

HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL DI PALEMBANG

Afifah Faradillah & Nur Fachmi Budi Setyawan

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

afifahfrdlh@gmail.com

Abstrak

Komitmen organisasi dalam konteks psikologi organisasi merupakan suatu keterkaitan hubungan antara karyawan dengan organisasinya, sehingga karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan tetap bertahan untuk menjadi bagian dalam organisasinya. generasi milenial memiliki rasa keterikatan yang rendah terhadap perusahaan tempat mereka bekerja sehingga mereka lebih mudah memutuskan untuk meninggalkan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri dengan komitmen organisasi pada karyawan generasi milenial di Palembang. Subjek penelitian ini berjumlah 60 karyawan generasi milenial di Palembang dengan karakteristik karyawan dengan rentang usia 21-41 tahun dan masa kerja minimal 6 bulan. Metode pengumpulan data menggunakan Skala Efikasi Diri dan Skala Komitmen Organisasi. Penelitian ini menggunakan validitas konstruk dan reliabilitas pada Skala Efikasi Diri sebesar 0,846 sedangkan Skala Komitmen Organisasi sebesar 0,829. Penelitian ini menggunakan teknik analisis korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson didapatkan hasil nilai korelasi sebesar $(r) = 0,251$ dan $p = 0,027$ ($p < 0,050$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian yang mengatakan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara efikasi diri dengan komitmen organisasi diterima. Dengan ini variabel efikasi diri memiliki kontribusi sebesar 6,3% terhadap komitmen organisasi.

Kata Kunci: efikasi diri, komitmen organisasi

THE RELATIONSHIP BETWEEN SELF-EFFICIENCY AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON MILENIAL EMPLOYEES IN PALEMBANG

Affah Faradillah & Nur Fachmi Budi Setyawan

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

afifahfrdlh@gmail.com

Abstract

Organizational commitment in the context of organizational psychology is a relationship between employees and their organization, so that employees who have high organizational commitment will remain to be part of their organization. Millennials have a low sense of attachment to the company they work for so that it is easier for them to decide to leave the company. This study aims to determine the relationship between self-efficacy and organizational commitment to millennial generation employees in Palembang. The subjects of this study amounted to 60 millennial generation employees in Palembang with employee characteristics with an age range of 21-41 years and a minimum working period of 6 months. Methods of data collection using the Self-Efficacy Scale and Organizational Commitment Scale. This study uses construct validity and reliability on the Self-Efficacy Scale of 0.846 while the Organizational Commitment Scale of 0.829. This study uses the Product Moment correlation analysis technique from Karl Pearson, the correlation value is $(r) = 0.251$ and $p = 0.027$ ($p < 0.050$). This shows that the research hypothesis which says there is a very significant positive relationship between self-efficacy and organizational commitment is accepted. With this self-efficacy variable has a contribution of 6.3% to organizational commitment.

Keywords: self efficacy, organizational commitment