

SELF EFFICACY DAN ORGANIZATIONAL COMMITMENT KARYAWAN GENERASI Z DI PT X

Jimmy Febri Heatda Maulana¹, Sutarto Wijono²

Universitas Kristen Satya Wacana

jimmyjasongav@gmail.com¹, sutarto.wijono@uksw.edu²

Abstract

This study aims to determine the relationship between self-efficacy and organizational commitment of generation z employees at PT X. Participants in this study were 70 employees. In this study, two scales were used to measure the two variables studied, namely the General Self-Efficacy Scale-12 (GSES-12) to measure self-efficacy and the Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) to measure the Organizational Commitment variable. Hypothesis testing in this study was carried out using the Pearson product moment correlation test method. The results showed that a correlation coefficient of -0.500 was obtained with a significance level of 0.018. so it can be said that there is a significant negative relationship between self-efficacy and organizational commitment. So this means that the higher the self-efficacy of generation z employees at PT X, the lower their organizational commitment will be, conversely if the self-efficacy of generation z employees at PT X Salatiga is low, the higher their organizational commitment will be. The results of this study can be a reference for companies that have generation z employees so that they can increase employee self-efficacy so that they can strengthen organizational commitment to the company.

Keywords: Organizational Commitment, Self Efficacy, Generation Z Employees.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kaitan self efficacy dengan organizational commitment karyawan generasi z di PT X. Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 70 karyawan. Dalam penelitian ini, digunakan dua skala untuk mengukur kedua variabel yang diteliti yaitu General Self-Efficacy Scale-12 (GSES-12) untuk mengukur self efficacy dan Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) untuk mengukur variabel Organizational Commitment. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode pengujian korelasi pearson product moment. Hasilnya menunjukkan bahwa diperoleh koefisien korelasi sebesar -0.500 dengan taraf signifikansi sebesar 0.018. sehingga dapat dikatakan bahwa ada kaitan negatif signifikan antara self efficacy dan organizational commitment. Sehingga hal ini memiliki arti semakin tinggi self efficacy karyawan gen z di PT X maka organizational commitment-nya akan semakin rendah, sebaliknya jika self efficacy karyawan gen z di PT X Salatiga rendah maka akan semakin tinggi organizational commitment-nya. Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi perusahaan yang memiliki karyawan generasi z agar dapat meningkatkan self efficacy karyawan sehingga dapat memperkuat organizational commitment terhadap perusahaan.

Kata Kunci: Organizational Commitment, Self Efficacy, Karyawan Generasi Z.

PENDAHULUAN

Perkembangan ekonomi di Indonesia pada saat ini mengalami peningkatan yang sangat pesat. Hal ini membuat persaingan di dunia bisnis juga semakin ketat. Sehingga perusahaan berlomba-lomba untuk dapat menguasai pasar (Furkony, 2018). Untuk dapat menghadapi persaingan bisnis yang semakin hari semakin kompetitif perusahaan harus selalu meningkatkan dan mengembangkan kinerjanya agar dapat menjadi yang terdepan. Terdapat banyak cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerjanya agar mampu untuk bersaing di tengah persaingan global yang semakin ketat. Selain itu perusahaan juga berusaha untuk memberikan perhatian secara penuh terhadap sumber daya manusia atau dalam hal ini adalah karyawan. Karena karyawan memiliki peranan paling menentukan keberhasilan sebuah perusahaan (Borst et al., 2020). Situasi tersebut juga dialami oleh PT. X yang menempatkan karyawan sumber daya manusia penting dalam mengerakan roda perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Oleh sebab itu PT.X mendorong karyawannya untuk memiliki komitmen organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Penulis mencoba memetakan fenomena yang terjadi di perusahaan dengan mewawancarai 12 orang karyawan tergolong Gen Z di PT X. Hasil identifikasi ditemukan beberapa fenomena ada 8 orang yang mengatakan bahwa selama mereka bekerja memperoleh perasaan puas karena mendapat dukungan dari rekan kerja dalam menyelesaikan tugas. Namun 4 orang menyebutkan bahwa ada beberapa karyawan yang memiliki tekanan dan merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka sehingga memunculkan kejenuhan. Selain melakukan wawancara, penulis juga mendapat hasil analisis dari menyebar angket melalui google form terhadap 30 karyawan Gen Z. Hasil penyebaran angket melalui google form menyebutkan bahwa beberapa karyawan yang merasa kurang nyaman dan bahagia dalam lingkungan kerja. Hal ini terlihat dari beberapa karyawan cenderung merasa kurang memiliki keterikatan dengan perusahaan yang didukung dengan perilaku karyawan seperti datang ke area kerja lebih lambat dari waktu yang semestinya serta meninggalkan area kerja lebih cepat dari waktu yang seharusnya. Kemudian, beberapa karyawan juga merasa diperlakukan kurang adil oleh perusahaan karena menganggap terdapat perbedaan peraturan untuk tiap departemen. Atas dasar fenomena tersebut di simpulkan bahwa diduga ada masalah yang terkait komitmen organisasi.

Komitmen organisasi menjadi sedemikian penting untuk dapat dipahami dan ditingkatkan. Hal ini dikarenakan komitmen organisasi berkaitan dengan keberpihakan karyawan yang dapat melebur dengan nilai-nilai, dan cita-cita perusahaan (Shan, 2023). Komitmen organisasi, mencirikan sejauh mana karyawan melakukan identifikasi diri mereka dengan organisasi tempat mereka bekerja, seberapa terikatnya mereka dalam organisasi. Sehingga ketika memiliki karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi, perusahaan akan terbantu mencapai cita-citanya karena komitmen organisasi akan membuat karyawan memiliki hasrat yang tinggi untuk dapat bekerja secara penuh dan maksimal demi membantu perusahaan untuk dapat mencapai tujuannya (Nur, 2023). Hal tersebut dikarenakan, karyawan yang memiliki komitmen terhadap perusahaan akan memberikan kinerja yang maksimal dan akan meningkatkan kinerja perusahaan (Ernita et al., 2020). Sehingga menjadi hal yang sangat penting bagi perusahaan untuk dapat memperhatikan dan meningkatkan tingkat komitmen organisasi para karyawannya agar dapat memberikan kontribusi sebesar-besarnya.

Komitmen organisasi tentu memiliki banyak dampak yang positif bagi perusahaan. Karyawan yang berkomitmen juga melakukan pekerjaan mereka lebih baik dibandingkan karyawan yang kurang berkomitmen, karena mereka lebih berpartisipasi dan memikirkan pekerjaan (Khurniansyah & Andriani, 2023). Kemudian dalam penelitian yang dilakukan oleh Roy & Sumartik, (2021) menjelaskan jika karyawan dengan komitmen yang tinggi terhadap perusahaan tentu akan mempunyai disiplin dan moral kerja yang tinggi juga tercermin dari komitmen karyawan terhadap perusahaan/organisasi. Komitmen organisasi juga akan mendorong para karyawan untuk dapat menyelesaikan tugas tepat waktu dan meningkatkan

disiplin kerja pegawai dengan mematuhi segala peraturan organisasi. Selain itu, komitmen organisasi juga dapat menimbulkan situasi yang positif dalam lingkungan perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi cenderung akan memiliki solidaritas yang tinggi, saling bahu membahu untuk membantu perusahaan lebih berkembang dan memiliki kinerja yang maksimal. Selain itu karyawan yang berkomitmen tinggi dengan perusahaan/organisasi akan lebih memiliki dedikasi terhadap perusahaan ketimbang karyawan yang tidak memiliki komitmen dengan perusahaan/organisasi (Aziz et al., 2021).

Komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik dari faktor internal individu ataupun faktor eksternal individu. Komitmen organisasi dapat dipengaruhi seperti budaya organisasi dan kepuasan kerja. Hiola & Hanurawan, (2022) menjelaskan bahwa salah satu faktor yang berkaitan dengan komitmen organisasi ialah kepuasan kerja. Selain itu, Self Efficacy juga menjadi faktor yang paling penting dalam meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Fransisca et al., 2020) mengatakan bahwa Self Efficacy memiliki peran yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Self efficacy memiliki peran yang kuat dalam suatu perusahaan atau organisasi karena self efficacy merupakan komponen kunci dalam sistem diri karyawan. Self efficacy bukanlah faktor psikologis yang mengendalikan perilaku melainkan acuan pada struktur kognisi yang akan merancang fungsi persepsi, evaluasi, dan pengaturan perilaku karyawan kepada perusahaan/organisasi. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Burdah (2012) mengatakan bahwa terdapat perubahan dan penurunan komitmen karyawan terhadap organisasi yang disebabkan oleh rendahnya self efficacy karyawan. Jika karyawan memiliki persepsi terhadap tugas ini negatif maka evaluasi hasilnya juga akan rendah. Oleh karena itu keberadaan komitmen organisasi pegawai sangat erat kaitannya dengan adanya efikasi diri pegawai dalam menunjang pencapaiannya tujuan yang ingin dicapai perusahaan.

Self efficacy memiliki peran penting terhadap komitmen karyawan terhadap organisasi/perusahaan karena dengan memiliki self efficacy yang baik karyawan akan dapat memiliki komitmen terhadap organisasi. Dengan memiliki self efficacy yang tinggi karyawan akan yakin akan kemampuan yang dimilikinya untuk dapat menyelesaikan perannya di perusahaan/organisasi. Karyawan juga akan lebih termotivasi untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang harus dilakukan dan tidak akan terpikir untuk meninggalkan pekerjaannya karena kesulitan yang dihadapi ketika menjalankan pekerjaan (Dewi, 2020). Kemudian karyawan yang memiliki self efficacy yang tinggi akan mampu dengan mudah untuk dapat menetapkan tujuan dan mampu menstabilkan komitmen yang kuat terhadap tujuannya demi kemajuan organisasi/perusahaan. Sedangkan karyawan yang memiliki self efficacy yang rendah akan cepat menyerah dan tidak memiliki motivasi untuk mengupayakan sesuatu untuk menghadapi hambatan yang dihadapinya, karena mereka memiliki keyakinan bahwa tidak akan dapat merubah apapun. Sehingga self efficacy karyawan ini menjadi penting untuk diperhatikan oleh perusahaan karena berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari karena self efficacy mempunyai pengaruh terhadap individu dalam menentukan tindakan yang akan diambil untuk mencapai suatu tujuan, termasuk perkiraan tantangan yang dihadapi (Rafiola et al., 2020).

Adapun penelitian mengenai hubungan antara self efficacy dan organizational commitment karyawan generasi PT X didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Roy & Sumartik, (2021) menunjukkan bahwa self efficacy memiliki pengaruh yang signifikan terhadap organizational commitment. Karyawan yang memiliki keyakinan untuk mampu mengatasi dan melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya akan dapat mempengaruhi kinerjanya sehingga karyawan dapat berkomitmen untuk dapat bertahan di perusahaan. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Zami & Hidayat, (2022) menunjukkan hasil yang berbeda dimana dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa self efficacy tidak memiliki pengaruh terhadap organisasi. Hasil tersebut mungkin dapat disebabkan karena terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi

karyawan, seperti lingkungan kerja, kepuasan kerja karyawan atau faktor lain yang tidak diteliti. Sehingga terdapat faktor dari variabel lain yang mempengaruhi hubungan antara self efficacy dengan organizational commitment. Tidak adanya pengaruh self efficacy terhadap organizational commitment dalam penelitian yang dilakukan oleh Zami & Hidayat, (2022) mungkin juga dapat disebabkan karena aspek aspek komitmen organisasi seperti aspek komitmen afektif yang disebut sebagai keterikatan emosional karyawan untuk dapat selalu terlibat dalam perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi, maka ia akan tetap bertahan dalam sebuah organisasi karena ia memang menginginkan hal ini, sehingga self efficacy dalam diri karyawan tidak memiliki pengaruh. Sehingga atas ketidak konsistenan hasil dari beberapa penelitian yang telah dilakukan, penulis tertarik untuk meneliti hubungan antara self efficacy dengan organizational commitment pada karyawan generasi Z di PT X.

Perbedaan penelitian yang saat ini dengan penelitian sebelumnya dapat dibandingkan dengan penelitian dari Nakir et al., (2020). Dalam penelitiannya, Nakir et. al., melakukan penelitian untuk menganalisis pengaruh strategic leadership dan self efficacy terhadap organizational commitment dan implikasinya terhadap employee performance sedangkan pada penelitian saat ini hanya berfokus untuk mengetahui arah hubungan antara self efficacy dan organizational commitment. Selanjutnya perbedaan dapat dilihat pada sampel yang digunakan, pada penelitian sebelumnya sampel yang digunakan sejumlah 125 orang yang bersumber dari empat lembaga penelitian dan pengembangan kementerian pertahanan, angkatan darat, angkatan laut, dan angkatan udara sedangkan dalam penelitian ini menggunakan sampel yang berjumlah ... orang karyawan generasi z yang bekerja di PT X. Perbedaan lainnya juga terdapat pada analisis data yang digunakan, dimana analisis data yang digunakan pada penelitian saat ini adalah menggunakan analisis korelasional yang bertujuan untuk mengetahui arah hubungan self efficacy dan organizational commitment sedangkan pada penelitian sebelumnya menggunakan analisis data regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel strategic leadership dan self efficacy terhadap organizational commitment.

Berdasarkan penjelasan diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian terkait dengan persoalan kepuasan kerja serta komitmen organisasi karyawan generasi Y di PT X. Adapun judul yang diajukan penulis adalah **“SELF EFFICACY DAN ORGANIZATIONAL COMMITMENT KARYAWAN GENERASI Z DI PT X”**.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain korelasional yang bertujuan untuk mencari tahu arah hubungan antara self efficacy dengan organizational commitment karyawan generasi Z di PT X.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kacah Penelitian dan Pengumpulan Data Penelitian

Sasaran responden pada penelitian ini adalah seluruh karyawan generasi z yang bekerja di PT X Salatiga yang berjumlah 70 orang. Proses pengumpulan data dilakukan secara langsung selama kurang lebih 1 minggu, terhitung sejak tanggal 7 Februari 2025 sampai dengan 14 februari 2025. Adapun langkah-langkah pengumpulan data yang dilakukan oleh penuli antara lain sebagai berikut :

- Penulis melakukan pengujian alat ukur yang digunakan. Tujuan dilakukannya uji coba alat ukur adalah untuk menentukan apakah alat ukur yang akan digunakan valid secara ilmiah dan dapat diandalkan. Berdasarkan uji coba yang telah dilakukan dapat disebutkan jika alat ukur valid dan dapat diandalkan.
- Kemudian penulis merapikan kuesioner penelitian dan mencetak lembar kuesioner. Hal tersebut dikarenakan penulis melakukan pengumpulan data secara langsung ke PT X.

Lembar kuesioner penelitian terdiri dari pembukaan, tujuan dilakukannya penelitian, identitas responden, data demografi, dan butir-butir item pernyataan.

- Setelah itu, penulis datang ke PT X untuk menyampaikan maksud dan tujuan serta meminta izin kepada pimpinan PT X untuk melakukan pengumpulan data. Setelah mendapatkan izin pengumpulan data, penulis langsung menyebarkan lembar kuesioner kepada karyawan yang menjadi target responden, yaitu karyawan gen z PT X.
- Setelah melakukan pengumpulan data, penulis selanjutnya melakukan pengolahan data dengan menggunakan bantuan program aplikasi windows microsoft office excel 2010 dan IBM SPSS Statistics 21.0 for windows.

B. Partisipan Penelitian

Partisipan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan gen z yang bekerja di PT X. Adapun jumlah seluruh karyawan gen z yang ada di PT X adalah 70 karyawan. Seluruh responden dalam penelitian merupakan karyawan PT X yang bekerja di departemen produksi.

C. Hasil Penelitian

1. Hasil Statistik Deskriptif

a. Self Efficacy

Tabel 1 Kategorisasi hasil pengukuran skala Self Efficacy

No	Interval	Kategori	N	Persentase
1	$x \leq 33$	Rendah	5	7%
2	$33 < x < 41$	Sedang	48	69%
3	$x > 41$	Tinggi	17	24%
Jumlah			70	100%
SD = 3.6 MIN = 27 MEAN = 40.5 MAX = 44				

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa karyawan yang berada pada kategori rendah berjumlah 5 orang karyawan dengan persentase sebesar 7%, untuk kategori sedang sebanyak 48 orang karyawan dengan persentase sebesar 69%, dan pada kategori tinggi berjumlah 17 orang karyawan dengan persentase 24%. berdasarkan data tersebut juga dapat dilihat bahwa rata-rata karyawan memiliki self efficacy yang sedang yaitu sebesar 40.5 dengan standar deviasi 3.6. sedangkan untuk nilai terendah mendapatkan hasil 27 dan tertinggi sebesar 44.

b. Organizational Commitment

Tabel 2 Kategorisasi hasil pengukuran Skala Organizational Commitment

No	Interval	Kategori	N	Persentase
1	$x < 58$	Rendah	7	10%
2	$58 < x < 78$	Sedang	51	73%
3	$x > 78$	Tinggi	12	17%
Jumlah			70	100%
SD = 7.05 MIN = 58 MEAN = 71.5 MAX = 88				

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa karyawan yang berada pada kategori rendah berjumlah 7 orang karyawan dengan persentase sebesar 10%, untuk kategori sedang sebanyak 51 orang karyawan dengan persentase sebesar 73%, dan pada kategori tinggi berjumlah 12 orang karyawan dengan persentase 17%. berdasarkan data tersebut juga dapat dilihat bahwa rata-rata karyawan memiliki self efficacy yang sedang yaitu sebesar 71.5 dengan standar deviasi 7.0 sedangkan untuk nilai terendah mendapatkan hasil 58 dan tertinggi sebesar 88.

2. Hasil Uji Asumsi

Sasaran responden pada penelitian ini adalah seluruh karyawan generasi z yang bekerja di PT X Salatiga yang berjumlah 70 orang. Proses pengumpulan data dilakukan secara langsung selama kurang lebih 1 minggu,

a) Uji Normalitas

Tabel 3 Uji Normalitas

		VAR SE	VAR OC
N		70	22
Normal Parameters ^{ab}	Mean	37.50	71.91
	Std. Deviation	3.650	5.830
Most Extreme Differences	Absolute	.110	.174
	Positive	.055	.174
	Negative	-.110	-.081
Kolmogorov-Smirnov Z		.924	.815
Asymp. Sig. (2-tailed)		.361	.520
Test distribution Calculated from data			

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa kedua variabel memiliki taraf signifikansi sebesar $p > 0.361$. variabel self efficacy memiliki nilai K-S-Z sebesar 0.924 dengan probabilitas 0.361 ($p > 0.05$). sedangkan untuk variabel organizational commitment memiliki nilai K-S-Z sebesar 0.815 dengan probabilitas 0.520 ($p > 0.05$). Sehingga berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel self efficacy dan organizational commitment memiliki sebaran data yang berdistribusi normal.

b) Uji Linieritas

Tabel 4. Uji Linieritas

			Sum Of Df	Mean F	Sig.
			Squares	Square	
Organizational Commitment*Self Efficacy	Between Groups	(Combined)	289.485	10	.671
		Linearity	178.686	1	.054
	Deviation from Linearity	110.799	9	.951	
	Within Groups		424.333	11	38.576
Total			713.818	21	

Uji linieritas dilakukan dengan tujuan untuk mengidentifikasi hubungan linier antara variabel bebas dan variabel terikat dalam suatu penelitian. Berdasarkan hasil pengujian linieritas pada organizational commitment dengan self efficacy mendapatkan hasil koefisien F linier sebesar 0.391 dengan taraf signifikansi sebesar 0.951 ($p > 0.05$). sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang linier.

c) Hasil Uji Hipotesis

Tabel 5 Uji Korelasional

		Self Efficacy	Organizational Commitment
Self Efficacy	Pearson Correlation	1	-.500
	Sig. (2-tailed)		.018
	N	70	22
Organizational Commitment	Pearson Correlation	-.500	1
	Sig. (2-tailed)	.018	
	N	22	22

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode pengujian korelasi pearson product moment. Uji Pearson Product Moment merupakan salah satu statistic parametrik yang digunakan untuk mengukur Tingkat korelasi antara variable bebas dengan variable terikat dengan tujuan untuk menguji hubungan antara self efficacy dengan organizational karyawan gen z di PT. X Salatiga. Berdasarkan hasil pengujian korelasi pearson

product moment, diperoleh koefisien korelasi sebesar -0.500, dengan taraf signifikansi sebesar 0.018 ($p < 0.05$). sehingga berdasarkan penghitungan yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan negative antara self efficacy dengan organizational commitment. Arah hubungan yang negative menunjukkan adanya hubungan yang berbalik antara kedua variabel. Semakin tinggi variabel self efficacy akan diikuti dengan semakin rendah variabel organizational commitment.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian korelasi yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif signifikan antara self efficacy dengan organizational commitment, dengan koefisiensi $p < 0.05$. Sehingga hal ini memiliki arti semakin tinggi self efficacy karyawan gen z di PT X maka organizational commitment-nya akan semakin rendah, sebaliknya jika self efficacy karyawan gen z di PT X Salatiga rendah maka akan semakin tinggi organizational commitment-nya.

Terdapat beberapa kemungkinan bahwa self efficacy memiliki hubungan yang negatif dengan organizational commitment. Individu dengan self efficacy yang tinggi memiliki keyakinan dengan kemampuan yang mereka miliki, dapat memperkirakan Tingkat kesulitan karir secara objektif sehingga individu akan memiliki kepercayaan diri dan keyakinan jika tidak bekerja di Perusahaan ini, maka dia bisa mengganti strategi untuk berkarir di Perusahaan lain. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh oginyi (2015) yang mendapatkan hasil bahwa tidak ada hubungan yang positif signifikan antara self efficacy dan organizational commitment. Sehingga dapat diartikan bahwa organizational commitment tidak bergantung pada self efficacy.

Sehingga dapat disebutkan juga bahwa meskipun karyawan memiliki self efficacy yang tinggi namun itu hanya menguntungkan bagi karyawan itu sendiri tidak terhadap Perusahaan sehingga hal tersebut tidak memiliki pengaruh terhadap organizational commitment. Karyawan akan lebih fokus untuk menyelesaikan pekerjaannya sendiri tanpa memperdulikan apa yang sedang terjadi dalam perusahaannya dan enggan untuk terlibat lebih dalam dengan hal hal yang sedang terjadi di dalam perusahaannya.

SIMPULAN

Hasil penelitian yang didapat menunjukkan bahwa hipotesis pada penelitian ini diterima. Terdapat hubungan negatif signifikan antara self efficacy dengan organizational commitment pada karyawan gen Z di PT X Salatiga.

Saran

1. Bagi Karyawan

Karyawan disarankan untuk dapat meningkatkan kembali keyakinan diri (self-efficacy) dalam menguasai pekerjaannya. Karena self efficacy dapat membantu memperkuat komitmen organisasi karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Untuk dapat meningkatkan keyakinan diri (self efficacy) karyawan terhadap kemampuan bekerja. Sehingga dengan meningkatkan self efficacy karyawan akan merasa lebih dihargai dan hal ini akan dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti menyadari bahwasannya kajian ini masih memiliki sejumlah kelemahan dan batasan, yang memberikan ruang untuk pengembangan lebih lanjut. Oleh karena itu peneliti menyarankan agar peneliti berikutnya yang tertarik dengan topik yang sama menggali aspek lainnya yang mungkin belum dimuat dalam penelitian ini..

DAFTAR PUSTAKA

- Alif Hiola, A., & Hanurawan, F. (2022). Relationship Between Organizational Commitment and Employee Satisfaction of PT X. *KnE Social Sciences*, 2022(ICoPsy), 228–242. <https://doi.org/10.18502/kss.v7i18.12390>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. In *Journal of Occupational Psychology* (Vol. 63, Issue 1, pp. 1–18). British Psychological Society. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Astuti, D. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55–68.
- Aziz, H. M., Othman, B. J., Gardi, B., Ahmed, S. A., Sabir, B. Y., Ismael, N. B., Hamza, P. A., Sorguli, S., Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). Employee Commitment: The Relationship between Employee Commitment And Job Satisfaction. *Journal of Humanities and Education Development*, 3(3), 54–66. <https://doi.org/10.22161/jhed.3.3.6>
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. Worth Publishers. https://books.google.co.id/books?id=eJ-PN9g_o-EC
- Baron, R. A., & Byrne, D. E. (2003). *Social Psychology*. Allyn and Bacon. <https://books.google.co.id/books?id=kN5PPwAACAAJ>
- Booth-Kewley, S., Dell'Acqua, R. G., & Thomsen, C. J. (2017). Factors Affecting Organizational Commitment in Navy Corpsmen. *Military Medicine*, 182(7), e1794–e1800. <https://doi.org/10.7205/MILMED-D-16-00316>
- Borst, R. T., Kruyen, P. M., Lako, C. J., & de Vries, M. S. (2020). The Attitudinal, Behavioral, and Performance Outcomes of Work Engagement: A Comparative Meta-Analysis Across the Public, Semipublic, and Private Sector. *Review of Public Personnel Administration*, 40(4), 613–640. <https://doi.org/10.1177/0734371X19840399>
- Dewi, N. A. D. P. (2020). Pengaruh Self-efficacy terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan The Rich Jogja Hotel. *Acta Psychologia*, 2(2), 122–136. <https://doi.org/10.21831/ap.v2i2.32750>
- Ernita, Firmansyah, & Martial, T. (2020). Effect of manager entrepreneurship attitude and member motivation on organizational member participation. *Management Science Letters*, 10(12), 2931–2936. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.4.012>
- Fransisca, E., Ginting, E. D. J., & Zulkarnain. (2020). Influences of Self-Efficacy and Job Satisfaction To Organizational Commitment. *International Journal of Humanities and Social Development Research*, 4(2), 23–35. <https://doi.org/10.30546/2523-4331.2020.4.2.23>
- Furkony, D. K. (2018). ANALISIS BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI PADA BEBERAPA BANK SWASTA NASIONAL DI KOTA BANDUNG. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(3).
- Hisan, K., Zikriani, Z., & Hamid, A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Langsa. *Niaga*, 10(3), 214. <https://doi.org/10.24114/niaga.v10i3.25667>
- Jex, S. M., & Britt, T. W. (2002). ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY A SCIENTIST-PRACTITIONER APPROACH Second Edition. In JOHN WILEY & SONS, INC. (Vol. 480, Issue 7378, p. 463). <https://doi.org/10.1038/480463b>
- Khurniansyah, S. A., & Andriani, D. (2023). Effect Of Compensation, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Employee Performance. *Indonesian Journal of Law and* <https://ijler.umsida.ac.id/index.php/ijler/article/view/874>
- Nakir, M., Djati, P., & Arafah, W. (2020). The Effect of Strategic Leadership and Self-Efficacy on Organizational Commitment and Its Implication on Performance Defense Researchers. *library.itltrisakti.ac.id*. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200915.057>

- Nur, N. H. (2023). The Effect Of Job Satisfaction On The Organizational Commitment Of Nurses At RSUD Kota Makassar. *JURNAL KEPERAWATAN SISTHANA*. <https://jurnal.stikeskesdam4dip.ac.id/index.php/SISTHANA/article/view/779>
- Oginyi, R. C. N. (2015). Implications For Combating Terrorism In Nigeria. 5(1), 154–183.
- Pavani, S., & Agrawal, G. (2015). A Study of Self-Efficacy and Academic Achievement among College Students. *Online Journal of Multidisciplinary Research (OJMR)*, 1(1), 28–32. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.735.6680&rep=rep1&type=pdf>
- Rafiola, R. H., Setyosari, P., Radjah, C. L., & Ramli, M. (2020). The effect of learning motivation, self-efficacy, and blended learning on students' achievement in the industrial revolution 4.0. *International Journal of Emerging Technologies in Learning*, 15(8), 71–82. <https://doi.org/10.3991/ijet.v15i08.12525>
- Roy, F. I., & Sumartik, S. (2021). The Effect of Leadership, Self-Efficacy and Work Motivation on Work Discipline With Organizational Commitment as an Intervening Variable. *Academia Open*, 5, 1–16. <https://doi.org/10.21070/acopen.5.2021.1767>
- SHAN, G. (2023). THE IMPACT OF JOB SATISFACTION ON EMPLOYEES' ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN STATE-OWNED ENTERPRISES. e-research.siam.edu. <https://e-research.siam.edu/wp-content/uploads/2023/10/40.-Guo-Zishan-MBA-2023-IS-The-Impact-of-Job-Satisfaction-on-Employees.pdf>
- Sherer, M., Maddux, J. E., Mercandante, B., Prentice-dunn, S., Jacobs, B., & Rogers, R. W. (1982). The Self-efficacy Scale: Construction and validation. In *Psychological Reports* (Vol. 51, Issue 2, pp. 663–671). *Psychological Reports*. <https://doi.org/10.2466/pr0.1982.51.2.663>
- Woolfolk, A. E. (2010). *Educational Psychology: Modular Active Learning Edition*, Student Value Edition. Prentice Hall PTR. <https://books.google.co.id/books?id=4gpAYgEACAAJ>
- Zami, A., & Hidayat, R. (2022). the Effect of Self-Efficacy, Talent Management, and Continuous Improvement on Employee Organizational Commitment Pt. Indonesia Epson Industry. *Strategic Management Business Journal*, 2(02), 83–91. <https://doi.org/10.55751/smbj.v2i02.39>