

**ANALISIS *PROTEAN CAREER* TERHADAP
ORGANIZATIONAL COMMITMENT DIMEDIASI OLEH *SELF
EFFICACY*
PADA TST (*THE SECRET TEAM*) ORIFLAME SURABAYA
BRANCH**

SKRIPSI



Oleh

GITA PUSPITA ANDRIANA
NIM : 14510066

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2018**

**ANALISIS *PROTEAN CAREER* TERHADAP
ORGANIZATIONAL COMMITMENT DIMEDIASI OLEH *SELF
EFFICACY*
PADA TST (*THE SECRET TEAM*) ORIFLAME SURABAYA
BRANCH**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh :

GITA PUSPITA ANDRIANA
NIM : 14510066

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2018**

LEMBAR PERSETUJUAN

**ANALISIS *PROTEAN CAREER* TERHADAP
ORGANIZATIONAL COMMITMENT DIMEDIASI OLEH *SELF
EFFICACY*
PADA TST (*THE SECRET TEAM*) ORIFLAME SURABAYA
BRANCH**

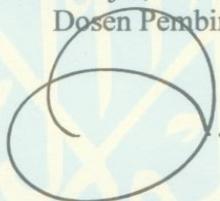
SKRIPSI

Oleh:

GITA PUSPITA ANDRIANA

NIM: 14510066

Telah disetujui, 10 September 2018
Dosen Pembimbing,



Dr. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si
NIP. 19720212 200312 1 003

Mengetahui :
Ketua Jurusan,



Drs. Agus Sucipto, MM
NIP. 196720212 200312 1 001

LEMBAR PENGESAHAN

**ANALISIS *PROTEAN CAREER* TERHADAP
ORGANIZATIONAL COMMITMENT DIMEDIASI OLEH *SELF EFFICACY*
PADA TST (*THE SECRET TEAM*) ORIFLAME SURABAYA
BRANCH**

SKRIPSI

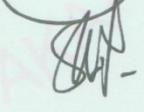
Oleh:

GITA PUSPITA ANDRIANA
NIM: 14510066

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Pada Tanggal 28 September 2018

Susunan Dewan Penguji

Tanda Tangan

- | | |
|---|--|
| 1. Ketua Penguji
<u>Setiani, SE., MM</u>
NIP. 19900918 201801 2 002 | : () |
| 2. Sekretaris/ Pembimbing
<u>Dr. Achmad Sani S, SE., M.Si</u>
NIP. 19720212 200312 1 003 | : () |
| 3. Penguji Utama
<u>Dr. Siswanto, M.Si</u>
NIP. 19750906 200604 1 001 | : () |

Disahkan Oleh:
Ketua Jurusan,



Dr. Agus Sucipto, MM
NIP. 196720212 200312 1 001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Gita Puspita Andriana

NIM : 14510066

Fakultas/ Jurusan : Ekonomi/ Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul : **ANALISIS *PROTEAN CAREER* TERHADAP *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* DIMEDIASI *OLEH SELF EFFICACY* PADA TST (*THE SECRET TEAM*) ORIFLAME SURABAYA BRANCH** adalah hasil karya sendiri, bukan **duplikasi** dari karya orang lain. Selanjutnya apabila di kemudian hari ada **klaim** dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 10 September 2018

Hormat saya,



Gita Puspita Andriana
NIM : 14510066

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbil'alamiin, puji syukur yang teramat dalam ke hadirat Allah SWT yang telah memberi segala rahmat dan kemudahan, karya skripsi ini saya persembahkan untuk :

Ibunda tercinta Siti Mutmainah, yang tak pernah lelah menyebut nama saya dalam setiap sujud malamnya.

Ayahanda Syai'in Qodir, yang selalu menjadi panutan dalam banyak hal di hidup saya.

Adik tersayang Rezza Rivana, sumber semangat dan motivasi besar untuk setiap pencapaian saya.

Keluarga yang senantiasa memberikan doa dan dukungan untuk selalu maju dan optimis.

MOTTO

MAN JADDA WAJADA

Siapa bersungguh - sungguh pasti berhasil

MAN SHABARA ZHAFIRA

Siapa yang bersabar pasti beruntung

WA MAN SAARA 'ALA DARBI WASHALA

Dan siapa yang menapaki jalan Allah SWT akan sampai ke tujuan



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti ucapkan kehadirat Allah Yang Maha Pengasih dan Penyangg atas berkat dan rahmatnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Shalawat dan salam peneliti haturkan kepada Nabi akhir zaman, Muhammad SAW yang telah membawa *syafaat* bagi seluruh umat.

Skripsi ini disusun sebagai tugas akhir untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada fakultas Ekonomi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Dalam proses penyusunan skripsi peneliti telah banyak mendapat bimbingan, nasehat, motivasi, dan bantuan dari banyak pihak.

Pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Nur Asnawi, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Drs. Agus Sucipto, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dr. Achmad Sani Supriyanto, SE.,M.Si selaku Dosen Pembimbing sekaligus Dosen Wali peneliti yang telah memberikan banyak masukan dan dukungan kepada peneliti.
5. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Pihak *The Secret Team* Oriflame Surabaya Branch yang telah memberi peneliti kemudahan dalam melaksanakan penelitian.

7. Ayah dan Ibu tercinta juga keluarga yang selalu mendukung secara moril dan materil.
8. Rekan rekan Manajemen yang selalu memberi semangat dan doa.
9. Sahabat- sahabat baik peneliti yang tiada henti memberi motivasi.
10. Semua pihak yang telah banyak membantu peneliti dalam proses penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, Penulis berharap skripsi ini bisa membawa manfaat bagi pembaca umumnya dan penulis secara pribadi.

Malang 10, September 2018

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	
DAFTAR LAMPIRAN	
ABSTRAK	
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan dan Manfaat penelitian	8
1.4. Batasan Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Hasil- hasil penelitian terdahulu	10
2.2. Kajian teoritis	18
2.3. Kerangka Hipotesis	34
2.4. Hipotesis	35
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Jenis dan Pendekatan Penelitian	36
3.2. Lokasi Penelitian	36
3.3. Populasi dan Sampel	37
3.4. Teknik Pengambilan Sampel	39
3.5. Data dan Jenis Data	39
3.6. Teknik Pengumpulan Data	40
3.7. Instrumen Penelitian	41
3.8. Definisi Operasional Variabel	42
3.9. Metode Pengujian Instrumen	45
3.10 Metode Analisis	47

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	54
4.2 Karakteristik Responden	55
4.3 Analisis Model	58

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan.....	70
5.2 Saran.....	71

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Peringkat start up Indonesia	3
Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu	13
Tabel 2.2 <i>Protean Career</i> pada Abad 21	19
Tabel 3.1 Skor Penilaian Berdasarkan Skala Likert.....	42
Tabel 3.2 Definisi Opsional Variabel	43
Tabel 3.3 Kriteria Penilaian PLS	51
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	56
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan	56
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	57
Tabel 4.5 <i>Outer Loading</i>	58
Tabel 4.6 Nilai <i>Diskriminant Validity</i>	59
Tabel 4.7 <i>Composite Reliability</i> dan AVE.....	60
Tabel 4.8 Nilai <i>R-Square</i>	61
Tabel 4.9 <i>Result for Inner Weight</i>	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Hipotesis	34
Gambar 3.1 Diagram Jalur	50
Gambar 4.1 Model Struktural	61



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Biodata Peneliti
- Lampiran 2 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3 Data Hasil Kuesioner
- Lampiran 4 Surat Telah Melakukan Penelitian
- Lampiran 5 Hasil Uji PLS
- Lampiran 6 Bukti Konsultasi



ABSTRAK

Gita Puspita Andriana. 2018, Skripsi. Judul : “Analisis *Protean Career* terhadap *Organizational Commitment* dimediasi oleh *Self Efficacy* Pada *The Secret Team Oriflame Surabaya Branch*”

Pembimbing : Dr. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si

Kata Kunci : *Protean Career, Organizational Commitment, Self Efficacy*

Perkembangan teknologi informasi telah mengubah persepsi manusia tentang dunia kerja yang semakin menglobal dan lebih fleksibel. Hal ini membuat karyawan atau *teamwork* yang berbasis virtual merasa lebih mudah untuk melakukan pekerjaannya tanpa batasan ruang dan waktu. Namun disisi lain progress yang ada, *commitment organisasi* bertolak belakang dengan kondisi yang ada. Dengan tidak terbatasnya ruang dan waktu membuat sebuah pekerjaan sulit mencapai stabilitasnya.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran mediasi *self efficacy* pada pengaruh *protean career* terhadap *organizational commitment*. Penelitian ini menggunakan 68 responden dengan responden *member Oriflame Surabaya*. Pengujian dilakukan dengan metode PLS (*Partial Least Square*) dengan program *smartPLS 3.0*. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa *protean career* berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational commitment*. *Protean career* juga berpengaruh positif signifikan terhadap *self efficacy*. Melihat hasil uji sobel diperoleh kesimpulan bahwa *self efficacy* tidak memediasi pengaruh *protean career* terhadap *otganizational commitment*.

ABSTRAK

Gita Puspita Andriana. 2018, Thesis. Title: "Analysis of Protean Career on Organizational Commitment mediated by Self Efficacy on The Secret Team Oriflame Surabaya Branch"

Advisor : Dr. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si.

Keywords : Protean Career, Organizational Commitment, Self Efficacy

The development of information technology has changed human perception of the workspace that is increasingly global and more flexible. This makes employees or teamwork based on virtual feel easier to do their work without limitation of time and space. But on the other hand there is progress, organizational commitment is contrary to the existing conditions. With unlimited space and time makes it difficult for workforce to achieve stability.

This study aimed to analyze the role of mediating self efficacy on the influence of protean career on organizational commitment. This study uses 68 respondents with Oriflame Surabaya member respondents. The test was carried out by the PLS (Partial Least Square) method with the smartPLS 3.0 program. Based on the results of the analysis concluded that protean career has a significant positive effect on organizational commitment. Protean career also has a significant positive effect on self efficacy. Seeing the results of the sobel test, it can be concluded that self-efficacy does not mediate the influence of the protean career on organizational commitment.

المستخلص

غيتا فوسفيتا أنغرايني. ٢٠١٨، بحث جامعي. العنوان: "تحليل الحرفة المتقلبة إلى الالتزام التنظيمي

بوسيلة فعالية الذات في سر الفريق أوريفليم شعبة سورابايا"

: الدكتور أحمد ثاني سويريانطا، الماجستير المشرف

الكلمات الرئيسية : الحرفة المتقلبة، الالتزام التنظيمي، فعالية الذات.

تقدم المعلومات والتكنولوجيا قد حول إدراك الإنسان عن العالم العملي الذي يزداد لنا وإجمالاً. وهذا يجعل العمال في المجال الإلكتروني مسرورين في استكمال أعمالهم بدون حدود مكانية كانت أو مواقيت. لكن من ناحية أخرى، انعكس الالتزام التنظيمي في تقدمها بالظروف الحالية، مع أن بدون تحديد المكان الزمان يجعل بلوغ التوازن من أمر صعب.

يهدف هذا البحث لتحليل دور وسيطة فعالية الذات عند تأثير الحرفة المتقلبة إلى الالتزام التنظيمي. استخدم هذا البحث ٦٨ مستجيباً من أعضاء أوريفليم سورابايا. أقيمت هذه التجربة . ونتائج البحث هي أن الحرفة *Smart PLS 3.0* بطريقة أقل المربعات الجزئية باستخدام برنامج المتقلبة تؤثر إيجابياً بليغاً إلى الالتزام التنظيمي. وتؤثر أيضاً إلى فعالية الذات أثراً إيجابياً بليغاً. ونظراً من هذه التجربة فالخلاصة أن فعالية الذات لم توسط تأثير الحرفة المتقلبة إلى الالتزام التنظيمي.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sifat karir dan perilaku manusia yang beragam membutuhkan pengertian yang lebih baik antara karyawan dan pengusaha. (Weng dan Mc Elroy, 2012). Tekanan globalisasi, kemajuan teknologi, dan revolusi komunikasi telah mengubah desain pekerjaan yang menuntut bagi banyak karyawan untuk melakukan penyesuaian. Perubahan pasar kerja menjelang abad ke-21 ini mengubah sikap, dan paradigma terhadap tempat kerja karyawan. Akibatnya banyak karyawan yang melakukan eksplorasi pemberdayaan terhadap pertumbuhan karir mereka sendiri (Dorenzo dan Greenhaus, 2011) dan bukannya oleh organisasi yang mempekerjakan mereka dan mendapatkan manfaat dan kepuasan yang ditetapkan oleh diri mereka sendiri (Weng dan Mc Elroy, 2012).

Organisasi telah melakukan perampingan (*downsizing*) dalam menghadapi globalisasi. Perubahan global tenaga kerja di era millennial mempengaruhi sikap dan pola pikir seseorang terkait apa yang harus dilakukan, bagaimana, dan untuk apa tindakan tersebut diambil. Manusia berpindah dari perilaku konservatif dalam mempertahankan status quo menjadi berperilaku dinamis dan pro-lingkungan. Individu memberdayakan kehendak bebas manusia untuk menjadi lebih kooperatif terhadap perubahan diri mereka.

Perkembangan organisasi kontemporer banyak meminjam dari filsafat postmodern dalam menempatkan penekanan pada cara-cara subjektif seseorang dalam melihat lingkungan mereka. Fokusnya adalah bagaimana individu memahami lingkungan kerja mereka (Robbin dan Timothy, 2013). Kondisi karyawan saat ini diharapkan mampu mengembangkan berbagai kemampuan dalam sebuah komitmen.

Individu diminta untuk menjadi mandiri dalam mengelola karir sebagai refleksi diri tentang motif dan kompetensi. Mereka diharapkan untuk mengasumsikan kepemilikan yang lebih besar atas pengembangan karir dan untuk memperoleh juga mengembangkan keterampilan dan pengetahuan portabel yang dapat dibuktikan dan menumbuhkan kemampuan beradaptasi dalam lingkungan apa pun (O'Connell, McNeely & Hall, 2008).

Perubahan sifat pekerjaan dan pekerjaan secara luas dikaitkan dengan hubungan yang melemah antara majikan dan karyawan (Bennett, Pitt & Price, 2012) dan pergeseran tanggung jawab untuk manajemen karir dari organisasi ke individu (Clarke & Patrickson, 2008) .

Pengaturan waktu kerja dan pengaturan waktu operasi yang diterapkan dalam organisasi kerja dapat dicirikan oleh sebuah dikotomi yakni kerja siang hari, kerja waktu tertentu, dan kerja shift (Drent, dkk, 1998). Rutinitas sehari-hari kerja membuat karyawan tinggal di tempat yang stagnan. Beberapa lebih suka untuk tetap dalam kepuasan yang cukup, beberapa lainnya mengambil langkah untuk memperoleh kondisi puas yang baru.

Komunikasi dan teknologi canggih mengubah tempat kerja menjadi ukuran global dengan konsekuensi lokal. Keadaan ini mengarahkan seseorang untuk keluar dari zona nyaman dan lebih fleksibel dalam menyikapi pencapaian dalam karirnya untuk memperoleh kepuasan diri. Sembilan dari sepuluh ibu rumah tangga muda yang bekerja kantoran memilih untuk membuka bisnis untuk prospek jangka panjang. Hal ini dikarenakan wanita membutuhkan jam kerja dan situasi kerja yang fleksibel untuk menghindari konflik dalam rumah tangga. Hal tersebut menjadi sebuah bukti bahwa terdapat pergeseran pemikiran untuk generasi saat ini.

Berdasarkan data yang ditunjukkan oleh diskopukm.jatim.go.id, pada tahun 2015 Jawa Timur memiliki total 6.285.931 usaha kecil dan menengah (UKM). Angka tersebut terus meningkat menjadi 6.810.000 pada tahun 2016. Gairah bisnis menjadi fenomena besar baru di kalangan kaum muda. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya start up saat ini di antara negara-negara maju yang ditunjukkan oleh data di bawah ini

Table 1.1 Peringkat start up Indonesia 2017

Country	Startups
United States	28.712
India	4.639
United Kingdom	2.956
Indonesia	1.678
Canada	1,528

(Sumber : www.startupranking.com)

Menumbuhkan bisnis wirausaha di pasar kompetitif saat ini adalah tugas yang menantang. Begitu keputusan diambil untuk memulai bisnis sendiri dan berada pada jalur kewirausahaan, seseorang akan menyadari

bahwa mereka memulai petualangan di mana mereka akan menghadapi berbagai rintangan ketika menjalankan bisnis. Bagian dari hambatan bisnis bisa timbul dari pemahaman yang rendah tentang masalah yang berkaitan dengan biaya (Hazudin, et al., 2015). Risiko dan penghalang yang akan datang lebih dekat dengan pebisnis pemula bahkan mereka yang berpengalamanpun demikian.

Protean career datang di abad 21 untuk menjadi konsep karir baru untuk mengatasi hambatan karir yang kaku. Dalam jalur karir tenaga kerja menjadi orientasi tujuan bergengsi. *Protean career* didefinisikan sebagai karier tanpa batas. Kebebasan dan pengembangan dianggap sebagai inti utama dari konsep karir. *Protean career* juga didefinisikan sebagai pengaturan diri sebagai tanggapan terhadap kebutuhan untuk beradaptasi dengan ketidakseimbangan (Arnold, 2011).

Berdasarkan penelitian sebelumnya, karyawan profesional dapat memperoleh wawasan tentang pentingnya karir protean dalam proses pengembangan karir. Intervensi praktis untuk profesional HRD disarankan untuk membantu individu dan organisasi terhadap manajemen karir protean (Wong dan Rashdi, 2015). Pola pikir *protean career* memungkinkan siapa pun untuk melihat karir sebagai suatu hal yang diarahkan sendiri bukan ditentukan oleh kekuatan eksternal. Menjadi *self-directed* memungkinkan seseorang untuk mengekspresikan nilai dan identitas sendiri dalam pekerjaan. (Psikologi hari ini, 2012).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Wong dan Rasdi, et al., 2017) menunjukkan bahwa terdapat interaksi antara budaya kerja dan strategi karir pada karir protean dengan hubungan yang signifikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan interaksi antara mentoring dan strategi karir menuju karir protean adalah signifikan.

Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa hubungan antara *self efficacy* dan *protean career* ditemukan positif signifikan. Faktor-faktor yang terkait individu, yaitu, *self efficacy*, ekspektasi hasil, orientasi tujuan dan ILOC memiliki potensi prediktif pada karir protean karyawan profesional. (Wong dan Rasdi, 2015). Meskipun *self efficacy* cukup berkorelasi dengan kinerja, perbedaan individu diperhitungkan sekali untuk validitas prediktif *self efficacy*. (Judge dan Jackson, et al., 2007)

Lebih lanjut diungkapkan bahwa individu proaktif yang berinisiatif dalam mengembangkan karir mereka selalu mengalami tingkat kesuksesan karir yang lebih memuaskan. Sebagian besar karir protean ini mirip dengan perspektif karyawan, bukan pemilik bisnis. Dut (2015) menemukan bahwa lingkungan eksternal seperti kebijakan pemerintah lokal berpengaruh terhadap kinerja UKM dalam menjalankan bisnis.

Saat ini bisnis tidak hanya dijalankan oleh mereka yang telah lulus sekolah. Umumnya tingkat *self efficacy* siswa dalam menyelesaikan tugas kewirausahaan berada dalam kategori tinggi. Hanya sebagian kecil siswa yang memiliki tingkat efektivitas diri wirausaha yang rendah. (Setiawan, 2014) Dengan melihat konsep bisnis yang dijalankan dengan semakin

fleksibel maka berbagai kalangan terdorong untuk masuk di dalamnya mulai dari jasa titip hingga produsen. Dalam berbagai hal bisnis ini tidak akan menghasilkan keuntungan dengan cepat.

Dengan pola tindakan dan pemikiran baru terhadap sebuah bisnis angka pengangguran pun semakin sedikit. Saat ini mulai diterapkan *working space* yang tidak mengharuskan karyawan untuk bekerja di kantor saja. Selama karyawan menjalankan pekerjaannya dengan baik dan sesuai dengan ketentuan hal tersebut mampu membantu karyawan untuk mempertahankan jenjang karir. Hal ini sangat didukung dengan adanya konsep *protean career* yang banyak dilihat pada individu dengan profesi tertentu contohnya karyawan perusahaan. Namun jarang diterapkan pada seorang pengusaha terutama dengan jenjang karir yang dapat ditentukan sendiri termasuk waktu bekerja dan penghasilan yang dapat ditentukan sendiri menghilangkan dikotomi kontras antara pengusaha dan karyawan swasta.

Bisnis start up mulai menunjukkan keberadaannya di ranah bisnis Indonesia. Tidak hanya dengan mengandalkan teknologi informasi tetapi juga memanfaatkan strategi bisnis yang jitu untuk mengakselerasi jangka waktu pengembangan bisnis. Salah satu contoh strategi yang saat ini digunakan adalah bisnis model jaringan. Dengan ini seseorang yang hendak menjalankan bisnis tidak perlu memiliki modal besar untuk menjalankan bisnis jaringan. Seperti yang ada pada sistem Oriflame, Paytren, Herbalife, Moment, dan masih banyak lagi. Bisnis jaringan ini sangat diminati karena anggota

member tidak perlu repot dengan rugi. Selama ada transaksi di situlah margin keuntungan akan terlihat. Tidak hanya berbeda dari segi keuntungan

Berdasarkan kontradiksi antara penelitian sebelumnya dan fenomena empiris tentang karir protean, *self efficacy*, juga menyinggung komitmen dalam berbisnis di bawah naungan organisasi juga gambaran dunia wirausaha di atas, peneliti bersedia untuk mengembangkan penelitian dengan menempatkan *self efficacy* sebagai mediator dan memilih pelaku usaha yakni anggota Oriflame sebagai topik baru dalam konsep karir protean yang berjudul **Analisis Protean career terhadap Organizational Commitment dimediasi oleh Self Efficacy** Pada *The Secret Team* Oriflame Surabaya Branch.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah *protean career* berpengaruh langsung terhadap *organizational commitment* ?
2. Apakah *protean career* berpengaruh terhadap *self efficacy*?
3. Apakah *protean career* terhadap *organizational commitment* dimediasi oleh *self efficacy*?

1.3 Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh langsung *paradigma protean career* terhadap *self efficacy*.
2. Untuk mengetahui pengaruh *protean career* terhadap *self efficacy*.
3. Untuk mengetahui analisis *protean career* terhadap *organizational commitment* dimediasi oleh *self efficacy*.

1.4 Manfaat Penelitian

Peneliti berharap penelitian ini dilakukan agar dapat dipergunakan oleh beberapa pihak, diantaranya :

1. Bagi Peneliti

Sebagai sarana untuk menerapkan dan memadukan pengetahuan yang diperoleh dengan praktek sesungguhnya dan sebagai syarat menempuh Strata satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang Jurusan Manajemen.

2. Bagi Pemilik Usaha

Manfaat yang diambil oleh Pemilik usaha adalah sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan komitmen dan produktivitas anggota dengan memunculkan paradigma *protean career* dan *self efficacy*.

3. Bagi Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan terutama yang berkaitan dengan *protean career*, *business commitment*, dan *self efficacy*.

4. Bagi penelitian yang akan datang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan dan referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang sejenis terutama yang berkaitan dengan *protean career*, *organizational commitment*, dan *self efficacy*.

1.5 Batasan Penelitian

Penelitian ini berfokus pada pelaku usaha dan yang memiliki peran ganda dalam bekerja. Bisnis yang dijalankan melibatkan orang lain sebagai partner untuk mengetahui sisi perbedaan dari variabel terkait dengan jabatan dalam sebuah bisnis.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Baruch dkk, (2016) berjudul “*The moderating effects of single vs. Multiple grounds of perceived-discrimination on work-attitudes: protean careers and self efficacy roles in explaining intention to stay*” menggunakan SEM menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung antara ukuran protean dan intensi untuk bertahan. Di sisi lain afikasi diri memengaruhi komitmen bisnis yang secara tidak langsung memengaruhi intensi untuk menetap.

Peneliti merekomendasikan agar pada penelitian selanjutnya dikaji lebih luas dan memberikan analisis perbandingan yang lebih luas untuk memperoleh pemahaman yang lebih terhadap signifikansi keberagaman dunia kerja saat ini dan di masa depan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rahim dan Rohaida (2014) berjudul “*Protean career orientation and career goal development: Do they predict engineer’s psychological well-being?*”. Dengan 387 responden menggunakan metode *drop off/ pick up*, peneliti menemukan teknisi profesional di Malaysia mengindikasikan bahwa perkembangan capaian karir tidak memediasi hubungan antara orientasi karir protean dan kesejahteraan psikologis. Penelitian ini menggunakan PLS sebagai data analisis dan merekomendasikan agar mempertimbangkan jenis studi longitudinal dibandingkan pendekatan *cross-sectional*.

Gulyani dan Batnagar (2016) melakukan penelitian yang berjudul “*Mediator analysis of passion for work in Indian millennials Relationship between protean career attitude and proactive work behavior*” dengan 255 responden dari berbagai perusahaan yang berbeda. Penelitian ini menggunakan regresi untuk mengetahui pengaruh langsung dan menggunakan uji Sobel untuk mengetahui pengaruh tidak langsung. Ditemukan bahwa PCA (*Protean Career Attitude*) membantu peningkatan *passion* dalam bekerja. *Passion* dalam bekerja memediasi PWB (*Proactive Work Behaviour*) dan PCA (*Protean Career Attitude*).

Penelitian yang berjudul “*Motivational orientation as a mediator in the relationship between personality and protean and boundaryless careers*” dilakukan oleh Baruch (2015) dengan total 320 responden. Data analisis menggunakan SEM (*Structural Equation Modelling*). Hasil menunjukkan bahwa individu yang terbuka dan proaktif lebih sesuai untuk sebuah organisasi melihat PCO (*Protean Career Orientation*) dan BCO (*Boundaryless Career Orientation*) tanpa memperhatikan risiko dari stabilitas organisasi.

Otluoğlu, (2012) melakukan penelitian yang berjudul “*Protean and boundaryless career attitudes and organizational commitment: The effects of perceived supervisor support*” dengan 380 responden yang memiliki pengalaman kerja di perusahaan swasta di Turki minimal satu tahun, ditemukan bahwa tidak ada bukti yang signifikan pengaruh dari dukungan sebagai mediator PCA dan *Organizational Commitment*. Data dikumpulkan melalui kuisioner dan dianalisis menggunakan regresi.

Jackson dan Wilton (2016) melakukan penelitian yang berjudul "*Career management attitudes among business undergraduates*" dengan menggunakan 372 responden (88 dari UK , 284 dari universitas Australia). Data analisis menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara konsep mahasiswa memiliki pemikiran protean karir dorongan diri yang tinggi namun dalam bertindak dan berorientasi nilai dalam kategori lemah. Peneliti merekomendasikan agar penelitian selanjutnya menggunakan sampel lain dan juga analisis *cluster* untuk memperkaya keilmuan.

Penelitian oleh Zafar (2012) berjudul "*Protean Career Attitude, Competency Development & Career Success: A Mediating Effect of Perceived Employability*" menggunakan 160 sampel. Data dikumpulkan melalui kuisisioner dengan menggunakan regresi berganda untuk menganalisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara PCA, *Competency Development* dan *Employability* dengan kesuksesan akademisi dalam karirnya.

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Variabel	Metode Analisis	Hasil
1.	Wilson (2016) <i>The moderating effects of single vs. Multiple grounds of perceived-discrimination on work-attitudes: protean careers and self efficacy roles in explaining intention to stay</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Intensi untuk bertahan • Komitmen bisnis • <i>Protean career</i> • <i>Self efficacy</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Pengumpulan data menggunakan kuisioner • Data analisis menggunakan SEM 	<ul style="list-style-type: none"> • Terdapat pengaruh langsung antara ukuran protean dan intensi untuk bertahan. • <i>Self efficacy</i> memengaruhi komitmen bisnis yang secara langsung memengaruhi intensi untuk bertahan.
2.	Rahim and Rohaida (2014)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Protean career</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Data dikumpulkan 	Teknisi profesional di Malaysia

Tabel 2.1 Lanjutan

	<i>Protean career orientation and career goal development: Do they predict engineer's psychological well-being?</i>	<i>orientation (self-directed)</i> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Protean career orientation (value-driven)</i> • <i>Career goal development</i> • <i>Psychological well-being</i> 	dengan menggunakan kuisioner <ul style="list-style-type: none"> • Menggunakan PLS sebagai alat analisis data 	mengindikasikan bahwa <i>career goal development</i> tidak memediasi hubungan antara <i>protean career orientation</i> dan <i>psychological behaviour</i> .
3.	<i>Gulyani dan Batnagar (2016) Mediator analysis of passion for work in Indian millennials relationship between protean career</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Protean career attitude</i> • <i>Passion for work</i> • <i>Proactive work</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Menggunakan kuisioner untuk mengumpulkan data. • Analisis data 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Protean career attitude</i> berhubungan dengan <i>proactive work behaviour</i> • <i>Protean career attitude</i> berhubungan dengan <i>passion for work</i> • <i>Passion for work</i> berhubungan positif

Tabel 2.1 Lanjutan

	<i>attitude and proactive work behavior</i>	<i>behaviour</i>	menggunakan Regresi	dengan <i>protean work behaviour</i> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Passion for work</i> memediasi <i>protean career attitude proactive work behaviour</i>
4.	Baruch (2015) <i>Motivational orientation as a mediator in the relationship between personality and protean and boundaryless</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Personality</i> • <i>Motivational goal orientaion</i> • <i>Protean career orientation</i> • <i>Boundaryless career orientation</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Pengumpulan data menggunakan kuisioner • Analisis data menggunakan SEM 	Individu yang terbuka dan proaktif akan lebih sesuai dengan organisasi yang melihat orientasi <i>protean career</i> dan <i>boundaryless orientation</i> . Tanpa melihat risiko dari stabilitas organisasi
5.	Otluoğlu, (2012) <i>Protean and boundaryless career attitudes and</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Protean career attitude</i> • <i>Organizational</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Data dikumpulkan dengan menggunakan 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Self-directed management</i> berpengaruh positif dengan komitmen afektif dan normatif namun berhubungan negatif

Tabel 2.1 Lanjutan

	<i>organizational commitment: The effects of perceived supervisor support</i>	<i>commitment</i> • <i>Perceived supervisor support</i>	kuisisioner • Data dianalisis dengan menggunakan regresi	dengan komitmen kontinua. • <i>Value-driven</i> berhubungan negatif dengan komitmen normatif • Tidak ada bukti signifikan bahwa <i>perceived supervisor support</i> memoderasi protean dan Boundaryless career dengan komitmen organisasi
6.	Jackson dan Wilton (2016) " <i>Career management attitudes among business undergraduates</i> "	• <i>Career attitude</i> • <i>Protean career</i> • <i>Boundaryless career</i>	• Data dikumpulkan dengan menggunakan kuisisioner • Data dianalisis dengan menggunakan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara konsep mahasiswa memiliki pemikiran protean karir dorongan diri yang tinggi namun dalam bertindak dan berorientasi nilai dalam kategori lemah.

Tabel 2.1 Lanjutan

			regresi	
7.	Zafar (2012) <i>Protean Career Attitude, Competency Development & Career Success: A Mediating Effect of Perceived Employability</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Competency Development</i> • <i>Protean Career Attitude,</i> • <i>Perceived Employability</i> • <i>Career Success</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Data dikumpulkn dengan menggunakan kuesioner. • Analisis data menggunakan regresi berganda 	Ada hubungan antara PCA, <i>Competency Development</i> dan <i>Employability</i> dengan kesuksesan akademisi dalam karirnya

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

2.1 Kajian Teori

2.2.1 *Protean Career*

Protean career merupakan orientasi karir yang inti nilainya adalah menjalankan keputusan karir dengan kriteria kesuksesan yang bersifat subjektif seperti kesuksesan psikologis bukan bersifat objektif seperti gaji dan jabatan (Hall, 2004).

Pada dasarnya *protean career* merupakan standar dan nilai pribadi dalam dalam menentukan kesuksesan dalam berkarir yang sifatnya subjektif (pengakuan, pemenuhan kebutuhan pribadi, dan kepuasan) bukan mengikuti standar eksternal seperti kenaikan pangkat yang diraih, kenaikan gaji dan hal hal berhubungan dengan keuangan. Hal yang utama yakni kecenderungan dalam memiliki orientasi pembelajaran dan semangat kerja dibanding orientasi kinerja dan keselamatan kerja (Briscoe dan Hall, 2006).

Protean career berkembang menjadi dua dimensi yakni *value-driven* dan *self-directed*. *Value-driven* yakni menggerakkan dan mengevaluasi pencapaian karir berdasarkan penilaian internal bukan standar orang lain. Sementara *self-directed* yakni mengembangkan karir berdasarkan strategi manajemen karir yang mandiri (Briscoe, Hall, 2006).

Baruch (2004) menjelaskan bahwa dalam karirnya karyawan boleh memilih segala pilihan yang ada . Titik tekannya adalah tidak hanya ada satu jalan untuk meraih sukses sehingga terdapat berbagai macam kriteria kesuksesan yakni kepuasan pribadi, keseimbangan hidup, otonomi, kebebasan, dan lain lain.

Taber dan Briddlick (2011) melihat *protean career* dari perspektif individu tentang pekerjaan yang dibayar sepanjang hidup. Sebab itu teori karir mengembangkan atribut *self-directed* sebagai pemahaman tentang bagaimana seorang individu mencoba untuk mengatur semangat kerja di lingkungan kerjanya.

Tabel 2.2
***Protean Career* pada Abad 21**

• The Goal : Psychological Success
• The Career is managed by Person, not Organization
• The Career is a Lifelong Series of identify Changes and Continous Learning
• “Career Age” Count, not Chronological Age
• The organization provides
- Work Challenge and
- Relationship
• Development is not Necessarily
- Formal Training
- Retraining
- Upward Mobility
• Profile for Success
- From Know- how.....To Learn How
- From Job securityTo Employability
- From Organizational Careers.....To Protean Careers
- From Work SelfTo Whole Self

Sumber : Hall, 1996

Dalam *protean career*, hasil akhir adanya karir disebut dengan *psychological success* yang merupakan perasaan kebanggaan dan kesuksesan seseorang yang datang dari pencapaian tujuan yang paling penting dalam hidup seseorang. Selain itu karir di abad-21 tidak diukur dalam umur kronologis dan tingkatan tahapan hidup tetapi dari pembelajaran berkelanjutan (*continous learning*) dan identifikasi perubahan.

Bentuk karir yang baru bukan merupakan perjanjian dengan organisasi tetapi lebih pada kecocokan seseorang dengan pekerjaannya, atau dengan kata lain disebut *path to the top* berubah menjadi *path to the heart*. *He path to the top* merupakan karir dengan struktur yang berjenjang, sedangkan *path to the heart* merupakan karir yang melihat kompetensi dari karyawannya. Karir yang berkembang seperti itu memunculkan adanya bentuk organisasi yang lebih kompleks (percampuran antara bentuk organisasi tradisional yaitu *technical*, *commercial*, dan *goveranance*, *copetency changed*)

Lingkungan bisnis dan bentuk organisasi pada abad21 memunculkan tanggungjawab untuk pengembangan kompetensi dan manajemen karir untuk individu, Berdasarkan hal ini maka manajemen karir modern dibangun. Bentuk organisasi pasa *protean career* kemudian bergeser ke araha *network* atau *cellular* (Alfred *et al.*,1996). Pergeseran tersebut mengakibatkan peubahan orientasi *career path*, *key competencies*, dan juga tanggung jawab untuk perencanaan karir.

2.2.2 Dimensi *Protean Career*

Hall (2006) menyatakan bahwa *protean career* memiliki dua dimensi yaitu *value-driven* dan *self-directed*. *Value-driven* yakni upaya dalam menggerakkan dan mengevaluasi pencapaian karir berdasarkan penilaian internal. Sementara *self- directed* yakni mengembangkan karir berdasarkan strategi manajemen karir yang tidak bergantung pada orang lain.

Briscoe dan Hall (2006) menjelaskan bahwa *value driven* adalah nilai internal yang mengarahkan seseorang dalam mengukur kesuksesannya dalam

berkarir. Sementara *self- directed* adalah perilaku adaptif yang berhubungan dengan kinerja dan motif pembelajaran.

Seperti yang ditulis oleh Rivai (2000), ada sepuluh aturan baru untuk membangun kemampuan karir untuk sukses di masa yang akan datang, antara lain :

1. *Take charge of your career.* Aturan pertama ini adalah mempertanggungjawabkan dan mengembangkan karir yang bertujuan agar individu mengerti dan memahami keputusan karir yang berdasarkan pada rencana. Pertanggungjawaban ini merupakan proses yang akan berlanjut terus. Career counselors mencoba untuk memberikan pemahaman bagi karyawan untuk menjaga karirnya.
2. *Develop your people skill.* Dalam menghadapi berbagai perkembangan teknologi, organisasi dituntut untuk terus mengembangkan skill pekerjaan agar lebih fleksibel dalam menghadapi berbagai perubahan yang terjadi. Bagaimanapun kemajuan teknologi informasi dan komunikasi selalu akan menjadi kebutuhan yang penting untuk berhubungan dengan tempat kerja.
3. *Sharpen your communication skill.* Komunikasi yang efektif merupakan kunci utama sukses seseorang dalam meningkatkan karir dengan keahlian komunikasi seseorang menyampaikan ide atau gagasan, kemampuan mempengaruhi orang lain.
4. *Discover and adapt to changes.* Individu harus mampu mengenal lingkungan baru dan perkembangan yang akan datang, sehingga dapat menyesuaikan dengan cepat terhadap perubahan internal dan eksternal.

5. *Be flexible*. Pekerja perlu untuk menjadi cukup fleksibel untuk bekerja dengan baik, baik secara independen dalam suatu tim maupun di bawah pengawasan.
6. *Embrace new technologies*. Pekerja harus segera merespon, meraih, dan mengimplementasikan berbagai perkembangan dari teknologi baru terjadi.
7. *Keep learning*. Pekerja harus terus melakukan proses pembelajaran untuk peningkatan kemampuan (*skill*). Tetapi proses pembelajaran tidak hanya sampai disitu saja. Para pekerja yang telah memiliki kemampuan tersebut dan keahlian tertentu juga harus dapat melakukan *sharing knowledge* kepada pekerja lainnya (*teaching organization*).
8. *Clear up misconception*. Aturan lain ketika mempertimbangkan suatu tugas baru atau industri adalah untuk menjelaskan kesalahpahaman dan menemukan sesuatu yang benar.
9. *Research your option*. Pekerjaan perlu untuk mengamati budaya atau perilaku organisasi dalam menentukan pilihan pekerjaan dan pekerja perlu memahami misi atau nilai-nilai perusahaan melalui *intelligence work*.
10. *Develop new capacities*. Tuntutan perubahan yang semakin kompleks menuntut karyawan tidak hanya spesialisasi pada satu skill tapi harus mampu mengembangkan skill yang fleksibel. Oleh karena itu, karyawan ketika belajar beradaptasi dan identitas tidak bisa dilakukan sendiri. Mereka membutuhkan hubungan dan interaksi dengan orang lain. Dengan bantuan dari orang lain, seseorang pada dasarnya akan membangkitkan sumber-sumber kemampuan dirinya dan dalam prosesnya mungkin juga membantu orang lainnya.

2.2.3 Protean Career dalam Perspektif Islam

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٥﴾

Artinya : *dan Katakanlah (Muhammad): "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.*

Ayat diatas menunjukkan tentang urgensi penilaian Allah, penilaian Rasul-Nya, dan penilaian orang orang mukmin terhadap prestasi (kerja) seseorang. Semua prestasi itu akan diberitahukan secara transparan dan apa adanya saat nanti di akhirat baik yang nampak maupun tidak nampak.

Hijazi dalam Suma (2015) menafsirkan, dan katakanlah kepada mereka (orang orang yang pura- pura beriman padahal sesungguhnya tidak beriman), *i'malu* (bekerjalah kalian), niscaya Allah dan Rasul- Nya, pasti akan melihat (menyaksikan) prestasi kalian, bahkan Allah akan memberikan pembalasan atas amal perbuatanmu itu dalam bentuk kekayaan, kemampuan, kemuliaan, keleluasaan, dan keutamaan rezeki yang tiada bandingannya. Demikian pula Rasulullah dan orang- orang beriman lainnya , akan menyaksikan prestasi kerja kalian semua sehingga mereka memberikan hak- hak kalian di dunia ini, adapun di akhirat kelak, itu hendak dikembalikan (diserahkan) kepada Dzat yang Maha Mengetahui hal- hal yang gaib, yang Maha Mengetahui hal- hal yang bersifat rahasia dan samar sekalipun, serta Dzat yang juga Maha Mengetahui hal- hal yang tampak dan hadir (ada), dan Allah dipastikan akan memberi balasan terhadap amal perbuatan kalian semua, baik yang berhubungan dengan prestasi kerja dunia (bermotifkan ekonomi) maupun

yang berkaitan dengan nilai- nilai ukhrawi. Singkatnya, jika kerjanya baik, maka itu akan mendapatkan imbalan yang baik, dan sebaliknya, manakala perbuatannya buruk, maka mendapatkan imbalan yang buruk pula.

2.2.4 *Organizational Commitment*

Pengelolaan sumber daya manusia oleh organisasi, perlu memperhatikan komitmen karyawannya. Komitmen karyawan yang tinggi akan sangat berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi. Organisasi akan lebih mudah untuk mencapai tujuan dan sasaran jika para karyawan mempunyai komitmen terhadap organisasi.

Mathus dan Jackson (2001) merumuskan bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan pekerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada dalam organisasi tersebut yang pada akhirnya tergambar dalam statistik kehadiran dan masuk keluarnya pekerja dari organisasi (*turnover*).

Meyer & Allen (1997) merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.

Menurut Robins (2006) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keadaan dimana seorang karyawan memihak pada satu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Dessler (1997) mendefinisikan komitmen sebagai berikut:

- a. Perasaan identifikasi dengan misi organisasi
- b. Rasa terlibat dengan tugas-tugas organisasi
- c. Rasa loyalitas dan kecintaan pada organisasi sebagai tempat untuk hidup dan bekerja.

Meyer dan Allen (1997) mendefinisikan terdapat dua pendekatan dalam merumuskan definisi komitmen dalam berorganisasi:

1. Melibatkan usaha untuk mengilustrasikan bahwa komitmen dapat muncul dalam berbagai bentuk, yang menjelaskan perbedaan hubungan antara anggota organisasi dan entitas lainnya.
2. Melibatkan usaha untuk memisahkan berbagai entitas dimana individu berkembang menjadi individu yang memiliki komitmen. Kedua pendekatan ini tidak kompetibel namun dapat menjelaskan definisi dari komitmen organisasi

Komitmen organisasi menurut Luthans (2006) yaitu :

1. Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu
2. Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi
3. Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Griffin (2004) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan-karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada

organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja.

2.2.5 Dimensi *Organizational Commitment*

Meyer dan Allen (1997) merumuskan tiga dimensi komitmen dalam berorganisasi, yaitu:

a. Komitmen Afektif

Komitmen afektif berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasinya, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan organisasinya. Anggota organisasi dengan komitmen afektif yang tinggi memiliki intensi untuk menetap lebih tinggi. Menurut Zurnali (2010) komitmen afektif ialah perasaan cinta pada suatu organisasi yang memunculkan kemauan untuk tetap tinggal dan membina hubungan sosial serta menghargai nilai hubungan dengan organisasi dikarenakan telah menjadi anggota organisasi.

b. Komitmen Kontinuan

Komitmen kontinuan berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi bahwa jika meninggalkan organisasi, maka ia akan mengalami kerugian. Anggota organisasi dengan komitmen kontinuan yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasinya karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.

c. Komitmen normatif

Mengambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan komitmen normatif yang sangat tinggi akan terus

menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut.

2.2.6 *Organizational Commitment* dalam perspektif Islam

Keyakinan yang kuat untuk tetap berusaha dengan sungguh-sungguh dan bekerja keras tanpa putus asa dalam mencapai hasil yang maksimal haruslah dimiliki karyawan dalam mencapai tujuan bersama. Dengan kesungguhan ini maka akan mendorong adanya konsistensi pada diri karyawan untuk menjalankan konsekuensi dari segala risiko atas ikrar yang telah dibuat baik secara lahiriyah maupun batiniyah. Allah telah berfirman dalam surat Fushshilat ayat 30 :

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَمُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشِرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنتُمْ تُوعَدُونَ ﴿٣٠﴾

Artinya : “*Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan: "Tuhan Kami ialah Allah" kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, Maka Malaikat akan turun kepada mereka dengan mengatakan: "Janganlah kamu takut dan janganlah merasa sedih; dan gembirakanlah mereka dengan jannah yang telah dijanjikan Allah kepadamu".*

Dari ayat di atas dipahami bahwa dengan adanya keteguhan hati yang kuat (keyakinan) dalam diri karyawan maka hal ini akan mendorong karyawan untuk tetap konsisten secara lahir maupun batin dalam menjalani kontrak dengan pihak perusahaan sampai tujuan bersama dapat tercapai. Keteguhan hati yang penuh keyakinan untuk tetap konsisten inilah yang disebut dengan istiqomah. Balasan untuk orang istiqomah adalah tempat yang paling baik untuk janji Allah kepada makhluknya, maka janganlah manusia meragukan janji tersebut

2.2.7 *Self Efficacy*

Self-efficacy secara umum adalah keyakinan seseorang mengenai kemampuan- kemampuan dalam mengatasi beraneka ragam situasi yang muncul dalam hidupnya. Efikasi diri secara umum tidak berkaitan dengan kecakapan yang dimiliki, tetapi berkaitan dengan keyakinan individu mengenai hal yang dapat dilakukan dengan kecakapan yang ia miliki seberapa pun besarnya. Efikasi diri akan memengaruhi beberapa aspek dari kognisi dan perilaku seseorang. Oleh karena itu, perilaku satu individu akan berbeda dengan individu yang lain. (Gufron dan Risnawati, 2012)

Self efficacy merupakan konstruk yang diajukan Bandura. Dalam teorinya ia menyatakan bahwa tindakan manusia merupakan suatu hubungan yang timbal balik antara individu, lingkungan, dan perilaku (*triadic reciprocal causation*). Sehingga *self efficacy* dianggap penting keberadaannya sehubungan dengan kemampuan pertimbangan yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan pola perilaku tertentu.

Bandura (2005) mendefinisikan *self- efficacy* sebagai keyakinan manusia pada kemampuan mereka untuk melatih sejumlah ukuran pengendalian terhadap fungsi diri mereka dan kejadian- kejadian di lingkungannya, dan ia yakin kalau *self- efficacy* adalah fondasi keagenan manusia.

Self Efficacy merupakan unsur kepribadian yang berkembang melalui pengamatan- pengamatan individu terhadap akibat- akibat tindakannya dalam situasi tertentu. Persepsi seseorang mengenai dirinya dibentuk melalui *reward* dan *punishment* dari orang- orang disekitarnya. Unsur *reward* dan *punishment*

lama- lama akan dihayati dan memunculkan keyakinan akan kemampuan diri sendiri

Self-efficacy didefinisikan sebagai penilaian pribadi apakah seseorang mampu mencapai apa yang ada di hadapan mereka atau tidak dan penilaian seberapa baik seseorang dapat melakukan tindakan yang diperlukan untuk menghadapi situasi yang prospektif. Ekspektasi *self efficacy* menentukan apakah seorang individu akan mampu menunjukkan perilaku mengatasi dan berapa lama usaha akan dipertahankan dalam menghadapi rintangan. Individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan mengerahkan upaya yang cukup yang dapat mengarah pada hasil yang sukses, sedangkan mereka dengan *self efficacy* rendah cenderung menghentikan upaya awal dan gagal.

Evaluasi diri kognitif ini mempengaruhi semua cara pengalaman manusia, termasuk tujuan-tujuan yang orang-orang perjuangkan, jumlah energi yang dihabiskan untuk pencapaian tujuan, dan kemungkinan untuk mencapai tingkat kinerja perilaku tertentu. Tidak seperti konstruksi psikologis tradisional, keyakinan *self efficacy* dihipotesiskan bervariasi tergantung pada domain fungsi dan keadaan di sekitar terjadinya perilaku.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan dalam diri individu akan kemampuan diri untuk mengatasi diri sendiri saat menghadapi suatu hal untuk mencapai tujuan di berbagai kondisi.

2.2.8 Dimensi *Self Efficacy*

Bandura (1997) menyebutkan bahwa terdapat empat dimensi *self efficacy*:

a. *Mastery Experiences*

Sumber pertama *self efficacy* adalah melalui pengalaman penguasaan. Namun tidak ada yang lebih kuat daripada memiliki pengalaman penguasaan langsung untuk meningkatkan *self efficacy*. Memiliki keberhasilan, misalnya dalam menguasai suatu tugas atau mengendalikan suatu lingkungan, akan membangun kepercayaan diri dalam bidang itu sedangkan kegagalan akan merusak keyakinan kemandirian itu. Memiliki rasa percaya diri yang kuat membutuhkan pengalaman dalam mengatasi rintangan melalui upaya dan ketekunan.

b. *Vicarious Experiences*

Sumber kedua *self-efficacy* berasal dari pengamatan kita terhadap orang-orang di sekitar kita, terutama orang-orang yang kita anggap sebagai teladan. Melihat orang-orang yang mirip dengan diri kita berhasil dengan usaha berkelanjutan mereka meningkatkan keyakinan kita bahwa kita juga memiliki kemampuan untuk menguasai kegiatan yang diperlukan untuk sukses di bidang itu.

c. *Verbal Persuasion*

Orang-orang yang berpengaruh dalam hidup kita seperti orang tua, guru, manajer atau pelatih dapat memperkuat keyakinan kita bahwa kita memiliki apa yang diperlukan untuk sukses. Dibujuk bahwa kita memiliki kemampuan untuk menguasai kegiatan tertentu berarti kita lebih mungkin untuk berusaha dan mempertahankannya ketika masalah muncul.

d. *Emotional & Physiological States*

Negara bagian seseorang akan mempengaruhi cara menilai *self efficacy*. Depresi, misalnya, dapat meredam kepercayaan pada kemampuan kita. Reaksi stres atau ketegangan diartikan sebagai tanda-tanda kerentanan terhadap kinerja yang buruk sedangkan emosi positif dapat meningkatkan kepercayaan diri kita dalam keterampilan kita.

2.2.9 *Self Efficacy* perspektif Islam

Self efficacy dikatakan sebagai persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu. *Self efficacy* berhubungan dengan keyakinan diri bahwa memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan (Alwisol, 2007).

Dalam islam *self efficacy* diartikan sebagai keyakinan atau biasa disebut iman. Perkataan iman (إيمان) diambil dari kata kerja 'aamana' (أمن) *yukminu'* (يؤمن) yang berarti percaya atau membenarkan. Definisi Iman berdasarkan hadist merupakan tambatan hati yang diucapkan dan dilakukan merupakan satu kesatuan. Iman memiliki prinsip dasar segala isi hati, ucapan dan perbuatan sama dalam satu keyakinan, maka orang - orang beriman adalah mereka yang di dalam hatinya, disetiap ucapannya dan segala tindakanya sama, maka orang beriman dapat juga disebut dengan orang yang jujur atau orang yang memiliki prinsip. Atau juga pandangan dan sikap hidup.

Para imam dan ulama telah mendefinisikan istilah iman ini, antara lain, seperti diucapkan oleh Imam Ali bin Abi Talib: "Iman itu ucapan dengan lidah dan kepercayaan yang benar dengan hati dan perbuatan dengan anggota." Aisyah r.a. berkata: "Iman kepada Allah itu mengakui dengan lisan dan membenarkan dengan hati dan mengerjakan dengan anggota." Imam al-

Ghazali menguraikan makna iman: "Pengakuan dengan lidah (lisan) membenarkan pengakuan itu dengan hati dan mengamalkannya dengan rukun-rukun (anggota-anggota)."

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تَأْخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۖ وَاعْفُ عَنَّا وَاعْفِرْ لَنَا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ﴿٢٨٦﴾

Artinya : "Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (mereka berdoa): "Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau hukum Kami jika Kami lupa atau Kami tersalah. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau bebankan kepada Kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau pikulkan kepada Kami apa yang tak sanggup Kami memikulnya. beri ma'afilah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah penolong Kami, Maka tolonglah Kami terhadap kaum yang kafir."(Al Baqarah : 286)

الَّذِينَ يَسْتَمِعُونَ الْقَوْلَ فَيَتَّبِعُونَ أَحْسَنَهُ أُولَئِكَ الَّذِينَ هَدَاهُمُ اللَّهُ وَأُولَئِكَ هُمْ أُولُوا الْأَلْبَابِ ﴿١٨﴾

Artinya : "yang mendengarkan Perkataan lalu mengikuti apa yang paling baik di antaranya. mereka Itulah orang-orang yang telah diberi Allah petunjuk dan mereka Itulah orang-orang yang mempunyai akal."(Az Zumar : 18)

Orang yang paling baik di atas adalah Maksudnya ialah mereka yang mendengarkan ajaran-ajaran Al Quran dan ajaran-ajaran yang lain, tetapi yang diikutinya ialah ajaran-ajaran Al Quran karena ia adalah yang paling baik. Manusia dihimbau untuk yakin terhadap sesuatu yang baik contohkan

rezeki melalui pekerjaan yang didapat. Maka dari itu hendaknya yakin pula terhadap diri sendiri untuk mampu melaksanakan apa yang diembannya.

2.2 Hubungan *Protean Career, Organizational Commitment, Self Efficacy*

Khan dkk. (2016) Menyatakan secara teoritis bahwa seseorang dengan *Proten Career* yang tinggi secara otomatis memiliki *Organizational Commitment* yang kuat. Seseorang yang cenderung mementingkan keuntungan secara materi dalam sebuah organisasi memiliki intensi untuk keluar lebih tinggi dibanding mereka yang bekerja dengan pencapaian psikologis sesuai dengan konsep *protean career attitude*.

Penelitian yang dilakukan oleh Yukzel dan Benk (2016) menyatakan hal sedikit berbeda. Terdapat hasil yang bervariasi antara hubungan *protean career* dengan lamanya waktu bekerja. Kepuasan karyawan sangat berpengaruh terhadap *organizational commitment* sedangkan terdapat signifikansi yang terbalik antara *protean career* dan *organizational commitment* yakni semakin tinggi protean career semakin rendah *organizational commitment* dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05.

Hasil penelitian Qomariah (2011) menyatakan bahwa yang signifikan *self efficacy* berpengaruh langsung positif signifikan terhadap *organizational commitment*. Hal ini mengungkap bahwa kepercayaan seseorang mempengaruhi komitmen organisasi sehingga semakin tinggi komitmen organisasi semakin tinggi intensi seseorang untuk menetap dalam organisasi tersebut.

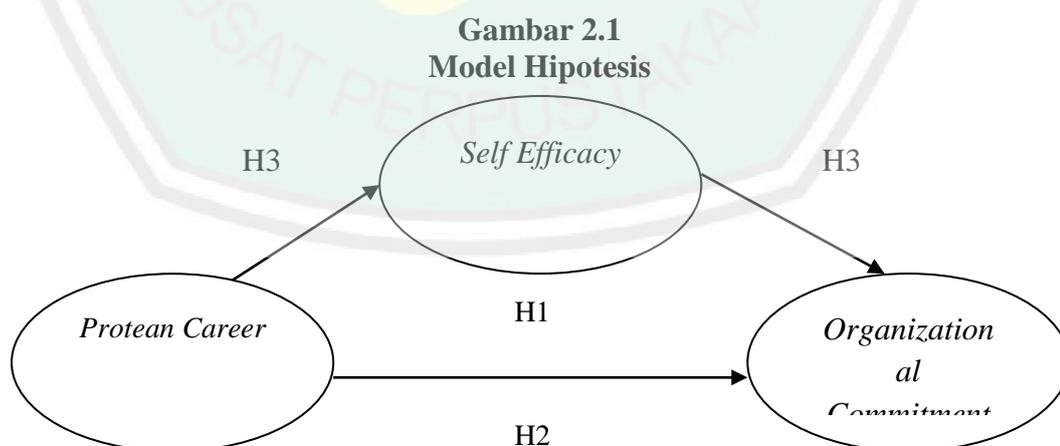
Sahabuddin (2013) menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap komitmen berwirausaha, sehingga untuk meningkatkan

komitmen berwirausaha ditentukan oleh efikasi diri melalui dimensi keyakinan terhadap kemampuan yang didasarkan pengalaman, perilaku terencana dan prestasi yang direncanakan. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara *self efficacy* dengan *organizational commitment*.

Penelitian Hirschi dkk. (2017) menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *protean career attitude* dan *self efficacy* untuk pengembangan karir. Seseorang akan berperilaku protean untuk mendapatkan kondisi dan definisi karir yang memuaskan menurut diri sendiri dengan rasa percaya diri yang tinggi. Namun tidak semua hasil pengembangan karir melalui *self efficacy*.

2.3 Kerangka Hipotesis

Berdasarkan kajian teoritis yang telah dijelaskan sebelumnya, maka model hipotesis penelitian ini ingin menguji Pengaruh *protean career* terhadap *organizational commitment* dimediasi oleh *self efficacy* (Studi pada *One Team Member Oriflame Surabaya*).



2.4 Hipotesis

Berdasarkan Kerangka Hipotesis diatas maka diperoleh model hipotesis sebagai berikut :

- H1 : *Protean career* berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational commitment*
- H2 : *Protean career* berpengaruh positif signifikan terhadap *self efficacy*
- H3 : *Protean career* berpengaruh secara tidak langsung terhadap *organizational commitment*.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Metode Penelitian memberi pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menjawab masalah dan menghadapi tantangan lingkungan ketika pengambilan keputusan harus dilakukan secara cepat (Abdillah & Jogiyanto, 2015).

Metode dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan pendekatan studi kasus. Menurut Abdillah & Jogiyanto (2015) Paradigma kuantitatif menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan menggunakan prosedur statistika. Penelitian ini menggunakan pendekatan deduktif yang bertujuan untuk menguji hipotesis.

Berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini yaitu penelitian eksplanatori (eksplanatory research). Menurut (Faisal, 1992) dalam Supriyanto dan Machfudz (2010) penelitian eksplanatori (explanatory research) adalah untuk menguji antar variabel yang dihipotesiskan. Hipotesis itu sendiri menggambarkan hubungan antara variabel-variabel, untuk mengetahui apakah suatu variabel berasosiasi atau tidak dengan variabel lainnya, atau variabel disebabkan dan dipengaruhi atau tidak oleh variabel lainnya.

3.2. Lokasi Penelitian

Lokasi yang dijadikan tempat dalam penelitian ini adalah Oriflame Surabaya. Oriflame merupakan produk kecantikan dari swedia yang telah

berkiprah selama 51 tahun. Jaringan penjualan Oriflame didukung oleh jutaan konsultan yang memperkenalkan produk kepada konsumen langsung. Oriflame masuk di Indonesia sejak tahun 1986 di bawah PT. Orindo Alam Ayu.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang memiliki karakteristik tertentu yang kemudian ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011). Sedangkan menurut (Ferdinand, 2006) mendefinisikan populasi sebagai gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang penelitian, karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian. Karakteristik yang dimaksud dapat berupa usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, wilayah tempat tinggal, dan seterusnya (Latipun, 2006).

Populasi pada penelitian ini yaitu anggota *The Secret Team* Oriflame Surabaya Branch yang sedang aktif maupun tidak aktif dalam menjalankan bisnis.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian kelompok dari populasi yang dipilih untuk berpartisipasi dalam penelitian (Malhotra, 2007). Menurut (Singarimbun & Efendi, 1991) mendefinisikan sampel sebagai sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama dan bisa dianggap mewakili populasi.

Menurut (Widiyanto, 2008) ukuran populasi dalam penelitian ini sangat banyak dan tidak dapat diketahui dengan pasti. Maka dari itu, peneliti merujuk pada pendapat (Hair et al, 1995) dalam (Ferdinand, 2006) menyebutkan bahwa ukuran sampel yang sesuai yaitu antara 100 sampai 200, dan ukuran sampel minimum adalah sebanyak 5 kali dan maksimum sebanyak 10 kali dari jumlah keseluruhan indikator.

Penelitian ini terbagi menjadi tiga jenis variabel yaitu variabel bebas (Protean Career Attitude) yang terdiri dari dua indikator yaitu self- directed dan value driven. Variabel terikat (Organizational Commitment) terdiri dari tiga indikator yaitu afeksi, kontinuan, normatif. Sedangkan variabel mediasi (*self efficacy*) terdiri dari empat indikator yaitu *mastery experience*, *vicarious experience*, *verbal persuasion*, *psicological states*.

Pengambilan sampel dengan menggunakan rumus slovin (dalam Supriyanto dan Maharani, 2013)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n: jumlah sampel

N: jumlah populasi

e: batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Dengan menggunakan rumus diatas member yang diambil sebagai sampel sejumlah $212 / (1 + 212 \times 0,1^2) = 67,948$ atau 68 sampel

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah teknik penarikan sampel non probabilitas karena peneliti tidak memiliki kerangka sampel yang memadai. Jenis penarikan sampel non probabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling* atau yang biasa disebut juga *judgmental sampling*. *Purposive sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian berdasarkan kriteria atau pertimbangan-pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2010). (Prasetyo & Jannah, 2005) berpendapat bahwa *purposive* yaitu dengan menentukan kriteria khusus terhadap sampel.

Oleh karena itu ada beberapa kriteria sampel yang akan diambil untuk penelitian ini yaitu :

1. Pria dan wanita member Oriflame cabang Surabaya
2. Pengunjung yang memiliki usia minimal 17 tahun. Karena di usia tersebut seseorang baru dapat mendaftarkan diri menjadi anggota Oriflame.
3. Anggota aktif menjadi prioritas karena sedang berada dalam jenjang karir.

3.5 Data dan Jenis Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua jenis sumber data, yaitu:

3.5.1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh melalui atau berasal dari pihak pertama yang memiliki suatu data. Data primer umumnya menunjukkan keaslian informasi yang tergantung di dalam data tersebut namun tidak

menutup kemungkinan data berkurang keasliannya ketika data telah diolah dan disajikan oleh pihak data primer (Abdillah & Jogiyanto, 2015).

3.5.2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui atau berasal dari pihak kedua yang ikut mengetahui atau memiliki suatu data. Sumber data dapat diragukan keasliannya karena data telah diolah / diinterpretasikan dan disajikan sesuai dengan kepentingan pemegang data (Abdillah & Jogiyanto, 2015).

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah metode- metode yang digunakan dalam penelitian untuk mengumpulkan data. Untuk mendapatkan informasi yang valid maka diperlukan suatu teknik pengumpulan data yang tepat.

Menurut (Arikunto, 2010) mengatakan bahwa mengumpulkan data adalah mengamati variabel yang akan diteliti dengan metode interview/wawancara, tes observasi, kuisisioner dan dokumentasi. Maka pengumpulan data yang dilakukan adalah :

3.6.1. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variasi yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya (Arikunto, 2010). Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode survey dan wawancara. Adapun dokumentasi dalam penelitian ini yaitu diperoleh dari buku-buku atau teori yang relevan dengan penelitian ini dan data-data yang relevan dengan penelitian ini. Selain itu dokumentasi ini juga berguna untuk

mendapatkan informasi gambaran umum komitmen dan karir anggota Oriflame.

3.6.2. Survey

Metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah, tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan menggunakan kuisioner, wawancara terstruktur dan sebagainya (perlakuan tidak seperti dalam eksperimen) (Sugiyono, 2010).

Dalam penelitian ini peneliti melakukan survey dengan membagikan kuisioner kepada member Oriflame dengan usia minimal 17 tahun dan masuk aktif melakukan transaksi.

3.7 Instrumen Penelitian

Menurut (Arikunto, 2010) Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengungkapkan dan mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik dan lebih cermat, lengkap dan sistematis. Untuk menjaring data dalam penelitian ini maka peneliti menggunakan metode angket karena metode ini dapat mengungkapkan pendapat, persepsi, dan tanggapan responden terhadap suatu permasalahan dan obyektifitas reponden akan tetap terjaga meskipun dalam jumlah besar.

3.7.1. Angket (Kuisioner)

Angket (kuisioner) adalah metode pengumpulan data primer menggunakan sejumlah item pertanyaan atau pernyataan dengan format

tertentu. Kuisisioner adalah metode pengumpulan data yang paling umum dilakukan dalam studi lapangan atau survei (Abdillah & Jogiyanto, 2015).

Peneliti menggunakan skala likert sebagai skala pengukurannya. . Dalam skala *likert*, akan dibuat serangkaian pernyataan dalam kuesioner yang diisi oleh responden. Setiap responden diminta untuk menjawab atau mengisi pernyataan dalam kuesioner yang mengacu pada pengukuran skala *likert*. Adapun skala pengukurannya :

Tabel 3.1

Skor Penilaian Berdasarkan Skala *Likert*

Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2013)

3.8 Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional Variabel adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati (Azwar, 2010).

Variabel penelitian terdiri dari tiga macam, yaitu *independent variable* atau variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2010), *dependent variable* atau variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dan variabel mediasi (*intervening variable*) atau variabel antara yang menghubungkan sebuah variabel independen utama pada variabel dependen yang dianalisis (Ferdinand, 2006).

Adapun variabel-variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Dependen , yaitu Paradigma *Protean Career* (X)
2. Variabel Independent, yaitu *Organizational Commitment* (Y)
3. Variabel Mediasi, yaitu *Self- Efficacy*

Tabel 3.2

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Item
<i>Protean Career</i>	Orientasi karier tanpa batas, mereka yang memiliki mobilitas fisik tinggi mencari posisi dan peluang yang memiliki penghargaan tinggi.	1. <i>Self- Directed</i> 2. <i>Value Driven</i>	1. Saya bertanggungjawab atas karir saya sendiri 1. Saya memiliki target untuk karir saya
	Sumber : (Hall, Briscoe dan Hall (2006)	Sumber : (Hall, 1976)	

<p><i>Organizational Commitment</i></p>	<p>Komitmen organisasi merupakan keterlibatan individu dalam suatu organisasi yang didasari oleh keinginan kuat dengan mendapatkan prestasi maksimal.</p> <p>Sumber : Lukmada (2012)</p>	<p>1. Afektif 2. Kontinuan 3. Normatif</p> <p>Sumber : Luthan (2006)</p>	<p>1. Saya senang berpartisipasi dalam setiap kegiatan tim</p> <p>1. Saya memiliki target jangka panjang dalam bisnis ini.</p> <p>1. Saya ingin menambah pengetahuan dalam bisnis ini</p>
<p><i>Self Efficacy</i></p>	<p>Efikasi diri secara umum adalah keyakinan seseorang mengenai kemampuan-kemampuan dalam mengatasi</p>	<p>1. <i>Mastery Experience</i> 2. <i>Vicarious Experience</i> 3. <i>Verbal Persuasion</i> 4. <i>Psicological</i></p>	<p>1. Saya yakin bisa menembus target saya</p> <p>1. Melihat <i>upline</i> sukses saya yakin bisa mencapai hal yang sama</p> <p>1. Motivasi manajer meningkatkan rasa percaya diri saya</p> <p>1. Bisnis ini membat saya</p>

	beraneka ragam situasi yang muncul dalam hidupnya. Sumber : Ririn (2011)	<i>States</i> Sumber : Bandura (1995)	semangat
--	---	--	----------

3.9 Metode Pengujian Instrumen Penelitian

Suatu konsep dan model penelitian tidak dapat diuji dalam suatu model prediksi hubungan relasional dan kausal jika belum melewati tahap purifikasi dalam model pengukuran. Model pengukuran sendiri digunakan untuk menguji validitas konstruk dan reabilitas instrumen.

3.9.1. Uji Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen dikatakan valid apabila memiliki validitas yang tinggi. Begitu juga sebaliknya suatu instrumen dikatakan kurang valid apabila memiliki validitas yang rendah (Arikunto, 2006).

Sedangkan menurut (Cooper & Schindler, 2006) dalam (Jogiyanto & Abdillah) menyatakan uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang harus diukur.

Menurut (Wahyono, 2006) Sebuah item pertanyaan, dikatakan memiliki validitas tinggi jika memiliki korelasi tinggi terhadap skor total

item. Dua syarat yang harus dipenuhi agar sebuah item dikatakan sah atau valid, yaitu :

- a. Korelasi dari item-item angket (kuisisioner) haruslah kuat dan peluang kesalahannya tidak terlalu besar (Maksimal 5%).
- b. Korelasi harus memiliki nilai atau arah yang positif. Arah positif itu berarti bahwa r_{hitung} (nilai korelasi yang akan digunakan untuk mengukur validitas) harus lebih besar dari r_{tabel}

$r_{hitung} > r_{tabel}$, maka valid

$r_{hitung} < r_{tabel}$, maka tidak valid

Untuk pengujian validitas instrumen penelitian ini, peneliti menggunakan program excel dalam tabulasi data dan memasukkan data tersebut ke dalam program *SPSS 16.0 for windows*.

3.9.2. Uji Reabilitas

Uji Reabilitas untuk mengukur konsistensi internal alat ukur. Reabilitas menunjukkan akurasi, konsistensi, dan ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan pengukuran Hartono (2008) dalam (Jogiyanto & Abdillah, 2009).

Suatu kuisisioner dapat dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten. Pengujian realibilitas dapat dilakukan melalui butir-butir pertanyaan pada kuisisioner dengan melihat nilai r (*alpha*) pada tabel reabilitas data. Pengujian realibilitas dilakukan dengan menggunakan Koefisien Reabilitas Alpha Cronbach yang dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r = \left(\frac{k}{(k-1)} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

keterangan :

r = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

σ_b^1 = Jumlah varians butir

σ_t^2 = Varians total

Kriteria penilaian uji reliabilitas adalah sebagai berikut
(Nunally dalam Ghozali, 2001):

1. Apabila hasil koefisien *Alpha* lebih besar dari taraf signifikansi 60% atau 0.6 maka kuesioner tersebut reliabel.
2. Apabila hasil koefisien *Alpha* lebih kecil dari taraf signifikansi 60% atau 0.6 maka kuesioner tersebut tidak reliabel.

Untuk pengujian reabilitas instrumen penelitian ini, peneliti menggunakan program excel dalam tabulasi data dan memasukkan data tersebut ke dalam program *SPSS 16.0 for windows*

3.10 Metode Analisis Data

3.10.1 Pengertian *Partial Least Square (PLS)*

Penelitian ini menggunakan metode analisis data dengan menggunakan software SmartPLS versi 3.2.7. PLS adalah teknik statistika multivariat yang melakukan perbandingan antara variabel dependen berganda dan variabel independen berganda. PLS adalah salah satu metode statistika *Structural Equation Modelling (SEM)* berbasis varian yang didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan

spesifik pada data, seperti ukuran sampel penelitian kecil, adanya data yang hilang (*missing values*) dan multikolinearitas (Jogiyanto & Abdillah, 2009).

(Abdillah & Jogiyanto, 2015) menjelaskan bahwa PLS adalah analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi).

PLS tidak mengasumsikan data harus mengikuti suatu distribusi tertentu, misal berdistribusi normal multivariat. Pendekatan PLS merupakan *distribution free* serta ukuran sampel yang fleksibel. PLS juga dapat digunakan ketika landasan teori model adalah tentatif atau pengukuran setiap variabel laten masih baru (Yamin & Kurniawan, 2011).

Lebih lanjut, beberapa literatur (Tenenhaus, Vinzia, Chatelin, & Lauro, 2005) dalam (Abdillah & Jogiyanto, 2015) menyebutkan bahwa PLS merupakan alat yang andal untuk menguji model prediksi karena memiliki keunggulan dibandingkan LISREL, AMOS, dan OLS, yaitu tidak mendasarkan pada asumsi, dapat digunakan untuk memprediksi model dengan landasan teori yang lemah, dapat digunakan pada data yang mengalami “penyakit” asumsi klasik (seperti data yang tidak berdistribusi normal, masalah multikolinearitas, dan masalah autokorelasi), dapat digunakan untuk ukuran sampel kecil, dan dapat digunakan untuk konstruk formatif dan reflektif.

3.10.2. Uji Mediasi

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel dalam (Ghozali, 2011) dan dikenal dengan uji Sobel (Sobel tes). Uji Sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh signifikan X ke Y lewat Z dengan kata lain mampu sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Rumus uji Sobel adalah sebagai berikut:

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SE_a^2) + (a^2 SE_b^2)}}$$

keterangan:

a = koefisien regresi variabel independen terhadap variabel mediasi

b = koefisien regresi variabel mediasi terhadap variabel dependen

SEa = *Standart error of estimation* dari pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi

SEb = *Standart error of estimation* dari pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen

3.11 Langkah-langkah *Partial Least Square* (PLS)

Berikut adalah langkah-langkah dalam analisis dengan *partials least square* (Yamin, 2011):

1. Langkah Pertama: Merancang Model Struktural (*inner model*)

Pada tahap ini, peneliti memformulasikan model hubungan antar konstruk.

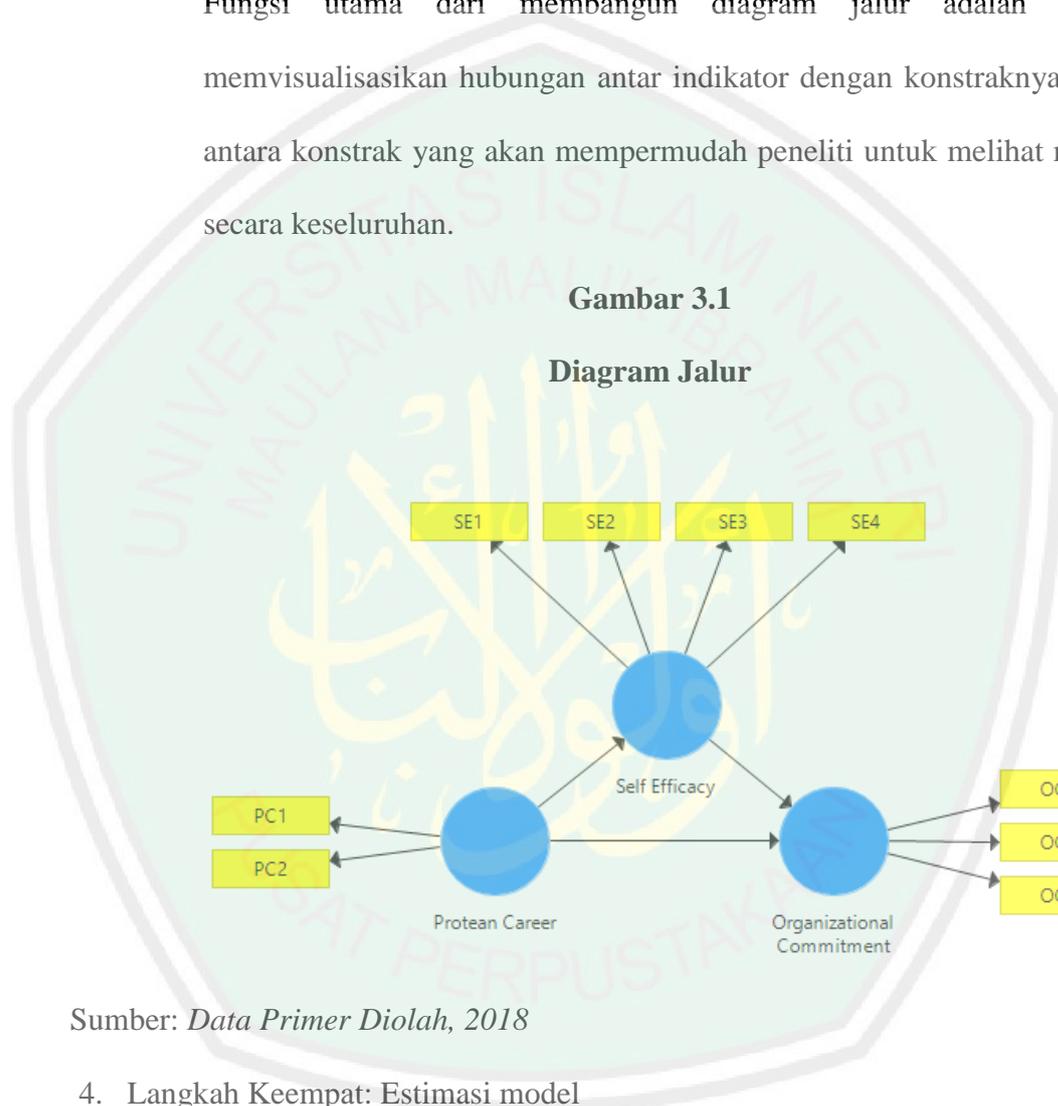
2. Langkah Kedua: Merancang Model Pengukuran (*outer model*)

Pada tahap ini, peneliti mendefinisikan dan menspesifikasi hubungan antara konstruk laten dengan indikatornya apakah bersifat reflektif atau formatif.

3. Langkah Ketiga: Mengkonstruksi Diagram Jalur

Fungsi utama dari membangun diagram jalur adalah untuk memvisualisasikan hubungan antar indikator dengan konstraknya serta antara konstruk yang akan mempermudah peneliti untuk melihat model secara keseluruhan.

Gambar 3.1
Diagram Jalur



Sumber: *Data Primer Diolah, 2018*

4. Langkah Keempat: Estimasi model

Pada langkah ini, ada tiga skema pemilihan *weighting* dalam proses estimasi model, yaitu *factor weighting scheme*, *centroid weighting scheme*, dan *path weighting scheme*.

5. Langkah Kelima: *Goodness of Fit* atau evaluasi model meliputi evaluasi model pengukuran dan evaluasi model struktural.

6. Langkah Keenam: Pengujian hipotesis dan interpretasi.

Berikut adalah kriteria penilaian model PLS yang diajukan oleh Chin 1998 dalam (Ghozali, 2011)

Tabel 3.3

Kriteria Penilaian PLS

Kriteria	Penjelasan
Evaluasi Penilaian PLS	
R^2 untuk variabel endogen	Hasil R^2 sebesar 0,67, 0,33 dan 0.19 untuk variabel laten endogen dalam model struktural mengindikasikan bahwa model “baik”, “moderat” dan “lemah”.
Estimasi koefisien jalur	Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural harus signifikan. Nilai signifikan ini dapat diperoleh dengan prosedur bootstrapping.
f^2 untuk effect size	Nilai f^2 sebesar 0.2, 0.15 dan 0.35 dapat diinterpretasikan apakah prediktor variabel laten mempunyai pengaruh yang lemah, medium atau besar pada tingkat struktural
Evaluasi Model Pengukuran Reflective	
Loading factor	Nilai loading faktor harus diatas 0.70

Composite Reliability	Composite reliability mengukur internal consistency dan nilainya harus di atas 0.60
Average Variance Extracted	Nilai Average Variance Extracted (AVE) harus di atas 0.50
Validitas Deskriminan	Nilai akar kuadrat dari AVE harus lebih besar daripada nilai korelasi antar variabel laten.
Cross Loading	Merupakan ukuran lain dari validitas deskriminan. Diharapkan setiap blok indikator memiliki loading lebih tinggi untuk setiap variabel laten yang diukur dibandingkan dengan indikator untuk laten variabe lainnya.
Evaluasi Model Pengukuran Formatif	
Signifikansi nilai weight	Nilai estimasi untuk model pengukuran formatif harus signifikan. Tingkat signifikansi ini dinilai dengan prosedur bootstrapping.
Multikolonieritas	Variabel manifest dalam blok harus diuji apakah terdapat multikol. Nilai variance inflation factor (VIF) dapat digunakan untuk menguji hal ini.

	Nilai VIF di atas 10 mengindikasikan terdapat multikoleniaritas.
--	--

Sumber: Ghozali (2011)



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah singkat perusahaan

Oriflame adalah suatu perusahaan yang telah beroperasi di 60 negara diseluruh dunia yang telah berdiri pada tahun 1967, dengan 3000 karyawan dan ratusan ribu distributornya, yang telah mengembangkan usahanya antara lain: Eropa, Amerika, Timur jauh dan salah satunya adalah Indonesia. Oriflame di Indonesia dipercayakan pada PT. Orindo Alam Ayu yang mulai beroperasi pada tahun 1986 di Jakarta, dan membuka cabang-cabangnya di sebagian kota di Indonesia yaitu: Jakarta, Bandung, Medan, Surabaya, Pekanbaru, Makasar.

Oriflame mengembangkan formulasi dan produk kosmetiknya dari bahan-bahan-bahan dasar alami yang dikombinasikan dengan ilmu pengetahuan yang canggih, pabrik utamanya berada di Republik Irlandia. Oriflame adalah salah satu dari perusahaan direct selling dengan Multilevel Marketing, produk- produk Oriflame dijual langsung kepada para konsumen oleh distributor Independen bukan oleh karyawan Oriflame. Tujuan Oriflame menggunakan system direct selling adalah untuk memperbesar jumlah penjualan dengan mengutamakan kualitas produk dan pelayanan, sehingga konsumen merasa puas.

Penjualan secara konvensional melibatkan seluruh jajaran perantara untuk meneruskan produk dari pabrik ke konsumen, dimana setiap orang

mengambil keuntungan, Oriflame membagi keuntungan kepada distributor yang seharusnya untuk para grosir, pengecer dan pemborong, dari biaya-biaya yang dapat dihemat tersebut memungkinkan Oriflame dapat menjual produk yang berkualitas yang tinggi dengan harga yang bersaing.

4.2 Karakteristik Responden

4.2.1 Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin deskripsi karakteristik responden ialah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki- Laki	5	7.35%
Perempuan	63	92.65%
Total	68	100%

Sumber: Data diolah, 2018

Tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah perempuan yakni sebanyak 63 orang atau sebesar 92, 65% dan sisanya sebanyak 7.35% adalah laki- laki. Hal ini mengindikasikan bahwa member Oriflame mayoritas perempuan dikarenakan produk Oriflame sebagian dari 70% dari 800 jenis produk yang ditawarkan Oriflame merupakan kosmetik untuk perempuan 20% yakni asesoris, dan 10% yakni produk kosmetik untuk laki- laki. Sehingga peluang pengembangan jaringan bisnis lebih besar diperuntukkan member perempuan. Hal ini didukung dengan tingginya keberhasilan penjualan berdasarkan rekomendasi member dengan testimoni pribadi dibandingkan rekomendasi berdasarkan testimoni orang lain.

4.2.2 Usia

Berdasarkan usia deskripsi karakteristik responden ialah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
18- 20 tahun	7	10, 29%
21- 25 tahun	58	85,30%
26- 30 tahun	1	1,47%
31- 35 tahun	0	0%
36- 40 tahun	1	1,47%
>40 tahun	1	1,47%
Total	68	100%

Sumber : Data diolah , 2018

Tabel diatas menunjukkan bahwa responden berusia 18-20 tahun yakni sejumlah 7 orang 10, 29%, sedangkan responden berusia 21- 25 tahun sebanyak 58 orang atau sebesar 85,30%. Responden erusia 26- 30 tahun sebanyak 1 orang yakni 1,47%. Responden berusia 31-35 tahun tidak ada. Responden berusia 36- 40 tahun dan > 40 tahun yakni masing- masing 1 orang sebesar 1,47 %. Secara keseluruhan dapat dinyatakan bahwa member Oriflame didominasi oleh kelompok usia 21- 25 tahun sebesar 85,30%. Hal ini dikarenakan usia 21- 25 tahun merupakan usia produktif jaringan bisnis Oriflame yakni saat menjajaki usia perkuliahan dengan waktu bisnis yang lebih fleksibel dibandingkan usia sekolah dan pekerja.

4.2.3 Pekerjaan

Berdasarkan Pekerjaan deskripsi karakteristik responden ialah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan

Pekerjaan	Frekuensi	Persentase
Pelajar/ Mahasiswa	36	52,94%
Pegawai Swasta	20	29, 41%
Pegawai Negeri	1	1,47%
Wirausaha	5	7, 35%
Lain- lain	6	8,83%
Total	68	100%

Sumber diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diinterpretasikan bahwa status pekerjaan pelajar/ mahasiswa yakni sebesar 36 orang atau 52,94%, responden dengan status pegawai swasta sebanyak 20 orang atau 29, 41%, responden dengan status pegawai negeri sebanyak 1 orang atau 1, 47%, responden dengan status pekerjaan wirausaha yakni sebanyak 5 orang atau 7, 35%, responden dengan pekerjaan lain- lain sebanyak 6 orang atau 8, 83%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas member Oriflame masih berstatus pelajar/ mahasiswa, maka benar apabila fleksibilitas waktu berbisnis dan peluang jaringan bisnis cenderung berada di kelompok mahasiswa.

4.2.4 Pendidikan Saat Ini (terakhir)

Berdasarkan pendidikan terakhir deskripsi karakteristik responden ialah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Saat Ini (terakhir)

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SD	0	0%
SMP	0	0%
SMA	3	4,4%
Sarjana	65	95,6 %
Total	68	100%

Sumber diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.4 pendidikan terakhir member Oriflame yakni SD 0 atau 0%. Tamatan Sekolah Menengah Pertama (SMP) sebesar 0 atau 0%, Sekolah Menengah Atas (SMA) sebanyak 3 orang atau 4,4%. Sarjana sebanyak 65 orang atau 95,6 %. Pada distribusi karakteristik responden aspek pendidikan terakhir disimpulkan bahwa *member The Secret Team Oriflame Surabaya Branch* didominasi oleh kalangan sarjana yakni sejumlah 65 orang atau 95,6 %.

Hal ini bermula dari lingkungan tim inti yang berada di kawasan mahasiswa sehingga memudahkan pengembangan jaringan bisnis Oriflame. Disamping itu untuk kalangan mahasiswa skincare, kosmetik dan asesoris telah menjadi sebuah kebutuhan yang mengakibatkan bermunculannya konsumen potensial melihat tingginya daya beli konsumen di kalangan mahasiswa.

4.3 Analisis Model

4.3.1 Analisa Outer Model

Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data dengan SmartPLS untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. *Convergent validity* dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score/ component score* yang diestimasi dengan Software PLS. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang diukur. Namun menurut Chin, 1998 (dalam Ghozali 2006) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading* 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup memadai. Dalam penelitian ini akan digunakan batas *loading factor* sebesar 0,70.

4.3.1.1 Analisa Outer Loading

Tabel 4.5

Outer Loadings

Item	Nilai	Keterangan
PC1	0.908	Valid
PC2	0.859	Valid
OC1	0.827	Valid
OC2	0.856	Valid

OC3	0.786	Valid
SE1	0.784	Valid
SE2	0.851	Valid
SE3	0.898	Valid
SE4	0.874	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Hasil pengolahan dengan menggunakan SmartPLS dapat dilihat pada Tabel 4.3 Nilai *outer model* atau korelasi antara konstruk dengan variabel telah memenuhi *convergen validity* karena memiliki nilai *loading factor* di atas 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa item- item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel *protean career*, *organizational commitment*, dan *self efficacy*.

4.3.1.2 Discriminant Validity

Pengukuran *discriminant validity* dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Model mempunyai *discriminant validity* yang baik jika setiap nilai loading dari setiap indikator dari sebuah variabel laten memiliki nilai paling besar dengan nilai loading lain terhadap variabel laten lainnya. Hasil pengujian *discriminant validity* diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.6

Nilai Discriminant Validity

(Cross Loading)

	Organizational Commitment	Protean Career	Self Efficacy
PC1	0.472	0.908	0.884
PC2	0.283	0.859	0.770
OC1	0.827	0.388	0.455
OC2	0.856	0.328	0.408

OC3	0.786	0.361	0.405
SE1	0.488	0.628	0.784
SE2	0.474	0.710	0.851
SE3	0.468	0.915	0.898
SE4	0.343	0.912	0.874

Sumber : Data Primer diolah, 2018

4.3.1.3 Mengevaluasi *Reliability* dan *Average Variance Extracted (AVE)*

Kriteria validitas dan reliabilitas juga dapat dilihat dari nilai reliabilitas suatu konstruk dan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dari masing-masing konstruk. Konstruk dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilainya 0,70 dan AVE berada di atas 0,50. Pada tabel 4.5 disajikan nilai *Composite Reliability* dan AVE untuk seluruh variabel.

Tabel 4.7

Composite Reliability dan Average Variance Extracted

	Cronbach's Alpha	Average Variance Extracted (AVE)
Organizational Commitment	0,762	0,678
Protean Career	0,724	0,782
Self Efficacy	0,875	0,727

Sumber : Data Primer diolah, 2018

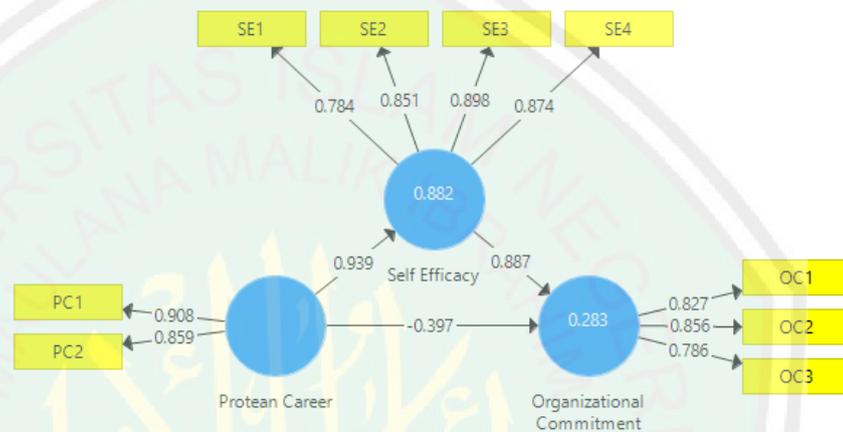
Berdasarkan tabel 4.5 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memenuhi kriteria reliabilitas. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *composite reliability* di atas 0,70 dan AVE di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

4.3.2 Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikan dan *R-square* dari model

penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

Gambar 4.1
Model Struktural



Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Tabel 4.6 merupakan hasil estimasi *R-square* dengan menggunakan smartPLS.

Tabel 4.8

Nilai R-square

Var	R Square
Organizational Commitment	0.283
Self Efficacy	0.882

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Pada prinsipnya penelitian ini menggunakan dua buah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel *organizational commitment* yang dipengaruhi oleh *protean career*. Tabel 4.6 menunjukkan nilai *R-square* untuk variabel *organizational commitment* sebesar 0,283 untuk

variabel *self efficacy* diperoleh sebesar 0,882. Hal ini menunjukkan bahwa 28,3 % *organizational commitment* dapat dipengaruhi *protean career* dan 88,2 % *self efficacy* dapat dipengaruhi dapat dipengaruhi *protean career*.

4.3.3 Pengujian Hipotesis

Signifikan parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel- variabel penelitian. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada output *result for inner weight*. Tabel 4.7 memberikan *output estimasi* untuk pengujian model struktural.

Tabel 4.9
Result for Inner Weight

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)
Protean Career -> Organizational Commitment	0,436	0,455	0,100	4,359
Protean Career -> Self Efficacy	0,939	0,939	0,014	69,159
Self Efficacy -> Organizational Commitment	0,887	0,891	0,315	2,812

Sumber : Data diolah, 2018

Dalam PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode *bootstrap* terhadap sampel. Pengujian dengan *bootstrap* juga dimaksudkan untuk meminimalkan ketidaknormalan data penelitian. Hasil pengujian dengan *bootstrapping* dari analisis PLS adalah sebagai berikut:

career berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational commitment*. Hal ini berarti hipotesis 1 diterima.

2. *Protean career* berpengaruh positif signifikan terhadap *self efficacy*

Pengaruh langsung *protean career* terhadap *self efficacy* dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,939 dan nilai t sebesar 69,159. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,960). Hasil ini menyatakan bahwa *protean career* berpengaruh positif signifikan terhadap *self efficacy*. Hal ini menyatakan bahwa hipotesis 2 diterima.

3. *Protean career* berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational comitment* melalui *self efficacy*

Pengujian hipotesis ketiga untuk menguji pengaruh tidak langsung variabel *protean career* terhadap *organizational commitment* melalui *self efficacy* dengan terlebih dahulu mengetahui hasil pengujian terhadap pengaruh *self efficacy* terhadap *organizational commitment*. Pengujian pengaruh mediasi dilakukan dengan menggunakan rumus Sobel.

Hasil pengujian pengaruh *self efficacy* terhadap *organizational commitment* menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,887 dan nilai t sebesar 2,812. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel 1,960. Hasil ini berarti bahwa *self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational commitment*.

Pengujian terhadap pengaruh mediasi antar variabel intervening dengan variabel dependen dilakukan dengan perhitungan rumus Sobel. Hasil dari kedua

pengujian diringkas sebagai berikut :

$$Se1 = 0,014$$

$$Se2 = 0,315$$

$$P12 = P1 \cdot P2$$

$$P12 = (0,939) \cdot (0,887)$$

$$P12 = 0,833$$

$$Se12 = \sqrt{P1Se2^2 + P2^2Se1^2 + Se1^2Se2^2}$$

$$Se12 = \sqrt{(0,939)^2 \cdot (0,315)^2 + (0,887)^2 \cdot (0,014)^2 + (0,014)^2 \cdot (0,315)^2}$$

$$Se12 = \sqrt{0,980946 + 0,786965 + 0,099421}$$

$$Se12 = \sqrt{1,36650357}$$

$$Se12 = 1,169$$

$$t = \frac{P12}{Se12}$$

$$= \frac{0,833}{1,169}$$

$$= 0,713$$

Nilai t sebesar 0,713 lebih kecil dari 1,960 menunjukkan bahwa hipotesis 3 ditolak, maka model *protean career* mempengaruhi *organizational commitment* dimediasi oleh *self efficacy* ditolak.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh langsung *protean career* terhadap *organizational commitment*.

Protean career memiliki dua dimensi utama yakni *value driven* dan *self directed* yang menjadi sebuah paradigma dan perilaku seseorang untuk menjalankan karirnya. *Protean career* memiliki kecenderungan untuk menciptakan peluang. Berdasarkan hasil perhitungan statistik, dapat disimpulkan bahwa konstruk *protean career* berpengaruh negatif signifikan terhadap konstruk komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai *t-statistics* yang lebih kecil dari 1,96 yakni sebesar 4,359. Hal ini menunjukkan bahwa *member Oriflame* dengan paham dan perilaku

protean career yang tinggi menjamin bahwa ia akan memiliki komitmen kerja yang tinggi.

Hasil penelitian sejalan dengan fakta lapangan yang menunjukkan bahwa 7,1% - 10% member memilih untuk keluar diri dari team setiap bulannya. Member yang keluar memiliki rata rata jangka waktu karir lebih dari dua tahun. Angka tersebut menunjukkan bahwa konsepsi tentang karir yang dimiliki seseorang mampu menjamin kemampuan dirinya untuk tetap bertahan. Hal yang perlu diperhatikan dalam hal ini ialah seseorang dengan jiwa dan perilaku *protean* cenderung mencari jenis pekerjaan yang bersifat fleksibel.

Sama halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nishanthi dan Kailasapathy (2016) bahwa terdapat pengaruh positif dari *protean career* terhadap komitmen kontinuan dan normatif namun tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen afektif. Penelitian Yuksel dan Benk (2006) menyatakan bahwa terdapat hubungan semantik antara *protean career* dengan *organizational commitment*. Dalam konteks pendekatan karir individu *protean career* berpengaruh negatif signifikan terhadap *organizational commitment*, terkecuali komitmen kontinuan.

Menurut Kakabadse *et.al* (2004) Individu dengan *protean career* memiliki pilihan karir berdasarkan kehendak pribadi untuk pemenuhan kesuksesan ditinjau dari sisi psikologis bukan dari sisi materi. Tidak ada karir yang dipandang ideal menurut konsep *protean*.

Dalam Al Quran surat Al Buruj ayat 11 Allah SWT berfirman,

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَهُمْ جَنَّاتٌ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ ذَلِكَ

الْفَوْزُ الْكَبِيرُ ﴿١١﴾

Artinya: *Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal-amal yang saleh bagi mereka surga yang mengalir di bawahnya sungai-sungai; Itulah keberuntungan yang besar.*

Istilah bekerja/ berkarir dengan menggunakan kata amal dalam al-Qur'an, bukan saja dipakai dalam arti beramal atau bekerja untuk kehidupan akhirat, tapi digunakan juga untuk bekerja bagi kehidupan dunia.

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمَلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُثِقَنَهُ (رواه الطبرني والبيهقي)

Dari Aisyah r.a., sesungguhnya Rasulullah s.a.w. bersabda: “Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, mengerjakannya secara profesional”. (HR. Thabrani, No: 891, Baihaqi, No: 334).

Dikaitnya dengan nilai Islam, *protean career* merupakan konsep karir dengan karakteristik karir islami yang menjunjung tinggi profesionalisme dan komitmen terhadap pribadi yang diukur dari kepuasan batin. Berbeda dengan konsep karir kapitalis yang diukur dengan materi. Semakin tinggi gaji yang didapatkan semakin tinggi pula jenjang karir yang dimiliki. Berbeda dengan *protean career*, seseorang dianggap sukses apabila tingkat kepuasan batin semakin tinggi.

4.3.2 Pengaruh langsung *self efficacy* terhadap *organizational commitment*.

Berdasarkan hasil penelitian *protean career* dengan *organizational commitment* menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,436 dengan nilai t sebesar 4,359. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,960). Hasil ini menyatakan bahwa *protean career* berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational commitment*. Hal ini menunjukkan bahwa urgensi *self efficacy* sangat tinggi untuk membangun komitmen organisasi. Seseorang dengan *self efficacy* tinggi mampu membangun komitmen yang kuat dengan organisasi dimana dia berada.

Individu dengan *self efficacy* tinggi percaya bahwa dirinya akan mampu menyelesaikan segala tugas yang harus ia kerjakan di dalam organisasi dengan indikator penguasaan pengalaman atau prestasi kerja, pengalaman sendiri atau peniruan, bujukan sosial maupun kebangkitan psikologi.

Penelitian yang dilakukan oleh Qomariah (2016) menunjukkan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh langsung positif terhadap *organizational commitment* dengan r_{hitung} sebesar 0,630 dan koefisien jalur 0,316. Sesuai dengan pendapat Mowdey *et.al.* dalam Solum (2007) Komitmen organisasi merujuk pada kekuatan pegawai dalam mengidentifikasikan keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi yang ditandai penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, kesiapan, dan ketersediaan untuk berusaha dengan sungguh sungguh atas nama organisasi, dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi.

Dalam *self efficacy* terkandung hal- hal yang berkaitan dengan konsep keimanan diantaranya:

1. Keyakinan seseorang kepada Allah dan harapannya terhadap rahmat pertolongan-Nya,
2. Adanya keterlibatan Allah dalam usaha manusia, serta
3. Keberhasilan yang semata- mata berasal dari Allah Swt.

Hal- hal tersebut dijelaskan dalam Al- Quran berkenaan dengan keyakinan individu dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Adanya keimanan dalam efikasi seseorang kemudian melahirkan sikap- sikap terpuji yakni sikap tawakkal kepada Allah dalam segala upaya- upayanya, sabar (konsisten) dalam rintangan, kesulitan bahkan kegagalan serta bersyukur terhadap keberhasilan yang diperoleh. Hal ini bertolak belakang dengan konsep *self efficacy* yang dikemukakan oleh ilmuwan barat.

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنِّ وَالٍ ﴿١١﴾

Artinya: Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.

Dalam surat ini diisyaratkan bahwa manusia diberi kesempatan untuk mengubah kondisinya dengan cara mengubah keadaan dalam diri mereka M

Quraish Shihab menafsirkannya dalam kondisi kejiwaan manusia sedangkan hamka menyebutnya sabgai kekuatan dan akal budi.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *protean career* terhadap *organizational commitment* dimediasi oleh *self efficacy* yang dimiliki oleh *member* Oriflame. Untuk menganalisis hubungan antar variabel, penelitian ini menggunakan *Partial Least Square*. Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan adanya hubungan langsung positif antara *protean career* terhadap komitmen organisasi. Hal ini bahwa *member* yang semakin sadar akan kemajuan karir memiliki komitmen organisasii yang semakin tinggi dalam organisasinya
2. Hasil hipotesis kedua menunjukkan adanya hubungan langsung yang positif antara *self efficacy* terhadap *organizational commitment*. Hal tersebut menunjukkan bahwa *member* dengan kepercayaan akan kemampuan dirinya akan lebih mampu menjaga komitmennya.
3. Hasil hipotesis yang ketiga menunjukkan bahwa pengaruh *protean career* terhadap *organizational commitment* tidak dimediasi oleh *self efficacy* dengan nilai $t < 1,960$.

5.2 Saran

Implikasi saran yang dapat disampaikan dalam penelitian ini adalah:

1. Pihak TST Oriflame Surabaya Branch sebaiknya meningkatkan komitmen organisasi *member* melalui peningkatan kesadaran karir *member* dan kepercayaan diri dikarenakan tahap karir saat ini telah menjadi salah satu pemenuhan kebutuhan psikologis. Perlu diketahui hal hal apa yang membuat *member* yakin memulai untuk bergabung agar lebih mudah untuk melakukan *boosting* kinerja dalam pengelolaan tim.
2. Untuk peneliti selanjutnya sebaiknya mencoba variasi dengan menggunakan variabel lain dengan responden yang lebih banyak untuk mendapatkan hasil yang lebih baik.

Lampiran 1**BIODATA PENELITI**

Nama Lengkap : Gita Puspita Andriana
Tempat, Tanggal Lahir : Sidoarjo, 28 Maret 1996
Alamat Asal : Jl. Anjasmoro RT 05 RW 01, Desa. Bangun, Kec. Pungging, Kab. Mojokerto
Alamat Kos : Jl. Joyosuko No. 53B, Lowokwaru, Malang
Telepon/ Hp : 085735379739
Email : andrianagita44@gmail.com
Facebook : Gita Puspita Andriana

Pendidikan Formal

2000-2002 : TK Dharmawanita
2002-2008 : SDN Bangun
2008-2011 : SMPN 2 Pungging
2011-2014 : SMAN 1 Mojosari
2014-2018 : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2008-2014 : Brilliant English Course
2014-2015 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
2016 : English Language Center (ELC) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

Pengalaman Organisasi

- Anggota *Advance Debate Community* UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

- Anggota Sharia Economic Student Community (SESCoM) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
- Anggota HMJ- Manajemen UIN Maulana Malik Ibrahim Malang tahun 2015
- *Director Intellectual Department* HMJ- Manajemen UIN Maulana Malik Ibrahim Malang tahun 2016
- Sekretaris IMAM (Ikatan Mahasiswa Majapahit) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang 2015.

Aktivitas dan Pelatihan

- Peserta *Future Management Training* Fakultas Ekonomi, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang 2014
- Peserta *Training* “ Character Building ” dalam Pembinaan Mahasiswa Baru di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang 2014
- Peserta International Conference On Islamic Economics Business 2015
- Peserta Pelatihan SPSS di Lab Statistik tahun 2016
- Praktik Kerja Lapangan di PT. Sumber Abadi Bersama 2017
- Peserta Online Research Skill tahun 2017

Lampiran 2

Yth
Bapak/ Ibu
Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan penelitian yang dilakukan di *The Secret Team* Oriflame Surabaya Branch mengenai “ **Analisis Protean Career terhadap Organizational Commitment dimediasi oleh Self efficacy**” maka dimohon kesediaan Bapak/ Ibu untuk memberikan jawaban dari sejumlah pernyataan sesuai dengan situasi yang sebenarnya.

Pada kuesioner ini terdapat beberapa pernyataan yang berkaitan dengan kualitas pelayanan, harga dan kepuasan pelanggan. Seluruh jawaban yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan jawaban tersebut akan sangat berguna bagi penelitian ini. Atas waktu dan kesediaan Bapak/ Ibu dalam mengisi kuesioner, saya mengucapkan terima kasih.

Wa'alaikumsalam Wr. Wb.

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :

<input type="checkbox"/> Laki Laki	<input type="checkbox"/> Perempuan
------------------------------------	------------------------------------
3. Usia :

<input type="checkbox"/> 18-20 tahun	<input type="checkbox"/> 31-35 tahun
<input type="checkbox"/> 21-25 tahun	<input type="checkbox"/> 36-40 tahun
<input type="checkbox"/> 26-30 tahun	<input type="checkbox"/> > 40 tahun
4. Pekerjaan :

<input type="checkbox"/> Pelajar/ Mahasiswa	<input type="checkbox"/> Wirausaha
<input type="checkbox"/> Pegawai Swasta	<input type="checkbox"/> Lain- lain
<input type="checkbox"/> Pegawai Negeri	

PERNYATAAN

Responden yang terhormat, mohon memberi jawaban dengan memberi tanda (v) pada jawaban yang paling sesuai.

Keterangan:

SS: Sangat Setuju S: Setuju N: Netral TS: Tidak Setuju STS: Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya bertanggungjawab atas karir saya sendiri					
2.	Saya memiliki target untuk karir saya					
3.	Saya senang berpartisipasi dalam setiap kegiatan tim					
4.	Saya memiliki target jangka panjang dalam bisnis ini					
5.	Saya ingin menambah pengetahuan dalam bisnis ini					
6.	Saya yakin mampu mencapai target saya sendiri					
7.	Melihat <i>upline</i> sukses saya yakin juga mampu mencapainya					
8.	Motivasi manajer meningkatkan rasa percaya diri saya					
9.	Bisnis ini membuat saya semangat					

Lampiran 3

Hasil Kuesioner Variabel

PC1	PC2	OC1	OC2	OC3	SE1	SE2	SE3	SE4
4	5	4	4	4	4	5	4	4
5	4	4	4	4	4	5	5	5
4	4	4	3	4	5	5	4	4
5	3	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4
3	4	4	4	3	4	4	3	3
3	4	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	5	4	4	4	5
5	5	5	3	4	5	5	5	5
3	2	3	3	3	1	3	3	2
4	4	3	3	3	3	3	4	4
5	4	4	3	4	4	4	5	4
5	5	4	4	4	4	4	5	5
5	5	3	3	3	4	4	5	5
5	4	3	4	4	4	5	5	5
5	4	4	4	4	5	5	5	5
4	4	3	3	4	3	4	4	4
4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	5	3	3	3	4	4	4	4
4	5	3	3	3	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	5	5	5	5	5
4	4	3	4	4	3	4	4	4
5	5	3	4	4	3	5	5	5
5	4	3	3	4	4	4	5	4
5	4	3	3	4	4	4	5	4
4	4	3	4	4	3	5	4	4
5	5	3	5	5	5	5	5	5
4	4	3	3	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	4	4	5	4	4
5	5	3	4	5	4	5	5	5
5	5	4	4	4	5	5	5	5

3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	3	3	4	4	4	4
5	5	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	3	3	4	4	4	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5	5
4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	3	4	5
5	5	3	3	3	5	5	5	5
3	1	2	3	5	2	2	3	1
5	5	5	4	4	5	5	5	5
4	3	3	4	4	4	4	4	3
5	5	5	3	4	4	5	5	5
4	4	2	3	3	4	4	4	4
5	5	4	4	5	5	5	5	5
4	4	3	3	3	2	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4
4	3	4	4	3	4	4	4	3
4	4	4	4	3	4	4	4	4
5	5	4	4	4	5	5	5	5
5	4	5	5	5	4	4	5	4
4	5	2	4	2	5	4	4	5
4	2	4	4	4	4	4	4	2
4	5	4	3	4	5	5	4	5
4	4	4	4	2	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	5	5	4	5	5
4	2	5	5	5	5	4	4	2
5	5	5	5	4	4	5	5	5
4	5	5	5	4	4	4	4	5
4	5	4	4	5	5	3	4	5



THE SECRET TEAM ORIFLAME SURABAYA
BRANCH

Jl. Diponegoro No.107 Dr. Sutomo Tegalsari Surabaya Jawa Timur,
DR. Soetomo, Tegalsari, Kota SBY, Jawa Timur 60264

10 September 2018

Assalamu'alaikum wr. wb.

Bersama dengan ini kami sampaikan kepada program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang bahwa mahasiswa yang berketerangan di bawah ini :

Nama : Gita Puspita Andriana

NIM : 14510066

Judul penelitian: *Analisis Protean Career terhadap Organizational Commitment dimediasi oleh Self Efficacy.*

Telah melakukan penelitian dan pengambilan data di *The Secret Team (TST) Oriflame Surabaya.*

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya, dan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Director Oriflame Surabaya Branch

Rizki Fitri Rahima Uula. S.Pd

Total Effects

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Protean Career -> Organizational Commitment	0,436	0,455	0,100	4,359	0,000
Protean Career -> Self Efficacy	0,939	0,939	0,014	69,159	0,000
Self Efficacy -> Organizational Commitment	0,887	0,891	0,315	2,812	0,005

Outer Loadings

	Organizational Commitment	Protean Career	Self Efficacy
OC1	0,827		
OC2	0,856		
OC3	0,786		
PC1		0,908	
PC2		0,859	
SE1			0,784
SE2			0,851
SE3			0,898
SE4			0,874

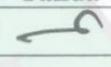
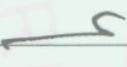
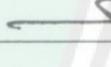
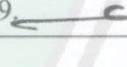
BUKTI KONSULTASI

Nama : Gita Puspita Andriana

NIM/ Jurusan :14510066

Pembimbing : Dr. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si

Judul Skripsi : Analisis *Protean Career* terhadap *Organizational Commitment* dimediasi oleh *Self Efficacy* pada *The Secret Team Oriflame Surabaya Branch*

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan
1.	19 Januari 2018	Pengajuan judul dan BAB I	1. 
2.	7 Februari 2018	Acc BAB I	2. 
3.	27 Februari 2018	Pengajuan BAB II	3. 
4.	5 Maret 2018	Acc BAB II, Pengajuan BAB III	4. 
5.	28 Maret 2018	Acc Proposal	5. 
6.	21 Mei 2018	Seminar Proposal	6. 
7.	26 Mei 2018	Revisi dan Acc Proposal	7. 
8.	1 Agustus 2018	Pengajuan BAB IV dan V	8. 
9.	10 September 2018	Acc BAB IV dan V	9. 
10.	10 September 2018	Acc Keseluruhan	10. 

Malang, 10 September 2018

Mengetahui:

Ketua Jurusan Manajemen,



Dr. Agus Sucipto, MM

NIP. 196720212 200312 1 001