

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Sedangkan Mathis dan Jackson (dalam Sopiah, 155) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya.

Pengertian komitmen organisasi menurut Riggio (2000) “Organizational commitment is a worker’s feelings and attitudes about the entire work organization” artinya komitmen organisasi adalah semua perasaan dan sikap karyawan terhadap segala sesuatu yang berkaitan dengan organisasi dimana mereka bekerja termasuk pada pekerjaan mereka. Argumen ini memperkuat adanya perasaan yang erat berkaitan penerimaan individu atas pekerjaan yang diberikannya.

Unsur lain dalam komitmen organisasi seperti yang diungkapkan oleh Richard M. Steers (Sri Kuntjoro, 2002) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi

yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Dengan adanya unsur loyalitas inilah yang memberikan dorongan lebih pada individu untuk tetap bersangkutan dengan tujuan-tujuan organisasinya sehingga tidak ada keinginan darinya untuk keluar sehingga mampu membawa individu tetap menjalin nilai-nilai dengan individu lain di dalamnya.

Rendahnya komitmen mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya. Mempersoalkan komitmen sama dengan mempersoalkan tanggung jawab, dengan demikian ukuran komitmen seorang pimpinan yang dalam hal ini adalah kepala terkait dengan pendelegasian wewenang (*empowerment*). Dalam konsep ini pimpinan dihadapkan pada komitmen untuk mempercayakan tugas dan tanggung jawab ke bawahan. Sebaliknya, bawahan perlu memiliki komitmen untuk meningkatkan kompetensi diri didalam mengampu tugas yang telah dibebankan terhadap dirinya sehingga mendapatkan hasil yang maksimal. Saling bertanggung jawab didalam terbentuknya komitmen sangatlah penting, hal ini dipertajam bila ditinjau dari tujuan yang ingin didapatkan. Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian dari komitmen organisasi adalah keterlibatan individu dalam suatu organisasi yang didasari oleh keinginan kuat dengan mendapatkan prestasi maksimal.

2. Dimensi Komitmen Organisasi

Diungkapkan pula tiga dimensi komitmen organisasi menurut Luthans (1995) antara lain :

a. Affective commitment involves the employee's emotional attachment to, identification with, and involvement in the organization.

Affective commitment mengacu pada keterikatan emosional, identifikasi serta keterlibatan seorang karyawan pada suatu organisasi. Komitmen afektif seseorang akan menjadi lebih kuat bila pengalamannya dalam suatu organisasi konsisten dengan harapan-harapan dan memuaskan kebutuhan dasarnya dan sebaliknya. Goal congruence orientation seseorang terhadap organisasi menekankan pada sejauh mana seseorang mengidentifikasi dirinya dengan organisasi memiliki tujuan-tujuan pribadi yang sejalan dengan tujuan-tujuan organisasi. Pendekatan ini mencerminkan keinginan seseorang untuk menerima dan berusaha mewujudkan tujuan-tujuan organisasi.

Ada suatu jenis komitmen yang berhubungan dengan pendekatan kongruensi tujuan (goal congruence approach), yaitu komitmen afektif (affective commitment) yang menunjukkan kuatnya keinginan seseorang untuk terus bekerja bagi suatu organisasi karena ia memang setuju dengan organisasi itu dan memang berkeinginan melakukannya. Pegawai yang mempunyai komitmen afektif yang kuat tetap bekerja dengan perusahaan karena mereka menginginkan untuk bekerja di perusahaan itu.

b. Continuance commitment involves commitment based on the costs that the employee associates with leaving the organization.

Konsep side-bets orientation yang menekankan pada sumbangan seseorang yang sewaktu-waktu dapat hilang jika orang itu meninggalkan organisasi. Tindakan meninggalkan organisasi menjadi sesuatu yang beresiko tinggi karena orang merasa takut akan kehilangan sumbangan yang mereka tanamkan pada organisasi itu dan menyadari bahwa mereka tak mungkin mencari gantinya.

c. Normative commitment involves the employee's feelings of obligation to stay with the organization.

Komitmen normatif bisa dipengaruhi beberapa aspek antara lain sosialisasi awal dan bentuk peran seseorang dari pengalaman organisasinya.

Argyris dalam Rokhman (1998) membagi komitmen menjadi dua yaitu komitmen internal dan eksternal :

1. Komitmen internal merupakan komitmen yang berasal dari diri karyawan untuk menyelesaikan berbagai tugas, tanggung jawab dan wewenang berdasarkan pada alasan dan motivasi yang dimiliki. Pemberdayaan sangat terkait dengan komitmen internal karyawan. Proses pemberdayaan akan berhasil bila ada motivasi dan kemauan yang kuat untuk mengembangkan diri dan memacu kreativitas individu dalam menerima tanggung jawab yang lebih besar.

2. Komitmen eksternal dibentuk oleh lingkungan kerja. Komitmen ini muncul karena adanya tuntutan terhadap penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh para karyawan. Peran supervisor sangat penting dalam menentukan timbulnya komitmen ini karena belum adanya suatu kesadaran individual atas tugas yang diberikan.

Minner (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan antara lain :

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan
3. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan
4. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Pemaparan diatas memberikan kesimpulan mengenai komitmen organisasi yang dimana komitmen organisasi itu berarti sikap dan perasaan individu terhadap penerimaan tujuan – tujuan dari pekerjaannya dan

membentuk individu untuk tetap berada didalam organisasi tersebut. Komitmen terbagi menjadi dua yakni internal dan eksternal. Komitmen internal lebih condong pada motivasi dari pribadi individu untuk menyelesaikan pekerjaan, sedangkan komitmen eksternal lebih mengarah pada tuntutan penyelesaian pekerjaan yang diharapkan orang lain.

3. Faktor Penyebab (Anteseden) Komitmen Organisasi

a. Anteseden Komitmen Organisasi menurut Steers

Steers (1977) mengembangkan model anteseden komitmen organisasi yang meliputi: karakteristik personal, karakteristik yang berkaitan dengan pekerjaan atau jabatan dan pengalaman kerja. Beberapa hasil penelitian di luar negeri menunjukkan bahwa:

- 1) Karakteristik personal yang terdiri dari usia, masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, suku bangsa dan kepribadian berkorelasi dengan komitmen organisasi. (Mathieu & Zajac, 1990). Angle dan Perry (1981) serta Steers (1977) berpendapat bahwa semakin tinggi pendidikan seseorang maka semakin tinggi pula harapannya sehingga tidak mungkin dipenuhi oleh organisasi; akibatnya semakin rendah komitmen karyawan pada organisasi. Mathieu dan Zajac (1990) juga menemukan bahwa tingkat pendidikan berkorelasi negatif kecil dengan komitmen organisasi. Karakteristik personal lain, yaitu jenis kelamin memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Angle dan Perry (1981) serta Hrebiniak dan Alutto (1972) menemukan bahwa wanita memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi daripada pria. Mathieu dan Zajac (1990)

justro menemukan bahwa karyawan pria memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi daripada karyawan wanita. Lama kerja sebagai salah satu antecedent karakteristik personal juga memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap komitmen organisasi. Mathieu dan Zaja (1990) menemukan adanya korelasi yang positif rendah antara masa kerja dengan komitmen organisasi.

2) Karakteristik yang berkaitan dengan jabatan atau peran memiliki sumbangan yang bermakna pada komitmen organisasi. Karakteristik ini meliputi tantangan pekerjaan, konflik peran, dan ambiguitas peran. Dari beberapa penelitian ditemukan bahwa tantangan pekerjaan memiliki hubungan positif dengan komitmen organisasi, sedangkan konflik peran dan ambiguitas peran memiliki hubungan negatif dengan komitmen organisasi. Misalnya Mathieu dan Zajac (1990) menemukan bahwa tantangan tugas dan variasi keterampilan memiliki korelasi positif sedang dengan komitmen organisasi; tetapi otonomi hanya berkorelasi rendah dengan komitmen organisasi. Sebaliknya konflik peran, ambiguitas peran, dan kelebihan beban kerja memiliki korelasi yang negatif sedang dengan komitmen organisasi.

3) Pengalaman kerja memberikan kontribusi yang paling besar terhadap komitmen organisasi. Pengalaman kerja ini meliputi keterandalan organisasi, perasaan dipentingkan, realisasi harapan, sikap rekan kerja yang positif terhadap organisasi, persepsi terhadap gaji, serta norma kelompok yang berkaitan dengan kerja keras (Buchanan, 1974). Hasil

penelitian Mathieu & Zajac (1990) menemukan korelasi yang cukup besar antara kepemimpinan partisipatori dan komunikasi pimpinan yang merupakan bentuk pengalaman kerja dengan komitmen organisasi.

b. Anteseden Komitmen Organisasi menurut Allen & Meyer

Allen & Meyer (1990) membagi anteseden komitmen organisasi berdasarkan tiga komponen komitmen organisasi, yaitu:

- 1) Anteseden komitmen afektif terdiri dari: karakteristik pribadi, karakteristik jabatan, pengalaman kerja, serta karakteristik struktural. Karakteristik struktural meliputi besarnya organisasi, kehadiran serikat kerja, luasnya kontrol, dan sentralisasi otoritas. Dari keempat anteseden tersebut, anteseden yang paling berpengaruh adalah pengalaman kerja, terutama pengalaman atas kebutuhan psikologis untuk merasa nyaman dalam organisasi dan kompeten dalam menjalankan peran kerja.
- 2) Anteseden komitmen kontinuans terdiri dari besarnya dan/atau jumlah investasi atau taruhan sampingan individu, dan persepsi atas kurangnya alternatif pekerjaan lain. Karyawan yang merasa telah berkorban ataupun mengeluarkan investasi yang besar terhadap organisasi akan merasa rugi jika meninggalkan organisasi karena akan kehilangan apa yang telah diberikan selama ini. Sebaliknya, karyawan yang merasa tidak memiliki pilihan kerja lain yang lebih menarik akan merasa rugi jika meninggalkan organisasi karena belum tentu memperoleh sesuatu yang lebih baik dari apa yang telah diperolehnya selama ini.

3) Antecedent komitmen normatif terdiri dari pengalaman individu sebelum masuk ke dalam organisasi (pengalaman dalam keluarga atau sosialisasi budaya) serta pengalaman sosialisasi selama berada dalam organisasi. Komitmen normatif karyawan dapat tinggi jika sebelum masuk ke dalam organisasi, orang tua karyawan yang juga bekerja dalam organisasi tersebut menekankan pentingnya kesetiaan pada organisasi.

Sementara itu, jika organisasi menanamkan kepercayaan pada karyawan bahwa organisasi mengharapkan loyalitas karyawan maka karyawan juga akan menunjukkan komitmen normatif yang tinggi. Penelitian Dunham, Grube, dan Castaneda (1994) mencoba melihat kontribusi dari keempat antecedent di atas tidak hanya pada komitmen afektif tetapi pada keseluruhan komitmen organisasi. Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa:

- a. Keterandalan organisasi, kepuasan kerja, serta persepsi terhadap manajemen partisipatif memberikan kontribusi yang cukup tinggi terhadap komitmen afektif.
- b. Persepsi terhadap manajemen partisipatif memiliki kontribusi yang signifikan pada komitmen normatif.
- c. Tidak ditemukan antecedent yang signifikan pada komitmen kontinuans.

4. Ciri – ciri Komitmen Organisasi

Menurut Dessler (1994) berpendapat bahwa ciri – ciri karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi dengan :

1. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai – nilai organisasi.
2. Kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi.
3. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Dapat dipahami bahwa komitmen organisasi adalah keterlibatan individu dalam suatu organisasi yang didasari oleh keinginan kuat dengan mendapatkan prestasi maksimal. Komitmen organisasi ini ditandai dengan ciri – ciri mempunyai tujuan yang jelas dan memahami nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja keras, keinginan kuat menjadi anggota.

5. Komitmen Organisasi 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 kekonsistenan pada diri karyawan untuk menjalankan konsekuensi dari segala resiko atas ikrar yang telah dibuat baik secara lahiriyah maupun bathiniyah . Allah telah berfirman di dalam surat Fusshilat ayat 30 :

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَمُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا

وَأَبْشُرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنتُمْ تُوعَدُونَ ﴿٣٠﴾

“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". (Qs. Fusshilat : 30)

Dari ayat diatas dipahami bahwa dengan adanya keteguhan hati yang kuat (keyakinan) dalam diri karyawan maka hal ini akan mendorong karyawan untuk tetap konsisten secara lahir maupun bathin 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 itu adalah janji Allah kepada makhluknya, maka janganlah manusia meragukan janji tersebut.

Adapun keutamaan- keutamaan orang yang istiqamah adalah :

1. Istiqamah merupakan jalan menuju ke surga. “Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan: “Tuhan kami ialah Allah” kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, maka malaikat akan turun kepada mereka (dengan mengatakan): “Janganlah kamu merasa takut dan janganlah kamu merasa sedih; dan bergembiralah kamu dengan (memperoleh) surga yang telah dijanjikan Allah kepadamu”. (QS. 41 : 30)
2. Berdasarkan ayat di atas, istiqamah merupakan satu bentuk sifat atau perbuatan yang dapat mendatangkan ta'yyid (baca ; pertolongan dan dukungan) dari para malaikat. Maka pertolongan atas masalah ataupun kesusahan itu pasti akan mengikuti orang – orang yang selalu istiqomah dalam menjalankan ikrarnya.

3. Istiqamah merupakan amalan yang paling dicintai oleh Allah swt. Dalam sebuah hadits digambarkan : Dari Aisyah r.a., bahwa Rasulullah saw. bersabda, ‘Berbuat sesuatu yang tepat dan benarlah kalian (maksudnya; istiqamahlah dalam amal dan berkatalah yang benar/jujur) dan mendekatlah kalian (mendekati amalan istiqamah dalam amal dan jujur dalam berkata). Dan ketahuilah, bahwa siapapun diantara kalian tidak akan bisa masuk surga dengan amalnya. Dan amalan yang paling dicintai Allah adalah amalan yang langgeng (terus menerus) meskipun sedikit. (HR. Bukhari)
4. Berdasarkan hadits di atas, kita juga diperintahkan untuk senantiasa beristiqamah. Ini artinya bahwa Istiqamah merupakan pengamalan dari sunnah Rasulullah saw.
5. Istiqamah merupakan ciri mendasar orang mukmin. Dalam sebuah riwayat digambarkan: Dari Tsauban ra, Rasulullah saw. bersabda, ‘istiqamahlah kalian, dan janganlah kalian menghitung-hitung. Dan ketahuilah bahwa sebaik-baik amal kalian adalah shalat. Dan tidak ada yang dapat menjaga wudhu’ (baca; istiqamah dalam whudu’, kecuali orang mukmin.) (HR. Ibnu Majah).

Dari keutamaan – keutamaan inilah maka disimpulkan bagaimana komitmen organisasi dipandang oleh perspektif islam serta keutamaan – keutamaan yang didapatkan bila seorang karyawan tetap beristiqomah menjalankan apa yang telah disepakatinya sebagai ikrar. Orang yang istiqomah akan selalu berusaha menjalani apa yang telah diterimanya sebagai

tujuan bersama hal ini seperti ciri yang ada di dalam komitmen organisasi. Karyawan yang memiliki keinginan kuat untuk bekerja keras dan sungguh – sungguh juga merupakan salah satu ciri adanya komitmen organisasi, hal ini seperti firman Allah dalam surat Al -Ankabut ayat 69 :

وَالَّذِينَ جَاهَدُوا فِينَا لَنَهْدِيَنَّهُمْ سُبُلَنَا وَإِنَّ اللَّهَ لَمَعَ الْمُحْسِنِينَ ﴿٦٩﴾

“ Dan orang-orang yang berjihad untuk (mencari keridhaan) kami, benar- benar akan kami tunjukkan kepada mereka jalan-jalan kami. dan Sesungguhnya Allah benar-benar beserta orang-orang yang berbuat baik.” (Qs. AL- Ankabut : 69)

Dari ayat diatas dapat dipahami bahwa Allah juga akan memberikan jalan yang mempermudah karyawan dalam menjalankan keistiqomahannya, dan Allah juga selalu bersama orang – orang yang istiqomah di jalan Allah. Selama karyawan tersebut selalu bersungguh- sungguh dalam berusaha tanpa putus asa maka Allah akan menunjukkan jalan- jalan kemudahan yang baik kepada mereka. Oleh karenanya keistiqomahan seseorang itu akan membawakan banyak kemuliaan dan kemudahan – kemudahan dalam menyelesaikan permasalahan tugas – tugas yang diembankan kepadanya.

B. Efikasi diri

1. Pengertian Efikasi Diri

Bandura mendefinisikan efikasi diri sebagai kepercayaan seseorang atas kemampuan dirinya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Kondisi ini

lebih mengarah pada motivasi seseorang yang lebih didasarkan pada apa yang mereka percaya daripada apa yang secara objektif benar. Persepsi pribadi seperti ini memegang peranan penting dalam pengembangan intensi seseorang. Senada dengan hal tersebut, Cromie (2000) menjelaskan bahwa efikasi diri mempengaruhi kepercayaan seseorang pada tercapai atau tidaknya tujuan yang sudah ditetapkan.

Efikasi diri disini adalah keyakinan seseorang bahwa ia mampu melakukan tugas tertentu dengan baik. Efikasi diri memiliki keefektifan, yaitu individu mampu menilai dirinya memiliki kekuatan untuk menghasilkan pengaruh yang diinginkan. Tingginya efikasi diri yang dipersepsikan akan memotivasi individu secara kognitif untuk bertindak lebih tepat dan terarah, terutama apabila tujuan yang hendak dicapai merupakan tujuan yang jelas.

Sementara itu Baron dan Byrne (1991) memberikan definisi tentang Efikasi diri sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi diri untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan dan mengatasi hambatan yang terjadi dalam setiap langkah yang telah diambilnya. Efikasi diri mengacu pada keyakinan akan kemampuan individu untuk menggerakkan motivasi, kemampuan kognitif dan tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan suatu situasi dan kondisi yang terjadi pada diri individu tersebut (dalam Nur Ghufon & Rini risnawati, 2011). Gist dan Mitchell mengatakan bahwa Efikasi diri dapat membawa pada perilaku yang berbeda diantara individu dengan kemampuan yang sama karena efikasi diri

mempengaruhi pilihan, tujuan, pengatasan masalah dan kegigihan dalam berusaha (dalam Nur Gufron & Rini Risnawati, 2010).

Merujuk Betz dan Hacket (1986), efikasi diri akan karir seseorang adalah domain yang menggambarkan pendapat pribadi seseorang dalam hubungannya dengan proses pemilihan dan penyesuaian karir. Selain itu, Gilles dan Rea (1999) membuktikan pentingnya efikasi diri dalam proses pengambilan keputusan terkait dengan karir seseorang. Efikasi diri terbukti signifikan menjadi penentu intensi seseorang. Efikasi diri memiliki korelasi dengan pemilihan jenis karir dan penyesuaian diri terhadap karir yang akan diambil oleh individu. Selain itu pula dengan adanya efikasi diri yang baik pada individu maka pengambilan keputusan terkait dengan karir yang dipilih akan memberikan nilai yang baik pula terhadap penyelesaian tugas yang akan diampunya dengan perhitungan resiko yang matang dari setiap jenjang karir yang dijalani.

Dalam kehidupan sehari – hari efikasi diri memimpin kita untuk menentukan cita- cita yang menantang dan tetap bertahan dalam menghadapi kesulitan – kesulitan. Ketika masalah – masalah muncul perasaan Efikasi diri yang kuat mendorong para karyawan untuk tetap tenang dan mencari solusi daripada merenungkan ketidakmampuan yang dimilikinya. Menurut beberapa hasil penelitian menyatakan bahwa usaha dan kegigihan inilah yang mampu menghasilkan prestasi sehingga menyebabkan kepercayaan diri tumbuh dalam pribadi individu.

Pandangan beberapa ahli di atas disimpulkan bahwa efikasi diri merupakan komponen penting dari proses kognitif yang berupa persepsi serta tata cara mengevaluasi kemampuan individu sebelum menentukan karir yang akan dipilihnya. Begitu pula setelah individu memilih satu karir yang cocok dengan kemampuannya maka individu tersebut dapat dengan mudah meregulasikan pada perilaku penyelesaian tuntutan tugas – tugas yang dibebankan kepada dirinya. Efikasi diri juga tidak berkaitan dengan kecakapan yang dimiliki seorang individu melainkan lebih cenderung pada keyakinan yang dimiliki individu mengenai hal yang dapat dilakukannya dengan kecakapan seberapa pun besarnya yang dimiliki. Keyakinan ini pula mampu mempengaruhi beberapa aspek dari kognisi dan perilaku seseorang sehingga perilaku antara yang satu dengan lainnya akan berbeda dalam menghadapi dan menakhlukkan tantangan.

2. Sumber – sumber Efikasi diri

Lebih rinci, Bandura (1986) menjelaskan empat cara untuk mencapai efikasi diri atau biasa disebut sebagai sumber – sumber efikasi diri yaitu :

1. Pengalaman sukses yang terjadi berulang-ulang. Cara ini dipandang sebagai cara yang sangat efektif untuk mengembangkan rasa yang kuat pada efikasi diri. Dengan adanya kesuksesan yang terjadi berulang – ulang maka motivasi internal dalam diri seseorang akan semakin meningkat dari sebelumnya.
2. Pembelajaran melalui pengamatan secara langsung. Dengan cara ini, seseorang akan memperkirakan keahlian dan perilaku yang relevan

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

3. Persuasi sosial seperti diskusi yang persuasif dan balikan kinerja yang spesifik. Dengan metode ini, memungkinkan untuk menyajikan informasi terkait dengan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Diiringi kemampuan persuasif pada diri individu yang bersangkutan maka akan menambah motivasi bekerja yang baik dikarenakan adanya dukungan dari faktor – faktor eksternal yang ikut mendukungnya.
4. Penilaian terhadap status psikologis yang dimiliki. Hal ini berarti bahwa seseorang sudah seharusnya meningkatkan kemampuan emosional dan fisik serta mengurangi tingkat stress. Dengan meningkatnya kemampuan pengolahan emosional secara langsung ataupun tidak tingkat stresor pada diri seseorang mampu dikendalikannya pula. Dari pengolahan tingkat stressor ini maka kemampuan fisik yang dihasilkan bisa maksimal untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan pada diri individu.

3. Ciri – ciri Efikasi diri

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

1. Persepsi Diri

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

2. Evaluasi Diri

Evaluasi berarti menguji kembali semua yang telah dilakukan, sekaligus membuat antisipasi dan sikap mawas diri terhadap hal yang mungkin terjadi. Sikap evaluasi diri berarti menyadari bahwa mungkin Anda tidak mampu mengontrol situasi di sekitar, namun anda bisa memberdayakan diri sendiri seoptimal mungkin.

Manfaat yang bisa diraih dalam melakukan proses evaluasi diri adalah Untuk mengetahui posisi saat ini, dimana cara ini mampu mengetahui dengan tepat kemampuan dan kondisi tantangan yang harus dihadapi. Sehingga target dan sasaran dapat diraih dengan sukses.

Beberapa manfaat lainnya yakni agar menemukan momentum yang tepat untuk memacu diri untuk mengantisipasi perubahan yang lebih cepat. Adanya evaluasi pribadi secara rutin membuat diri tanggap dalam bertindak dan mengambil keputusan yang tepat di momen yang tepat. Bahkan evaluasi diri dapat memetik pelajaran yang sangat berharga yang tidak dapat dibeli dan tidak tergantikan. Semua pengalaman diri sukses maupun gagal, merupakan aset yang tidak ternilai harganya. Oleh karenanya dengan kita melakukan evaluasi diri maka kita akan lebih baik dalam menarik hikmah yang terjadi dari suatu pengalaman.

3. Regulasi Perilaku

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

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

Lauster (1988) mengemukakan bahwa orang yang memiliki efikasi diri yang positif dapat diketahui dari beberapa aspek berikut ini:

1. Keyakinan akan kemampuan diri yaitu sikap positif seseorang tentang dirinya bahwa ia mengerti sungguh-sungguh akan apa yang dilakukan. Diri individu mengerti secara total apa yang dilakukan sehingga bisa memperhitungkan akibat yang nantinya juga akan ditimbulkan dengan apa yang telah dilakukannya dengan baik.
2. Optimis yaitu sikap positif seseorang yang selalu berpandangan baik dalam menghadapi segala hal tentang diri, harapan dan kemampuannya. Sikap ini juga bermanfaat dalam usaha tetap bertahan dalam menghadapi segala macam tantangan yang nantinya akan dihadapi dalam pekerjaan ataupun permasalahan lain yang dihadapinya. Sesuai dengan firman Allah Ta'ala,
3. Objektif yaitu orang yang percaya diri memandang permasalahan atau sesuatu sesuai dengan kebenaran yang semestinya, bukan menurut kebenaran pribadi atau yang menurut dirinya sendiri. Sehingga objektifitas ini mampu membantu individu dalam menempatkan diri dalam suatu situasi dan kondisi yang menuntutnya untuk pengambilan keputusan langkah selanjutnya. Sikap jujur seorang individu ini telah dijelaskan oleh Firman Allah Ta'ala,
4. Bertanggung jawab yaitu kesediaan orang untuk menanggung segala sesuatu yang telah menjadi konsekuensinya. Hal ini berhubungan dengan bagaimana akibat yang akan ditanggung dari pengambilan keputusan yang telah dilakukan individu serta menanggung hasil dari prediksi yang

meleset atau tidak tepat sasaran. Hasil dari kegagalan ataupun keberhasilan yang akan memberikan dampak pada orang lain bahkan lingkungan sekitar.

5. Rasional dan realistis yaitu analisa terhadap suatu masalah, sesuatu hal, sesuatu kejadian dengan menggunakan pemikiran yang dapat diterima oleh akal dan sesuai dengan kenyataan. Ini akan mendukung keilmiahan suatu argumen sehingga tidak ada makna yang rancu dan ambigu pada proses persepsi individu.

Berdasarkan pemaparan diatas maka dapat dimengerti bahwa Efikasi diri adalah keyakinan diri terhadap kemampuan sendiri untuk menampilkan tingkah laku yang akan mengarahkannya kepada pencapaian hasil yang diharapkan. Adanya efikasi diri yang tinggi pada diri individu ditandai dengan 3 ciri utama yaitu persepsi diri, evaluasi diri dan regulasi perilaku.

4. Efikasi Diri dalam Perspektif Islam

Keyakinan penuh (optimisme) hendaknya dimiliki manusia dalam setiap menghadapi permasalahan yang dialaminya dan pasti akan mampu diselesaikan dengan baik olehnya. Dengan keyakinan dan kepercayaan diri akan kemampuannya inilah seorang individu akan mampu menyelesaikan segala permasalahan yang sedang dihadapi. Allah telah berfirman dalam Al Qur'an surat Al Baqoroh ayat 286:


 لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ

Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. - - - - - (Departement Agama RI 1995, QS. Al-Baqoroh : 286)

Dari ayat ini dipahami bahwa sebenarnya manusia sudah mempunyai kompetensi yang besar dan mendasar bahwa untuk menyelesaikan permasalahan yang sedang dihadapinya. Manusia akan mampu menyelesaikan segala macam permasalahan yang akan dihadapinya karena Allah tidak memberikan cobaan atau permasalahan melebihi kemampuan kita, oleh karenanya manusia harus meyakini hal itu.

Janganlah kita mengeluh atas permasalahan yang sedang dihadapi bahkan membandingkan dengan permasalahan yang dihadapi orang lain karena Allah menganggap kita sama. Allah memandang manusia itu sama, namun yang membedakan adalah ketaqwaannya. Allah berfirman dalam Al Qur'an surat Al – Mu'min 40 :

مَنْ عَمِلَ سَيِّئَةً فَلَا تُجْزَىٰ إِلَّا مِثْلَهَا ۖ وَمَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ
 وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَأُولَٰئِكَ يَدْخُلُونَ الْجَنَّةَ يُرْزَقُونَ فِيهَا بِغَيْرِ حِسَابٍ ﴿٤٠﴾

“Barangsiapa mengerjakan perbuatan jahat, Maka dia tidak akan dibalasi melainkan sebanding dengan kejahatan itu. dan barangsiapa mengerjakan amal yang saleh baik laki-laki maupun perempuan sedang ia dalam keadaan beriman, Maka mereka akan masuk surga, mereka diberi rezki di dalamnya tanpa hisab.” (Departement Agama RI 1995, QS. Al-Mu'min, 40)

Dari pemaparan diatas dapat ditarik kesimpulan, bahwa manusia memiliki derajat yang sama dihadapan Allah, dan Allah telah menganugerahkan permasalahan yang akan dihadapi oleh manusia sesuai dengan kemampuan manusia tersebut baik laki –laki maupun perempuan. Maka hendaklah manusia itu memiliki keyakinan yang lebih besar bahwa dirinya mampu menghadapi semua permasalahan yang ada dihidupnya. Adanya keyakinan ini dikarenakan sudah ada kemampuan yg sangat mendasar bahwa manusia pasti bisa menyelesaikan masalah.

Persepsi positif seperti di ataslah yang harus selalu dimiliki manusia dalam menerima tugas dan beban dalam bentuk apapun, hal ini seperti terpapar dalam salah satu ciri efikasi diri yakni persepsi diri. Persepsi positif ini harus dimiliki setiap karyawan guna menyelesaikan tugas- tugasnya tanpa membandingkan dengan kemampuan orang lain dalam menyelesaikan permasalahan dalam tugas mereka. Adanya persepsi positif ini pula seorang karyawan akan mampu mengolah kemampuannya lebih maksimal lagi dari dukungan rasa optimis yang dimilikinya.

Dalam kehidupan sehari – hari kita wajib berusaha menggapai keinginan kita pantang menyerah dan tetap optimis sebelum takdir Allah membatasinya. Manusia wajib berusaha dengan segenap kemampuan yang dimiliki disertai ingat kepada Allah. Allah telah berfirman dalam surat Al-Mu'min ayat 45- 46 :

فَوَقَّهٗ اللّٰهُ سَيِّئَاتِ مَا مَكَرُوْا^ط وَحَاقَ بِآلِ فِرْعَوْنَ سُوْءُ الْعَذَابِ ﴿٤٥﴾ النَّارُ يُعْرَضُونَ

عَلَيْهَا غُدُوًّا وَعَشِيًّا^ط وَيَوْمَ تَقُومُ السَّاعَةُ أَدْخِلُوْا آلَ فِرْعَوْنَ أَشَدَّ الْعَذَابِ ﴿٤٦﴾

Maka Allah memeliharanya dari kejahatan tipu daya mereka, dan Fir'aun beserta kaumnya dikeping oleh azab yang amat buruk. Kepada mereka dinampakkan neraka pada pagi dan petang dan pada hari terjadinya kiamat. (Dikatakan kepada malaikat): "Masukkanlah Fir'aun dan kaumnya ke dalam azab yang sangat keras". (Departemen Agama RI, Qs. Al- Mu'min 45-46)

Pemaparan diatas merupakan salah satu ayat tentang keutamaan optimis dalam Al-Qur'an dimana Allah akan mengikuti sesuai dengan prasangka hambanya. Berprasangka baik pada Allah merupakan salah satu yang menentukan nasib seseorang di akhirat. Oleh karenanya dalam menjalankan aktivitas apapun kita wajib berusaha semaksimal mungkin tanpa putus asa, setelah itu barulah kita menyerahkan semua keputusan dan hasilnya kepada Allah. Kita hanya tetap optimis dengan memohon diberikan hasil yang terbaik.

4 prinsip yang dapat membuat kita senantiasa bersikap optimis dalam hidup, yaitu:

1. Dalam mencapai suatu tujuan kita harus "ikhtiar" sesuai dengan kemampuan yang kita miliki secara maksimal pantang menyerah (putus asa). Dalam berusaha kita tidak boleh minder atau rendah hati dan terus berusaha sampai takdir Allah membatasi usaha kita.

2. Dalam setiap aktivitas kita sangat dibutuhkan sikap "istiqomah" yaitu sikap konsisten, kontinyu, ajek dalam melakukan suatu amalan. Istiqomah menjadi menjadi salah satu kunci keberhasilan dalam usaha kita.
3. Setelah kita berusaha maksimal dengan istiqomah dalam menjalaninya hendaknya dalam setiap aktivitas kita selalu diiringi dengan berdo'a pada Allah dalam setiap urusan kita. Allah Maha kaya lagi Maha Segalanya, jadi kita sebagai hamba harus berdo'a minta pertolongan Allah walaupun do'a kita segera dikabulkan atau ditanggihkan. Karena kita harus yakin bahwa setiap do'a kita akan dikabulkan oleh Allah SWT. Selain itu do'a adalah bagian dari takdir yang dapat merubah takdir.
4. Setelah kita berusaha (ikhtiar), istiqomah, berdo'a maka selanjutnya kita serahkan semua pada Allah hasil usaha kita. Hasil akhir usaha kita adalah yang terbaik untuk kita dari Allah karena Allah Maha mengetahui apa yang terbaik untuk hamba-Nya.

Demikian penjelasan yang dapat ditarik kesimpulan bahwa efikasi diri pada manusia dapat dijelaskan secara perspektif islam, dimana yang dimaksud dengan efikasi diri ini adalah keyakinan yang penuh terhadap diri sendiri atas takdir yang telah ditetapkan pada manusia. Efikasi diri ini terdiri dari rasa optimis dan persepsi positif (khusnudzon). Selain optimis dan khusnudzon juga didukung oleh prinsip ikhtiar, istiqomah dan pasrah.

C. Hubungan Efikasi Diri Dengan Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan kontrak psikologis antara karyawan dengan perusahaan. Kontrak psikologis yang dimaksud disini merupakan suatu perjanjian tak tertulis yang merumuskan apa yang diinginkan oleh pihak perusahaan dari seorang karyawan dan juga sebaliknya apa yang diharapkan karyawan dari pihak manajemen perusahaan. Apabila karyawan gagal memperoleh kontrak psikologis maka akan menghasilkan konflik disfungsi yang akan menurunkan *performance* organisasi dan kelompok (dalam Wiwik Handayani, 2008).

Kontrak psikologis ini akan memiliki pengaruh terhadap konflik peran dalam diri karyawan apabila hasil yang diharapkan perusahaan melalui penyelesaian tugas pada karyawan tidak mampu terselesaikan dengan baik. Konflik peran ini memiliki hubungan yang sangat erat dengan efikasi diri karyawan karena dengan efikasi diri ini menentukan bagaimana karyawan tersebut merasakan, berpikir, memotivasi diri sendiri dan bagaimana seharusnya berperilaku.

Fenomena di dalam PT. Jadi abadi corak biscuit misalnya, adanya kontrak psikologis dengan sistem perusahaan yang belum mampu terselesaikan secara baik oleh karyawannya akan mempengaruhi pencapaian tujuan yang diharapkan. Hal ini akan membawa pengaruh terhadap *performance* karyawan untuk menyelesaikan tugas berikutnya, sedangkan untuk terlepas dari tuntutan tugas selanjutnya karyawan lebih memilih untuk tidak mempertahankan jabatan pada perusahaan.

Bandura, (1997) menyatakan bahwa seorang karyawan yang memiliki efikasi diri yang tinggi lebih percaya ia akan mampu menyelesaikan tugas – tugas dalam pekerjaan meskipun ada tekanan didalam pekerjaan tersebut. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki efikasi diri tinggi akan berusaha menyelesaikan tugas – tugas dalam pekerjaan secara maksimal sesuai dengan harapan perusahaan. Namun bila mengalami kegagalan, karyawan yang memiliki efikasi diri tinggi lebih cenderung akan mengalami konflik peran.

Hal ini disebabkan oleh adanya kontrak psikologis yang diyakini oleh karyawan. Dengan adanya kegagalan dalam kontrak psikologis ini maka karyawan akan merasa tidak mampu untuk melakukan regulasi perilaku dengan baik.

D. Hipotesis



Efikasi diri berhubungan dengan keberadaan komitmen organisasi pada karyawan dalam penyelesaian tugas – tugas pekerjaan yang diberikan. Ada pula faktor – faktor di dalamnya yang saling mendukung.