting karena orang yang berkomitmen diharapkan untuk menampilkan kemauan bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan organisasi dan keinginan yang lebih besar untuk tetap diperkerjakan dalam organisasi.

Rendahnya komitmen mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya. Mempersoalkan komitmen sama dengan mempersoalkan tanggung jawab, dengan demikian ukuran komitmen seorang pimpinan yang dalam hal ini terkait dengan pendelegasian wewenang (*empowerment*). Dalam konsep ini pimpinan dihadapkan pada komitmen untuk mempercayakan tugas dan tanggung jawab ke bawah. Sebaliknya, bawahan perlu memiliki komitmen untuk meningkatkan kompetensi diri didalam mengampu tugas yang telah dibebankan terhadap dirinya sehingga mendapatkan hasil yang maksimal. Saling bertanggung jawab didalam terbentuknya komitmen sangatlah penting, hal ini dipertajam bila ditinjau dari tujuan yang ingin didapatkan.

Berdasarkan uraian teori dari para tokoh diatas, penulis menyimpulkan komitmen organisasi sebagai kesediaan anggota untuk meyakini dan menunjukkan nilai-nilai yang ada pada yayasan dalam dirinya dengan kemauan yang kuat untuk memberikan sesuatu yang dapat mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen anggota pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Steers (dalam Sopiah, 2008) menyatakan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen seorang anggota antara lain:

- a. Ciri pribadi pekerja termasuk masa jabatannya dalam organisasi dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap anggota.
- b. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja.
- c. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja–pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi.

David dalam (Sopiah, 2008) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen anggota pada organisasi, yaitu:

- a. Faktor personal : usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, kepribadian dan lain–lain.
- b. Karakteristik pekerjaan : lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan dan lain–lain.
- c. Karakteristik struktur : besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja dan lain–lain.
- d. Pengalaman kerja : pengalaman kerja anggota sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen anggota pada organisasi.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan mengenai komitmen organisasi yang dimana komitmen organisasi itu berarti sikap dan perasaan individu

terhadap penerimaan tujuan–tujuan dari pekerjaan dan membentuk individu untuk tetap berada didalam organisasi tersebut, serta pengalaman dalam melaksanakan kegiatan berorganisasi.

3. Aspek–aspek komitmen organisasi

Meyer dan Allen (dalam Kreitner & Kinicki, 2008) mengemukakan adanya tiga aspek komitmen organisasi, yaitu:

- a. *Affective commitment*, terjadi apabila karyawan atau anggota ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional.
- b. *Continuance commitment*, muncul apabila karyawan atau anggota tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan–keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.
- c. *Normative commitment*, timbul dari nilai–nilai dalam diri karyawan atau anggota. Anggota bertahan karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

Menurut Steers dalam (Kuntjoro, 2002) komitmen anggota terhadap organisasi memiliki tiga aspek utama, yaitu:

- a. Identifikasi

Merupakan keyakinan dan penerimaan terhadap serangkaian nilai dan tujuan organisasi. Aspek identifikasi ini dapat dikembangkan dengan memodifikasi tujuan organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para anggota ataupun dengan kata lain perusahaan atau suatu

organisasi memasukkan pula kebutuhan dan keinginan anggota dalam tujuan organisasinya sehingga akan membuahkan suasana saling mendukung diantara para anggota dengan organisasi. Lebih lanjut, suasana tersebut akan membawa anggota dengan rela menyumbangkan sesuatu bagi tercapainya tujuan organisasi, karena anggota menerima tujuan organisasi yang dipercayai telah disusun demi memenuhi kebutuhan pribadi mereka pula.

b. Keterlibatan

Keinginan yang kuat untuk berusaha demi kepentingan organisasi. Hal ini tercermin dari usaha anggota untuk menerima dan melaksanakan setiap tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Bukan hanya sekedar melaksanakan tugas-tugasnya melainkan selalu berusaha melebihi standar minimal yang ditentukan oleh organisasi. Anggota akan terdorong pula untuk melakukan pekerjaan diluar tugas dan peran yang dimilikinya apabila bantuannya dibutuhkan oleh organisasi. Bekerja sama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman organisasi. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan anggota adalah dengan memancing partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan, yang dapat menumbuhkan keyakinan pada anggota bahwa apa yang telah diputuskan adalah merupakan keputusan bersama.

c. Loyalitas

Anggota terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, kalau perlu dengan

mengorbankan kepentingan pribadinya demi mencapai kesuksesan dan keberhasilan organisasi tersebut. Kesiapan anggota untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen anggota terhadap organisasi dimana mereka bekerjasama. Hal ini dapat diupayakan bila anggota merasakan adanya keamanan dan kepuasan di dalam organisasi tempat ia bergabung.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan mengenai aspek komitmen organisasi adalah *affective commitment* (komitmen yang berpengaruh), *continuance commitment* (komitmen kontinuitas) dan *normative commitment* (komitmen normative) dan komitmen organisasi memiliki tiga aspek yaitu identifikasi, keterlibatan dan loyalitas.

4. Ciri-ciri Komitmen Organisasi

Menurut Michaels dalam (Budiharjo, 2008), ciri-ciri komitmen organisasi dijelaskan sebagai berikut:

- a. Ciri-ciri komitmen pada pekerjaan: menyenangi pekerjaannya, tidak pernah melihat jam untuk segera bersiap-siap pulang, mampu berkonsentrasi pada pekerjaannya, tetap memikirkan pekerjaan walaupun tidak bekerja.
- b. Ciri-ciri komitmen dalam kelompok: sangat memperhatikan bagaimana orang lain bekerja, selalu siap menolong teman kerjanya, selalu berupaya untuk berinteraksi dengan teman kerjanya, memperlakukan teman kerjanya sebagai keluarga, selalu terbuka pada kehadiran teman kerja baru.

- c. Ciri-ciri komitmen pada organisasi antara lain: selalu berupaya untuk mensukseskan organisasi, selalu mencari informasi tentang kondisi organisasi, selalu mencoba mencari komplementaris antara sasaran organisasi dengan sasaran pribadinya, selalu berupaya untuk memaksimalkan kontribusi kerjanya sebagai bagian dari usaha organisasi keseluruhan, menaruh perhatian pada hubungan kerja antar unit organisasi, berpikir positif pada kritik teman-teman, menempatkan prioritas di atas departemennya, tidak melihat organisasi lain sebagai unit yang lebih baik, memiliki keyakinan bahwa organisasinya memiliki harapan untuk berkembang, berpikir positif pada pimpinan organisasi.

Mowday, Porter dan Streers dalam (Munandar, 2004) menyebutkan bahwa komitmen organisasi adalah sifat hubungan seorang individu dengan organisasi dengan memperlihatkan ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi
- b. Mempunyai keinginan berbuat untuk organisasinya
- c. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Berdasarkan pemaparan diatas maka dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri dalam komitmen organisasi adalah keterlibatan individu dalam suatu organisasi yang didasari oleh keinginan kuat dengan mendapatkan prestasi maksimal. Komitmen organisasi ini ditandakan dengan ciri-ciri mempunyai tujuan yang jelas dan memahami nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja keras dan keinginan kuat menjadi anggota organisasi.

5. Dimensi Komitmen Organisasi

Menurut Katner (dalam Sopiah, 2008) bahwa terdapat tiga bentuk komitmen organisasi yaitu:

- 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 sosial dengan anggota lain di dalam organisasi. Hal ini terjadi karena kepercayaan anggota pada norma–norma yang dianut organisasi merupakan norma–norma yang bermanfaat.
- c. Komitmen terkontrol (*control commitment*), yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku ke arah yang diinginkannya. Sebab norma–norma tersebut mampu dan sesuai dalam memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

Menurut Argyris dalam (Soetjipto, 2001) membagi komitmen menjadi dua yaitu komitmen internal dan eskternal:

1. Komitmen internal merupakan komitmen yang berasal dari diri anggota untuk menyelesaikan berbagai tugas, tanggung jawab dan wewenang berdasarkan pada alasan dan motivasi yang dimiliki. Pemberdayaan sangat terkait dengan komitmen internal anggota. Proses pemberdayaan akan berhasil bila ada motivasi dan kemauan

yang kuat untuk mengembangkan diri dan memacu kreativitas individu dalam menerima tanggung jawab yang lebih besar.

2. Komitmen eksternal dibentuk oleh lingkungan kerja. Komitmen ini muncul karena adanya tuntutan terhadap penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh para anggota.

Berdasarkan pemaparan diatas maka dapat disimpulkan bahwa bentuk komitmen organisasi terdiri dari *continuance commitment*, *cohesion commitment* dan *control commitment*. Komitmen terbagi menjadi dua yakni internal dan eksternal. Komitmen internal lebih condong pada motivasi dari pribadi individu untuk menyelesaikan pekerjaan sedangkan komitmen eksternal lebih mengarah pada tuntutan penyelesaian pekerjaan yang diharapkan orang lain.

C. Self Efficacy

1. Pengertian *Self Efficacy*

Bandura mendefinisikan *self efficacy* sebagai kepercayaan seseorang atas kemampuan dirinya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Kondisi ini lebih mengarah pada motivasi seseorang yang lebih didasarkan pada apa yang mereka percaya daripada apa yang secara objektif benar. Persepsi pribadi seperti ini memegang peranan penting dalam pengembangan intensi seseorang. Senada dengan hal tersebut (Cromie, 2000) menjelaskan bahwa *self efficacy* mempengaruhi kepercayaan seseorang pada tercapai atau tidaknya tujuan yang sudah ditetapkan.

Self efficacy disini adalah keyakinan seseorang bahwa ia mampu melakukan tugas tertentu dengan baik. *Self efficacy* memiliki keefektifan, yaitu individu mampu

menilai dirinya memiliki kekuatan untuk menghasilkan pengaruh yang diinginkan. Tingginya *self efficacy* yang dipersepsikan akan memotivasi individu secara kognitif untuk bertindak lebih tepat dan terarah, terutama apabila tujuan yang hendak dicapai merupakan tujuan yang jelas. Sementara itu (Baron dan Byrne, 2005) memberikan definisi tentang *self efficacy* sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi diri untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan dan mengatasi hambatan yang terjadi dalam setiap langkah yang telah diambilnya. *Self efficacy* mengacu pada keyakinan akan kemampuan individu untuk menggerakkan motivasi, kemampuan kognitif dan tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan suatu situasi dan kondisi yang terjadi pada diri individu tersebut (Nur Ghufron & Rini Risnawita, 2011).

Gist dan Mitchell mengatakan bahwa *self efficacy* dapat membawa pada perilaku yang berbeda diantara individu dengan kemampuan yang sama karena *self efficacy* mempengaruhi pilihan, tujuan, pengatasan masalah dan kegigihan dalam berusaha (Nur Gufron & Rini Risnawita, 2010). *Self efficacy* terbukti signifikan menjadi penentu intensi seseorang.

Dalam kehidupan sehari-hari *self efficacy* memimpin kita untuk menentukan cita-cita yang menantang dan tetap bertahan dalam menghadapi kesulitan-kesulitan. Ketika masalah-masalah muncul perasaan *self efficacy* yang kuat mendorong para anggota untuk tetap tenang dan mencari solusi daripada merenungkan ketidakmampuan yang dimilikinya.

Berdasarkan pandangan beberapa ahli di atas disimpulkan bahwa *self efficacy* merupakan komponen penting dari proses kognitif yang berupa persepsi serta tata

cara mengevaluasi kemampuan individu sebelum menentukan karir yang akan dipilihnya. Begitu pula setelah individu memilih satu karir yang cocok dengan kemampuannya maka individu tersebut dapat dengan mudah meregulasikan pada perilaku penyelesaian tuntutan tugas–tugas yang dibebankan kepada dirinya.

2. Sumber–sumber *Self Efficacy*

Bandura menjelaskan empat cara untuk mencapai *self efficacy* atau biasa disebut sebagai sumber–sumber *self efficacy* yaitu:

1. Pengalaman sukses yang terjadi berulang–ulang.

Cara ini dipandang sebagai cara yang sangat efektif untuk mengembangkan rasa yang kuat pada *self efficacy*. Dengan adanya kesuksesan yang terjadi berulang–ulang maka motivasi internal dalam diri seseorang akan semakin meningkat dari sebelumnya.

2. Pembelajaran melalui pengamatan secara langsung.

Dengan cara ini, seseorang akan memperkirakan keahlian dan perilaku yang relevan untuk dijadikan contoh dalam mengerjakan sebuah tugas. Penilaian atas keahlian yang dimilikinya juga dilakukan, untuk mengetahui besar usaha yang harus dikeluarkan dalam rangka mencapai keahlian yang dibutuhkan. Dalam melakukan penyelesaian tugas ini pun seseorang tersebut akan mampu menyesuaikan dengan kebutuhan yang diinginkan oleh pihak yang mempekerjakannya.

3. Persuasi sosial seperti diskusi yang persuasif dan balikan kinerja yang spesifik. Dengan metode ini, memungkinkan untuk menyajikan informasi

terkait dengan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Di iringi kemampuan persuasif pada diri individu yang bersangkutan maka akan menambah motivasi bekerja yang baik dikarenakan adanya dukungan dari faktor–faktor eksternal yang ikut mendukungnya.

4. Penilaian terhadap status psikologis yang dimiliki.

Hal ini berarti bahwa seseorang sudah seharusnya meningkatkan kemampuan emosional dan fisik serta mengurangi tingkat stress. Dengan meningkatnya kemampuan pengolahan emosional secara langsung ataupun tidak tingkat stresor pada diri seseorang mampu dikendalikannya pula. Dari pengolahan tingkat *stressor* ini maka kemampuan fisik yang dihasilkan bisa maksimal untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan pada diri individu.

3. Ciri–ciri *Self Efficacy*

Merupakan komponen yang pokok dalam diri manusia, yang dimana maksud dari *self efficacy* tersebut adalah perhitungan atau penilaian terhadap keyakinan diri individu untuk menyelesaikan atau melaksanakan tujuan–tujuan tertentu melalui tugas–tugas. *Self efficacy* ini dicirikan dengan 3 hal pokok dalam proses kognitif, antara lain:

1. Persepsi Diri

Cara pandang individu dimana memiliki keyakinan bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas tertentu yang mana individu sendirilah yang

menetapkan tugas (target) apa yang harus diselesaikan. Individu juga mampu bertahan saat menghadapi kesulitan dan hambatan yang muncul serta mampu bangkit dari kegagalan dengan begitu individu merasa mampu menyelesaikan tugas tidak terbatas pada situasi dan kondisi tertentu saja.

2. Evaluasi Diri

Evaluasi berarti menguji kembali semua yang telah dilakukan, sekaligus membuat antisipasi dan sikap mawas diri terhadap hal yang mungkin terjadi. Sikap evaluasi diri berarti menyadari bahwa mungkin anda tidak mampu mengontrol situasi di sekitar, namun anda bisa memberdayakan diri sendiri seoptimal mungkin. Manfaat yang bisa diraih dalam melakukan proses evaluasi diri adalah untuk mengetahui posisi saat ini, dimana cara ini mampu mengetahui dengan tepat kemampuan dan kondisi tantangan yang harus dihadapi. Sehingga target dan sasaran dapat diraih dengan sukses. Beberapa manfaat lainnya yakni agar menemukan momentum yang tepat untuk memacu diri untuk mengantisipasi perubahan yang lebih cepat. Adanya evaluasi pribadi secara rutin membuat diri tanggap dalam bertindak dan mengambil keputusan yang tepat di momen yang tepat. Bahkan evaluasi diri dapat memetik pelajaran yang sangat berharga yang tidak dapat dibeli dan tidak tergantikan. Semua pengalaman diri sukses maupun gagal, merupakan aset yang tidak ternilai harganya. Oleh karenanya dengan kita melakukan evaluasi diri maka kita akan lebih baik dalam menarik hikmah yang terjadi dari suatu pengalaman.

3. Regulasi Perilaku

Merupakan kemampuan untuk mengontrol perilaku sendiri dan salah satu dari sekian penggerak utama kepribadian manusia. Bandura menawarkan tiga tahapan dalam proses regulasi diri:

- a. Pengamatan diri yang dimana kita melihat diri dan perilaku kita sendiri serta terus mengawasinya.
- b. Penilaian yaitu dimana kita membandingkan apa yang kita lihat pada diri dan perilaku kita dengan standart suatu ukuran.
- c. Respon diri yakni penarikan kesimpulan yang terjadi setelah membandingkan diri dengan standar ukuran tertentu dan memberikan imbalan respon diri pada diri sendiri.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri dari *self efficacy* adalah keyakinan diri terhadap kemampuan sendiri untuk menampilkan tingkah laku yang akan mengarahkannya kepada pencapaian hasil yang diharapkan. Adanya *self efficacy* yang tinggi pada diri individu ditandai dengan 3 ciri utama yaitu: persepsi diri, evaluasi diri dan regulasi perilaku.

4. Aspek–Aspek Self Efficacy

Aspek–aspek *self efficacy* menurut Bandura (dalam Hendra, 2010) ada tiga aspek yaitu:

- 1) *Magnitude*, Aspek ini berkaitan dengan kesulitan tugas. Apabila tugas–tugas yang dibebankan pada individu menurut tingkat kesulitannya, maka perbedaan *self efficacy* secara individual mungkin terdapat pada tugas–tugas yang sederhana, menengah atau tinggi. Individu akan mencoba tingkah laku yang dirasakan mampu dilakukan dan akan menghindari situasi dan tingkah laku yang berada di luar batas kemampuan yang dirasakannya
- 2) *Generality*, Aspek ini berhubungan luas bidang tugas atau tingkah laku. Beberapa pengalaman berangsur–angsur menimbulkan penguasaan terhadap pengharapan pada bidang tugas atau tingkah laku yang khusus sedangkan pengalaman lain membangkitkan keyakinan yang meliputi berbagai tugas.
- 3) *Strength*, Aspek ini berkaitan dengan tingkat kekuatan atau kemantapan seseorang terhadap keyakinannya. Tingkat *self efficacy* yang lebih rendah mudah digoyangkan oleh pengalaman–pengalaman yang memperlemahnya, sedangkan seseorang yang memiliki *self efficacy* yang kuat tekun dalam meningkatkan usahanya meskipun dijumpai pengalaman yang memperlemahnya.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa generalitas merujuk pada tingkat kesulitan yang diyakini dapat ditangani oleh individu. Sebagai contoh salah satu anggota organisasi mungkin yakin dia dapat menempatkan panah dengan target sebanyak 6 kali dari 10 kali percobaan. Ketua organisasi mungkin merasa

bahwa dia dapat mengenai target 8 kali. Oleh karena itu, ketua organisasi mempunyai *self efficacy* yang lebih besar mengenai tugas tersebut dari pada anggota organisasi. Kekuatan merujuk pada apakah keyakinan berkenaan dengan *self efficacy* kuat atau lemah. Jika pada contoh sebelumnya anggota organisasi merasa cukup yakin dia dapat mengenai target 6 kali, sementara ketua organisasi sangat positif dia dapat mengenai target 8 kali, maka ketua organisasi menunjukkan *self efficacy* yang lebih kuat dari pada anggota organisasi.

D. Hubungan *Self Efficacy* Dengan Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan kontrak psikologis antara anggota dengan Yayasan. Kontrak psikologis yang dimaksud disini merupakan suatu perjanjian tak tertulis yang merumuskan apa yang diinginkan oleh pihak Yayasan dari seorang anggota dan juga sebaliknya apa yang diharapkan anggota dari pihak Yayasan. Apabila anggota gagal memperoleh kontrak psikologis maka akan menghasilkan konflik disfungsi yang akan menurunkan *performance* organisasi dan kelompok (Wiwik Handayani, 2008). Kontrak psikologis ini akan memiliki pengaruh terhadap konflik peran dalam diri anggota apabila hasil yang diharapkan Yayasan melalui penyelesaian tugas pada anggota tidak mampu terselesaikan dengan baik. Konflik peran ini memiliki hubungan yang sangat erat dengan *self efficacy* anggota karena dengan *self efficacy* ini menentukan bagaimana anggota tersebut merasakan, berpikir, memotivasi diri sendiri dan bagaimana seharusnya berperilaku. Fenomena di dalam Yayasan Bangsa Jadi Indonesia misalnya, adanya kontrak psikologis dengan sistem

Yayasan yang belum mampu terselesaikan secara baik oleh anggotanya akan mempengaruhi pencapaian tujuan yang diharapkan oleh Yayasan.

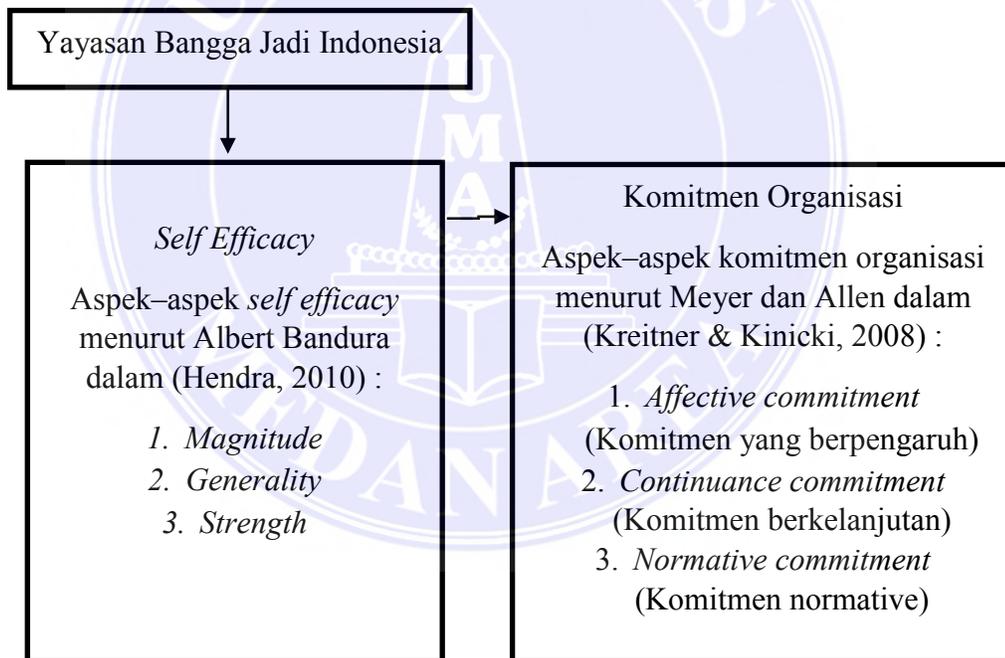
Hal ini akan membawa pengaruh terhadap *performance* anggota untuk menyelesaikan tugas berikutnya, sedangkan untuk terlepas dari tuntutan tugas selanjutnya anggota lebih memilih untuk tidak mempertahankan jabatan pada organisasi. Bandura menyatakan bahwa seorang anggota yang memiliki *self efficacy* yang tinggi lebih percaya ia akan mampu menyelesaikan tugas-tugas dalam pekerjaan meskipun ada tekanan didalam pekerjaan tersebut. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa anggota yang memiliki *self efficacy* tinggi akan berusaha menyelesaikan tugas-tugas dalam pekerjaan secara maksimal sesuai dengan harapan organisasi. Namun bila mengalami kegagalan, anggota yang memiliki *self efficacy* tinggi lebih cenderung akan mengalami konflik peran. Hal ini disebabkan oleh adanya kontrak psikologis yang diyakini oleh anggota. Dengan adanya kegagalan dalam kontrak psikologis ini maka anggota akan merasa tidak mampu untuk melakukan regulasi perilaku dengan baik.

Penelitian mengenai hubungan *self efficacy* dan komitmen organisasi telah dilakukan oleh beberapa peneliti. Penelitian Argawal dan Misrha (2016), Alam (2016), Arya, Sharma & Singh (2012) dan Tsai dkk (2011) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara *self efficacy* dengan komitmen organisasi. *Self efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai kemampuannya untuk mengerjakan suatu pekerjaan. Keyakinan ini mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan mengubah suatu halangan menjadi tantangan bagi dirinya. *Self efficacy* juga membuat anggota lebih mudah untuk beradaptasi dengan lingkungan dan lebih

dapat menyesuaikan diri dengan nilai-nilai yang ada di organisasi yang kemudian membuat anggota memiliki kinerja yang lebih baik dan mengevaluasi suatu organisasi dengan baik. Sehingga anggota yang memiliki *self efficacy* akan cenderung untuk tetap bertahan dalam suatu organisasi dan mengembangkan komitmen organisasinya terhadap organisasi.

E. Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian diatas maka dapat digambarkan suatu kerangka konseptual penelitian ini adalah sebagai berikut:



F. Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: Ada hubungan positif antara *self efficacy* dengan komitmen organisasi pada Anggota Yayasan Bangga Jadi Indonesia dengan asumsi apabila nilai *self efficacy* tinggi maka tingkat komitmen organisasi pada anggota juga tinggi dan sebaliknya apabila nilai *self efficacy* rendah maka tingkat komitmen organisasi pada anggota juga rendah.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Pembahasan pada bagian metodologi penelitian ini akan diuraikan mengenai (A) Tipe Penelitian, (B) Identifikasi Variabel Penelitian, (C) Definisi Operasional Variabel Penelitian, (D) Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel, (E) Metode Pengumpulan Data, Validitas dan Reabilitas Alat Ukur serta (F) Metode Analisis Data.

A. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu (Sugiono, 2013). Metode yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan survei analitic pendekatan kuantitatif korelasional karena peneliti ingin melihat hubungan antara dua variabel yang diteliti.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Adapun variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

1. Variabel bebas (X): *Self Efficacy*
2. Variabel terikat (Y): Komitmen Organisasi

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional adalah definisi yang didasarkan pada atas sifat-sifat hal yang dapat didefinisikan dan dapat diamati. Adapun definisi masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:

1. *Self Efficacy* (X)

Self efficacy adalah keyakinan diri terhadap kemampuan sendiri untuk menampilkan tingkah laku yang akan mengarahkannya kepada pencapaian hasil yang diharapkan. Adanya *self efficacy* diukur melalui aspek-aspek *self efficacy* yaitu *magnitude*, *generality* dan *strength* dengan menggunakan alat ukur skala psikologi.

2. **Komitmen Organisasi (Y)**

Komitmen organisasi adalah kepercayaan terhadap organisasi, keterlibatan individu dalam suatu organisasi yang didasari oleh keinginan kuat dengan mendapatkan hasil yang maksimal. Adanya komitmen organisasi ini diukur melalui aspek-aspek yaitu *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment* dengan menggunakan alat ukur skala psikologi.

D. Populasi & Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh

peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011).

Populasi penelitian ini adalah seluruh anggota atau pengurus di organisasi Yayasan Bangga Jadi Indonesia sebanyak 47 orang, yang terdiri dari pria 24 orang dan wanita 23 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi (Notoatmojo, 2005). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling*. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2007). Alasan mengambil total sampling karena menurut (Sugiyono, 2007) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota atau pengurus di organisasi Yayasan Bangga Jadi Indonesia yaitu sebanyak 47 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah metode skala likert. Skala yaitu suatu metode pengumpulan data yang berisikan suatu daftar pernyataan yang harus dijawab oleh subjek secara tertulis (Hadi, 2000). Skala merupakan kumpulan pernyataan-pernyataan mengenai suatu objek. Skala merupakan suatu bentuk pengukuran terhadap performansi tipikal

individu yang cenderung dimunculkan dalam bentuk respon terhadap situasi–situasi tertentu yang sedang dihadapi (Azwar, 2006).

Metode skala yang digunakan terdiri dari 2 jenis yaitu skala untuk mengukur *self efficacy* dan skala untuk mengukur komitmen organisasi.

1. Skala *self efficacy*

Skala dalam penelitian ini disusun oleh peneliti dengan mengacu pada aspek yang dikemukakan oleh Albert Bandura dalam (Hendra, 2010), yaitu: *Magnitude* aspek ini berkaitan dengan kesulitan tugas, *generality* aspek ini berhubungan luas bidang tugas atau tingkah laku dan *strength* aspek ini berkaitan dengan tingkat kekuatan atau kemantapan seseorang terhadap keyakinannya. Skala tersebut menggunakan skala Likert. Pernyataan dalam skala Likert memiliki 2 sifat yaitu *favorable* (mendukung pernyataan/ positif) dan *unfavorable* (tidak mendukung pernyataan/ negatif). Masing–masing pernyataan terdiri atas 4 alternatif jawaban yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Untuk pernyataan yang bersifat *favorable* diberi rentang skor 4 sampai 1, sedangkan pernyataan yang bersifat *unfavorable* diberi rentang skor 1 sampai 4. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.1 Rentang Skor Variabel *Self Efficacy*

Jawaban	Nilai (+)	Jawaban	Nilai (-)
Sangat Setuju (SS)	4	Sangat Setuju (SS)	1
Setuju (S)	3	Setuju (S)	2
Tidak Setuju (TS)	2	Tidak Setuju (TS)	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	Sangat Tidak Setuju (STS)	4

Adapun kisi-kisi atau blue print dari masing-masing variabel penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3.2 Blue print Skala Komitmen Organisasi

Variabel	Aspek	Indikator
Komitmen Organisasi	1. <i>Affective commitment</i>	- Kelekatan emosional terhadap organisasi.
		- Mempunyai keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi.
		-Merasa menjadi bagian dari keluarga besar organisasi yang diikuti.
	2. <i>Continuance commitment</i>	-Perasaan nyaman terhadap fasilitas yang telah diberikan organisasi, seperti: ruangan bekerja/ <i>meeting</i> yang bersih dan nyaman, diperbolehkan memakai fasilitas yang ada di organisasi, diberikan pembekalan pelatihan dan diutamakan apabila akan mengadakan suatu <i>project</i> yang menghasilkan.
		-Tidak memiliki keinginan untuk mengikuti organisasi lainnya.
	3. <i>Normative commitment</i>	-Kewajiban moral untuk memelihara hubungan dengan organisasi.
-Adanya kesamaan nilai antara organisasi dan nilai diri.		
-Adanya tanggung jawab moral pada diri sendiri terhadap anggota lain dan organisasi.		

2. Skala komitmen organisasi

Skala dalam penelitian ini disusun oleh peneliti dengan mengacu pada aspek yang dikemukakan oleh Meyer dan Allen (dalam Sopiah, 2008), yaitu: *Affective commitment* terjadi apabila anggota ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional, *continuance commitment* muncul apabila anggota tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji, keuntungan-keuntungan lain atau karena anggota tersebut tidak menemukan pekerjaan lain dan *normative commitment* timbul dari nilai-nilai dalam diri anggota. Anggota bertahan menjadi bagian dari organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan. Skala tersebut menggunakan skala Likert. Pernyataan dalam skala Likert memiliki 2 sifat yaitu *favorable* (mendukung pernyataan/ positif) dan *unfavorable* (tidak mendukung pernyataan/ negatif). Masing-masing pernyataan terdiri atas 4 alternatif jawaban yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Untuk pernyataan yang bersifat *favorable* diberi rentang skor 4 sampai 1, sedangkan pernyataan yang bersifat *unfavorable* diberi rentang skor 1 sampai 4. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.3 Rentang Skor Variabel Komitmen Organisasi

Jawaban	Nilai (+)	Jawaban	Nilai (-)
Sangat Setuju (SS)	4	Sangat Setuju (SS)	1
Setuju (S)	3	Setuju (S)	2
Tidak Setuju (TS)	2	Tidak Setuju (TS)	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	Sangat Tidak Setuju (STS)	4

Adapun kisi-kisi atau blue print dari masing-masing variabel penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3.4 Blue print Skala *Self Efficacy*

Variabel	Aspek	Indikator
<i>Self Efficacy</i>	1. <i>Magnitude</i> yaitu berkaitan dengan derajat kesulitan tugas ketika individu merasa mampu untuk melakukannya.	-Individu yakin memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan.
		-Kemampuan menerapkan perilaku tertentu terhadap tingkat kesulitan tugas.
	2. <i>Generality</i> yaitu berkaitan dengan luas bidang tingkah laku yang mana individu merasa yakin akan kemampuan-nya.	-Kemampuan individu menyelesaikan tingkat kesulitan tugas berdasarkan pengalaman terdahulu.
	3. <i>Strength</i> yaitu berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuan-nya.	-Tekun dalam menghadapi permasalahan agar dapat menyelesaikan tingkat kesulitan tugas.

Sebelum dilakukan penelitian terlebih dahulu dilakukan Uji Validitas dan Reliabilitas, alat ukur untuk masing-masing variabel diatas.

1. Uji Validitas

Menurut (Azwar, 2006) validitas berasal dari kata *validity* yang berarti ketepatan dan kecermatan. Suatu alat ukur dikatakan valid jika mampu menjalankan

fungsi ukuran dengan tepat dan cermat, yaitu cermat dalam mendeteksi perbedaan kecil yang ada pada atribut yang diukur. Teknik statistik yang digunakan adalah korelasi *product moment* dengan rumus angka kasar yang dikemukakan oleh Karl Pearson (Azwar, 2000) yaitu:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{N}}{\sqrt{\left\{(\sum x^2) - \frac{(\sum x)^2}{N}\right\} \left\{(\sum y^2) - \frac{(\sum y)^2}{N}\right\}}}$$

Keterangan:

r_{xy}	=	koefisien korelasi antara variabel X (skor subjek tiap butir) dengan variabel Y (total subjek dari seluruh butir)
$\sum xy$	=	jumlah dari hasil perkalian antara X dengan setiap Y
$\sum x$	=	jumlah skor keseluruhan butir tiap-tiap subjek
$\sum y$	=	jumlah skor total butir tiap-tiap subjek
$\sum y^2$	=	jumlah kuadrat skor Y
$\sum x^2$	=	jumlah kuadrat skor X
N	=	jumlah subjek yang diteliti

Berdasarkan analisis rumus diatas dengan bantuan SPSS, jika diperoleh r hitung lebih kecil dari r tabel maka alat ukur tersebut dikatakan tidak valid dan sebaliknya apabila r hitung lebih besar dari r tabel maka alat ukur tersebut dikatakan valid.

Menurut (Hadi, 1991) nilai validitas setiap butir (koefisien r *product moment*) sebenarnya masih perlu dikoreksi untuk menghindari perhitungan yang *over estimate* (kelebihan bobot) yang disebabkan karena terikutnya skor butir ke dalam skor total dan hal ini menyebabkan koefisien menjadi lebih besar.

Teknik yang digunakan untuk mengoreksi kelebihan bobot ini adalah dengan teknik korelasi *Part Whole* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{bt} = \frac{(r_{xy})(SD_y) - (SD_x)}{\sqrt{(SD_y)^2 + (SD_x)^2 - 2(r_{xy})(SD_y)(SD_x)}}$$

Keterangan:

- r_{bt} = Koefisien r setelah dikorelasi
- r_{xy} = Koefisien r sebelum dikorelasi
- SD_y = Standar Deviasi skor butir
- SD_x = Standar Deviasi skor total
- 2 = Bilangan konstanta

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah keajengan alat ukur atau kekonsistenan hasil penelitian (Hadi, 2004). Reliabilitas dari suatu alat ukur diartikan sebagai keajengan atau konsistensi dari alat ukur yang pada prinsipnya menunjukkan hasil-hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama (Azwar, 2004).

Menurut (Arikunto, 2006) instrument yang baik tidak akan bersifat tendensius mengerahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrument yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataan, maka berapa kalipun diambil, tetap akan sama. Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keterandalan sesuatu. Reliabel artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan. Untuk

mengetahui reliabilitas alat ukur maka digunakan teknik koefisien alpha dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = 2 \left[\frac{1 - S1^2 - S2^2}{S_x^2} \right]$$

Keterangan:

$$\begin{aligned} S1^2 \text{ dan } S2^2 &= \text{varians skor belahan 1 dan varians skor belahan 2} \\ S_x^2 &= \text{varians skor skala} \end{aligned}$$

Berdasarkan analisis rumus diatas dengan bantuan SPSS, jika diperoleh r hitung lebih kecil dari r tabel maka alat ukur tersebut dikatakan tidak valid dan sebaliknya apabila r hitung lebih besar dari r tabel maka alat ukur tersebut dikatakan valid.

F. Analisis Data

Data-data yang terkumpul akan dianalisis dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dari *Karl Pearson*. Teknik ini dapat digunakan oleh peneliti untuk menjelaskan keeratan hubungan antar dua variabel (Hadi, 2000). Keseluruhan analisis data dilakukan dengan menggunakan fasilitas komputersasi SPSS 16.0 *for windows*.

Adapun rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left\{ X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N} \right\} \left\{ Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N} \right\}}}$$

Keterangan:

r_{xy}	=	koefisien korelasi antara variabel X (skor setiap subjek tiap butir) dengan variabel Y (total subjek dari seluruh butir)
$\sum xy$	=	jumlah dari hasil perkalian antara X dengan setiap Y
$\sum x$	=	jumlah skor keseluruhan subjek setiap aitem
$\sum y$	=	jumlah skor keseluruhan butir tiap-tiap subjek
$\sum y^2$	=	jumlah kuadrat skor Y
$\sum x^2$	=	jumlah kuadrat skor X
N	=	jumlah subjek yang diteliti

Sebelum dilakukan teknik analisis data terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap masing-masing variabel penelitian. Uji asumsi yang dimaksud adalah sebagai berikut:

- a. Uji normalitas adalah pengujian bahwa sampel yang dihadapi adalah berasal dari populasi yang terdistribusi normal. Tujuan uji normalitas yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
- b. Uji linearitas adalah suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linier tidaknya suatu distribusi data penelitian. Tujuan uji linearitas untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Argawal, S & Mishra, P.C. (2016). *Self efficacy as predictors of organizational commitment among revenue personel*. Journal of Indian psychology 3 (4).
- Arya, B; Sharma, M & Singh, S. (2012). *Moderating Effect of Role Gender Orientation on The Relationship Between Organizational Commitment and Self-Efficacy*. Journal of Scientific and Research Publication 2(12). 1–5.
- Bang, H., Ross, S., and Reio, T.G.J. (2013), “*From motivation to organizational commitment of volunteers in non-profit sport organizations: the role of job satisfaction*”, Journal of Management Development, Vol. 32 No. 1, pp. 96–112.
- Budiharjo, C. (2008). “*Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Kepemimpinan dan Komitmen Organisasional terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi pada Balai Latihan Kerja dan Industri Semarang.*” Skripsi Tidak Dipublikasikan, Program Sarjana, Universitas Diponegoro Semarang.
- Cromie, S. (2000). “*Assesing Entrepreneurial Inclinations: Some Approaches and Empirical Evidence*” European Journal of Work Organizational Psychology 9 (1): 7–30.
- Faustyna. (2014). “*Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Pada Tugas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dharma Deli Medan*”. Jurnal Manajemen & Bisnis. (14). 49–63.
- Ghufron & Risnawita. (2011). *Teori-teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Ghufron, M Nur dan Risnawita Rini. (2010). *Teori-teori Psikologi*. Yogyakarta: ArRuzz Media.
- Hamdani, Rizki Mitra. (2017). *Strategi Komunikasi Yayasan Bangsa Jadi Indonesia Terhadap Partisipasi Siswa-siswi SMA di Kota Medan*. Skripsi. Periklanan, Fakultas Ilmu Sosial & Politik, Universitas Sumatera Utara.
- Handayani, Wiwik. (2008). *Dampak Komitmen Organisasi, Self Efficacy Terhadap Konflik Peran Dan Kinerja Karyawati PT. Hm Sampoerna Tbk*. di Surabaya. Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis 8(2), hal: 70–78.

Hendra, H. (2010). Hubungan Antara *Hardiness Personality* dengan *Self Efficacy* Pada Wartawan Surat Kabar Hariandi Surakarta.

<http://banggajadiindonesia.or.id> (diakses pada Sabtu, 24 Maret 2018 pukul 18.00 WIB)

Kreitner, Robert, Angelo Kinicki. (2008). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat

Kuntjoro, H. Zainuddin Sri Drs, MPsi. (2002). Komitmen Organisasi. Jakarta.

Munandar, A. S. (2004). Peran Budaya Organisasi dalam Peningkatan Unjuk Kerja Perusahaan. Jakarta.

Robbins SP, dan Judge. (2007). Perilaku Organisasi, Jakarta: Salemba Empat

Sitanggang, Rizka, Rizqy dkk. (2016). *Tiang dan Bendera Indonesia: Anak Muda Yang Sukses dan Dikagumi Bangunlah Jiwanya, Bangunlah Badannya untuk Negara Kesatuan Republik Indonesia*. Yogyakarta. Penerbit ANDI.

Sopiah. (2008). Perilaku Organisasional. Yogyakarta: Andi.

Subagyo, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Self Efficacy terhadap Komitmen Organisasional Dosen Politik Negeri Semarang.

Sugiono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta. CV

Suharsono. (2012). Pengetahuan Dasar Organisasi. Cetakan Pertama, Universitas Atma Jaya: Jakarta.

Ulber, Silalahi. (2011). Asas–asas Manajemen. Bandung: Refika Aditama.

Yusuf, S. & Nurihsan, A.J. (2008). Landasan Bimbingan dan Konseling. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.





LAMPIRAN A
SKALA
SKALA *SELF EFFICACY*
SKALA KOMITMEN ORGANISASI

IDENTITAS DIRI

Nama :

Jenis Kelamin :

PETUNJUK PENGISIAN SKALA

Berikut ini saya sajikan beberapa pernyataan ke dalam skala ukur. Anda diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala tersebut dengan cara memilih 1 dari 4 pilihan jawaban.

SS : Bila merasa SANGAT SETUJU dengan pernyataan yang diajukan

S : Bila merasa SESUAI dengan pernyataan yang diajukan

TS : Bila merasa TIDAK SETUJU dengan pernyataan yang diajukan

STS: Bila merasa SANGAT TIDAK SETUJU dengan pernyataan yang diajukan

Anda hanya diperbolehkan memilih satu pilihan jawaban pada setiap pernyataan dengan cara memberikan tanda checklist (\checkmark) pada lembar jawaban yang tersedia sesuai dengan pilihan masing-masing.

SELAMAT BEKERJA

SKALA SELF EFFICACY

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya memiliki pandangan yang optimis dalam mengerjakan tugas yang di berikan oleh ketua umum				
2	Saya memiliki minat yang cukup besar dalam mengerjakan tugas di organisasi ini				
3	Saya mudah putus asa ketika menemukan kesulitan dalam mengerjakan tugas yang di bebaskan				
4	Saya merasa yakin dapat menyelesaikan tugas yang di bebaskan kepada saya				
5	Saya ingin menyerah ketika menghadapi kesulitan tugas yang di bebaskan kepada saya				
6	Saya selalu mempunyai cara untuk mengatasi kesulitan dalam mengerjakan tugas di organisasi ini				
7	Minat dan rasa ingin tahu saya tidak terlalu besar saat di berikan tugas oleh ketua organisasi				
8	Saya kurang yakin dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada saya				
9	Saya termasuk orang yang gigih menghadapi kesulitan apabila diberikan tugas oleh organisasi ini				
10	Ada kalanya saya tidak perlu memikirkan cara atau strategi apapun untuk menghadapi kesulitan				
11	Terkadang saya merasa mengerjakan suatu tugas bukanlah seutuhnya tanggung jawab saya				
12	Saya yakin dapat mengerjakan tugas yang diberikan oleh ketua umum				
13	Saya berusaha mendapatkan hasil yang maksimal di setiap tugas yang sulit				
14	Saya selalu merasa mengerjakan suatu tugas di organisasi ini adalah bagian dari tanggung jawab saya				
15	Saya tidak berani mengambil resiko jika ketua umum meminta saya untuk mengerjakan tugas				
16	Saya sering mengevaluasi hasil kerja saya di organisasi dengan teliti				
17	Saya dapat menyelesaikan tugas – tugas yang dianggap sulit bagi anggota lain				
18	Saya tidak malu untuk belajar mengenai sesuatu yang belum saya ketahui tentang organisasi ini				
19	Saya akan menghindari tugas yang di anggap sulit bagi anggota lain				
20	Saya malu berdiskusi dengan teman – teman saya yang berada di organisasi ini				
21	Saya suka mengabaikan tahap evaluasi hasil kerja di organisasi ini				
22	Saya memiliki motivasi yang baik terhadap diri sendiri sehingga dapat menyelesaikan tugas dengan tepat				
23	Saya kurang memiliki motivasi yang baik untuk diri saya sendiri				
24	Saya suka menunda – nunda waktu saat di berikan beban tugas yang menurut saya sulit				

SKALA KOMITMEN ORGANISASI

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa bertanggung jawab dengan masalah yang ada di organisasi ini				
2	Saya memiliki teman – teman dekat yang baik di dalam organisasi ini				
3	Menurut saya, saya belum mendapatkan pengalaman yang berarti selama berada di organisasi ini				
4	Saya berniat untuk keluar dari organisasi ini				
5	Saya sangat senang menghabiskan waktu saya di organisasi ini				
6	Saya bangga menjadi bagian dari organisasi ini				
7	Saya merasa menjadi bagian dari keluarga besar di organisasi ini				
8	Kegiatan sosial di organisasi ini sangat sesuai dengan minat yang saya miliki				
9	Saya kurang merasa bertanggung jawab dengan apa yang terjadi di organisasi ini				
10	Tidak merasakan adanya ikatan kekeluargaan di tempat ini				
11	Saya memiliki hubungan yang kurang baik dengan teman – teman yang berada di organisasi ini				
12	Saya ingin tetap berada di organisasi ini karena banyaknya pengalaman yang saya dapatkan				
13	Saya merasa organisasi ini memberikan kontribusi positif terhadap masa depan anak bangsa				
14	Saya tidak terima apabila ada orang yang merusak nama baik organisasi ini				
15	Saya sangat senang karena organisasi ini memberikan kesempatan belajar sekaligus bekerja untuk kemampuan saya menjadi lebih berpengalaman kedepannya				
16	Saya senang karena organisasi member kesempatan pelatihan kepada setiap anggota organisasi				
17	Saya merasa hanya organisasi ini yang sesuai dengan keterampilan yang saya miliki				
18	Kegiatan yang ada di organisasi ini kurang sesuai dengan minat saya				
19	Saya belum merasakan adanya dampak positif dari organisasi ini				
20	Menjadi bagian dari organisasi ini tidak ada untungnya bagi saya				
21	Tidak masalah bagi saya apabila ada orang lain yang mencoba merusak nama baik organisasi ini				

22	Saya merasa sulit meninggalkan organisasi ini karena lingkungan dan situasi yang bersahabat dan saling membangun satu sama lainnya				
23	Tidak masalah bagi saya apabila tidak mendapat kesempatan pelatihan dari organisasi ini				
24	Saya mendapati keterbatasan minim akan kesempatan belajar dan bekerja oleh organisasi ini				
25	Sangat mudah bagi saya untuk meninggalkan organisasi ini				
26	Saya akan meninggalkan organisasi ini apabila ada yang lebih sesuai dengan keterampilan yang saya miliki				
27	Sulitnya mencari pekerjaan sehingga saya membutuhkan organisasi untuk mengasah kemampuan saya agar menjadi bekal bekerja nanti				
28	Sudah menjadi kewajiban saya sebagai anggota untuk menjaga nama baik organisasi ini				
29	Saya tidak memiliki kewajiban untuk menjaga nama baik organisasi ini				
30	Saya kurang aktif terhadap kegiatan yang di laksanakan di organisasi ini				
31	Saya merasa organisasi ini sangat memiliki nilai positif untuk kedepannya				
32	Saya merasa mudah untuk menerima aturan serta nilai – nilai yang ada di organisasi ini				
33	Apabila saya sudah bekerja nanti maka saya akan keluar dari organisasi ini				
34	Saya merasa sekecil apapun kontribusi terhadap organisasi ini akan menghasilkan hal yang positif				
35	Saya merasa visi dan misi yang ada di organisasi ini sangat sesuai dengan saya				
36	Saya merasa sulit untuk menerima aturan yang ada di organisasi ini				
37	Saya tidak memiliki alasan untuk bersikap <i>loyalitas</i> di organisasi ini				
38	Menurut saya organisasi ini masih biasa – biasa saja				
39	Saya merasa visi dan misi organisasi ini belum sesuai dengan saya				
40	Alasan utama untuk tetap berada disini adalah kesetiaan saya terhadap organisasi ini				



LAMPIRAN B

DATA HASIL UJI COBA PENELITIAN

DATA PENELITIAN SELF EFFICACY

NOMOR	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2
4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3
5	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1
6	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4
8	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4
9	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	3	4	1	3	2	3	1	3	2	2	1	4
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
11	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	4	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
12	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2
13	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	4	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
14	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	1	1	3	3	2	3	2	2	3	2	1
15	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	4	4	1	3	3	2	4	4	2	3
16	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
17	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
18	3	3	2	3	2	3	4	1	4	4	2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	4	2
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
20	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3
21	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	3	4	4	3	2	2	4	2	2	4	3	2	2	2	4	3	2	2	4	2	3	4	4	2

23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	4	4	1	3	3	2	4	4	2	3
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
25	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
26	3	4	4	3	2	2	4	2	2	4	3	2	2	2	4	3	2	2	4	2	3	4	4	4	2
27	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	2	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	4
28	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
29	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4
30	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31	2	4	2	2	4	4	4	3	1	2	4	3	4	1	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
32	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
33	2	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	3	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3
35	2	4	2	2	4	4	4	3	1	2	4	3	4	1	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
36	3	3	2	3	2	3	4	1	4	4	2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	4	2	2
37	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
38	2	3	3	2	2	4	3	3	2	3	4	3	4	4	2	4	3	3	3	2	4	3	3	2	2
39	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
40	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3
41	2	4	2	2	4	4	4	3	1	2	4	3	4	1	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
42	2	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	3	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	2	3	3	2	2	4	3	3	2	3	4	3	4	4	2	4	3	3	3	2	4	3	3	2	2
44	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3
45	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	2	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	4
46	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4
47	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3

DATA PENELITIAN KOMITMEN ORGANISASI

NO.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	
4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	2
5	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3
6	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3
7	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
8	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	4	3	
9	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	1	2	2	4	3	2	4	1	
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
11	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	
13	4	3	2	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	2	3	4	3	
14	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	4	4	2	
15	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	2	2	3	4	4	2	3	3	3	3	4	
16	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	1	2	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	
17	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	1	4	4	
18	3	4	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	
19	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	1	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	
20	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	2	4	3	3	3	2	3	4	2	4	4	3	3	4	4	3	
21	3	3	4	2	3	4	2	4	3	3	2	3	4	3	3	1	3	4	4	3	1	2	4	3	4	4	
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	3	

23	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	2	2	3	4	4	2	3	3	3	3	4
24	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	1	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
25	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	1	2	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	3
27	3	3	3	3	4	3	2	4	4	3	3	4	3	4	2	3	4	3	4	4	3	3	3	4	2	1
28	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	1	4	4
29	4	4	4	4	3	4	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	4	4	4	
30	3	3	4	2	3	4	2	4	3	3	2	3	4	3	3	1	3	4	4	3	1	2	4	3	4	4
31	4	3	2	3	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3
32	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	2	4	3	3	3	2	3	4	2	4	4	3	3	4	4	3
33	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3
34	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	2	1	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3
35	3	1	3	3	3	3	2	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
36	3	4	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2
37	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	1	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2
38	3	3	4	3	4	4	4	3	4	1	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4
39	3	3	4	3	3	4	3	2	2	3	2	3	1	2	2	3	2	2	3	2	4	2	1	2	3	3
40	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41	4	3	2	3	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3
42	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3
43	3	3	4	3	4	4	4	3	4	1	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4
44	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	2	1	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3
45	3	3	3	3	4	3	2	4	4	3	3	4	3	4	2	3	4	3	4	4	3	3	3	4	2	1
46	4	4	4	4	3	4	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	4	4	4	4
47	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3
4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3
2	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3
2	4	1	3	4	2	1	2	4	3	2	3	4	2
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2
4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4
4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	2	4	4	4
4	2	3	3	4	3	4	4	3	4	3	1	3	4
3	1	3	3	3	2	2	4	4	4	4	3	1	2
4	1	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	2
3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	4	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	1
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2
3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	1	1
3	3	3	3	3	2	3	2	2	4	4	2	3	1
4	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	4	2	4

3	1	3	3	3	2	2	4	4	4	4	1	3	3
3	3	3	3	3	2	3	2	2	4	2	2	3	4
4	3	3	3	4	3	1	4	4	4	4	2	2	1
4	1	4	4	4	4	4	3	3	4	1	4	3	1
4	2	2	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	3
3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4
3	2	3	3	3	2	3	3	2	4	4	2	1	1
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	1	2	2	3
4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	2	3	4
3	3	3	1	4	3	4	4	4	4	1	1	1	2
3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	1	3	3	3
3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	2	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	3	3
3	4	2	3	2	2	3	3	3	4	4	1	3	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	4	2	3
3	2	3	3	3	2	3	3	2	4	3	1	3	3
3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	2	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3
4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	2	2	1
4	3	3	3	4	3	1	4	4	4	4	4	3	2
4	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3



LAMPIRAN C
DATA HASIL UJI COBA PENELITIAN
RELIABILITAS DAN VALIDITAS,
NORMALITAS DAN
LINEARITAS

Reliability
Scale: Komitmen

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	47	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.765	40

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
k1	3.5319	.50437	47
k2	3.3191	.51526	47
k3	3.0000	.69156	47
j4	3.4255	.54152	47
k5	3.2553	.48759	47
k6	3.1702	.70152	47
k7	3.2979	.71975	47
k8	3.1277	.49418	47
k9	3.1277	.61209	47
k10	3.3617	.56820	47
k11	3.2128	.54916	47
k12	3.4468	.65304	47
k13	3.4894	.65516	47
k14	3.4468	.54408	47
k15	3.3830	.53378	47

k16	3.1915	.53724	47
k17	2.8723	.74065	47
k18	3.2553	.64160	47
k19	3.0000	.97802	47
k20	3.3617	.73501	47
k21	3.1702	.70152	47
k22	3.3191	.59368	47
k23	2.8936	.63362	47
k24	2.9362	.63944	47
k25	3.1277	.71070	47
k26	2.7447	1.03142	47
k27	2.9362	.96469	47
k28	3.2766	.94873	47
k29	2.6809	.95795	47
k30	2.8298	.81612	47
k31	3.1064	.96084	47
k32	2.9362	.56738	47
k33	3.0000	.75181	47
k34	2.9362	.67258	47
k35	3.1489	.55084	47
k36	3.0426	.55000	47
k37	2.9787	.82064	47
k38	3.0851	.45825	47
k39	2.7660	.69822	47
k40	3.1489	.69089	47

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
k1	121.8085	72.984	.312	.758
k2	122.0213	75.108	.062	.766
k3	122.3404	73.577	.158	.763

j4	121.9149	71.297	.474	.752
k5	122.0851	73.819	.323	.761
k6	122.1702	72.231	.368	.759
k7	122.0426	69.389	.502	.748
k8	122.2128	73.128	.302	.759
k9	122.2128	75.693	-.013	.769
k10	121.9787	71.195	.460	.752
k11	122.1277	73.244	.353	.760
k12	121.8936	70.141	.490	.750
k13	121.8511	70.086	.493	.750
k14	121.8936	72.054	.387	.755
k15	121.9574	72.781	.314	.758
k16	122.1489	74.216	.153	.763
k17	122.4681	75.428	-.004	.771
k18	122.0851	73.036	.326	.761
k19	122.3404	71.882	.186	.764
k20	121.9787	70.500	.396	.753
k21	122.1702	70.536	.416	.752
k22	122.0213	70.021	.559	.748
k23	122.4468	77.905	-.213	.777
k24	122.4043	74.159	.123	.765
k25	122.2128	70.432	.418	.752
k26	122.5957	71.724	.380	.765
k27	122.4043	72.246	.168	.765
k28	122.0638	69.626	.341	.755
k29	122.6596	71.621	.309	.763
k30	122.5106	68.038	.536	.745
k31	122.2340	67.792	.456	.748
k32	122.4043	73.377	.329	.761
k33	122.3404	76.056	-.053	.773
k34	122.4043	72.290	.378	.758
k35	122.1915	76.897	-.132	.773

k36	122.2979	76.475	.389	.771
k37	122.3617	77.584	-.161	.780
k38	122.2553	72.629	.395	.756
k39	122.5745	71.945	.395	.758
k40	122.1915	71.332	.353	.755

$$40 - 12 = 28 \times 5 / 2 = 70$$

Reliability

Scale: self efikasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	47	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.837	24

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
se1	3.6170	.49137	47
se3	3.6170	.53378	47
se4	3.6596	.47898	47
se5	3.2340	.51973	47

se6	3.2340	.56000	47
se7	3.1064	.52062	47
se8	3.3830	.49137	47
se9	3.4468	.61885	47
se10	3.3404	.78786	47
se11	2.7234	.68214	47
se12	2.9362	.86989	47
se13	3.2340	.51973	47
se14	3.4894	.54662	47
se15	3.2340	.51973	47
se16	2.4894	.83072	47
se17	3.1702	.43335	47
se18	2.8723	.67942	47
se19	3.1702	.52416	47
se20	2.4894	.68754	47
se21	3.0000	.36116	47
se22	2.9787	.64232	47
se23	3.0426	.69023	47
se24	3.0426	.58820	47
se25	3.0000	.85973	47

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
se1	71.8936	41.923	.622	.824
se3	71.8936	41.445	.639	.823
se4	71.8511	41.521	.709	.822
se5	72.2766	42.944	.427	.830
se6	72.2766	42.987	.385	.832
se7	72.4043	46.159	-.043	.845

se8	72.1277	42.114	.591	.825
se9	72.0638	43.365	.392	.835
se10	72.1702	42.536	.389	.837
se11	72.7872	42.171	.394	.831
se12	72.5745	44.554	.070	.849
se13	72.2766	42.509	.494	.828
se14	72.0213	42.804	.423	.830
se15	72.2766	42.596	.480	.829
se16	73.0213	43.413	.185	.843
se17	72.3404	42.316	.642	.825
se18	72.6383	42.279	.383	.832
se19	72.3404	41.751	.605	.824
se20	73.0213	45.195	.049	.846
se21	72.5106	43.951	.427	.832
se22	72.5319	41.124	.557	.824
se23	72.4681	42.907	.303	.835
se24	72.4681	43.602	.380	.835

$$24 - 4 = 20 \times 5/2 = 50$$

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		komitment	selefikasi
N		47	47
Normal Parameters ^a	Mean	84.81	58.70
	Std. Deviation	6.976	4.303
Most Extreme Differences	Absolute	.134	.148
	Positive	.134	.148
	Negative	-.091	-.116
Kolmogorov-Smirnov Z		.917	1.013
Asymp. Sig. (2-tailed)		.370	.256
a. Test distribution is Normal.			

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
komitment * selefikasi	47	100.0%	0	.0%	47	100.0%

Report

komitment

selefikasi	Mean	N	Std. Deviation
51	81.00	1	.
52	82.00	7	.000
53	83.00	4	.000
54	83.80	5	.447
55	82.50	2	3.536
56	85.38	8	1.768
57	83.50	4	4.041
58	86.20	5	2.490
59	88.25	4	1.500
61	96.00	1	.
64	83.00	1	.
65	95.00	2	.000
66	78.00	2	.000
69	89.00	1	.
Total	84.81	47	3.976

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
komitment * selefikasi	Between Groups	(Combined)	611.552	13	47.042	13.415	.000
		Linearity	125.774	1	125.774	35.865	.002
		Deviation from Linearity	485.778	12	40.481	11.544	.121
	Within Groups		115.725	33	3.507		
	Total		727.277	46			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
komitment * selefikasi	.416	.173	.917	.841

Correlations

Correlations

		selefikasi	komitment
selefikasi	Pearson Correlation	1	.416**
	Sig. (2-tailed)		.004
	N	47	47
komitment	Pearson Correlation	.416**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	
	N	47	47

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

The logo of Universitas Medan Area is a circular emblem. It features a central shield with a book and a lamp, surrounded by a laurel wreath. The shield is set against a background of a building facade. The words "UNIVERSITAS" and "MEDAN AREA" are written in a circular path around the emblem.

LAMPIRAN D
SURAT KETERANGAN BUKTI
PENELITIAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366876, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setia Budi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225802 ☎ (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : /S/ /FPSI/01.10/VIII/2018
Lampiran : -
Hal : Pengambilan Data

Medan, 7 Agustus 2018

Yth, Ketua Umum Yayasan Bangga Jadi Indonesia
Jl. Setia Budi Komp. Setia Budi Centre B1-B2
Di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Rafika Aprilya
NPM : 14 860 0005
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di Yayasan Bangga Jadi Indonesia Jl. Setia Budi Komp. Setia Budi Centre B1-B2 guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan antara Self Efficacy dengan Komitmen Organisasi pada anggota Yayasan Bangga Jadi Indonesia*".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di Yayasan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Wakil Dekan Bidang Akademik,

Hairat Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip

YAYASAN BANGGA JADI INDONESIA

Bangunlah Jiwanya Bangunlah Badannya untuk
Negara Kesatuan Republik Indonesia



No : 325/SEK/IYI-3/VIII/2018
Perihal : Surat Selesai Penelitian

Kepada Yth:
Wakil Dekan
Universitas Medan Area
Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate

Dengan hormat,
Berdasarkan Surat Nomor : 1541/FPST/01.10/VIII/2018 Tanggal 7 Agustus 2018. Perihal
Permohonan Izin Pengambilan Data kepada Mahasiswa Universitas Medan Area

Adapun nama mahasiswa yang melaksanakan pengambilan data tersebut adalah:

NO.	NAMA	NPM	PROGRAM STUDI
1	Rafika Aprilia	14.860.0005	Hubungan antara <i>self efficacy</i> dengan komitmen organisasi pada anggota Yayasan Bangsa Jadi Indonesia.

Telah selesai melakukan penelitian di Yayasan Bangsa Jadi Indonesia yang beralamat di Jl. Setia Budi Komp. Setia Budi Center B1-B2 terhitung mulai Selasa, tanggal 07 s/d 14 Agustus 2018.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Hormat Kami,
"Yayasan Bangsa Jadi Indonesia"


Dedi Ananda Nasution, SS, MM
Ketua Umum

www.indonesiayouthicon.com
Setiabudi Center B1-B2, Jl. Setiabudi, Medan Sumatera Utara, 20132
sekretariat@indonesiayouthicon.com ☎ (061) 821 3231 - 453 1102 📠 081232269496