

PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *GOAL ORIENTATION* KARYAWAN PADA PT. KERTA RAJASA RAYA KABUPATEN SIDOARJO

Herwin Dian Syafitri

Universitas Negeri Surabaya

Herwindian@mhs.unesa.ac.id

Abstract

The development of the global industrial era makes the business world in Indonesia became more and more rapidly. This makes the more companies that pitch, so the more rigorous competition antra corporate also achieved its goal. When a company wants to compete in the speed of growth of the business, then the company should pay attention to the human resources (HR) or employees like self efficacy, goal orientation, and the commitment of employees to assist the company in achieving destination. The purpose of this research was to test and analyze the effect of self efficacy and organizational commitment towards goal orientation employees at PT Kerta Rajasa Raya Sidoarjo. This research is quantitative research the number of samples that used as many as 45 people. Measuring instrument used in this research is the interview, observation, and a detailed questionnaire. Data analysis using the techniques of analysis of Partial Least Square (PLS) with the help of SmartPLS 3.0 software and Statistical Package for the Social Science (SPSS). This research uses the scale likert scale as the measurement. The results show that the positive effect of self efficacy and significantly to goal orientation, while the Organization's commitment to a positive and influential not significant toward the goal of employee orientation.

Keywords: Self Efficacy, Organizational Commitment, Goal Orientation

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia industri di Indonesia pada saat ini, menjadi sangat pesat hingga munculnya jenis usaha yang kecil sampai ke usaha-usaha besar yang beroperasi di skala Internasional. Didalam sebuah organisasi pasti mempunyai cita-cita atau tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang mendukung pencapaian tujuan tersebut adalah para individu atau sumber daya manusia di dalam organisasi itu sendiri. Handoko (2001:133) menjelaskan, sumber daya manusia merupakan seseorang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka pada organisasi.

Era globalisasi yang berkembang pesat menyebabkan persaingan sumber daya manusia semakin ketat dan senantiasa dituntut untuk lebih aktif mengembangkan potensi diri (Yunarsih dan Suwatno, 2011). Oleh sebab itu, manajemen sumber daya manusia yang baik amat dibutuhkan agar perusahaan mampu memperoleh dan mencetak tenaga SDM yang berkualitas.

Imawati et al. (2014) berpendapat bahwa faktor-faktor individual seseorang juga berpengaruh dalam memperoleh lapangan kerja sebagai bagian dari karirnya. Faktor-faktor individual tersebut, selain masalah kompetensi dan tingkat pendidikan; adalah kesiapannya dalam memilih dan menerima pekerjaan yang tersedia, dimana seringkali diluar yang diharapkan. Dalam era global yang sangat kompetitif,

tentunya dunia industri dan organisasi sangat membutuhkan SDM yang memiliki aspek psikologis individual yang tangguh. Aspek individual tersebut diantaranya adalah *self efficacy* (keyakinan mampu untuk melaksanakan tugas) dan *goal orientation* (tujuan pencapaian).

Vande Walle (1999) menjelaskan, *goal orientation* adalah konstruk yang menjelaskan bagaimana seseorang menanggapi, memberikan reaksi dan menginterpretasikan keadaan untuk mencapai suatu tujuan. Adapun faktor yang mempengaruhi *goal orientation* atau yang biasa dikenal dengan tujuan pencapaian adalah *self efficacy*.

Dalam teori Bandura (1997), *self efficacy* merupakan keyakinan individu akan kemampuan dirinya untuk menghasilkan tingkat kinerja yang diharapkan, dimana hasil yang didapatkan akan menjadi pengalaman yang akan mempengaruhi hidup seseorang.

Selain *self efficacy*, adapula faktor yang mempengaruhi *goal orientation* yakni komitmen organisasi. Mowday et al dalam (Park & Park, 2010) menjelaskan bahwa komitmen organisasi mengacu pada perasaan individu tentang organisasi sebagai ikatan psikologis yang dimiliki seorang karyawan dengan sebuah organisasi dan telah ditemukan berhubungan dengan tujuan dan nilai. Komitmen organisasi dikonseptualisasikan sebagai respon afektif yang dihasilkan

dari evaluasi situasi kerja yang menghubungkan individu dengan organisasi.

PT. Kerta Rajasa Raya, sebuah perusahaan bidang manufaktur dengan produk utama FIBC (*Flexible Intermediate Bulk Container*) atau Jumbo Bag dan Woven Bag terbesar di Indonesia. Hasil produknya mencapai 1,8 juta karung per tahun (*jumbo bag*) dan 8 juta karung per bulan (*wovenbag*).

Self efficacy karyawan pada PT. Kerta Rajasa Raya sudah bisa dibilang sangat tinggi, kepercayaan diri yang dimiliki karyawan ketika melaksanakan pekerjaan dari manajer dapat terselesaikan dengan baik. Adapun hasil wawancara yang saya lakukan dengan salah satu pegawai PT Kerta Rajasa Raya, beliau menjelaskan bahwa mereka memilih bekerja disini dikarenakan sistem yang ada tidak rumit seperti perusahaan lain dimana perusahaan ini adalah perusahaan *company family*/perusahaan keluarga. Hal ini menjadi bentuk keyakinan dan kepercayaan diri yang dimiliki para karyawan agar tetap percaya diri dalam menjalankan tugas.

Komitmen yang dimiliki para karyawan juga sangat baik hal ini dilihat dari para karyawan sangat patuh dengan peraturan-peraturan yang ada dan mereka dengan baik menjalankan setiap aturan yang ada di perusahaan dimana PT Kerta Rajasa Raya merupakan perusahaan keluarga. Selain itu para karyawan memiliki ikatan yang kuat satu sama lain dimana ikatan antara karyawan ataupun perusahaan, terlihat dari setiap kegiatan yang ada seperti pelaksanaan evaluasi yang dilakukan dengan baik setiap bulan untuk menilai seberapa baik mereka dalam bekerja.

Berdasarkan data dari perusahaan, *self efficacy* dengan indikator yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu dengan tingkat kesulitan tugas ditunjukkan dengan terselesaikannya tugas yang diberikan manajer kepada karyawan. Hal ini dapat dilihat dari peneliti melaksanakan kegiatan studi pendahuluan di perusahaan tersebut bahwa karyawan mampu melaksanakan tingkat kesulitan tugas mulai dari yang sederhana, agak sulit, hingga tugas yang sangat sulit.

Akan tetapi, pada PT. Kerta Rajasa Raya, *goal orientation* karyawan menjelaskan bahwa kesuksesan yang didapat karyawan melalui jenjang karir bisa dikatakan memiliki kendala. Ada beberapa karyawan yang mengalami kesulitan untuk proses naik jabatan. Hal tersebut dikarenakan perusahaan ini adalah perusahaan keluarga sehingga keinginan karyawan untuk mencapai tujuan terbatas, disamping itu juga memberikan dampak negatif jika dikaitkan dengan indikator dari *goal orientation* dimana karyawan PT Kerta Rajasa Raya tidak begitu menyukai

pekerjaan yang menantang dan tingkat kreatifitas dari karyawan juga rendah, itulah mengapa karyawan terkendala dalam hal kenaikan jabatan. Dimana jabatan-jabatan tertinggi dipegang oleh anggota sanak saudara/keluarga, sehingga untuk karyawan yang bukan dari sanak saudara sulit untuk mendapatkan kesuksesan pada jenjang karir.

Berdasarkan fenomena yang ada maka dapat dijadikan dasar untuk peneliti melaksanakan penelitian tentang “Pengaruh *Self Efficacy* Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Goal Orientation* Pada PT Kerta Rajasa Raya Kab. Sidoarjo”.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori *Goal Orientation*

Orientasi tujuan adalah konstruksi yang berasal dari literatur pendidikan yang mengemukakan bahwa tiap individu memegang orientasi pembelajaran atau kinerja terhadap tugas Dweck dalam (Jaidev & Chirayath, 2013) Menurut Fisher & Ford dalam dari Lajom (2008), orientasi tujuan merupakan motivasi yang menggambarkan tujuan luas yang dipegang oleh seseorang pada saat berhadapan dengan kinerja tugas. Bagaimana individu tersebut dapat mengembangkan, mencapai, dan menunjukkan kompetensi dalam bekerja. *Goal Orientation* adalah konseptualisasi tujuan yang lebih luas yang dikejar oleh tiap individu sebagai dimensi kepribadian dan mengusulkan agar individu memiliki tujuan preferensi orientasi dalam situasi pencapaian. Vande Walle dalam (Double & Birney 2001) menjelaskan *goal orientation* adalah konsep yang dipelajari dengan baik secara luas mengenai perbedaan antara penguasaan tujuan yang berkaitan dengan pengembangan, peningkatan, dan pembelajaran serta tujuan kinerja yang mengutamakan kinerja dengan baik hingga individu tersebut menunjukkan kemampuannya dalam bekerja.

Karakteristik Pengukuran *Goal Orientation*

Pengukuran *goal orientation* menurut Pintch dan Schunk dalam Imawati et al. (2014) antara lain : Definisi kesuksesan, sesuatu yang dianggap bernilai, alasan untuk berusaha, kriteria penilaian, pandangan terhadap suatu kesalahan, pola-pola atribusi, afeksi, kognisi, tingkah laku.

Ames dalam (De & Arias 2004) menjelaskan bahwa dimensi *goal orientation* dibagi menjadi 2 yaitu : (1) *Mastery goals orientation* / Orientasi Penguasaan. *Mastery goals orientation* berperan untuk memfokuskan pada pembelajaran menguasai pekerjaan berdasarkan prosedur atau peningkatan diri, mengembangkan *skill* baru dan kompetensi, berusaha untuk mencapai suatu tantangan, dan mencoba untuk mendapatkan pemahaman atau wawasan. (2) *Performance*

goals. Performance goals mengarah pada perhatian kemampuan mereka, dan memperlihatkan kinerja mereka kepada orang lain.

Teori Self Efficacy

Dalam teori Bandura (1997), *self efficacy* merupakan sebuah sikap yakin akan kemampuan yang dimiliki seorang individu untuk mencapai tingkat kinerja yang diharapkan, dimana pencapaian yang diperoleh tersebut akan menjadi pengalaman dan memberikan kesan yang nantinya dapat mempengaruhi hidup seseorang. Baron dan Bryne (2005) mengartikan *self efficacy* merupakan evaluasi diri setiap orang terhadap kemampuan atau kompetensi untuk menampilkan tugas, mencapai tujuan dan mengatasi rintangan.

Self efficacy, menurut Bandura dalam (Mishra et al. 2016) menjelaskan *self efficacy* sebagai kemampuan akan keyakinan yang dimiliki individu untuk dapat mengorganisasi dan melaksanakan serangkaian tindakan yang dianggap perlu untuk mencapai suatu hasil yang diinginkan. Imawati et al. (2014) *Self efficacy* merupakan keyakinan pada tiap individu akan kemampuan dalam menghadapi situasi tertentu. Apabila individu yakin akan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas atau permasalahannya, maka ia akan berusaha keras dan menjadi sangat berhasil.

Karakteristik Pengukuran Self Efficacy

Dalam melakukan pengukuran terhadap tingkat *self efficacy* yang dimiliki individu dapat diukur melalui tiga dimensi *self efficacy*. Menurut teori Bandura (1997), ketiga dimensi *self efficacy* yang digunakan adalah: tingkat/level sulitnya pekerjaan (*Magnitude*), situasi umum (*Generality*), kekuatan dalam mengerjakan pekerjaan (*Strength*).

Teori Komitmen Organisasi

Kreitner dan Kinicki dalam (Wibowo, 2007: 429) mendefinisikan komitmen merupakan sikap untuk mengambil langkah bagi diri sendiri, suatu kelompok ataupun organisasi. Komitmen organisasi merefleksikan bagaimana seorang individu menempatkan dirinya dalam suatu organisasi dan terikat pada tujuan organisasi tersebut. Mowday et al dalam (Park & Park, 2010) menjelaskan bahwa komitmen organisasi mengacu pada perasaan seseorang terhadap suatu organisasi sebagai ikatan psikologis yang dimiliki seorang karyawan dengan sebuah organisasi dan telah ditemukan berhubungan dengan tujuan dan nilai. Komitmen organisasi dikonseptualisasikan sebagai tanggapan atau respon afektif yang dihasilkan dari evaluasi situasi kerja yang menghubungkan individu dengan

organisasi. Porter dalam (Lee & Tan, 2010) mendefinisikan komitmen sebagai keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan organisasi, dan kemauan berusaha keras atas nama organisasi dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan organisasi.

Karakteristik Pengukuran Komitmen Organisasi

Allen dan Meyer dalam (Dadgar et al., 2013) menjelaskan bahwa ada tiga indikator dari komitmen organisasi, diantaranya adalah : Komitmen afektif, Komitmen berkelanjutan, Komitmen normatif. Berdasarkan konsep ini, Mowday dkk (2001) mengemukakan tiga aspek komitmen organisasi yaitu identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas.

Pengaruh Self Efficacy terhadap Goal Orientation

Dalam teori Bandura (1997), *self efficacy* merupakan sebuah sikap yakin akan kemampuan yang dimiliki seorang individu untuk mencapai tingkat kinerja yang diharapkan, dimana pencapaian yang diperoleh tersebut akan menjadi pengalaman dan memberikan kesan yang nantinya dapat mempengaruhi hidup seseorang.

Hasil penelitian dari Lajom (2008) dengan judul penelitian “*Self-Regulation, Self-efficacy, Metacognition, and Achievement Goals in High School and College Adolescents*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *self-efficacy* dan orientasi tujuan. Penelitian Youn et al (2010) yang meneliti tentang “*The Role of Intrinsic Goal Orientation, Self-efficacy, and E-Learning Practice in Engineering Education*”. Hasil menunjukkan bahwa siswa mengalami peningkatan yang signifikan terhadap orientasi tujuan intrinsik dan pembelajaran mereka.

H1 : Diduga *self efficacy* berpengaruh positif terhadap *goal orientation* karyawan PT. Kerta Rajasa Raya

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Goal Orientation

Lee & Tan (2010) yang meneliti “*Goal Orientation and Organizational Commitment : Individual Difference Predictors of job Performance*”. Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasi terhadap *goal orientation*.

Hasil Penelitian (Park & Park, 2010) dengan judul penelitian “*Career Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention*”. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *goal orientation* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

H2 : Diduga komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *goal orientation* karyawan PT. Kerta Rajasa Raya

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan suatu penelitian kuantitatif, dimana penelitian kuantitatif adalah metode yang bertujuan meneliti suatu sampel atau populasi menggunakan instrumen penelitian, serta pengujian hipotesis yang telah ditetapkan dengan serangkaian analisis data bersifat statistik (Sugiyono, 2014:13). Penelitian ini juga mengadopsi bentuk penelitian kausalitas yang memiliki tujuan untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Banyaknya sampel yang ditetapkan pada penelitian ini didasarkan pada karyawan PT. Kerta Rajasa Raya yang berjumlah 45 orang, dan dipilih pada tiap-tiap divisi. Pengambilan sampel pun yang digunakan yakni sampling jenuh dimana peneliti menggunakan seluruh karyawan divisi SDM, Pemasaran, Keuangan, Produksi, Export-Import pada PT. Kerta Rajasa Raya Kabupaten Sidoarjo.

Untuk mengukur *self efficacy*, peneliti menggunakan indikator dari teori Bandura (1997) yaitu : Tingkat/level sulitnya pekerjaan (*Magnitude*), Situasi umum (*Generality*). Kekuatan dalam mengerjakan pekerjaan (*Strength*). Sedangkan untuk mengukur komitmen organisasi peneliti menggunakan indikator dari Allen dan Meyer dalam (Dadgar et al., 2013) yaitu : Komitmen afektif, Komitmen berkelanjutan, Komitmen normatif.

Untuk mengukur *goal orientation* peneliti menggunakan indikator *goal orientation* dari Pintch dan Schunk dalam Imawati et al. (2014) yaitu: Definisi kesuksesan, sesuatu yang dianggap bernilai, alasan untuk berusaha, kriteria penilaian, pandangan terhadap suatu kesalahan, pola-pola atribusi, afeksi, kognisi, tingkah laku.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik *Partial Least Square* (PLS). Langkah awal dalam melakukan analisis statistik tersebut peneliti menguji seberapa valid dan reliabelnya pernyataan dari tiap variabel dengan uji validitas dan reliabilitas, selanjutnya untuk mempermudah interpretasi data yang disajikan peneliti juga melakukan analisis statistik deskriptif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1.
UJI VALIDITAS

Variabel	Indikator	Kode Item	Nilai Korelasi	Ket
<i>Self Efficacy</i> (X1)	Tingkat Kesulitan Tugas (<i>Magnitude</i>)	X1.1	0,008	Tidak Valid
	Situasi Umum (<i>Generality</i>)	X1.2	0,908	Valid
	Kekuatan dalam melaksanakan tugas (<i>Strenght</i>)	X1.3	0,792	Valid
Komitmen Organisasi (X2)	Komitmen Afektif	X2.1	-0,099	Tidak Valid
	Komitmen Berkelanjutan	X2.2	0,682	Valid
	Komitmen Normatif	X2.3	0,987	Valid
<i>Goal Orientation</i> (Y)	Definisi kesuksesan	Y1.1	0,760	Valid
	Alasan berusaha hal yang dianggap bernilai	Y1.2	0,736	Valid
	Kriteria penilaian	Y1.3	0,397	Tidak Valid
	Alasan berusaha	Y1.4	0,555	Valid
	Kriteria penilaian	Y1.5	0,922	Valid
	Pandangan terhadap suatu kesalahan	Y1.6	0,943	Valid
	Pola-pola atribusi	Y1.7	0,660	Valid
	Afeksi	Y1.8	0,346	Tidak Valid
	Kognisi	Y1.9	0,427	Tidak Valid
	Tingkah Laku	Y1.4	0,555	Valid
	Kriteria penilaian	Y1.4	0,555	Valid

Sumber: diolah peneliti

Pada tabel 1 dapat diketahui bahwa semua item menyatakan kevalidannya akan memiliki nilai korelasi diatas 0,50. Namum, jika tidak valid akan memiliki nilai korelasi dibawah 0,50. Hal tersebut berarti bahwa indikator yang belum valid dikarenakan tidak memenuhi *convergent validity* yang memadai. Dengan demikian diperlukan re-estimasi

model konstruk awal dengan cara menghapus beberapa indikator yang termasuk dalam kategori *convergent validity* rendah.

Uji Reliabilitas

Composite Reliability ditentukan apabila nilai dari *composite reliability pc* >0,8 dapat dikatakan bahwa konstruk mempunyai reliabilitas tertinggi atau reliabel dan *pc* 0,6 dikatakan sudah reliabel. Berikut ini adalah hasil perhitungan *composite reliability* pada tiap variabel:

Tabel 2
COMPOSITE RELIABILITY

Variabel	Composite Reliability
Goal Orientation	0,903
Komitmen Organisasi	0,815
Self Efficacy	0,854

Sumber: Ouput SmartPLS

Berdasarkan tabel 2, dapat dilihat bahwa nilai *composite reliability* untuk seluruh konstruk mempunyai nilai diatas 0,8. Dapat dijelaskan bahwa semua konstruk mempunyai reliabilitas yang tinggi atau reliabel.

Tabel 3
R SQUARE

Variabel	R-Square
Goal Orientation	0,174

Sumber: Ouput SmartPLS

Pada tabel 3, dapat dilihat bahwa nilai *R-Square* adalah 0,174. Yang berarti bahwa besarnya pengaruh *self efficacy* dan komitmen organisasi terhadap *goal orientation* sebesar 17,4% sedangkan tersisa 83,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang berpengaruh juga terhadap *Goal Orientation* pada karyawan PT. Kerta Rajasa Raya Kab. Sidoarjo.

Hasil Uji T (Signifikansi)

Pada tahap ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan antar variabel. Pengaruh antar variabel dapat dikatakan signifikan apabila nilai *t* hitung lebih tinggi dari 1,96 atau *P value* lebih rendah dari 0,05.

Hasil estimasi dari *inner weight* untuk pengaruhnya komitmen organisasi terhadap *Goal Orientation* menunjukkan nilai *path* sebesar 0,160 dan nilai *T-Statistic* sebesar 0,541 dengan tingkat signifikannya sebesar 5% (*t*-tabel signifikan 5%=1,96). Nilai tersebut berarti lebih tinggi dari 1,96 sehingga kesimpulannya adalah bahwa pengaruh komitmen organisasi terhadap *Goal Orientation* berpengaruh positif dan tidak signifikan.

Hasil estimasi *inner* untuk pengaruhnya *Self Efficacy* terhadap *Goal Orientation* menunjukkan nilai *path* sebesar 0,362 dan nilai *T-Statistic* sebesar 2,562 dengan tingkat signifikan yaitu sebesar 5% (*t*-tabel signifikan 5%=1,96). Nilai tersebut lebih tinggi dari 1,96 sehingga kesimpulannya adalah bahwa pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Goal Orientation* berpengaruh positif dan signifikan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Goal Orientation*, dan *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Goal Orientation*.

Pengaruh Self Efficacy terhadap Goal Orientation

Pengaruh *Self Efficacy* dalam penelitian ini diukur dengan 3 indikator yaitu tingkat kesulitan tugas, situasi umum, dan kekuatan dalam melaksanakan tugas. Berdasarkan hasil uji hipotesis *inner weight* yang dilakukan peneliti memperoleh nilai koefisien parameter sebesar 0,362 yang berarti positif dengan nilai *T-statistic* 2,562 dan lebih tinggi dari 1,96. Sehingga kesimpulannya adalah bahwa *Self Efficacy* memiliki keterkaitan yang positif dan signifikan terhadap *Goal Orientation*. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitiannya Lajom (2008) yang berjudul “*Self-Regulation, Self-efficacy, Metacognition, and Achievement Goals in High School and College Adolescents*”. Hasil menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *sel -efficacy* dan orientasi tujuan. Siswa SMA yang memiliki kepercayaan diri yang tinggi di dalam kelas akan selalu berorientasi terhadap tujuan untuk mencapai prestasi yang terbaik.

Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kepercayaan dalam diri karyawan akan mempengaruhi tingkat kesediaan karyawan untuk berorientasi dalam tujuan perusahaan, begitupun sebaliknya jika *Self Efficacy* karyawan rendah maka akan rendah pula *Goal Orientation* dari diri karyawan.

Dari jawaban responden tampaknya keseluruhan indikator yang dipakai untuk mengukur *Self Efficacy* karyawan ada pada kategori tinggi. Dengan tingkat kesulitan sebesar 3,78, situasi umum 3,92, kekuatan dalam melaksanakan tugas 4,01.

Mean rata-rata diatas dapat disimpulkan bahwa *Self Efficacy* karyawan di PT. Kerta Rejasa Raya sangat tinggi. Kepercayaan diri yang dimiliki karyawan ketika melaksanakan tugas yang diberikan oleh manajer dapat diselesaikan dengan baik. Adapun hasil wawancara yang saya lakukan dengan salah satu pegawai PT. Kerta Rajasa Raya, beliau menjelaskan bahwa mereka memilih bekerja

disini dikarenakan sistem yang ada tidak rumit seperti perusahaan lain dimana perusahaan ini adalah perusahaan company family/perusahaan keluarga. Hal ini menjadi bentuk keyakinan dan kepercayaan diri yang dimiliki para karyawan agar tetap percaya diri dalam menjalankan tugas.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Goal Orientation

Pengaruh Komitmen Organisasi dalam penelitian ini diukur dengan 3 indikator yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Dari hasil uji hipotesis *inner weight* yang dilakukan peneliti diperoleh nilai koefisien parameter 0,160 yang berarti positif dengan nilai *T-statistic* 0,541 dan lebih rendah dari 1,96. Sehingga bisa disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi memiliki keterkaitan positif namun tidak signifikan terhadap *Goal Orientation* PT. Kerta Rajasa Raya Kab. Sidoarjo. Akan tetapi, hasil dari penelitian ini tidak sebanding dengan penelitian Lee & Tan (2010) yang berjudul "*Goal Orientation and Organizational Commitment : individual Difference Predictors of job Performance*". Hasil menunjukkan terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasi terhadap goal orientation.

Hal ini berarti tinggi maupun rendahnya komitmen organisasi karyawan tidak akan mempengaruhi *Goal Orientation* dari karyawan, karyawan yang berkomitmen tinggi tidak sepenuhnya akan berada pada orientasi tujuan dengan baik, begitupun sebaliknya. Berdasarkan realitas yang ada di perusahaan dimana komitmen organisasi pada karyawan PT Kerta Rajasa Raya cukup baik namun karyawan masih mengalami kendala dalam kenaikan jabatan dikarenakan perusahaan adalah perusahaan keluarga.

Dari jawaban responden tampaknya keseluruhan indikator yang dipakai untuk mengukur komitmen organisasi ada pada kategori tertinggi, Komitmen Afektif sebesar 4,15, komitmen berkelanjutan dengan 4,07, komitmen normatif dengan 4,06.

Dari jawaban responden tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan pada PT Kerta Rajasa Raya memiliki komitmen organisasi yang tinggi hal ini dilihat dari para karyawan sangat patuh dengan peraturan-peraturan yang ada dan mereka dengan baik menjalankan setiap aturan yang ada di perusahaan dimana PT Kerta Rajasa Raya merupakan perusahaan keluarga. Selain itu para karyawan memiliki ikatan yang kuat satu sama lain dimana ikatan antara karyawan ataupun perusahaan, terlihat dari setiap kegiatan yang ada seperti pelaksanaan evaluasi yang dilakukan setiap bulan untuk menilai seberapa baik mereka dalam bekerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian serta pembahasan yang telah dipaparkan, peneliti berkesimpulan bahwa *self efficacy* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *goal orientation* karyawan PT. Kerta Rajasa Raya yang berarti jika *self efficacy* tinggi maka *goal orientation* juga tinggi naik, begitupun sebaliknya. Kepercayaan diri dari karyawan dalam melakukan tugasnya akan berdampak pada hasil kerja yang semakin baik, sehingga hal tersebut berimplikasi pada peningkatan kedepannya.

Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif namun tidak bersifat signifikan terhadap *goal orientation* karyawan PT. Kerta Rajasa Raya bahwa sekalipun komitmen organisasi sifatnya tinggi atau rendah, tidak akan berdampak terhadap *goal orientation*, komitmen tinggi yang dimiliki karyawan menjadikan mereka selalu taat pada aturan yang ditetapkan dan performa mereka yang konsisten tidak akan menyebabkan atasan tidak terlalu sering memberikan evaluasi terhadap kinerja mereka.

Untuk penelitian selanjutnya, bisa menggunakan variabel *knowledge sharing* dan jenis perusahaan yang berbeda. Seperti perusahaan jasa dan perbankan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alkharusi, H. (2009). Classroom Assessment Environment , Self- Efficacy , And Mastery Goal Orientation . International Journal of Teaching and Learning. Vol.1 No.14.
- Arias, J.F. (2004). Recent Perspective in the Study of Motivation: Goal Orientation Theory. Electronic Journal of Research in Educational Psychology. Journal of Research in Educational Psychology. Vol. 2 No.1, 35-62.
- Bandura, A. (1997). Social Foundations of thought and action: A social cognitive theory. New Jersey: PrevticeHall,Inc
- Bell, B. S. (2002). Goal Orientation and Ability : Interactive Effects on Self-Efficacy , Performance , and Knowledge. Journal of Applied Psychology, 87, 497-505
- Brett, J. F., & VandeWalle, D. (1999). Goal orientation and goal content as predictors of performance in a training program. *Journal of Applied Psychology*. Vol.84 No.6,

863-873

- C. Wade, C. Travis. (2007). Psikologi, alih bahasa Wdyasinta Jakart: Erlangga
- Dadgar et al. (2013). The Relationship Between Organizational Culture , Job Satisfaction , Organizational Commitment and Intention to Stay of Health Personnel. *Journal of Applied Sciences*. Vol. 21 No.8, 1220–1228.
- Double, K. S., & Birney, D. P. (2001). The Interplay Between Self-evaluation , Goal Orientation , and Self-efficacy on Performance and Learning. *Journal of Psychology*.
- Ghozali, Imam. (2013). *Structural Equation Modelling Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Edisi Kedua. Cetakan Pertama. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hsieh, P. P., & Sullivan, J. R. (2007). A Closer Look at College Students: Self Efficacy and Goal Orientation. *Journal of Advanced Academics*. Vol.18 No.3, 454–476
- Imawati, et al. (2014). Hubungan Self Efficacy dan Goal Orientation terhadap Career Development pada Para Pencari Kerja PT . Bina Talenta, *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*, Vo. 2, No.3,.
- Jaidev, U. P., & Chirayath, S. (2013). The Influences of Learning Goal Orientation & General Self Efficacy on Transfer of Training among Engineering Students. *Journal of Science and Research*. Vol. 2 Issue.5.
- Joo & Park, S. (2010). Career satisfaction , organizational commitment , and turnover intention : The effects of goal orientation ... Career satisfaction , organizational commitment , and turnover intention. *Journal of Leadership & Organization Development*. Vol.31. No. 6
- Kassaw, K., & Astatke, M. (2017). Gender, Academic Self-Efficacy, and Goal Orientation as Predictors of Academic Achievemen, *Journal of Human-Social Science: A Arts & Humanities - Psychology Volume 17 Issue 6 Version 1.0*
- Kuncoro, Mudrajad. (2009). *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*. Edisi Ketiga. Cetakan Pertama. Jakarta: Erlangga.
- Magno & Lajom (2008). Self-Regulation, Self Efficacy, Metacognition and Achievement Goals in High School and College Adolescents. *Journal of Psychology Vol.41 No.1*, 1–23.
- Lee, O. F., & Tan, J. A. (2010). Goal orientation and organizational commitment Individual difference predictors of job performance. *Journal of Organizational Analysis Vol.18 No.1*, 129–150.
- Morissan. (2012). *Metode Penelitian Survei. Edisi Pertama. Cetakan Pertama*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group
- Mowday; Porter, and Steers, (2001). “*Organizational Commitment, Job Satisfaction and turnover among Psychiatric Technician*”, *Job of Applied Psychology*. Vol.59 No.5: 603-9.
- Peloso,A and Galliford, B. (2003). Self-efficacy as a Determinant of Student Goal Orientation: How Does The Learning Environment Influence This? *Journal of Marketing Education*. Vol.18 No.4, 444–456.
- Robbins, S, dan Timothy A. J., (2008). “*Perilaku Organisasi, Organizational Behaviour*”. *Buku Terjemahan*, Jakarta: Gramedia
- Runhaar, P., Sanders, K., & Yang, H. (2010). Stimulating teachers ’ reflection and feedback asking : An interplay of self-ef fi cacy , learning goal orientation , and transformational leadership. *Journal of Organizational Psychology and HRD*. Vol.26 No.5, 1154–1161.
- Savelsbergh, E. R., & Hout-wolters, B. Van. (2008). Motivation and performance within a collaborative computer-based modeling task : Relations between students ’ achievement goal orientation , self-efficacy , cognitive processing , and achievement. *Journal of Educational Psychology*. Vol. 33
- Schunk. H.D, Pintrich, P. R, dan Mecce. L.J. 2008. *Motivational In Education: theory, research, and application* . Ohio : Pearson Press.

Herwin Dian Syafitri, Pengaruh *Self Efficacy* dan Komitmen Organisasi terhadap *Goal Orientation* Karyawan pada PT. Kerta Rajasa Raya Kab. Sidoarjo.

Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofian. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Edisi Ketiga. Cetakan Pertama. Jakarta: LP3ES.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Edisi Kelima. Cetakan Kedua. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Edisi Kelima. Cetakan Kedua. Bandung: Alfabeta.

Wai-ming, W. 2013. The Structural Model Of Self-Efficacy, Achievement Goals, And Learning Strategies Of Secondary Students In Hk *The Journal Of Educational Research*. Vol.17 No.2, 456–475

Was, C. A. 2013. Knowledge Monitoring, Goal Orientations, Self-Efficacy, And Academic Performance: A Path Analysis. *Journal of College Teaching & Learning*. Vol.10 No.4, 263–278.

Wibowo. 2007. *Manajemen Perubahan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wijaya, Tony. 2013. *Metodologi Penelitian: Ekonomi dan Bisnis Teori dan Praktik*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu

Youn, S., Chyung, Y., Moll, A. J., & Berg, S. A. 2010. The Role of Intrinsic Goal Orientation , Self-Efficacy , and E-Learning Practice in Engineering Education, *Journal of Effective Teaching*. Vol.10 No.1, 22–37.