

SKRIPSI

**PENGARUH EFIKASI DIRI, KETERLIBATAN
KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KOMITMEN KARYAWAN PT. SUPRABAKTI
MANDIRI**



DIAJUKAN OLEH :

NAMA : CLARISSA

NPM : 115180006

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT – SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2021

SKRIPSI

**PENGARUH EFIKASI DIRI, KETERLIBATAN
KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KOMITMEN KARYAWAN PT. SUPRABAKTI
MANDIRI**



DIAJUKAN OLEH :

NAMA : CLARISSA

NPM : 115180006

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT – SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2021

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : Clarissa
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115180006
Program Studi : S1 Bisnis Manajemen
Alamat : Taman Surya 3 Blok F3 / No. 29
Kelurahan Pegadungan, Kecamatan Kalideres, 11830
Telp. -
HP. 087880404882

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebutkan sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 22 Desember 2021



Clarissa

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : CLARISSA
NIM : 115180006
PROGRAM / JURUSAN : S1/MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH EFIKASI DIRI,
KETERLIBATAN KERJA, DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KOMITMEN
KARYAWAN PT. SUPRABAKTI MANDIRI

Jakarta, 4 Januari 2022

Pembimbing,



(Edalmen, S.E., M.M.)

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : **CLARISSA**
NIM : **115180006**
PROGRAM / JURUSAN : **S1/MANAJEMEN**
KONSENTRASI : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
JUDUL SKRIPSI : **PENGARUH EFIKASI DIRI,
KETERLIBATAN KERJA, DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KOMITMEN
KARYAWAN PT. SUPRABAKTI MANDIRI**

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 12 Januari 2022 dan dinyatakan **LULUS**, dengan tim penguji yang terdiri atas :

1. Ketua Penguji : Joyce Angelique Turangan, S.E., M.Pd
2. Anggota Penguji : Edalmen, S.E., M.M
Mei Ie, S.E., M.M

Jakarta, 12 Januari 2022

Pembimbing,



(Edalmen, S.E., M.M.)

ABSTRACT

TARUMANAGARA UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS
JAKARTA

(A) CLARISSA 115180006

(B) *THE EFFECT OF SELF-EFFICACY, WORK ENGAGEMENT, AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEES COMMITMENT PT. SUPRABAKTI MANDIRI*

(C) *XV + 95 Pages, 22 Tables, 3 Pictures, 5 Attachments*

(D) *HUMAN RESOURCES MANAGEMENT*

(E) *Abstract : This study aims to determine the effect of self-efficacy, work engagement, and job satisfaction on employee commitment at PT. Suprabakti Mandiri. In this study, the researcher used simple random sampling as a sampling technique. Data were obtained through questionnaires via google form with a sample of 60 respondents. The data analysis method used is Structural Equation Marketing (SEM), which is processed with SmartPLS software version 3.3.3. The results of this study indicate that self-efficacy and job satisfaction have a positive and significant effect on employee commitment. However, work engagement has a positive and not significant effect on employee commitment.*

(F) *Keywords : Self-efficacy, Work Engagement, Job Satisfaction, Employee Commitment*

(G) *References 54 (2012-2021)*

(H) *Edalmen, S.E., M.M*

ABSTRAK

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

(A) CLARISSA 115180006

(B) PENGARUH EFIKASI DIRI, KETERLIBATAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN PT. SUPRABAKTI MANDIRI

(C) XV+ 95 halaman, 22 Tabel, 3 Gambar, 5 Lampiran

(D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(E) Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh efikasi diri, keterlibatan kerja, dan kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan pada PT. Suprabakti Mandiri. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sampling acak sederhana sebagai teknik pengambilan sampel. Data diperoleh melalui kuisisioner melalui *google form* dengan jumlah sampel 60 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Marketing (SEM)*, yang diolah dengan *software SmartPLS* versi 3.3.3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan. Namun lain halnya dengan keterlibatan kerja yang memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen karyawan.

(F) Kata Kunci : Efikasi Diri, Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Karyawan

(G) Daftar Acuan 54 (2012-2021)

(H) Edalmen, S.E., M.M

HALAMAN MOTTO

**“You can’t go back and change the beginning, but you can start where you
are and change the ending”**

- C.S Lewis

HALAMAN PERSEMBAHAN

*Karya ini saya persembahkan,
Untuk keluarga yang saya kasihi dan sayangi, teman-teman, dan para pengajar
Dari saya sekolah sampai kuliah yang telah memberikan
motivasi serta dukungan.*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan judul **“Pengaruh Efikasi Diri, Keterlibatan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Karyawan PT. Suprabakti Mandiri”** dengan baik dan tepat waktu. Tugas akhir atau skripsi ini dibuat dengan tujuan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat guna mencapai gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara,

Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah memberikan kontribusi dan masukkan seperti bimbingan, dukungan, motivasi, serta doa kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan baik, yaitu :

1. Bapak Edalmen, S.E., MM. selaku Dosen Pembimbing Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah meluangkan waktu dan tenaga serta penuh kesabaran dalam membimbing serta memberikan pengarahan kepada penulis selama proses penyusunan dan penulisan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., M.B.A. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Ronnie Resdianto Masman, S.E., M.A., M.M. selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Bapak Dr. Keni, S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
5. Bapak Frangky Slamet, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
6. Seluruh Dosen dan Staf Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis selama menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
7. Keluarga yang penulis sayangi, Papi (Henry Slamet Tanudjaja), Mami (Thio Sherly Marcella), Cece (Sylvia Tanudjaja), serta popo (Thio Giok Fang), yang

telah memberikan dukungan moril maupun materiil, semangat, motivasi, kasih sayang dan doa kepada penulis supaya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik, lancar, dan tepat waktu.

8. Teman-teman seperjuangan penulis, Falensia Tri Oktavia, Vanessa, Felicia Sidharta, Eka Juli Witantri, dan Zefanya Salsabilla yang telah mendukung dan mendampingi penulis dari awal masa perkuliahan serta selalu menemani dan berjuang melewati kesulitan dalam masa kuliah bersama-sama dengan penulis hingga saat ini.
9. Teman-teman SMA penulis, Jean Amelia Calista, Juviani Lestari, dan khususnya Cindy Steffanie Gunawan yang telah memberikan dukungan bagi mental dan fisik penulis dalam menyelesaikan tugas akhirnya.
10. Kepada Atalya Fransiska, Vincy Litto, dan Meilia Japiana yang telah membantu memberikan tambahan penjelasan dan pengarahan dalam penulisan tugas akhir ini.
11. Kepada seluruh responden yang turut membantu penulis dalam pengisian kuesioner yang diberikan oleh penulis.
12. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu oleh penulis, yang telah membantu penulis dari awal perkuliahan hingga selesainya proses penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masi jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dari semua pihak yang bersifat membangun guna untuk menyempurnakan penelitian ini. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pembacanya.

Jakarta, 1 Januari 2022

Clarissa

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
ABSTRAK.....	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Permasalahan	1
1. Latar Belakang Masalah	1
2. Identifikasi Masalah	4
3. Batasan Masalah	5
4. Rumusan Masalah	5
B. Tujuan dan Manfaat	5
1. Tujuan	5
2. Manfaat	6
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Gambaran Umum Teori	7
B. Definisi Konseptual Variabel	15
C. Kaitan antara Variabel – variabel	17
D. Penelitian yang Relevan	19
E. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis	22
BAB III METODE PENELITIAN	24

A. Desain Penelitian	24
B. Populasi, Teknik, Pemilihan Sampel, dan Ukuran Sampel	24
C. Operasionalisasi Variabel dan Instrumen	25
D. Analisis Validitas dan Reliabilitas	30
E. Analisis Data	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	34
A. Deskripsi Subjek Penelitian	34
B. Deskripsi Objek Penelitian	36
C. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	41
D. Hasil Analisis Data	46
E. Pembahasan	50
BAB V PENUTUP	53
DAFTAR PUSTAKA	55
LAMPIRAN	61
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	78
HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN	79

DAFTAR PUSTAKA

- Aboramadan, M., Dahleez, K., & Hamad, M.H. (2020). Servant leadership and academics outcomes in higher education: the role of job satisfaction. *International Journal of Organizational Analysis*. 29(3), 562-584. DOI : 10.1108/IJOA-11-2019-1923
- Agarwal, S., & Mishra, P. C. (2016). Self efficacy as predictor of organizational commitment among revenue personnel. *The International Journal of Indian Psychology*, 3(4), 3–5.
- Ahmed, N.O.A. (2019). Career commitment: the role of self efficacy, career satisfaction and organizational commitment. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*. DOI : 10.1108/WJEMSD-06-2017-0038
- Akhtar, S., Ghayas, S., & Adil, A. (2013). Self-efficacy and optimism as predictors of organizational commitment among bank employees. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 2(2), 33–42. DOI : 10.5861/ijrsp.2012.131
- Alvinus, A., Johansson, E., & Larsson, G. (2017). Job satisfaction as a form of organizational commitment at the military strategic level: a grounded theory study. *International Journal of Organizational Analysis*. 25(2), 312-326. DOI : 10.1108/IJOA-10-2015-0919
- Arifudin, O. (2020). Analisis budaya organisasi dan komitmen organisasi karyawan bank swasta nasional di kota Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA*. 4(2)
- Asih, G.Y & Dewi, R. (2017). Komitmen karyawan ditinjau dari self-efficacy dan persepsi dukungan organisasi di CV. Wahyu Jaya Semarang. *Jurnal Dinamika Sosial Budaya*. 19(1)
- Astuti, R. & Gunawan, W. (2016). Sumber-sumber efikasi diri karier remaja. *Jurnal Psikogenesis*. 4(2), 141-151
- Awais, M., Malik, M., & Qaisar, A. (2015). A Review : the job satisfaction act as a mediator between spiritual intelligence and organizational commitment. *International Review of Management and Marketing*. 5, 203-210
- Aziz, H.M., Othman, B.J., Gardi, B., Ahmed, S.A., Sabir, B.Y., Ismael, N.B., Hamza, P.A., Sorguli, S., Ali, B.J., & Anwar, G. (2021). Employee commitment : the relationship between employee commitment and job

- satisfaction. *Journal of Humanities and Education Development*. 3(3). DOI : 10.22161/jhed.3.3.6
- Boonsiritomachai, W & Sud-On, P. (2021). The moderation effect of work engagement on entrepreneurial attitude and organizational commitment: evidence from Thailand's entry-level employees during the COVID-19 pandemic. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*. DOI : 10.1108/APJBA-03-2021-0101
- Breevaart, K., Bakker, A.B., Demerouti, E., & Heuvel, M. (2015). Leader-member exchange, work engagement, and job performance. *Journal of Managerial Psychology*. 30(7), 754-770. DOI : 10.1108/JMP-03-2013-0088
- Cahyani, N. & Winata, H. (2020). Peran efikasi dan disiplin diri dalam peningkatan hasil belajar siswa. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*. 5(2), 234-249. DOI : 10.17509/jpm.v4i2.18008
- Chib, S. (2019). Facilitating employee retention through employee engagement and organization commitment. *Journal of Information and Computational Science*. 9(9), 478-488
- Demerouti, E., Bakker, A.B., & Gevers, J.M.P. (2015). Job crafting and extra-role behavior : the role of work engagement and flourishing. *Journal of Vocational Behavior*. 91, 87-96
- Dewi, R.S. (2017). Pengaruh pelatihan efikasi diri sebagai pendidik terhadap penurunan *burnout* pada guru di sekolah inklusi. *Jurnal Kajian Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran*. 1(2), 155-167
- Fabi, B., Lacoursiere, R., & Raymond, L. (2015). Impact of high-performance on job satisfaction, organizational commitment, and intention to quit in Canadian organizations. *International Journal of Manpower*. 36(5), 772-790. DOI : 10.1108/IJM-01-2014-0005
- Garson (2016). *Partial Least Squares : Regression & Structural Equation Models*. New York : Statistical Publishing Associates.

- Ghozali, I. (2015). *Partial least square konsep teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghufrom, M.N & Risnawita R.S. (2016). *Teori-teori Psikologi*. Jogjakarta : Ar-Ruzz Media
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) (Ed. 2)*. United States of America: SAGE Publications, Inc.
- Hamali, A.Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga
- Hanaysha, J. (2016). Testing the effects of employee engagement, work environment, and organizational learning on organizational commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 229(8), 289-297.
- Iroegbu, M.N. (2015). Self-efficacy and work performance : a theoretical framework of Albert Bandura's model, review of findings, implications and directions for future research. *Psychology and Behavioral Sciences*. 4(4), 170-173. DOI : 10.11648/j.pbs.20150404.15
- Kelly, J. (2015), The Relationship between Organisational Commitment and Job Satisfaction of Commissioned Officers within an Arm of the South African National Defence Force, Master's thesis, University of Western Cape, Cape Town
- Kim, W. & Hyun, Y.S. (2017). The impact of personal resources of turnover intention : the mediating effects of work engagement. *European Journal of Training and Development*. 41(8), 705-721. DOI : 10.1108/EJTD-05-2017-0048
- Knotts, K.G. & Houghton, J.D. (2021). You can't make me! The role of self-leadership in enhancing organizational commitment and work engagement. *Leadership and Organization Development Journal*. 42(5), 748-762. DOI : 10.1101/LODJ-10-2020-0436

- Lu, L., Lu, A.C.C., Gursoy, D., & Neale, N.R. (2016). Work engagement, job satisfaction, and turnover intentions : a comparison between supervisor and line-level employees. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 28(4), 737-761. DOI : 10.1108/IJCHM-07-2014-0360
- Mahmood, A., Akhtar, M.N., Talat, U., Shuai, C., & Hyatt, J.C. (2019). Specific HR practices and employee commitment : the mediating role of job satisfaction. *Employee Relations : The International Journal*. 41(3), 420-435. DOI : 10.1108/ER-03-2018-0074
- Matsuo, M. (2018). Effect of learning goal orientation on work engagement through job crafting : a moderated mediation approach. *Personnel Review*. 48(1), 220-233. DOI : 10.1108/PR-11-2017-0346
- Mauna & Safitri, M. (2015). Keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pada dosen di universitas negeri Jakarta. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*. 4(2). DOI : 10.21009/JPPP.042.06
- Melky, Y. (2015). Hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap intensi pindah kerja (*turnover intention*) karyawan PT. Rejeki Abadi Sakti Samarinda. *Psikoborneo*. 3(1), 98-111
- Monica & Adman. (2017). Peran efikasi diri dan motivasi belajar dalam meningkatkan hasil belajar siswa sekolah menengah kejuruan. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*. 2(2), 219-226
- Muis, R.M., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*. 1(1).
- Nanjundeswaraswamy, T.S. (2019). Development and validation of job satisfaction scale for different sectors. *International Journal for Quality Research*. 13(1), 193-220
- Nanjundeswaraswamy, T.S. (2021). The mediating role of job satisfaction in the relationship between leadership styles and employee commitment. *Journal of Economic and Administrative Sciences*. DOI : 10.1108/JEAS-02-2021-0029

- Ocen, E., Francis, K., & Angundaru, G. (2017). The role of training in building employee commitment: the mediating effect of job satisfaction. *European Journal of Training and Development*. 41(9), 742-757. DOI : 10.1108/EJTD-11-2016-0084
- Pace, D.S. (2021). Probability and non-probability sampling – an entry point for undergraduate researchers. *International Journal of Quantitative and Qualitative Research Methods*. 9(2), 1-15
- Pitasari, N.A.A. & Perdhana, M.S. (2018). Kepuasan kerja karyawan : studi literature. *Diponegoro Journal of Management*. 7(4), 1-11
- Puni, A., Hilton, S.K., & Quao, B. (2020). The interaction effect of transactional-transformational leadership on employee commitment in a developing country. *Management Research Review*. 44(3), 399-417. DOI : 10.1108/MRR-03-2020-0153
- Rahati, A., Arani, H.S., Hajbaghery, M.A., & Rostami, M. (2015). Job involvement and organizational commitment of employees of pre hospital emergency medical system. *Journal of Nurs Midwifery Stud*. 4(4), 30-46
- Salman, M., Khan, M.N., Draz, U., Iqbal, M.J., & Aslam, K. (2016). Impact of self-efficacy on employee's job performance in health sector of Pakistan. *American Journal of Business and Society*. 1(3), 136-142
- Santos, S.C. & Liguori, E.W. (2019). Entrepreneurial self-efficacy and intentions : outcomes expectations as mediator and subjective norms as moderator. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*. 26(3), 400-415. DOI : 10.1108/IJEER-07-2019-0436
- Saridakis, G., Lai, Y., Muñoz Torres, R.I. & Gourlay, S. (2020), "Exploring the relationship between job satisfaction and organizational commitment: an instrumental variable approach". *The International Journal of Human Resource Management*. 31(13), 1739-1769
- Sekaran & Bougie. (2016). *Research methods for business : a skill building approach*. New York : John Wiley
- Silaen, S. (2018). *Metodologi penelitian sosial untuk penulisan skripsi dan tesis*. In Media : Bandung

- Soelton, M., Hokroh, M., Saratian, E.T.P., Nugrahati, T., Putra, A., Yuliantini, T., Fauzy, F.N., & Sidik, M.M. (2020). Exploring factors that influence work engagement in social welfare institution at Gayo Lues Atjeh – Indonesia. *American International Journal of Business Management*. 3(10), 46-58
- Subali, B. (2012). *Pengembangan item tes konvergen dan divergen dan penyelidikan validitas secara empiris*. Yogyakarta : Diandra Pustaka Indonesia
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Supranto, J & Limakrisna, N. (2019). *Petunjuk praktis penelitian ilmiah untuk menyusun skripsi, tesis, dan disertasi*. Bogor : Mitra Wacana Media
- Yoon, D.Y., Han, S.H., Sung, M., & Cho, J. (2018). Informal learning, organizational commitment and self-efficacy: a study of structural equation model exploring mediation. *Journal of Workplace Learning*. 30(8), 640-657. DOI : 10.1108/JWL-02-2018-0034
- Yusuf, R.M. & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi*. Makassar : Nas Media Pustaka

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama : Clarissa

Tempat dan Tanggal Lahir : Jakarta, 12 Desember 2000

Jenis Kelamin : Wanita

Agama : Buddha

Kewarganegaraan : Indonesia

Alamat : Taman Surya 3 Blok F3 / No. 29, Kelurahan
Pegadungan, Kecamatan Kalideres, 11830

Telepon : 087880404882

Email : clarissatanudjaja12@gmail.com

PENDIDIKAN FORMAL

2006 – 2012 SD Kasih Kemuliaan

2012 – 2015 SMP Kasih Kemuliaan

2016 – 2018 SMA Kasih Kemuliaan

2018 – Sekarang Universitas Tarumanagara
S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN

12/17/2021

Tumitin

Turnitin Originality Report

Processed on: 17-Dec-2021 07:11 WIB
ID: 1732395670
Word Count: 11365
Submitted: 1

**PENGARUH EFIKASI DIRI,
KETERLIBATAN KERJA, DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP
KOMITMEN KARYAWAN PT.
SUPRABAKTI MANDIRI By Sm
Clarissa Clarissa**



(Lerbin R. Aritonang R.)
Manajemen Litbang FE UNTAR

Similarity Index	Similarity by Source
3%	Internet Sources: 3% Publications: 2% Student Papers: N/A

1% match (Internet from 02-Dec-2021)

<http://repository.untar.ac.id/28031/1/Febi%20Ayu%20Nabilah%20115160341.pdf>

1% match (Internet from 03-Dec-2021)

<http://repository.untar.ac.id/31828/1/MARCELINF%20TANIA%20%20AGUSTINE%20115150062%20IA.pdf>

1% match (Internet from 18-Aug-2021)

<https://dspace.uii.ac.id/bitstream/handle/123456789/31450/18911120%20Yogawati%20Yuli%20Widyarini.pdf?isAllowed=y&sequence=1>

1% match (Internet from 14-Dec-2021)

https://lntar.untar.ac.id/repository/penelitian/bukti%20penelitian_10100004_10A171647.pdf

SKRIPSI PENGARUH EFIKASI DIRI, KETERLIBATAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN PT. SUPRABAKTI MANDIRI DIAJUKAN OLEH : NAMA : CLARISSA NPM : 115180006 UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT – SYARAT GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS TARUMANAGARA JAKARTA 2021 BAB I PENDAHULUAN A. PERMASALAHAN 1. Latar Belakang Masalah Seiring dengan perkembangan zaman, banyak perusahaan menjadi berlomba- lomba untuk dapat menduduki segmen pasar. Hal ini memicu adanya persaingan bisnis yang semakin ketat. Untuk dapat bersaing di dunia luar, dibutuhkan sumber daya manusia yang memadai. Sumber daya manusia umumnya merupakan faktor utama yang harus dimiliki dalam suatu organisasi, instansi, maupun perusahaan. Kebutuhan akan sumber daya manusia memiliki peran penting karena individu harus memposisikan dirinya dalam organisasi sehingga bisa memberikan peranan sumber dayanya secara efektif dan efisien sehingga tujuan karyawan dan perusahaan dapat tercapai. Dalam hal ini, karyawan memiliki fungsi sebagai perencana dan pengendali aktivitas perusahaan. Karyawan yang memiliki kemampuan, pengetahuan dan keterampilan tinggi sangat diperlukan untuk mengakomodasi jalannya perusahaan serta menjadi pendorong untuk membantu mengelola perusahaan dengan semaksimal mungkin. Dalam pengelolaannya, karyawan perlu memiliki komitmen bahwa mereka mampu memenuhi seluruh tanggung jawab dan menyelesaikan kewajibannya dengan baik. Sehingga apabila seluruhnya terlaksana dengan baik dan lancar, maka produktivitas perusahaan juga akan meningkat. Komitmen merupakan keterlibatan karyawan yang relatif kuat sehingga mereka bersedia berusaha lebih keras untuk kepentingan perusahaan. Menurut Meyer dan Allen dalam Mauna dan Safitri (2015) komitmen melibatkan perasaan dan emosi diri serta memiliki keinginan untuk tetap menjadi bagian dalam organisasi di perusahaan tersebut. Komitmen karyawan pada suatu organisasi memiliki pengaruh yang cukup besar dalam kelangsungan hidup perusahaan. Dimana karyawan yang memiliki komitmen tinggi merupakan karyawan yang lebih mengembangkan sikap positif dan mau menunjukkan usaha untuk menambah kualitas dan keterampilan dirinya. Selain itu, karyawan yang memiliki komitmen menghasilkan performa kerja yang lebih tinggi, mengurangi tingkat turnover karyawan, meminimalisir aksi mogok kerja, berusaha untuk memberikan yang terbaik, dan lebih bertanggung jawab terhadap penyelesaian masalah. Namun, terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan seperti stress kerja, tekanan lingkungan kerja, pengalaman kerja, dan lain sebagainya. Stress kerja dapat