
Pengaruh Budaya Organisasi dan *Self Efficacy* Terhadap Komitmen Organisasional

I Kadek Wiranata Saputra ⁽¹⁾

I Gusti Ayu Wimba ⁽²⁾

Ida Ayu Masyuni ⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia,
Jl. Sangalangit, Penatih, Kec. Denpasar Timur, Kota Denpasar, Bali 80238
e-mail:dek.po54@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine how the influence of organizational culture and self-efficacy on organizational commitment either partially or simultaneously. This research was conducted at the Creative Economy Agency of Denpasar City. The number of samples taken was 60 respondents. Data collection techniques are observation, interviews, documentation, literature and questionnaires. While the data analysis techniques are validity, reliability, classic assumption test, multiple linear regression analysis, multiple correlation, t test (t test), determination, and f test (f test). The test results show that there is a positive and significant influence between organizational culture on organizational commitment. It can be seen from the results of the t-test that the t-test is 3,313, which is greater than the t-table of 1.671 and the sig value of 0.002 so that the first hypothesis is accepted. There is a positive and significant influence between self-efficacy on organizational commitment, seen from the results of the t-test, it is obtained that the t-count is 4.498, which is greater than the t-table of 1.671 and the sig value of 0.000, so the second hypothesis is accepted. There is a positive and significant influence between organizational culture and self-efficacy on organizational commitment seen from the F-count is 47.385 greater than the F-table of 3.15 so that the third hypothesis is accepted.

Keywords: *organizational commitment, organizational culture and self-efficacy*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi dan *self efficacy* terhadap komitmen organisasi nasional baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini dilakukan di Badan Ekonomi Kreatif Kota Denpasar. Jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 60 responden. Teknik pengumpulan datanya adalah observasi, wawancara, dokumentasi, kepustakaan dan angket. Sedangkan teknik analisis datanya adalah uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, korelasi berganda, uji t (t_{test}), determinasi, dan uji f (f_{test}). Hasil pengujian menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi nasional dilihat dari hasil t-test diperoleh t_1 -hitung adalah 3,313 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,671 dan nilai sig 0,002 sehingga hipotesis pertama diterima. Ada pengaruh positif dan signifikan antara *self efficacy* terhadap komitmen organisasi nasional dilihat dari hasil t-test diperoleh t_2 -hitung adalah 4,498 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,671 dan nilai sig 0,000 sehingga hipotesis kedua diterima. Ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dan *self efficacy* terhadap komitmen organisasional dilihat dari F-hitung adalah 47,385 lebih besar dari F-tabel sebesar 3,15 sehingga hipotesis ketiga diterima.

Kata Kunci : *komitmen organisasi, budaya organisasi dan self efficacy*

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan merupakan salah satu faktor yang perlu dikelola dengan baik oleh organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara profesional agar menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten sehingga nantinya dapat meningkatkan kinerja. Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas terlaksananya tugas tertentu dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Pada dasarnya, perusahaan tidak hanya membutuhkan pegawai yang mampu dan terampil. Perusahaan sangat membutuhkan pegawai yang bisa bekerja lebih giat dan mempunyai keinginan untuk mencapai hasil yang optimal sesuai dengan tujuan perusahaan. Banyak hal yang harus diperhatikan bagi sumberdaya manusia untuk memiliki kualitas dan kinerja yang baik, salah satunya adalah komitmen dari pegawai yang bersangkutan terhadap perusahaan tempatnya berada.

Penelitian ini dilaksanakan di BKRAF (Badan Ekonomi Kreatif) Denpasar. Badan ekonomi kreatif merupakan wadah baru yang digunakan untuk memfasilitasi aktifitas aktifitas yang berkaitan dengan kreatifitas masyarakat. Sebagai badan baru BKRAF tentu dituntut untuk memiliki pegawai dengan komitmen yang tinggi. BKRAF yang berada di bawah kementerian pariwisata tidak memiliki banyak pegawai yang berasal dari kalangan aparatur negara melainkan tenaga tenaga kreatif yang berada di luar Dinas Pariwisata. Permasalahan yang sering muncul adalah cepatnya perputaran karyawan terutama karyawan Non PNS dalam satu waktu tertentu. Berikut disajikan dalam tabel :

Tabel 1.1 Turnover Pegawai Non PNS Pada Badan Ekonomi Kreatif Tahun 2016-2018

Tahun	Total Pegawai (Orang)	Pegawai keluar (Orang)	Pegawai Masuk (Orang)
2016	60	15	15
2017	60	22	22
2018	60	28	28

Sumber : Badan Ekonomi Kreatif 2020

Dari tabel 1 dapat dilihat tingginya perputaran pegawai yang terjadi dimana pada 2016 terdapat 15 orang pegawai yang keluar meningkat terus hingga pada 2018 28 orang pegawai yang keluar. Komitmen organisasi bisa dilihat dari seberapa lama seorang pegawai mampu bertahan dalam sebuah organisasi. Pegawai kontrak dengan kecenderungan sulit untuk mendapatkan kepastian menjadi pegawai tetap tentu sangat diperhatikan seberapa besar komitmen yang mereka miliki. Dari tabel diatas dapat terlihat besarnya turnover pegawai yang terjadi dalam 3 tahun terakhir. Hal ini tentu menunjukkan kurangnya komitmen yang dimiliki oleh pegawai bersangkutan.

Permasalahan komitmen diduga bermula dari budaya organisasi yang ada, budaya organisasi yang selama ini berkembang juga mengarahkan para pegawai kurang memiliki komitmen terhadap organisasi. Sebagai badan baru bentukan pemerintah BKRAF kurang memiliki akar budaya kerja yang kuat. Seringkali pegawai yang ada disini menjadikan pekerjaan ini sebagai batu loncatan untuk pekerjaan yang lebih baik lagi kedepannya. Selain itu banyak pegawai yang terlalu berorientasi terhadap hasil yang ingin dicapai. Tentu sebagai badan baru BKRAF tidak bisa langsung tancap gas dalam menentukan target kerja seperti dinas lain pada umumnya. Salah satu cara melihat budaya organisasi yang ada adalah melihat absensi yang ada. Menurut Wibowo (2017:201) memberikan ukuran/kriteria absensi karyawan sebagai berikut : “Bilamana tingkat absensi atau ketidakhadiran per bulan mencapai 2–3 %, maka dikatakan karyawan mempunyai tingkat kehadiran yang tinggi. Bilamana tingkat absensi mencapai 15-20 % per bulan, maka dikatakan tingkat kehadiran karyawan rendah, dan apabila berada di antara kedua ketentuan di atas, maka tingkat kehadiran karyawan dapat dikatakan sedang”. Dari tabel 1.2 dapat dikatakan bahwa tingkat kehadiran pegawai Badan Ekonomi Kreatif Denpasar adalah sedang karena memiliki tingkat absensi sebesar 6.55%. dari tabel diatas dapat terlihat bahwa budaya organisasi yang terbangun selama ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki tingkat absensi yang kurang optimal. Kondisi seperti ini apabila terus menerus dibiarkan maka akan berdampak buruk terhadap organisasi, sehingga akan tercipta suatu kondisi kerja yang kurang efektif dan efisien. Kinerja karyawan yang baik akan menentukan berhasil atau tidaknya suatu tujuan organisasi. Budaya organisasi yang kurang optimal juga mempengaruhi komitmen pegawai untuk bertahan dalam organisasi tersebut. Selain itu budaya kerja yang saat ini tumbuh dan berkembang adalah kebiasaan pegawai tidak kembali ke kantor ketika mereka melakukan tugas keluar. Pegawai lebih sering langsung pulang meskipun jam kerja belum selesai.

Dari segi keyakinan diri, tidak semua pegawai memiliki keyakinan diri yang baik sehingga seringkali menghindar dalam mengemban tanggung jawab sendirian. Ini juga menciptakan budaya kerja yang kurang baik. Pegawai lebih senang melakukan secara beramai ramai meskipun sebetulnya bisa melakukannya sendiri. Kurang adanya keyakinan kepada diri sendiri tentu berakibat pula terhadap kurang yakin akan komitmen yang dimiliki selama ini sehingga sulit untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Berdasarkan permasalahan tersebut rumusan masalah penelitian ini adalah : 1) Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap komitmen organisasional

pegawai Non PNS pada Badan Ekonomi Kreatif Kota Denpasar? 2) Bagaimanakah pengaruh *self efficacy* secara parsial terhadap komitmen organisasional pegawai Non PNS pada Badan Ekonomi Kreatif Kota Denpasar? 3) Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi dan *self efficacy* secara simultan terhadap komitmen pegawai Non PNS pada Badan Ekonomi Kreatif Kota Denpasar? Adapun kajian teori penelitian ini menurut beberapa ahli adalah :

Ivancevich, et al. (2013:184) menyatakan bahwa komitmen adalah perasaan identifikasi, pelibatan, dan loyalitas dinyatakan oleh pekerja terhadap perusahaan. Wibowo (2014:429) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasional mendorong pegawai untuk mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil yang seharusnya. Newstrom (2011:223) menyatakan bahwa komitmen organisasional atau loyalitas pekerjaan adalah tingkatan di mana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya

Budaya organisasi menurut Robins (2015:77) adalah “pengalaman, cerita, keyakinan, dan norma bersama yang menjadi ciri organisasi”. Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi (Nurahma, 2019). Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Nilai dan norma perilaku tersebut menciptakan pendekatan yang digunakan anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaan dan mengatasi permasalahan yang dihadapi. Hal ini berarti bahwa setiap perbaikan budaya kerja ke arah yang lebih kondusif akan memberikan sumbangan yang sangat berarti bagi peningkatan komitmen pegawai.

Menurut Bandura (2017) *self efficacy* adalah belief atau keyakinan seseorang bahwa ia dapat menguasai situasi dan menghasilkan hasil (*outcomes*) yang positif. Baron dan Byrne (2014) mengemukakan bahwa *self efficacy* merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau budaya organisasinya untuk melakukan tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu. Individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan mencurahkan semua usaha dan perhatiannya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Individu dengan *self efficacy* yang rendah ketika menghadapi situasi yang sulit akan cenderung

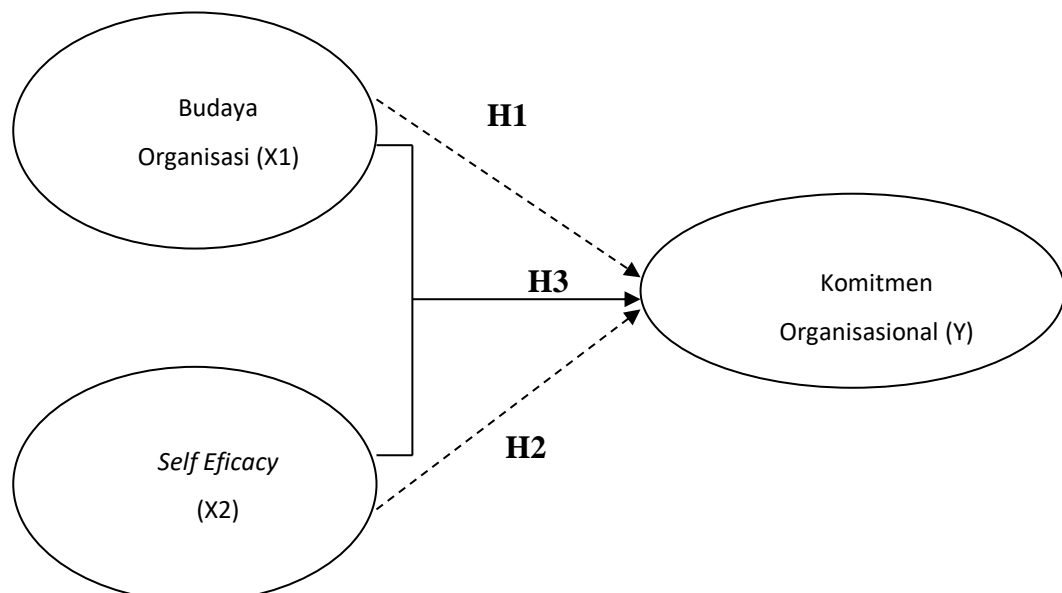
malas berusaha dan menyukai kerja sama. Bagi pegawai yang memiliki *self efficacy* yang positif tentu akan memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi.

Berdasarkan kajian teoritik dan penelitian sebelumnya yang dijadikan bahan referensi dalam penelitian ini, dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Diduga budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai Non PNS pada Badan Ekonomi Kreatif Kota Denpasar.
2. Diduga *self efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai Non PNS pada Badan Ekonomi Kreatif Kota Denpasar.
3. Diduga budaya organisasi dan *self efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai Non PNS pada Badan Ekonomi Kreatif Kota Denpasar

Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan Kuantitatif yang berbentuk asosiatif, yaitu meneliti “ Pengaruh Budaya Organisasi dan *Self Efficacy* Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Pada BKRAF (Badan Ekonomi Kreatif) Denpasar“. Kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber : Yulan (2017)

Populasi dalam penelitian ini adalah 60 orang pegawai NON PNS. sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 responden. Teknik penentuan sampel

yang digunakan adalah sampel jenuh. Data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data tersebut dikumpulkan dengan wawancara langsung melalui kuesioner. Disamping itu, dipergunakan pula sejumlah data sekunder yang dikumpulkan melalui hasil observasi dan kepustakaan untuk mendukung ataupun memperkaya hasil analisis dalam penelitian ini. Data penelitian dikumpulkan dengan instrumen berupa kuesioner yang disebarakan secara langsung kepada responden. Instrumen penelitian yang digunakan terlebih dahulu diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Selanjutnya teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis determinasi uji t dan uji F.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan dalam uji validitas dan uji reliabilitas, menunjukkan bahwa bahwa seluruh instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel yang digunakan adalah valid dan reliabel, karena memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,3 dan koefisien reliabilitas (*alpha cronbach*) lebih besar dari 0,6. Dengan demikian seluruh variabel penelitian tersebut dapat digunakan untuk analisis statistik lebih lanjut. Berdasarkan pengujian asumsi klasik, model regresi terdistribusi normal, bebas multikolinieritas, dan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas sehingga model regresi dapat dilanjutkan kembali.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
(Constant)	5.534	1.939		2.854	.006
Budaya Organisasi	.135	.041	.365	3.313	.002
Self Efficacy	.406	.090	.496	4.498	.000

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2022

Rumus persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,534 + 0,135 X_1 + 0,406 X_2$$

Dari persamaan diatas dapat diartikan sebagai berikut Dilihat dari nilai $a = 5,534$, $b_1 = 0,135$ dan $b_2 = 0,406$. Hal ini berarti apabila nilai dari budaya organisasi (X_1) dan *self efficacy* (X_2) sama-sama nol (0), maka komitmen organisasional (Y) akan tetap ada sebesar 5,534. Dilihat dari nilai $b_1 = 0,135$. Hal ini berarti apabila nilai dari budaya organisasi (X_1) dinaikkan sebesar satuan maka akan mengakibatkan kenaikan dari nilai

komitmen organisasional (Y) sebesar 0,135. Dilihat dari nilai $b_2 = 0,406$. Hal ini berarti apabila nilai *self efficacy* (X_2) dinaikkan satu satuan maka akan menyebabkan kenaikan dari nilai komitmen organisasional (Y) sebesar 0,406. Dilihat dari nilai $b_1 = 0,135$ dan $b_2 = 0,406$. Hal ini berarti apabila nilai dari budaya organisasi (X_1) dan *self efficacy* (X_2) sama-sama dinaikkan satu satuan maka akan menyebabkan kenaikan dari komitmen organisasional (Y) sebesar satu satuan pada konstanta 5,534.

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.790 ^a	.624	.611	2.75356

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2022

Dari tabel 3 diperoleh nilai dari koefisien determinasi sebesar 62,4%. Hal ini berarti pengaruh secara simultan dari budaya organisasi (X_1) dan *self efficacy* (X_2) terhadap komitmen organisasional (Y) pada Badan Ekonomi Kreatif Kota Denpasar adalah sebesar 62,4% dan sisanya 37,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4. Hasil Uji-t

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	5.534	1.939		2.854	.006
Budaya Organisasi	.135	.041	.365	3.313	.002
Self Efficacy	.406	.090	.496	4.498	.000

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2022

1. Pengaruh Budaya organisasi (X_1) Terhadap Komitmen organisasional (Y)

Berdasarkan hasil pengujian melalui uji t menunjukkan bahwa pengaruh secara parsial dari budaya organisasi (X_1) terhadap komitmen organisasional (Y) pada Badan Ekonomi Kreatif Kota Denpasar adalah positif dan signifikan. Dinyatakan signifikan karena $t - \text{hitung} > t - \text{tabel}$ yaitu $3,313 > 1,671$ Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hipotesis pertama diterima. Dari hasil penelitian diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional yang berarti setiap peningkatan budaya organisasi maka akan mengakibatkan komitmen organisasional akan meningkat juga. Peningkatan komitmen organisasional dapat diupayakan dengan meningkatkan indikator indikator yang terkandung dalam budaya

organisasi. Implikasi pada penelitian ini akan terlihat ketika pihak organisasi mampu meningkatkan komponen-komponen yang ada dalam budaya organisasi sehingga komitmen organisasional yang dihasilkan pegawai Badan Ekonomi Kreatif Kota Denpasar semakin meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Yulan (2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi mampu mempengaruhi komitmen organisasional secara positif dan signifikan. Sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan Nurahma (2019) yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang ada dalam budaya organisasi secara pasti dapat mempengaruhi komitmen organisasional.

2. Pengaruh *Self efficacy* (X_2) Terhadap Komitmen organisasional (Y)

Berdasarkan hasil pengujian melalui uji t menunjukkan bahwa pengaruh secara parsial dari *self efficacy* (X_2) terhadap komitmen organisasional (Y) pada Badan Ekonomi Kreatif Kota Denpasar adalah positif dan signifikan. Dinyatakan signifikan karena $t - \text{hitung} > t - \text{tabel}$ yaitu $4,498 > 1,671$ Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hipotesis kedua diterima. Dari hasil penelitian diketahui bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional yang berarti setiap peningkatan *self efficacy* maka akan mengakibatkan komitmen organisasional akan meningkat juga. Peningkatan komitmen organisasional dapat diupayakan dengan meningkatkan indikator yang terkandung dalam variabel *self efficacy*. Implikasi penelitian ini akan terlihat ketika pegawai Badan Ekonomi Kreatif Kota Denpasar mampu menemukan *self efficacy* dalam bekerja sehingga komitmen organisasional yang mereka hasilkan akan optimal. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Yulan (2017) yang menyatakan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Sejalan pula dengan penelitian yang dilakukan Saputri (2020) yang menyatakan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

Tabel 5. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	ANOVA ^a		
			Mean Square	F	Sig.
Regression	1733.596	2	866.798	65.085	.000 ^b
Residual	1291.844	97	13.318		
Total	3025.440	99			

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2022

Berdasarkan hasil pengujian melalui uji F menunjukkan bahwa pengaruh secara simultan dari budaya organisasi (X_1) dan *self efficacy* (X_2) terhadap komitmen organisasional (Y) adalah positif dan signifikan. Hal ini didasarkan atas nilai dari F –

hitung $> F$ – tabel yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hipotesis ketiga diterima. Dari hasil penelitian diketahui bahwa budaya organisasi dan *self efficacy* secara bersama sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional yang berarti setiap peningkatan budaya organisasi maupun *self efficacy* maka akan mengakibatkan komitmen organisasional akan meningkat juga. Peningkatan komitmen organisasional dapat diupayakan dengan meningkatkan indikator yang terkandung di dalam budaya organisasi dan *self efficacy*. Implikasi penelitian ini akan terlihat ketika penerapan faktor faktor yang terkandung dalam budaya organisasi dipadukan dengan *self efficacy* yang tepat akan memunculkan komitmen organisasional yang maksimal di Badan Ekonomi Kreatif Kota Denpasar. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Saputri (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan *self efficacy* mampu mempengaruhi komitmen organisasional secara positif dan signifikan. Sejalan pula dengan penelitian yang dilakukan Yulan (2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan *self efficacy* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Simpulan

Hasil pengujian menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasional dilihat dari hasil t-test diperoleh t_1 -hitung adalah 3,313 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,671 dan nilai sig 0,002 sehingga hipotesis pertama diterima. Ada pengaruh positif dan signifikan antara *self efficacy* terhadap komitmen organisasional dilihat dari hasil t-test diperoleh t_2 -hitung adalah 4,498 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,671 dan nilai sig 0,000 sehingga hipotesis kedua diterima. Ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dan *self efficacy* terhadap komitmen organisasional dilihat dari F-hitung adalah 47,385 lebih besar dari F-tabel sebesar 3,15 sehingga hipotesis ketiga diterima.

Saran penelitian ini Untuk menjaga budaya organisasi agar tetap berkembang kearah yang positif sebaiknya pihak manajemen memperhatikan masalah bagaimana pegawai menyelesaikan pekerjaan hingga detail paling kecil sehingga tidak menimbulkan masalah di kemudian hari. Untuk masalah *self efficacy* sebaiknya pihak perusahaan mampu menumbuhkan *self efficacy* yang dimiliki pegawai terutama dalam segi pemberian beban kerja yang tidak terlalu berlebihan dan sesuai kemampuan pegawai. Untuk meningkatkan komitmen organisasional pihak perusahaan harus mampu membuat pegawai ikut terlibat dalam segala kegiatan perusahaan dan memberikan seluruh kemampuan terbaik yang dimilikinya.

Daftar Pustaka

- Bandura, 2017, Social Learning Theory. Prentice-Hall.
- Baron, Robert, A., & Byrne. D. (2014). Psikologi Sosial jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Chamariyah, 2015, Pengaruh Self Efficacy, Assertiveness, dan Self Esteem Terhadap Keinginan Pindah Kerja (Turnover intentions) Pegawai Pada Bank Jatim Cabang Pamekasan, Jurnal NeO-Bis, 9(1), 20-38.
- Dewi (2017) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organizational Silence Pada PT. PLN (Persero) Rayon Denpasar. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana tahun 2017.
- Gary Yukl. 2015. Kepemimpinan dalam Organisasi (Leadership in Organization), (Edisi Ketujuh). Jakarta. PT. Indeks
- Griffin. 2015. Organizational Behavior: Managing People and Organizations. Eleventh Edition. USA: South. Western
- Ghozali, mam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program BM SPSS. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ivancevich, John M., et al., 2013. Organizational Behavior and Management. 10th Edition. New York: McGraw-Hill Education
- Jones, G. R. (2011). Socialization tactics, self-efficacy, and newcomers adjustments to organizations. Academy of Management Journal Vol. 29.
- Kotler, P., John, dan Heskett, L. James, (2013), Corporate Culture and Performance, New York : Maxwell MacMilian.
- Lee, C. & Bobko, P. (2014). Content, cause, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. Academy of Management Journal, 32, 803- 829.
- Luthans, (2016), Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta
- Mahayasa, I. G. A., Sintaasih, D. K., & Putra, M. S. (2018). Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasional dan organizational citizenship behavior perawat. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 12(1), 71-86.
- Mohammad, Luva, Rumana. H & Hossian, Saad M. 2012. Impact of Organizational Culture on Employee Performance and Productivity: A Case Study of Telecommunication Sector in Bangladesh.
- Newstrom, John W. 2011. Organizational Behavior: Human Behavior at Work. New York-America: McGraw-Hill Education.
- Nurahma. 2019. Hubungan Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Tim Matahari kecil Bandung. Jurnal Spesia Vol 5 No 1 tahun 2019.
- Phillips, J. M., & Gully, S. M. (1997). Role of goal orientation, ability, need for achievement, and locus of control in the self-efficacy and goal setting process. Journal of Applied Psychology, 82, 792-802.
- Prinstvaninta. (2015). Pengaruh persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi pada komitmen karyawan. Skripsi. Medan: Universitas Sumatera Utara
- Robbins, Stephen P. (2011). Organizational behavior. Fourteenth Edition. Pearson education. New Jersey
- Robbin & Judge. 2015. Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.
- Sakina, N. (2014). Komitmen Organisasi Karyawan Pada PT. Bank "X" di Jakarta. Jurnal Psikologi Universitas Esa Unggul, Vol 7 No 2, , 81-90
- Santoso, Slamet (2013). Stastika Ekonomi plus Aplikasi SPSS,. Ponorogo : Umpo Press
- Saputri (2020) dengan judul Pengaruh Self Efficacy, Kompensasi Finansial, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Petugas Billman Di PT. Cita Yasa Perdana Surabaya)

- Sopiah. 2013. Prilaku Konsumen: Pendekatan Praktis. Disertai:Himpunan Jurnal Penelitian. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sugiyono. (2012). Memahami Penelitian Kualitatif?. Bandung : ALFABETA.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif,. Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta
- Wibowo . (2014) . Manajemen Kinerja. Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers
- Yulan. 2017. Pengaruh Self-Efficacy, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi, DeReMa Jurnal Manajemen, Vol 12, No1.