

Systematic Literature Review: Analisa Dampak Penerapan Self-Efficacy terhadap Penilaian Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan pada PT. Samudera Perdana Selaras

Systematic Literature Review: Analysis of the Impact of Self-Efficacy Application on Assessment of Organizational Commitment and Employee Performance at PT. Samudera Perdana Selaras

Tsamroatul Fu'adah^{1*}, Azizatul Afidah², Mokhammad Ramadani Ilham Akbar³, Merri Jumiati⁴,
Riyan Sisiawan Putra⁵.

^{1,2,3,4,5}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Teknologi Digital, Universitas Nahdlatul Ulama,
Surabaya 60237, Indonesia

Article info: Research

DOI :
<https://doi.org/10.55732/unu.gnk.2022.05.1.7>

Kata kunci:

Self-efficacy, Kinerja Karyawan,
Komitmen Organisasi.

Keywords:

Self-efficacy, Employee Performance,
Organizational Commitment.

Article history:

Received : 22-05-2023

Revised : 04-06-2023

Accepted : 12-06-2023

*Koresponden email:

tsamroatulfuadah017.mj20@student.un
usa.ac.id

Copyright (c) 2023 Tsamroatul
Fu'adah, Azizatul Afidah, Mokhammad
Ramadani Ilham Akbar, Merri Jumiati,
Riyan Sisiawan Putra



Creative Commons Licence

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dampak penerapan *self-efficacy* terhadap penilaian komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *systematic literature review*, yang melibatkan pengumpulan data dan informasi dari sumber-sumber literatur seperti jurnal, artikel internet, dan literatur terkait lainnya. Penelitian ini mengacu pada penelitian terdahulu yang relevan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai dampak yang terjadi pada topik yang dibahas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh terhadap komitmen organisasi di PT. Samudera Perdana Selaras. Selain itu, *self-efficacy* juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Samudera Perdana Selaras. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* memainkan peran penting dalam meningkatkan komitmen organisasi dan kinerja karyawan PT. Samudera Perdana Selaras.

Abstract

This study aims to examine the impact of implementing self-efficacy on the assessment of organizational commitment and employee performance. The method used in this research is systematic literature review, which involves collecting data and information from literature sources such as journals, internet articles, and other related literature. This research refers to relevant previous research to gain an in-depth understanding of the impact that occurs on the topics discussed. The results of this study indicate that self-efficacy affects organizational commitment at PT Samudera Perdana Selaras. In addition, self-efficacy also affects employee performance at PT Samudera Perdana Selaras. Therefore, it can be concluded that self-efficacy plays an important role in improving organizational commitment and employee performance at PT Samudera Perdana Selaras.

Kutipan: Fu'adah, T. ., Afidah, A. ., Akbar, M. R. I., Jumiati, M. ., & Putra, R. S. (2023). Systematic Literature Review: Analysis of the Impact of Self-Efficacy Application on Assessment of Organizational Commitment and Employee Performance at PT. Samudera Perdana Selaras. GREENOMIKA, 5(1), 68–76. <https://doi.org/10.55732/unu.gnk.2022.05.1.7>

1. Pendahuluan

Dalam suatu perusahaan dibutuhkan adanya komitmen organisasi yang baik pada diri karyawan dengan begitu akan menghindarkan dari gejala-gejala pemogokan, penurunan tingkat absensi, intensi *turnover* dan ketidakpuasan kerja (Asih & Dewi, 2017). Perusahaan akan berupaya untuk

menciptakan suatu situasi yang dapat mendorong timbulnya rasa memiliki, loyalitas, dan rasa percaya terhadap perusahaan sehingga, diharapkan dengan upaya tersebut dapat meningkatkan komitmen organisasi yang dimiliki oleh setiap karyawan. Menurut Mathis & Jackson (2001), komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan dari individu terhadap tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap berada dalam organisasi tersebut. Ketika karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan pengaruh positif terhadap motivasinya ketika bekerja, dan pencapaian target di perusahaan. Selain itu, dengan memiliki komitmen organisasi maka karyawan akan bekerja penuh dedikasi dan akan memberikan tenaga serta tanggung jawab yang lebih untuk menyokong kesejahteraan dan keberhasilan perusahaan tempatnya bekerja.

Komitmen organisasi merupakan sikap individu yang memperlihatkan adanya keterikatan individu terhadap organisasi, kelekatan emosi, identifikasi dan keterlibatan individu dengan organisasi serta keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Allen & Meyer mengidentifikasi tiga komponen komitmen organisasi yang bersifat *multi-dimensional* diantaranya yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Komitmen afektif berkaitan dengan perasaan emosional terhadap perusahaan, komitmen berkelanjutan berkaitan dengan perspektif untung dan rugi jika meninggalkan perusahaan, dan komitmen normatif berkaitan dengan kewajiban moral yang dimiliki oleh karyawan untuk bekerja di perusahaan.

Penguatan kompetensi kinerja karyawan harus senantiasa ditingkatkan guna memberikan pengetahuan dan pandangan baru bagi karyawan mengenai kemampuan yang dimiliki. Pemberian evaluasi yang menyeluruh akan memberikan dampak baik bagi kinerja masing-masing karyawan. Oleh karena itu hal ini merupakan salah satu metode yang paling cepat guna mengukur tingkat kompetensi kinerja karyawan PT. Samudera Perdana Selaras, dengan begitu hal tersebut dapat mempengaruhi tingkat penilaian dan komitmen organisasi. *Self-efficacy* memiliki peran yang begitu penting bagi masing-masing karyawan. Dengan penguatan *self-efficacy* yang berdampak pada keyakinan diri, dapat memberikan gambaran bagi karyawan dalam menjalankan *jobdesk* yang telah diberikan, keyakinan yang diciptakan dalam memahami kondisi lingkungan sekitar serta kemampuan yang ada pada diri masing-masing individu, mampu menumbuhkan percaya diri yang tanpa disadari dapat membangun motivasi kerja karyawan PT. Samudera Perdana Selaras.

Komitmen organisasi mempengaruhi apakah seseorang pekerja tetap tinggal sebagai organisasi atau meninggalkan untuk pekerjaan lain (Fara Kessu & Ismail, 2022). Dengan demikian edukasi yang diberikan kepada karyawan harus benar-benar valid dan memperkuat keyakinan pada diri mereka mengenai kemampuan dan komitmen mereka. Karena pada hakikatnya sebuah organisasi atau perusahaan merupakan suatu perkumpulan yang saling bekerja sama satu dengan yang lainnya untuk mencapai satu tujuan yang sama, dengan demikian peningkatan kinerja harus ditingkatkan karena akan sangat mempengaruhi pada komitmen organisasi pada perusahaan tersebut.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan metode *systematic literatur review* berdasarkan hasil studi pustaka (*library research*) penelitian terdahulu, yaitu dengan cara mengumpulkan segala bentuk informasi ataupun karya ilmiah yang bersifat kepastakaan. Sumber utama penelitian ini adalah karya tulis ilmiah sebelumnya yang berkaitan erat dengan *self-efficacy* dan komitmen organisasi. Seperti buku metode penelitian, artikel jurnal, artikel internet, dan tulisan lainnya yang masih terkait.

Studi pustaka atau kepastakaan dapat diartikan sebagai serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat serta mengolah bahan penelitian. Studi kepastakaan juga dapat mempelajari berbagai buku referensi serta hasil penelitian sebelumnya yang sejenis yang berguna untuk mendapatkan landasan teori mengenai masalah yang akan diteliti (Sarwono, 2006). Studi kepastakaan juga berarti teknik pengumpulan data dengan melakukan penelaahan terhadap buku, literatur, catatan, serta berbagai laporan yang berkaitan dengan masalah yang ingin dipecahkan (Nazir, 2003). Sedangkan menurut Sugiyono (2012) studi kepastakaan merupakan kajian teoritis, referensi serta literatur ilmiah lainnya yang berkaitan dengan budaya, nilai dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti. Oleh karena itu dilihat dari sifatnya, penelitian ini termasuk ke dalam penelitian deskriptif, penelitian deskriptif berfokus pada penjelasan sistematis tentang fakta yang diperoleh saat penelitian. Adapun langkah-langkah yang penulis lakukan dalam penulisan jurnal ini yakni;

1) *Menentukan topik dan literatur yang tepat*

Tahapan pemilihan topik dan literatur ini dilakukan penulis guna menyesuaikan batasan-batasan topik yang akan dibahas oleh penulis dalam penelitiannya. Sehingga dalam menentukan literatur pun harus relevan dengan topik yang dibahas.

2) *Memilih sumber dan metode yang spesifik*

Dalam menentukan sumber, penulis berusaha mencari jurnal-jurnal penelitian terdahulu yang tidak terlalu lampau. Sehingga teori yang digunakan merupakan teori yang sudah terupdate. Begitupun dengan penentuan metode, di mana penulis mengambil metode yang spesifik dengan tujuan penelitian, yaitu metode *systematic literature review*. Karena dirasa metode tersebut adalah metode yang relevan dan spesifik dalam penelitian ini.

3) *Melakukan seleksi dan evaluasi*

Tahap ini adalah tahap filterisasi, di mana penulis menentukan 20 jurnal terbaik yang relevan, mutakhir, dan berkualitas tinggi. Evaluasi ini dilakukan guna mengetahui validitas sumber-sumber yang dipilih dalam menyempurnakan teori yang akan digunakan dalam penelitiannya.

4) *Membentuk kerangka jurnal*

Setelah melakukan seleksi dan evaluasi, dilanjutkan dengan membentuk kerangka jurnal sesuai dengan ketentuan yang ada. Dan dilanjutkan dengan tahap penyempurnaan jurnal.

5) *Menyempurnakan dan melakukan koreksi*

Tahapan ini adalah tahap terakhir yang dilakukan penulis dalam menyusun dan menulis jurnal penelitiannya. Di mana pada tahapan ini penulis melakukan pengecekan dari awal hingga akhir mengenai kesesuaian pada jurnal.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Hasil

Terdapat beberapa tahap yang digunakan dengan metode *systematic literature review* dalam penelitian ini; Tahap awal yang dilakukan adalah mencari artikel dengan kata kunci *self-efficacy*, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Hasil pencarian yang telah dilakukan, ditemukan beberapa artikel yang relevan dengan *self-efficacy*, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Tahap kedua yaitu melakukan filterisasi dengan mencari artikel yang lebih relevan. Hasil filterisasi diperoleh 20 artikel yang paling relevan membahas mengenai pengaruh penerapan *self-efficacy*, komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Tahap terakhir dilakukan kajian yang dapat menghasilkan berbagai model yang diusulkan.

Penelitian ini bertujuan agar para pembaca dapat lebih memahami tentang penerapan *self-efficacy* dan komitmen organisasi secara komprehensif. Khususnya pada PT. Samudera Perdana Selaras. Diharapkan kedepannya para pembaca mendapatkan motivasi yang lebih kuat dan wawasan yang mendalam untuk bisa melakukan penelitian dengan berbagai metode dan konsep dengan menerapkan kajian pustaka dalam penelitiannya secara baik dan benar, sehingga dari sini akan melahirkan karya tulis yang berkualitas.

Tabel 1. Artikel Terdahulu

No	Penulis dan Tahun	Fokus Penelitian
1	(Asrul & Adda, 2021)	Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
2	(Vini Tri Susanti & Rusman Frendika, 2022)	Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
3	(Botella-Carrubi et al., 2021)	Komitmen Organisasi Karyawan
4	(Kristianingrum et al., 2022)	Komitmen Organisasi Karyawan
5	(Puspitawati & Riana, 2014)	Komitmen Organisasi Karyawan
6	(Muis et al., 2018)	Komitmen Organisasi Karyawan
7	(Dimitriou, 2023)	Komitmen Kerja Karyawan
8	(Guohao et al., 2021)	Komitmen Kerja Karyawan
9	(Ramdhan et al., 2022)	Komitmen Kerja Karyawan
10	(Rahayu, 2013)	Komitmen Kerja Karyawan

No	Penulis dan Tahun	Fokus Penelitian
11	(Meidiana, 2015)	Komitmen Kerja Karyawan
12	(Asih & Dewi, 2017)	Komitmen Kerja Karyawan
13	(Sahnan Rangkuti, 2016)	Komitmen Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan
14	(Petrus Bulu Ngongo Mintje Ratoe Oedjoe Pius Bumi Kellen Ajis S. A.Djaha, 2019)	Motivasi, Komitmen dan Kepuasan Kerja Karyawan
15	(Rondonuwu & Rsogi, 2017)	Motivasi, Komitmen dan Kepuasan Kerja Karyawan
16	(Aulia, 2021)	Pengaruh Kompetensi Karyawan
17	(Avie Dyah Puspita Dewi, 2020)	Pengaruh <i>Self-Efficacy</i>
18	(Ary & Sriathi, 2019)	Pengaruh <i>Self-Efficacy</i>
19	(Asih & Dewi, 2017)	Pengaruh <i>Self-Efficacy</i>
20	(Subagyo, 2014)	Pengaruh <i>Self-Efficacy</i>

Dengan adanya berbagai penelitian terdahulu yang tertera diatas, menunjukkan bahwasannya penelitian mengenai dampak penerapan *self-efficacy* telah dikaji oleh beberapa peneliti pada masing-masing penelitiannya. Sehingga adanya tabel diatas memudahkan penulis untuk mengkaji lebih dalam penelitiannya. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Karena berperan sebagai penentu, perencana, pelaksana dan penganalisa semua kegiatan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Tidak jarang organisasi mengharapkan tindakan atau perilaku individu yang melaksanakan tugas diluar tanggungjawabnya atau yang disebut dengan perilaku *organizational citizenship behavior* (Handayani & Wulandari 2022). Dengan begitu pengolahan pada sumber daya manusia harus terus diperbarui dan dikembangkan dengan sebaik mungkin oleh karena itu perlu adanya teknik pengolahan yang benar, seperti halnya perbaikan dan pengembangan pada masing-masing individu karyawan. Di mana kembali lagi pada aspek utama yaitu setiap individu dalam suatu perusahaan juga menentukan maju tidaknya sebuah perusahaan. Setiap individu harus memiliki motivasi kerja dimana motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja (Mubarak et al., 2022). *self-efficacy* didefinisikan sebagai keyakinan manusia pada kemampuan mereka untuk melatih sejumlah ukuran pengendalian terhadap fungsi diri mereka dan kejadian-kejadian di lingkungannya, dan ia juga yakin kalau *self-efficacy* adalah fondasi keagenan manusia.

Perkembangan teori *self-efficacy* ditandai dengan perkembangan kajian dan studi tentang *self-efficacy*. *Self-efficacy* dapat diperoleh, dipelajari dan dikembangkan dari empat sumber informasi, yang merupakan faktor-faktor yang memengaruhi *self-efficacy*. Keempat faktor tersebut adalah pengalaman keberhasilan dan pencapaian prestasi, pengalaman orang lain, persuasi verbal, keadaan fisiologis dan *psychologies* (Chairiyati, 2013). Berdasarkan beberapa kutipan tersebut, peneliti mengacu kepada definisi *self-efficacy* yang dikemukakan oleh Lunenburg dalam Asisdiq et al., (2017) dimana dapat disimpulkan bawah *self-efficacy* adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Lunenberg (Asisdiq et al., 2017) terdapat empat indikator untuk mengukur *self-efficacy*, yaitu:

1) *Pengalaman akan kesuksesan (Past Performance)*

Pengalaman akan kesuksesan adalah sumber yang paling besar pengaruhnya terhadap *self-efficacy* individu karena didasarkan pada pengalaman otentik. Pengalaman akan kesuksesan menyebabkan *self-efficacy* individu meningkat, sementara kegagalan yang berulang mengakibatkan menurunnya *self-efficacy*, khususnya jika kegagalan terjadi ketika *self-efficacy* individu belum benar-benar terbentuk secara kuat. Kegagalan juga dapat menurunkan *self-efficacy* individu jika kegagalan tersebut tidak merefleksikan kurangnya usaha atau pengaruh dari keadaan luar. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu:

- a) Tugas yang menantang
- b) Pelatihan
- c) Kepemimpinan yang mendukung

2) *Pengalaman individu lain (Vicarious Experience)*

Individu tidak bergantung pada pengalamannya sendiri tentang kegagalan dan kesuksesan sebagai sumber *self-efficacy*-nya. *Self-efficacy* juga dipengaruhi oleh pengalaman individu lain. Pengamatan individu akan keberhasilan individu lain dalam bidang tertentu akan meningkatkan *self-efficacy* individu tersebut pada bidang yang sama. Individu melakukan persuasi terhadap dirinya dengan mengatakan jika individu lain dapat melakukannya dengan sukses, maka individu tersebut juga memiliki kemampuan untuk melakukannya dengan baik. Pengamatan individu terhadap kegagalan yang dialami individu lain meskipun telah melakukan banyak usaha menurunkan penilaian individu terhadap kemampuannya sendiri dan mengurangi usaha individu untuk mencapai kesuksesan. Ada dua keadaan yang memungkinkan *self-efficacy* individu mudah dipengaruhi oleh pengalaman individu lain, yaitu kurangnya pemahaman individu tentang kemampuan orang lain dan kurangnya pemahaman individu akan kemampuannya sendiri. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu

- a) Kesuksesan rekan kerja
- b) Kesuksesan perusahaan

3) *Persuasi verbal (Verbal Persuasion)*

Persuasi verbal dipergunakan untuk meyakinkan individu bahwa individu memiliki kemampuan yang memungkinkan individu untuk meraih apa yang diinginkan. Beberapa hal yang ada dalam dimensi ini yaitu sikap dan komunikasi yang dirasakan dari pemimpin atau atasan. Pada persuasi verbal, individu diarahkan dengan sara, naseihat, dan bimbingan sehingga dalam meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu:

- a) Hubungan atasan dengan pegawai
- b) Peran pemimpin

4) *Keadaan fisiologis (Emotional Cues)*

Penilaian individu akan kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas sebagian dipengaruhi oleh keadaan fisiologis. Gejala emosi dan keadaan fisiologis yang dialami individu memberikan suatu isyarat terjadinya suatu hal yang tidak diinginkan sehingga situasi yang menekan cenderung dihindari. Informasi dari keadaan fisik seperti jantung berdebar, keringat dingin, dan gemetar menjadi isyarat bagi individu bahwa situasi yang dihadapinya berada di atas kemampuannya. Dalam indikator ini, yang dijadikan tolak ukur dalam yaitu:

- a) Keyakinan akan kemampuan mencapai tujuan.
- b) Keinginan sukses mencapai tujuan

3.2. *Pembahasan*

Penelitian yang dilakukan oleh (Subagyo, 2014) membuktikan bahwa *self-efficacy* berpengaruh terhadap komitmen organisasi kinerja karyawan PT. Samudera Perdana Selaras, yang memberikan arti bahwa pengharapan penerapan *self-efficacy* mampu memberikan pengaruh terhadap peningkatan komitmen organisasi kinerja karyawan PT. Samudera Perdana Selaras. Penelitian lain oleh (Subagyo, 2014) juga membuktikan bahwa *self-efficacy* sangat berpengaruh terhadap komitmen organisasi, sehingga dengan begitu hasil penelitian terdahulu dapat menjadi tolak ukur keberhasilan pada penelitian ini. salah satu faktor yang berperan pada komitmen organisasi adalah bagaimana keyakinan karyawan bahwa karyawan mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan baik, maka semakin tinggi pula bahwa karyawan untuk tidak berniat pindah ke organisasi lain. Karyawan merasa bahwa individu dapat memberikan kontribusi kepada organisasi. (Akhter dkk., 2012).

3.2.1. *Self-efficacy Berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Samudera Perdana Selaras*

Terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi, salah satunya adalah *self-efficacy* Saraswati & Prihatsanti. *Self-efficacy* merupakan keyakinan individu mengenai kemampuan yang dimilikinya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu. Komitmen organisasi pada karyawan akan terbangun dengan baik apabila dari individu sendiri memiliki *self-efficacy* yang baik pula. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Subagyo, 2014) yang menyatakan bahwa orang dengan *self-efficacy* tinggi cenderung tidak mudah putus asa jika menghadapi kesulitan-kesulitan pekerjaan. Bagaimanapun rumitnya tugas dan pekerjaan yang harus dilakukan, orang dengan *self-efficacy* tinggi akan cenderung termotivasi untuk dapat menyelesaikan, tidak ada motivasi untuk meninggalkan pekerjaan atau organisasinya hanya karena adanya kesulitan atau rintangan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan.

Menurut Subagyo, *self-efficacy* dijelaskan sebagai keyakinan individu untuk menemukan keyakinan dirinya agar lebih dapat dikembangkan untuk membuat individu tersebut mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik. *Self-efficacy* memiliki peran penting terhadap perilaku yang dihasilkan oleh individu. Sehingga adanya hal tersebut mampu memberikan kepuasan dalam hal kinerja karyawan. Dengan adanya *self-efficacy* yang baik pada diri individu tentu akan menciptakan motivasi dalam dirinya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik dan mencapai target yang telah ditetapkan sesuai dengan kemampuan dan kapasitasnya masing-masing karyawan. Dengan begitu karyawan dapat memotivasi dirinya sendiri mengenai kemampuan yang dimiliki. Sehingga metode ini dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT. Samudera Perdana Selaras serta dapat menumbuhkan semangat dan motivasi kerja.

3.2.2. *Self-efficacy Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Samudera Perdana Selaras.*

Self-efficacy merupakan variabel yang dominan pengaruhnya dibandingkan variabel perencanaan karir. Karena semakin tinggi *self-efficacy* seseorang semakin besar pula kepercayaan diri dari orang tersebut terhadap kesanggupannya untuk berhasil dalam mencapai tujuan dan akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada. Adanya keyakinan pada kemampuan individu dalam menjalankan pekerjaan dengan baik diharapkan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Asisdiq et al., 2017).

Seseorang yang memiliki *self-efficacy* sangat rendah akan mudah menyerah dalam melakukan tugasnya. Individu tidak akan melakukan upaya apapun untuk mengatasi hambatan yang ada, karena mereka percaya bahwa tindakan yang mereka lakukan tidak akan membawa pengaruh apapun. Dengan adanya sikap-sikap tersebut, maka individu akan merasa suatu pekerjaan menjadi sebuah ancaman dan sumber stres bagi individu. Dengan adanya *self-efficacy* yang rendah pula akan timbul sisi *insecure* antar karyawan dan berdampak pada kompetensi masing-masing kinerja karyawan PT. Samudera Perdana Selaras.

Diharapkan setiap karyawan mampu memiliki kepuasan kinerja sesuai dengan *jobdesk* yang telah dikerjakan. Kepuasan kerja mampu menambah atau memperkuat pengaruh langsung antara komunikasi antar atasan dan bawahannya, khususnya dalam segi kinerja (Istriawan et al., 2021). Sehingga komitmen organisasi merupakan salah satu poin penting dalam meningkatkan kinerja dari setiap karyawan, agar supaya setiap karyawan dapat lebih mengembangkan lagi ide-ide mereka dan juga meningkatkan prestasi mereka, saling bekerjasama dalam tim, dan juga aktif dalam berbagai kegiatan dan juga dalam bekerja, dengan demikian kinerja karyawan itu sendiri maupun organisasi tersebut akan meningkat (Ticoalu, 2015).

Komitmen organisasi yang telah diterapkan dan menjadi pedoman bagi pegawai untuk terus meningkatkan loyalitas kerjanya sangat dipengaruhi berbagai faktor dalam pencapaiannya (Muis et al., 2018). Salah satu faktor yang berperan pada komitmen organisasi adalah bagaimana keyakinan karyawan bahwa karyawan mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan baik, maka semakin tinggi pula bahwa karyawan untuk tidak berniat pindah ke organisasi lain. Karyawan merasa bahwa individu dapat memberikan kontribusi kepada organisasi (Asisdiq et al., 2017). Adanya keinginan berpindah kerja atau *turnover intention* salah satunya dikarenakan oleh karyawan yang memiliki efikasi diri yang lemah. Hal ini dibuktikan dengan adanya gambaran pada individu yang memiliki *self-efficacy* baik, dengan begitu individu tersebut akan mampu menetapkan suatu tujuan dan

memelihara komitmen yang kuat terhadap tujuan tersebut. Hal ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yaitu salah satu penentu individu dapat melaksanakan tugas atau aktivitas tertentu sehingga dapat bertahan di suatu perusahaan adalah adanya *self-efficacy* (Asih & Dewi, 2017). Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara *self-efficacy* terhadap komitmen organisasi (Asih & Dewi, 2017).

4. Kesimpulan

Berdasarkan uraian yang diberikan, kesimpulan yang dapat diambil yaitu; 1) *Self-efficacy* berpengaruh terhadap komitmen organisasi: Penelitian ini menyimpulkan bahwa *self-efficacy*, yaitu keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mencapai tujuan memiliki pengaruh terhadap tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *self-efficacy* seseorang, semakin tinggi pula tingkat komitmen yang mereka miliki terhadap organisasi tempat mereka bekerja; dan 2) *Self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, di mana hasil penelitian menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat keyakinan karyawan mengenai kemampuan yang ada pada dirinya, maka semakin besar pula keyakinan mengenai kinerja yang dimiliki. Sehingga dengan adanya keyakinan tersebut akan berpengaruh terhadap semangat dan kepuasan kerja karyawan, adanya kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Dengan begitu dapat ditarik benang merah bahwasanya semakin tinggi *self-efficacy* seorang karyawan maka semakin tinggi pula komitmen organisasinya, begitu pula sebaliknya. apabila karyawan memiliki *self-efficacy* yang rendah, maka karyawan tersebut memiliki komitmen organisasi yang rendah terhadap perusahaan. Oleh karena itu penerapan *self-efficacy* merupakan alternatif utama dalam meningkatkan komitmen organisasi sekaligus kinerja karyawan pada PT. Samudera Perdana Selaras. Adanya penelitian ini, penulis berharap PT. Samudera Perdana Selaras dapat lebih mengembangkan kembali penerapan *self-efficacy* pada masing-masing individu, atau jika perlu dapat diadakan pelatihan mengenai bagaimana *self-efficacy* dan pentingnya penerapan *self-efficacy* dalam dunia kerja. Selain itu perlu adanya kesadaran pada masing-masing diri Karyawan dalam menerapkan hal tersebut, sehingga tercipta hasil yang maksimal.

Daftar Pustaka

- Ary, I. R., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Self Efficacy dan Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(1), 30. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i01.p02>
- Asih, G. Y., & Dewi, R. (2017). Komitmen Karyawan Ditinjau dari Self Efficacy dan Persepsi Dukungan Organisasi, di CV. Wahyu Jaya Semarang. *Jurnal Dinamika Sosial Budaya*, 19(1), 35–39.
- Asisdiq, I., Sudding, & Side, S. (2017). Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di PT. Finnet Indonesia Effecteffect of Self Esteem and Self Efficacy of Employee Performance Case Study at PT. Finnet Indonesia. *Pendidikan Kimia PPs UNM*, 1(1), 91–99.
- Asrul, A., & Adda, H. W. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Radar Sulteng. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 7(3), 258–267. <https://doi.org/10.22487/jimut.v7i3.243>
- Aulia, V. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamatek Indo Bekasi. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 6(2), 158–168.
- Avie Dyah Puspita Dewi, N. (2020). Pengaruh Self-efficacy terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan The Rich Jogja Hotel. *Acta Psychologia*, 2(2), 122–136.
- Botella-Carrubi, D., Gil-Gomez, H., Oltra-Badenes, R., & Jabaloyes-Vivas, J. M. (2021). Employer Branding Factors as Promoters of the Dimensions of Employee Organizational Commitment. *Economic Research-Ekonomika Istrazivanja*, 34(1), 1836–1849. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2020.1851280>
- Chairiyati, L. R. (2013). Hubungan Antara Self-Efficacy Akademik dan Konsep Diri Akademik

- dengan Prestasi Akademik. *Humaniora*, 4(2), 1125. <https://doi.org/10.21512/humaniora.v4i2.3553>
- Dimitriou, C. K. (2023). The Critical Role that National Culture and Ethical Leadership Play in Fostering Employee Commitment to Service Quality in the Hotel Industry. *Research in Hospitality Management*, 1–17. <https://doi.org/10.1080/22243534.2022.2133770>
- Fara Kessu, A. M., & Ismail, H. (2022). Bagaimana Komitmen Kerja dan Disiplin Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Pada Perumda Air Minum Kota Makassar). *Journal of Management & Business (SEIKO)*, 5(1), 459–471.
- Guohao, L., Pervaiz, S., & Qi, H. (2021). Workplace Friendship is a Blessing in the Exploration of Supervisor Behavioral Integrity, Affective Commitment, and Employee Proactive Behavior—an Empirical Research from Service Industries of Pakistan. *Psychology Research and Behavior Management*, 14, 1447–1459. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S329905>
- Handayani, N. M. D., & Wulandari, N. L. A. A. (2022). Peran Komitmen Organisasional dalam Memediasi Pengaruh SELF Efficacy terhadap Organizational Citizenship Behavior. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(1), 1-11. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v2i1.1744>
- Istriawan, B., Utomo, J., Studi, P., & Muria Kudus, U. (2021). Analisis Komunikasi, Self Esteem dan Self Efficacy terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit 'Aisyiyah Kudus. *Jurnal Studi Manajemen Bisnis*, 01(01), 2021.
- Kristianingrum, A., Mariyanti, S., & Amalia Adhandayani. (2022). Komitmen Organisasi Karyawan Sebagai Dampak Dari Job Insecurity (Studi Pada Pt X). *JCA Psikolog*, 3(1), 21–29. <https://jca.esaunggul.ac.id/index.php/jpsy/article/view/184>
- Meidiana, K. (2015). Pengaruh Insentif dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Mirota Batik Malioboro Yogyakarta.
- Mubarak, M., Sabran, & Erwinsyah. (2022). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Karyawan sebagai Mediasi. *Jurnal Manajemen*, 14(4), 763–775. <https://doi.org/10.30872/jmmn.v14i4.12304>
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Petrus Bulu Ngongo Mintje Ratoe Oedjoe Pius Bumi Kellen Ajis S. A.Djaha. (2019). The Effect of Employee Motivation on Involvement, Commitment, and Job Satisfaction (Study of Employees of the State Electricity Company, Kupang Region, East Nusa Tenggara Province, Indonesia). 11(15). <https://doi.org/10.7176/EJBM>
- Puspitawati, N. M. D., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kualitas Layanan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(1), 68–80.
- Rahayu, R. H. M. (2013). Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Komitmen Karyawan dengan Tingkat Kepuasan Karyawan sebagai Variabel Intervening. *in journal of the american chemical society*. 123 (10).
- Ramadhan, R. M., Winarno, A., Kisahwan, D., & Hermana, D. (2022). Corporate Social Responsibility Internal as a Predictor for Motivation to Serve, Normative Commitment, and Adaptive Performance Among State-Owned Enterprises' Employee. *Cogent Business and Management*, 9(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2093486>
- Rondonuwu, M. I., & Rogi, M. H. (2017). Pengaruh Motivasi, dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hasjrat Abadi Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2), 361–370.
- Sahnan Rangkuti, S. (2016). *Hubungan Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*.

Warta Edisi 50, 91–96.

- Subagyo, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Self Efficacy terhadap Komitmen Organisasional Dosen Politeknik Negeri Semarang. *Orbith*, 10(1), 74–81.
- Ticoalu, L. K. (2015). Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Aging*, 7(11), 782–790. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Vini Tri Susanti, & Rusman Frenrika. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja terhadap Komitmen Karyawan pada PT. X. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 126–135. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v1i2.543>