

Hubungan Efikasi Diri Karier dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan dengan Latar Belakang Pendidikan Tidak Sesuai

Novita Leila Anggraeni, Tutut Chusniyah*, Indah Yasminum Suhanti

Universitas Negeri Malang, Jl. Semarang No. 5 Malang, Jawa Timur, Indonesia

*Penulis korespondensi, Surel: tutut.chusniyah.fppi@um.ac.id

Abstract

The study was conducted to determine whether there is a positive relationship between career self-efficacy with organizational to the employees of the Bank Jatim Jember who has inappropriate educational background. Research conducted on employees who have inappropriate educational backgrounds to the characteristics is an employee of Bank of Jatim Jember, havenon-banking educational background, and a minimum term of 6 months working. The research sample using purposive sampling techniques amounted to 38 employees. Instruments used in the form of career self-efficacy scale, and organizational commitment scale. The analysis used in this research is descriptive analysis and correlation analysis. Based on the analysis we concluded that (1) career self-efficacy at Bank Jatim employees who have inappropriate educational background are likely to be high;(2) While the commitment of the organization also tends to be high.; (3) there is a significant positive relationship between career self-efficacy and organizational commitment ($r_{xy} = 0.413$, sig 0.005).

Keywords: career self-efficacy; organizational commitment; inappropriate educational backgrounds

Abstrak

Penelitian dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan positif antara efikasi diri karier dengan komitmen organisasi pada karyawan dengan latar belakang pendidikan yang tidak sesuai. Penelitian dilakukan terhadap karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan karakteristik merupakan karyawan Bank Jatim cabang Jember, yang berlatarbelakang pendidikan non perbankan, dan masa kerja minimal 6 bulan. Sampel penelitian menggunakan tekniksampling purposive berjumlah 38 orang. Instrumen yang digunakan berupa skala efikasi diri karier, dan skala komitmen organisasi. Analisis yang digunakan dalam penelitian adalah analisis deskriptif dan analisis korelasional. Berdasarkan hasil analisis diperoleh kesimpulan yaitu (1) sebagian besar karyawan yang berlatar belakang pendidikan yang tidak sesuai memiliki efikasi diri karier tinggi; (2) sebagian besar yang berlatar belakang pendidikan yang tidak memiliki komitmen organisasi tinggi; (3) terdapat hubungan positif yang signifikan antara efikasi diri karier dengan komitmen organisasi ($r_{xy}=0,413$, sig 0,005).

Kata kunci: efikasi diri karier; komitmen organisasi; dan karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sesuai

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah salah satu aset yang berharga bagi perusahaan untuk dapat mempertahankan eksistensi dalam persaingan. Sumber daya manusia yang baik dan berkualitas dapat ditinjau dari komitmen karyawan. Komitmen merupakan faktor penting yang turut mengambil peran dalam kemajuan sebuah perusahaan. Dodd (2002) mendefinisikan komitmen karyawan sebagai keterikatan karyawan secara psikologis dengan perusahaan di luar ikatan kerja. Karyawan yang berkomitmen memiliki ikatan terhadap

perusahaan tempatnya bekerja yang bersifat psikologis atau batiniah dan bukan merupakan ikatan kerja.

Komitmen memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja organisasi (Robbins, 2007). Komitmen juga berhubungan erat dengan tingkat kemangkiran dan absensi. Komitmen karyawan pada perusahaan sangat diperlukan seiring dengan tingkat turnover yang tinggi. Menurut Luthans (2008), karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan kinerja yang tinggi, turnover yang rendah, dan absen yang sedikit.

Mowday, Porter, dan Steers (1982) mengatakan bahwa karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi lebih termotivasi untuk terlibat dan berusaha dalam mencapai tujuan organisasi. Dijelaskan pula oleh Randall, Fedor, dan Longenecker (dalam Chairy, 2002) bahwa komitmen organisasi berkaitan dengan keinginan yang tinggi untuk berbagi dan berkorban bagi organisasi. Komitmen organisasi pada diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain karakteristik organisasi, karakteristik pribadi, dan pengalaman kerja (Meyer dan Allen, 1990). Salah satu bagian dari karakteristik pribadi adalah efikasi diri.

Efikasi diri menurut Bandura (1997) adalah kemampuan individu untuk merasakan kecakapan diri dalam mengatasi situasi khusus tertentu. Berdasarkan penelitian sebelumnya ditemukan bahwa ada hubungan positif antara efikasi diri dengan komitmen organisasi pada karyawan. Semakin tinggi efikasi diri karyawan semakin besar komitmen karyawan terhadap perusahaan. Efikasi diri mempengaruhi produktivitas dan cara seseorang untuk mencapai tujuan dan menghadapi tantangan (Bandura, 1997). Seseorang yang memiliki keyakinan tinggi terhadap kemampuannya menganggap tugas yang sulit sebagai sesuatu yang harus dikuasai dan bukan untuk dihindari sedangkan individu dengan efikasi diri yang rendah cenderung merasa susah dalam meraih sesuatu karena sering meragukan kemampuan diri sendiri (Bandura, 1993, 1997).

Penelitian sebelumnya menemukan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh terhadap perencanaan dan pengembangan karir (dalam Rawa, 1995). Dalam perkembangannya, efikasi diri telah menjadi topik yang dibahas secara luas dalam berbagai penelitian, termasuk yang berhubungan dengan efikasi diri karier. Efikasi diri karier adalah penilaian seseorang terhadap kemampuannya dalam melakukan perilaku karier berkaitan dengan perkembangan, pilihan, dan penyesuaian karier (Anderson & Betz, Niles & Sowa, dalam Nasta, 2007). Dengan kata lain, efikasi diri karier meliputi keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam proses mencapai karir atau jabatan tertentu.

Rendahnya efikasi diri karier pada individu menyebabkan penundaan terhadap pengambilan keputusan karier dan menunda individu untuk melaksanakan keputusan tersebut setelah dibuat. Efikasi diri karier yang rendah didasarkan pada kemampuan nyata atau pengalaman terdahulu dari individu yang mengakibatkan keraguan dari individu pada kemampuannya untuk dapat berhasil dalam mencapai karier yang berbeda (Betz & Hackett, dalam Nasta, 2007).

Sebaliknya individu yang memiliki efikasi diri karier yang tinggi cenderung untuk memvisualisasikan keberhasilan bagi diri mereka sendiri dan mencari dukungan dan hasil yang positif untuk ambisi karier mereka. Secara umum semakin tinggi efikasi diri karier semakin besar tujuan karier mereka, semakin mereka menantang diri sendiri, dan lebih berkomitmen terhadap diri sendiri (Bandura, dalam Nasta, 2007).

Dengan begitu, muncul dugaan bahwa individu yang memiliki efikasi diri karier yang tinggi akan lebih berfokus terhadap tujuan karirnya sehingga upaya yang diusahakan pun lebih besar daripada individu dengan efikasi diri karier rendah. Hal ini menyebabkan individu yang mengembangkan efikasi diri karieryang tinggi mampu untuk mengerahkan usaha yang lebih dalam menyelesaikan tugas-tugas dalam pekerjaannya demi kebaikan organisasi maupun dirinya sendiri

Menurut Rawa (1995) ditemukan adanya korelasi positif antara career self efficacy atau yang disebut dengan efikasi diri karier dengan komitmen organisasi pada pegawai penjara. Selain itu penelitian Torubeli (2012) juga mendukung adanya korelasi positif antara efikasi diri karier dan komitmen organisasi pada pegawai pemerintahan di Nigeria. Penelitian-penelitian tersebut telah mendukung hubungan yang positif pada subjek yang berbeda. Penelitian ini berbeda dengan penelitian Torubeli dan Rawa karena subjek penelitian mengambil karyawan bank yang memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan pekerjaannya.

Bank merupakan perusahaan yang dalam perkembangannya banyak merekrut para karyawan dari berbagai latar belakang pendidikan Pada mulanya, karyawan bank lebih banyak diterima dari mereka yang berlatar-belakang ilmu ekonomi, akutansi, dan manajemen, didominasi oleh latar belakang pendidikan S1 bidang ekonomi dan terbatas mereka yang memiliki ilmu dasar bidang lainnya (Elfindri, 2008). Pada masa kini, posisi pekerjaan dalam dunia perbankan tidak lagi hanya diisi oleh individu dengan latar belakang pendidikan perbankan. Banyak karyawan dengan latar belakang pendidikan yang bahkan sangat jauh berbeda mengisi posisi-posisi dalam manajemen perbankan.

Fenomena tersebut memunculkan dua sisi yang berlawanan. Di satu sisi, kesempatan pihak bank untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kualitas akan semakin besar, namun di sisi lain, pihak bank tidak dapat mengesampingkan bahwa karyawan tersebut tidak memiliki keterampilan dalam manajemen perbankan (Elfindri, 2008). Perekrutan karyawan tanpa melihat latar belakang pendidikan ini sudah diterapkan di hampir semua bank di Indonesia, salah satunya di Bank Jatim. Peneliti memilih Bank Jatim cabang Jember sebagai subjek penelitian dikarenakan Bank Jatim cabang Jember merupakan Bank yang paling terbuka dengan adanya penelitian ini

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti pada karyawan Bank Jatim yang memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sesuai, ditemukan bahwa subjek memiliki kecenderungan untuk berpindah pekerjaan. Subjek juga menyatakan bahwa ia merasakan kejenuhan dalam bekerja. Adanya keinginan untuk keluar ini merupakan indikasi dari kurangnya komitmen karyawan terhadap perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk mengetahui adakah hubungan positif antara efikasi diri karier dengan komitmen organisasi pada karyawan yang mempunyai latar pendidikan yang tidak sesuai di Bank Jatim cabang Jember.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan termasuk jenis penelitian korelasional. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah efikasi diri karier, sedangkan yang menjadi variabel terikat adalah komitmen organisasi. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini memiliki karakteristik yaitu: (1) karyawan Bank Jatim cabang Jember, (2) latar belakang pendidikan non perbankan, dan (3) mempunyai masa kerja minimal 6 bulan. Teknik pengambilan sampel penelitian menggunakan teknik sampling purposive.

Pengambilan sampel dilakukan di kantor cabang pusat beserta 6 kantor cabang pembantu yang tersebar di 6 kecamatan, yaitu Rambipuji, Ambulu, Kencong, Kalisat, Balung dan Tanggul. Jumlah subjek sebanyak 38 karyawan.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu (1) Skala Efikasi Diri Karier untuk mengukur efikasi diri karyawan terhadap karier, dan (2) Skala Komitmen Organisasi untuk mengukur komitmen karyawan terhadap organisasi. Penyusunan Skala Efikasi Diri Karier mengacu pada indikator efikasi diri karier yang disusun oleh Mahmud (2005). Skala Komitmen Organisasi disusun berdasar teori Allen & Meyer (1990). Instrumen penelitian ini disusun dalam model skala Likert yang terdiri dari aitem favorabel dan aitem unfavorabel serta tersusun berdasar lima alternatif jawaban, yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS).

Data efikasi diri karier menggunakan skor dari instrumen Skala Efikasi Diri Karier dan data komitmen organisasi karyawan menggunakan instrumen skala Komitmen Organisasi. Langkah-langkah dalam pengumpulan data yaitu mempersiapkan instrumen penelitian yaitu skala efikasi diri karier dan skala komitmen organisasi. Sebelum dilakukan pengambilan data, dilakukan uji coba terlebih dahulu terhadap instrumen penelitian kepada sejumlah 30 orang. Pengambilan data dilakukan menggunakan teknik sampling purposive kepada sejumlah 38 orang karyawan.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mengungkap gambaran keadaan responden di lapangan tentang efikasi diri karier dan komitmen organisasi pada karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sesuai. Analisis korelasional menggunakan formula Product Moment dari Pearson. Efikasi diri karier dan komitmen organisasi dideskripsikan menggunakan skor mean absolute. Sedangkan analisis korelasional digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan positif antara efikasi diri karier dan komitmen organisasi.

3. Hasil dan Pembahasan

Tabel 1. Kategorisasi Efikasi Diri Karier

Klasifikasi	Norma	Jumlah
Sangat Rendah	$X \leq 0$	0 orang memiliki efikasi diri karier yang sangat rendah
Rendah	$0 < X \leq 31$	0 orang memiliki efikasi diri karier yang rendah
Sedang	$31 < X \leq 62$	2 orang memiliki efikasi diri karier yang sedang
Tinggi	$62 < X \leq 93$	28 orang memiliki efikasi diri karier yang tinggi
Sangat Tinggi	$93 < X \leq 124$	8 orang memiliki efikasi diri karier yang sangat tinggi

Efikasi diri karier dan komitmen organisasi secara deskriptif dalam penelitian ini dikategorisasikan menjadi lima kategori yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah. Berdasarkan hasil analisis deskriptif diketahui bahwa sebagian besar efikasi diri karier yang dimiliki karyawan dengan latar belakang pendidikan yang tidak sesuai berada pada kategori tinggi, dan sebagian besar karyawan dengan latar belakang pendidikan yang tidak sesuai memiliki komitmen organisasi pada tinggi pula. Berikut merupakan hasil kategorisasi efikasi diri karier setelah ditemukan skor mean absolut.

Tabel 2. Kategorisasi Komitmen Organisasi

Klasifikasi	Norma	Jumlah
Sangat Rendah	$X \leq 0$	0 orang memiliki komitmen organisasi yang sangat rendah
Rendah	$0 < X \leq 24$	0 orang memiliki komitmen organisasi yang rendah
Sedang	$24 < X \leq 48$	1 orang memiliki komitmen organisasi yang sedang
Tinggi	$48 < X \leq 72$	34 orang memiliki komitmen organisasi yang tinggi
Sangat Tinggi	$72 < X \leq 96$	3 orang memiliki komitmen organisasi yang sangat tinggi

Hasil korelasi antara variabel efikasi diri karier dengan komitmen organisasi sebesar 0,413 dengan signifikansi sebesar 0,005. Berdasarkan hasil analisis korelasional dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel efikasi diri karier dengan komitmen organisasi. Hal ini berarti semakin tinggi efikasi diri karier yang dimiliki oleh karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sesuai maka semakin tinggi pula komitmennya terhadap organisasi. Sedangkan semakin rendah efikasi diri karier yang dimiliki maka semakin rendah pula komitmennya.

Tabel 3. Hasil Korelasi Product Moment

Variabel	Korelasi	Signifikansi (p)	Kesimpulan
Efikasi Diri Karier dengan Komitmen Organisasi	0,413	0,005	Sig < 0,05 maka Ha diterima

Individu yang memiliki efikasi diri karier yang tinggi, dapat menaksir tingkat kesulitan karier secara objektif sehingga memiliki kepercayaan diri, yakin tidak mengalami kesulitan dan kegagalan jika memilih karier tersebut sehingga karyawan akan cenderung memiliki ketertarikan dan memilih karier tersebut. Kemudian apabila individu menaksir kemampuan dirinya apa adanya, ia akan bersikap optimistik, merencanakan tindakan, mencoba untuk berbuat, menghabiskan banyak waktu dan tenaga untuk berusaha, bisa mengantisipasi kesuksesan dan strategi yang berbeda-beda, dan mampu mengganti strategi yang gagal dalam mencapai tujuan karier. Ia tidak takut gagal, mampu bangkit dari kegagalan dan tetap memperjuangkan tujuan karier

Karyawan dengan efikasi diri yang tinggi cenderung memvisualisasikan kesuksesan dan mencari dukungan serta hasil yang positif untuk memenuhi ambisinya. Semakin tinggi efikasi diri karyawan, maka semakin besar tujuan karirnya, semakin menantang individu untuk mencapainya dan semakin kuat komitmen mereka terhadap diri sendiri. Sebagian besar karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sesuai mempunyai efikasi diri karier yang tinggi. Hal ini berarti karyawan memiliki keyakinan yang tinggi akan kemampuannya untuk dapat mencapai karier atau jabatan yang dicitakan.

Karyawan dengan latar belakang pendidikan yang tidak sesuai apabila pertama kali bekerja di dalam bank, sedangkan tidak memiliki pengalaman dalam menghadapi tugas-tugas dalam perbankan sebelumnya, ada kecenderungan karyawan memiliki efikasi diri karier yang rendah. Namun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan dengan latar belakang pendidikan yang tidak sesuai memiliki efikasi diri karier yang tinggi. Hal ini bisa disebabkan karena subjek penelitian memiliki masa kerja minimal 6 bulan. Dalam rentang waktu tersebut, karyawan telah mengalami berbagai pengalaman dalam menghadapi tugas-

tugas perbankan. Selain itu adanya pengalaman keberhasilan dan persuasi dari orang lain dalam mencapai karier juga dapat memberikan inspirasi dan motivasi yang dapat meningkatkan efikasi diri karier karyawan.

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi rendah, kurang mempedulikan apa yang sedang terjadi dalam perusahaannya, enggan untuk terlibat lebih jauh dengan hal-hal yang terjadi di perusahaan, dan merasa lebih baik fokus untuk menyelesaikan pekerjaannya sendiri (Chairy, 1996). Karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi lebih stabil dan lebih produktif sehingga lebih menguntungkan bagi organisasi.

Karyawan dengan komitmen organisasi tinggi akan lebih termotivasi untuk terlibat dalam usaha mencapai tujuan organisasi, karena hal tersebut dianggap penting bagi karyawan tersebut. Selain itu, karyawan dengan komitmen organisasi tinggi merasa terikat oleh norma-norma yang berlaku dan menaati norma tersebut sekalipun tidak ada yang mengawasi. Sebagian besar karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sesuai mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Hal ini berarti karyawan memiliki perasaan keterikatan yang kuat terhadap perusahaan sehingga mampu memberikan usaha terbaiknya demi perusahaan dan tidak ingin meninggalkan perusahaan.

Komitmen yang dimiliki karyawan terhadap organisasinya dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti karakteristik personal, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi, dan pengalaman kerja. Berdasarkan pada pernyataan tersebut, karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sesuai di dalam penelitian ini memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Hal ini dapat disebabkan adanya pengalaman kerja yang baik dalam Bank Jatim cabang Jember sehingga menyebabkan karyawan menerima nilai-nilai perusahaan. Selain itu Bank Jatim cabang Jember sebagai salah satu Bank BPD terbilang mempunyai record yang baik dalam menangani karyawannya, termasuk dalam hal gaji dan tunjangan yang diberikan. Hal tersebut dinilai dapat meningkatkan taraf kepuasan karyawan terhadap perusahaan sehingga membuat karyawan tidak ingin meninggalkan perusahaan.

Adanya hubungan yang signifikan antara efikasi diri karier dengan komitmen organisasi mendukung bahwa efikasi diri karier adalah salah satu kriteria dalam terciptanya komitmen organisasi yang baik. Karyawan dengan latar belakang tidak sesuai jika memiliki efikasi diri karier yang tinggi maka ia akan merasa yakin dengan kemampuannya untuk bisa naik jabatan sehingga mendorong karyawan untuk menunjukkan performa yang dapat membuatnya mencapai ambisi kariernya. Keyakinan karyawan dalam proses mencapai karier dalam bank tersebut akan membuat karyawan semakin berkomitmen terhadap perusahaan dan tidak ingin untuk meninggalkan perusahaan. Sedangkan bila efikasi karyawan saat awal masuk atau bekerja rendah diakibatkan oleh kurangnya pengalaman yang dimiliki karyawan maka ia akan menaksir rendah kemampuan yang dimilikinya. Hal ini membuat karyawan akan merasa tidak mampu dalam mencapai karier dan memilih untuk berganti pekerjaan.

4. Simpulan

Berdasarkan keseluruhan penelitian tentang hubungan efikasi diri karier dengan komitmen organisasi pada karyawan Bank Jatim cabang Jember yang memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sesuai, diperoleh kesimpulan bahwa sebagian besar karyawan dengan latar belakang pendidikan yang tidak sesuai memiliki efikasi diri karier dan komitmen organisasi berada pada kategori tinggi. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara

efikasi diri karier dengan komitmen organisasi karyawan yang berlatar-belakang pendidikan tidak sesuai.

Daftar Rujukan

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*, Englewood Cliffs, New Jersey, US: Prentice-Hall, Inc.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The Exercise of Control*. New York. *W.H. Freeman Company*.
- Betz, N. E. (1992). Counseling uses of career self-efficacy theory. *The Career Development Quarterly*.
- Chairy, L. S. (2002). Hubungan antara Persepsi Karyawan dan Diskrepansi Harapan-Persepsi Karyawan terhadap Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi dengan Komitmen Karyawan pada Organisasi. Thesis Program Pascasarjana Psikologi Industri dan Organisasi. Depok: Universitas Indonesia.
- Elfindri, E. (2008). Pilih Jurusan di Universitas. *Padang: Paduose Media*.
- Luthans, F. (2006). „ Prilaku Organisasi edisi 10“ Yogyakarta: ANDI Yogyakarta.
- Mahmud, A. (2005). Penerapan Konseling Kelompok Berwawasan Jender untuk Meningkatkan Rasa Keberhasilan dalam Karier (Career Self-Efficacy) Siswa: Studi Pra-eksperimental di SMA Negeri 9 Makassar. *Desertasi (Tidak Diterbitkan)*. Universitas Negeri Malang. Mowday, R.T, Porter, L.W & Steers R.M. (1982). *Employee Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. London: Academic Press Inc
- Nasta, K. A. (2007). *Influence of career self-efficacy beliefs on career exploration behavior* (Doctoral dissertation).
- Rawa, P. M. (1995). *The relationship of career self-efficacy to the work adjustment of detention officers* (Doctoral dissertation, Arizona State University).
- Robbin, S. P., & Judge, T. A. (2007). *Organizational Behavior (Terjemahan; Perilaku Organisasi)*. Penerbit Salemba Empat Jakarta.
- Torubeli, V. A., & Adeoye, H. A. (2012). Employees' Influence of Emotional Intelligence and Career Self-Efficacy on Organizational Commitment. *Journal of Research in National Development*, 10(3), 319-325.