

Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Triangle Motorindo Semarang

Elsa Kurnia Wahyudi¹, Inhastuti Sugiasih²

¹Mahasiswa Fakultas Psikologi, Universitas Islam Sultan Agung

²Dosen Fakultas Psikologi, Universitas Islam Sultan Agung

Corresponding Email:
inhastuti@unissula.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empirik mengenai hubungan efikasi diri dengan komitmen organisasi pada karyawan khususnya di PT. Triangle Motorindo Semarang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *cluster random sampling*. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan perusahaan yang berjumlah 482 karyawan dan sampel penelitian sebanyak 81 karyawan. Penelitian ini menggunakan alat ukur berupa skala yang terdiri dari skala efikasi diri dan skala komitmen organisasi. Skala efikasi diri berjumlah 26 aitem memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,837 dan skala komitmen organisasi yang terdiri dari 22 aitem memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,868. Teknik analisis data menggunakan *product moment pearson*. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai rxy sebesar 0,764 dengan taraf signifikan sebesar 0,001 ($p < 0,01$) yang berarti hipotesis dapat diterima. Artinya terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi diri dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Triangle Motorindo Semarang.

Kata kunci: efikasi diri, komitmen organisasi

Abstract

The purpose of this research is empirical test the relationship between self-efficacy and employee organizational commitment at PT. Triangle Motorindo Semarang. This research use cluster random sampling. Population of this research is 482 employee of PT Triangle Motorindo Semarang which only need 81 employee as data sampling. This research use measuring instruments which self-efficacy and organization commitment scale. Scale of self-efficacy has 26 items which reliability coefficient is 0,837 and scale of organization commitment has 22 items which reliability coefficient is 0,868. Technique analysis data use Pearson Moment Product. The results of hypothesis is 0.764 with significant progress 0,001 ($p < 0,01$) which results is accepted. There is significant correlation regarding self-efficacy with employee organization commitment at PT. Triangle Motorindo Semarang.

Keywords: self-efficacy, organizational commitment

1. PENDAHULUAN

Secara umum karyawan dimengerti sebagai siapapun yang bekerja dengan tenaganya, baik dalam bentuk pikiran maupun fisik untuk perusahaan tertentu, serta mendapatkan imbalan jasa dari perusahaan sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati bersama (Hasibuan, 2007). Karyawan juga merupakan salah satu aset Perusahaan, yaitu: Sumber Daya Manusia (Suharno, 2013). Perkembangan dalam sebuah perusahaan atau organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas dan peran sumber daya manusia yang dimiliki (Dihq dkk, 2022). Peranan SDM dalam sebuah organisasi sangat penting, mengingat bahwa mereka merupakan elemen utama yang menggerakkan setiap aktivitas dalam organisasi tersebut. Dengan begitu, keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan sering kali ditentukan oleh kontribusi dan pencapaian yang diraih oleh para karyawannya.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu ilmu dan seni dalam mengelola hubungan serta peran karyawan supaya mampu berkontribusi secara efektif dan efisien khususnya dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi (Hasibuan, 2015). Pengelolaan SDM dalam sebuah organisasi harus berfokus pada penciptaan sikap kerja yang positif serta optimal pada karyawan. SDM yang optimal mengacu pada kinerja karyawan yang dapat mencapai tujuan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Keberadaan SDM dalam sebuah organisasi dinilai penting karena merupakan unsur yang paling mempunyai kendali atas sumber daya lain seperti sumber daya keuangan dan sumber daya material seperti teknologi.

Faktor lain yang perlu mendapat perhatian penuh dalam proses pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yaitu mengenai pentingnya komitmen terhadap organisasi yang dimiliki oleh anggota organisasi atau karyawan terhadap perusahaan Arthur (Walani, 2010). Komitmen terhadap organisasi diyakini sebagai sesuatu yang penting untuk mewujudkan tujuan organisasi, karena karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi cenderung lebih memperhatikan perilaku kerjanya, mengutamakan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, serta sangat loyal terhadap perusahaan (Firdaus dkk, 2022).

Komitmen organisasi adalah kondisi di mana seorang karyawan memilih untuk terlibat aktif dalam organisasi tempat individu bekerja dan mempunyai tujuan untuk

tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut (Nina dan Ayu, 2022). Sementara itu, menurut Hidayat (2018), komitmen organisasi dinyatakan sebagai kondisi psikologis yang terindikasi dengan adanya dorongan kuat untuk melakukan pekerjaan di organisasi tertentu, cara individu mendukung dirinya sebagai bagian dari organisasi, serta kemampuan untuk menerima prinsip dan tujuan yang diusung oleh organisasi tersebut. Komitmen organisasi yang baik pada karyawan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan dan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Karyawan dengan komitmen yang kuat akan memiliki keyakinan yang teguh, menerima tujuan serta nilai-nilai perusahaan, dan bersedia untuk bekerja keras bagi kemajuan perusahaan. Selain itu, karyawan juga memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di perusahaan. Adanya komitmen organisasi yang baik dapat membantu mengurangi masalah seperti tingginya tingkat absensi, intensi *turnover*, serta ketidakpuasan kerja di kalangan karyawan (Dewi, 2020).

Berdasarkan hasil penelitian dari Rumondang & Haryanti yang berjudul “Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Intensi *Turnover* Pada Karyawan Bidang Produksi CV. X” menunjukkan bahwa 45,5% karyawan memiliki komitmen organisasi yang rendah. (Sianipar dan Haryanti, 2014).

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi rendah dapat diindikasikan dengan munculnya perilaku-perilaku yang tidak sejalan dengan nilai organisasi pada karyawan. Contohnya adalah penggunaan peralatan kantor untuk kebutuhan pribadi, memanfaatkan waktu kerja untuk urusan-urusan pribadi, beristirahat dengan waktu yang lebih lama dari peraturan yang berlaku, tidak memperdulikan perintah atasan, serta kurang serius dalam menjalankan pekerjaan yang sudah diserahkan sebagai bentuk tanggung jawabnya (Qomariah, 2014). Seorang karyawan dengan komitmen organisasi yang rendah biasanya tidak memiliki keinginan yang kuat untuk menetap dalam suatu perusahaan, kurang peduli dengan pencapaian target perusahaan, serta tidak aktif berpartisipasi pada aktivitas-aktivitas kerja yang diselenggarakan oleh tempat kerjanya.

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi rendah merasa tidak harus bertanggung jawab atas pekerjaannya, sehingga merasa dengan ketidakberadaannya

tidak akan mengubah apapun dalam perusahaan tersebut karena kontribusi yang di berikan selama bekerja tidak terlalu banyak. Jadi hal tersebut membuatnya cenderung abai terhadap peraturan perusahaan. Pada kasus tersebut dapat mempengaruhi aktivitas kerja dalam perusahaan, karena setiap karyawan yang telah diterima bekerja pada suatu perusahaan sudah pasti memiliki tanggung jawab dan tugasnya sendiri-sendiri. Maka, ketika karyawan tersebut tidak berada di area kerja selama jam kerja akan mempengaruhi pekerjaan karyawan lain juga.

Terdapat berbagai faktor yang ditemukan berpengaruh terhadap komitmen organisasi, salah satunya yaitu efikasi diri (Suratno dan Fauzan, 2023). Menurut Baron dan Byrne (Rahmanto dan Kuncoro, 2019) mendefinisikan efikasi diri sebagai aktivitas individu dalam mengevaluasi kemampuan atau kompetensi diri yang dimilikinya untuk melakukan suatu tugas, mengatasi masalah dan mencapai apa yang diharapkan. Menurut Gillham, Reivich, dan Shatté (2002), individu yang memiliki efikasi diri yang kuat cenderung lebih terlibat dalam pemecahan masalah dan tidak mudah menyerah meskipun strategi yang digunakan tidak berhasil (Fauzan, 2023). Maka individu yang memiliki efikasi diri tinggi cenderung berusaha lebih keras untuk mengatasi masalah di hadapannya serta tidak mudah menyerah. Hal ini sangat penting dalam menyelesaikan berbagai permasalahan dalam organisasi termasuk mencapai tujuan organisasi.

Bandura (1994) menjelaskan bahwa efikasi diri merupakan bentuk keyakinan individu bahwa dirinya mampu melakukan suatu tugas dengan tingkat kemampuan tertentu yang mempengaruhi aktivitas pribadinya. Efikasi diri juga mencerminkan keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mencapai pencapaian tertentu. Karyawan dengan efikasi diri tinggi disinyalir akan menuntaskan tugas dengan *enjoy* atau senang, bijaksana, dan siap mengatasi kesulitan dan tantangan selama proses menuntaskan pekerjaannya. Efikasi diri juga berdampak pada cara seorang individu berpikir, merasa, memotivasi diri, dan tentu pada akhirnya bertindak. Efikasi diri tinggi pada karyawan mendorong munculnya komitmen kuat terhadap tujuan dan aktivitas organisasi tempatnya bekerja (Rastogi, 2018).

Terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang menunjukkan korelasi antara efikasi diri dengan komitmen organisasi. Pertama adalah penelitian oleh (Dewi 2020)

yang berjudul “Pengaruh *Self-efficacy* Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan The Rich Jogja Hotel” hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel efikasi diri berkorelasi terhadap komitmen organisasi sebesar 0,205. Dengan kata lain, efikasi diri dapat menjelaskan komitmen organisasi sebesar 20,5%. Lalu pada penelitian Saputri dan Pratama (2020) dengan judul penelitian “Pengaruh *Self-Efficacy*, Kompensasi Finansial, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi”. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa skor signifikansi antara efikasi diri dengan komitmen organisasi adalah sebesar 0,013. Dengan demikian hipotesis alternative diterima, yaitu efikasi diri memiliki pengaruh yang signifikan secara positif pada komitmen organisasi para petugas billman PT. Cita Yasa Perdana Surabaya.

Penelitian mengenai Efikasi Diri dan Komitmen Organisasi telah banyak dikaji oleh peneliti terdahulu sebagaimana yang telah disebutkan diatas. Pada penelitian ini memiliki karakteristik pembeda dibandingkan penelitian sebelumnya yaitu pada metode penelitiannya. Pada penelitian sebelumnya, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling*, yaitu teknik untuk menentukan sampel merujuk pada penilaian subjektif peneliti. Pada penelitian lainnya digunakan teknik *sampling jenuh* yaitu populasi secara keseluruhan dijadikan sebagai sampel penelitian. Sedangkan teknik penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan *Cluster Random Sampling*, yaitu teknik menentukan sampel dengan cara acak.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan yang telah dipaparkan, peneliti terdorong untuk melaksanakan penelitian mengenai hubungan antara efikasi diri dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Triangle Motorindo Semarang. Atas dasar itulah studi ini berjudul, “Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Triangle Motorindo Semarang”.

1.1. Rumusan Masalah

Merujuk pada latar belakang sebelumnya, dirumuskan masalah penelitian ini adalah “Apakah ada Hubungan antara Efikasi Diri dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Triangle Motorindo Semarang?”

1.2. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Triangle Motorindo Semarang.

1.3. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini merupakan konsep atau teori dalam bidang psikologi terutama bidang psikologi industri dalam hal efikasi diri dan hubungannya dengan komitmen organisasi pada karyawan, yang nantinya diharapkan dapat digunakan oleh peneliti selanjutnya untuk dijadikan referensi.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis data korelasi *product moment* dengan bantuan *Statistic Product and Service Solution* (SPSS) versi 29.0. Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan di PT. Triangle Motorindo Semarang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 81 karyawan yang bekerja di PT. Triangle Motorindo Semarang. Teknik pengambilan data menggunakan skala penelitian psikologi yang digunakan sebagai alat ukur hubungan antara efikasi diri dengan komitmen organisasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara efikasi diri dan komitmen organisasi pada karyawan PT. Triangle Motorindo Semarang. Temuan dari uji hipotesis menunjukkan adanya koefisien korelasi sebesar $r_{xy} = 0,764$ dengan tingkat signifikan 0,001 ($p < 0,01$) artinya, terdapat hubungan positif dan signifikan antara efikasi diri dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Triangle Motorindo Semarang. Maka hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

Karyawan dengan efikasi diri kuat maka akan semakin berkomitmen untuk memecahkan masalah serta tidak menyerah ketika mereka melihat bahwa strategi yang mereka gunakan tidak berjalan dengan baik di perusahaan tempatnya bekerja. Untuk mencapai tujuan suatu perusahaan atau organisasi maka diperlukan suatu komitmen terutama untuk menyelesaikan berbagai permasalahan perusahaan atau organisasi, termasuk salah satunya adalah pencapaian tujuan organisasi (Firdaus dkk,

2022). Pada hasil penelitian sebelumnya dilakukan oleh Qurbani dan Solihin (2021) mengungkapkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, hal tersebut dapat dilihat dari original sampel 0,678 (positif) dan p value $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa seseorang yang memiliki efikasi diri yang kuat akan mampu mengembangkan sikap yang positif terhadap pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Istiyana dan Fauzan (2022) mengenai “Pengaruh Komunikasi Interpersonal Efikasi Diri dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasional Pada CV. Surya Utama Perkasa”. Penelitian tersebut mendapatkan hasil bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, dalam penelitian tersebut tingkat signifikansi kedua variabel menunjukkan angka 0,000. Selain itu pada penelitian ini juga menunjukkan bahwa korelasi bersifat positif, hal tersebut ditunjukkan dengan nilai koefisien Beta 0,383. Artinya Karyawan yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi akan memiliki tingkat komitmen yang tinggi pula (Handayani, 2008).

Efikasi diri merupakan prediktor signifikan dari komitmen organisasi karena sebuah organisasi mencari karyawan yang memiliki keterampilan, kemampuan dan pengalaman kerja. Jika karyawan tersebut memiliki keterampilan yang baik dan kemampuan yang dimilikinya relevan dengan pekerjaan mereka, maka akan membuat karyawan tersebut yakin bahwa mereka bisa melakukan pekerjaan dengan baik. Seorang karyawan yang yakin dengan dirinya sendiri akan yakin juga bahwa dirinya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Mereka akan memberikan kinerja yang baik serta menciptakan kepuasan kerja karena mereka merasa keberadaan dan karyanya dihargai sehingga membuat karyawan semakin memiliki komitmen dengan organisasi (Fitriani dan Purwanto 2019).

Deskripsi data pada efikasi diri menunjukkan skor dalam kategori tinggi. Artinya, karyawan cenderung termotivasi untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dan tidak berfikir untuk meninggalkan perusahaan atau organisasinya hanya karena adanya kesulitan atau rintangan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan. Hal tersebut dikarenakan karyawan melaksanakan pekerjaannya dengan senang ‘enjoyable’ dan merasa siap menghadapi tantangan dan kesulitan ketika melaksanakan pekerjaan yang

menjadi tanggung jawab mereka (Suratno dan Fauzan 2023). Walaupun di dalam suatu pekerjaan tidak selalu berjalan mulus sesuai dengan yang diharapkan, karyawan yang memiliki efikasi diri yang baik akan mencoba menyelesaikan pekerjaan dengan berbagai cara.

Deskripsi data pada komitmen organisasi menunjukkan skor dalam kategori tinggi. Artinya, karyawan cenderung memiliki keinginan untuk terus berada pada perusahaan atau organisasi tersebut karena memiliki keyakinan yang kuat, menerima tujuan dan nilai-nilai yang telah ditetapkan oleh perusahaan, bersedia bekerja keras untuk mencapai tujuan perusahaan, dan memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu perusahaan. Hal tersebut dikarenakan karyawan merasa nyaman bekerja di perusahaan sehingga merasa memiliki kewajiban untuk ikut bertanggung jawab dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan dengan komitmen organisasi yang baik akan lebih termotivasi untuk terlibat dalam usaha mencapai tujuan organisasi, karena hal tersebut dianggap penting bagi karyawan tersebut. Selain itu, karyawan dengan komitmen organisasi baik merasa terikat oleh norma-norma yang berlaku dan menaati norma tersebut sekalipun tidak ada yang mengawasi (Anggraeni dkk, 2021).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan di atas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima. Artinya, ada hubungan yang positif antara efikasi diri dengan komitmen organisasi. Semakin tinggi efikasi diri maka semakin tinggi pula komitmen organisasi. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah efikasi diri maka semakin rendah pula komitmen organisasi.

4. KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima. Artinya, terdapat hubungan yang positif dan sangat signifikan antara efikasi diri dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Triangle Motorindo Semarang.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, Novita, Tutut Chusniyah, dan Indah Suhanti. 2021. "Hubungan Efikasi Diri Karier Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Dengan Latar Belakang Pendidikan Tidak Sesuai." *Flourishing Journal* 1(4):325–31. doi: 10.17977/um070v1i42021p325-331.
- Azwar, Saifuddin. 2022. *Penyusunan Skala Psikologi*. II. Yogyakarta: Pustaka pelajar.
- Bernadian, Hamas. 2018. "Hubungan Self Efficacy Dengan Komitmen Organisasi Pada Anggota Unit Kegiatan Mahasiswa Komunitas Studio Tiga (UKM KOMMUST) Uin Maulana Malik Ibrahim Malang." 1–90.
- Dewi, Nira Avie Dyah Puspita. 2020. "Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan The Rich Jogja Hotel." *Acta Psychologia* 2:122–36.
- Dihag, Reza Fazan, Fatwa Tentama, dan Khoiruddin Bashori. 2022. "Pengaruh Work-Life Balance, Kepuasan Kerja, Dan Efikasi Diri Terhadap Komitmen Organisasi Pada Perawat Rsud Generasi Y." *PSYCHE: Jurnal Psikologi* 4(1):16–30. doi: 10.36269/psyche.v4i1.505.
- Fauzan, Mohammad. 2023. *The Effect of Work Motivation, Self-Efficacy, and Work Ethic on Organizational Commitment*. Vol. 4.
- Firdaus, Rangga Putra, Dewi Susita, dan Agung Wahyu Handaru. 2022. "Pengaruh Efikasi Diri Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Perusahaan Bidang Telekomunikasi." *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan* 3(8.5.2017):2003–5.
- Fitriani, Desy, dan Edi Purwanto. 2019. "Pengaruh Pusat Kendali Internal Dan Eksternal, Efikasi Diri Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Keorganisasian Karyawan Pada PT. Pasifik Teknologi Indonesia." *Business Management Journal* 15(1):12–28.
- Handayani, Wiwik. 2008. *Dampak Komitmen Organisasi, Self Efficacy Terhadap Konflik Peran Dan Kinerja Karyawati PT. HM Sampoerna Tbk. Di Surabaya*. Vol. 8.
- Istiyana, Nur, dan Mohammad Fauzan. 2022. "Pengaruh Komunikasi Interpersonal Efikasi Diri Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional Berkelanjutan Pada CV. Surya Utama Perkasa." *SEIKO: Journal of Management & Business* 5(2):232–37. doi: 10.37531/sejaman.v5i2.2084.

- Melky, Yosua. 2015. "Hubungan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Pindah Kerja (Turnover Intention) Karyawan PT Rejeki Abadi Sakti Samarinda." 3(1):98–111.
- Mubyl, Mutiarini, dan Winda Purnama Sari. 2023. "Peran Self Esteem Self Efficacy Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Dalam Menentukan Kepuasan Kerja." *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo* 9(1).
- Nina Sundari, dan Ayu Tuty Utami. 2022. "Hubungan Keadilan Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Generasi Milenial." *Jurnal Riset Psikologi* 21–26. doi: 10.29313/jrp.v2i1.676.
- Pritanadhira, Anindya. 2019. *Karakteristik Psikometris Skala Komitmen Organisasi Allen & Meyer Pada Pegawai Negeri Sipil RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro*. Vol. 1.
- Qomariah, Jamiah. 2014. "Pengaruh Efikasi Diri Dan Kepercayaan Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Papua Barat." *Jurnal Manajemen Pendidikan* 5(1):806–15. doi: 10.21009/jmp.v5i1.2066.
- Qurbani, Derita, dan Dede Solihin. 2021. "Peningkatan Komitmen Organisasi Melalui Penguatan Efikasi Diri Dan Kualitas Kehidupan Kerja." *Jurnal Bisnis Dan Manajemen* 8(2):223–32. doi: 10.26905/jbm.v8i2.5797.
- Rahmanto, Wahyu, and Joko Kuncoro. 2019. "Hubungan Antara Efikasi Diri Dan Kesiapan Kerja Dengan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Di Universitas Islam Sultan Agung Semarang." *KONFERENSI ILMIAH MAHASISWA UNISSULA (KIMU) 2* 517–525.
- Rastogi, Renu. 2018. "Assessing The Relation Ship between Emotional Intelligence, Occupational Self efficacy and Organizational Commitment Assessing the Relationship between Emotional Intelligence , Occupational Self-Efficacy and Organizational Commitment."
- Saputri, Tika Ragil, dan Marynta Putri Pratama. 2020. "Pengaruh Self-Efficacy, Kompensasi Finansial, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)* 2(5):765–77. doi: 10.32639/jimmba.v2i5.608.
- Suratno, dan Mohammad Fauzan. 2023. "Pengaruh Motivasi Kerja , Efikasi Diri Dan Etos Kerja Terhadap Komitmen Organisasional." *Management Studies and Entrepreneurship Journal* 4(4):3773–84.