ARZUSIN
Jurnal Manajemen dan Pendidikan Dasar

e-ISSN : 2809-4093
p-ISSN : 2809-4484

Terindeks: Dimensions, Scilit, Lens, Semantic Scholar, Crossref, Garuda, Google Scholar, Base, etc.

https://doi.org/10.58578/arzusin.v4i1.2322

PENGARUH SELF-EFFICACY, PERSON-JOB FIT, DAN JOB CHARACTERISTIC TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PT XYZ

The Influence of Self-Efficacy, Person-Job Fit, and Job Characteristics on Organizational Commitment in Employees of PT XYZ

Arrifah Ainul Mardiyah & Karyono
UPN "Veteran" Yogyakarta
arrifaha@gmail.com

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Nov 30, 2023	Dec 8, 2023	Dec 12, 2023	Dec 16, 2023

Abstract

This research was conducted on employees of PT The aim of this research is to find out whether organizational commitment is influenced by self-efficacy, person-job fit, and job characteristics. The analytical method in this research uses multiple linear regression analysis using IBM SPSS 25. Data was collected using questionnaire results from 36 employees. The results of the research show that: (1) Self-efficacy, person-job fit, and job characteristics together have a positive and significant effect on organizational commitment; (2) Self-efficacy has a positive and insignificant effect on organizational commitment; (3) Person-job fit has a positive and significant effect on organizational commitment; and (4) Job characteristics have a positive and significant effect on organizational commitment.

Keywords: Organizational Commitment, Self-Efficacy, Person-Job Fit, Job Characteristics

Arzusin is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

Abstrak : Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT XYZ yang beralamat di Jalan P RT 04. Masalah penelitian ini yaitu adanya peristiwa keluar masuk yang dilakukan oleh karyawan yang menandakan rendahnya komitmen organisasi terhadap perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah komitmen organisasi dipengaruhi oleh self-efficacy, person-job fit, dan job characteristic. Metode analisis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan IBM SPSS 25. Data yang dikumpulkan menggunakan hasil kuesioner dari 36 karyawan. Hasil pada penelitian menunjukkan bahwa: (1) Self-efficacy, person-job fit, dan job characteristic secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi; (2) Self-efficacy berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi; (3) Person-job fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi; dan (4) Job characteristic berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Self-Efficacy, Person-Job Fit, Job Characteristic

PENDAHULUAN

Pada laman Media Keuangan dari Kementerian Keuangan tanggal 16 Mei 2023 oleh CS. Purwowidhu, pasca pandemi, sektor pariwisata dan ekonomi kreatif semakin tinggi. Kunjungan wisatawan mancanegara mencapai 2,5 juta kunjungan pada triwulan I tahun 2023 atau meningkat sekitar 508,87% dari tahun 2022. Kunjungan wisatawan mancanegara diprediksi melonjak hingga 9 juta kunjungan dari prediksi Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif. Industri pariwisata adalah perkumpulan usaha pariwisata yang satu sama lain berkaitan untuk menciptakan barang atau jasa demi memenuhi kebutuhan wisatawan dalam kegiatan pariwisata. Perusahaan yang menyediakan transportasi khususnya bus pariwisata untuk perjalanan wisata tergolong ke dalam perusahaan jasa. Makna dari perusahaan jasa adalah perusahaan yang menyediakan atau menjual jasa kemudian menghasilkan pendapatan dari hal tersebut.

Unsur penting pada perusahaan maupun organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan suatu proses untuk mendapatkan, menilai, melatih, memberi kompensasi, dan menjaga hubungan tenaga kerja karyawan, keselamatan karyawan, dan kesehatan karyawan, serta hal lain yang berhubungan dengan keadilan (Gary Dessler, 2016:4). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua variabel yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu komitmen organisasi dan variabel independen yaitu *self-efficacy*, *person-job fit*, dan *job characteristic*.

Dikabarkan oleh CNBC Indonesia pada bulan Mei 2023 oleh Aulia Mutiara Hatia Putri, kondisi kerja yang tidak sangat manusiawi, upah rendah, dan tidak adanya jaminan

kesehatan dan keselamatan kerja, membuat para pekerja dan serikat buruh merasa perlu untuk memperjuangkan hak-hak mereka. Mogok kerja merupakan salah satu hak dasar pekerja yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan. Hal tersebut tertuang dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kepmenaker) No.Kep.232/MEN/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja yang Tidak Sah. Berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan, sepanjang Januari hingga Oktober 2022 mencatat total 121 kasus mogok kerja di seluruh Indonesia. Salah satunya di Daerah Istimewa Yogyakarta yang terdapat 1 kasus dan menyeret 22 orang. Mogok kerja yang dilakukan oleh karyawan ini dapat disebabkan turun atau hilangnya loyalitas. Padahal, suatu perusahaan atau organisasi membutuhkan para pekerja untuk mencapai tujuannya.

METODE

Teknik sampling yang dipakai dalam penelitian ini yaitu teknik sampling non probabilitas. Penarikan sampel menggunakan jenis sampling total atau sensus. Pada penelitian ini, peneliti mengambil sampel dari seluruh karyawan pada PT XYZ yang berjumlah 36 karyawan. Data primer dalam penelitian ini yaitu data wawancara yang telah dilakukan dengan Bapak AA, pemilik sekaligus manajer pada PT XYZ. Data primer yang lain akan didapatkan dari tanggapan responden dari kuesioner yaitu berisi pertanyaan meliputi *self-efficacy*, *person-job fit*, *job characteristic*, dan komitmen organisasi yang akan diberikan kepada karyawan PT XYZ. Sumber data sekunder pada penelitian ini yaitu visi dan misi perusahaan, struktur organisasi, dan data karyawan yang meliputi usia, jenis kelamin, dan jabatan pada perusahaan PT XYZ. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian adalah skala *likert*. Analisis kuantitatif dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, uji hipotesis (uji parsial dan uji simultan), dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	t	Sig.	Keterangan
	B	Std. Eror	Beta			
(*Constant*)	0,040	1,535		0,026	0,979	
Self-Efficacy (X1)	0,347	0,183	0,271	1,898	0,676	Tidak Signifikan
Person-Job Fit (X2)	0,594	0,138	0,562	4,300	0,000	Signifikan
Job Characteristic (X3)	0,146	0,059	0,170	2,455	0,020	Signifikan
Variabel dependen : Komitmen Organisasi						
R Square : 0,985						
Signifikan F : 0,000						

Pada persamaan regresi berganda di atas, nilai konstanta menunjukkan sebesar 0,040. Hal tersebut memiliki makna bahwa jika skor pada *self-efficacy*, *person-job fit*, dan *job characteristic* sama dengan nol (tidak ada perubahan) maka nilai komitmen organisasi sebesar 0,040. Koefisien regresi *self-efficacy* pada persamaan regresi berganda di atas, menunjukkan sebesar 0,347. Hal tersebut memiliki makna bahwa apabila *self-efficacy* yang ada pada diri karyawan mengalami peningkatan, maka komitmen organisasi juga mengalami peningkatan. Koefisien regresi *person-job fit* pada persamaan regresi berganda di atas, menunjukkan sebesar 0,594. Hal tersebut memiliki makna bahwa apabila *person-job fit* mengalami peningkatan maka komitmen organisasi juga akan mengalami peningkatan. Koefisien regresi *job characteristic* pada persamaan regresi berganda di atas, menunjukkan sebesar 0,146. Hal tersebut memiliki makna bahwa apabila *job characteristic* mengalami peningkatan maka komitmen organisasi juga akan mengalami peningkatan.

2. Uji Hipotesis

Uji Parsial

Variabel	t	Signifikan	Keterangan
Self-Efficacy (X1)	1,898	0,067	Tidak Signifikan
Person-Job Fit (X2)	4,300	0,000	Signifikan
Job Characteristic (X3)	2,455	0,020	Signifikan

Hasil uji t pada tabel diperoleh bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap komitmen organisasi yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,067 > 0,05 dan dan nilai t hitung (1,898) < t tabel (2,032). Artinya, *self-efficacy* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT XYZ. Hasil uji t pada tabel diperoleh bahwa *person-job fit* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung (4,300) > t tabel (2,032). Artinya, *person-job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT XYZ. Hasil uji t pada tabel diperoleh bahwa *person-job fit* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,020 < 0,05 dan nilai t hitung (2,455) > t tabel (2,032). Artinya, *person-job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT XYZ.

Uji Simultan

Model	***Sum of Squares***	df	***Mean Square***	F	Signifikan
Regression	2.526,487	3	842,162	758,859	0,000
Residual	35,513	32	1,110		
Total	2.562,000	35			

Sumber: data diolah (2023)

Pada tabel di atas, uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Hasil analisis tersebut dapat mengartikan bahwa *self-efficacy*, *person-job fit*, dan *job characteristic* secara

bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT XYZ.

3. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*
1	0,993	0,986	0,985	1,053

Sumber: data diolah (2023)

Koefisien determinasi sebesar 0,985 atau 98,5% artinya kemampuan model determinasi *self-efficacy*, *person-job fit*, dan *job characteristic* mampu menjelaskan sebesar 0,985 atau 98,5% komitmen organisasi pada karyawan PT XYZ dan sisanya sebesar 0,015 atau 1,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

1. *Self-efficacy, person-job fit,* dan *job characteristic* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT XYZ.
2. *Self-efficacy* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT XYZ.
3. *Person-job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT XYZ.
4. *Job characteristic* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT XYZ.

Hasil analisis regresi linear berganda membuktikan bahwa variabel *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Akan tetapi berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Pada penelitian selanjutnya, disarankan pada variabel *self-efficacy*, item pernyataan yang dilampirkan pada kuesioner dapat ditampilkan lebih banyak lagi sehingga dapat dibuktikan lebih jelas apakah *self-efficacy* benar-benar berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Indikator-indikator yang terdapat pada variabel *self-efficacy* dapat dibedah lagi lebih dalam sehingga mampu menghasilkan item-item pernyataan yang fokus pada *self-efficacy* para responden. Selain itu, perusahaan sebaiknya mengevaluasi

lebih lanjut mengenai *self-efficacy* yang dimiliki karyawannya sehingga mampu meningkatkan komitmen organisasi pada setiap individu.

DAFTAR PUSTAKA

Abidin dkk. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja, Self Efficacy, Work Locus of Control, Self Esteem dan Self Monitoring terhadap Komitmen Organisasional. *Prosiding Seminar Nasional Penelitian & Pengabdian Kepada Masyarakat*.

Ananda, D. N., Nasution, A. A., & Syafi'i, Indra. (2022). Pengaruh Person Job Fit dan Person Organization Fit terhadap Komitmen Organisasional dan Organization Citizenship Behavior (OCB). *Jebidi (Jurnal Ekonjomi Bisnis Digital), 1*(2).

Anggraini, Alfiana., & Fauzan, Mohammad. (2022). Pengaruh Kompetensi, Efikasi Diri, dan Motivasi Kerja terhadap Komitjmen Organisasional (Studi Pada ASN BAPENDA Kota Semarang). *YUME: Jurnal of Management, 5*(1).

Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Dewi, N. K. D. C., Santoso, T. P. B., & Trimurti, C. P. (2023). Pengaruh Keadilan Organisasional, Keterlibatan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Hotel The Flora Kuta Bali. *Jurnal Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora (JAKADARA).*

Ekayanti, Wiwit., Widjajani, Susi., & Budiyanto. (2019). Pengaruh Karakteristik Personal dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasional Perawat. *Jurnal Maksipreneur, 8*(2), 181-190.

Ernawaty, Desy. (2021). *Pengaruh Employee Empowerment dan Self Efficacy terhadap Komitmen Organisasi dengan Turnover Intention sebagai variabel intervening*. (Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2021).

Fauzan, M., & Suratno. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Efikasi Diri, dan Etos Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *Management Studies and Entrepreneurship Journal, 4*(4).

Istiyana, Nur., & Fauzan, Mohammad. (2022). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Efikasi Diri dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasional Berkelanjutan Pada CV Surya Utama Perkasa. *SEIKO: Journal of Management & Business, 5*(2).

Loor-Zambrano, H. Y., Santos-Roldan, L., & Palacios-Florencio, B. (2022). Relationship CSR and employee commitment: Mediating effects of internal motivation and trust. *European Research on Management and Business Economics*.

Mahendra, F. B., & Kurniawan, I. S. (2023). Pengaruh Person-Job Fit dan Person-Organization Fit pada Job Performance Pegawai PT Pertamina Persero Sorong. *Cakrawala, 6*(3).

Making, I. I. H., & Riptiono, Sulis. (2021). Pengaruh Personality, Job Embeddedness dan Person-Job Fit Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Komitmen Organisasional sebagai variabel intervening (Studi Pada Driver Towing CV. Hegar Reja Mulia Kebumen). *Universitas Putra Bangsa*.

Mufidah, E. F., Pravesti, C. A., & Farid, D. A. M. (2022). Urgensi Efikasi Diri: Tinjauan Teori Bandura. *Prosiding Seminar & Lokakarya Nasional Bimbingan dan Konseling*.

Muhammadia, K. B. (2021). *Pengaruh Person Job Fit dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara*. (Tesis, Universitas Hasanuddin Makassar, 2021).

Nabilah, A. N., & Khoirunnisa, R. N. (2023). Hubungan Self Efficacy dan Resiliensi pada Mahasiswa Baru Psikologi di Universitas X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, *10*(2).

Nafisa, A. H., & Priyono, Suko. (2023). Pengaruh Leader Member Exchange, Karakteristik Pekerjaan, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, 9*(9).

Saputra, I. K. W., Wimba, I. G. A., & Masyuni, I. A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Self Eficacy Terhadap Komitmen Organisasional. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata, 3*(8).

Saputri, A. W., & Ratno, F. A. (2023). Urgensi Employee Competence, Democratic Leadership, Religiusitas, dan Person Job Fit dalam Produktivitas. *Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta*, *21*(2).

Sari dkk. (2023). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Pengalaman Kerja terhadap Komitmen Organisasional yang dimoderasi Self-Efficacy (Studi pada Pegawai Puskesmas Kendalsari Kota Malang). *Jurnal Economica, 2*(5).

Sari, A. P. (2022). *Pengaruh Person Job Fit dan Job Crafting terhadap Organizational Citizenship Behavior dimediasi Work Engagement pada Pegawai Kantor Walikota Medan*. (Tesis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, 2022).

Sari, L. P., & Helmy, Irfan. (2020). Pengaruh Person-Organization Fit, Job Embeddedness dan Religiusitas terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening (Studi pada Guru Lembaga Pendidikan Yayasan Al Kahfi Somalangu Kebumen). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2*(2).

Subagyo, Amir. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Self Efficacy terhadap Komitmen Organisasional pada Dosen Jurusan Elektro Politeknik Negeri Semarang. *ORBITH, 15*(1).

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sulistiowati., Komari, Nurul., & Dhamayanti, Endang. (2018). The Effects of Person-Job Fit on Employee Engagement Among Lecturers in Higher Education Institutions: Is There a Difference Between Lecturers in Public and Private Higher Education Institutions?. *International Review of Management and Marketing, 8*(3).

Surantoro, Lukman., & Solichin, M. R. (2020). Pengaruh Workplace Spirituality dan Person Job Fit terhadap Intention to Stay melalui Organizational Commitment sebagai variabel intervening (Studi pada Pegawai LAZIS Al Ihsan Jawa Tengah). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2*(2).

Wicaksono, C. P. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan di PT Sukanda Djaya Yogyakarta.* (Skripsi, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta, 2019).