

## Kualitas Kehidupan Kerja dan Efikasi Diri sebagai Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi Pegawai PT. BPRS Magetan

Robby Sandhi Dessyarti  
Universitas PGRI Madiun  
Email: robbeyvan@gmail.com

Diterima: 2 September 2025| Disetujui: 8 November 2025| Dipublikasikan: 29 Desember 2025

### Abstrak

Komitmen organisasi merupakan kondisi dimana individu berkeinginan untuk tetap setia, melaksanakan tugas yang diberikan oleh organisasi, serta merasa menjadi bagian dari organisasi tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kualitas kehidupan kerja dan efikasi diri terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. BPRS Magetan. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik jenuh dengan melibatkan seluruh populasi sebanyak 78 karyawan. Pendekatan penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner. Analisis data dilakukan menggunakan SmartPLS dengan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengukur kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan varians variabel terikat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, serta secara simultan kedua variabel tersebut memberikan pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Temuan ini menegaskan pentingnya peningkatan kualitas kehidupan kerja dan efikasi diri dalam membangun komitmen organisasi yang lebih baik.

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

### Abstract

*Organizational commitment refers to the condition in which an individual desires to remain loyal, perform the tasks assigned by the organization, and feel a part of the organization. This study examines the influence of work-life and self-efficacy on organizational commitment among PT employees. BPRS Magetan. The sampling method employed was a saturated sampling technique, involving the entire population of 78 employees. This research uses a quantitative approach with data collected through questionnaires. Data analysis was conducted using SmartPLS with the coefficient of determination test ( $R^2$ ) to measure the independent variables' contribution in explaining the dependent variable's variance. The results indicate that the quality of work life has a positive and significant effect on organizational commitment, self-efficacy has a positive and significant impact on organizational commitment, and simultaneously, both variables significantly influence organizational commitment. These findings emphasize the importance of improving the quality of work life and self-efficacy to enhance organizational commitment.*

**Keywords:** *Quality of Work Life; Self-Efficacy; Organizational Commitment*

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu komponen penentu yang berguna untuk mewujudkan sebuah target dalam perusahaan ataupun organisasi. Perusahaan akan merasakan dampak yang positif apabila memiliki Sumber daya manusia yang berkualitas

(Lestari & Mujiati, 2018). Sumber daya manusia yang mempunyai komitmen organisasi yang baik dapat menunjukkan loyalitas dan cinta kepada perusahaan tempat mereka bekerja untuk meningkatkan produktivitas sumber daya manusia dan perusahaan tersebut (Dihag et al., 2022). Komitmen organisasi merupakan sebuah keadaan di mana seseorang pegawai memilih untuk berkomitmen terhadap organisasi ataupun perusahaan dan mempunyai tujuan untuk tetap menjadi anggota keorganisasian terkait (Robbins & Judge, 2009). konsep komitmen berasal dari studi yang menyelidiki hubungan antara pegawai dan individu, dimana hal ini mencakup komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen *normative*.

Komitmen organisasi yang baik akan membantu mengurangi gejala pemogokan, absensi, *turnover*, dan ketidakpuasan kerja (Asih & Dewi, 2017). Berdasarkan pernyataan tersebut, maka dapat diartikan bahwa komitmen dari seorang pegawai sangat berdampak dalam perkembangan organisasi ataupun perusahaan. PT. BPRS Magetan merupakan salah satu kategori Bank Syariah di Indonesia yang jenis kegiatannya yaitu menyalurkan dana kepada masyarakat berupa pembiayaan, menyediakan produk atau melakukan usaha bank syariah lainnya yang tujuannya untuk ambil bagian dalam melaksanakan dan menunjang kebijakan serta program pemerintah khususnya di bidang ekonomi. Adapun kualitas perusahaan yang dimiliki PT. BPRS Magetan dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Kualitas Perusahaan PT. BPRS Magetan

No.	Penghargaan	Tahun
1	Kinerja dengan predikat “Sangat Bagus” dari Infobank Awards	2015-2017
2	Kinerja dengan predikat “ <i>Excellent</i> ” dari Infobank Awards	2018-2019
3	Kinerja selama September 2018-2019 dengan predikat “ <i>excellent</i> ” dari The Asian Post	2019
4	Kinerja dengan predikat “ <i>Excellent</i> ” dan “ <i>Golden Awards 5 Years Excellent</i> ” dari Infobank Awards	2020
5	Meraih penghargaan predikat “Bintang 4” sebagai TOP BUMD dari Top Bussines	2020-2023
6	Meraih predikat “ <i>The Best</i> ” dari Infobank awards kategori BPR Syariah Milik Pemda	2022

Sumber: PT. BPRS Magetan 2024

Meskipun perusahaan tersebut memiliki kualitas yang cenderung sangat baik, hal itu tidak menjamin bahwa komitmen organisasi yang tercipta dalam diri pegawai juga memiliki nilai yang bagus. Hasil observasi dan wawancara dengan direktur PT. BPRS Magetan menunjukkan bahwa masih ada permasalahan terkait komitmen organisasi, dimana ada pegawai yang memiliki masa kerja tergolong singkat rata-rata selama 2 (dua) tahun. Selain itu, perpanjangan kontrak yang diberikan hanya selama 1 (satu) tahun. Kemudian, dalam kurun waktu 6 (enam) bulan terakhir ada 5 (lima) pegawai yang memilih mengundurkan diri dari perusahaan. Hal itu dapat mengindikasikan bahwa pegawai PT. BPRS Magetan memiliki komitmen organisasi yang cenderung rendah, dengan adanya masa kerja yang tergolong singkat bisa menyebabkan naiknya tingkat *turnover* pada perusahaan. Terdapat faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pegawai yaitu kualitas kehidupan kerja dan efikasi diri.

Komitmen organisasi memiliki keterkaitan yang erat dengan kualitas kehidupan kerja, yang berperan penting dalam mendorong pertumbuhan dan peningkatan kinerja pegawai dalam perusahaan. Penelitian oleh Sutarto et al. (2020) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja yang baik dapat meningkatkan sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya serta memperkuat loyalitas terhadap organisasi. Selain itu, menurut Wijayanti dan Prasetyo (2021), kualitas kehidupan kerja mencakup berbagai aspek, seperti kompensasi yang adil, lingkungan kerja yang aman, peluang pengembangan karier, keseimbangan kehidupan kerja, dan hubungan sosial di tempat kerja, yang secara keseluruhan memengaruhi kesejahteraan dan keterikatan pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Ramadhani dan Fitriani (2020) juga menunjukkan bahwa ketika pegawai merasa diberdayakan dan memiliki kesempatan untuk berkembang, mereka cenderung menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi.

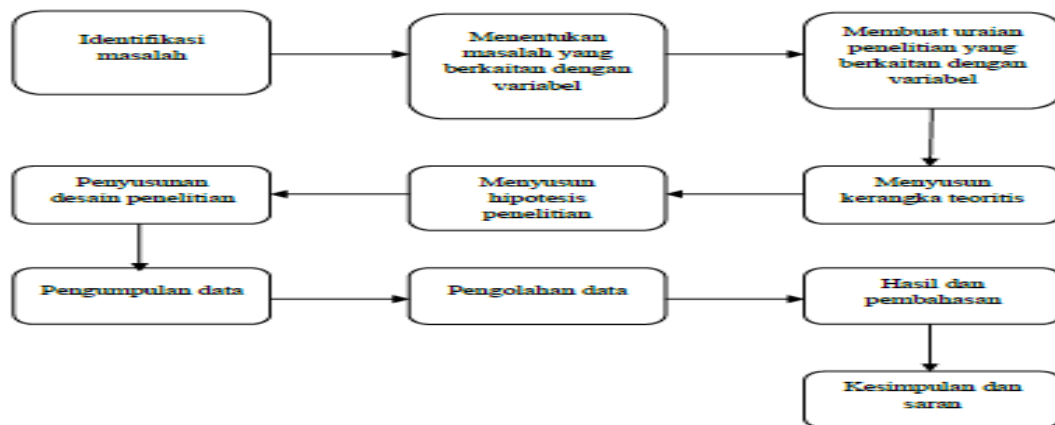
Hal itu diperkuat oleh penelitian Hashempour *et al.* (2018), Akar (2018), Muraga *et al.* (2019), Adikoeswanto *et al.* (2020), dan Silvia *et al.* (2020) yang menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan itu, upaya mengembangkan dan memberdayakan pegawai harus dapat dilakukan oleh pimpinan agar berguna sebagai peningkatan loyalitas dan komitmen pegawai dalam perusahaan. Selain kualitas kehidupan kerja, efikasi diri adalah faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi seorang pegawai (Saraswati & Prihatsanti, 2017). Terlepas dari faktor kualitas kehidupan kerja di perusahaan, pegawai harus mampu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan, harus yakin dapat memotivasi dirinya untuk bertahan, percaya bahwa mampu untuk menghadapi hambatan kerja, dan yakin pada diri sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan dalam berbagai situasi dengan merasa puas. Sebagaimana hasil penelitian oleh Anggraini & Fauzan (2022) bahwa efikasi diri merupakan keyakinan atau kepercayaan seseorang atas kredibilitasnya untuk menghasilkan sebuah pencapaian tertentu.

Teori efikasi diri yang dikemukakan oleh Bandura (2006) menjelaskan bahwa keyakinan pada kemampuan individu dan kolektif didasarkan pada perilaku atau kinerja yang dimaksudkan untuk mewujudkan target. Seorang pegawai yang memiliki efikasi diri yang baik cenderung berkonsentrasi pada penyelesaian masalah dan tidak mudah putus asa saat rencananya tidak kunjung berhasil (Verianto, 2019). Hasil penjelasan yang telah diuraikan, bisa disimpulkan bahwa saat pegawai memiliki keyakinan dan kepercayaan diri pada dirinya sendiri terkait kemampuan untuk menyelesaikan sebuah tugas, maka mereka dapat dan mampu menciptakan produktivitas lebih bagi perusahaan, sehingga mereka juga membuat efikasi diri yang tinggi untuk pribadinya dan akan memiliki kepuasan terhadap kinerjanya. Sebagaimana penelitian terdahulu menurut Marwan *et al.* (2018), Dewi (2020), Anggraini & Fauzan (2022), Ana *et al.*, (2022), dan Dihaq *et al.* (2022) mengungkapkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil uraian di atas, maka diperoleh permasalahan dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan membuktikan secara empiris pengaruh kualitas kehidupan kerja dan efikasi diri terhadap komitmen organisasi pegawai pada PT. BPRS Magetan. Adapun hipotesis dari penelitian ini diantaranya: (H1): Kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. (H2): Efikasi diri berpengaruh terhadap komitmen organisasi, dan (H3): Kualitas kehidupan kerja dan efikasi diri secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dan sebagai bahan pertimbangan untuk perusahaan guna meningkatkan kinerja pegawainya.

## METODE PENELITIAN

Bagian ini menyajikan desain penelitian, populasi, teknik sampel dan sampling, serta Penelitian ini dilakukan di PT. BPRS Magetan. Waktu penulisan penelitian ini terhitung mulai Bulan Maret sampai dengan Bulan Juni 2024. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun desain penelitiannya dapat dilihat pada Gambar 1. sebagai berikut:



**Gambar 1. Desain Penelitian**

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. BPRS Magetan yang berjumlah 78 orang. Penelitian ini menggunakan *non probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2019). Penelitian yang dilakukan di PT. BPRS Magetan ini menggunakan teknik sensus sampling (sampel jenuh), dimana seluruh populasi akan dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2019). Pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh dari observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner. Instrumen pada penelitian ini menggunakan skala *likert* dengan memberikan 4 (empat) pilihan jawaban dimana menghilangkan pilihan jawaban netral guna menghapus pilihan yang ragu-ragu.

Modifikasi skala *likert* meniadakan kategori jawaban yang ditengah, tersedianya jawaban yang ditengah itu menimbulkan kecenderungan jawaban ke tengah (*central tendency effect*), terutama bagi mereka yang ragu-ragu atas arah kecenderungan pendapat responden, ke arah setuju atau ke arah tidak setuju. Jika disediakan kategori jawaban itu akan menghilangkan banyak data penelitian sehingga mengurangi banyaknya informasi yang dapat dijangkau para responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode analisis data *SmartPLS (Partial Least Square)* yang meliputi analisis deskriptif, *outer model* (uji validitas dan uji reliabilitas), *inner model* (uji *r-squares* dan *q-squares*, uji hipotesis (uji t) dan uji F menggunakan bantuan analisis data SPSS.

## HASIL

### Analisis Deskriptif

Data karakteristik responden bertujuan untuk mengetahui profil responden dalam penelitian ini, yaitu 78 pegawai PT. BPRS Magetan. Karakteristik responden dalam penelitian ini diklasifikasikan berdasarkan beberapa aspek, yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Penjelasan deskriptif untuk masing-masing aspek tersebut dijabarkan sebagai berikut:

**Tabel 2. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki-laki	37	47%
2	Perempuan	41	53%
	Jumlah	78	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Pada tabel 2 terkait karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa sebagian besar jumlah pegawai yang mendominasi adalah perempuan, dimana terdapat 41 orang (53%) pegawai perempuan. Kondisi ini menggambarkan jika mayoritas perempuan dapat untuk bekerja yang pada sektor publik terkait dengan ketelitian, keluwesan, dan komunikatif dimana PT. BPRS Magetan salah satu perusahaan yang memiliki produk untuk dipasarkan ke konsumennya.

**Tabel 3. Karakteristik Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	≤ 20 Tahun	0	0%
2	21 – 30 Tahun	50	64,10%
3	31 – 40 Tahun	21	26,90%
4	≥ 40 Tahun	7	9%
	Jumlah	78	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat disimpulkan bahwa responden yang bekerja di PT. BPRS Magetan didominasi oleh pegawai yang berusia 21-30 tahun. Hal ini dikarenakan PT. BPRS Magetan mengutamakan seseorang yang masih energik untuk melaksanakan tanggung jawab pekerjaan.

**Tabel 4 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	SMA/SMK	11	14,1%
2	D1	0	0%
3	D2	0	0%
4	D3	4	4%
5	D4	6	7,7
6	S1	54	69,2%
7	S2	2	2,6%
8	S3	1	1,3%
	Jumlah	78	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan perguruan tinggi lebih mendominasi pada perusahaan, dimana PT. BPRS Magetan memerlukan kualifikasi atau spesialisasi terkait dengan ekonomi, administrasi, maupun hukum dan perbankan.

**Tabel 5. Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	1 Tahun	12	15,3%

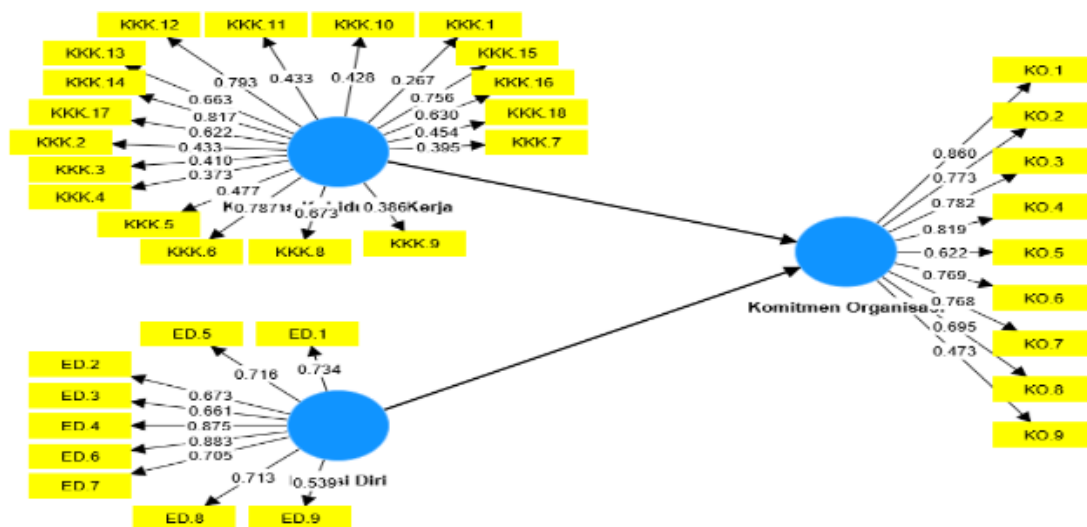
2	2 Tahun	26	33,3%
3	3 Tahun	14	18%
4	4 Tahun	9	11,5%
5	≥ 5 Tahun	17	21,7%
Jumlah		78	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan tabel 5 dapat disimpulkan bahwa responden rata-rata memiliki masa kerja di perusahaan selama kurang dari atau sama dengan 2 (dua) tahun. Hal itu dikarenakan PT. BPRS Magetan merupakan perusahaan yang tergolong baru dan pemberian kontrak kerja awal hanya selama 1 (tahun) dan dapat perpanjangan kontrak 1-2 tahun jika memiliki kinerja yang baik.

### Skema Partial Least Square (PLS)

#### Uji Outer

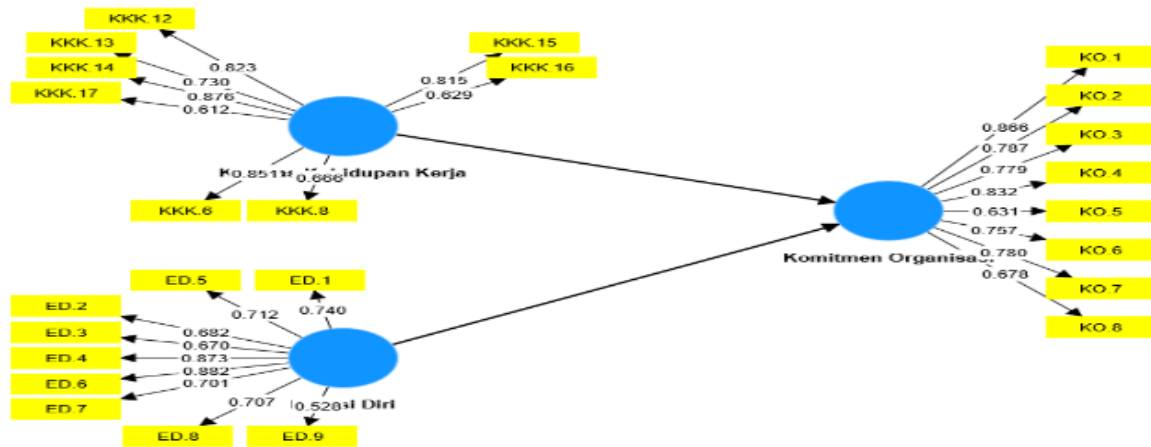


**Gambar 2. Uji Outer Model Sebelum Eliminasi**

Sumber: Data Pengolahan *SmartPLS* (2025)

Gambar 2 diatas adalah diagram diagram model PLS yang menunjukkan hasil dari nilai *loading factor*. Berdasarkan gambar 3.1 tersebut masih terdapat nilai  $<0,50$  oleh karena itu peneliti mengeliminasi indikator untuk pengujian selanjutnya.





**Gambar 3. Uji Outer Model Sudah Eliminasi**

Sumber: Data Pengolahan *SmartPLS* (2025)

Berdasarkan gambar 4.2 menunjukkan hasil yang sudah dieliminasi oleh peneliti, sehingga nilai *loading factor* sudah  $>0,50$  dan siap untuk dilakukan pengujian selanjutnya.

### Uji Validitas

#### *Convergent Validity*

Tabel 6. Nilai *Loading Factor*

Variabel	Item	Outer Loading
Kualitas Kehidupan Kerja (X <sub>1</sub> )	X1.6	0,787
	X1.8	0,673
	X1.12	0,793
	X1.13	0,663
	X1.14	0,817
	X1.15	0,756
	X1.16	0,630
Efikasi Diri (X <sub>2</sub> )	X1.17	0,622
	X2.1	0,734
	X2.2	0,673
	X2.3	0,661
	X2.4	0,875
	X2.5	0,716
	X2.6	0,883
	X2.7	0,705
Komitmen Organisasi (Y)	X2.8	0,713
	Y.1	0,860
	Y.2	0,773
	Y.3	0,782
	Y.4	0,819
	Y.5	0,622
	Y.6	0,769
	Y.7	0,768
	Y.8	0,695

Sumber: Data Pengolahan *SmartPLS* (2025)

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa hasil dari analisis menggunakan aplikasi *SmartPLS*, persamaan model (*outer model*) sudah memenuhi *convergent validity* setelah dieliminasi beberapa indikator yang tidak memenuhi syarat nilai *loading factor* > 0,50. Hasil tabel 6 dapat diidentifikasi bahwa indikator tersebut layak untuk digunakan dalam uji hipotesis.

#### *Avarage Variance Extracted (AVE)*

Tabel 7. Nilai AVE

Variabel	Nilai AVE	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja (X <sub>1</sub> )	0,589	Memenuhi
Efikasi Diri (X <sub>2</sub> )	0,531	Memenuhi
Komitmen Organisasi (Y)	0,572	Memenuhi

Sumber: Data Pengolahan *SmartPLS* (2025)

Hasil dari tabel 3.2 dapat diketahui jika nilai *AVE* yang dimiliki oleh setiap variabel sudah valid dimana mempunyai nilai sebesar lebih dari > 0,5. Nilai *AVE* yang baik mengindikasikan model memiliki kondisi yang baik dan bisa dilanjutkan ke tahapan selanjutnya dalam analisis.

#### *Discriminant Validity*

Tabel 8. Nilai *Cross Loading*

Konstruk	Kualitas Kehidupan Kerja (X <sub>1</sub> )	Efikasi Diri (X <sub>2</sub> )	Komitmen Organisasi (Y)
X1.6	0.851	0.431	0.409
X1.8	0.666	0.343	0.379
X1.12	0.823	0.515	0.441
X1.13	0.730	0.378	0.390
X1.14	0.876	0.439	0.443
X1.15	0.815	0.444	0.527
X1.16	0.629	0.275	0.368
X1.17	0.612	0.395	0.398
X2.1	0.461	0.740	0.524
X2.2	0.527	0.682	0.570
X2.3	0.538	0.670	0.556
X2.4	0.426	0.873	0.553
X2.5	0.395	0.712	0.553
X2.6	0.458	0.882	0.664
X2.7	0.286	0.701	0.481
X2.8	0.237	0.707	0.540
X2.9	0.121	0.528	0.437
Y.1	0.520	0.614	0.866
Y.2	0.428	0.650	0.787
Y.3	0.459	0.661	0.779
Y.4	0.392	0.584	0.832
Y.5	0.397	0.515	0.631
Y.6	0.417	0.487	0.757
Y.7	0.468	0.554	0.780
Y.8	0.340	0.504	0.678

Sumber: Data Pengolahan *SmartPLS* (2025)



Berdasarkan tabel 8 yang menunjukkan hasil cross loading dapat diketahui bahwa indikator memenuhi syarat *discriminant validity*, sebab nilai korelasi dari indikator variabel dengan konstraknya lebih besar daripada nilai korelasi antara indikator lain dengan konstruk lainnya, sehingga hal ini memenuhi syarat validitas deskriminan.

### Uji Reliabilitas

Tabel 9. Nilai *Cronbach Alpha*

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja (X <sub>1</sub> )	0,889	Memenuhi
Efikasi Diri (X <sub>2</sub> )	0,885	Memenuhi
Komitmen Organisasi (Y)	0,898	Memenuhi

Sumber: Data Pengolahan *SmartPLS* (2025)

Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach alpha* yang dimiliki oleh setiap variabel sudah memenuhi nilai lebih besar dari  $> 0,7$ . Hal itu mengindikasikan bahwa setiap variabel sudah mempunyai reliabilitas yang baik dan dikatakan reliabel karena sesuai dengan batas minimum yang disyaratkan. Nilai *Cronbach alpha* yang sudah memenuhi syarat dan baik menggambarkan bahwa model memiliki kondisi yang baik dan dapat untuk dilanjutkan ke tahapan selanjutnya.

### Uji Inner Model *R-Squares*

Tabel 10. Nilai *R-Square*

	<i>R-Squares</i>	<i>R-Square adjusted</i>	Keterangan
Komitmen Organisasi (Y)	0,599	0,588	Hasil <i>Moderate</i>

Sumber: Data Pengolahan *SmartPLS* (2025)

Berdasarkan tabel 10 dapat diketahui bahwa penelitian menggunakan 1 (satu) variabel laten endogen (Y). Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai *R-Square* adalah 0,599 hal itu dapat menjelaskan jika komitmen organisasi dipengaruhi oleh variabel kualitas kehidupan kerja (X<sub>1</sub>) dan efikasi diri (X<sub>2</sub>). Menurut Hair *et al.* (2010), interpretasi terhadap nilai *R-Square* dalam model *Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* dapat dikategorikan kategori *moderate sedang*. Nilai menunjukkan bahwa sebesar 59,9% variasi dari komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh variabel kualitas kehidupan kerja (X<sub>1</sub>) dan efikasi diri (X<sub>2</sub>). Sementara itu, sisanya sebesar 40,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Hal ini mengindikasikan bahwa model memiliki kemampuan penjelasan yang cukup baik, namun belum dapat dikatakan sangat kuat, karena masih ada proporsi variabilitas yang belum dijelaskan oleh model. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja dan efikasi diri berkontribusi secara signifikan terhadap komitmen organisasi, namun terdapat kemungkinan bahwa faktor lain turut mempengaruhi variabel tersebut.

### *Q-Squares*

Tabel 11. Nilai *Q-Square*

Variabel	<i>Q-Square</i>
Komitmen Organisasi (Y)	0,539

Sumber: Data Pengolahan *SmartPLS* (2025)

Tabel 11 menjelaskan bahwa nilai *Q-Square* untuk variabel endogen komitmen organisasi (Y) mempunyai nilai sebesar 0,539. Nilai *Q-Square* dari variabel tersebut  $0,539 > 0,35$ , maka dapat disimpulkan kualitas kehidupan kerja (X1) dan Efikasi Diri (X2) mempunyai relevansi prediksi yang kuat terhadap komitmen organisasi (Y), dimana hal tersebut juga relevan serta mempunyai nilai observasi yang baik ( $> 0$ ).

### Uji Hipotesis

Tabel 12. Hasil *Path Coefisien*

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics ( O/STDEV )</i>	<i>P Values</i>
Kualitas Kehidupan Kerja -> Komitmen Organisasi	0,632	0,621	0,106	5,955	0,000
Efikasi Diri -> Komitmen Organisasi	0,221	0,242	0,101	2,184	0,029

Sumber: Data Pengolahan *SmartPLS* (2025)

Berdasarkan hasil pengujian *path coefisien* pada tabel 12 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai *t-statistik* kualitas kehidupan kerja sebesar 5,955 dan nilai *p-values* tersebut lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hal tersebut dapat dindikasikan bahwa hipotesis pertama terbukti dan dapat diterima, artinya variabel kualitas kehidupan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Y).
- Nilai *t-statistik* efikasi diri sebesar 2,184 dan nilai *p-values* sebesar 0,029 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua terbukti dan dapat diterima, artinya variabel efikasi diri (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Y).

### Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh seluruh variabel bebas yaitu kualitas kehidupan kerja dan efikasi diri secara simultan terhadap komitmen organisasi.

Tabel 13. *Uji F* (simultan)

<b>F Hitung</b>	<b>Signifikan</b>	<b>F Tabel</b>	<b>Kesimpulan</b>
55,303	0,01	3,12	Signifikan

Sumber: Data Pengolahan dengan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 13 terkait *uji f* menunjukkan F hitung sebesar 55,303 dimana lebih besar dari F tabel sebesar 3,12 dan nilai signifikansi pengujian lebih kecil dari  $< 0,05$  yaitu sebesar 0,01. Hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas yaitu kualitas kehidupan kerja dan efikasi diri berpengaruh signifikan secara simultan terhadap komitmen organisasi.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian tersebut bisa dipastikan bahwa hipotesis pertama diterima dan disimpulkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif

dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai PT. BPRS Magetan. Apabila kualitas kehidupan kerja pegawai PT. BPRS Magetan baik, maka akan memperbesar kemungkinan tercapainya komitmen yang tinggi dan pegawai akan merasa puas jika merasa dihargai oleh perusahaan. Mendukung penjelasan tersebut, dapat diketahui bahwa kualitas kehidupan kerja pegawai PT. BPRS Magetan cenderung baik di mana pegawai menerima gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, sesuai dengan ketentuan Upah Minimum Regional (UMR). Selain itu, dari segi lingkungan kerja, atasan menunjukkan perhatian yang baik terhadap pegawai, yang menjadi faktor pendukung dalam meningkatkan produktivitas guna mencapai target perusahaan.

Komunikasi antar rekan kerja juga berlangsung dengan baik, terlihat dari keterbukaan saat bekerja sama menyelesaikan tugas-tugas seperti administrasi, pengumpulan dana, dan pelayanan kepada pelanggan, sehingga menciptakan suasana kerja yang aman dan nyaman. Sejalan dengan hal tersebut, PT. BPRS Magetan diharapkan terus meningkatkan komitmen organisasinya melalui pengembangan kualitas kehidupan kerja. Hal ini dapat diwujudkan dengan memberikan peluang pertumbuhan dan pengembangan karir bagi pegawai, pemberian gaji yang memadai, melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan aman. Dengan peningkatan kualitas kehidupan kerja ini, pegawai akan memiliki kesempatan untuk berkembang dan termotivasi untuk meningkatkan kemampuan mereka, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Akar (2018), Hashempour et al. (2018), Muraga et al. (2019), Adikoeswanto et al. (2020), Silvia et al. (2020), Setiawan dan Prasetyo (2021), Mulyani dan Hartono (2020), serta Rahmawati dan Nugroho (2022) yang menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Selain itu, Hidayat dan Kurnia (2023) menambahkan bahwa motivasi juga turut memperkuat hubungan tersebut. Sari dan Wijaya (2019) juga menegaskan pentingnya kualitas kehidupan kerja dalam meningkatkan komitmen organisasi melalui kepuasan kerja.

### **Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai**

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa pegawai PT. BPRS Magetan berupaya maksimal dalam menyelesaikan berbagai tugas yang diberikan perusahaan, seperti menghimpun dana dari masyarakat, memberikan modal kepada UMKM, menyalurkan dana pembiayaan, serta menyediakan produk bagi masyarakat. Selain itu, saat menghadapi permasalahan pekerjaan, misalnya ketidaktercapaian target bulanan, pegawai tetap yakin bahwa selalu ada solusi untuk mengatasi kendala tersebut. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri berperan penting dalam meningkatkan komitmen organisasi. Hal ini disebabkan oleh keyakinan dan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Semakin baik efikasi diri yang dimiliki pegawai PT. BPRS Magetan, semakin besar pula kemampuannya untuk meningkatkan komitmen terhadap organisasi.

Pegawai dengan efikasi diri yang tinggi cenderung mampu menyelesaikan tugas dengan baik, mampu mengelola berbagai situasi, dan tidak mudah menyerah ketika menghadapi pekerjaan yang menantang. Selain itu, efikasi diri yang tinggi juga mendorong pegawai untuk lebih proaktif dalam menghadapi tantangan dan perubahan di lingkungan kerja. Pegawai yang percaya pada kemampuan dirinya cenderung memiliki motivasi yang lebih kuat untuk mencari solusi kreatif dan inovatif ketika menghadapi masalah, sehingga hal ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga

memperkuat ikatan emosional dan loyalitas terhadap organisasi. Dengan demikian, efikasi diri tidak hanya berkontribusi pada penyelesaian tugas secara efektif, tetapi juga membangun rasa tanggung jawab dan keterikatan yang lebih dalam terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, yang pada akhirnya memperkuat komitmen secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Marwan et al. (2018), Dewi, (2020), Anggraini & Fauzan (2022), Ana et al. (2022), dan (Dihag et al., 2022) yang mengungkapkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Sama halnya temuan yang dilakukan oleh Marwan et al. (2018), Dewi (2020), Anggraini dan Fauzan (2022), Ana et al. (2022), serta Dihag et al. (2022), yang menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Selain itu, penelitian terkini juga mendukung hal tersebut, seperti yang diungkapkan oleh Putra dan Sari (2021) yang menemukan bahwa efikasi diri meningkatkan komitmen kerja pada karyawan sektor jasa. Hidayat et al. (2023) juga menegaskan bahwa efikasi diri memiliki peran penting dalam mempertahankan loyalitas dan komitmen organisasi di industri perbankan. Lebih lanjut, Lestari dan Nugroho (2024) menunjukkan hubungan positif antara efikasi diri dengan komitmen organisasi melalui peningkatan motivasi kerja karyawan. Dengan demikian, bukti-bukti empiris tersebut memperkuat kesimpulan bahwa efikasi diri merupakan faktor krusial dalam membangun dan mempertahankan komitmen pegawai terhadap organisasi.

### **Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Efikasi Diri Secara Simultan Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai**

Pengaruh simultan kualitas kehidupan kerja dan efikasi diri terhadap komitmen organisasi di PT. BPRS Magetan juga dapat dijelaskan melalui peningkatan kesejahteraan psikologis dan motivasi kerja pegawai. Kualitas kehidupan kerja yang baik memberikan lingkungan yang mendukung serta penghargaan yang memadai, sehingga pegawai PT. BPRS Magetan merasa dihargai dan nyaman dalam menjalankan tugasnya. Sementara itu, efikasi diri yang tinggi menumbuhkan rasa percaya diri dan keyakinan pegawai dalam menghadapi tantangan pekerjaan, sehingga mereka lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal. Kombinasi kedua faktor ini memperkuat keterikatan emosional dan loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan komitmen mereka secara signifikan (Putri & Rahman, 2022; Sari *et al.*, 2023; Wibowo & Hasanah, 2024). Penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa sinergi antara kondisi kerja yang optimal dan keyakinan diri yang kuat merupakan kunci utama dalam membangun komitmen organisasi yang kokoh, khususnya di lingkungan PT. BPRS Magetan. Dilihat dari hasil pengujian tersebut bisa disimpulkan jika ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja (X1) dan efikasi diri (X2) terhadap komitmen organisasi (Y) secara simultan. Hal tersebut mengartikan jika semakin baik kualitas kehidupan kerja dan efikasi diri pegawai PT. BPRS Magetan maka dapat meningkatkan komitmen organisasinya terhadap perusahaan. Hasil analisis dan penjelasan tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nadyasari (2021), Qurbani & Solihin (2021), dan Firdaus et al. (2022), yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja dan efikasi diri secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji analisis data, kesimpulan dalam penelitian ini adalah kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, dan kualitas kehidupan kerja dan efikasi diri secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan dengan hasil temuan diatas, saran yang dapat diajukan oleh penulis adalah hendaknya PT. BPRS Magetan meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan efikasi diri pegawai terkait partisipasi dalam pengambilan keputusan, keterbukaan dan perhatian pimpinan kepada pegawainya, serta motivasi kepada pegawai agar tidak terbebani atas tugas yang diberikan. Untuk saran bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang diduga berpengaruh terhadap komitmen organisasi, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja.

Variabel kepemimpinan penting karena gaya dan kualitas kepemimpinan dapat memengaruhi motivasi dan loyalitas pegawai. Budaya organisasi juga menjadi faktor kunci yang membentuk sikap dan perilaku pegawai dalam bekerja serta mempengaruhi komitmen mereka terhadap perusahaan. Selain itu, kepuasan kerja berperan dalam menentukan tingkat keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi, yang pada akhirnya berdampak pada komitmen jangka panjang. Dengan menambahkan variabel-variabel ini, penelitian selanjutnya dapat memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh dan komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi pegawai, khususnya di lingkungan PT. BPRS Magetan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adikoeswanto, D., Eliyana, A., Sariwulan, T., Dharmawan Buchdadi, A., & Firda, F. (2020). Quality of Work Life's Factors and Their Impacts on Organizational Commitments. In *Systematic Reviews in Pharmacy* (Vol. 11, Issue 7).
- Akar, H. (2018). A Meta-Analytic Study Concerning the Effect of Educational Stakeholders' Perceptions of Quality of Work Life on Their Job Satisfaction and Organizational Commitment. *International Online Journal of Educational Sciences*, 10(3). <https://doi.org/10.15345/iojes.2018.03.007>
- Ana, I., Ula Ananta Fauzi, R., & Oktovita Sari, P. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Efikasi Diri dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Afektif Pada Pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Madiun. *Jurnal SIMBA*.
- Ana, R., Putri, S., & Yudha, A. (2022). Pengaruh efikasi diri terhadap komitmen organisasi pada karyawan sektor perbankan. *Jurnal Manajemen*, 18(2), 150-162.
- Anggraini, A., & Fauzan, M. (2022). Pengaruh Kompetensi, Efikasi Diri dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada ASN BAPENDA Kota Semarang). *YUME: Journal of Management*, 5(1), 167-174. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.543>
- Asih, G. Y., & Dewi, R. (2017). Komitmen Karyawan Ditinjau Dari *Self-Efficacy* dan Persepsi Dukungan Organisasi di CV. Wahyu Jaya Semarang. In *Jurnal Dinamika Sosial Budaya* (Vol. 19, Issue 1).
- Bandura, A. (2006). *Guide for constructing self-efficacy scales. Self-efficacy beliefs of adolescents* (Vol. 5).
- Dewi, N. A. D. P. (2020). Acta Psychologia Pengaruh *Self-efficacy* Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan The Rich Jogja Hotel. *Acta Psychologia*, 2(2), 122-136. <http://journal.uny.ac.id/index.php/acta-psychologia>.



- Dewi, N. K. (2020). Hubungan efikasi diri dengan komitmen organisasi pada karyawan perusahaan swasta. *Jurnal Psikologi Terapan*, 8(3), 210-219.
- Dihag, R. F., Tentama, F., & Bashori, K. (2022). Pengaruh *Work-Life Balance*, Kepuasan Kerja dan Efikasi Diri Terhadap Komitmen Organisasi Pada Perawat RSUD Generasi Y. *PSYCHE: Jurnal Psikologi Universitas Muhammadiyah Lampung*, 4(1), 2686–0420. <http://journal.uml.ac.id/TIT>
- Firdaus, R. P., Susita, D., & Handaru, A. W. (2022). Pengaruh Efikasi Diri dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Perusahaan bidang Telekomunikasi. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan*, 3(3).
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). Pearson Education.
- Hashempour, R., Hosseinpour Ghahremanlou, H., Etemadi, S., & Poursadeghiyan, M. (2018). The Relationship Between Quality of Work Life and Organizational Commitment of Iranian Emergency Nurses. *Health in Emergencies & Disasters Quarterly*, 49–54. <https://doi.org/10.32598/hdq.4.1.49>
- Hidayat, T., & Kurnia, A. (2023). Analisis pengaruh kualitas kehidupan kerja dan motivasi terhadap komitmen organisasi pada industri perbankan. *Jurnal Manajemen*, 21(1), 44-53.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi* (1st ed.). Alfabeta.
- Lestari, N. N. Y. S., & Mujiati, N. W. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap *Turnover Intention*. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(6), 3412–3441. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v7.i06.p20>
- Lestari, D., & Nugroho, P. (2024). Pengaruh efikasi diri terhadap motivasi kerja dan komitmen organisasi. *Jurnal Psikologi dan Manajemen*, 10(1), 25-38.
- Marwan, Rajak, A., & Mukti Yallo, A. (2018). Pengaruh *Locus Of Control* dan *Self-Efficacy* Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pada Balai Latihan Kerja (BLK) di Kota Ternate. *JMS: Jurnal Manajemen Sinergi*, 6(1), 1–97. <https://ejournal.unkhair.ac.id/index.php/JMS>
- Mulyani, S., & Hartono, B. (2020). Dampak kualitas kehidupan kerja terhadap loyalitas dan komitmen organisasi karyawan sektor perbankan. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 15(2), 80-90.
- Muraga, A. Z., Tewal, B., & Dotulong..., L. O. H. (2019). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Pada Bank SuLutGo Cabang Utama Manado. *5914 Jurnal EMBA*, 7(4), 5914–5923.
- Nadyasari, C. (2021). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Self-Efficacy Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara VII*.
- Nafi'ah, S. I. (2016). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan BTN Syariah Malang*.
- Putra, I. G. A., & Sari, N. M. (2021). Efikasi diri dan komitmen kerja pada karyawan sektor jasa. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 14(3), 95-107.
- Putri, A. N., & Rahman, M. A. (2022). Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan efikasi diri terhadap komitmen organisasi pada sektor perbankan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 10(1), 45-58.
- Qurbani, D., & Solihin, D. (2021). Peningkatan Komitmen Organisasi melalui Penguatan Efikasi Diri dan Kualitas Kehidupan Kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 223–232. <http://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jbm>

- Rahmawati, D., & Nugroho, L. (2022). Hubungan kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi dan kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 13(3), 150-162.
- Ramadhani, F., & Fitriani, Y. (2020). Pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasi pada perusahaan manufaktur. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(2), 115–124. <https://doi.org/10.31294/jmb.v7i2.12345>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Organizational Behavior* (D. Angelica, R. Cahyani, A. Rasyid, & D. Sunadi, Eds.; 12th ed.). Salemba Empat.
- Setiawan, R., & Prasetyo, Y. (2021). Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan pada perusahaan jasa di Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 19(1), 55-64.
- Saraswati, N. K., & Prihatsanti, U. (2017). Hubungan Antara *Self-Efficacy* Dengan *Intensi Turnover* Pada Karyawan PT. Indonesia Taroko Textile Purwakarta. *Jurnal Empati*, 6(1), 307–311.
- Sari, P., & Wijaya, F. (2019). Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 16(2), 102-110.
- Sari, D. P., Wijaya, B., & Santoso, H. (2023). Efikasi diri dan kualitas kehidupan kerja sebagai prediktor komitmen pegawai: Studi pada lembaga keuangan mikro. *Jurnal Psikologi Industri*, 15(2), 112-127.
- Silvia, R. A., Sudiq, D., & Wijayanti, D. T. (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Segar Murni Utama. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 921–930.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. ALFABETA.
- Sutarto, A. P., Wibowo, M. E., & Zahra, N. F. (2020). Quality of work life and its impact on employee performance and organizational commitment. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 5(1), 23–32. <https://doi.org/10.21009/jpio.051.03>
- Verianto, H. (2019). Pengaruh Kepercayaan, Efikasi diri, dan Komitmen Organisasional terhadap Berbagi Pengetahuan Karyawan di Kantor Cabang Utama PT Bank Panin Tbk Kota Pontianak. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 8(2), 128. <https://doi.org/10.26418/jebik.v8i2.27540>
- Wibowo, T., & Hasanah, N. (2024). Hubungan antara efikasi diri, kualitas kehidupan kerja, dan komitmen organisasi: Studi kasus PT. BPRS Magetan. *Jurnal Ilmu Sosial dan Manajemen*, 8(1), 75-89.
- Wijayanti, R., & Prasetyo, A. (2021). Kualitas kehidupan kerja dan pengaruhnya terhadap loyalitas karyawan di sektor jasa. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 9(1), 55–66. <https://doi.org/10.31940/jem.v9i1.1701>