

## **BAB IV**

### **PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Objek Penelitian**

PT. Jadi Abadi Corak Biscuit Surabaya berdiri sejak 1978 dan memulai produksi pada tahun 1980an. Karyawan tetap PT. Jadi Abadi Corak Biscuit berjumlah 800 orang , sedangkan karyawan kontrak sejumlah 90 orang. PT. Jadi Abadi Corak Biscuit Surabaya memiliki 3 divisi produksi dengan jumlah total produksi sebanyak 2 ton.

Pada musim –musim tertentu PT. Jadi Abadi Corak Biscuit memproduksi sebanyak 2 – 3 kali lipat jumlah produksi normal. Aktivitas produksi pada musim ini membutuhkan tenaga kerja yang lebih banyak, dari sini ada pula karyawan yang disebut dengan pegawai musiman. Karyawan musiman ini hanya bekerja pada musim – musim produksi tertentu, dan jumlah dari karyawan musiman ini hampir sama dengan jumlah pegawai tetap yakni sejumlah  $\pm$  800 orang.

#### **B. Karakteristik Responden**

Peneliti memperoleh data penelitian dengan menggunakan angket efikasi diri dengan komitmen organisasi yang meliputi usia, jenis kelamin serta masa kerja. Setelah data yang ditargetkan terkumpul, peneliti melakukan analisa dengan menggunakan program *SPSS 17.0 for windows*.

##### **1. Deskripsi Usia Responden**

Berdasarkan data yang diperoleh oleh peneliti, maka data usia responden dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.1**  
**Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden**  
**Berdasarkan Tingkat Usia**

No	Rentang Usia	Frekuensi	Prosentase
1.	$\leq 30$	16	26,7 %
2.	31 – 40	22	36,7 %
3.	41 - 50	14	23,3 %
4.	$\geq 51$	8	13,3 %
<b>Jumlah</b>		<b>60</b>	<b>100 %</b>

Hasil tabel menunjukkan bahwa data berdasarkan usia terdapat 16 karyawan (26,7%) berusia kurang dari atau sama dengan 30 tahun, 22 karyawan (36,7%) berusia 31- 40 tahun, 14 karyawan (23,3%) berusia 41- 50 tahun, dan 8 karyawan (13,3%) berusia 51 ke atas.

## 2. Dskripsi Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti yang dilakukan melalui penyebaran angket maka diperoleh data mengenai jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.2**  
**Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden**  
**Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase
1.	Pria	24	40 %
2.	Wanita	36	60 %
<b>Jumlah</b>		<b>60</b>	<b>100 %</b>

Tabel diatas menjelaskan bahwa berdasarkan jenis kelamin terdapat 24 karyawan (40%) yang berjenis kelamin pria, dan 36 karyawan (60%) berjenis kelamin wanita. Berdasarkan data yang didapatkan, responden terbanyak adalah responden wanita.

## C. Hasil Penelitian

### 1. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilakukan di PT.Jadi Abadi Corak Biscuit Surabaya, yang dilaksanakan mulai 9 Februari 2012 hingga 9 Maret 2012. Penyebaran angket dimulai pada 10 Pebruari 2012 dengan menyebarkan 60 eksemplar angket tentang efikasi diri dan komitmen organisasi.

### 2. Uji Validitas

Analisa aitem untuk mengetahui indeks daya beda skala digunakan teknik *product moment* dari Karl Person, dengan rumus yang digunakan sebagai berikut :

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

Keterangan:

$r_{xy}$  :Angka indeks korelasi “r” *product moment*

N :Jumlah responden

$\sum xy$  :Jumlah hasil perkalian antara skor x dan skor y

$\sum x$  :Jumlah seluruh skor x

$\sum y$  :Jumlah seluruh skor y

Perhitungan indeks daya beda aitem dengan menggunakan rumus diatas menggunakan bantuan program SPSS 17.0 for Windows. Korelasi aitem total terkoreksi untuk masing-masing aitem ditunjukkan oleh kolom **Corrected Item- Total Correlation**. Dalam studi tentang pengukuran ini disebut daya beda yaitu kemampuan aitem dalam membedakan karyawan dengan trait yang tinggi atau rendah. Sebagai acuan umum, dapat digunakan harga 0.3 sebagai batas. Aitem-aitem yang memiliki daya beda kurang dari 0.3 menunjukkan aitem tersebut memiliki ukuran kesejalaran yang rendah, untuk aitem- aitem ini perlu dihilangkan dalam analisis selanjutnya.

#### a. Skala Efikasi diri

Hasil perhitungan dari uji validitas skala efikasi diri didapatkan bahwa tidak ada aitem yang gugur dari 24 aitem yang ada. Aitem tersebut adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.3**

#### **Item Valid Efikasi diri**

No	Faktor	Butir Item			
		Diterima	Jml	Gugur	jml
1.	Persepsi Diri	1,2, 7,8, 13,14, 19,20	8	0	0
2.	Evaluasi Diri	3,4, 9,10,15,16, 21,22	8	0	0
3.	Regulasi Perilaku	5,6, 11,12, 17,18, 23,24	8	0	0
<b>Total</b>		<b>24</b>		<b>0</b>	

Berdasarkan korelasi aitem – total terkorelasi, dapat diketahui bahwa skala efikasi diri terdiri dari 24 butir aitem, dimana di dalamnya terdiri dari persepsi diri sebanyak 8 butir aitem, evaluasi diri 8 butir aitem dan regulasi perilaku 8 butir aitem yang semuanya valid tidak ada aitem yg gugur. Dalam pengambilan data peneliti, peneliti tidak membuang aitem dikarenakan tidak ada butir aitem yang gugur dan dinyatakan valid semuanya.

#### b. Skala Komitmen Organisasi

Hasil perhitungan dari uji validitas skala komitmen organisasi didapatkan hasil bahwa terdapat 24 butir aitem yang valid. Aitem tersebut adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.4**

**Item Valid Komitmen Organisasi**

No	Ciri – ciri	Butir Aitem			
		Diterima	Jml	Gugur	Jml
1.	Penerimaan tujuan yang jelas dan memahami nilai organisasi	1,2, 7,8, 13,14, 19,20	8	0	0
2.	Kemauan yang kuat untuk bekerja keras	3,4, 9,10, 15,16, 21,22	8	0	0
3.	Keinginan kuat menjadi anggota	5,6, 11,12, 17,18, 23,24	8	0	0
<b>Total</b>			<b>24</b>	<b>0</b>	

Dari hasil uji validitas skala komitmen organisasi di atas, diketahui aitem yang valid berjumlah 24 aitem yang tersebar dalam 3 ciri- ciri komitmen organisasi. Aitem inilah yang dijadikan instrument dalam penelitian. Dalam mengambil data penelitian, seperti halnya pemakaian instrument efikasi diri peneliti tidak membuang aitem dikarenakan valid semuanya.

### 3. Uji Reliabilitas

Menguji reliabilitas alat ukur adalah dengan menggunakan teknik pengukuran *Alpha Chornbach* karena skor yg didapat dari skala psikologi berupa skor interval bukan berupa 1 dan 0 (Arikunto, 2006). Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1, 00 maka semakin tinggi reliabilitasnya. Sebaliknya, koefisien reliabilitasnya semakin rendah mendekati angka 0 berarti semakin rendahnya reliabilitasnya. Dalam menghitung reliabilitas kedua skala peneliti menggunakan bantuan program komputer SPSS (*statistical product and service solution*) 17.0 for windows.

Berdasarkan perhitungan statistik dengan bantuan SPSS 17.0 for windows, maka ditemukan nilai alpha sebagai berikut :

**Tabel 4.5**

#### **Reliabilitas Efikasi diri dengan Komitmen Organisasi Karyawan**

<b>Skala</b>	<b>Alpha</b>	<b>Keterangan</b>
Efikasi diri	0.616	Reliabel
Komitmen Organisasi	0.814	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas kedua angket diatas, dapat dikatakan bahwa angket efikasi diri dan komitmen organisasi mendekati 1.00. oleh karena itulah angket tersebut layak untuk dijadikan instrument pada penelitian yang dilakukan.

#### 4. Prosentase Efikasi diri

Penentuan norma penilaian yang dilakukan setelah nilai Mean (M) dan Standar Deviasi (SD) diketahui. Norma penilaian yang diperoleh :

- a. Mean : 70.65
- b. Standart Deviasi : 7.37

Setelah diketahui Mean dan Standar Deviasi, maka data dibagi menjadi 3 kategori untuk mengetahui tingkat dan menentukan jarak pada masing-masing kelompok dengan pemberian skor standar. Pemberian skor dilakukan dengan mengubah skor kasar kedalam bentuk penyimpanan dari Mean dalam suatu Standar Deviasi dengan menggunakan norma-norma sebagai berikut :

**Tabel 4.6**

#### **Kategori Tingkat Efikasi diri**

<b>RUMUS</b>	<b>KATEGORI</b>
$X \geq M + 1 \text{ SD}$	<b>TINGGI</b>
$M - 1 \text{ SD} \leq X < M + 1 \text{ SD}$	<b>SEDANG</b>
$X < M - 1 \text{ SD}$	<b>RENDAH</b>

Nilai	Kategori	Jumlah	Prosentase
$X \geq 78$	Tinggi	7	11.7 %
$63 \leq X < 78$	Sedang	48	80 %
$X < 63$	Rendah	5	8.3 %
<b>Total</b>		<b>60</b>	<b>100 %</b>

Berdasarkan tabel di atas memaparkan adanya frekuensi dan prosentase mengenai efikasi diri yang diberikan pada karyawan PT. Jadi Abadi Corak Biscuit Surabaya. Tabel di atas juga menggambarkan dari 60 responden 7 karyawan (11.7%) memiliki self efficacy yang tinggi, 48 karyawan (80%) memiliki self efficacy yang sedang, dan 5 karyawan (8.3%) memiliki self efficacy yang rendah. Prosentase tertinggi terletak pada self efficacy dengan kategori sedang.

##### 5. Prosentase Komitmen Organisasi

Penentuan norma penilaian yang dilakukan setelah nilai Mean (M) dan Standar Deviasi (SD) diketahui. Norma penilaian yang diperoleh :

- c. Mean : 71.57
- d. Standart Deviasi : 6.47

Setelah diketahui Mean dan Standar Deviasi, maka data dibagi menjadi 3 kategori untuk mengetahui tingkat dan menentukan jarak pada masing-masing kelompok dengan pemberian skor standar. Pemberian skor dilakukan dengan mengubah skor kasar kedalam

bentuk penyimpanan dari Mean dalam suatu Standar Deviasi dengan menggunakan norma-norma sebagai berikut :

**Tabel 4.7**

**Kategori Tingkat Komitmen Organisasi**

<b>RUMUS</b>	<b>KATEGORI</b>
$X \geq M + 1 SD$	<b>TINGGI</b>
$M - 1 SD \leq X < M + 1 SD$	<b>SEDANG</b>
$X < M - 1 SD$	<b>RENDAH</b>

<b>Nilai</b>	<b>Kategori</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Prosentase</b>
$X \geq 78$	Tinggi	8	13.3 %
$65 \leq X < 78$	Sedang	46	76.7 %
$X < 65$	Rendah	6	10 %
<b>Total</b>		<b>60</b>	<b>100 %</b>

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan frekuensi dan prosentase tentang komitmen organisasi karyawan di PT. Jadi Abadi Corak Biscuit Surabaya. Sejumlah 8 karyawan (13.3%) memiliki komitmen organisasi yang tinggi, 46 karyawan (76.7%) memiliki komitmen organisasi sedang , dan 6 karyawan (10%) memiliki komitmen organisasi rendah. Jumlah keseluruhan responden adalah 60 karyawan dan prosentase tertinggi terletak pada kategori komitmen organisasi sedang.

## **6. Pengujian Hipotesa**

Pengujian hipotesa bertujuan untuk mengetahui ada atau tidak ada hubungan (korelasi) antara efikasi diri dengan komitmen organisasi karyawan di PT. Jadi Abadi Corak Biscuit Surabaya. Oleh

sebab itu, dilakukan berupa analisa korelasi *product moment* dari *Karl Pearson* dengan menggunakan program *SPSS 17.0 for Windows* kedua variabel tersebut. Berikut ini merupakan analisa data yang merupakan hasil korelasi kedua variabel:

**Tabel 4.8**

**Korelasi Self Efficacy dengan Komitmen Organisasi Karyawan**

		VAR00001	VAR00002
VAR00001	Pearson Correlation	1	.512**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
VAR00002	Pearson Correlation	.512**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

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

#### D. Pembahasan

##### 1. Efikasi Diri Karyawan PT. JACOBIS Surabaya

PT. Jadi Abadi Corak Biscuit Surabaya merupakan perusahaan pemasok produk makanan yang bertugas sebagai portal dalam alur perjalanan industri di kota Surabaya. Perbaikan –perbaikan kualitas secara terus menerus dilakukan oleh perusahaan guna menghadapi persaingan yang semakin ketat dalam perputaran industri. PT. Jadi Abadi Corak Biscuit selalu meningkatkan kualitas karyawannya karena karyawan merupakan sumber daya terpenting dalam meningkatkan kualitas perusahaan.

Oleh karena itu untuk meningkatkan kualitas dari karyawannya, PT. Jadi Abadi Corak Biscuit Surabaya selalu menerapkan kebijakan – kebijakan yang mengedepankan kenyamanan baik pada karyawan maupun pengguna jasa perusahaan. Kenyamanan para pengguna jasa disa ditingkatkan pada pelayanan karyawan dimana bisa membantu para pengguna jasa dengan memberikan hasil maksimal pada permintaannya. Karyawan diarahkan untuk mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang berhubungan dengan permintaan pengguna dengan baik yang hal ini akan memberikan rasa percaya yang tinggi pada pengguna jasa untuk tetap bekerjasama dengan perusahaan.

Adanya efikasi diri pada karyawan dapat membantu pemenuhan kebutuhan para pengguna jasa perusahaan untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Efikasi diri yang ada di dalam diri karyawan dapat membantu menampilkan perilaku yang memberikan kontribusi aktif dengan hasil maksimal, hal ini dikarena karyawan yang memiliki efikasi diri mampu memiliki keyakinan untuk menyelesaikan target yang diberikan oleh pengguna jasa. Kelebihan yang lainnya adalah mampumemberikan perencanaan- perencanaan alternatif dari hasil evaluasi serta mampu mengontrol perilaku diri sendiri yang merupakan penggerak utama kepribadian manusia.

Tingkat efikasi diri karyawan PT. Jadi Abadi Corak Biscuit Surabaya menunjukkan 3 kategori yaitu tinggi, sedang dan rendah. Distribusi frekuensi tertinggi terletak pada kategori sedang yaitu

sebesar 80%, selanjutnya 11.7% pada kategori tinggi, dan 8.3% terletak pada kategori rendah. Artinya dari 60 responden terdapat 48 karyawan memiliki efikasi diri kategori sedang, 7 karyawan memiliki efikasi diri tinggi dan 5 orang memiliki efikasi diri yang rendah. Pemaparan ini menunjukkan bahwa efikasi diri yang dimiliki karyawan adalah baik (positif) yang artinya karyawan memiliki keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri untuk menyelesaikan target dan mengarahkan karyawan untuk mencapai hasil yang diharapkan.

## **2. Komitmen Organisasi Karyawan PT. JACOBIS Surabaya**

Komitmen organisasi merupakan salah satu upaya sumber daya manusia yang dimana merupakan kekuatan yang bersifat relatif pada pribadi untuk mengidentifikasi keterlibatan diri dalam mempertahankan kedudukan untuk berprestasi di perusahaan. Motivasi karyawan ini memberikan kontribusi yang aktif pada perusahaan, dikarenakan karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan berusaha untuk mempertahankan kedudukan di dalam perusahaan sehingga memberikan prestasi yang baik pada perusahaan. Hal ini bisa digunakan oleh perusahaan untuk membuat karyawan mampu bekerja demi pengguna jasa.

Komitmen organisasi 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.

Pemahaman makna komitmen organisasi pada karyawan PT. Jadi Abadi Corak Biscuit Surabaya yang baik membuat karyawan mampu percaya dan menerima terhadap tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan yang ingin dicapai perusahaan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan tidak adanya keterpaksaan. Hal ini akan berdampak pada pencapaian hasil yang maksimal sesuai dengan tujuan dan target perusahaan.

Distribusi tingkat komitmen organisasi karyawan PT. Jadi Abadi Corak Biscuit Surabaya ditunjukkan dengan 3 kategori yaitu tinggi, sedang dan rendah. Frekuensi distribusi tertinggi dari 60 responden terletak pada kategori sedang yaitu 46 karyawan (76.7%) yang artinya memiliki komitmen organisasi sedang, sedangkan 8 karyawan (13.3%) dalam kategori tinggi yang artinya memiliki komitmen organisasi tinggi, dan 6 karyawan (10%) termasuk dalam kategori rendah yang artinya memiliki komitmen organisasi yang rendah terhadap perusahaan. Hasil pemaparan di atas menunjukkan bahwa karyawan PT. Jadi Abadi Corak Biscuit Surabaya memiliki

komitmen organisasi yang positif terhadap kebijakan dan tujuan perusahaan.

### **3. Hubungan Efikasi Diri dengan Komitmen Organisasi Karyawan PT. Jadi Abadi Corak Biscuit Surabaya**

Berdasarkan pemaparan hasil penelitian kedua variabel tersebut menunjukkan adanya hubungan yang positif antara efikasi diri dengan komitmen organisasi karyawan PT. Jadi Abadi Corak Biscuit Surabaya. 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.

Jadi hipotesa dalam penelitian ini berarti diterima dengan hasil penelitian terdapat hubungan yang positif dan berbanding lurus antara efikasi diri dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Jadi Abadi Corak Biscuit Surabaya.