

**Pengaruh Efikasi Diri dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi  
pada Perusahaan bidang Telekomunikasi**

**Rangga Putra Firdaus**

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia  
Email: Prangga05@gmail.com

**Dewi Susita**

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia  
Email: dewisusita\_man@unj.ac.id

**Agung Wahyu Handaru**

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia  
Email: ahandaru@unj.ac.id

**ABSTRACT**

*The aims of this study are: 1) To find out the description of self-efficacy, quality of work life and organizational commitment at company "X". 2) To determine the effect of self-efficacy on the organizational commitment of the company "X". 3) To determine the effect of the quality of work life on the organizational commitment of the company "X". This research was conducted on 113 employees of company "X". The data collection technique used a survey method through distributing questionnaires and processed using SPSS (Statistical Product and Service Solutions) version 25 as software for processing and analysis. This research uses descriptive analysis. The results obtained from the regression analysis show that there is a positive and significant effect between self-efficacy and quality of work life on organizational commitment. The self-efficacy model and the quality of work life simultaneously have a significant effect on organizational commitment to employees of Company "X" with a value of  $F_{count} > F_{table}$   $19,830 > 3,079$  and the significance value obtained is smaller than 0.05, namely  $0.000 < 0.05$ .  
**Keyword: Self-Efficacy, Quality of Work Life, Organizational Commitment***

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui deskripsi dari efikasi diri, kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi pada perusahaan "X". 2) Untuk mengetahui pengaruh dari efikasi diri terhadap komitmen organisasi perusahaan "X". 3) Untuk mengetahui pengaruh dari kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi perusahaan "X". Penelitian ini dilakukan kepada 113 orang karyawan perusahaan "X". Teknik pengumpulan data menggunakan metode survei melalui penyebaran kuesioner dan diolah menggunakan SPSS (Statistic Product and Service Solutions) versi 25 sebagai perangkat lunak dalam pengolahan dan analisis. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif. Hasil yang didapat dari analisis regresi menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara efikasi diri dan kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi. Model efikasi diri dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap komitmen organisasi pada karyawan Perusahaan "X" dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$   $19,830 > 3,079$  dan nilai signifikansi yang didapat lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ .

**Kata kunci: Efikasi Diri, Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi**

## PENDAHULUAN

Dalam menghadapi perkembangan arus globalisasi seperti saat ini, perusahaan yang bersaing dalam pangsa pasar ini memiliki tuntutan untuk memiliki keunggulan dibandingkan dengan pesaing perusahaan yang berada pada bidang yang sama dengan tujuan dapat berkompetitif dan bersaing dalam memenangkan serta mempertahankannya terhadap perusahaan lain. SDM yang menjadi milik organisasi dianggap menjadi penting dikarenakan hal ini menjadi sebuah faktor pengendali tertinggi bagi sumber daya lainnya seperti misalnya sumber daya finansial, sumber daya material seperti teknologi dan sebagainya.

Faktor lain yang perlu dijadikan perhatian penuh dalam proses manajemen Sumber Daya Manusia ini adalah mengenai pentingnya komitmen organisasi yang dimiliki dari setiap anggota organisasi, Komitmen karyawan di dalam suatu perusahaan mampu menjadi jaminan dalam tujuan mengatur jalan hidupnya perusahaan, mengingat komitmen karyawan mempunyai pengaruh dengan hasil produksi yang dihasilkan oleh organisasi/perusahaan. Menurut Arthur dalam (Walani, 2010) Komitmen organisasi merupakan salah satu hal vital dalam menentukan mengenai keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena pada karyawan dengan memiliki komitmen kuat terhadap organisasi, karyawan akan memperlihatkan perilaku kerja dengan penuh perhatian serta mengedepankan tanggung jawab yang dimilikinya ketika melaksanakan tugas-tugasnya serta juga karyawan akan sangat loyal terhadap perusahaan.

Robbins dan Judge (2018) menyampaikan mengenai karyawan dengan komitmen yang kuat akan melakukan sedikit mungkin kemungkinan mereka untuk terlibat secara *direct* atau *indirect* dengan hal yang dapat mengakibatkan kerugian pada organisasi sebab karyawan tersebut sudah memiliki kesetiaan kuat terhadap perusahaan. Disisi lain, juga ditandai bahwa karyawan dengan tidak memiliki *commitment* terhadap perusahaan maka akan menghasilkan kinerja yang rendah karena adanya perasaan yang kurang loyal kepada organisasi. Komitmen organisasi di dalamnya merupakan sikap karyawan mengenai menyukai organisasi serta kesediaannya untuk mewujudkan sebuah kinerja tinggi bagi kepentingan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan Penelitian terdahulu yang membahas komitmen organisasi sebagai variabel terikat, diketahui faktor-faktor yang memiliki pengaruh dengan komitmen organisasi ini. Berdasarkan yang disampaikan Gillham, Reivich dan Shatté (2002) Orang-orang dengan memiliki efikasi diri kuat maka akan semakin berkomitmen untuk memecahkan masalah serta tidak menyerah ketika mereka melihat bahwa strategi yang mereka gunakan tidak berjalan dengan baik. Pada ranah gerakan penghidupan organisasi, pada komitmen ini terutama diperlukan untuk menyelesaikan berbagai permasalahan organisasi, termasuk salah satunya adalah pencapaian tujuan organisasi. Efikasi diri sendiri adalah sebuah keyakinan dan kepercayaan individu agar mendapatkan suatu prestasi yang baik dalam kondisi yang terjadi (Gibson, 1996). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Agarwal dan Mishra (2016), Zeb dan Nawas (2016), Maria *et al* (2021) dan Subagyo (2019) ditemukan pengaruh antara efikasi diri terhadap Komitmen Organisasi.

Selanjutnya faktor *quality of work-life* juga menjadi hal dengan memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan, kualitas kehidupan kerja merujuk kepada pengertian mengenai karakter dan juga kondisi yang terjadi yang terkait dengan pekerjaan, yang menjadikan dimensi sentral untuk semua kualitas kehidupan kerja pada organisasi bertujuan dalam peningkatan kesejahteraan serta tingkat kinerja anggota organisasinya. Menurut Walton yang dikutip dalam Johannes (2009) kualitas kehidupan kerja merupakan sebuah bentuk persepsi yang timbul dari karyawan pada suasana serta pengalaman yang karyawan rasakan di dalam lingkup pekerjaannya, dengan meningkatnya kualitas kehidupan kerja akan membawa dampak positif secara langsung terhadap meningkatnya kepuasan kerja

juga komitmen organisasi serta juga dapat meningkatkan *productivity* serta *effectivity* dari perusahaan tersebut.

Jika perusahaan tidak memperhatikan faktor dari kualitas kehidupan kerja, oleh sebab itu karyawan tidak dapat membentuk komitmen kuat dengan organisasi, sebab anggota tidak puas karena hasil pekerjaannya, sehingga karyawan cenderung bekerja asal-asalan, dan otomatis kualitas menjadi faktor penting untuk menentukan kinerja dari karyawan, karena dengan komitmen organisasional mendefinisikan situasi di mana karyawan berkomitmen dan tertarik dengan organisasi dan bertujuan agar tetap menjadi anggota organisasi (Robbins, 2018). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Hashempour, et al (2018), Adikoeswanto, et al (2020) dan Anggraini (2019) bahwa terdapat pengaruh antara Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi.

## **TINJAUAN LITERATUR**

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi merupakan sebuah keadaan di mana seorang karyawan memilih untuk berkomitmen terhadap organisasi dan memiliki bertujuan untuk tetap menjadi anggota keorganisasian terkait (Robbins, 2018). Dengan kata lain, dengan dimiliki tingginya tingkat komitmen organisasional menjadikan adanya pemihakan dari anggota organisasi kepada organisasinya tersebut. Luthans (2011) juga mengatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap karyawan yang ditunjukkan dengan kesetiaannya dengan organisasi dimana tempat mereka bekerja. Sedangkan pengertian dari komitmen organisasi menurut Hidayat (2018) adalah keadaan psikologis seseorang ketika mereka memiliki keinginan yang kuat untuk bekerja di organisasi mereka, bagaimana mereka mendukung diri mereka sendiri sebagai bagian organisasi, dan memiliki kepercayaan, keyakinan, dan menerima pada prinsip-prinsip, tujuan dan nilai organisasi. Berdasarkan dari Allen dan Meyer (1991) indikator dari komitmen organisasional adalah komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Sedangkan menurut Schermerhorn, dkk yang disampaikan dalam (Wibowo, 2016) menjabarkan adanya dua tipe dimensi *rational commitment* dan *emotional commitment*.

### **Efikasi Diri**

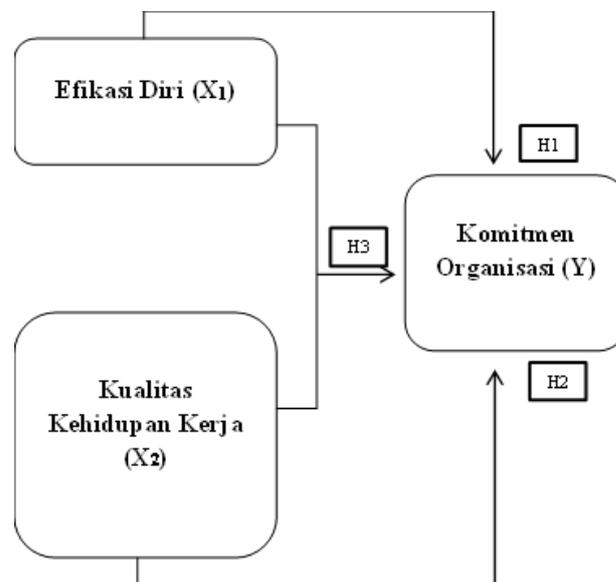
Efikasi diri menurut Gibson yang dikutip dalam Qurban dan Solihin (2021) adalah sebuah keyakinan dan kepercayaan yang dimiliki suatu individu agar mendapatkan suatu prestasi yang baik dengan cara menyesuaikan dengan kondisi yang terjadi. Efikasi diri seseorang adalah cara orang untuk menggambarkan konsep diri serta memiliki kaitannya dengan persepsi seseorang terhadap kemampuan diri serta skills yang dimilikinya untuk menghadapi tugas tertentu. Menurut Corsun dan Enz yang juga dikutip dalam jurnal Maria et al (2021), mengatakan bahwa efikasi diri diartikan sebagai keyakinan seseorang untuk menemukan kemampuan dirinya agar dapat dimaksimalkan lebih lanjut, agar individu tersebut mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik. Sedangkan Kreitner dan Kinicki (2014) menjelaskan definisi dari efikasi sebagai suatu keyakinan serta kepercayaan dari individu dalam melakukan tanggung jawabnya pada tingkatan tertentu. Bandura (2006) mengatakan bahwa efikasi diri memiliki peran vitalnya dalam jalannya pengaturan yang melewati motivasi seseorang dan pencapaian kinerja yang sudah ditetapkannya dan juga berpendapat bahwa efikasi diri terdiri dari 3 dimensi sebagai berikut: *level*, *strength* dan *generality*.

### **Kualitas Kehidupan Kerja**

Hashempour (2018) berpendapat kualitas kehidupan kerja merupakan sekumpulan situasi kerja yang terbukti pada suatu organisasi, contohnya adalah upah yang adil serta memiliki batas yang wajar, lingkungan pekerjaan dengan aman dan bersih, memiliki

*opportunity* yang serupa untuk pertumbuhan dan rasa aman yang berlanjut, legitimasi organisasi, afiliasi sosial untuk kehidupan kerja, ikatan dalam kelompok untuk terus bersama dan pemberdayaan manusia. Endayani dan Saman (2020) bahwa kualitas kehidupan kerja adalah sebuah situasi dari keadaan yang menghasilkan adanya interaksi antara anggota organisasi dan pekerjaannya terhadap dampaknya menciptakan karyawan lebih produktif dan serta menonjolkan kepuasan bagi karyawannya. sedangkan Luthans (2015) berpendapat mengenai konsep dari kualitas kehidupan kerja terkait dengan aspek vital dengan penghargaan yang diberikan organisasi terhadap manusia dengan lingkungan kerjanya.

Menurut Cascio (1998) dimensi dari kualitas kehidupan kerja terdiri dari keselamatan lingkungan kerja, kompensasi yang seimbang, komunikasi, penyelesaian konflik, pengembangan karier, partisipasi karyawan, rasa aman terhadap pekerjaan, fasilitas yang tersedia dan rasa bangga terhadap institusi. Sedangkan Zin (2004) berpendapat dimensi pada kualitas kehidupan yaitu pertumbuhan dan pengembangan, partisipasi, lingkungan kerja, supervisi, gaji dan tunjangan, hubungan sosial serta integrasi kerja.



**Gambar 1. Kerangka Penelitian**

Sumber: Data Diolah oleh Peneliti (2022)

### **Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan Gambar 1, hipotesis yang disusun dan digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1: Efikasi diri berpengaruh secara positif terhadap komitmen organisasi.

H2: Kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara positif terhadap komitmen organisasi.

H3: Efikasi diri dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi

### **METODE PENELITIAN**

#### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Perusahaan “X” yang merupakan salah perusahaan yang bergerak pada di bidang kontraktor telekomunikasi yang terletak di Jakarta tepatnya di Wisma 81 Jl. Cideng Barat No.81, RW.001 Cideng, Kecamatan Gambir, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta. Penelitian ini dilakukan mulai pada bulan Januari – Agustus 2022.

### Metode Penelitian

Penelitian ini, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian kuantitatif adalah sebuah cara yang digunakan agar mendapatkan pengetahuan, alat untuk menganalisis apa yang ingin Anda ketahui dengan data numerik (Kasiram, 2010). Tujuan dari pendekatan ini untuk perkembangan, pengkajian dengan menggunakan teori serta hipotesa yang berkaitan dengan masalah yang dihadapi.

### Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja pada Perusahaan "X" dengan jumlah karyawan sebanyak 138 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang dipakai penelitian berikut adalah sebuah cara pengambilan sampel dengan mempertimbangkan kriteria tertentu dari populasinya, sehingga sampel pada penelitian ini ditentukan yaitu karyawan pada Perusahaan "X" yang memiliki kriteria tertentu yaitu hanya karyawan yang memiliki jabatan sebagai staff yang berada pada semua divisi di perusahaan dengan jumlah sampel yang ditentukan sebanyak 113 orang.

### Operasionalisasi Variabel

Variabel pada penelitian ini memiliki total tiga variabel yaitu 1 *dependent variable* dan 2 *independent variable*. Variabel terikat pada penelitian ini adalah komitmen organisasi (Y) dan variabel bebas dalam penelitian yang digunakan adalah efikasi diri (X1) dan kualitas kehidupan kerja (X2).

### Teknik Pengambilan Data dan Skala Pengukuran

Teknik pengambilan data pada penelitian ini menggunakan data primer yang dilakukan dengan penyebaran kuesioner dan wawancara, serta menggunakan data sekunder yaitu data yang didapat dari perusahaan berupa data turnover pegawai dan pengembangan karir, dan data yang didapat dari jurnal dan artikel yang berkaitan dengan variabel dan objek dalam penelitian ini, yaitu efikasi diri, kualitas kehidupan kerja dan efikasi diri. Pada penelitian yang dilakukan ini, peneliti juga menjadikan skala likert dengan interval 1-4 yang digunakan untuk skala pengukuran.

**Tabel 1. Bobot Skor Kuesioner**

| Keterangan                | Bobot Skor |
|---------------------------|------------|
| Sangat Setuju (SS)        | 4          |
| Setuju (S)                | 3          |
| Tidak Setuju (TS)         | 2          |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1          |

Sumber : Data Diolah oleh Peneliti (2022)

### Teknik Analisis Data

Peneliti menggunakan Perangkat yang dipakai pada penelitian ini adalah SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 25 sebagai aplikasi untuk mengolah dan menganalisis data-data yang sudah terkumpul.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Data

Pada hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan pada penelitian ini dengan sampel yang ditentukan sebelumnya yaitu karyawan yang memiliki jabatan sebagai staff yang berada pada semua divisi di perusahaan dengan jumlah sampel yang ditentukan sebanyak 113 orang. Didapatkan bahwa pada responden dengan karakteristik berjenis kelamin laki-laki

mendominasi sebagai responden pada penelitian, untuk responden dengan karakteristik berdasarkan masa kerja didapatkan bahwa responden dengan masa kerja 1-2 tahun mendominasi sebagai responden pada penelitian. Dan jika dilihat pada responden dengan karakteristik berdasarkan usia maka didapatkan bahwa responden dengan kelompok rentang usia 20-27 tahun mendominasi sebagai responden pada penelitian ini.

### Hasil Uji

Dalam mengukur seberapa besar pengaruhnya hubungan antara variabel bebas dalam penelitian ini yaitu efikasi diri dan kualitas kehidupan kerja terhadap variabel terikat yaitu komitmen organisasi digunakan teknik analisis linear berganda. Sehingga pada penelitian ini didapatkan persamaan regresi linier berganda yaitu  $Y = 6,241 + 0,251X_1 + 0,275X_2 + e$  dari nilai diatas dapat diketahui nilai konstanta yang didapatkan yaitu sebesar 6,241 yang artinya angka tersebut menggambarkan jika variabel bebas pada penelitian ini yaitu efikasi diri dan kualitas kehidupan kerja memiliki konstanta atau  $X=0$ , maka komitmen organisasi memiliki nilai sebesar 6,241. Selanjutnya nilai koefisien regresi yang didapatkan pada variabel efikasi diri sebesar 0,251 dan variabel kualitas kehidupan kerja sebesar 0,275. Maka dapat ditentukan bahwa variabel efikasi diri berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasi, dan variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasi.

### Uji t

Pada penelitian ini menggunakan uji t yang bertujuan agar menemukan apakah variabel bebas yaitu efikasi diri ( $X_1$ ) dan kualitas kehidupan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat pada penelitian ini yaitu komitmen organisasi ( $Y$ ). Dalam menentukan mengenai apakah  $H_0$  diterima atau ditolak dilakukan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ .

**Tabel 2. Uji t**

| Coefficients <sup>a</sup> |            |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant) | 6.241                       | 1.717      |                           | 3.636 | .000 |
|                           | X1         | .251                        | .081       | .283                      | 3.116 | .002 |
|                           | X2         | .275                        | .077       | .324                      | 3.563 | .001 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah oleh Peneliti (2022)

Diketahui nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel efikasi diri ( $X_1$ ) sebesar 3,116 dengan signifikansi sebesar 0,002. Jika dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,982, maka  $t_{hitung}$  yang didapatkan lebih besar dibandingkan nilai  $t_{tabel}$  ( $3,116 > 1,982$ ). Dengan demikian dapat ditentukan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, dari hasil ini dapat ditentukan bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi Hasil tersebut mendukung penelitian sebelumnya yaitu oleh Hashempour, *et al* (2018) efikasi diri memiliki peran dalam menentukan bagaimana seseorang dapat mengerjakan tugas tertentu, serta kemampuan yang dimilikinya untuk menghadapi tantangan atau kegagalan yang hal ini akan sangat berpengaruh dalam tingkat komitmen organisasi karyawan.

Untuk nilai  $t_{hitung}$  variabel kualitas kehidupan kerja ( $X_2$ ) sebesar 3,563 dengan signifikansi sebesar 0,001. Jika dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,982, maka  $t_{hitung}$  yang

didapatkan lebih besar dibandingkan nilai  $t_{tabel}$  ( $3,563 > 1,982$ ) Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Hasil ini dapat ditentukan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, hasil tersebut mendukung penelitian sebelumnya yaitu oleh Agarwal dan Mishra (2016) kualitas kehidupan kerja yang baik dipandang menjadi usaha dari organisasi untuk membangun kesempatan yang baik dalam segala aspek bagi anggota organisasi. Dengan adanya penerapan kualitas kehidupan kerja di dalam perusahaan dapat mempertahankan anggota yang berkualitas untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan.

### Uji F

Uji F digunakan dalam pengujian kelayakan model secara menyeluruh dengan variabel bebas (efikasi diri dan kualitas kehidupan kerja) yang berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (komitmen organisasi).

**Tabel 3. Uji F**

ANOVA<sup>a</sup>

| Model |            | Sum of Squares | df  | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 461.024        | 2   | 230.512     | 19.830 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 1278.710       | 110 | 11.625      |        |                   |
|       | Total      | 1739.735       | 112 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data Diolah oleh Peneliti (2022)

Didapatkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 19,830. Adapun nilai  $F_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 5% ditentukan melalui rumus  $F_{tabel} = F\{\alpha, (k-1), (n)\}$  sehingga  $F_{tabel} = F\{0,05, (2), (110)\}$ , didapatkan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,079. Hasil ini menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel} = 19,830 > 3,079$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Oleh karena itu, efikasi diri dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Besarnya nilai R square adalah sebesar 0,511 yang artinya sebesar 51,1% variasi komitmen organisasi dipengaruhi oleh efikasi diri dan kualitas kehidupan kerja, sedangkan sisanya sebesar 48,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian.

**Tabel 4. Koefisien Determinasi**

Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .715 <sup>a</sup> | .511     | .496              | 3.409                      |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah oleh Peneliti (2022)

### Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa seluruh hipotesis yang ditentukan pada penelitian ini dianggap diterima yaitu, efikasi diri berpengaruh

positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan Perusahaan “X”. Artinya, ketika efikasi diri yang dimiliki karyawan tinggi, maka komitmen organisasi yang dimiliki para karyawan pun akan meningkat. Hasil tersebut mendukung penelitian sebelumnya yaitu oleh Agarwal dan Mishra (2016), Zeb dan Nawas (2016), Maria, et al (2021) dan Subagyo (2019).

Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi perusahaan “X”. Artinya, ketika kualitas kehidupan kerja di perusahaan meningkat, maka komitmen organisasi yang dihasilkan akan meningkat. Hal sebaliknya juga berlaku jika kualitas kehidupan kerja mengalami penurunan, maka komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan juga rendah. Hasil tersebut mendukung penelitian sebelumnya yaitu oleh Hashempour, et al (2018), Adikoeswanto, et al (2020), Anggraini (2019) dan Eren dan Hisar (2016). Lalu berdasarkan penelitian ini juga disimpulkan bahwa efikasi diri dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada perusahaan “X”. Hasil tersebut mendukung penelitian sebelumnya yaitu oleh Qurbani dan Solihin (2021).

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa seluruh hipotesis yang ditentukan pada penelitian ini dianggap diterima yaitu; (1) Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan Perusahaan “X”. Artinya, ketika efikasi diri yang dimiliki karyawan tinggi, maka komitmen organisasi yang dimiliki para karyawan pun akan meningkat. (2) Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi perusahaan “X”. Artinya, ketika kualitas kehidupan kerja di perusahaan meningkat, maka komitmen organisasi yang dihasilkan akan meningkat; dan (3) Efikasi diri dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada perusahaan “X”.

### **Saran**

Terdapat beberapa saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian. Pertama, dalam upaya memperkuat efikasi diri maka perusahaan perlu memberikan perhatian kepada karyawannya dengan memberikan pelatihan serta perusahaan harus jelas dalam memberikan arahan terkait pekerjaan. Kedua, dalam upaya memperbaiki kualitas kehidupan kerja maka perusahaan perlu memperhatikan dan membuka program kesempatan bagi karyawannya untuk mengembangkan diri mereka dengan mempersiapkan promosi jabatan yang adil dan juga obyektif. Ketiga, dalam upaya memperkuat komitmen organisasi maka perusahaan perlu meningkatkan suatu hubungan yang erat yang dapat dilakukan dengan karyawan yang dapat dibangun dengan menguatkan komunikasi yang ada di dalam perusahaan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adikoeswanto, D. (2020). Quality of Work Life's Factors and Their Impacts on Organizational Commitments. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11, 450-461.
- Agarwal, S., & Mishra, C. (2016). Self Efficacy as Predictor of Organizational Commitment among Revenue Personnel. *The International Journal of Indian Psychology*, 3, 44-52.
- Anggraini, R., & Thamrin, W. P. (2019). Pengaruh Quality of Work Life terhadap Komitmen Keorganisasian pada Pegawai BMKG. *Jurnal Psikologi*, 12, 64-75.
- Cascio, W, F. (1998). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits. 5th Edition*. New York: Mc Graw-Hill Companies, Inc.
- Endayani, F, & Saman. (2020). Dampak Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja pada Employee Engagement. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 8, 1-6.

- Gibson, L. J. (1996). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses Diterjemahkan oleh Ninuk Adriani*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Gilham, Reivich, & Shatté. (2002). Positive youth development, prevention and positive psychology: Commentary on Positive youth development in the United States. *Prevention and Treatment*, 5 (Article 18).
- Hashempour, R., Ghahremanlou, H. H., Etemadi, S., & Poursadeghiyan, M. (2018). Research Paper: The Relationship Between Quality of Work Life and Organizational Commitment of Iranian Emergency Nurses. *Health in Emergencies and Disasters Quarterly*, 4, 49-54.
- Hidayat, A. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 51-66.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi. Edisi 9*. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, F. (2015). *Organizational Behavior 13th edition*. New York: McGraw-Hill International.
- Maria, S., Lestari, D., Rochaida, E., Darma, D. C., & Rahmawati, H. R. (2021). Self-Efficacy, Organizational Commitment, And Employee Performance – From Public Office. *Cactus Tourism Journal*, 1, 6-15.
- Qurbani, D., & Solihin, D. (2021). Peningkatan Komitmen Organisasi melalui Penguatan Efikasi Diri dan Kualitas Kehidupan Kerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 8, 223-232.
- Robbins, S., & Judge, T. (2018). *Organizational Behaviour Edition 18th*. New Jersey: Pearson Education.
- Subagyo, A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Self Efficacy terhadap Komitmen Organisasional pada Dosen Jurusan Elektro Politeknik Negeri Semarang. *Orbith*, 15, 31-39.
- Walani, F. (2010). Studi Komitmen Organisasional: Pekerja Contingent dan Survivor. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 6(1), 1-13.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Zin, R, M. (2004). Perception of Professional Engineers Toward Quality of Work Life and Organizational Commitment A Case Study. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 6(3), 323-334.
- Zeb, M. S., & Nawaz, P. D. (2016). Impacts of Self-Efficacy on Organizational Commitment of Academicians A Case of Gomal University, Dera Ismail Khan, Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan. *Information and Knowledge Management*, 6, 36-42.