

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Komitmen Organisasi

2.1.1. Definisi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah kondisi psikologis yang menggambarkan hubungan antara karakteristik pekerja dengan organisasi, yang mempengaruhi keputusan individu untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut (Allen & Meyer, 2013). Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki (2014) mengemukakan bahwa komitmen organisasi merujuk pada kemampuan karyawan untuk memahami dan menyesuaikan diri dengan tujuan organisasi dalam perusahaan. Komitmen ini didasarkan pada perilaku individu, di mana seseorang dengan tingkat komitmen tinggi cenderung menunjukkan keinginan yang kuat untuk terus bekerja secara optimal demi tercapainya tujuan organisasi (Zulistiawan, 2014).

Menurut Porter dan Minner (dalam Kusumaputri, 2015), komitmen organisasi dapat dipahami sebagai bentuk keterikatan individu terhadap organisasi yang tercermin dalam keinginan untuk tetap bertahan, identifikasi dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi, serta kesiapan untuk menunjukkan dedikasi melalui perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan.

Menurut Yusuf & Syarif (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi menggambarkan sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, yang tercermin dalam keputusan untuk tetap bertahan di organisasi, keterlibatan aktif dalam mencapai tujuan organisasi, dan ketidakmauan untuk meninggalkan organisasi tanpa alasan yang jelas.

Berdasarkan definisi yang telah di kemukakan oleh para ahli, dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi psikologis yang mencerminkan keterikatan karyawan terhadap organisasi, yang terlihat dari kesediaan mereka untuk memahami tujuan organisasi, menunjukkan dedikasi, berpartisipasi aktif, serta menjaga loyalitas dengan tetap menjadi bagian dari organisasi dan mendukung pencapaian tujuan bersama.

2.1.2. Dimensi Komitmen Organisasi

Menurut Allen dan Meyer (2013) Komitmen organisasi terdiri dari tiga dimensi, yaitu : *Affective commitment*, *Continuance commitment*, *Normative commintment*, penjelasan dari ketiga aspek tersebut adalah:

- a. *Affective commitment* ialah dimensi yang berkaitan dengan hubungan identitas, keselarasan nilai-nilai bersama, serta partisipasi individu dalam organisasi (Sulistiawan et al., 2021). Dengan adanya keterikatan emosional ini akan menjadi pendorong bagi anggota organisasi untuk memilih tetap berada dan menghargai nilai-nilai yang dimiliki oleh organisasi tempat mereka berada (Zurnali, 2010).
- b. *Continuance commitment* ialah dimensi yang terkait dengan investasi karyawan serta pandangan mengenai potensi kerugian yang mungkin dialami jika karyawan memutuskan untuk meninggalkan organisasi (Sulistiawan et al., 2021). Dengan demikian, seorang anggota organisasi akan memandang keputusan untuk meninggalkan organisasi sebagai suatu hal yang sulit karena melibatkan pertimbangan terkait keinginan untuk tetap tinggal, potensi biaya keluar, dan penghargaan yang terkait dengan kontribusi yang telah dilakukan (Zurnali, 2010).
- c. *Normative commitment* ialah dimensi yang berkaitan dengan norma atau peraturan dalam organisasi, kesetiaan karyawan, serta hak dan tanggung jawab mereka terhadap organisasi (Sulistiawan et al., 2021). Dengan demikian, seorang anggota organisasi akan mempertahankan kesetiaan dan yakin bahwa membuat komitmen semacam itu merupakan suatu tindakan yang benar (Zurnali, 2010).

Sehingga dapat di rumuskan bahwa pada penelitian ini akan lebih cenderung berfokus pada tiga dimensi komitmen organisasi yang dijelaskan oleh Allen & Meyer (2013) yaitu: *Affective commitment*, *Normative commintment*, *Continuance commitment*.

2.1.3. Faktor – Faktor Komitmen Organisasi

Ada sejumlah faktor yang memengaruhi komitmen organisasi. Menurut Allen & Meyer (2013) setiap aspek memiliki faktor-faktor yang berpengaruh terhadap tingkat komitmen dalam konteks berorganisasi yaitu:

1. Faktor yang mempengaruhi komitmen *affective*

Beberapa faktor yang menyebabkan komitmen *affective*, antara lain karakteristik organisasi, karakteristik pribadi, dan pengalaman kerja.

- a. Karakteristik Organisasi : Faktor-faktor yang dapat berpengaruh pada komitmen *affective* melibatkan karakteristik organisasi seperti kebijakan organisasi, struktur organisasi, desain organisasi, dan metode sosialisasi kebijakan organisasi tersebut (Yusuf & Syarif, 2018).
- b. Karakteristik pribadi : Karakteristik pribadi berpengaruh terhadap komitmen *affective* dan dapat dikategorikan ke dalam dua variabel, yaitu variabel demografis yang melibatkan faktor-faktor seperti gender, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Sementara variabel disposisional mencakup aspek-aspek kepribadian dan nilai yang dimiliki oleh anggota organisasi, termasuk kebutuhan untuk mencapai prestasi, etos kerja yang positif, kebutuhan untuk berafiliasi, *self efficacy*, dan persepsi individu terhadap kompetensinya sendiri (Yusuf & Syarif, 2018).
- c. Pengalaman Selama Berorganisasi : Pengalaman berorganisasi memengaruhi tingkat komitmen *affective* yang mencakup kepuasan dan motivasi anggota organisasi selama mereka berada di dalam organisasi, peran mereka di dalam organisasi, hubungan mereka dengan atasan atau pemimpin, serta dukungan sosial yang diterima oleh anggota dari rekan kerja maupun atasan (Yusuf & Syarif, 2018).

2. Faktor yang menyebabkan komitmen *continuance*

Faktor-faktor yang dapat memengaruhi komitmen *continuance* yaitu melibatkan kontribusi yang telah diberikan kepada organisasi dan adanya peluang pekerjaan lain. Dengan demikian, terdapat korelasi negatif antara komitmen berkelanjutan dan jumlah pekerjaan alternatif serta daya tarik yang dimiliki oleh pekerjaan lain. Penting untuk dicatat bahwa kontribusi dan opsi pekerjaan alternatif ini tidak akan memiliki dampak yang signifikan kecuali

jika karyawan menyadari dan memahami konsekuensinya (Yusuf & Syarif, 2018).

3. Faktor yang menyebabkan komitmen *normative*

Penyebab komitmen *normative* meliputi proses sosialisasi dan investasi yang diberikan organisasi kepada karyawannya. Sosialisasi dapat terjadi baik di lingkungan keluarga maupun di lingkungan kerja (Yusuf & Syarif, 2018).

Dari beberapa faktor-faktor tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen seorang individu terhadap organisasi biasanya dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu faktor pribadi yang menjadi dasar komitmen, keterlibatan awal seseorang dengan organisasi, faktor organisasi yang membentuk dan memperkuat tanggung jawab kesadaran seseorang terhadap organisasi dan faktor eksternal organisasi termasuk tersedia atau tidaknya alternatif organisasi lain yang mungkin lebih baik dan menarik.

2.2. *Self Efficacy*

2.2.1. Definisi *Self Efficacy*

Bandura (1997) menyatakan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam melaksanakan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Sementara itu, Baron dan Byrne menjelaskan bahwa *self efficacy* adalah penilaian seseorang terhadap kemampuan atau kompetensinya dalam menyelesaikan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi berbagai hambatan (Ghufron & Risnawati, 2012). Secara fundamental, *self efficacy* merupakan hasil dari proses kognitif yang melibatkan keputusan, keyakinan, atau harapan mengenai sejauh mana individu menilai dan memperkirakan kemampuannya dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Pendapat lain disampaikan oleh Bandura dan Wood (1989), yang menyatakan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk menggerakkan motivasi, kemampuan kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan situasi. Keyakinan ini berfungsi sebagai pendorong utama bagi individu untuk mengambil langkah-langkah yang diperlukan dalam menghadapi tantangan dan mencapai tujuan yang diinginkan.

Judge dan Bono (2001) menyatakan bahwa *self efficacy* adalah indikator positif dari core self-evaluation yang berguna untuk melakukan evaluasi diri dan memahami diri. *Self efficacy* merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau self-knowledge yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia, karena memengaruhi individu dalam menentukan perilaku yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu, termasuk di dalamnya perkiraan terhadap tantangan yang akan dihadapi (Ghufron & Risnawati, 2012).

Schunk dan Zimmerman (2012) menjelaskan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk meraih keberhasilan dalam tugas tertentu. *Self efficacy* memiliki peran yang penting dalam pembelajaran dan pengembangan diri, karena individu yang memiliki tingkat *self efficacy* yang tinggi cenderung lebih berkomitmen dan berusaha lebih keras untuk mencapai tujuan mereka.

Menurut Robbins dan Judge (2017), *self efficacy* adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk berhasil dalam situasi tertentu. Keyakinan ini mempengaruhi cara individu berpikir, merasa, dan bertindak dalam berbagai konteks, termasuk di tempat kerja. Tingkat *self efficacy* yang tinggi dapat meningkatkan motivasi dan ketahanan individu dalam menghadapi rintangan.

Berdasarkan definisi yang telah di kemukakan oleh para ahli, dapat ditarik kesimpulan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya untuk mencapai tujuan tertentu, yang mempengaruhi motivasi, ketahanan, dan perilaku dalam menghadapi tantangan, sehingga individu dengan *self efficacy* tinggi cenderung lebih percaya diri, berkomitmen, dan berusaha lebih keras untuk mencapai keberhasilan.

2.2.2. Dimensi *Self Efficacy*

Menurut Bandura (1997) membagi *self efficacy* menjadi tiga dimensi yang harus diperhatikan untuk mengukur keyakinan diri seseorang, diantaranya:

1. Dimensi tingkat (*Level*)

Dimensi ini menjelaskan bahwa *self efficacy* individu bervariasi tergantung pada tingkat kesulitan atau kemudahan suatu tugas. Hal ini disesuaikan dengan batas kemampuan masing-masing orang dalam memenuhi tuntutan perilaku yang diperlukan. Tingkatan ini dapat ditentukan oleh faktor

seperti kecerdasan, usaha, ketepatan, produktivitas, dan pengaturan diri. Selain itu, dimensi ini juga terkait dengan konsekuensi dari pilihan perilaku yang akan dicoba atau dihindari. Individu cenderung mencoba hal-hal yang mereka anggap dapat dilakukan dan menghindari hal-hal yang dianggap di luar kemampuannya (Suharsono & Istiqomah, 2014).

2. Dimensi Kekuatan (*Strength*)

Dimensi kekuatan merujuk pada tingkat keyakinan seseorang dalam menyelesaikan tugas, yang berkaitan dengan perilaku yang diperlukan untuk mencapai penyelesaian tersebut. Dengan adanya *self efficacy*, dorongan untuk berusaha menjadi lebih besar. Individu yang memiliki keyakinan tinggi cenderung akan terus berupaya menyelesaikan tugasnya meskipun menghadapi kesulitan dan memerlukan waktu yang lama. Sebaliknya, individu dengan *self efficacy* rendah lebih mudah menyerah ketika menghadapi tantangan dalam menyelesaikan tugas (Suharsono & Istiqomah, 2014).

3. Dimensi Generalisasi (*Generality*)

Dimensi kekuatan mengacu pada sejauh mana seseorang percaya pada kemampuannya untuk menyelesaikan tugas, yang berkaitan dengan perilaku yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Dengan *self efficacy* yang tinggi, motivasi untuk berusaha akan meningkat. Individu yang memiliki keyakinan kuat cenderung akan terus berusaha menyelesaikan tugasnya meskipun harus menghadapi berbagai kesulitan dan memerlukan waktu yang cukup lama. Sebaliknya, mereka yang memiliki *self efficacy* rendah lebih rentan untuk menyerah ketika menghadapi tantangan dalam menyelesaikan tugas (Suharsono & Istiqomah, 2014).

2.2.3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Self Efficacy*

Faktor yang mempengaruhi *self efficacy* menurut Bandura (dalam Ghufroon & Risnawati, 2012) yaitu :

1. Pengalaman keberhasilan (*mastery experience*)

Pengalaman pribadi memberikan pengaruh yang besar bagi *self efficacy* seseorang. Hal tersebut didasarkan pada pengalaman pribadi yang nyata dan berupa keberhasilan atau kegagalan. Keberhasilan dapat meningkatkan *self*

efficacy seseorang, sedangkan kegagalan dapat menurunkannya. *Self efficacy* akan semakin berkembang dengan adanya serangkaian pengalaman keberhasilan sehingga dampak dari kegagalan yang umum akan berkurang. Selain itu kegagalan akan dapat diatasi dengan berbagai usaha yang dapat menambah motivasi dalam diri seseorang apabila ia mampu menemukan bahwa hambatan tersulit dapat diatasi dengan usaha yang terus menerus (Ghufron & Risnawati, 2012).

2. Pengalaman orang lain (*vicarious experience*)

Pengamatan terhadap keberhasilan orang lain yang memiliki keahlian serupa dalam menyelesaikan suatu tugas akan memengaruhi tingkat *self efficacy* individu dalam melaksanakan tugas yang sama. Begitu pula sebaliknya pengamatan terhadap kegagalan orang lain akan menurunkan penilaian individu terhadap kemampuannya dan individu akan mengurangi usaha yang dilakukan (Ghufron & Risnawati, 2012).

3. Persuasi Verbal

Pada persuasi verbal, individu diarahkan dengan saran, nasihat dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan. Individu yang diyakinkan secara verbal cenderung akan berusaha lebih keras untuk mencapai suatu keberhasilan (Ghufron & Risnawati, 2012).

4. Kondisi Fisiologis

Individu akan menggunakan informasi tentang kondisi fisiologis mereka untuk mengevaluasi kemampuannya. Ketegangan fisik dalam situasi yang menegangkan dianggap sebagai indikasi ketidakmampuan, karena hal tersebut dapat mengurangi kinerja individu.

2.3. Dukungan sosial

2.3.1. Definisi Dukungan Sosial

Dukungan sosial adalah persepsi individu terhadap ketersediaan dukungan yang diberikan oleh orang-orang terdekat seperti keluarga, teman atau orang spesial dalam memenuhi kebutuhan secara umum yang tergantung pada budaya, usia, dan konteks individu (Ho & Chan, 2017).

Menurut Zimet et al. (1988) dukungan sosial didefinisikan sebagai persepsi individu terhadap kecukupan dukungan yang diterima dari tiga sumber utama: keluarga, teman, dan significant other. Dukungan ini terbukti memiliki kontribusi besar terhadap kesejahteraan mental dan emosional individu. Selain itu, Lahey (2007) menyatakan bahwa dukungan sosial melibatkan peran individu dalam memberikan nasihat, bantuan, atau berbagi masalah dengan orang lain, yang menunjukkan dukungan sosial dapat bersifat emosional maupun psikologis.

Sarafino (2011) menambahkan bahwa dukungan sosial mencakup perhatian, kepedulian, dan penghargaan yang diberikan oleh orang lain. Bentuk dukungan ini dapat berupa kenyamanan secara fisik maupun psikologis, termasuk bantuan nyata ketika diperlukan. Cohen (dalam Oktarina et al., 2021) mendefinisikan dukungan sosial sebagai penyediaan sumber daya psikologis dan material dari jaringan sosial yang dirancang untuk membantu individu mengatasi stres.

Thoits (dalam Oktarina et al., 2021) menyebutkan bahwa dukungan sosial dapat mengarahkan individu, terutama guru, untuk lebih efektif dalam mengelola stres dan tekanan pekerjaan. Dengan adanya dukungan ini, mereka mampu mereinterpretasi situasi yang dianggap menantang menjadi lebih positif. Selanjutnya, Qisthy et al., (2023) menyoroti bahwa kehadiran keluarga, teman, atau rekan kerja memberikan perasaan didukung yang memengaruhi cara guru memaknai tekanan, sehingga mereka merasa lebih berdaya dalam menghadapi tantangan.

Berdasarkan definisi yang telah di kemukakan oleh para ahli, dapat ditarik kesimpulan bahwa dukungan social adalah penilaian guru terhadap dukungan yang tersedia dari teman, keluarga, kolega, dan kepala sekolah untuk membantu mereka saat membutuhkan bantuan dalam menjalankan tugas atau menghadapi kesulitan yang dihadapi dalam pekerjaan.

2.3.2. Dimensi Dukungan Sosial

Dimensi dukungan sosial menurut Ho & Chan (2017) antara lain :

1. Dukungan dari Kepala Sekolah (*Principal*): Dimensi ini mengukur sejauh mana individu merasakan dukungan dari atasan langsung mereka, seperti kepala sekolah atau supervisor. Dukungan ini dapat berupa pengarahan, pengakuan

terhadap kerja keras, bantuan dalam menangani masalah kerja, atau lingkungan kerja yang dikelola dengan baik. Dukungan dari atasan memiliki peran penting dalam mengurangi kelelahan emosional (*emotional exhaustion*) dan memberikan rasa aman bagi individu yang bekerja dalam lingkungan kerja yang penuh tekanan, seperti profesi guru (Safitri & Nurlaili, 2024).

2. Dukungan dari Rekan Kerja (*Colleagues*): Dukungan sosial dari rekan kerja seperti guru lain sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang saling mendukung. Guru lain yang fleksibel dalam bekerja dapat membantu meringankan tugas dan tanggung jawab sehari-hari. Kemampuan untuk mengandalkan rekan kerja saat menghadapi kesulitan menjadi salah satu bentuk dukungan instrumental, di mana bantuan praktis sering kali sangat dibutuhkan. Rekan kerja yang mudah diajak bicara juga berperan sebagai dukungan emosional, karena menciptakan rasa nyaman untuk berbagi atau berdiskusi, termasuk mengenai masalah pribadi (Hasan et al., 2023).
3. Dukungan dari Keluarga (*Family*): Dukungan keluarga menjadi fondasi penting bagi individu, terutama saat menghadapi tekanan kerja. Keluarga yang benar-benar berupaya membantu dapat memberikan rasa aman dan nyaman, baik secara emosional maupun praktis. Misalnya, keluarga yang membantu dalam membuat keputusan mencerminkan bentuk dukungan instrumental yang dapat meringankan beban mental. Selain itu, keluarga yang menjadi tempat berbagi cerita menunjukkan dukungan emosional yang dibutuhkan untuk menjaga keseimbangan psikologis, seperti saat mereka mendengarkan keluh kesah atau memberikan dorongan moral (Safitri & Nurlaili, 2024).
4. Dukungan dari Teman (*Friends*): Teman-teman di luar lingkungan kerja memberikan dukungan sosial yang melengkapi hubungan di tempat kerja dan keluarga. Teman yang berusaha membantu ketika individu menghadapi masalah memberikan dukungan instrumental yang konkret, sementara teman yang bersedia mendengarkan cerita atau berbagi suka dan duka memberikan dukungan emosional. Dengan memiliki teman sebagai tempat berbagi cerita, individu tidak hanya merasa didukung tetapi juga memiliki ruang untuk melepaskan tekanan dan mendapatkan perspektif baru dalam menyelesaikan masalah (Safitri & Nurlaili, 2024).

2.3.3. Faktor – Faktor Dukungan sosial

Menurut Myers (2010) faktor yang mempengaruhi dukungan sosial menurut ada tiga yaitu:

1. Adanya Perasaan Empati

Perasaan empati adalah perasaan yang muncul pada diri seseorang ketika ia merasakan kesulitan yang dialami orang lain, dengan tujuan untuk membantu meringankan beban atau kesulitan tersebut.

2. Adanya Norma dan Nilai Sosial

Faktor ini bertujuan untuk memberikan arahan kepada seseorang dalam melaksanakan tanggung jawabnya dalam kehidupan.

3. Adanya Pertukaran Sosial

Merupakan interaksi sosial yang saling mempengaruhi antara individu dalam kehidupan mereka. Interaksi timbal balik yang positif antar individu akan menciptakan keseimbangan dalam hubungan sosial mereka.

Menurut Rokhmatika & Darminto (2013), terdapat faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi dukungan sosial. Faktor internal yang dapat mempengaruhi dukungan sosial pada seseorang antara lain :

1. Persepsi berkaitan dengan cara seseorang memandang atau menilai dukungan sosial yang diterimanya dari orang lain.
2. Pengalaman berkaitan dengan bagaimana pengalaman masa lalu yang pernah dialami seseorang dalam menerima atau memberikan dukungan sosial.

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari lingkungan luar diri individu yang dapat memengaruhi kehidupan sosial, kesejahteraan sosial, serta kesehatan mental seseorang. Dukungan sosial sering kali diperoleh dari lingkungan terdekat, seperti keluarga, teman sebaya, rekan kerja, dan pasangan (Brown et al., 2018).

2.4. Hubungan Antar Variabel

2.4.1. Pengaruh antara *Self Efficacy* dan Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dan *self efficacy* merupakan dua konsep yang sangat penting dalam dunia kerja, terutama dalam profesi yang penuh tantangan seperti pendidikan. Komitmen organisasi mengacu pada keterikatan individu terhadap organisasi tempat mereka bekerja, baik secara emosional maupun profesional (Fauziah & Jaya, 2022). Hal ini mendorong individu untuk berkontribusi maksimal,

bertahan dalam pekerjaan, dan mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, Bandura (1997) menyatakan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Individu dengan *self efficacy* yang tinggi cenderung lebih percaya diri, lebih termotivasi, dan lebih proaktif dalam menghadapi pekerjaan mereka.

Sementara itu, komitmen organisasi mengacu pada tingkat keterikatan dan loyalitas individu terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Menurut Allen dan Meyer (2013) komitmen organisasi terdiri dari tiga dimensi, yaitu: *Affective commitment*, *Continuance commitment*, *Normative commitment*. Individu yang memiliki komitmen afektif merasa terikat secara emosional dengan organisasi dan memiliki dorongan intrinsik untuk berkontribusi. Ketika individu merasa yakin dengan kemampuan diri mereka (*self efficacy*), mereka akan lebih terlibat secara emosional dalam pekerjaan mereka dan lebih cenderung untuk berkomitmen pada tujuan dan nilai-nilai organisasi (Yulan & Bernarto, 2017). Dengan demikian, *self efficacy* memainkan peran penting dalam memperkuat komitmen organisasi, karena individu yang merasa mampu cenderung memiliki motivasi intrinsik yang lebih kuat untuk memberikan kontribusi maksimal dalam pekerjaan mereka.

Penelitian yang dilakukan Harsanto & Susanti (2021) pada karyawan RSI Nashrul Ummah Lamongan menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, dengan nilai CR sebesar 4,668 (lebih besar dari 1,96) dan p-value sebesar 0,000 (lebih kecil dari 5%), serta koefisien pengaruh 0,355 yang menunjukkan hubungan positif. Artinya, semakin tinggi *self efficacy* seseorang, semakin kuat komitmennya terhadap organisasi. Hasil ini menunjukkan bahwa individu yang memiliki keyakinan tinggi terhadap kemampuan diri cenderung lebih berkomitmen terhadap organisasi mereka. Temuan serupa juga ditemukan dalam penelitian Sari Raudatusyifa et al. (2024), yang mengungkapkan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di PT Yasiga Sarana Utama Padang. Dengan nilai koefisien original sample sebesar 0,368, t-statistik 2,267 (lebih besar dari t-tabel 1,96), dan p-value 0,024 (kurang dari 0,05), hasil ini menunjukkan bahwa *self efficacy* berperan penting dalam meningkatkan komitmen karyawan terhadap

organisasi. Karyawan yang percaya pada kemampuan diri mereka akan merasa lebih nyaman dan terlibat dalam pekerjaan, memperkuat niat mereka untuk terus melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi. Kedua penelitian ini mengkonfirmasi bahwa keyakinan diri yang tinggi dapat memperkuat komitmen organisasi, yang penting untuk meningkatkan keterlibatan dan kinerja individu di tempat kerja.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2020) memperkuat temuan sebelumnya, di mana *self efficacy* terbukti memberikan pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan nilai F hitung sebesar 28,134 (lebih besar dari F tabel sebesar 3,92) dengan tingkat signifikansi 0,00 (lebih kecil dari 0,05), yang mengindikasikan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,205 menunjukkan bahwa *self efficacy* memberikan kontribusi sebesar 20,5% terhadap komitmen organisasi, dengan persamaan regresi $Y = 25,694 + 0,299X$. Hal ini berarti peningkatan *self efficacy* pada karyawan, seperti yang ditemukan pada karyawan The Rich Jogja Hotel, berkorelasi dengan peningkatan komitmen organisasi.

Dari berbagai penelitian di atas adalah bahwa *self efficacy* telah terbukti secara konsisten memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Temuan dari Harsanto & Susanti (2021), Sari Sari Raudatusyifa et al. (2024), dan Dewi (2020) menunjukkan bahwa keyakinan diri yang tinggi mendorong karyawan untuk lebih berkomitmen terhadap organisasi, terlepas dari latar belakang pekerjaan atau bidang tempat mereka bekerja. Baik itu pada sektor kesehatan, perusahaan, maupun perhotelan, *self efficacy* berperan penting dalam meningkatkan keterlibatan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Hal ini menegaskan bahwa *self efficacy* merupakan faktor esensial yang dapat dioptimalkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung kesuksesan organisasi.

2.4.2. Pengaruh antara Dukungan Sosial dan Komitmen Organisasi

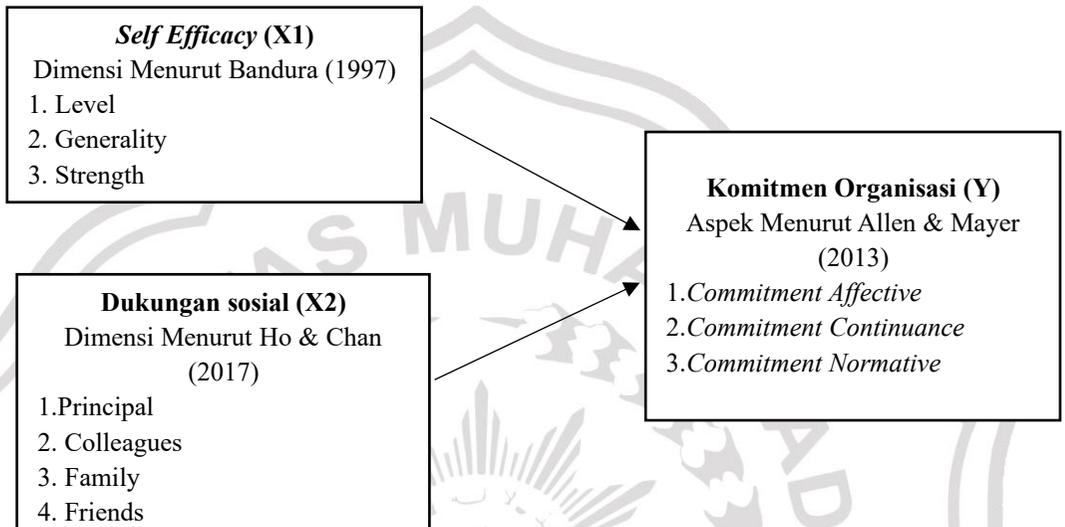
Selain faktor internal seperti *self efficacy*, terdapat juga faktor eksternal yang berperan penting dalam memperkuat komitmen organisasi, yaitu dukungan sosial. Menurut Zimet et al. (1988) dukungan sosial didefinisikan sebagai persepsi

individu terhadap kecukupan dukungan yang diterima dari berbagai sumber baik dalam bentuk dukungan emosional, informasi, maupun material. Dalam konteks pendidikan, guru tidak hanya bergantung pada kemampuan pribadi mereka, tetapi juga pada dukungan dari rekan sejawat, pimpinan, dan keluarga. Dukungan ini membantu guru merasa dihargai, diterima, dan diberdayakan, yang pada gilirannya memperkuat komitmen mereka terhadap sekolah dan profesinya. Ketika guru merasa didukung, baik secara emosional maupun profesional, mereka akan lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya, lebih terlibat dalam kegiatan organisasi, dan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi (Kinasih & Firdausy, 2024). Selain itu dukungan sosial tidak hanya mengurangi stres, tetapi juga meningkatkan rasa percaya diri, yang berkontribusi langsung pada tingkat komitmen mereka terhadap organisasi. Dukungan ini bisa berupa pengakuan terhadap kinerja, dorongan dari rekan kerja, atau bantuan praktis yang diberikan oleh organisasi dalam menghadapi tantangan sehari-hari, sehingga membentuk keterikatan yang lebih dalam terhadap organisasi (Holsblat, 2014).

Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ariany et al. (2022) yang menunjukkan bahwa variabel dukungan sosial memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada wanita karier, dengan nilai signifikan sebesar 0.000 ($p < 0.05$) dan koefisien regresi positif sebesar 0,396. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi dukungan sosial yang diterima, semakin tinggi pula komitmen organisasi yang dimiliki individu. Temuan serupa juga dalam penelitian Giri & Hardiansyah (2024) yang menemukan adanya hubungan positif signifikan antara dukungan sosial dan komitmen organisasi ($\rho = 0,747$, $p < 0.001$). Hasil tersebut memperkuat bukti bahwa individu dengan tingkat dukungan sosial yang lebih tinggi cenderung memiliki komitmen organisasi yang lebih kuat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel dukungan sosial dan komitmen organisasi saling berhubungan secara positif, di mana dukungan sosial berperan penting dalam mendorong loyalitas dan keterikatan individu terhadap organisasi. Dengan demikian, dukungan sosial dapat dianggap sebagai elemen strategis dalam mendorong komitmen organisasi yang lebih kuat.

2.5. Kerangka Konseptual

Berdasarkan penjelasan dari hubungan antar variabel diatas maka kerangka konseptual yang dapat digambarkan pada penelitian mengenai "Pengaruh *Self Efficacy* dan Dukungan sosial terhadap Komitmen Organisasi pada Guru TK yayasan X " sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Konseptual

2.6. Hipotesis

Hipotesis merupakan jembatan sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah tersebut telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Disebut sementara karena jawaban yang diberikan masih didasarkan pada teori yang relevan, belum pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Dengan demikian, hipotesis dapat dianggap sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, namun belum merupakan jawaban yang empirik (Sugiyono, 2013). Oleh karena itu, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Adanya Pengaruh antara *Self efficacy* terhadap Komitmen Organisasi pada Guru TK di yayasan X.

H2 : Adanya Pengaruh antara Dukungan sosial terhadap Komitmen Organisasi pada Guru TK yayasan X.

H3 : Adanya Pengaruh *Self Efficacy* dan Dukungan sosial terhadap Komitmen Organisasi pada Guru TK yayasan X.