

**HUBUNGAN ANTARA *SELF-EFFICACY* DAN KOMITMEN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN *OFFICER*
PT. INDOCEMENT TUNGGAL PRAKARSA TBK.
BANYUWANGI**

SKRIPSI



Oleh:

Mohamad Alfi Rayhansyah Idris

NIM. 19410134

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2023**

**HUBUNGAN ANTARA *SELF-EFFICACY* DAN KOMITMEN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN *OFFICER*
PT. INDOCEMENT TUNGGAL PRAKARSA TBK.
BANYUWANGI**

SKRIPSI

Diajukan kepada
Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh
gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh:
Mohamad Alfi Rayhansyah Idris
NIM. 19410134

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2023**

SKRIPSI
HUBUNGAN ANTARA *SELF-EFFICACY* DAN KOMITMEN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN *OFFICER*
PT. INDOCEMENT TUNGGAL PRAKARSA TBK.
BANYUWANGI

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada tanggal, 2023

Susunan Dewan Penguji

Sekretaris Penguji

Penguji Utama

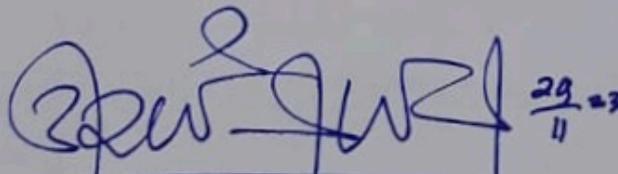


Selly Candra Ayu, M. Si
NIP. 19940217201911202269



Dr. Ali Ridho, M Si
NIP. 197804292006041001

Ketua Penguji



Dr. Endah K. Purwaningtyas, M. Psi Psikolog
NIP. 1975051420000320003

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi
Tanggal, 2023

Mengesahkan
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



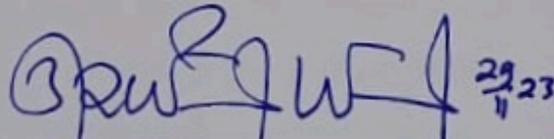
Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si
NIP. 19761128 2002122001

HALAMAN PERSETUJUAN

HUBUNGAN ANTARA *SELF-EFFICACY* DAN KOMITMEN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERYAWAN *OFFICER*
PT. INDOCEMENT TUNGGAL PRAKARSA TBK.
BANYUWANGI

Oleh:
Mohamad Alfi Rayhansyah Idris
NIM. 19410134

Telah Disetujui oleh
Dosen Pembimbing


Dr. Endah Kurniawati Purwaningtyas, M. Psi
NIP. 1975051420000320003

Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi



Prof. Dr. Rifa Hidayah, M. Si
NIP. 197611282002122001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mohamad Alfi Rayhansyah Idris

NIM : 19410134

Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul **“Hubungan Antara Self-Efficacy Dan Komitmen Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Officer PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi”**, adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika di kemudian hari terdapat *claim* dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sanksi.

Malang, 13 Oktober 2023

Peneliti



Mohamad Alfi Rayhansyah Idris
NIM. 19410134

MOTTO

"Conquering fear is the beginning of wisdom"

(Bertrand Russell)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan untuk:

1. Ibu, Tita Ngudiwati yang telah memberikan kasih sayang, pengertian, tenaga, dan motivasi kepada peneliti sehingga peneliti bisa sampai di tahap ini.
2. Ayah, Moh. Yunus yang sudah mengerahkan seluruh tenaga, pikiran, dan waktunya untuk memberikan ekonomi dan jenjang pendidikan terbaik bagi peneliti.
3. Seluruh saudara, Alif Santika dan Kenzie Zakie yang telah memberikan dukungan secara mental.
4. Dosen pembimbing, ibu Dr. Endah Kurniawati Purwaningtyas, M. Psi Psikolog yang sudah meluangkan waktu dan membimbing peneliti, sehingga penelitian ini dapat ditulis.
5. Karyawan *office* PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi yang telah memberikan banyak pengalaman berharga.
6. Teman-teman dan sahabat yang selalu menemani dan membantu peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini.
7. Diri saya sendiri yang telah berjuang untuk menyelesaikan penelitian ini hingga selesai.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala Puji dan Syukur peneliti ucapkan kepada Allah SWT. Tuhan semesta alam yang tanpa ketelibatan-Nya mustahil skripsi dengan judul “Hubungan Antara *Self-Efficacy*, dan Komitmen Kerja dengan Produktivitas Terhadap Karyawan *Officer* Di PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi” ini dapat diselesaikan. Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurah kepada Baginda Nabi Besar Muhammad SAW. yang sudah menuntun umat manusia dari zaman kegelapan menuju zaman yang terang benderang.

Karya ini tidak akan hadir tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak yang terlibat. Maka dari itu dengan segala kerendahan hati, peneliti mengucapkan rasa terima kasih yang setinggi-tingginya kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si. selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. Endah Kurniawati Purwaningtyas, M.Psi. Psikolog selaku dosen pembimbing yang telah menuntun, memotivasi, dan membagikan pengetahuan yang sangat bermanfaat bagi peneliti.
4. Dewan penguji yang telah memberikan masukan-masukan sehingga melengkapi penelitian ini.
5. Segenap Jajaran Akademika Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang sudah memberikan ilmu, informasi, dan arahan selama masa perkuliahan.
6. Kedua orang tua peneliti yang tanpa henti memberikan pikiran, waktu, tenaga, serta do'a sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini.
7. Seluruh karyawan *office* PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi yang selalu menyemangati peneliti dan memberikan banyak wawasan yang sangat bermanfaat bagi peneliti.
8. Seluruh sahabat dan teman-teman peneliti, baik di lingkungan kampus maupun lingkungan rumah yang bersedia meluangkan waktu dan pikiran untuk

menemani dan membantu peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini.

9. Semua pihak yang sudah memberikan masukan dan semangat dalam proses penyusunan skripsi ini.

Penelitian ini tidak luput dari kesalahan dan masih sangat jauh dari kata sempurna, maka dari itu peneliti menerima kritik dan saran positif mengenai penelitian ini. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Malang, 13 Oktober 2023

Peneliti

Mohamad Alfi Rayhansyah Idris
NIM. 19410135

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
SURAT PERNYATAAN	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK.....	xvi
ABSTRACT	xvii
المسئله المختار للبحر	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1. Produktivitas.....	8
2.1.1. Pengertian Produktivitas	8
2.1.2. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas	9
2.1.3. Aspek Produktivitas	12
2.2. <i>Self-Efficacy</i>	13
2.2.1. Pengertian <i>Self-Efficacy</i>	13
2.2.2. Faktor yang Mempengaruhi <i>Self-efficacy</i>	15
2.2.3. Aspek <i>Self-efficacy</i>	16
2.3. Komitmen Kerja	17
2.3.1. Pengertian Komitmen kerja	17
2.3.2. Faktor yang Mempengaruhi komitmen Kerja	18
2.3.3. Aspek Komitmen	19
2.4. Hubungan Antar Variabel	22

2.4.1. Hubungan <i>self-efficacy</i> dan produktivitas.....	22
2.4.2. Hubungan komitmen kerja dan produktivitas	23
2.4.3. Hubungan antara <i>self-efficacy</i> dan komitmen kerja terhadap produktivitas.....	23
2.5. Hipotesis.....	25
BAB III METODE PENELITIAN	26
3.1. Rancangan Penelitian.....	26
3.2. Identifikasi Variabel Penelitian	26
3.2.1. Variabel independen / Variabel bebas	26
3.3. Definisi Operasional	27
3.4. Populasi dan Sampel.....	28
3.4.1. Populasi	28
3.4.2. Sampel	28
3.5. Metode Pengumpulan Data	29
3.5.1. Kuesioner.....	29
3.5.2. Wawancara (<i>Interview</i>).....	29
3.5.3. Studi dokumen	29
3.6. Instrumen Penelitian	29
3.6.1. Skala <i>Self-Efficacy</i>	30
3.6.2. Skala Komitmen Kerja	31
3.6.3. Skala Produktivitas.....	32
3.7. Metode Analisis Data.....	34
3.7.1. Analisis Deskriptif.....	34
3.7.2. Uji Asumsi Klasik	35
3.7.3. Uji Hipotesis	36
BAB IV PEMBAHASAN.....	38
4.1. Gambaran Umum	38
4.1.1. Profil PT. Indocement Tunggul Prakarsa.....	38
4.2. Pelaksanaan Penelitian.....	39
4.2.1. Waktu dan Tempat	39
4.2.2. Jumlah Subjek Penelitian.....	39
4.2.3. Prosedur Penelitian.....	39
4.3. Hasil Penelitian.....	40
4.3.1. Analisis Deskriptif.....	40
4.4. Uji Asumsi Klasik.....	42
4.4.1. Uji Normalitas.....	42
4.4.2. Uji Linearitas	42

4.5.	Uji Hipotesis.....	43
4.5.1.	Uji korelasi <i>product moment</i>	43
4.5.2.	Uji korelasi berganda.....	44
4.6.	Aspek Pembentuk Utama.....	45
4.6.1.	Produktivitas	45
4.6.2.	<i>Self-Efficacy</i>	45
4.6.3.	Komitmen Kerja.....	46
4.5.	Pembahasan.....	46
4.5.1.	Tingkat <i>self-efficacy</i> karyawan <i>officer</i> PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk, Banyuwangi	46
4.5.2.	Tingkat komitmen kerja karyawan <i>officer</i> PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi	48
4.5.3.	Tingkat produktivitas karyawan <i>officer</i> PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi	50
4.5.4.	Hubungan antara <i>self-efficacy</i> terhadap produktivitas karyawan <i>officer</i> PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi	52
4.5.5.	Hubungan antara komitmen terhadap produktivitas karyawan <i>officer</i> PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi	55
4.5.6.	Hubungan antara <i>self-efficacy</i> dan komitmen kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan <i>officer</i> PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi.....	57
BAB V	KESIMPULAN.....	59
5.1.	Kesimpulan	59
5.2.	Saran	60
5.2.1.	Bagi manajemen dan karyawan <i>officer</i> PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi	60
5.2.2.	Bagi Peneliti Selanjutnya.....	61
DAFTAR PUSTAKA	63
LAMPIRAN	68

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1: Rincian pembagian departement karyawan	28
Tabel 3. 2: Kategorisasi skor instrumen.....	30
Tabel 3. 3: Blueprint skala self-efficacy	31
Tabel 3. 4: Blueprint skala komitmen kerja	32
Tabel 3. 5: Hasil CVR skala produktivitas.....	33
Tabel 3. 6: Blueprint skala produktivitas	34
Tabel 3. 7: Pedoman kategorisasi	35
Tabel 3. 8: Pedoman kategorisasi koefisien	37

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka konsep penelitian	25
--	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Penerimaan Magang Sekaligus Konfirmasi Penelitian	68
Lampiran 2 Hasil CVR Skala Produktivitas.....	69
Lampiran 3 Skala Penelitian.....	71
Lampiran 4 Data Responden	74
Lampiran 5 Hasil Angket Skala Produktivitas	75
Lampiran 6 Hasil Angket Skala Self-efficacy	76
Lampiran 7 Hasil Angket Skala Produktivitas	77

ABSTRAK

Rayhansyah, Mohamad Alfi. (2023). Hubungan Antara *Self-Efficacy* dan Komitmen Kerja dengan Produktivitas Karyawan *Officer* PT. Indocement Tunggul Prakarsa (ITP) Tbk. Banyuwangi.

Dosen Pembimbing: Dr. Endah K. Purwaningtyas, M. Psi. Psikolog

Kata Kunci: *Self-Efficacy*, Komitmen Kerja, Produktivitas

Produktivitas menjadi suatu hal yang perlu diperhatikan untuk mengidentifikasi output dan input suatu perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan data awal yang diperoleh di PT. ITP Banyuwangi, didapati perubahan produktivitas yang dihasilkan yang disebabkan oleh terjadinya *organizational change* atau perubahan manajemen. Produktivitas berkaitan dengan berbagai faktor, diantaranya adalah *self-efficacy* dan komitmen kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Mengetahui hubungan antara *self-efficacy* dengan produktivitas. 2) Mengetahui hubungan antara komitmen kerja dengan produktivitas. 3) Mengetahui hubungan antara *self-efficacy* dan komitmen kerja secara simultan dengan produktivitas.

Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Total Sampling* dengan total sampel sejumlah 36 karyawan *office* PT. ITP Banyuwangi. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan wawancara dan studi dokumen untuk pengambilan data awal dan angket untuk pengambilan data penelitian. Instrumen yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari: 1) *Affective Commitment Scale* (ACS), *Continuance Commitment Scale* (CCS), dan *Normative Commitment Scale* (NCS) yang dikembangkan oleh Allen dan Meyer (1990). 2) *General Self-Efficacy Scale* (GSES) yang dikembangkan oleh Ralf Schwarzer, dkk (1992). 3) Skala produktivitas yang disusun oleh peneliti sendiri yang melalui proses CVR guna proses validitas item.

Hasil dari penelitian ini didapati bahwa: 1) Tingkat *self-efficacy* karyawan *officer* PT. ITP Banyuwangi berada pada tingkat tinggi. 2) Tingkat komitmen kerja karyawan *officer* PT. ITP Banyuwangi berada pada tingkat tinggi. 3) Tingkat produktivitas karyawan *officer* PT. ITP Banyuwangi berada pada tingkat sedang. 4) Berdasarkan hasil uji korelasi *product moment*, variabel *self-efficacy* memiliki hubungan positif secara tidak langsung dengan variabel produktivitas jika terdapat variabel *actual competency* dengan nilai korelasi -0.033. 5) Berdasarkan hasil uji korelasi *product moment*, variabel komitmen kerja memiliki hubungan yang positif dengan variabel produktivitas dengan nilai korelasi 0.240. 6) Berdasarkan hasil uji korelasi berganda, variabel *self-efficacy* dan komitmen kerja secara simultan tidak memiliki hubungan dengan variabel produktivitas dengan nilai signifikansi $0.377 > 0.05$

ABSTRACT

Rayhansyah, Mohamad Alfi (2023). The Relationship Between Self-Efficacy and Work Commitment with Productivity on Officer Employees PT. Indocement Tunggal Prakarsa (ITP) Tbk. Banyuwangi

Lecturer Advisor: Dr. Endah K. Purwaningtyas, M.Psi. Psychologist

Keywords: Self-Efficacy, Work Commitment, Productivity

Productivity is something that needs to be considered to identify the output and input of a company in order to achieve company goals. Based on preliminary data obtained at PT ITP Banyuwangi, it is found that changes in productivity produced are caused by organizational change or management change. Productivity is related to various factors, including self-efficacy and work commitment. The objectives of this study are: 1) Knowing the relationship between self-efficacy and productivity. 2) Knowing the relationship between work commitment and productivity. 3) Knowing the relationship between self-efficacy and work commitment simultaneously with productivity.

The approach used in this research is a quantitative approach. The sampling technique used is Total Sampling with a total sample of 36 office employees of PT ITP Banyuwangi. Data collection techniques in this study used interviews and document studies for initial data collection and questionnaires for research data collection. The instruments used in this study consisted of: 1) Affective Commitment Scale (ACS), Continuance Commitment Scale (CCS), and Normative Commitment Scale (NCS) developed by Allen and Meyer (1990). 2) General Self-Efficacy Scale (GSES) developed by Ralf Schwarzer, et al (1992). 3) The productivity scale developed by the researcher himself which went through the CVR process for item validity.

The results of this study found that: 1) The level of self-efficacy of officer employees of PT ITP Banyuwangi is at a high level. 2) The level of work commitment of officer employees of PT ITP Banyuwangi is at a high level. 3) The productivity level of the officer employees of PT ITP Banyuwangi is at a medium level. 4) Based on the results of the product moment correlation test, the self-efficacy variable has an indirect positive relationship with the productivity variable if there is an actual competency variable with a correlation value of -0.033. 5) Based on the product moment correlation test results, the work commitment variable has a positive relationship with the productivity variable with a correlation value of 0.240. 6) Based on the results of multiple correlation tests, the self-efficacy and work commitment variables simultaneously have no relationship with the productivity variable with a significance value of $0.377 > 0.05$.

المسخلص البحث

ريبنشه ، محمد الف (٢٠٢٣). العلاقة بين الكفاءة الذاتية والالتزام بالعمل والإنتاجية لدى الموظفين الضباط PT. مسنذات نونغغال براكارسا (ITP) Tbk. بانجورانجي

مشار مر حاضر : ايده كرنيواوات فرونغ نواس الطيبب الزفسي:

الكفاءة الذاتية، الالتزام بالعمل إنتاجية الكلمات المفتاحية

الإنتاجية هي شيء يجب أخذه في الاعتبار لتحديد مخرجات ومدخلات الشركة من أجل تحقيق أهداف الشركة. بناءً على البيانات الأولية التي تم الحصول عليها في PT. ITP Banyuwangi ، وجد أن المتغيرات في الإنتاجية كانت بسبب المتغيرات التنظيمية أو المتغيرات في الإدارة. ترتبط الإنتاجية بعوامل مختلفة، بما في ذلك الكفاءة الذاتية والالتزام بالعمل. أهداف هذا البحث هي: ١) تحديد العلاقة بين الكفاءة الذاتية والإنتاجية. ٢) معرفة العلاقة بين الالتزام بالعمل والإنتاجية. ٣) معرفة العلاقة بين الكفاءة الذاتية

والالتزام بالعمل مع الإنتاجية الناجمة عن استخدام هذا البحث هو النهج الكمي. تؤخذ العينات المستخدمة هي أخذ العينات العنقودية مع عينة إجمالية مكونة من ٣٦ موظفًا في مكتب PT. ITP Banyuwangi. استخدمت تقنيات جمع البيانات في هذه الدراسة المقابلات ودراسات الوثائق لجمع البيانات الأولية والبيانات لجمع بيانات البحث. الأدوات المستخدمة في هذه الدراسة تتكون من: ١) مقياس الالتزام العاطفي (ACS) ، مقياس الالتزام المسنذر (CCS) ، ومقياس الالتزام المعجري (NCS) الذي طوره ألين وماير (١٩٩١). ٢) مقياس الكفاءة

الذاتية العام (GSES) الذي وضعه رالف شوارزر وآخرون (١٩٩١). ٣)

تم تطوير مقياس الإنتاجية من قبل الباحث نفسه والذي خضع لعملية CVR

لصالحية البند.

توصلت نتائج هذه الدراسة إلى ما يلي: ١) مستوى الكفاءة الذاتية لدى

الموظفين المسؤولين في PT ITP Banyuwangi على مستوى عالٍ. ٢)

مستوى الالتزام بالعمل للموظفين المسؤولين في PT ITP Banyuwangi

على مستوى عالٍ. ٣) مستوى إنتاجية الموظفين المسؤولين في PT ITP

Banyuwangi هو مستوى متوسط. ٤) بناءً على نتائج اختبار الارتباط

اللحظي للمزج فإن متغير الكفاءة الذاتية له علاقة موجبة غير مباشرة مع

متغير الإنتاجية إذا كان هناك متغير كفاءة ذاتية بؤيمة ارتباط -٠.٣٣٠. ٥)

بناءً على نتائج اختبار الارتباط اللحظي للمزج فإن متغير التزام العمل له علاقة

موجبة مع متغير الإنتاجية بؤيمة ارتباط ٠.٠٤٢. ٦) بناءً على نتائج

الختبارات الارتباطية المتعددة فإن متغيري الكفاءة الذاتية والالتزام بالعمل

ليس لهما علاقة ذات دلالة واحدة مع متغير الإنتاجية بؤيمة دلالة ٠.٣٧٧.

<0.05.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Peristiwa pandemic Covid-19 yang berlangsung pada akhir 2019 menyebabkan banyak dampak perubahan aspek dari kehidupan manusia di seluruh dunia. Pandemi ini memaksa manusia untuk melakukan aktivitas yang terbatas dengan protokol kesehatan yang ketat. Kehidupan normal pun bergerak menuju kehidupan yang penuh kewaspadaan agar tetap terjaga dari virus yang membahayakan tersebut. Beberapa usaha yang disosialisasikan oleh *World Health Organization* (WHO) untuk melindungi diri dari virustersebut mulai dari penggunaan masker, rajin mencuci tangan, menjaga jarak terhadap individu lain, hingga program vaksinasi untuk meningkatkan imun dan kekebalan tubuh.

Pandemi Covid-19 juga memiliki pengaruh yang sangat luas dan besar terhadap beberapa sektor, baik Pendidikan, Kesehatan, sosial, dan salah satunya adalah sektor perekonomian. Bahkan dapat dikatakan pandemic covid-19 ini telah hampir mengubah seluruh tatanan ekonomi dan komersial dari berbagai departemen perusahaan di seluruh dunia. Situasi ini mendorong para ahli untuk membuat model kegiatan yang komprehensif, seperti bisnis apa yang dapat diterapkan serta bagaimana strategi pemasaran yang paling cocok untuk digunakan agar tetap bisa bertahan di situasi yang krisis ini.

Meskipun saat ini mulai memasuki fase endemi dimana mulai bangkitnya perekonomian, akan tetapi masih banyak perusahaan terdampak yang masih kesulitan untuk bangkit dari jatuhnya perekonomian kala pandemic covid-19 lalu. Kesulitan akan perubahan tersebut membuat banyak perusahaan yang secara terpaksa harus mengurangi jumlah karyawannya secara besar-besaran agar tetap bisa bertahan, ada pula perusahaan yang memilih untuk berkolaborasi dengan perusahaan lain untuk saling membantu terhadap dampak pandemi covid-19, bahkan tak sedikit pula perusahaan yang menutup usahanya

karena sulitnya bangkit dari menurunnya perekonomian. Maka dari itu sebagai alternatif untuk tetap bertahan di masa endemi secara terpaksa perusahaan harus melakukan perubahan agar bisa beradaptasi dengan kondisi perekonomian yang sedang bangkit saat ini.

Perubahan merupakan suatu proses yang terjadi di setiap aspek kehidupan manusia termasuk pada organisasi atau perusahaan. Persaingan global, strategi politik yang baru, dan gaya konsumsi yang berkembang cepat merupakan stimulan untuk sebuah perubahan dalam organisasi. Untuk itu jika perusahaan ingin tetap kompetitif, maka sebuah perusahaan harus bisa melakukan perubahan secara terus-menerus serta memiliki strategi yang tepat untuk menghadapi perubahan yang terjadi sehingga organisasi dapat hidup dengan lanjut dalam waktu yang lama.

Perubahan yang terjadi di dalam organisasi bukanlah semata-mata perubahan dari organisasinya, melainkan termasuk orang-orang didalamnya. Hal fisik seperti gedung, teknologi, dan produk memang dapat diubah, meskipun demikian, ketika organisasi benar-benar ingin berubah, maka orang-orang didalamnya juga harus mengubah cara berperilakumereka (Balogun & Hailey, 2008). Dengan kata lain, sebaik-baiknya prosedur, strategi atau perubahan fisik lainnya dalam sebuah perusahaan tetapi jika tidak diikuti dengan perubahan pada sikap dan perilaku pekerja dan karyawannya, maka perubahan organisasi tersebut akan menjadi kurang optimal.

Dalam proses perubahan organisasi, yang diinginkan oleh para pemimpin adalah perubahan tidak hanya adanya perubahan sesaat saja, tetapi perubahan yang dilakukan sudah terinternalisasi menjadi suatu kondisi, situasi dan perilaku baru. Meskipun demikian, tidak semua program perubahan berakhir dengan keberhasilan, bahkan yang seringkali terjadi adalah kegagalan dari program perubahan yang telah dicanangkan. Dalam hal ini tentunya perusahaan harus dapat menjaga tingkat produktivitas darikaryawannya agar dapat mencapai tujuan perusahaan meskipun telah mengalami perubahan organisasi.

Seperti yang terjadi di PT. Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. Banyuwangi yang telah mengalami perubahan organisasi didalamnya pada bulan

Juni tahun 2022, tentunya perubahan organisasi yang sebelumnya pabrik milik PT. Semen Bosowa yang telah disewa oleh PT. Indocement Tunggul Prakarsa ini memiliki dampak yang cukup berarti bagi produktivitas produksi semen yang dihasilkan. Turunnya jumlah produktivitas ini tentunya disebabkan oleh perubahan manajemen yang tidak disangka oleh para karyawan disana, dan tentunya hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi para karyawan untuk terus bisa bertahan ditengah perubahan organisasi yang terjadi. BA selaku karyawan di bagian HR mengakui bahwa para karyawan sempat memerlukan waktu untuk beradaptasi dengan perubahan manajemen yang terjadi di kantor. BA pun mengatakan bahwa para karyawan dapat beradaptasi dengan perubahan organisasi karena mendapatkan dukungan dari pihak PT. Indocement Tunggul Prakarsa selaku manajemen baru seperti beberapa pelatihan yang ditujukan untuk karyawan untuk dapat meningkatkan kembali produktivitas yang sempat menurun.

Pelatihan yang diberikan terdiri dari beberapa macam pelatihan sesuai bidang kerja karyawan. Jika dilihat dari studi dokumen yang didapatkan PT. Indocement Tunggul Prakarsa lebih mengedepankan pelatihan tentang keselamatan kerja karyawannya, namun juga terdapat beberapa pelatihan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan.

Selain pelatihan yang diberikan oleh Perusahaan kepada karyawannya BA juga yakin bahwa para karyawan juga dapat beradaptasi dengan cepat karena banyak para karyawan yang telah berada di Perusahaan dalam waktu yang lama sehingga para karyawan dapat memahami sistem kerja kantor dengan baik. Produktivitas dalam Perusahaan juga didorong dengan *self-efficacy* yang kuat, *self-efficacy* yaitu keyakinan dalam diri seorang karyawan untuk dapat menyelesaikan masalah. BA berpendapat bahwa perubahan organisasi tidak akan mempengaruhi para karyawan disini selama para karyawan memiliki *self-efficacy* atau keyakinan diri yang kuat dalam menghadapi sebuah masalah yang terjadi di Perusahaan.

Perubahan manajemen yang terjadi di PT. Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. Banyuwangi ini memiliki hasil yang positif dibandingkan dengan

manajemen sebelumnya. Hal ini diakui oleh MB selaku karyawan dari departemen *logistic & distribution* sebagaimana produksi dan distribusi yang dilakukan meningkat cukup drastis dari sebelumnya. Dengan hasil dari produksi yang meningkat tentunya meningkatkan pendapatan perusahaan sehingga perusahaan dapat mendukung lebih karyawannya dengan memberikan kenyamanan kerja seperti alat yang diinginkan serta gaji karyawan yang lebih tinggi dari sebelumnya.

Menurut Sutrisno (2009:99) produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas merupakan suatu hasil yang diperoleh dari tugas yang dikerjakan karyawan. Dalam suatu Perusahaan, produktivitas penting dimiliki dalam rangka peningkatan hasil Perusahaan (Hendri & Rismansyah, 2016). Produktivitas kerja yang tinggi merupakan tujuan utama bagi setiap perusahaan. Untuk mencapai hal ini, penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan. Salah satu faktor yang dapat memainkan peran penting adalah efikasi diri karyawan dan komitmen mereka terhadap produktivitas kerja.

Efikasi diri mengacu pada keyakinan individu akan kemampuannya untuk berhasil dalam tugas-tugas yang dihadapi. Secara khusus, efikasi diri kerja adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas-tugas kerja dengan sukses. Efikasi diri yang tinggi cenderung meningkatkan motivasi, ketekunan, dan kinerja individu dalam mencapai tujuan kerja.

Efikasi diri (*self-efficacy*) menurut Rimer (2014) merupakan keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk dapat berhasil mencapai sebuah tugas pada tingkat tertentu. *Self-efficacy* diperlukan oleh setiap individu untuk mengetahui seberapa besar potensi yang dimilikinya. *Self-efficacy* berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan untuk melakukan tindakan atau kewajiban yang diharapkan. Efikasi diri (*self-efficacy*) menurut Rimer (2014) merupakan keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk dapat berhasil mencapai sebuah tugas pada tingkat tertentu. Menurut Kuntari dan Salim

(2003) dalam Sapitri (2016) bahwa komitmen kerja di Indonesia tampaknya masih merupakan sesuatu yang langka, sulit dipertahankan dan tidak dapat diperoleh dengan mudah.

Komitmen terhadap produktivitas kerja mengacu pada tingkat dedikasi dan tanggung jawab karyawan terhadap hasil kerja yang optimal. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi cenderung memprioritaskan produktivitas dan melibatkan diri secara aktif dalam upaya meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Menurut Khan et al dalam Chaterine & Ratnawati (2010:171) berpendapat bahwa komitmen dari seorang karyawan terhadap organisasinya dapat menjadi instrumen penting untuk meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Dengan hal tersebut, karyawan yang mempunyai komitmen organisasi yang kuat, ia tidak berminat untuk keluar dari Perusahaan dan akan meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan.

Banyak penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa efikasi diri yang tinggi berkaitan dengan kinerja yang lebih baik di tempat kerja. Individu dengan tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi, keyakinan diri yang lebih besar, dan lebih mampu mengatasi tantangan dan hambatan dalam mencapai tujuan kerja mereka. Mereka juga cenderung lebih bersemangat dan berdedikasi untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi.

Dalam rangka menggali hubungan antara efikasi diri dan komitmen terhadap produktivitas kerja, penelitian dapat menggunakan metode pengumpulan data seperti kuesioner yang mencakup skala pengukuran efikasi diri dan komitmen terhadap produktivitas kerja. Data tersebut dapat dianalisis menggunakan teknik statistik seperti analisis korelasi untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel efikasi diri dan komitmen terhadap produktivitas kerja. Hubungan antara efikasi diri dan komitmen terhadap produktivitas kerja telah menarik perhatian para peneliti. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki efikasi diri kerja yang tinggi juga cenderung memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap produktivitas kerja.

Keyakinan mereka dalam kemampuan mereka untuk berhasil dalam tugas-tugas kerja mendorong mereka untuk berkomitmen dalam mencapai hasil kerja yang optimal.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, maka peneliti merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana tingkat *self-efficacy* terhadap karyawan PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi?
2. Bagaimana tingkat komitmen kerja terhadap karyawan PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi?
3. Bagaimana tingkat produktivitas karyawan PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi?
4. Bagaimana hubungan antara *self-efficacy* terhadap produktivitas karyawan PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi?
5. Bagaimana hubungan antara komitmen kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi?
6. Bagaimana hubungan antara *self efficacy* dan komitmen terhadap produktivitas karyawan PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan informasi yang telah ditemukan di lapangan, maka dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Mengetahui tingkat *self-efficacy* karyawan PT. indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi;
2. Mengetahui tingkat komitmen kerja karyawan PT. indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi;
3. Mengetahui tingkat produktivitas karyawan PT. indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi;

4. Mengetahui hubungan antara *self-efficacy* dengan produktivitas karyawan PT. Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. Banyuwangi;
5. Mengetahui hubungan antara komitmen kerja dengan produktivitas karyawan PT. Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. Banyuwangi; dan
6. Mengetahui hubungan antara *self-efficacy* dan komitmen kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. Banyuwangi.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memperkaya khazanah keilmuan yang bisa dijadikan literatur tambahan pada berbagai bidang psikologi, khususnya bidang psikologi industri dan organisasi mengenai produktivitas dan aspek- aspek penting pada karyawan yaitu *self-efficacy* dan komitmen kerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan atau evaluasi yang dapat dipertimbangkan dalam mempertahankan serta meningkatkan produktivitas karyawan di PT. Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. Banyuwangi

- b. Bagi Penulis

Sebagai sarana bagi penulis untuk mengembangkan pola pikir serta penalaran yang lebih maju dan ilmiah, dan untuk dapat mengetahui kemampuan penulis dalam menerapkan ilmu manajemen Sumber Daya Manusia khususnya terkait *self- efficacy*, komitmen kerja, dan produktivitas.

- c. Bagi Pihak Lain

Menjadi referensi baru bagi penelitian selanjutnya terkait hubungan antara *self- efficacy* dan komitmen kerja terhadap produktivitas.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Produktivitas

2.1.1. Pengertian Produktivitas

Produktivitas biasanya diartikan hubungan antara output (barang atau jasa) dengan input (Tenaga kerja, material, uang). Produktivitas merupakan ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Input biasanya dibatasi oleh tenaga kerja, sedangkan output diukur dalam satuan fisik, bentuk, nilai (Kurnia et al., 2019).

Di dalam bidang industri, produktivitas berarti ukuran yang relatif nilai atau ukuran yang ditampilkan oleh daya produksi, yaitu sebagai campuran dari produksi dan aktivitas sebagai ukuran seberapa baik kita dalam menggunakan sumber daya dalam mencapai hasil yang ingin dituju (Sutrisno E., 2017).

Menurut Hasibuan dalam Burso (2018: 340) menyatakan bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Menurut Danang Sanyoto (2012: 282) produktivitas pada hakikatnya meliputi sikap yang senantiasa memiliki pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini. Maka dapat dikatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang telah dikerjakan karyawan dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan.

Menurut Burso (2018: 344) produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Secara lebih sederhana ILO (*Internasional Labour Organization*) mengungkapkan bahwa produktivitas merupakan perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah atau

total yang dihasilkan dengan jumlah dari setiap sumber yang telah dipergunakan selama produksi berlangsung (Hasibuan, 2016). Sementara Basu Swastha (2012), mengatakan bahwa produktivitas merupakan konsep yang menggambarkan tentang hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang telah diproduksi) dengan sumber-sumber (jumlah tenaga kerja, energi, modal dan sebagainya) yang digunakan untuk menghasilkan hasil tersebut.

Sebagaimana dalam doktrin konferensi Oslo 1994 yang telah dikutip oleh Muchdarsyah Sinungan (2013) menyatakan bahwa produktivitas merupakan suatu konsep yang sifatnya universal yang bertujuan untuk menyediakan barang dan jasa lebih banyak lagi untuk manusia dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit.

Menurut J. Ravianto (2013) bahwa produktivitas kerja karyawan adalah perbandingan antara hasil yang telah dicapai dengan peran serta karyawan dalam organisasi per satuan waktunya. Dalam pengertian tersebut telah menunjukkan bahwaterdapat kaitan antara hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan sebuah produk dari seorang tenaga kerja.

Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa perusahaan atau organisasi harus memperhatikan bagaimana mereka mengubah sumber daya (input) menjadi output. Output dapat berupa produk yang dihasilkan, barang yang dijual atau jasa yang diberikan. Produksi merupakan alat yang penting karena tidak adanya output atau akumulasi output tidak berarti produktivitas. Ini menunjukkan efektivitas merupakan pencapaian dari efisiensi, dimana produk dapat dibatasi oleh seberapa efektif input diubah menjadi output, karena input mendikte penggunaan sumber daya seminimal mungkin.

2.1.2. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Setiap perusahaan tentunya selalu menginginkan tenaga kerja yang memiliki kemampuan untuk meningkatkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri ataupun faktor lain. Menurut Sedarmayanti (2017 : 343) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi

produktivitas kerja karyawan, yaitu :

1. Pendidikan

Karyawan yang berpendidikan, lebih mudah mengerti hal yang diperintahkan untuk mengerjakannya. Cepat tanggap dan cepat menerima pendapat dari pandangan orang lain atau pimpinan.

2. Keterampilan

Makin terampil kerja, maka makin cepat mengerjakan sesuatu karena sudah terlatih sehingga bekerja menjadi sangat profesional.

3. Disiplin

Karyawan yang disiplin, akan lebih mudah untuk ditertibkan dan bekerja lebih serius.

4. Sikap mental dan etika kerja

Pada umumnya karyawan yang memiliki sikap mental dan etika kerja lebih memiliki tanggung jawab dan bekerja sungguh-sungguh pada tugas yang telah diberikan.

5. Motivasi

Karyawan perlu dirangsang dan didorong agar lebih bergairah atuntias dalam bekerja.

6. Gizi dan Kesehatan

Gizi dan kesehatan sangat penting untuk kekuatan fisik sehingga selalu kuat dan tegar dalam melakukan pekerjaan.

7. Tingkat penghasilan

Tingkat pekerjaan untuk memperoleh penghasilan guna menghidupi diri dan keluarganya secara layak.

8. Jaminan sosial

Jaminan sosial merupakan suatu yang dapat menambah pendapatan karyawan serta keluarganya.

9. Lingkungan dan iklim kerja

Lingkungan atau iklim kerja cukup berperan agar karyawan dapat bekerja dengan tenang dan aman tanpa gangguan dalam bekerja.

10. Hubungan industrial

Hubungan kerja sama manusiawi dalam memperlakukan karyawan dapat lebih menjamin ketenagakerjaan.

11. Teknologi

Dengan teknologi yang ada maka dapat menunjang seorang karyawan untuk semakin profesional dan terampil dalam bekerja.

12. Sarana produksi

Sarana produksi sangat penting untuk bekerja dengan sempurna.

13. Manajemen

Baik buruknya manajemen dalam organisasi sangat menentukan kenyamanan karyawan dalam bekerja.

14. Kesempatan berprestasi

Karyawan perlu diberi kesempatan berprestasi dalam rangka pengembangan karyawan.

Menurut Sutrisno (2011 : 209) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu :

a. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu latihan kerja diperlukan bukan saja untuk sebagai pelengkap, namun untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan.

b. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja.

c. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan antara atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang akan dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap

bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan sikap yang saling jalin- menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

2.1.3. Aspek Produktivitas

Menurut Sutrisno (2009) indikator untuk produktivitas kerja karyawan antara lain yaitu :

a. Kemampuan

Memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh keterampilan profesionalisme yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam bekerja. Ini dapat memberikan daya pada seorang karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka.

b. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk terus meningkatkan hasil yang ingin dicapai. Hasil adalah sesuatu yang dapat dirasakan serta dinikmati baik oleh mereka yang mengerjakan maupun mereka yang menikmati hasil dari pekerjaan tersebut. Jadi terdapat upaya untuk memanfaatkan produktivitas tenaga kerja bagi setiap orang yang terlibat dalam suatu pekerjaan .

c. Semangat kerja

Semangat kerja ini merupakan usaha untuk menjadi lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang diperoleh dalam hari ini dibandingkan dengan hari sebelumnya.

d. Pengembangan diri

Pengembangan diri untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja dapat dilakukan dengan menelaah tantangan serta harapan yang sedang dan akan dihadapi oleh karyawan. Pengembangan diri mutlak diperlukan jika tantangan dalam sebuah pekerjaan lebih kuat. Demikian juga karyawan

memiliki harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya yang akan berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan keterampilannya.

e. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu atau kualitas yang lebih baik dari sebelumnya. Mutu merupakan hasil dari pekerjaan yang dapat memperlihatkan kualitas kerja seorang karyawan. Maka dari itu peningkatan mutu ini bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik, yang pada akhirnya akan sangat berguna bagi perusahaan dan seorang karyawan itu sendiri.

f. Efisiensi

Efisiensi adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan semua sumber daya yang digunakan. Input dan output merupakan aspek produktivitas yang memiliki pengaruh cukup besar bagi seorang karyawan.

2.2. Self-Efficacy

2.2.1. Pengertian Self-Efficacy

Self-efficacy adalah keyakinan terhadap kemampuan seseorang untuk menggerakkan motivasi, sumber-sumber kognitif, dan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan-tuntutan dari situasi yang dihadapi (Bandura dan Wood, 1989:806). Menurut Bandura (1994:71) *self-efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai kemampuan yang dimilikinya untuk menghasilkan tingkatan performa yang telah terencana, dimana kemampuan tersebut dilatih, digerakkan oleh kejadian-kejadian yang berpengaruh dalam hidup seseorang. Definisi *self-efficacy* terus berkembang, secara umum *self-efficacy* adalah penilaian seseorang terhadap dirinya sendiri atau tingkat keyakinan mengenai seberapa besar kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas tertentu untuk mencapai hasil tertentu (Woolfolk, 2008:7).

Self-efficacy menurut Rimper (2014) merupakan keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk dapat berhasil mencapai sebuah tugas pada tingkat tertentu. *Self-efficacy* diperlukan oleh setiap individu untuk mengetahui seberapa

besar potensi yang dimilikinya. *Self-efficacy* berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan untuk melakukan tindakan atau kewajiban yang diharapkan.

self-efficacy menurut Risky (2015) dalam Yannik Ariyati, Lelys (2018) mendefinisikan *self-efficacy* adalah kepercayaan seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya, sehingga seseorang tersebut dapat memotivasi dirinya untuk melakukan tugasnya untuk mencapai tujuan dan yakin bahwa dirinya dapat melakukan tugas yang berat sekalipun.

Ghufoin & Rini (2010), mengatakan bahwa *self-efficacy* merupakan sifat positif untuk melakukan evaluasi pada diri yang berguna untuk memahami diri sendiri. *Self-efficacy* merupakan aspek pengetahuan tentang diri sendiri yang paling berpengaruh dalam kehidupan sehari-hari karena dengan adanya *self-efficacy*, maka hal tersebut akan mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan diambil untuk mencapai suatu tujuan termasuk didalamnya tentang cara apa yang akan dilakukan untuk menghadapi tantangan yang dialami.

Self-efficacy merupakan keyakinan individu bahwa individu tersebut mampu melakukan tugas dengan baik. *Self-efficacy* memiliki keefektifan yaitu individu tersebut mampu menilai dirinya bahwa dia memiliki kekuatan dalam menghasilkan pengaruh yang diinginkannya (Dwi Mawanti, 2011). Menurut Alwisol (2009), *self-efficacy* merupakan penilaian terhadap diri sendiri apakah mampu melakukan tindakan yang baik dan salah, mampu atau tidak mampu mengerjakan tugas sesuai dengan syarat. *Self-efficacy* berbeda dengan cita-cita karena cita-cita menggambarkan sesuatu yang seharusnya dapat dicapai sedangkan *self-efficacy* menggambarkan penilaian pada kemampuan diri.

Berdasarkan beberapa uraian di atas yang dikemukakan oleh para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* adalah suatu keyakinan seorang karyawan mengenai sejauh mana ia mampu mengerjakan tugas, melewati kesulitan dalam bekerja, mencapai tujuan, dan merencanakan tindakan untuk mencapai suatu tujuan dalam bekerja.

2.2.2. Faktor yang Mempengaruhi *Self-efficacy*

Bandura (1997) Tinggi rendahnya *self-efficacy* seseorang dalam tiap tugas sangat bervariasi. Hal ini disebabkan oleh adanya beberapa faktor yang berpengaruh dalam mempersepsikan kemampuan diri individu. Ada beberapa yang mempengaruhi *self-efficacy*, antara lain:

1. Budaya

Budaya mempengaruhi *self-efficacy* melalui nilai (*value*), kepercayaan (*beliefs*), dan proses pengaturan diri (*self-regulation process*) yang berfungsi sebagai sumber penilaian *self-efficacy* dan juga sebagai konsekuensi dari keyakinan akan *self-efficacy*.

2. Jenis kelamin

Perbedaan gender juga berpengaruh terhadap *self-efficacy*. Hal ini dapat dilihat dari penelitian Bandura (1997) yang menyatakan bahwa wanita efikasinya lebih tinggi dalam mengelola perannya. Wanita yang memiliki peran selain sebagai ibu rumah tangga, juga sebagai wanita karir akan memiliki *self-efficacy* yang tinggi dibandingkan dengan pria yang bekerja.

3. Sifat dan tugas yang dihadapi

Derajat kompleksitas dari kesulitan tugas yang dihadapi oleh individu akan mempengaruhi penilaian individu tersebut terhadap kemampuan dirinya sendiri semakin kompleks suatu tugas yang dihadapi oleh individu maka akan semakin rendah individu tersebut menilai kemampuannya. Sebaliknya, jika individu dihadapkan pada tugas yang mudah dan sederhana maka akan semakin tinggi individu tersebut menilai kemampuannya.

4. Insentif eksternal

Faktor lain yang mempengaruhi *self-efficacy* individu adalah insentif yang diperolehnya. Bandura menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat meningkatkan *self-efficacy* adalah *competent contingens incentive*, yaitu insentif yang diberikan oleh orang lain yang merefleksikan keberhasilan seseorang.

5. Status atau peran individu dalam lingkungan

Individu yang memiliki status lebih tinggi akan memperbolehkan derajat

kontrol yang lebih besar sehingga *self-efficacy* yang dimilikinya juga tinggi. Sedangkan individu yang memiliki status yang lebih rendah akan memiliki kontrol yang lebih kecil sehingga *self-efficacy* yang dimilikinya juga rendah.

6. Informasi tentang kemampuan diri

Seorang individu cenderung akan memiliki *self-efficacy* yang tinggi, jika ia memperoleh informasi positif mengenai dirinya, sebaliknya jika seorang individu cenderung akan memiliki *self-efficacy* yang rendah, jika ia memperoleh informasi negatif mengenai dirinya.

2.2.3. Aspek *Self-efficacy*

Menurut Bandura (1997), menjelaskan bahwa terdapat kriteria mengenai individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi (Hasin, 2018), diantaranya:

1. *Level* (Tingkatan)

Tingkatan yang dimaksud oleh Bandura adalah tingkat kesulitan yang dimana individu tersebut diyakini dapat menyelesaikannya. Kualitas efikasi diri individu ditentukan dari seberapa sulit dan mudahnya sebuah kesulitan yang bisa diselesaikan, jika individu dapat menyelesaikan suatu permasalahan yang cukup rumit di dalam aktivitasnya, maka aktivitas tersebut dapat diselesaikan dengan mudah.

2. *Generality* (Keadaan Umum)

Aspek ini tertuju pada efikasi diri yang diterapkan pada berbagai macam keadaan yang dihadapkan kepada individu. Kualitas efikasi diri individu dapat dikatakan baik jika individu tersebut dapat menerapkan efikasi diri pada berbagai macam keadaan atau situasi.

3. *Strenght* (Kekuatan)

Aspek ini berkaitan dengan kekuatan efikasi diri individu ketika berhadapan dengan suatu kendala. Pengalaman yang buruk ketika menghadapi suatu kendala atau permasalahan sangat memungkinkan untuk melemahkan efikasi diri individu. Namun ketika individu memiliki efikasi diri yang kuat dengan kata lain memiliki keyakinan yang kuat, maka individu tersebut diyakini dapat mengatasi berbagai kendala yang akan

dihadapi meskipun kendala tersebut tergolong sulit untuk diatasi.

2.3. Komitmen Kerja

2.3.1. Pengertian Komitmen kerja

Komitmen organisasi merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi perilaku karyawan dalam berorganisasi. Komitmen yang dimiliki karyawan terhadap organisasi dapat dikatakan sebagai komitmen organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan berusaha melibatkan diri dalam kegiatan guna memajukan perusahaan. Karyawan akan memilih untuk bertahan diperusahaan dan melanjutkan keanggotaannya sebagai bentuk komitmen organisasi yang dimiliki karyawan. Allen dan Mayer (1993) menyebutkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaan dalam berorganisasi. Anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2013:170) komitmen kerja karyawan adalah suatu keadaan yang mana seorang karyawan memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam perusahaan tersebut. Hal ini bukan mengenai jenjang karir, gaji dan sebagainya, melainkan kenyamanan dan perasaan yang begitu mendalam untuk bekerja di perusahaan tersebut. Komitmen kerja adalah derajat dimana karyawan mau percaya sepenuhnya, mau menerima tujuan-tujuan perusahaan serta mau untuk tetap tinggal dan tidak akan meninggalkan perusahaan dalam jangka waktu yang lama (Mathis dan Jackson, 2008:155).

Menurut (Cahyani et al., 2020) mendeskripsikan komitmen organisasional sebagai perilaku yang mempertimbangkan ketaatan karyawan terhadap organisasional serta prosedur berkesinambungan area kelompok organisasional yang mengutarakan keperdulannya atas organisasional. Berdasarkan (Ariyani & Sugiyanto, 2020) menyampaikan bahwa komitmen organisasional adalah perbuatan yang menggambarkan kepatuhan karyawan atas organisasional serta

metode berkepanjangan dimana personil organisasional dalam mengilustrasikan ketertarikannya terhadap organisasional dengan perkembangan serta kesuksesan yang terus meningkat.

Komitmen organisasional yaitu tindakan membalikkan sampai sejauh mana kepribadian seseorang mengetahui dan terkait dalam organisasinya (Widiyati et al., 2020). Komitmen organisasi yang leluasa hendak memberitahukan karena kepercayaan yang tinggi dan pemasukkan terhadap taksiran juga tujuan organisasi itu sendiri (Ariyani & Sugiyanto, 2020). Jika individu mempunyai jiwa komitmen yang besar, maka ia menganggap dirinya sebagai bagian yang setia dari organisasi tersebut (Widiyati et al., 2020).

Berdasarkan beberapa pengertian tentang komitmen kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja adalah sikap atau perilaku seorang karyawan yang berkaitan dengan keinginan yang kuat dari seorang anggota organisasi atau karyawan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi, serta secara sukarela mendukung dan menjalankan tujuan organisasi perusahaan. Komitmen kerja bisa dikatakan lebih dari sekedar loyalitas, namun lebih kepada keakraban anggota atau ikatan batin terhadap anggota internal organisasi.

2.3.2. Faktor yang Mempengaruhi komitmen Kerja

Dessler (dalam Luthans, 2011) menyatakan terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional para karyawan, antara lain:

a. *Commit to a people-first values*

Suatu perusahaan harus berkomitmen untuk mengedepankan kepentingan anggotanya. Berkomitmen dengan cara membuat aturan tertulis, memekerjakan manajer yang tepat, dan komitmen untuk melaksanakan aturan tersebut.

b. *Clarify and communicate your mission*

Perusahaan harus memiliki misi dan ideologi yang jelas. Dalam melakukan rekrutmen harus mengutamakan nilai dari sang pelamar. Perusahaan juga perlu menekankan orientasi dan pelatihan yang berbasis nilai. Dan yang paling penting perusahaan harus dapat

membuat hal semacam itu sebagai tradisi di perusahaan tersebut.

c. *Guarantee organizational justice*

Untuk menjamin keadilan di dalam organisasi, perusahaan harus memiliki prosedur penyampaian keluhan dari karyawan secara komprehensif dan menyediakan sarana untuk berkomunikasi dua arah yang ekstensif.

d. *Create a sense of community*

Perusahaan harus mampu membangun homogenitas berdasarkan nilai, rasa senang berbagi, dan saling mendukung dalam kebersamaan.

e. *Support employee development*

Perusahaan harus melakukan aktualisasi dengan memberikan pekerjaan yang menantang pada tahun pertama, memajukan dan memberdayakan. Mempromosikan dari dalam, menyediakan aktivitas pengembangan karyawan dan menyediakan keamanan kepada karyawan tanpa jaminan.

2.3.3. Aspek Komitmen

Allen dan Mayer (1990) mengatakan bahwa komitmen kerja terdiri dari 3 aspek, yaitu :

a. *Komitmen afektif (affective commitment)*

Aspek ini adalah perasaan emosional dan keyakinan anggota atau karyawan tentang nilai dan tujuan perusahaan, perasaan menjadi bagian dari organisasi dan perasaan berpartisipasi dalam organisasi yang tercermin dalam perilaku anggota terhadap organisasinya, seperti kesamaan nilai dan tujuan pribadi dengan nilai dan tujuan organisasi, penerimaan terhadap kebijakan organisasi dan kebanggaan anggota menjadi bagian dari organisasi. Komitmen afektif dapat menimbulkan rasa kedekatan kekeluargaan dengan organisasi dan keterlibatan karyawan pada pekerjaan lebih mendalam dan konsisten. Kesamaan tujuan atau nilai-nilai

karyawan dengan perusahaan akan menimbulkan kerelaan karyawan untuk mengorbankan sesuatu untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang terlibat secara afektif akan merasa lebih dekat dengan organisasi tempat karyawan tersebut berada, dalam hal ini karyawan akan termotivasi dan memberikan kontribusi yang besar bagi perusahaan (Allen dan Mayer, 1990).

b. Komitmen berkelanjutan (*Continuance commitment*)

Aspek ini mengacu pada nilai manfaat yang diterima karyawan, yang artinya seseorang memilih untuk tetap tinggal di perusahaan karena menerima keuntungan tertentu dibandingkan dengan karyawan yang keluar atau pindah ke perusahaan lain. Hal ini bisa terjadi karena keuntungan yang ditawarkan oleh perusahaan dianggap cukup oleh karyawan. Karyawan dengan komitmen berkelanjutan yang rendah dapat berdampak pada berkurangnya kinerja, kondisi tersebut dapat terjadi ketika karyawan merasa bahwa hasil yang diterima kurang sesuai dengan dirinya. Komitmen berkelanjutan adalah keadaan karyawan yang memerlukan (*need*) untuk melakukan sesuatu pada perusahaan (Allen dan Mayer, 1990).

c. Komitmen normatif (*Normative commitment*)

Aspek ini mengacu pada keinginan untuk tetap bersama organisasi karena alasan moral atau etika. Dalam hal ini, komitmen terbentuk dari perasaan karyawan yang merasa berkewajiban atau keharusan karyawan untuk tetap bertahan lebih dari orang lain (Greenberg, 2005). Karyawan dalam hubungan ini menjaga hubungan mereka dengan organisasi dan melakukan yang terbaik untuk maju dan mencapai tujuan perusahaan. Hal ini terjadi karena karyawan dengan komitmen normatif merasa lebih bertanggung jawab untuk menyelesaikan sesuatu daripada yang lain.

Di dalam instrument penilaian komitmen organisasi yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1990) terdapat tiga dimensi inti yaitu: *Affective commitment*, *Continuance commitment*, dan *Normative commitment*. Ketiga dimensi ini terdiri

dari delapan item pernyataan dari tiap dimensi. Berikut adalah *item instrument* penilaian komitmen yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen:

1) *Affective commitment*

Komitmen afektif merupakan komitmen yang terjadi ketika karyawan ingin menjadi bagian dari suatu organisasi dikarenakan adanya ikatan emosional, berikut ini adalah indikator dari komitmen afektif:

- a. Rasa nyaman terhadap organisasi
- b. Rasa memiliki terhadap organisasi
- c. Kebanggaan menjadi bagian organisasi
- d. Masalah organisasi masalah karyawan juga
- e. Senang berkarir sepanjang hidup dalam organisasi
- f. Mempunyai rasa suka dan duka dalam organisasi

2) *Continuance commitment*

Komitmen berkelanjutan merupakan komitmen yang muncul ketika karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena kebutuhan akan gajidan juga keuntungan lainnya, atau karena karyawan tidak menemukan alternatif pekerjaan yang lain, berikut ini adalah indikator dari komitmen berkelanjutan:

- a. Tetap tinggal di organisasi karena kebutuhan gaji
- b. Tetap tinggal di organisasi karena keuntungan yang didapat
- c. Ingin bertahan karena tidak menemukan pekerjaan lain
- d. Merasa berat meninggalkan organisasi meskipun sangat ingin keluar

3) *Normative commitment*

Komitmen normatif merupakan komitmen yang timbul dari nilai dalam diri karyawan. Seorang karyawan bertahan pada suatu organisasi karena memiliki kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan olehnya, berikut ini beberapa indikator dari komitmen normatif:

- a. Kesadaran dalam diri karyawan bahwa komitmen adalah hal yang harus dilakukan
- b. Tidak ingin meninggalkan organisasi karena merasa adanya tanggung jawab yang tinggi dalam organisasi
- c. Tidak ingin meninggalkan organisasi karena ingin menghabiskan sisa karir dalam organisasi
- d. Keyakinan terhadap organisasi.

2.4. Hubungan Antar Variabel

2.4.1. Hubungan *self-efficacy* dan produktivitas

Hubungan antara efikasi diri individu dan produktivitas di lingkungan perusahaan adalah aspek penting dalam ilmu psikologi industri dan organisasi. Studi empiris telah secara konsisten menunjukkan bahwa tingkat efikasi diri individu berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Efikasi diri mencerminkan keyakinan seseorang dalam kemampuan mereka untuk mencapainya dan mengatasi tantangan. Karyawan yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung lebih termotivasi dan memiliki tingkat kinerja yang lebih baik. Mereka lebih cenderung menghadapi tugas-tugas yang sulit dengan sikap positif, merencanakan tindakan yang efektif, dan bertahan dalam menghadapi rintangan. Dengan kata lain, efikasi diri yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas individu dan, secara keseluruhan, menguntungkan Perusahaan.

Salah satu aspek penting dalam hubungan ini adalah bagaimana manajemen dan kepemimpinan di perusahaan berkontribusi untuk membangun dan memelihara efikasi diri karyawan. Dukungan manajemen, pengakuan atas pencapaian, serta umpan balik positif dapat memperkuat keyakinan karyawan dalam kemampuan mereka. Selain itu, pelatihan dan pengembangan yang dirancang untuk meningkatkan efikasi diri dalam situasi kerja tertentu juga dapat berdampak positif pada produktivitas. Karena itu, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah yang strategis untuk menciptakan lingkungan kerjanya yang mendukung perkembangan efikasi diri karyawan, yang pada gilirannya akan

menghasilkan peningkatan produktivitas.

Meskipun efikasi diri berperan penting dalam produktivitas, perlu diingat bahwa faktor-faktor lain seperti komunikasi yang efektif, kepemimpinan yang kuat, dan struktur organisasi juga berdampak (Luthans, 1998). Oleh karenanya, manajemen yang bijak akan mempertimbangkan pengembangan efikasi diri sebagai salah satu elemen dalam strategi yang lebih luas untuk meningkatkan produktivitas di perusahaan.

2.4.2. Hubungan komitmen kerja dan produktivitas

Meningkatnya produktivitas kerja karyawan tidak mungkin muncul tanpa direncanakan, tetapi membutuhkan pengembangan melalui komitmen kerja. Karena komitmen anggota terhadap suatu organisasi atau industri merupakan hal utama dalam meningkatkan produktivitas. Sebaliknya, karyawan yang merasa nyaman dalam bekerja dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan diperoleh karena karyawan tersebut merasa puas dengan pekerjaannya selama berada di organisasi atau perusahaan tersebut (Fuadi, 2014).

Karyawan yang berkomitmen mengarah mempunyai notulen kehadiran kinerja yang baik, periode kedudukan yang lama, serta memiliki kepuasan kerja yang lebih besar, jika dianalogikan dengan karyawan yang tidak berkomitmen pada pekerjaannya (Wahyuni dan Ulum, 2018). Mengutip dari hasil observasi yang dilakukan oleh (Wua dkk, 2022) yang menyebutkan bahwa variabel komitmen mempunyai dampak positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan.

Melihat hubungan antara komitmen organisasi dengan produktivitas kerja dapat digambarkan disini bahwa komitmen organisasi atau komitmen kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi sangat penting karena komitmen merupakan salah satu faktor penentu berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Karena ketika komitmen organisasi tidak sesuai dengan harapan internal organisasi maka akan berpengaruh pada perilaku karyawan dalam menjalankan tugas yang kurang baik, sehingga produktivitasnya akan menurun.

2.4.3. Hubungan antara *self-efficacy* dan komitmen kerja terhadap produktivitas

Hubungan antara komitmen kerja dan efikasi diri terhadap produktivitas

kerja adalah saling mempengaruhi dan positif. Komitmen kerja yang tinggi menunjukkan keterikatan individu terhadap pekerjaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Ketika seseorang memiliki komitmen kerja yang kuat, mereka cenderung merasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas mereka dan memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Efikasi diri, di sisi lain, mencerminkan keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk berhasil menyelesaikan tugas-tugas tersebut. Ketika seseorang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi, mereka merasa yakin bahwa mereka memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Dalam kombinasi, komitmen kerja yang tinggi dan efikasi diri yang kuat saling memperkuat satu sama lain, mengarah pada peningkatan produktivitas kerja.

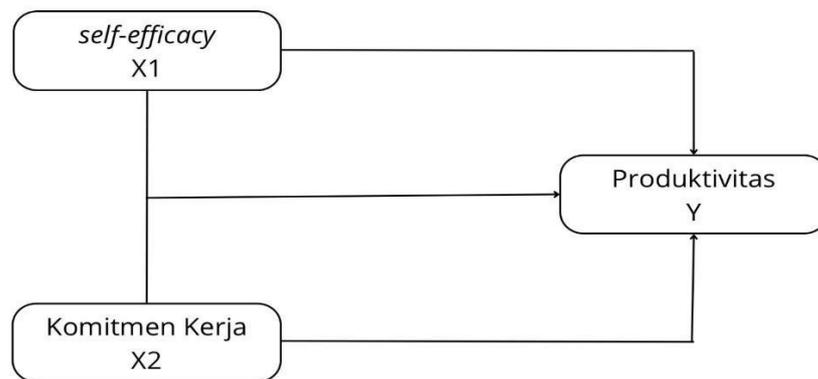
Komitmen kerja yang tinggi dapat berfungsi sebagai faktor motivasi yang kuat untuk meningkatkan produktivitas kerja. Ketika seseorang memiliki komitmen yang kuat terhadap pekerjaan, mereka cenderung memiliki fokus yang tinggi, dedikasi, dan tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan. Mereka merasa terikat pada mencapai tujuan yang ditetapkan dan melakukan segala yang diperlukan untuk mencapainya. Komitmen yang tinggi ini memberikan dorongan intrinsik yang penting untuk meningkatkan efikasi diri individu. Mereka merasa yakin bahwa usaha mereka akan menghasilkan hasil yang positif, yang pada gilirannya mempengaruhi produktivitas kerja mereka.

Efikasi diri yang tinggi juga berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Keyakinan individu terhadap kemampuannya sendiri berdampak pada sikap, motivasi, dan perilaku mereka di tempat kerja. Orang yang memiliki tingkat efikasi diri yang kuat cenderung menghadapi tantangan dengan keyakinan dan optimisme. Mereka lebih mampu mengatasi hambatan, mengambil inisiatif, dan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi. Ini berkontribusi pada produktivitas yang lebih tinggi karena mereka merasa yakin bahwa mereka mampu mengatasi tugas-tugas yang kompleks dan mencapai tujuan yang ditetapkan.

Selain itu, hubungan antara komitmen kerja dan efikasi diri terhadap produktivitas kerja juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti lingkungan

kerja yang mendukung, dukungan sosial, dan keadilan organisasi. Lingkungan kerja yang memfasilitasi komitmen kerja dan memberikan dukungan serta umpan balik konstruktif dapat memperkuat efikasi diri individu dan secara positif mempengaruhi produktivitas kerja mereka. Sebaliknya, lingkungan yang tidak mendukung atau kekurangan pengakuan dan penghargaan dapat mengurangi komitmen dan efikasi diri, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi produktivitas kerja secara negatif.

Secara keseluruhan, komitmen kerja dan efikasi diri saling berhubungan dan saling mempengaruhi dalam meningkatkan produktivitas kerja. Komitmen kerja yang tinggi memberikan motivasi dan tanggung jawab, sementara efikasi diri yang kuat memberikan keyakinan dan ketahanan dalam menghadapi tugas-tugas yang sulit. Dalam kombinasi, keduanya menciptakan lingkungan yang mendukung peningkatan produktivitas karyawan dalam sebuah perusahaan.



Gambar 2. 1 Kerangka konsep penelitian

2.5. Hipotesis

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan diatas maka dapat dirumuskan hipotesis yaitu:

H₀ : *Self-efficacy* dan komitmen kerja tidak memiliki hubungan yang positif dan signifikan pada produktivitas kerja.

H_a : *Self-efficacy* dan Komitmen kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan pada produktivitas kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Rancangan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016) jenis penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai jenis penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jenis penelitian kuantitatif digunakan karena dalam penelitian ini data yang digunakan dalam angka dan dianalisis dengan teknik statistik. Penelitian ini menggunakan metode asosiasi dikarenakan dalam penelitian ini akan mengetahui hubungan antara *self-efficacy* (X1) dan komitmen kerja (X2) terhadap produktivitas (Y) karyawan officer PT. Indocement TungalPrakasa Tbk. Banyuwangi.

3.2. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan segala bentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti guna didalami untuk mendapatkan informasi darinya, yang kemudian dapat ditarik kesimpulan Suatu hal dapat dikatakan sebagai variabel jika memiliki variasi (Sugiyono, 2013). Untuk menguji hipotesis yang diajukan, variabel yang diteliti dalam penelitian ini diklasifikasikan menjadi variabel independen dan variabel dependen.

3.2.1. Variabel independen / Variabel bebas

Menurut Sugiyono (2016:39), variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab berubahnya atau timbulnya variabel terikat (dependen). Variabel independen dalam penelitian ini adalah *self-efficacy*

sebagai (X1) dan Komitmen kerja sebagai (X2).

3.2.2. Variabel dependen / Variabel terikat

Menurut Sugiyono (2016:39), variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Produktivitas (Y).

3.3. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi yang didasarkan pada sifat atau karakteristik variabel yang diteliti (Syahrudin dan Salim 2012). Definisi operasionalnya yaitu memberikan *cut off* untuk variabel yang diamati oleh peneliti sehingga pengukuran variabel dapat dilakukan (Syahrudin dan Salim 2012). Pada penelitian ini peneliti menggunakan tiga jenis variabel, diantaranya sebagai berikut :

1. *Self-efficacy*

Definisi operasional mengenai *self-efficacy* berlandaskan pada teori Bandura (1997). Bandura (1997) mendefinisikan *self-efficacy* memiliki tiga dimensi yang ada pada seorang individu, diantaranya yaitu level (tingkatan), Generality (keadaan umum), dan strength (kekuatan).

2. Komitmen kerja

Definisi operasional mengenai komitmen berlandaskan pada teori yang dikemukakan oleh Meyer dan Allen (1997:26). Meyer dan Allen (1997:26) mengatakan bahwa komitmen merupakan Suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya yang memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Berdasarkan definisi tersebut anggota memiliki komitmen terhadap organisasinya dibandingkan dengan anggota yang tidak memiliki komitmen organisasi.

3. Produktivitas

Definisi operasional mengenai produktivitas berlandaskan pada teori yang diungkapkan oleh Sutrisno (2009), dimana produktivitas disebabkan oleh beberapa indikator seperti kemampuan yang

dimiliki karyawan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi dalam bekerja.

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2005). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *officer* di PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi yang berjumlah 45 orang karyawan serta terdiri dari beberapa *departement* yang berbeda dengan rincian :

Tabel 3. 1: Rincian pembagian departement karyawan

1.	<i>Logistic & Distribution</i>	4
2.	<i>Maintenance</i>	12
3.	<i>QA & QC</i>	3
4.	<i>Procurement</i>	3
5.	<i>HR & GA</i>	3
6.	<i>Finance</i>	1
7.	<i>Management system</i>	15
8.	<i>Production</i>	1
9.	<i>Sales</i>	3
	Total	45

3.4.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil atau ditentukan berdasarkan karakteristik dan teknik tertentu. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *total sampling*. *Total sampling* adalah teknik penarikan sampel yang dimana besaran sampel sama dengan besaran populasi (Sugiyono, 2013). Alasanpeneliti menggunakan teknik sampel ini dikarenakan jumlah karyawan *officer* PT. Indocement Tunggal Prakarsa bejumlah 45. Jika responden berjumlah kurang dari 100, maka sampel bisa diambil secara keseluruhan sehingga menjadi penelitian populasi (Arikunto, 2002).

3.5. Metode Pengumpulan Data

3.5.1. Kuesioner

Angket atau kuesioner merupakan salah satu teknik pengumpulan data dalam bentuk pengajuan pertanyaan yang tertulis melalui sebuah daftar pertanyaan yang sudah disiapkan sebelumnya dan harus diisi oleh responden (wulansari, 2012). Kuesioner dapat dikatakan efektif ketika peneliti memahami variabel yang akan diukur dan juga mengerti apa yang perlu diharapkan dari responden (Sugiyono, 2013).

3.5.2. Wawancara (*Interview*)

Wawancara digunakan untuk mengetahui permasalahan dan mencari informasi di awal penelitian. Wawancara biasanya digunakan ketika peneliti ingin melakukan studi pendahuluan guna menemukan problematika yang layak diteliti, ataupun ingin mengetahui secara lebih dalam maksud dari tanggapan responden dan tentunya dengan jumlah responden yang sedikit (Sugiyono, 2013).

3.5.3. Studi dokumen

Studi dokumen merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menghimpun dan menganalisis berbagai dokumen, baik tertulis, gambar, karya, maupun elektronik (Nilamsari, 2014). Peneliti menggunakan studi dokumen untuk keperluan penguatan data awal penelitian dalam memberikan asumsi dan sebagai data pendukung

3.6. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat ukur yang digunakan untuk mengetahui dan memperoleh data kuantitatif mengenai macam karakteristik dari satu variabel secara objektif (Hardani, dkk., 2020). Instrumen penelitian dipergunakan untuk mengukur value dari variabel yang akan diteliti, maka jumlah instrumen penelitian berbanding lurus dengan jumlah variabel yang akan diteliti. Jika variabel penelitian berjumlah tiga, maka instrumen penelitian yang digunakan juga berjumlah tiga (Sugiyono, 2013).

Skala pengukuran adalah suatu hal yang sudah disepakati dan digunakan

sebagai tolak ukur guna menetapkan panjang pendeknya interval yang ada di dalam alat ukur, sehingga menghasilkan output berupa data kuantitatif (Sugiyono, 2013). Peneliti menggunakan skala Likert sebagai jenis skala yang digunakan dalam penelitian ini. Skala Likert berisi pernyataan mengenai pendapat, respon, pandangan, sikap dari individu maupun kelompok terhadap suatu fenomena sosial, yang di mana fenomena sosial tersebut sudah ditetapkan oleh peneliti dan disebut dengan variabel (Sugiyono, 2013; Hardani, dkk., 2020).

Pernyataan yang ada disusun dari dua pengertian yang berbeda, terdapat pernyataan dengan pengertian positif atau yang bersifat mendukung (*favourable*) dan pernyataan dengan pengertian negatif atau yang bersifat tidak mendukung (*unfavorable*). Setiap pernyataan atau *item* di dalam penelitian ini diberikan empat opsi jawaban dan setiap opsi jawaban memiliki skor yang berbeda-beda sesuai dengan jawaban responden. Setiap jenis pernyataan juga memiliki ukuran skor yang berbeda antara pernyataan *favorable* dengan pernyataan *unfavorable*.

Tabel 3. 2: Kategorisasi skor instrumen

Opsi Jawaban	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Sangat Setuju (SS)	4	1
Setuju (S)	3	2
Tidak Setuju (TS)	2	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

Peneliti menggunakan *google form* sebagai sarana untuk menyebarkan instrumen kepada responden dengan alasan keterbatasan biaya dan efisiensi waktu. Sugiyono (2013) mengatakan jumlah instrumen berbanding lurus dengan jumlah variabel, maka dari itu terdapat tiga macam instrumen dalam penelitian ini, yaitu instrumen untuk mengukur *self-efficacy*, komitmen kerja, dan produktivitas.

3.6.1. Skala *Self-Efficacy*

Alat ukur *self-efficacy* yang digunakan pada penelitian ini menggunakan *General Self-Efficacy Scale* (GSES) yang dikembangkan oleh Ralf Schwarzer, dkk (1992) yang didasarkan oleh teori *social cognitive* yang dikembangkan oleh Albert Bandura (1997). Secara umum *General Self-Efficacy Scale* (GSES) menggunakan bahasa jerman, namun telah diterjemahkan kedalam bahasa

Inggris oleh Mary Wegner dan diadaptasi serta diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia oleh Pratiwi (2015) (Schwarzer & Jerusalem, 1993; Pratiwi, 2015; Hasin, 2018). General Self-Efficacy Scale (GSES). Terdiri dari 10 item. Di dalam *preliminary manual* tidak tercantum blueprint yang memuat indikator dari skala ini. Maka dari itu peneliti menggunakan blueprint dan indikator yang disusun oleh Pratiwi (2015). Alasan peneliti menggunakan skala milik Schwarzer ini dikarenakan memiliki skor koefisien reliabilitas antara 0,82 - 0,93 yang dapat dikatakan reliabel (Schwarzer & Jerusalem, 1993).

Tabel 3. 3: Blueprint skala self-efficacy

Aspek	Indikator	Item		Jumlah
		Fav.	Unf.	
Level	Keyakinan individu atas kapasitasnya mengenai tingkat kesulitan tugas	6, 9	-	2
	Penilaian tingkah laku berdasarkan hambatan atau tingkat kesulitan suatu tugas atau kegiatan	4, 10	-	2
Strength	Tingkat keteguhan keyakinan atau harapan individu mengenai kemampuannya	8, 2, 1	-	3
Generality	Keyakinan individu akan kemampuannya untuk melangsungkan peran dalam berbagai kegiatan	5, 7, 3	-	3
Jumlah		10	-	10

3.6.2. Skala Komitmen Kerja

Instrumen kedua yang digunakan peneliti adalah komitmen yang telah diadaptasi oleh Kurniawati (2016). Penelitian ini menggunakan skala komitmen organisasi yang telah dikembangkan oleh Allen dan Meyer (1990). Pada pengembangannya Allen dan Meyer (1990) membagi skala menjadi 3 bagian menurut aspek komitmen organisasinya itu sendiri yaitu, *Affective Commitment Scale* (ACS), *Continuance Commitment Scale* (CCS), dan *Normative Commitment Scale* (NCS). Setiap skala memiliki 8 aitem yang digunakan untuk mengukur masing masing dari aspek komitmen organisasi.

Hasil penelitian Allen dan Meyer (1990) juga menyebutkan bahwa setiap skala menunjukkan hasil reliabilitas yang baik, ACS 0,87, CCS 0,75, dan NCS 0,79. Kesepakatan dalam penelitian ini mengatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan keadaan psikologis yang teridentifikasi dalam penelitian ini

sebagai komitmen organisasi yang dapat diukur secara handal.

Tabel 3. 4: Blueprint skala komitmen kerja

Aspek	Indikator	Item		Jumlah
		<i>Fav.</i>	<i>Unf.</i>	
Komitmen Afektif	Perasaan emosional dan keyakinan karyawan tentang nilai dan tujuan perusahaan	1, 2, 5	3, 4, 6	6
Komitmen Berkelanjutan	Nilai dan manfaat yang di terima oleh karyawan	7, 8, 9	10, 11, 12	6
Komitmen Normatif	Keinginan karyawan untuk tetap bersama perusahaan karena alasan moral atau etika	14, 15, 16, 17, 18	13	6
Jumlah		11	7	18

3.6.3. Skala Produktivitas

Sedangkan skala yang digunakan untuk mengukur produktivitas kerja pada penelitian ini adalah skala yang dirancang oleh peneliti. Untuk merancang suatu instrumen diharuskan melewati beberapa proses sehingga menjadikan instrumen yang dirancang oleh peneliti dapat diaplikasikan pada penelitian ini. Proses yang dimaksud melingkupi penentuan teori utama untuk variabel produktivitas kerja, merancang definisi operasional, menentukan aspek dan indikator dari teori yang dipilih, membuat pernyataan atau item berdasarkan indikator yang telah ditentukan, mengkonsultasikan *blueprint* yang sudah dirancang kepada *expert judgement*, dari subjek penelitian adalah skala yang disusun peneliti berdasarkan beberapa aspek menurut Sutrisno (2009) yaitu kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi.

Sebagai langkah awal skala produktivitas, maka peneliti melakukan *Content Validity Ratio (CVR)* kepada *expert judgement* dan mendapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 3. 5: Hasil CVR skala produktivitas

	Panel 1	Panel 2	Panel 3	Ne	CVR
Item 1	3	3	3	3	1
Item 2	3	3	3	3	1
Item 3	3	3	3	3	1
Item 4	3	3	3	3	1
Item 5	3	3	3	3	1
Item 6	3	3	3	3	1
Item 7	3	3	3	3	1
Item 8	3	3	3	3	1
Item 9	3	3	3	3	1
Item 10	3	3	3	3	1
Item 11	3	3	3	3	1
Item 12	3	3	3	3	1
Item 13	3	3	3	3	1
Item 14	3	3	3	3	1
Item 15	3	3	3	3	1
Item 16	3	3	3	3	1
Item 17	3	3	3	3	1
Item 18	3	3	3	3	1
Item 19	3	3	3	3	1
Item 20	3	3	3	3	1
Item 21	3	3	3	3	1
Item 22	3	3	3	3	1
Item 23	3	3	3	3	1
Item 24	3	3	3	3	1
Total item valid = 24					

Jika meninjau pada tabel *Lawshe's Content Validity Ratio* dengan jumlah panelis < 5 orang, maka *critical values* yang harus diperoleh untuk masing-masing *item* adalah 1. Maka diketahui tidak terdapat *item* yang gugur dalam proses *Content Validity Ratio (CVR)* ini, sehingga hasil akhir dari *Content Validity Ratio (CVR)* untuk skala produktivitas adalah 24 item valid.

Tabel 3. 6: Blueprint skala produktivitas

Aspek	Indikator	Item		Jumlah
		<i>Fav.</i>	<i>Unf.</i>	
Kemampuan	Individu merasa memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik	1, 2	3, 4	4
Meningkatkan hasil yang dicapai	Individu terus berusaha untuk meningkatkan hasil yang telah dicapai	5, 7	6, 8	4
Semangat kerja	Individu memiliki semangat kerja untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	9, 10	11, 12	4
Pengembangan diri	Individu memiliki keinginan untuk mengembangkan diri demi kepentingan pekerjaan	13, 14	15, 16	4
Mutu	Individu mampu meningkatkan mutu pekerjaan sesuai harapan perusahaan	17, 18	19, 20	4
Efisiensi	Individu mampu bekerja dengan efisien untuk melancarkan dan memudahkan pekerjaan	21, 22	23, 24	4
Jumlah		12	12	24

3.7. Metode Analisis Data

Analisis data merupakan proses pencarian dan penyusunan data secara sistematis yang diperoleh dari pengumpulan data yang sudah dilakukan dengan cara pengelompokan data ke dalam kelompoknya, penjabaran data ke masing-masing unit, melakukan sintesa, penyusunan ke dalam pola, pemilahan data penting yang akan ditinjau, sampai ke pembuatan kesimpulan yang mudah dimengerti bagi diri sendiri maupun pembaca (Sugiyono, 2013). Peneliti menggunakan *software SPSS 22 (Statistical Package for The Social Sciences) for Windows* untuk membantu peneliti dalam melakukan analisis data.

3.7.1. Analisis Deskriptif

a. Mean atau Rata-Rata Hipotetik

Digunakan untuk mencari wakil dari himpunan data, dilakukan dengan rumus:

$$M = \frac{1}{2} (iMax + iMin) \times \sum item$$

Keterangan :

M : Mean hipotetik

iMax : Skor tertinggi item

iMin : Skor terendah item

$\sum iitem$: Jumlah item dalam skala

b. Standar Deviasi

Dilakukan guna mengetahui kedekatan data dengan rata-rata, dilakukan dengan rumus:

$$SD = \frac{1}{6} (iMax + iMin)$$

Keterangan :

SD : Standar deviasi

iMax : Skor tertinggi item

iMin : Skor terendah item

c. Kategorisasi

Dilakukan guna mengetahui tingkatan dari suatu variabel, dilakukan dengan menggunakan norma pedoman berikut:

Tabel 3. 7: Pedoman kategorisasi

Kategorisasi	Norma
Rendah	$X \leq (M-1SD)$
Sedang	$(M-1SD) \leq X \leq (M+1SD)$
Tinggi	$X \geq (M+1SD)$

3.7.2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal atau tidaknya data terdistribusi, hal ini menjadi syarat untuk menentukan jenis analisis statistik yang akan digunakan selanjutnya. (Hidayati dkk, 2019). Pada penelitian ini, uji normalitas dilaksanakan dengan menggunakan uji Shapiro-Wilk dikarenakan data tidak lebih dari 50 sampel dengan taraf signifikansi yang diberlakukan sebesar 5% atau 0,05 yang berarti jika hasil signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal(Wilk & Chen,1968). Uji Shapiro-Wilk dilakukan dengan rumus berikut:

$$W = \frac{(\sum a_i x_i)^2}{\sum (x_i - \bar{x})^2}$$

Keterangan :

- W** : Nilai statistik Shapiro-Wilk
 a_i : Koefisien test Shapiro-Wilk
 x_i : Data sampel ke-i
 \bar{x} : Rata-rata data sampel

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan guna mencari apakah terdapat hubungan linear atau tidak secara signifikan terhadap kedua jenis variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Pada penelitian ini, uji linearitas dilakukan dengan *test of linearity* yang mana jika nilai signifikansi linearitas sebesar $> 0,05$ maka terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dan variabel terikat (Sugiyono & Susanto, 2015). Adapun rumus uji linearitas adalah sebagai berikut:

$$F_{reg} = \frac{Rk_{reg}}{Rk_{res}}$$

Keterangan:

- F_{reg}** : Harga F garis linier
 Rk_{reg} : Rerata kuadrat regresi
 Rk_{res} : Rerata kuadrat residu

3.7.3. Uji Hipotesis

a. Korelasi *Product Moment*

Uji ini dilakukan untuk mengetahui dan menguji hipotesis hubungan antara satu variabel bebas dengan satu variabel terikat (Sugiyono,2013). Adapun rumus uji korelasi *product moment* adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

- r** : Koefisien korelasi
 n : Banyak pasangan nilai X dan Y
 $\sum x$: Jumlah nilai X

Σy	: Jumlah nilai Y
Σx^2	: Jumlah kuadrat nilai X
Σy^2	: Jumlah kuadrat nilai Y
Σxy	: Jumlah perkalian nilai X dan Y

Untuk mengkategorisasi nilai koefisien korelasi yang diperoleh tinggi atau rendah, peneliti berpedoman pada ketentuan yang dipaparkan oleh Sugiyono (2007):

Tabel 3. 8: Pedoman kategorisasi koefisien

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Uji signifikansi korelasi *product moment* dilakukan dengan membandingkan hasil perhitungan koefisien korelasi yang sudah diperoleh dengan rtabel.

b. Uji Korelasi Berganda

Uji ini dilakukan untuk mengetahui eratnya hubungan antara dua variabel bebas atau lebih secara simultan dengan satu variabel terikat (Sugiyono, 2007). Adapun rumus korelasi berganda dua variabel adalah sebagai berikut:

$$R_{X_1X_2Y} = \sqrt{\frac{r^2X_1Y + r^2X_2Y - 2 \cdot rX_1Y \cdot rX_2Y \cdot rX_1X_2}{1 - r^2X_1X_2}}$$

Keterangan :

- $R_{X_1X_2Y}$: Korelasi antara variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap variabel Y
- r^2X_1Y : Korelasi *product moment* antara X1 dengan Y
- r^2X_2Y : Korelasi *product moment* antara X2 dengan Y
- $r^2X_1X_2$: Korelasi *product moment* antara X1 dengan X2

BAB IV

PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum

4.1.1. Profil PT. Indocement Tunggal Prakarsa

PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk adalah salah satu produsen semen di Indonesia. Indocement merupakan produsen terbesar kedua di Indonesia. Sebelumnya Indocement telah menyewa pabrik produksi dari PT. Semen Bosowa untuk melebarkan pasarnya ke bagian Indonesia Timur sejak bulan Juni 2022 lalu. Lokasi pabrik ini berada di jalan Gatot Subroto Km. 5, Kelurahan Bulusan, Banyuwangi, Jawa Timur. Pabrik ini pada awalnya ditujukan bagi konsumen di Pulau Jawa, Bali, dan Nusa Tenggara dengan kapasitas produksi semen 1,8 juta ton per tahun. Pabrik ini memiliki beberapa fasilitas pelengkap sebagai pabrik produksi untuk menunjang produktivitas penjualan produk seperti penyediaan bahan baku, pelayanan transportasi dan logistik untuk jalur darat dan laut, jasa bongkar muat, hingga jasa pengepakan semen. Dengan fasilitas yang ada di pabrik ini tentunya akan sangat berguna bagi Indocement untuk melebarkan pasarnya di bidang produksi maupun distribusi.

Visi dari Indocement ini sendiri adalah menjadi produsen semen terkemuka dan pilihan pelanggan di Indonesia. Sedangkan misi dari Indocement yaitu berkecimpung dalam bisnis penyediaan semen dan bahan bangunan bermutu tinggi yang mengutamakan solusi untuk pelanggan dengan mengedepankan aspek lingkungan, sosial, dan tata kelola (ESG).

Visi yang telah disebutkan diatas menjadi cerminan bagi perusahaan dimana produk dari Indocement merupakan salah satu pilihan yang terbaik bagi konsumen di seluruh Indonesia karena terdapat 2 pilihan produk semen yang diproduksi semen yaitu semen tiga roda dan semen rajawali. Selain memproduksi semen, Indocement juga memproduksi beton siap-pakai, serta mengelola tambang agregat dan tras. Indocement sendiri telah dipercaya oleh sebagian besar konsumen di Indonesia untuk

menjadi salah satu pemasok bahan baku bangunan, hal itu terbukti Indocement tetap menjadi pilihan para konsumen bahkan semakin melebarkan sayap bisnisnya ke bagian Indonesia Timur. Sekarang total karyawan *officer* yang bekerja di PT. Indocement Banyuwangi ini berjumlah 45 orang, yang sebelumnya pada masa PT. Semen Bosowa karyawan *officer* di perusahaan ini berkisar 100 karyawan.

4.2. Pelaksanaan Penelitian

4.2.1. Waktu dan Tempat

Penelitian ini dilaksanakan pada 25 Agustus hingga 14 Desember 2022. Sedangkan untuk tempat penelitian dilaksanakan di pabrik PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi. Kemudian penelitian ini dilaksanakan dengan menyebarkan skala yang telah disusun oleh peneliti kepada karyawan *officer* dalam bentuk *google form* secara *online*.

4.2.2. Jumlah Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini terdiri dari karyawan *officer* yang berjumlah 45 orang karyawan. Karena jumlah karyawan *officer* tersebut tidak mencapai 100 karyawan, maka sampel diambil menggunakan teknik total sampling dengan mengambil seluruh populasi karyawan *officer*. Namun data yang diperoleh oleh peneliti hanya berjumlah 36 karyawan, maka dari itu peneliti hanya menetapkan 36 karyawan *officer* sebagai subjek pada penelitian ini.

4.2.3. Prosedur Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan oleh peneliti bersamaan dengan program magang yang dilakukan di PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi. Persetujuan mengenai penelitian ini sudah dikomunikasikan dengan HR perusahaan tersebut pada saat melakukan kontrak di awal pelaksanaan program magang.

Proses awal, peneliti melakukan wawancara kepada beberapa karyawan untuk menemukan fenomena atau permasalahan yang terjadi sehingga dapat diangkat menjadi topik penelitian. Peneliti juga melakukan studi terhadap

dokumen perusahaan guna memperkuat data penelitian.

Kedua, setelah menemukan fenomena yang ada dan telah diperkuat dengan data yang ada, peneliti melakukan adopsi dan juga penyesuaian alat ukur untuk keperluan pengambilan data di perusahaan tersebut. Setelah penyusunan alat ukur selesai, peneliti melakukan *Content Validity Ratio* (CVR) kepada 3 ahli untuk validasi alat ukur yang telah disusun oleh peneliti.

Ketiga, setelah mendapatkan validasi alat ukur, peneliti memulai untuk menyebarkan kuesioner yang telah disusun melalui *google form*. Penyebarluasan formulir kuesioner dilakukan melalui departemen HR & GA perusahaan tersebut untuk kemudian diteruskan kepada para karyawan *officer*.

Proses terakhir, setelah mendapatkan data melalui kuesioner yang telah disebarkan sebelumnya, peneliti melakukan pengolahan data dengan menggunakan *MicrosoftExcel* dan *SPSS 26*. Setelah dilakukan proses pengolahan data, peneliti melakukan pemaparan hasil serta pembahasan terhadap data yang telah diperoleh dalam bentuk laporan penelitian skripsi.

4.3. Hasil Penelitian

4.3.1. Analisis Deskriptif

Data yang sudah diperoleh selanjutnya diolah menggunakan aplikasi *SPSS 26*. Analisis deskriptif dilakukan guna menemukan mean, standar deviasi,, nilai maksimum dan minimum dari data yang telah didapatkan.

Tabel 4. 1: Hasil analisis deskriptif

	N	Range	Min	Max	Mean	Std. Deviation
<i>Self-efficacy</i>	36	30	10	40	25	5
Komitmen kerja	36	54	18	72	45	9
Produktivitas	36	72	24	96	60	12

Berdasarkan tabel 4.1, dapat diketahui hasil analisis deskriptif dapat diketahui bahwa skala *self-efficacy* memiliki total skor minimum sebesar 10.00, sementara total skor maksimum 40.00, dengan mean atau rata-rata sebesar 25.00 dan standar deviasi sebesar 5.

Sementara untuk skala komitmen memiliki total skor minimum sebesar

18.00, sementara total skor maksimum sebesar 72.00, dengan mean atau rata-rata sebesar 45.00 dan standar deviasi sebesar 9.

Melihat skala produktivitas, dapat dilihat total skor minimum sebesar 24.00, sementara total skor maksimal sebesar 96.00, dengan mean atau rata-rata sebesar 60.00 dan standar deviasi 12.

Proses selanjutnya dalam analisis deskriptif adalah kategorisasi. Proses ini dilakukan agar dapat mengetahui tingkatan skor dari suatu variabel.

Tabel 4. 2: Kategorisasi self-efficacy

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Rendah				
Sedang	6	16.7	16.7	16.7
Tinggi	30	83.3	83.3	100
Total	36	100	100	

Berdasarkan tabel 4.2, dapat diketahui bahwa tidak terdapat subjek dengan tingkat *self-efficacy* rendah, 6 subjek (16.7%) dengan tingkat *self-efficacy* sedang, dan 30 subjek (83.3%) dengan tingkat *self-efficacy* tinggi.

Tabel 4. 3: Kategorisasi komitmen kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Rendah				
Sedang	10	27.8	27.8	27.8
Tinggi	26	72.2	72.2	100
Total	36	100	100	

Berdasarkan tabel 4.3, dapat diketahui bahwa tidak terdapat subjek dengan tingkat komitmen rendah, 10 subjek (27.8%) dengan tingkat komitmen sedang, dan 26 subjek (72.2 %) dengan tingkat komitmen tinggi.

Tabel 4. 4: Kategorisasi produktivitas

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Rendah				
Sedang	33	91.4	91.4	91.4
Tinggi	3	8.3	8.3	100
Total	36	100	100	

Berdasarkan tabel 4.4, dapat diketahui bahwa terdapat tidak subjek dengan

tingkat produktivitas rendah, 33 subjek (91.4%) dengan tingkat produktivitas sedang, dan 3 subjek (8.3%) dengan tingkat produktivitas tinggi.

4.4. Uji Asumsi Klasik

4.4.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji Shapiro-Wilk dengan taraf signifikansi 5% atau 0.05

Tabel 4. 5: Hasil uji normalitas

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
<i>Self-efficacy</i>	0.139	36	0.078	0.949	36	0.099
Komitmen kerja	0.124	36	0.177	0.948	36	0.092
Produktivitas	0.141	36	0.069	0.951	36	0.133

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui bahwa variabel *self-efficacy* memiliki skor sebesar 0.099, sementara variabel komitmen memiliki skor signifikansi sebesar 0.092, dan variabel produktivitas memiliki skor signifikansi sebesar 0.113. Ketiga variabel tersebut memiliki skor signifikansi >0.05 , maka dari itu keseluruhan data dari setiap variabel dapat dikatakan terdistribusi dengan normal.

4.4.2. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan dengan *test of linearity* dengan nilai signifikansi 0.05.

ANOVA Table

Tabel 4. 6: Hasil uji linearitas self-efficacy dan produktivitas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas * self- efficacy	Between Group	(Combined)	381.856	13	29.374	0.916	0.553
		Linearity	1.183	1	1.183	0.037	0.849
		Dev. From Linearity	380.672	12	31.723	0.989	0.489
	Within Groups		705.783	22	32.081		
Total		1087.639	35				

Tabel 4.6 merupakan hasil dari uji linearitas antara variabel *self-efficacy* sebagai variabel bebas, dengan variabel produktivitas sebagai variabel terikat.

Berdasarkan hasil uji tersebut maka didapat skor *Sig. Deviation from linearity* sebesar 0.489, yang mana skor tersebut >0.05 . Maka dapat diputuskan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel *self-efficacy* sebagai variabel bebas, dengan variabel produktivitas sebagai variabel terikat.

ANOVA Table

Tabel 4. 7: Hasil uji linearitas komitmen kerja dan produktivitas

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Produktivitas * Komitmen kerja	Between Group	(Combined)	492.889	10	49.289	2.072	0.068
		Linearity	62.445	1	62.445	2.625	0.118
		Dev. From Linearity	430.444	9	47.827	2.010	0.081
	Within Groups	594.750	25	23.790			
	Total	1087.639	35				

Tabel 4.7 merupakan hasil dari uji linearitas antara variabel komitmen sebagai variabel bebas, dengan variabel produktivitas sebagai variabel terikat. Berdasarkan hasil uji tersebut maka didapat skor *Sig. Deviation from linearity* sebesar 0.081, yang mana skor tersebut >0.05 . Maka dapat diputuskan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel komitmen sebagai variabel bebas, dengan variabel produktivitas sebagai variabel terikat.

4.5. Uji Hipotesis

4.5.1. Uji korelasi *product moment*

Uji korelasi *product moment* dilakukan untuk mengetahui dan menguji hipotesis antara satu variabel bebas dengan satu variabel terikat.

Correlations
Tabel 4. 8: Hasil uji korelasi product moment

		<i>Self-efficacy</i>	Komitmen kerja	Produktivitas
<i>Self-efficacy</i>	Pearson CorrelationSig. (2 tailed)	1	-0.155	-0.033
			0.366	0.849
	N	36	36	36
Komitmenkerja	Pearson CorrelationSig. (2 tailed)	-0.155	1	0.240
		0.366		0.159
	N	36	36	36
Produktivitas	Pearson CorrelationSig. (2 tailed)	-0.033	0.240	1
		0.849	0.159	
	N	36	36	36

Meninjau tabel 4.8, didapati hasil korelasi antara variabel *self-efficacy* dengan variabel produktif sebesar -0.033. Berdasarkan pedoman kategorisasi yang dipaparkan oleh Sugiyono (2007) diketahui bahwa skor -0.033 tergolong skor dengan hubungan negatif yang rendah.

Selain itu, didapati hasil korelasi antara variabel komitmen kerja dengan variabel produktivitas pada tabel (nomor tabel), yaitu sebesar 0,240. Berdasarkan pedoman kategorisasi yang dipaparkan oleh sugiyono (2007) diketahui bahwa skor 0,240 tergolong dengan hubungan positif rendah.

4.5.2. Uji korelasi berganda

Uji korelasi berganda dilakukan untuk mengetahui erat atau tidaknya hubungan antara dua variabel bebas secara simultan terhadap satu variabel terikat.

Model Summary
Tabel 4. 9: Hasil uji korelasi berganda

Model	R	R. Square	AdjustedR Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistic				
					R Square Change	F Change	Df1	Df2	Sig. F Change
1	0.240	0.057	0.000	5.57368	0.057	1.005	2	33	0.377

Berdasarkan tabel 4.9, diketahui bahwa skor *Sig. F Change* sebesar 0.377 yang merupakan skor tersebut >0.05 . Maka dapat diputuskan bahwa H_0 dapat diterima

yang menyatakan bahwa tidak terdapat korelasi antara kedua variabel bebas secara simultan terhadap satu variabel terikat.

4.6. Aspek Pembentuk Utama

4.6.1. Produktivitas

Faktor utama pembentuk variabel produktivitas berdasarkan aspek yaitu sebagai berikut :

a. Kemampuan	$\frac{471}{2347} = 0.20$
b. Hasil dicapai	$\frac{404}{2347} = 0.17$
c. Semangat Kerja	$\frac{413}{2347} = 0.18$
d. Pengembangan	$\frac{353}{2347} = 0.15$
e. Mutu	$\frac{319}{2347} = 0.14$
f. Efisiensi	$\frac{387}{2347} = 0.16$

Berdasarkan data yang tertera aspek pembentuk utama variabel produktivitas adalah kemampuan dengan presentase 20%. Hal tersebut dapat diartikan bahwa kemampuan kerja karyawan memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap produktivitas kerja karyawan. Kemampuan kerja yang tinggi maka dapat mengakibatkan bertambahnya produktivitas dalam perusahaan.

4.6.2. *Self-Efficacy*

Faktor utama pembentuk variabel *Self-efficacy* berdasarkan aspek yaitu sebagai berikut :

a. <i>Level</i>	$\frac{455}{1163} = 0.39$
b. <i>Strenght</i>	$\frac{362}{1163} = 0.31$
c. <i>Generality</i>	$\frac{346}{1163} = 0.30$

Berdasarkan data yang tertera aspek pembentuk utama variabel *self-efficacy* adalah *level* dengan persentase 39%. Hal tersebut dapat diartikan bahwa *level* berperan penting untuk mengetahui tingkat kesulitan seorang karyawan dalam bekerja.

4.6.3. Komitmen Kerja

Faktor utama pembentuk variabel komitmen berdasarkan aspek yaitu sebagai berikut :

- | | | |
|----|------------------------|---------------------------|
| a. | Komitmen afektif | $\frac{737}{1980} = 0.37$ |
| b. | Komitmen Berkelanjutan | $\frac{645}{1980} = 0.33$ |
| c. | Komitmen Normatif | $\frac{598}{1980} = 0.30$ |

Berdasarkan data yang tertera aspek pembentuk utama variabel komitmen kerja adalah komitmen afektif dengan persentase 37%. Hal tersebut dapat diartikan bahwa tingkat komitmen afektif yang tinggi dapat menimbulkan perasaan emosional tersendiri oleh karyawan terhadap perusahaan.

4.5. Pembahasan

4.5.1. Tingkat *self-efficacy* karyawan *officer* PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk, Banyuwangi

Berdasarkan hasil nilai dari kategorisasi yang sudah dipaparkan telah diketahui bahwa mayoritas karyawan *officer* PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi memiliki tingkat *self-efficacy* yang tinggi dengan presentase 83.3%. Sedangkan sebagian lain dengan presentase 16.7% karyawan memiliki tingkat *self- efficacy* sedangkan tidak terdapat karyawan yang memiliki tingkat *self-efficacy* yang rendah.

Yang artinya *self-efficacy* karyawan di PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk.Banyuwangi berada di tingkat yang tinggi dan perlu dipertahankan agar dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini dikarenakan *self- efficacy* memeberikan dasar bagi motivasi manusia, kesejahteraan, dan prestasi pribadi. Hal tersebut dapat terjadi karena mereka percaya bahwa tindakan yang dilakukannya dapat mencapai hasil yang diinginkan, meskipun memiliki sedikit insentif untukbertindak atau bertahan dalam menghadapi kesulitan. *Self-efficacy* menyentuh hampir semua aspek kehidupan manusia, apakah mereka dapat berpikir secara produktif, pesimis atau

optimis, seberapa baik mereka dapat memotivasi diri dan bertahan dalam menghadapi kesengsaraan, dan kerentanan mereka terhadap stres dan depresi serta pilihan-pilihan hidup yang telah mereka buat (Hidayat, 2011:156).

Sementara aspek *self-efficacy* yang paling kuat dari karyawan *officer* PT. Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. Banyuwangi adalah *level* dengan persentase 39%. Aspek tersebut menggambarkan tingkat kekuatan serta kepercayaan seseorang terhadap keyakinannya. Menurut Bandura dalam Ghufroon dan Rini (2011) aspek ini berkaitan dengan tingkat kesulitan suatu tugas yang sedang dikerjakan, apabila tugas-tugas yang dibebankan kepada individu disusun menurut tingkat kesulitannya maka perbedaan *self-efficacy* secara individual mungkin terbatas pada tugas-tugas yang sederhana, menengah atau tingkat kesulitan yang tinggi.

Menurut Wibowo (2014) seorang karyawan dengan *self-efficacy* yang tinggi cenderung akan menunjukkan pola perilaku yang menuju pada keberhasilan. Pola perilaku keberhasilan tersebut adalah (1) bersifat aktif dengan memilih peluang terbaik, (2) dapat mengelola situasi dengan menghindari atau menetralkan hambatan, (3) menetapkan tujuan dan dapat membangun standar, (4) dapat merencanakan, mempersiapkan serta mempraktikkan proyek dengan baik, (5) berusaha keras dengan tekun, (6) dapat mengatasi masalah dengan kreatif, (7) dapat belajar dari pengalaman yang buruk, (8) dapat memvisualisasikan keberhasilan, serta (9) dapat mengurangi stres yang dialaminya.

Disisi lain aspek paling lemah yang dimiliki oleh karyawan *officer* PT. Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. Banyuwangi adalah *generality*. Menurut Bandura dalam Ghufroon dan Rini (2011) aspek ini berkaitan dengan luas bidang tugas atau tingkah laku. Beberapa pengalaman secara perlahan dapat menimbulkan penguasaan terhadap pengharapan pada bidang tugas atau tingkah laku yang khusus, sedangkan pengalaman lain membangkitkan keyakinan yang meliputi berbagai bidang tugas (Arifin, dkk., 2014:131).

Menurut Wibowo (2014) seseorang yang memiliki *self-efficacy* rendah cenderung akan menunjukkan pola perilaku yang menunjukkan kegagalan pula. Pola tersebut ditunjukkan seperti : (1) bersikap pasif, (2) cenderung menghindari

tugas yang dirasa sulit, (3) Mengembangkan aspirasi lemah serta memiliki komitmen yang rendah, (4) memfokuskan pada kekurangan personal, (5) tidak pernah mencoba dan kurang dalam melakukan usaha, (6) menjadi takut karena pengalaman buruk, (7) cenderung menyalahkan keadaan karena kurangnya kemampuan atau nasib yang buruk, (8) cenderung pribadi yang mudah khawatir, mengalami stres dan menjadi depresi, serta (9) cenderung berpikiran untuk memaafkan kegagalan yang dialaminya.

Bandura (1997) menyatakan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *self-efficacy*, yaitu (1) budaya yang dapat mempengaruhi nilai kepercayaan dan proses pengaturan diri, (2) jenis kelamin (wanita) cenderung memiliki *self-efficacy* yang lebih tinggi daripada seorang yang bekerja, (3) sifat dan tugas yang dihadapi yang akan mempengaruhi penilaian individu terhadap kemampuan dirinya sendiri, (4) insentif eksternal yang dapat merefleksikan keberhasilan seseorang, (5) status atau peran individu dalam lingkungan, dan (6) informasi tentang kemampuan diri.

4.5.2. Tingkat komitmen kerja karyawan *officer* PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi

Berdasarkan hasil nilai dari kategorisasi yang sudah dipaparkan telah diketahui bahwa mayoritas karyawan *officer* PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi memiliki tingkat komitmen yang tinggi dengan presentase 72.2%. Sedangkan sebagian lain dengan presentase 27.8% karyawan memiliki tingkat komitmen sedang dan tidak terdapat karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang rendah.

Yang artinya tingkat komitmen karyawan *officer* di PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi memiliki tingkat yang relatif tinggi sehingga akan cukup memungkinkan untuk membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Mowday, et al. (Dalam Luthans, 2011) mengungkapkan bahwa komitmen organisasional diartikan sebagai (1) keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi, (2) kebersediaan untuk berusaha keras untuk kepentingan organisasi, (3) keyakinan dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan

yang diusung oleh organisasi. Sedangkan di dalam bukunya, Gibson et al. (2012) mengartikan komitmen sebagai rasa identifikasi, kesetiaan, dan keterlibatan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap perusahaan atau unit dari perusahaan.

Sementara aspek komitmen kerja yang paling kuat dari karyawan *officer* PT. Indocement Tunggal Prakarsa adalah komitmen afektif dengan persentase 37%. Aspek tersebut menggambarkan perasaan emosional dan keyakinan anggota atau karyawan tentang nilai dan tujuan perusahaan, perasaan menjadi bagian dari organisasi dan perasaan berpartisipasi dalam organisasi yang tercermin dalam perilaku anggota terhadap organisasinya, seperti kesamaan nilai dan tujuan pribadi dengan nilai dan tujuan organisasi, penerimaan terhadap kebijakan organisasi dan kebanggaan anggota menjadi bagian dari organisasi. Karyawan yang terlibat secara afektif akan merasa lebih dekat dengan organisasi tempat karyawan tersebut berada, dalam hal ini karyawan akan termotivasi dan memberikan kontribusi yang besar bagi perusahaan (Allen dan Mayer, 1990). Dalam aspek komitmen afektif ini terdapat beberapa indikator menurut Allen dan Meyer (1990) yaitu (1) kebanggaan menjadi bagian organisasi, (2) masalah organisasi merupakan masalah karyawan juga, (3) Karyawan senang untuk berkarir sepanjang hidup dalam organisasi atau perusahaan, (4) karyawan memiliki rasa nyaman terhadap organisasi, (5) karyawan memiliki rasa memiliki terhadap organisasi, (6) karyawan memiliki rasa suka dan duka dalam organisasi.

Disisi lain aspek paling lemah yang dimiliki oleh karyawan *officer* PT. Indocement Tunggal Prakarsa adalah komitmen normatif. Aspek ini mengacu pada keinginan untuk tetap bersama organisasi karena alasan moral atau etika. Dalam hal ini, komitmen terbentuk dari perasaan karyawan yang merasa berkewajiban atau keharusan karyawan untuk tetap bertahan lebih dari orang lain (Greenberg, 2005). Karyawan dalam hubungan ini menjaga hubungan mereka dengan organisasi dan melakukan yang terbaik untuk maju dan mencapai tujuan perusahaan. Hal ini terjadi karena karyawan dengan komitmen normatif merasa lebih bertanggung jawab untuk menyelesaikan sesuatu daripada yang lain.

Untuk tetap dapat menjaga komitmen para karyawannya maka perusahaan perlu memperhatikan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen dari

karyawan itu sendiri. Dessler (dalam Luthans, 2011) menyatakan terdapat beberapa acuan untuk diterapkan didalam sistem manajemen agar dapat meningkatkan komitmen organisasi para karyawan, antara lain yaitu (1) suatu perusahaan harus berkomitmen untuk mengedepankan kepentingan para anggotanya dengan cara membuat aturan tertulis, memperkerjakan seorang manajer yang tepat, dan berkomitmen untuk melaksanakan aturan tersebut. (2) perusahaan harus memiliki misi dan ideologi yang jelas. Dalam melakukan rekrutmen perusahaan harus mengutamakan nilai dari sang pelamar serta perusahaan perlu menekan orientasi dan pelatihan yang berbasis nilai dan menjadikan hal tersebut menjadi tradisi perusahaan. (3) perusahaan harus memiliki prosedur penyampaian keluhan dari karyawan serta menyediakan sarana untuk komunikasi dua arah untuk menjamin keadilan didalam perusahaan. (4) perusahaan harus mampu membangun homogenitas berdasarkan nilai, rasa senang berbagi, dan saling mendukung kebersamaan. (5) Perusahaan harus mampu mendukung para karyawannya dengan memberikan promosi dari dalam, menyediakan aktivitas pengembangan karyawan, serta menyediakan keamanan kepada karyawan tanpa jaminan apapun.

4.5.3. Tingkat produktivitas karyawan *officer* PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi

Berdasarkan hasil nilai dari kategorisasi yang sudah dipaparkan telah diketahui bahwa mayoritas karyawan *officer* PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi memiliki tingkat produktivitas yang sedang dengan presentase 91.4%. Sedangkan sebagian lain dengan presentase 8.3% karyawan memiliki tingkat produktivitas tinggi dan tidak terdapat karyawan yang memiliki tingkat produktivitas yang rendah.

Yang artinya tingkat produktivitas karyawan *officer* di PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi berada di tingkat yang sedang dan perlu adanya peningkatan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Menurut Sutrisno (2009) peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah keprilakuan, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Untuk mengatasi hal tersebut

perlu pemahaman yang tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja, sebagian diantaranya berupa etos kerja yang harus dipegang teguh oleh semua karyawan dalam organisasi. Yang dimaksud etos kerja adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan diterapkan secara eksplisit serta praktik-praktik yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan para anggota suatu organisasi.

Perincian faktor-faktor yang bisa mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas dijelaskan oleh Ravianto (2011) yaitu : (1) motivasi sebagai kekuatan pendorong kegiatan seseorang kearah pencapaian tujuan tertentu dan melibatkan segala kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuannya, (2) kedisiplinan sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan serta tingkah laku terhadap peraturan dan norma yang berlaku, (3) etos kerja sebagai pandangan untuk menilai sejauh mana kitamelakukan suatu pekerjaan dan terus berupaya untuk mencapai hasil yang terbaik dalam setiap pekerjaan, (4) keterampilan dalam bidang teknis maupun manajerial sangat menentukan tingkat pencapaian produktivitas kerja, (5) pendidikan yang dikembangkan melalui jalur formal atau informal, serta (6) lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap rasa senang dan nyaman karyawan.

Menurut T. Hani Handoko (2014) secara spesifik menjelaskan tentang beberapa cara untuk meningkatkan produktivitas kerja dengan menerapkan beberapa langkah, diantaranya seperti : (1) mengembangkan ukuran-ukuran produktivitas di seluruh tingkat organisasi, (2) menetapkan tujuan-tujuan realistis yang berkaitan dengan peningkatan produktivitas dalam konteks ukuran-ukuran yang sudah ditetapkan, (3) mengembangkan perencanaan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan, dan (4) mengimplementasikan rencana dengan mengukur hasil-hasil yang diperoleh. Langkah ini memerlukan pengumpulan data dan penilaian kemajuan periodik dalam pencapaian yang korelatif yang akan diperlukan.

Sementara aspek produktivitas yang paling kuat dari karyawan *officer* PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi adalah kemampuan dengan

persentase 20%. Aspek tersebut sangat dipengaruhi oleh keterampilan profesionalisme yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam bekerja. Ini dapat memberikan daya pada seorang karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka (Sutrisno,2009).

Disisi lain aspek paling lemah yang dimiliki oleh karyawan *officer* PT. Indocement Tunggul Prakarsa adalah mutu. Menurut Sutrisno (2009) aspek ini merupakan usaha untuk meningkatkan kualitas yang lebih baik dari sebelumnya. Maka dari itu peningkatan mutu ini bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik, yang pada akhirnya akan sangat berguna bagi perusahaan dan seorang karyawan itu sendiri. Sutrisno (2011) menyatakan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu :

- 1) Pelatihan yang dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja.
- 2) Mental dan kemampuan fisik karyawan yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja.
- 3) Hubungan antara atasan dan bawahan, sebagaimana pandangan atasan terhadap bawahan. Dengan demikian dapat berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja karyawan.

4.5.4. Hubungan antara *self-efficacy* terhadap produktivitas karyawan *officer* PT. Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. Banyuwangi

Berdasarkan hasil dari uji korelasi *product moment* yang sudah dilakukan, menunjukkan adanya hubungan antara *self-efficacy* terhadap produktivitas karyawan *officer* PT. Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. Banyuwangi dengan nilai korelasi -0.033. Berdasarkan pedoman kategorisasi yang dipaparkan oleh Sugiyono (2007) diketahui bahwa skor -0.033 tergolong skor dengan hubungan negatif lemah. Akan tetapi berdasarkan r tabel, skor signifikansi dengan taraf 5% dengan jumlah subjek berada pada 0.32. Maka seharusnya terdapat hubungan yang

positif antara variabel *self-efficacy* dengan variabel produktivitas dalam penelitian ini. Hubungan yang positif antara variabel *self-efficacy* dan variabel produktivitas dapat terjadi apabila terdapat variabel Z yaitu *actual competency*.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan dengan Assani (2015). Penelitian tersebut mengatakan bahwa *self-efficacy* secara langsung tidak memiliki hubungan terhadap produktivitas. Hal tersebut berarti jika *self-efficacy* karyawan rendah ataupun tinggi maka produktivitas tidak akan berpengaruh. Akan tetapi dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa *self-efficacy* dan *actual competency* memiliki hubungan yang positif terhadap produktivitas. Maka dapat dikatakan dengan adanya *actual competency*, maka secara tidak langsung *self-efficacy* memiliki hubungan yang positif dengan produktivitas.

Hal ini didukung dengan upaya perusahaan yang berusaha untuk meningkatkan *actual competency* dengan memberikan dukungan berupa pelatihan di berbagai tempat sebagai rangkaian program untuk meningkatkan *actual kompetensi* serta *value* dari karyawan perusahaan. Hal ini didukung dengan studi dokumen yang dilakukan oleh peneliti terhadap data *training* karyawan *officer* yang bekerja di PT. Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. Banyuwangi.

Tabel 4. 10: List training karyawan bulan Maret-April 2022

Bulan	Training List
Maret 2022	<i>Working at Height</i>
	<i>Confined Space</i>
	<i>Lifting Equipment Safety</i>
	<i>Mechanical Tools Safety</i>
April 2022	<i>IVL Hazardous Waste Handling</i>
	<i>IVL Mechanical Tools Safety</i>
	<i>Safety Observation Programme (SOP)</i>
	<i>Hot Work Safety</i>
	<i>IVL Personal Protective Equipment (PPE)</i>
	<i>Electric Safety</i>
	<i>Hot Area Safety</i>
	Inspeksi Perancah
	<i>Risk Management & Opportunity</i>
	<i>Rotating Equipment Safety</i>
	<i>Mining Blasting Safety</i>
	<i>Environment Accident Response</i>

Bulan	Training List
	Pelatihan Penilaian Amdal dan Pelaporan RKL/RPL
	<i>Managing High Risk</i>
	<i>Insident Investigation Training</i>

Tabel 4.10 merupakan jenis-jenis *training* yang dilaksanakan oleh karyawan *officer* PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi pada bulan Maret hingga bulan April tahun 2022. Pelatihan ini dilakukan untuk meningkatkan *competency* dan *value* dari para karyawan *officer* di perusahaan tersebut.

Peningkatan *competency* dan *value* ini akan mempengaruhi informasi mengenai kemampuan diri dari karyawan *officer* PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi, maka dari itu karyawan *officer* tersebut telah memiliki kemampuan atau *competency* yang lebih baik dari sebelumnya di bidangnya masing-masing. Dengan kata lain dengan penelitian ini maka akan meningkatkan *self-efficacy* dan *actual competency* yang memiliki hubungan positif dengan produktivitas. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Assani (2015) yang menyatakan bahwa *self- efficacy* secara tidak langsung memiliki hubungan yang positif terhadap produktivitas.

Dengan dilaksanakannya *training* untuk beberapa bidang tertentu, maka hal ini akan dapat menambah *self-efficacy* karyawan *officer* di PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi. Hal ini juga akan menambah informasi mengenai kemampuan para karyawan untuk menunjang produktivitas untuk mencapai tujuan perusahaan.

Peningkatan *self-efficacy* pada karyawan tentunya dirasakan oleh BA selaku karyawan bagian HR&GA di perusahaan tersebut. BA mengatakan bahwa meskipun saat ini perusahaan sedang dalam proses beradaptasi dengan manajemen yang baru, akan tetapi dengan diadakannya beberapa *training* untuk karyawan membuahkan hasil yang cukup tinggi untuk produktivitas produk semen yang dihasilkan. Meskipun tidak dikatakan pasti berapa peningkatan tersebut, tetapi dikatakan bahwa produktivitas di perusahaan meningkat cukup tinggi dari sebelumnya.

Hasil yang positif ditunjukkan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Desriyani (2023). Penelitian tersebut mengatakan bahwa variabel *self-efficacy* berhubungan dan memiliki pengaruh positif terhadap variabel produktivitas kerja. Individu yang memiliki keyakinan dengan kemampuan yang dimiliki untuk mengerjakan tugas dengan baik meski tugas tersebut banyak rintangan maka akan meningkatkan produktivitas (Desriyani, 2023). Jika perusahaan menginginkan produktivitas kerja yang baik maka kinerja karyawan juga sangat diperlukan dan diperhatikan. Faktor yang mendorong produktivitas pelaku usaha adalah dengan mengukur efikasi diri agar percaya pada kemampuan untuk melaksanakan tindakan yang dilakukan untuk pencapaian yang optimal (Desiana, 2019).

4.5.5. Hubungan antara komitmen terhadap produktivitas karyawan *officer* PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi

Berdasarkan hasil uji korelasi *product moment* yang sudah dilakukan, menunjukkan bahwa terdapat adanya hubungan antara komitmen kerja terhadap produktivitas karyawan *officer* PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi dengan nilai korelasi 0.240. Berdasarkan pedoman kategorisasi yang dipaparkan oleh sugiyono (2007) diketahui bahwa skor 0.240 tergolong skor dengan hubungan positif yang rendah. Berdasarkan r tabel, skor signifikansi dengan taraf 5% dengan jumlah subjek berada pada 0.32. Maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel komitmen kerja dengan variabel produktivitas dalam lingkup penelitian ini.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Maisaroh (2020). Dalam penelitian tersebut dikatakan bahwa komitmen berhubungan dan berpengaruh positif terhadap produktivitas. Dengan begitu dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen kerja seorang karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas yang dihasilkan. Hal-hal tersebut dibuktikan oleh studi dokumen yang dilakukan oleh peneliti terhadap masa kerja karyawan *officer* PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi.

Tabel 4. 11: Rekapitulasi masa kerja karyawan officer PT.Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi

No	Masa kerja	Jumlah Karyawan
1.	< 5 Tahun	1 Karyawan
2.	6-10 Tahun	22 Karyawan
3.	11-15 Tahun	7 Karyawan
4.	16-20 Tahun	12 Karyawan
5.	> 21 Tahun	2 Karyawan
	Total	45 karyawan

Tabel (4.11) merupakan rekapitulasi durasi masa kerja karyawan *officer* PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi sampai dengan bulan November 2022. Berdasarkan studi dokumen yang telah dilakukan maka diketahui bahwa karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut dengan masa kerja paling lama adalah 23 tahun 9 bulan, sedangkan masa kerja karyawan yang paling sebentar adalah 2 tahun 1 bulan. Tingginya masa kerja karyawan *officer* PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi tentunya menunjukkan seberapa tinggi komitmen kerja karyawan *officer* di PT. Indocement Tunggal Prakarsa.

Nilai komitmen tentunya tidak hanya dilakukan oleh karyawan kepada perusahaan, tetapi terdapat komitmen dua arah antara perusahaan kepada karyawan juga. Hal ini dibuktikan dengan wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti kepada BT salah satu karyawan bagian *departement logistic & distribution*. BT mengatakan bahwa perusahaan juga berkomitmen penuh kepada karyawan untuk mendukung meningkatkan produktivitas dalam perusahaan, Hal itu dikatakan BT karena perusahaan mendukung dan memberikan alat-alat yang diminta oleh karyawan. Seperti di bidang *production* menginginkan alat untuk mendukung pekerjaan dan langsung diberikan oleh perusahaan dalam beberapa waktu kemudian. Fakta lain juga disampaikan oleh BA selaku HR&GA bahwa perusahaan selalu tepat waktu dalam melakukan pembayaran gaji karyawan dengan nominal yang lebih dari rata-rata sebelumnya.

Hal tersebut merupakan hubungan komitmen dua arah antara karyawan dengan perusahaan PT. Indocement Tunggal Prakarsa sehingga sesuai dengan aspek variabel terkuat komitmen yaitu afektif yang menyangkut perasaan emosional dan keyakinan karyawan terhadap perusahaan.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Agustin (2015). Penelitian tersebut mengatakan bahwa variabel komitmen berdampak atas variabel produktivitas kerja sehingga diterima. Bertambahnya komitmen organisasikaryawan semakin tinggi nilai pekerja, karena bertambah loyal individu terlibat pada suatu kelompok, bertambah besar komitmen terhadap kelompok. Begitu dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Hernawati (2017) bahwa Komitmen organisasi jugaditentukan karena adanya beberapa faktor yang mempengaruhi ketaatan organisasi, yaitu faktor pribadi, organisasi dan variabel yang tidak bersifat internal terhadap organisasi, sehingga ikatan antara komitmen organisasi pada produktivitas pegawai adalah jelas.

4.5.6. Hubungan antara *self-efficacy* dan komitmen kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan *officer* PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi

Berdasarkan hasil dari uji korelasi berganda yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* dan komitmen kerja sebagai variabel bebas secara simultan terhadap variabel terhadap variabel produktivitas sebagai variabel terikat memiliki skor *Sig. F Change* sebesar 0.377, dimana skor tersebut bernilai >0.05 . Makadapat dikatakan bahwa kedua variabel bebas yaitu *self-efficacy* dan komitmen kerja secara simultan tidak memiliki hubungan terhadap variabel produktivitas sebagai variabel terikat.

Hasil yang telah diperoleh dari olah data dan wawancara memiliki hasil yang positif dan dapat diartikan bahwa dengan terjadinya perubahan manajemen di PT. Indocement Tunggal prakarsa maka terjadi peningkatan produktifitas dalam hal meningkatnya jumlah produksi semen yang dihasilkan.

Ghufron dan Risnawita (2014) menyatakan bahwa *self-efficacy* merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self knowledge* yang berpengaruh dalam kehidupan sehari-hari. Hasil proses kognitif berupa keyakinan, keputusan tentang sejauh mana seseorang memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugasatau melakukan tindakan untuk mencapai hasil yang diinginkan (Bandura, 1997). *Self-efficacy* dapat berubah-ubah karena suatu keadaan tertentu

yang dapat menyebabkan berpengaruhnya produktivitas dalam bekerja. Semakin tinggi *self-efficacy* yang ada dalam diri seseorang maka kemungkinan akan semakin tinggi pula tingkat produktivitas seseorang dalam melakukan pekerjaan, dan sebaliknya semakin rendah tingkat *self-efficacy* seseorang maka kemungkinan akan semakin rendah pula tingkat produktivitas seseorang dalam bekerja.

Menurut Robbin and Judge (2011), mengatakan bahwa komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Oleh sebab itu komitmen tentunya harus berjalan dengan adanya *feedback* atau timbal balik antara perusahaan dan karyawan. Perusahaan juga harus memiliki komitmen terhadap karyawannya, sebab karyawan akan merasa lebih terikat secara emosional dengan perusahaan dan dengan hal tersebut maka karyawan akan merasa mendapatkan dukungan dalam pekerjaannya sehingga akan dapat meningkatkan produktivitas dalam perusahaan.

Beberapa penelitian terdahulu yang sudah dilakukan hanya untuk mengetahui hubungan antara variabel *self-efficacy* (X1) terhadap produktivitas (Y) ataupun komitmen kerja (X2) terhadap produktivitas (Y). Sementara hingga saat penelitian ini disusun, peneliti belum menemukan penelitian yang serupa dengan penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan mengenai hubungan antara *self-efficacy* dan komitmen kerja dengan produktivitas pada karyawan *officer* di PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan :

1. Tingkat *self-efficacy* karyawan *officer* di PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi yang diperoleh dalam penelitian ini adalah tinggi dengan presentase 83.3%. Dengan hal ini maka dapat diartikan bahwa karyawan *officer* di PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi memiliki keyakinan yang tinggi terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.
2. Tingkat komitmen kerja karyawan *officer* di PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi yang diperoleh dalam penelitian ini adalah tinggi dengan presentase 72.2%. Dengan hal ini maka dapat diartikan bahwa karyawan *officer* di PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi memiliki perasaan secara emosional terhadap nilai-nilai yang dimiliki oleh perusahaan.
3. Tingkat produktivitas karyawan *officer* di PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sedang dengan presentase 91.4%. Dengan hal ini maka dapat diartikan bahwa karyawan *officer* di PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi memiliki hasil kerja yang dapat memenuhi kebutuhan perusahaan dengan cukup untuk mencapai tujuan perusahaan.
4. *Self-efficacy* tidak berhubungan secara langsung dengan produktivitas karyawan *officer* di PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi karena menunjukkan hasil sebesar -0.033 yang berarti berhubungan secara negatif rendah, namun *self-efficacy* memiliki hubungan yang positif dengan

variabel lain yaitu *actual competency* yang berhubungan positif dengan produktivitas. Dalam hal ini maka dapat diartikan bahwa *self-efficacy* dapat berhubungan positif dengan produktivitas jika disertai dengan *actual competency*.

5. Hubungan antara komitmen kerja terhadap produktivitas karyawan *officer* di PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi adalah sebesar 0.240 yang bermakna memiliki hubungan positif rendah. Maka dengan hal ini dapat diartikan bahwa semakintinggi komitmen kerja karyawan, maka akan semakintinggi pula produktivitas di PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi.
6. Hubungan antara *self-efficacy* dan komitmen kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan *officer* di PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi adalah sebesar 0.377 yang bermakna tidak dapat hubungan antara *self-efficacy* dan komitmen kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan *officer* di PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi. Dengan hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat *self-efficacy* dan komitmen kerja maka tidak memiliki dampak terhadap tingkat produktivitas karyawan *officer* di PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi. Dengan hal ini maka perubahan manajemen yang terjadi dalam perusahaan memiliki hubungan yang positif terhadap produktivitas perusahaan.

5.2. Saran

5.2.1. Bagi manajemen dan karyawan *officer* PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi

Seperti yang telah diketahui bahwa tingkat *self-efficacy* dan komitmen kerja karyawan *officer* PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi berada dalam kategori tinggi, akan tetapi terdapat pula hasil bahwa tingkat produktivitas karyawan *officer* PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi sedang berada di kategorisedang, maka tentunya perusahaan perlu meningkatkan tingkat produktivitas karyawan. Aspek yang perlu diperhatikan adalah perlunya *actual*

competency untuk menambah keyakinan diri karyawan atas kemampuan mereka dengan terus memberikan pelatihan yang mereka butuhkan.

Pada variabel *self-efficacy* aspek yang harus diperhatikan adalah aspek *generality*. Jika aspek *generality* dipersiapkan dengan baik maka seorang karyawan akan dapat mengendalikan tugas yang diberikan berdasarkan tingkah laku dan pengalaman yang dapat memberikan keyakinan pada seorang karyawan. Hal ini bisa dilakukan dengan cara memberikan *upgrade* diri agar memiliki *actual competency* yang dapat meningkatkan pengalaman, sehingga karyawan dapat lebih yakin untuk mengerjakan tugas apapun yang diberikan oleh atasan.

Pada variabel komitmen kerja yang harus diperhatikan adalah aspek komitmen normatif. Jika aspek komitmen normatif lebih diperhatikan lagi maka seorang karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugas yang diberikan. Hal ini bisa ditingkatkan jika karyawan bisa menjaga hubungan yang baik dengan perusahaan, sehingga karyawan akan dapat melakukan yang terbaik untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pada variabel produktivitas yang harus diperhatikan adalah aspek mutu. Jika mutu dipersepsikan dengan baik oleh karyawan maka kualitas produk yang dihasilkan akan lebih baik. Hal ini dapat ditingkatkan dengan banyak hal, salah satunya pemeliharaan alat dan bahan yang digunakan serta memperbarui proses bisnis yang ada sehingga dengan hal tersebut akan memungkinkan untuk dapat meningkatkan mutu yang ingin dituju.

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan masukan kepada Perusahaan, khususnya kepada manajemen dan karyawan *officer* PT. Indocement Tungal Prakarsa Tbk. Banyuwangi.

5.2.2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Guna penelitian di masa mendatang dapat menambahkan keterhubungan variabel yang lebih kompleks. Karena masih terdapat banyak hal yang berhubungan dengan produktivitas selain *self-efficacy* dan komitmen kerja. Untuk penelitian yang akan datang dapat dilakukan pada instansi yang lebih beragam dan dengan jumlah sampel yang lebih banyak. Selain itu diharapkan untuk menambah ataupun

mengubah variabel terikat untuk memberikan wawasan yang lebih luas kepada penelitian yang akan datang. Sebagai contoh variabel terikat lainnya adalah kinerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja. Selain itu diharapkan untuk penelitian yang akan datang dapat menambahkan faktor-faktor lain mengenai *self-efficacy*, komitmen kerja, dan produktivitas yang belum tercantum dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, N. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Komitmen Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT Astra Internasional Tbk Daihatsu Cabang Majapahit Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(4), 208–219.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). Organizational socialization tactics: A longitudinal analysis of links to newcomers' commitment and role orientation. *Academy of management journal*, 33(4), 847-858.
- Alwisol. (2009). Psikologi kepribadian (Ed. Revisi). Malang: UMM Press.
- Arifin, Muhammad, dkk. 2014. Hubungan Kemampuan Efikasi Diri dan Kemampuan Kependidikan dengan Kesiapan Menjadi Guru TIK Mahasiswa Pendidikan Teknik Informatika. *Jurnal Teknologi dan Kejuruan* Volume 37, Nomor 2, September 2014. Malang: Universitas Negeri Malang
- Ariyani, R. P. N., & Sugiyanto, E. K. (2020). Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Perusahaan Bumn X Di Semarang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 2(2), 113. <https://doi.org/10.31599/jmu.v2i2.772>
- Assani', S. (2015, September 1). Keterkaitan It Self Efficacy Dan It Actual Competency Terhadap Produktivitas Dan Penggunaan Teknologi Informasi.
- Auna, D., Alam, H. V., & Monoarfa, V. (2023). Pengaruh Efikasi Diri Dan Kolaborasi Terhadap Produktivitas Kerja Pelaku Usaha Mikro Menengah Di Kota Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(3), 1064-1071.\
- Bandura , A. 1997. "Self Efficacy – The Exercise Of Control (Fifth Printing, 2002)". New York: W.H. Freeman & Company.
- Baron, R, A. Dan Byrne, D. E (2004). "Social Psychology (10thed)". USA: Pearson
- Burso, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Alam. Jakarta : Prenademia Group.

- Cahyani, R. A., Sundari, O., & Dongoran, J. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 3(1), 1–10. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATI/article/view/595>
- Dessler, G. (2006). *Human Resource Management 7th edition*. New Jersey: Prentice Hall.
- Dwi, M, (2011). Studi Efikasi Diri Mahasiswa Yang Bekerja Saat Penyusunan
- Fuadi, A. A. (2014). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja guru dengan komitmen organisasi sebagai moderating. *Informatika*, 1(2).
- Ghufron, M. N. & Risnawita, R. (2014). *Teori–teori psikologi*. Jogjakarta:Ar-Ruz Media.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *ORGANIZATIONS: BEHAVIOR, STRUCTURE, PROCESSES*. New York: McGraw-Hill.
- Greenberg, J., & Colquitt, J. (2005). *Handbook of organizational justice*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Hasin, I. A. (2018). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kemampuan Problem Solving Siswa Kelas XI IPA MA Miftahul Ulum Jatiroto Lumajang. (Skripsi: Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang).
- Hasthina, Adie, 2017, Hubungan Antara Keadilan Kompensasi dan Komitmen Organisasi dengan Produktivitas Kerja pada Karyawan PT. X di Samarinda, *Jurnal PSIKOBORNEO*, 2017, 5 (3) : 654-667 ISSN 2477- 2674 (online), ISSN 2477-2666 (cetak), ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id © Copyright 2017
- Hernawaty. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Home Center Medan. *Jurnal SMART*, 1(1), 1–10.

- Hidayat, Dede Rahmat. 2011. Teori dan Aplikasi Psikologi Kepribadian dalam Konseling. Bogor: Ghalia Indonesia
- J. Ravianto, 2012. Produktivitas dan Manusia Indonesia, Jakarta: Lembaga SIUP.
- Kurniawati, E. (2016). Peran Kepemimpinan Islami Dan Kepemimpinan Layanan Dalam Model Kinerja Dosen Pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri Di Jawa Timur (Doctoral Dissertation, Universitas Airlangga).
- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 365–372.
- Lestari, V. P., & Dewi, D. K. (2018). Hubungan Efikasi Diri Dan Kontrol Diri Dengan Prokrastinasi Skripsi Pada Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 5(3), 1-6.
- Luthans, F. (2011). ORGANIZATIONAL BEHAVIOR: An Evidence-Based Approach. New York: McGraw-Hill.
- Margono, M., & Atma, A. W. (2020). Pengaruh Motivasi, Efikasi Diri (Self Efficacy), Beban Kerja dan Keterampilan (Skill) Menulis terhadap Produktivitas Buku Ajar Dosen yang Diterbitkan (Studi di Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 6(3), 351-356.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mentari, M., & Anandita, V. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Komitmen Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Jingga Langit Media. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 21(3), 61–72. <https://doi.org/10.35137/jei.v21i3.497>
- Mayer, JP., Natalie, J Allen, Smirth Catherin A. (1993). “Commitmen to Organizational and Occupation : Extentions and Test Of Three Component Conceptualizations. *Journal of Applied Psycology*, Vol. 78 No 4,pp 537 551.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). Commitment in the workplace: Theory, research, and application. Sage publications.

- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hermes Realty Indonesia. Konferensi Nasional Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi (KNEMA), 1–15.
- Pratiwi, M. (2015). Hubungan Antara Self-Efficacy Dengan Perilaku Menyontek Pada Siswa SMP Ahmad Yani Turen Malang. (Skripsi: Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang).
- Rimper, R. R. (2014). Pengaruh Perencanaan Karir dan Self Efficacy Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Manado. *Journal MBA*.
- Robbins dan Judge. 2011. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education
- Sapitri, R. (2016). Pengaruh Komitmen Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. *JOM Fisip Vol. 3 No. 2*. Universitas Riau.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. PT. Refika Aditama*.
- Sinungan, Muchdarsyah, 2013. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124(2), 240-261.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2016. “Metode Penelitian Kuantitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)”. Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Caps(Center for Academic Publishing Service
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Taurisa, Chaterina Melina & Ratnawati, Intan. “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang)”. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, September 2012.

Wibowo. 2014. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada

Widiyati, C. C., Magito, Solihin, A., & Triana, R. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan*, 1(1), 15-25. <http://jurnal.undira.ac.id/index.php/jpmk/article/view/>

LAMPIRAN

Lampiran I

Surat Penerimaan Magang Sekaligus Konfirmasi Penelitian



SURAT KELUAR

Jl. Gatot Subroto Km.05, Lingkungan Kampung Baru,
Kel. Bulusan, Kec. Kalipuro, Kab. Banyuwangi
Jawa Timur - INDONESIA
Telp. : (62-333) 410410.

Nomor : 021/SKL/GMO-HRGA/VII/2022
Lampiran : -
Perihal : Pemberitahuan

Kepada Yth.
Kepala Program PKL Universitas
Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim
Di Tempat.

Dengan Hormat,
Menindaklanjuti surat Nomor : 849/F.Psi/OT.01.7/06/2022 perihal permohonan praktek kerja lapangan/magang di ITP Grinding Mill & Terminal Banyuwangi, maka kami sampaikan bahwa:

NO.	NAMA	NIM	PROGRAM STUDI
1	Fakhrurrahman M. Syam	19410118	SI Psikologi
2	Uki Alfianto	19410116	SI Psikologi
3	Mohamad Alfi Rayhansyah Idris	19410134	SI Psikologi
4	Amir Mufid Abdurrouf	19410135	SI Psikologi

dapat di terima dan melaksanakannya dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jumlah Peserta 4 (Empat) orang atas nama sesuai dalam proposal/surat pengajuan
2. Bersedia menandatangani surat pernyataan
3. Waktu pelaksanaan periode Agustus-Desember 2022
4. Menyerahkan pas foto 3 x 4 sebanyak 1 lembar
5. Mengikuti induksi 1 hari sebelum waktu pelaksanaan PKL di ITP Grinding Mill & Terminal Banyuwangi
6. Wajib membuat laporan magang dan melakukan seminar laporan tersebut dengan jadwal yang telah ditentukan.

Demikian surat pemberitahuan kami, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.

Banyuwangi, 4 Juli 2022

Hormat kami,

PT INDOCEMENT TUNGGAL PRAKARSA TBK.


Bahtiar Alfahrosi
HR & GA

Lampiran2**Hasil CVR Skala Produktivitas**

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

	Ne	CVR	Keterangan
Item 1	3	1	VALID
Item 2	3	1	VALID
Item 3	3	1	VALID
Item 4	3	1	VALID
Item 5	3	1	VALID
Item 6	3	1	VALID
Item 7	3	1	VALID
Item 8	3	1	VALID
Item 9	3	1	VALID
Item 10	3	1	VALID
Item 11	3	1	VALID
Item 12	3	1	VALID
Item 13	3	1	VALID
Item 14	3	1	VALID

Item 15	3	1	VALID
Item 16	3	1	VALID
Item 17	3	1	VALID
Item 18	3	1	VALID
Item 19	3	1	VALID
Item 20	3	1	VALID
Item 21	3	1	VALID
Item 22	3	1	VALID
Item 23	3	1	VALID
Item 24	3	1	VALID
Total Item Valid			24

Lampiran 3
Skala Penelitian

1. Identitas

Nama (boleh inisial) :

Departement :

2. Petunjuk pengisian

Dibawah ini akan disajikan beberapa pernyataan. Baca dan pahami baik-baik setiap pernyataan berikut sesuai keadaan diri bapak/ibu. Tidak ada jawaban benar dan salah dalam kuesioner ini. Pilihlah salah satu jawaban dari empat pilihan jawaban.

Pilihan jawaban yang tersedia adalah sebagai berikut

SS : Jika anda SANGAT SESUAI dengan pernyataan berikut.

S : Jika anda SESUAI dengan pernyataan berikut.

TS : Jika anda TIDAK SETUJU dengan pernyataan berikut.

STS : Jika anda SANGAT TIDAK SETUJU dengan pernyataan berikut.

SKALA SELF-EFFICACY

No.	Item	Pilihan Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1.	Saya selalu dapat mengatasi masalah yang sulit jika saya berusaha keras				
2.	Jika seseorang menghadapkan saya pada masalah, saya dapat menyelesaikannya				
3.	Saya adalah orang yang teguh pendirian				
4.	Saya mampu mengatasi kejadian tak terduga				
5.	Berkat akal yang saya miliki, saya dapat menangani situasi yang tak terduga				
6.	Saya dapat menyelesaikan masalah dengan baik				
7.	Saya mampu mengatasi masalah dengan tenang				
8.	Saya mampu memberikan solusi terhadap setiap masalah yang saya hadapi				
9.	Jika saya mendapat masalah, saya dapat memikirkan sesuatu untuk dilakukan				
10.	Apapun yang datang, saya mampu mengatasinya				

SKALA KOMITMEN KERJA

No.	Item	Pilihan Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1.	Saya akan merasa senang untuk menghabiskan masa kerja di Perusahaan ini				
2.	Saya merasa masalah dalam Perusahaan ini adalah masalah saya juga				
3.	Saya merasa bukan bagian dari Perusahaan				

No.	Item	Pilihan Jawaban			
		STS	TS	S	SS
4.	Saya tidak merasakan ada “sentuhan emosi” di Perusahaan ini				
5.	Perusahaan ini sangat berarti bagi saya				
6.	Saya tidak memiliki “rasa memiliki” yang kuat di Perusahaan ini				
7.	Akan sangat sulit bagi saya untuk meninggalkan pekerjaan saya saat ini juga meskipun saya menginginkannya				
8.	Banyak waktu dalam kehidupan saya akan terganggu jika saya meninggalkan Perusahaan				
9.	Sejak saat ini, pekerjaan saya merupakan hal yang sangat diperlukan				
10.	Saya yakin hanya memiliki sedikit sekali pertimbangan untuk meninggalkan Perusahaan ini				
11.	Salah satu dari sedikit konsekuensi negative dari meninggalkan pekerjaan saya di Perusahaan ini adalah sangat langkanya pilihan yang tersedia di tempat lain				
12.	Salah satu alasan terbesar saya tetap melanjutkan bekerja di Perusahaan ini adalah kenyataan bahwa meninggalkannya akan membutuhkan pengorbanan pribadi yang besar				
13.	Saya tidak merasa berkewajiban untuk tetap setia dengan Perusahaan ini				
14.	Meskipun demi keuntungan saya, saya tidak merasa benar untuk meninggalkan Perusahaan ini				
15.	Saya akan merasa bersalah jika meninggalkan Perusahaan ini sekarang				
16.	Perusahaan ini pantas menerima loyalitas saya				
17.	Saya tidak akan meninggalkan Perusahaan ini sekarang karena saya berkewajiban untuk itu				
18.	Saya berhutang sebuah kesepakatan besar dengan Perusahaan ini				

SKALA PRODUKTIVITAS

No.	Item	Pilihan Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1.	Saya bekerja sesuai kemampuan yang saya miliki				
2.	Saya memiliki kemampuan yang sangat baik dalam melaksanakan semua pekerjaan saya				
3.	Saya bekerja tidak sesuai dengan kemampuan yang saya miliki				

No.	Item	Pilihan Jawaban			
		STS	TS	S	SS
4.	Saya tidak memiliki kemampuan yang cukup baik untuk menyelesaikan pekerjaan saya				
5.	Saya selalu berusaha untuk mendapatkan hasil yang sudah saya capai sebelumnya				
6.	Saya merasa cukup dengan hasil pekerjaan yang sudah saya capai saat ini				
7.	Banyak peningkatan dalam pekerjaan saya				
8.	Hasil pekerjaan saya hanya cukup untuk memenuhi target Perusahaan				
9.	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan saya sebelum waktu yang telah ditentukan oleh atasan				
10.	Saya sangat jarang terlambat datang dan absan di perusahaan				
11.	Terkadang pekerjaan saya selesai ketika waktu yang telah ditentukan oleh atasan telah habis				
12.	Saya memiliki beberapa keterlambatan karena satu dan lain hal				
13.	Saya berusaha untuk memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam pekerjaan saya				
14.	Saya mengikuti beberapa pelatihan agar keterampilan saya berkembang				
15.	Saya merasa kesalahan dalam bekerja bisa terjadi kapan saja				
16.	Saya merasa keterampilan saya cukup untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan				
17.	Saya merasa mutu pekerja sudah cukup untuk mencapai tujuan Perusahaan				
18.	Mutu pekerja sudah sesuai dengan harapan Perusahaan				
19.	Saya masih berusaha untuk mencapai kualitas kerja yang ditentukan oleh Perusahaan				
20.	Saya berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya				
21.	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dalam bekerja				
22.	Perusahaan mendukung penuh efisiensi kerja karyawan dengan memberikan alat yang dibutuhkan				
23.	Terkadang saya melakukan kesalahan karena kurangnya efisiensi dalam bekerja				
24.	Saya kurang mendapatkan dukungan dari Perusahaan sehingga kurangnya efisiensi dalam bekerja				

Lampiran 4
Data Responden

No.	Nama (boleh inisial)	Departement
1.	Gilang Nur Kahfi	Production
2.	Ronaldo Prakarsa	Maintenance
3.	Prasetyo	Logistic
4.	Budiyanto	Production
5.	Zulhan Idrus	Sales
6.	Sali	Production
7.	Sunarko Hadi	Logistic
8.	Uus	Maintenance
9.	Hairul anam	Production
10.	Ahmad ghozali	IT Support
11.	Bahtiar Alfahrosi	HR & GA
12.	Lhutfi Ade bachtiar	Production
13.	Ulung Akbar	Maintenance
14.	Rahmat Hindarto	Production
15.	Haqqi prananda	SHE
16.	Supra	Produksi
17.	Moh. Bahtiar Trah	Logistic
18.	Dimas	Logistic
19.	ABP	Production
20.	Zhoel	Sales
21.	AA	QC
22.	Hairul	Production
23.	Mannang	QA & QC
24.	Aswin	Procurement
25.	Puji Purwanto	Production
26.	UA	Maintenance
27.	WRA	Finance
28.	Dirta Bagus K	Sales
29.	Ferry Yanuar	Logistik
30.	E	Maintenance
31.	Katon Saputra	Procurement
32.	Noer	Maintenance
33.	DDS	Production
34.	Sebastian sahi	Maintenance
35.	Ikhsan Hadi	Production
36.	Anddhika	Quality

Lampiran
Hasil Angket Skala Produktivitas

Responden	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	y13	y14	y15	y16	y17	y18	y19	y20	y21	y22	y23	y24	Total		
1	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	60	
2	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	2	4	3	1	1	3	2	1	1	4	1	2	3	66	
3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	2	3	2	2	3	1	2	3	59	
4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	2	1	4	4	1	3	4	3	1	1	4	4	1	3	69	
5	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	4	3	2	3	60
6	3	3	2	3	2	2	2	1	3	4	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	55	
7	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	2	1	3	2	2	1	4	4	2	3	69	
8	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	2	3	3	4	3	2	1	4	3	2	2	3	4	3	3	74	
9	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	1	2	2	57	
10	4	4	3	2	4	2	4	2	2	3	2	3	2	4	3	2	2	3	3	2	1	3	4	2	2	66	
11	4	4	3	1	4	2	4	2	4	3	3	1	3	3	2	2	3	1	2	2	3	1	3	3	3	63	
12	4	3	4	4	4	1	3	1	3	4	3	2	4	3	1	1	4	2	1	1	4	2	1	1	1	61	
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	1	3	3	3	68	
14	4	4	3	3	4	3	3	2	3	2	3	2	4	1	2	1	3	3	2	2	3	1	3	3	3	64	
15	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	64	
16	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	2	4	3	1	1	3	2	1	1	4	3	2	3	68	
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	67	
18	4	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	2	1	4	4	1	3	4	3	1	1	4	2	1	3	67	
19	3	3	4	3	4	3	3	2	3	2	2	2	3	3	1	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	60	
20	3	3	3	3	3	3	3	1	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	68	
21	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	2	1	3	2	2	1	4	4	2	3	69	
22	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	3	2	1	4	3	2	2	3	4	3	3	3	77	
23	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	1	2	2	2	61	
24	4	4	3	2	2	2	4	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	1	3	1	2	2	59	
25	4	4	3	1	4	2	4	2	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	69	
26	4	3	4	2	3	1	3	1	3	2	3	2	4	2	1	1	4	2	1	1	4	2	1	1	1	55	
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	70	
28	4	4	3	3	2	3	3	2	3	4	3	2	4	1	2	1	3	1	2	2	3	3	1	3	3	62	
29	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	1	3	2	2	2	3	1	2	2	56	
30	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	2	4	3	1	1	3	2	1	1	4	3	2	3	68	
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	67	
32	4	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	2	1	4	4	1	3	4	3	1	1	4	4	1	3	69	
33	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	1	4	3	2	3	3	66	
34	3	3	3	3	3	3	3	1	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	68	
35	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	2	1	3	2	2	1	4	4	2	3	3	69	
36	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	3	2	1	4	3	2	2	3	4	3	3	3	77	

Lampiran
Hasil Angket Skala Self-efficacy

6

x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10	Total	
3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	26
4	3	2	2	4	3	4	4	4	4	3	33
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	38
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	32
4	4	3	2	4	3	3	4	3	3	3	33
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	31
3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	25
4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	36
4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	37
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38
3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	29
3	3	2	4	3	3	2	4	3	2	2	29
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	30
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	32
2	3	2	2	2	1	1	2	3	3	3	21
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	34
2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	22
3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	32
4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	36
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31
4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	34
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	32
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	38
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	36
3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	36
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30

Lampiran
Hasil Angket Skala Produktivitas

x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	x2.9	x2.10	x2.11	x2.12	x2.13	x2.14	x2.15	x2.16	x2.17	x2.18	Total
4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	55
4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	2	1	4	4	1	3	4	57
3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	54
3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	54
4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4	2	2	1	3	54
4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	2	1	4	60
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	49
4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	2	4	1	2	2	3	55
3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	54
3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	2	4	3	1	1	3	54
4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	55
4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	2	1	4	4	1	3	4	57
4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	1	3	54
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	2	1	4	62
4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	51
4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	2	4	4	2	2	2	3	58
4	4	3	3	4	3	4	3	4	2	4	3	3	3	3	2	2	3	56
4	3	4	4	4	4	4	3	1	3	4	3	2	4	3	1	2	4	57
3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	1	4	62
4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	50
3	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	2	4	3	2	3	3	56
4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	58
4	3	3	4	3	2	3	2	3	4	3	2	3	2	2	2	2	2	49
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	2	1	4	62
3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	51
4	4	3	4	4	3	4	2	3	4	3	3	2	4	3	2	2	3	57
4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	3	2	3	3	2	2	3	58
3	3	4	3	3	3	3	3	1	3	4	3	2	4	2	1	1	4	51
3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	4	3	50
4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	49
4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	2	1	4	4	1	3	4	57
3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	55
3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	55
4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	51
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	2	3	4	64