

**HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI DAN TEKANAN KERJA  
DENGAN KOMITMEN ORGANISASI**

**Skripsi**

**Untuk memenuhi sebagian persyaratan  
dalam mencapai derajat S-1**



**Diajukan oleh :**

**Rochmad Winarko**

**F. 100 020 225**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2008**

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Dewasa ini komitmen telah menduduki tempat yang sangat penting dalam penelitian tentang perilaku organisasi. Hal ini dilakukan karena banyak perilaku karyawan yang dipengaruhi oleh tingkat komitmen yang dimiliki oleh karyawan pada perusahaan dimana ia bekerja. Beberapa penelitian telah membuktikan bahwa tingkat komitmen karyawan pada perusahaan dapat mempengaruhi motivasi kerja, masa kerja, perilaku agresif yang berupa sabotase, *turn over*, pemogokan, absensi yang tinggi, kesalahan yang disengaja dan sebagainya

Menurut Alwi (2001) komitmen adalah suatu bentuk loyalitas yang lebih konkrit yang dapat dilihat dari sejauh mana karyawan mencurahkan perhatian kepada organisasi tempatnya bekerja. Karyawan yang memiliki komitmen kemungkinan besar akan bertingkah sesuai dengan nilai-nilai dan norma yang ada di perusahaan, perilaku mangkir kerja atau penyimpangan harus dicegah. Kemudian lain halnya jika karyawan mempunyai komitmen yang rendah terhadap perusahaannya, karyawan tersebut mempunyai semangat yang rendah untuk dapat bekerja, berkarya, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, tingkat absensi yang tinggi dan melakukan kesibukan yang tak ada hubungannya dengan pekerjaan yang semestinya dikerjakan dan apabila dilakukan penilaian kinerja terhadap karyawan tersebut, tentulah akan mendapatkan hasil

yang kurang memuaskan. Disamping itu pula hendaknya dalam melakukan suatu penilaian pada karyawan pada suatu waktu yang telah ditentukan untuk mengetahui kondisi karyawan perusahaan.

Sebuah penelitian yang paling komprehensif dan pertama dilakukan di Indonesia dan Asia mengenai komitmen, sikap, dan pandangan karyawan. Survei ini diikuti oleh lebih dari 8.000 responden aktual dari 46 perusahaan di 14 industri utama di Indonesia. Jumlah responden itu menyumbang 9% dari total sampel penelitian WorkAsia, yang dilakukan di 11 negara, meliputi 515 perusahaan, dan 115.000 responden aktual. Berdasarkan riset dan pengalaman global, dalam survei ini Watson Wyatt memfokuskan survei untuk mengukur aspek komitmen (*commitment*), keselarasan kerja (*alignment*), dan pemberdayaan karyawan (*enablement*). Tiga hal yang berdampak besar terhadap fondasi perusahaan. Sifat mendua karyawan Indonesia terlihat dalam aspek komitmen. Sebanyak 85% karyawan merasa bangga bekerja di perusahaan mereka (angka ini melebihi karyawan Asia Pasifik yang hanya 77%), sebanyak 80% karyawan yakin terhadap keberhasilan jangka panjang perusahaan (angka ini melebihi Asia Pasifik yang hanya 72%), tetapi hanya 35% karyawan Indonesia yang ingin bertahan di perusahaan kendati pekerjaan di perusahaan lain itu hampir sama saja dalam hal gaji, jabatan, dan skop pekerjaan. Bandingkan misalnya dengan hasil survei untuk tingkat Asia Pasifik di mana 57% karyawan memilih untuk bertahan kendati tersedia jabatan serupa di perusahaan lain. Lantas, apa saja faktor yang membuat karyawan ingin pindah kerja? Survei menemukan bahwa faktor peluang karir yang lebih baik sebagai alasan utama (44%),

diikuti oleh paket kompensasi yang lebih baik (40%), perusahaan tersebut memiliki prospek sukses lebih baik di masa depan (25%), menyediakan peluang training dan pengembangan diri yang lebih baik (23%), dan memberikan peluang lebih baik untuk mendayagunakan keahlian (23%).

Indeks komitmen karyawan (*Commitment Index*) Indonesia, menurut perhitungan Watson Wyatt, hanya 57% - lebih rendah 7 poin dibandingkan Asia Pasifik. Itu berarti, tingkat loyalitas karyawan di Indonesia termasuk paling rendah di kawasan ini. Rendahnya loyalitas itu bukanlah hal yang buruk dewasa ini ketika era loyalitas tunggal (*lifetime employment*) tidak lagi mendapat tempat. Profesionalisme menyebabkan definisi loyalitas bergeser dan bahkan berubah. (Pambudi, 2005)

Sementara pada survey lokal pada tahun 2007 yang diadakan oleh HayGroup untuk melihat tingkat komitmen karyawan, penghargaan '*Indonesian Employer of Choice 2007*' yang menduduki urutan pertama adalah: PT. Astra International Tbk, kemudian. PT. TNT Indonesia, PT. Bank Niaga Tbk, PT. Deka Medica dan. PT. Microsoft Indonesia. Menurut riset tersebut diketahui ada empat faktor pendorong utama (key driver) dalam komitmen yaitu: *internal effectiveness leadership* (kepemimpinan efektif), *talent management* (kesempatan karyawan untuk maju), *external business focus* (kemampuan perusahaan merespons perubahan eksternal), *internal effectiveness direction* (arah perusahaan jangka panjang). (Karyanto, 2007)

Temuan survei di atas jelas menunjukkan arahan yang jelas dari manajemen perusahaan menghadapi dinamika bisnis dalam persaingan yang semakin ketat dan mengindikasikan bahwa komitmen terhadap organisasi bukanlah merupakan suatu hal

yang terjadi secara sepihak, dalam hal ini organisasi dan pegawai (karyawan) harus secara bersama-sama menciptakan kondisi yang kondusif untuk mencapai komitmen yang dimaksud. Sebagai contoh: karyawan yang baru mulai masuk kerja biasanya akan mengalami tingkatan permulaan komitmen yang rendah dan cenderung punya keinginan kuat untuk pindah ke perusahaan lain, sebaliknya karyawan yang sudah lama bekerja, sudah terbiasa dengan kondisi dan iklim organisasinya akan merasa menjadi bagian dari organisasi tersebut setelah melalui tahun-tahun bekerja di perusahaannya. Apabila mengalami hambatan atau tekanan-tekanan, maka karyawan dengan masa kerja yang lebih lama akan lebih kuat bertahan dibandingkan karyawan baru yang belum banyak terlibat dalam organisasinya

Berdasarkan hasil penelitian Yulianie dkk. (2003) pada karyawan Instansi Pemerintah Surabaya dengan subjek 67 responden, diketahui ada korelasi yang signifikan antara rasa percaya, komitmen organisasi dan rasa berdaya tim ( $R = 0,648$  ;  $p < 001$ ). Hal ini menunjukkan rasa saling percaya dan rasa berdaya tim akan mengendalikan variabel komitmen organisasi.

Pembentukan komitmen pada organisasi tidak terlepas dari proses karyawan masuk menjadi anggota perusahaan. Pada saat karyawan terlibat dalam suatu perusahaan, karyawan membawa serta kepribadiannya yang unik, kemampuan, sifat, nilai-nilai dan aspirasi kerja yang berupa harapan, tujuan atau cita-cita mengenai pekerjaan yang telah direncanakan bagi dirinya. Seorang yang melamar untuk menjadi karyawan pada suatu perusahaan, mempunyai kebutuhan dan harapan-harapan bahwa kebutuhannya akan dipenuhi oleh perusahaan. (Fauziah, dkk. 2000)

menyebutkan bahwa harapan-harapan yang dibawa individu ke dalam perusahaan bermacam-macam, umpamanya mengenai pekerjaan-pekerjaan yang diinginkan, gaji, status dan lingkungan kerja. Sedangkan dari pihak perusahaan juga mempunyai harapan yang berupa dukungan dari para karyawannya. Perusahaan, bersedia berkorban dan menjaga citra perusahaan. Salah satu bentuk dukungan tersebut adalah komitmen terhadap perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fauziah dkk. (2000) memaparkan adanya korelasi positif antara program keselamatan dan kesehatan kerja dengan komitmen karyawan pada perusahaan ( $r = 0.308$ ;  $p < 0,01$ ).

Variabel individual yang diduga berperan dalam komitmen organisasi adalah efikasi diri. Menurut Bandura (1986) efikasi diri merupakan keyakinan seseorang bahwa dirinya akan mampu melaksanakan tingkah laku yang dibutuhkan dalam suatu tugas. Efikasi diri menentukan seberapa besar usaha yang akan dicurahkan dan seberapa lama individu akan tetap bertahan dalam menghadapi hambatan atau pengalaman yang tidak menyenangkan. Individu yang memiliki efikasi diri tinggi akan mengarahkan usahanya lebih besar sehingga dapat meningkatkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan

Jex dan Bliese (2001) mengemukakan bahwa efikasi diri mempengaruhi hubungan *stressor-strain*, karena individu-individu yang mempunyai efikasi diri tinggi lebih mempunyai keyakinan bahwa mereka dapat menjaga performansi kerjanya pada tingkat yang dapat diterima meskipun terdapat *stressor* yang berkaitan dengan pekerjaan. Karyawan-karyawan yang mempunyai efikasi diri menjaga performansi kerjanya ketika tekanan-tekanan sebagai eksponen dari stressor yang terjadi.

Tekanan kerja sering kali dirasakan oleh pekerja, Bahrul (2003) dalam penelitiannya memaparkan bahwa jenis stresor cukup bervariasi, berdasarkan urutannya lima stresor terbesar adalah: 1) beban kerja berlebih sebesar 82,2%; 2) pemberian upah yang tidak adil 57,9%; 3) kondisi kerja 52,3% ; 4) beban kerja kurang 48,6%; 5) tidak diikutkan dalam pengambilan keputusan 44,9%.

Tekanan kerja dapat dialami oleh siapapun dengan jenis pekerjaan apa saja, secara umum orang berpendapat bahwa semakin tinggi jabatan yang dimiliki oleh seseorang maka ia akan semakin mudah pula mengalami tekanan kerja karena beban tanggung jawab yang harus ditanggungnya juga semakin besar dibanding pemegang jabatan yang lebih rendah. Anggapan semacam ini sebenarnya kurang tepat karena orang yang bekerja di bawahnya juga dapat mengalami tekanan dalam pekerjaan. Jadi tidak hanya pimpinan saja yang dapat mengalami tekanan kerja tetapi karyawan biasapun bisa mengalaminya.

Norkiah (Zainal, 2003) menyatakan bahwa tekanan kerja terjadi lebih banyak dialami oleh orang-orang yang pekerjaannya sebagai buruh perusahaan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Kadir (dikutip Zaenal, 2003) yang menyatakan tidak ada korelasi yang signifikan antara tekanan kerja dengan kepuasan kerja pada guru sekolah. Sedangkan Ibrahim (Zaenal, 2003) dalam penelitiannya menyatakan ada korelasi negatif yang signifikan antara tekanan kerja dengan kepuasan kerja pada pekerja ladang sawit.

Beban pekerjaan yang terlalu berat dan tidak sesuai dengan kemampuan, pindah kerja atau mutasi sering menyebabkan munculnya tekanan bagi banyak

karyawan. Dalam kaitan ini Jamaludin (Zainal, 2003) mengemukakan bila terjadi tekanan kerja karena adanya ketidaksesuaian antara kebutuhan-kebutuhan, kemampuan atau ketrampilan, keinginan dan tuntutan dari organisasi atau perusahaan. Tuntutan-tuntutan tersebut kadang tidak dapat dipenuhi oleh sebagian karyawan, sehingga dirasakan terlalu berat dan menyebabkan karyawan akan memiliki komitmen kerja yang rendah.

Karyawan yang memiliki efikasi diri tinggi akan meyakini kemampuan, pengetahuan dan ketrampilan yang dimilikinya dan dimanifestasikan dalam bentuk tindakan nyata untuk mengatasi tekanan kerja. Hal tersebut dapat dijelaskan karena efikasi diri dapat mempengaruhi perasaan, pikiran dan tindakan nyata seseorang dalam menghadapi tugas-tugas tertentu dan menentukan ketabahan seseorang ketika menemui hambatan. Melalui keyakinan tersebut, karyawan akan dapat mengatasi tekanan yang terjadi dan menunjukkan tindakan-tindakan nyata untuk mengatasi permasalahan dalam pekerjaan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, dapat dikemukakan bahwa kajian dalam penelitian ini ialah mengenai kurangnya komitmen kerja yang ada dalam diri karyawan untuk mencapai tujuan organisasi kedepan, dilihat dari fenomena karyawan yang melakukan demonstrasi dalam upaya kenaikan gaji dan kebijakan perusahaan, serta bermalas-malasan dalam bekerja, dengan demikian rumusan masalah pada penelitian ini adalah: Apakah ada hubungan antara efikasi diri dan tekanan kerja dengan komitmen organisasi? Rumusan masalah di atas menarik perhatian penulis



untuk meneliti lebih lanjut, maka dalam penelitian ini penulis mengambil judul, **”hubungan antara efikasi diri dan tekanan kerja dengan komitmen organisasi”**.

### **B. Tujuan penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Hubungan antara efikasi diri dan tekanan kerja dengan komitmen organisasi
2. Hubungan antara efikasi diri dengan komitmen organisasi
3. Hubungan tekanan kerja dengan komitmen organisasi
4. Mengetahui sejauhmana peran efikasi diri dan tekanan kerja terhadap komitmen organisasi
5. Mengetahui tingkat atau kondisi efikasi diri, tekanan kerja, dan komitmen organisasi

### **C. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diambil dari hasil penelitian ini adalah :

1. Bagi karyawan, hasil penelitian ini memberikan informasi khususnya yang berkaitan dengan efikasi diri dan tekanan kerja dengan komitmen organisasi, sehingga subjek penelitian maupun pihak perusahaan mampu mengusahakan agar karyawan memiliki efikasi diri yang tinggi sanggup menghadapi setiap tekanan kerja yang dialami dan memiliki komitmen organisasi yang tinggi
2. Bagi pimpinan, berdasarkan informasi yang diperoleh dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pimpinan untuk perlu tidaknya dilakukan perubahan terhadap

masalah organisasi dalam perusahaan tersebut sehingga karyawan dapat lebih merasa diperhatikan dan lebih bersemangat dalam bekerja. Disamping itu dapat digunakan sebagai data tentang kondisi dan potensi karyawan bagi perusahaan dan pedoman untuk penelitian selanjutnya.

3. Bagi para ilmuwan psikologi, penelitian ini menambah wawasan terhadap bidang psikologi, khususnya psikologi industri yang berkaitan dengan hubungan antara efikasi diri dan tekanan kerja dengan komitmen organisasi.

DAPUS TESIS  
TEKAD, FIKRI