

## Nilai-Nilai Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap *Self-Efficacy*

Maryono Kambotoai  
Riane Johnly Pio  
Sofia A. P. Sambul

Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi  
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi  
E-mail: [maryonok23@gmail.com](mailto:maryonok23@gmail.com)

---

**Abstract.** *The research aims to determine the impact of work values and organizational commitment to self-efficacy. There are three main variables in the study, working values, organizational commitments, and self-efficacy. The analysis tool used is a regression that is one of the inferential statistical analysis tools that can measure the influence of variable-variable examined in this study. The population in the study amounted to 250 employees of PT Equity World Futures Manado Branch with samples amounting to 72 respondents. Based on the analysis results of existing data, it was found that variable work values, organizational commitment variables, and both together work values and organizational commitments have significant effect on self-efficacy.*

**Keywords:** *Work Values, Organizational Commitment, Self-Efficacy.*

---

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh nilai-nilai kerja dan komitmen organisasional terhadap *self efficacy*. Terdapat tiga variabel utama dalam penelitian ini yakni, nilai-nilai kerja, komitmen organisasional, dan *self-efficacy*. Alat analisis yang digunakan adalah regresi yang merupakan salah satu alat analisis statistik inferensial yang dapat mengukur pengaruh dari variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Populasi dalam penelitian berjumlah 250 karyawan PT Equity World Futures cabang Manado dengan sampel berjumlah 72 responden. Berdasarkan hasil analisis data yang ada, ditemukan bahwa variabel nilai-nilai kerja, variabel komitmen organisasional, dan keduanya secara bersama-sama nilai-nilai kerja dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap efikasi diri (*self-efficacy*).

**Kata Kunci:** Nilai-Nilai Kerja, Komitmen Organisasional, *Self-Efficacy*.

---

### Pendahuluan

Karyawan, sebagai organ penting tubuh perusahaan, diharapkan memiliki *self-efficacy* yang tinggi sehingga mampu memahami dirinya sendiri dalam bekerja yang kemudian diharapkan memberi manfaat pada jalannya organisasi. Sebagai upaya mewujudkan harapan tersebut, perusahaan perlu memiliki strategi yang mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.

Perusahaan yang menggunakan strategi untuk mencapai keunggulan bersaing melalui manusia telah membuktikan bahwa dengan tenaga kerja yang berkomitmen tinggi mereka mampu mengungguli perusahaan-perusahaan yang menggunakan strategi bersaing lain secara berulang kali. Tidak mengherankan, komitmen organisasi telah muncul sebagai salah satu variabel yang penting dalam studi tentang manajemen dan perilaku organisasi.

Sebuah organisasi akan memiliki kinerja lebih baik atau setidaknya mampu bertahan di

tengah ketidakpastian yang menghadang apabila sumber daya manusia yang ada di dalamnya memiliki komitmen organisasi tinggi dengan tujuan-tujuan jelas dan batasan-batasan yang terukur.

Konsep sederhana seperti ini akan membimbing jalannya organisasi mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Akan tetapi, masalah yang sering dialami dalam diri karyawan adalah kurangnya rasa percaya diri dalam melaksanakan sebuah tanggung jawab sehingga secara tidak langsung juga mengurangi nilai-nilai kerja yang ada dalam diri karyawan serta komitmennya terhadap organisasi.

Sebuah penelitian yang dilakukan Gaskill dan Murphy (2004), menunjukkan bahwa keyakinan *efficacy* secara signifikan mempengaruhi prestasi akademik dan menjadi dasar indikator yang paling kuat atas prediksi performansi dalam tugas-tugas matematis. Dalam kaitannya dengan nilai-nilai

kerja, penelitian ini tidak meneliti secara sebaliknya yakni pengaruh prestasi akademik terhadap *self-efficacy*, dan juga penelitian ini hanya berfokus pada pelajar bukan pekerja sehingga belum memberikan gambaran yang tepat terhadap pengaruh nilai-nilai kerja terhadap *self-efficacy*.

Terkait dengan kesiapan karyawan, permasalahan utama yang sering terjadi pada PT Equity World Futures Manado adalah rendahnya daya tahan karyawan untuk bekerja lebih lama khususnya pada karyawan baru. Hal ini tentu akan memberikan sinyal yang kurang baik terhadap persepsi luar perusahaan sehingga berdampak pada target/tujuan perusahaan.

### Nilai-Nilai Kerja

Berikut 6 nilai-nilai kerja yang dimiliki seseorang dalam bekerja menurut Krestyawan (2017) yaitu: 1) Independensi. Seseorang dengan *value* kerja independensi ditandai dengan keyakinannya yang kuat untuk mengambil keputusan secara mandiri; 2) Kondisi Kerja. Banyak pekerja yang menganggap penting kondisi kerja yang baik, mendapatkan gaji yang cukup dan benefit-benefit lain yang normatif; 3) *Recognition* (Pengakuan). Seseorang dengan nilai kerja ini akan menganggap penting peluang-peluang untuk mendapatkan promosi ke jabatan yang lebih tinggi atau jabatan-jabatan yang memiliki nilai prestise yang tinggi; 4) *Relationship* (Hubungan). Seseorang dengan tipe ini akan menganggap penting hubungan yang harmonis dengan atasan, bawahan atau rekan kerjanya; 5) *Achievement* (Prestasi).

Seseorang yang menekankan *achievement* menganggap pencapaian prestasi di tempat kerja menjadi hal yang penting. Mereka akan menggunakan kekuatan-kekuatan dan kelebihan-kelebihannya untuk mencapai prestasi di tempat kerja; 6) *Support* (Dukungan).

Pekerja dengan tipe ini menganggap dukungan dari atasan menjadi hal utama dalam mempengaruhi kepuasan kerjanya. Kemudahan dalam mendapatkan training, dan fasilitas serta peralatan kerja yang cukup membuatnya betah bekerja di suatu perusahaan.

Nilai-nilai kerja diatas sering dijumpai dimiliki oleh para pekerja. Pemahaman terhadap nilai-nilai kerja ini akan mempengaruhi dalam hal pemberian tugas yang sesuai dan ujung-ujungnya berdampak pada kinerja karyawan dan perusahaan.

### Komitmen Organisasional

Mayer & Allen (1997) merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi

sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.

Berikut tiga dimensi komitmen yang dikembangkan Mayer dan Allen (1997) yaitu: 1) Komitmen afektif merupakan keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi; 2) Komitmen kelanjutan adalah komitmen berdasarkan kerugian yang erhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi; 3) Komitmen normative merupakan perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu, tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

Komitmen organisasional berkaitan dengan sikap dari anggota organisasi atau karyawan untuk terus dan tetap berada dalam organisasi dengan loyalitas atau kesetiaan yang penuh untuk mencapai kesuksesan serta pertumbuhan yang terus-menerus (Pio, 2015).

### Self-Efficacy

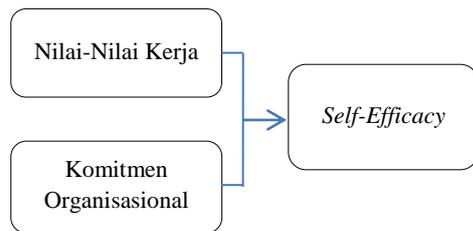
Menurut Bandura (1986) efikasi diri adalah kepercayaan individu akan kemampuannya untuk sukses dalam melakukan sesuatu. *Self-efficacy* juga dapat diartikan sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi diri dalam melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, atau mengatasi suatu masalah (Suciati, 2014).

### Penelitian Terdahulu

Hikmah dan Nugraha (2018) menemukan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian, *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi, *self-efficacy*, dan *organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Fajriah dan Darokah (2016) menyatakan kinerja karyawan lebih dipengaruhi oleh faktor internal karyawan yaitu efikasi diri, dan efikasi diri memiliki peranan yang besar dalam mewujudkan *engagement* karyawan terhadap perusahaan sehingga karyawan bekerja dengan maksimal. Pantouw, Tatimu dan Sambul (2019) menyatakan bahwa nilai kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Kerangka Pikir



Berdasarkan pada penelitian terdahulu dan kerangka pikir yang ada, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut: 1) Nilai-nilai kerja berpengaruh terhadap *self-efficacy*; 2) Komitmen organisasional berpengaruh terhadap *self-efficacy*; 3) Nilai-nilai kerja dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh terhadap *self-efficacy*.

## Metode Penelitian

Penelitian dilakukan pada PT Equity world Futures cabang Manado dengan jenis penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan/staff PT Equityworld Futures dengan jumlah sebanyak 250 orang. Sedangkan sampel dalam penelitian ini sebanyak 72 responden.

Penelitian ini menggunakan metode observasi, wawancara, dan kuesioner dalam pengumpulan data. Untuk memudahkan dalam pengumpulan data penulis membuat kuesioner online yang penulis bagikan kepada responden yang menjadi sampel penelitian. Sedangkan alat analisis menggunakan korelasi dan regresi.

## Hasil Penelitian

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas memperlihatkan seluruh item pertanyaan mempunyai nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,235). Sehingga semua item pertanyaan untuk variabel Nilai-Nilai Kerja, Komitmen Organisasional, dan *Self-Efficacy* dikatakan valid.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, masing-masing variabel memperlihatkan nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$  yakni variabel Nilai-Nilai Kerja adalah 0,875, variabel Komitmen Organisasional adalah 0,851, dan variabel Self Efficacy adalah 0,803, sehingga dapat dinyatakan reliabel.

### Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini yang menggunakan gambar grafik normal P-P Plot menunjukkan titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka distribusi data residual dinyatakan normal.

### Uji Multikolinearitas

Dari hasil analisis multikolinearitas, diketahui nilai tabel Tolerance  $0.740 > 0.10$  dan nilai VIF  $1.351 < 10.00$ , artinya tidak terdapat multikolinearitas yang berarti antara masing-masing variabel independent dalam model regresi. Sebagaimana nilai VIF diatas menunjukkan berada dibawah 10 serta *tolerance value* menunjukkan lebih besar dari 0,1

### Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan uji heteroskedastisitas me-nampakkan tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y yang artinya model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Hasil uji analisis regresi berganda diperoleh hasil sebagai berikut: (1) Nilai konstanta sebesar 2.619; artinya jika Nilai- nilai Kerja (X1) dan Komitmen Organisasional (X2) nilai 0 atau  $X = 0$ , maka *Self-Efficacy* nilainya adalah 2.619. atau 2.619%; (2) Nilai koefisien regresi variabel Nilai-nilai Kerja (X1) sebesar 0.344; artinya jika variabel independent Nilai-nilai Kerja (X1) nilainya tetap atau constanta (a) = 0 dan Nilai-nilai Kerja (X1) mengalami kenaikan sebesar 1%, maka *Self-Efficacy* (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.344%, berarti koefisien bernilai positif yang artinya Nilai-nilai Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap *Self-Efficacy* (Y). Semakin meningkat variabel Nilai – nilai Kerja maka semakin meningkat pula variabel *Self-Efficacy*; (3) Nilai koefisien regresi variabel Komitmen Organisasional (X2) sebesar 0.660; artinya jika variabel independent Komitmen Organisasional (X2) nilainya tetap atau constanta (a) = 0 dan Komitmen Organisasional (X2) mengalami kenaikan sebesar 1%, maka *Self-Efficacy* (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.344%, berarti koefisien bernilai positif yang artinya Komitmen Organisasional (X2) berpengaruh positif terhadap *Self-Efficacy* (Y). Semakin meningkat variabel Komitmen Organisasional maka semakin meningkat pula variabel *Self-Efficacy*.

### Hasil Uji Hipotesis (Uji T Parsial Dan Uji F Simultan)

#### 1. Uji t (parsial)

Pada uji hipotesis terlihat nilai sig dari variabel Nilai – nilai Kerja (X1) adalah  $0.001 < 0.05$  dan juga terlihat nilai  $t_{hitung} 3.353$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel} 1.99394$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya Nilai-Nilai Kerja

berpengaruh secara signifikan terhadap *Self-Efficacy*. Variabel Komitmen Organisasional (X2) adalah  $0.000 < 0.05$  dan juga terlihat nilai  $t_{hitung}$  5.182 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  1.99394 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya Komitmen Organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap *Self-Efficacy*.

## 2. Uji F Simultan

Hasil uji simultan menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  37.703 lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  3.13 dan nilai sig pada tabel ANOVA adalah  $0.000 < 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya Nilai – nilai Kerja dan Komitmen Organisasional secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap *Self-Efficacy*.

## Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi

Hasil analisis koefisien determinasi menyimpulkan nilai tabel R Square sebesar 0.679 yang artinya *Self-Efficacy* (Y) dipengaruhi oleh Nilai – nilai Kerja (X1) dan Komitmen Organisasional (X2) sebesar 67.9%, sedangkan sisanya 32.1% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Pembahasan

### Pengaruh Nilai-Nilai Kerja Terhadap *Self-Efficacy*

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara Nilai-Nilai Kerja terhadap *Self-Efficacy*. Oleh karena itu pernyataan  $H_1$  diterima. Pernyataan ini ditunjukkan dalam hasil uji hipotesis yang memperlihatkan nilai  $t_{hitung}$  dari Nilai-Nilai Kerja yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  yang berarti Nilai-Nilai Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Self-Efficacy*. Nilai kerja merupakan orientasi individual dan sikap terhadap pekerjaannya sendiri, terhadap hubungan personalnya dengan anggota perusahaan dan loyalitas kepada perusahaan maupun organisasi Hofstede (1980). Adapun menjadi tolok ukur atau item-item yang digunakan pada variabel Nilai-Nilai Kerja dalam penelitian ini antara lain: kemauan untuk terlibat langsung dalam pekerjaan, kemampuan menyelesaikan tugas secara individu, kemampuan melibatkan diri pada aktivitas perusahaan dan rekan kerja, sikap terhadap penghasilan, serta upaya untuk meningkatkan karir dan standar hidup.

Perlu ditegaskan disini bahwa penelitian ini dilakukan pada karyawan yang memperoleh penghasilan berdasarkan komisi. Oleh karena itu, nilai-nilai kerja bagi karyawan yang dibayar berdasarkan komisi belum tentu sama pengaruhnya terhadap *self-efficacy* dengan nilai-nilai kerja pada

karyawan (BUMN misalnya) yang dibayar berdasarkan gaji tetap.

### Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap *Self-Efficacy*

Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh antara Komitmen Organisasional terhadap *Self-Efficacy*. Oleh karena itu pernyataan  $H_2$  diterima. Hal ini terlihat pada uji hipotesis yang memperlihatkan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar daripada  $t_{tabel}$  sehingga hasil yang ada menyatakan bahwa Komitmen Organisasional memiliki pengaruh signifikan terhadap *Self-Efficacy*. Adapun item-item yang menjadi kriteria pembatas atau dasar dalam penelitian ini terkait variabel Komitmen Organisasional antara lain: pilihan perusahaan untuk menjadi tempat kerja, sikap mengutamakan kepentingan perusahaan daripada kepentingan pribadi, perasaan diterima oleh perusahaan, dan komitmen yang kuat terhadap organisasi atau perusahaan tempat bekerja.

Komitmen organisasional yang dimiliki karyawan bisa menentukan bagaimana karyawan bersikap terhadap organisasinya dan hasil-hasil pada pekerjaannya. Pemahaman penting dari hasil penelitian ini yang menunjukkan variabel Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap *Self-Efficacy* tidak berarti menghapuskan peran atau pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Komitmen Organisasi. Akan tetapi, tentu saja untuk mengetahui hal ini memerlukan uji mendalam terkait pengaruh *Self-Efficacy* dan juga keterhubungannya terhadap Komitmen Organisasi.

### Pengaruh Secara Simultan, Nilai-Nilai Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap *Self-Efficacy*

Hasil penelitian menunjukkan Nilai-Nilai Kerja dan Komitmen Organisasional keduanya secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Self-Efficacy*, sehingga pernyataan  $H_3$  diterima. Hal ini terlihat pada hasil uji hipotesis yang menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  yang lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  dan nilai signifikansi terlihat menunjukkan bahwa Nilai-Nilai Kerja dan Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap *Self-Efficacy*. Kemudian pada uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa *Self-Efficacy* sangat dipengaruhi oleh Nilai-Nilai Kerja dan Komitmen Organisasional sebesar 67,9% dibandingkan variabel lain 32,1% yang tidak tercantum pada penelitian.

## Simpulan

Berdasarkan hasil analisis maka dapat ditarik kesimpulan: (1) Nilai-Nilai Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Self-Efficacy*; (2) Komitmen Organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap *Self-Efficacy*; (3) Nilai-Nilai Kerja dan Komitmen Organisasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Self-Efficacy*. Simpulan tersebut ditemukan pada hasil uji hipotesis menggunakan regresi berganda dan asumsi klasik dengan sampel sebanyak 72 responden dengan studi dilakukan pada karyawan PT Equityworld Futures Cabang Manado. Karena itu, *Self-efficacy* kiranya tidak menjadi ukuran bagi perusahaan dalam memberikan penilaian terhadap nilai-nilai kerja maupun komitmen organisasional yang dimiliki oleh karyawan. Dan apabila perusahaan ingin meningkatkan *self-efficacy* karyawan, sebaiknya perusahaan perlu mendorong upaya yang mampu meningkatkan nilai-nilai kerja dan komitmen organisasional dalam diri karyawan.

## Referensi

- Bandura, A. 1986. *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Prentice-Hall.
- Gaskill, P. J. dan Murphy, P. K. 2004. Effects on a Memory Strategy On Second Graders' Performance And Self-Efficacy" dalam *Contemporary Educational Psychology*, 29, (1), 27-49.
- Hikmah, N. Dan Nugraha, H. S. 2018. Pengaruh Komitmen Organisasi, Self-Efficacy, Dan Organizational Citizenshipbehavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Tetap Susan Spa & Resort Bandungan). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis (JIAB)*, 7 (3), 1-8.
- Hofstede, G. 1980. *Culture's Consequences. International Differences in Work Related Values. A Bridged Edition*. London: Sage Publication.
- Krestyawan, R. 2017. 6 Nilai-Nilai Kerja Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja. *Manajemen SDM: Artikel Manajemen SDM*.
- Meyer, J. P dan Allen, N. J. 1997. *Commitmen in The Workplace: Theory, Research and Application*. London: Sage Publication.
- Pantouw, Y. M., Tatimu, V. dan Sambul, S. A. P. 2019. Pengaruh Nilai Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Generasi Milenial di Bank Mandiri Area Manado). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9 (3), 1-8.
- Pio, R. J. 2015. *Kepemimpinan Spritual: Dimensi-Dimensi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Kepel Press.
- Suciati, R. 2014. Perbedaan Kemampuan Self Efficacy Mahasiswa Antara Model Problem Based Learning Dengan Model Ekspositori Pada Mata Kuliah Evolusi. Prosiding simposium Nasional Pembelajaran Sains.
- Sujarweni, V. W. 2019. *Metodologi Penelitian – Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.