

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, *SELF-EFFICACY* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PEGAWAI NON PNS RSUD DR SAYIDIMAN MAGETAN

Trisa Julia Putri¹⁾, Karuniawati Hasanah²⁾, Robby Sandhi Dessyarti³⁾

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun

email: trsjla07@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun

email: aan.karuniawati@unipma.ac.id

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun

email: robbeyvan@gmail.com

Abstract

This research aims to determine the influence of work life balance, self-efficacy, and job satisfaction on organizational commitment in non-civil servant employees at Dr Sayidiman Magetan Hospital. The type of research used in this research is a quantitative approach. In the research, observation research models, interviews and questionnaires were used with 173 employee respondents. Based on the results of data analysis and discussion, several conclusions can be drawn in research on non-PNS employees at Dr. RSUD. Sayidiman Magetan as follows: Work-life balance has a positive and significant effect on the organizational commitment of non-civil servant employees at RSUD Dr. Sayidiman Magetan. Self-efficacy has a positive and significant effect on the organizational commitment of non-civil servant employees at RSUD Dr. Sayidiman Magetan. Job satisfaction has a significant effect on the organizational commitment of non-civil servant employees at RSUD Dr. Sayidiman Magetan.

Keywords: *Work Life Balance, Self-Efficacy, Job Satisfaction, Organizational Commitment*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris pengaruh *work life balance*, *self-efficacy*, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi Pada Pegawai Non PNS RSUD Dr Sayidiman Magetan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pada penelitian digunakan model penelitian observasi, wawancara dan angket kuisioner dengan responden 173 pegawai. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dapat ditarik beberapa kesimpulan dalam penelitian pada pegawai Non PNS RSUD Dr. Sayidiman Magetan sebagai berikut: *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Non PNS RSUD Dr. Sayidiman Magetan. *Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Non PNS RSUD Dr. Sayidiman Magetan. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Non PNS RSUD Dr. Sayidiman Magetan.

Kata Kunci : *Work Life Balance, Self-Efficacy, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi*

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki emosi, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, kekuatan, dan tugas. Seluruh potensi sumber daya manusia tersebut mempengaruhi upaya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Secanggih apapun teknologi, informasi, atau sumber daya, akan sulit bagi organisasi tanpa sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya (Sugianingrat & Sarmawa,

2020). Apapun bentuknya, sumber daya manusia membutuhkan pegawai yang perilaku kerjanya penting bagi tujuan organisasi, serta kualitas dan kuantitas kerjanya. Para manajer atau eksekutif di berbagai tingkatan organisasi wajib merencanakan dan menganalisis sumber daya manusia sesuai dengan rencana kinerja. Hal ini penting karena hasilnya memberikan informasi kepada manajemen tentang tingkat prestasi kerja dan perilaku anggota organisasi selama periode waktu tertentu. setiap organisasi memerlukan pemimpin yang mempunyai keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan untuk memenuhi kebutuhan (Marwan et al, 2018)

Organisasi adalah tempat di mana beragam sumber daya manusia berkumpul untuk mencapai tujuan. Apabila organisasi berfungsi dan mencapai tujuannya maka dapat dikatakan organisasi telah berfungsi secara efektif. Melihat era saat ini, suatu organisasi harus mampu memberikan pelayanan yang maksimal dan bersaing dengan organisasi lainnya. Hal ini mencakup organisasi-organisasi dalam pemerintahan serta pegawai pemerintah yang melayani pemerintah dan masyarakat. (PP) Nomor 96 Tahun 2012). Pegawai non-ASN atau biasa disebut pegawai honorer berjumlah Kehadiran pegawai honor ini untuk melaksanakan sebagian tugas dan layanan di pemerintahan, untuk pemerintah pusat atau pemerintah daerah tidak sedikit pula dikerjakan oleh pegawai Non ASN atau pegawai honor yang sebelumnya diangkat oleh masing-masing instansi tersebut (Ondi et al. 2023)

Di rumah sakit sendiri terdapat dua golongan pegawai yaitu golongan pegawai PNS dan Pegawai Non PNS. Pegawai Non PNS atau yang biasa disebut dengan Tenaga Honor yang tersebar di beberapa instansi pemerintah. Kehadiran pegawai honor ini untuk melaksanakan sebagian tugas dan layanan di pemerintahan, untuk pemerintah pusat atau pemerintah daerah, tidak sedikit pula dikerjakan oleh pegawai Non PNS atau pegawai honor yang sebelumnya diangkat oleh masing-masing instansi tersebut. Didalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia menyebutkan jika pegawai honor adalah orang yang diangkat oleh pejabat setempat atau pejabat lainnya yang ada di pemerintahan untuk membantu mengerjakan tugas tertentu yang ada di instansi pemerintah dimana penghasilannya nantinya akan menjadi beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara atau Daerah (APBN/APBD), (Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005). (Ondi et al. 2023)

Berdasarkan penjelasan serta beberapa penelitian terdahulu, peneliti melihat fenomena yang terjadi pada RSUD DR Sayidiman Magetan. RSUD DR. Sayidiman merupakan satu-satunya rumah sakit tipe C daerah kabupaten Magetan. RSUD DR. Sayidiman Magetan sebagai tempat kerja yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan beroperasi 24 jam setiap harinya. Menurut Abdu & Patarru, (2023) rawat inap merupakan suatu bentuk perawatan, dimana pasien dirawat dan tinggal di rumah sakit untuk jangka waktu tertentu. Selama pasien dirawat, rumah sakit harus memberikan pelayanan yang terbaik kepada pasien. Fenomena yang terjadi saat ini adalah banyak dari karyawan yang termasuk dalam generasi yang menginginkan jadwal kerja yang fleksibel, menuntut kreativitas, dan memberikan kesempatan bagi mereka untuk memiliki dampak bagi perusahaan itu sendiri. Pelayanan jasa Rumah Sakit RSUD DR. Sayidiman Magetan dengan sistem kerja shift dan waktu operasional 24 jam tentunya akan berdampak pada kehidupan pribadi pegawai Non PNS RSUD DR. Sayidiman Magetan.

B. KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Work Life Balance

Menurut Hae & Kusumiati, (2020) orang yang bekerja dan memulai keluarga di masa dewasa awal perlu memahami peran mereka di tempat kerja dan peran mereka di luar pekerjaan dan keluarga. *Work Life Balance* atau Keseimbangan kehidupan kerja merupakan kecakapan individu dalam menyelaraskan kebutuhan pribadi serta keluarga dengan tuntutan kerja (Rahmadina and Setyaningrum 2023). *Work life balance* merupakan sebuah kemampuan karyawan dalam melakukan tugas sebagai karyawan di dalam perusahaan, tetapi harus bisa melakukan kewajiban diluar perusahaan, tanpa harus mengorbankan salah satu kewajiban bahkan sampai mencampurkan urusan pribadi dengan urusan perusahaan (Latupapua et al, 2021).

Self-Efficacy

Self efficacy adalah faktor penting walaupun hanya berkaitan dengan keyakinan diri seorang individu di ditempat kerja, namun keyakinan ini perlu untuk diketahui dan digunakan oleh karyawan untuk mendorong dirinya menghasilkan kinerja sesuai dengan tujuan

organisasi atau lebih dari target yang ditentukan organisasi (Marwan et al, 2018). *Self Efficacy* mengacu pada keyakinan karyawan terhadap kemampuannya dalam melakukan pekerjaannya. artinya, karyawan merasa berkontribusi langsung terhadap komitmen organisasi (Qurbani & Solihin, 2021)

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan seorang karyawan terhadap rekan kerja mereka dalam sebuah organisasi. Mereka mengidentifikasi apakah rekan kerjanya ini termasuk orang yang cerdas, memiliki rasa tanggung jawab, senang membantu, memiliki pribadi yang menyenangkan (Sunarto et al, 2022). Menurut Nahita & Saragih, (2021) Jika karyawan tidak mendapatkan apa yang mereka harapkan dari lingkungan kerjanya, seperti kesempatan kemajuan yang adil, gaji yang tinggi, rekan kerja dan atasan yang menyenangkan, serta kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, maka komitmen mereka terhadap organisasi akan rendah.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu keinginan yang kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu dan keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi (Latupapua et al, 2021). Menurut Darmawati et al, (2019) Komitmen organisasional adalah keadaan seorang pegawai yang berkomitmen terhadap organisasi tertentu, mengejar tujuannya, dan mempunyai keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

C. METODE PENELITIAN

Data dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2015), menjelaskan bahwa teknik merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat beberapa teknik sampling yang digunakan. Teknik sampling dibagi menjadi dua kelompok yaitu probability sampling dan nonprobabilitysampling. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan probability sampling. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah nonprobabilitysampling dengan

teknik yang diambil yaitu sampling jenuh (sensus). Menurut Sugiyono, (2015), Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, Penulis memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini menggunakan data primer mengenai *Work Life Balance*, *Self-Efficacy* dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai NON PNS RSUD DR Sayidiman Magetan, adapun besar sampel yang diambil untuk penelitian ini adalah pegawai NON PNS RSUD DR Sayidiman Magetan yang berjumlah 173 orang, sampel tersebut diambil dari keseluruhan jumlah populasi dalam penelitian ini karena menggunakan teknik sampling jenuh., maka peneliti dapat memperoleh analisis data sebagai berikut :

Uji Validitas

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif, maka butir atau pernyataan atau indikator tersebut dikatakan valid. Uji validitas instrumen disampaikan kepada seluruh responden penelitian. Dengan demikian, nilai $n = 173$. Nilai r_{tabel} dengan $(\alpha) 5\%$ dan $df = n - 2 = 171$ adalah sebesar 0.1493.

1) Validitas Variabel *work-life balance* (X_1)

Berdasarkan *output SPSS* maka diperoleh nilai r_{hitung} (korelasi *product moment* pada kolom *Pearson Correlation*) untuk variabel *work-life* sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Uji Validitas Variabel *work-life balance* (X_1)

Item Variabel	Nilai r_{hitung}	Nilai $r_{tabel} = 0.1493$	Keterangan
X _{1.1}	1,000	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.2}	0,875	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.3}	0,826	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.4}	0,901	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.5}	0,785	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.6}	0,813	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: *Output SPSS* (Lampiran 3)

2) Validitas Variabel *Self-Efficacy* (X_2)

Berdasarkan *output SPSS* maka diperoleh nilai r_{hitung} (korelasi *product moment* pada kolom *Pearson Correlation*) untuk variabel *self efficacy* sebagai berikut:

Tabel 4. 2 Uji Validitas Variabel *Self-Efficacy* (X_2)

Item Variabel	Nilai r_{hitung}	Nilai $r_{tabel} = 0.1493$	Keterangan
X _{2.1}	1,000	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{2.2}	0,796	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{2.3}	0,779	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{2.4}	0,680	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{2.5}	0,672	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{2.6}	0,706	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{2.7}	0,749	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{2.8}	0,700	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{2.9}	0,616	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: *Output SPSS* (Lampiran 3)

3) Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X_3)

Berdasarkan *output SPSS* maka diperoleh nilai r_{hitung} (korelasi *product moment* pada kolom *Pearson Correlation*) untuk variabel *kepuasan kerja* sebagai berikut:

Tabel 4. 3 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X_3)

Item Variabel	Nilai r_{hitung}	Nilai $r_{tabel} = 0.1493$	Keterangan
X _{3.1}	0,1000	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{3.2}	0,829	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{3.3}	0,639	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{3.4}	0,725	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{3.5}	0,631	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{3.6}	0,712	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{3.7}	0,665	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{3.8}	0,677	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{3.9}	0,573	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{3.10}	0,708	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: *Output SPSS* (Lampiran 3)

4) Validitas Variabel Komitmen Organisasi (Y)

Hasil pengolahan data dengan program *SPSS* maka diperoleh nilai r_{hitung} (korelasi *product moment* pada kolom *Pearson Correlation*) untuk variabel komitmen organisasi sebagai berikut:

Tabel 4. 4 Uji Validitas Variabel Komitmen organisasi (Y)

Item Variabel	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} = 0.1498	Keterangan
Y.1	0,1000	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.2	0,885	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.3	0,787	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.4	0,673	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.5	0,900	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.6	0,848	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.7	0,921	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.8	0,944	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.9	0,961	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.10	0,957	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.11	0,954	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.12	0,936	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.13	0,944	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.14	0,935	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.15	0,934	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.16	0,951	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.17	0,957	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.18	0,943	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.19	0,957	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.20	0,933	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.21	0,943	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.22	0,957	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.23	0,954	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.24	0,951	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: *Output SPSS* (Lampiran 3)

Uji Reliabilitas

Kuesioner yang dikumpulkan dan sah untuk dianalisis, selanjutnya dilakukan pengelompokan untuk pernyataan-pernyataan yang diajukan dan menentukan nilai masing-masing variabel dari sejumlah pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut. Sebanyak 173 kuesioner yang telah terkumpul, dilakukan pengujian

reliabilitas dengan menggunakan *Cronbach's coefficient alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* (α) > 0,70. Dengan mendasarkan pada ketentuan tersebut dapat disimpulkan bahwa uji reliabilitas untuk alat ukur memenuhi ketentuan untuk diterima. Adapun reliabilitas ini disajikan tabel berikut:

Tabel 4. 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i> Hitung	Batas Ketentuan	Keterangan
<i>Work-Life Balance</i>	0,964	0,70	Reliabel
<i>Self Efficacy</i>	0,947	0,70	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,948	0,70	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,996	0,70	Reliabel

Sumber: *Output SPSS* (Lampiran 3)

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (*VIF*). Apabila *tolerance* lebih dari 10% atau 0,1 dan *VIF* kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4. 6 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas Penelitian	<i>Variance Inflation Factor</i> (<i>VIF</i>)	<i>Tolerance</i>
<i>Work-Life Balance</i> (X_1)	0,976	1,025
<i>Self Efficacy</i> (X_2)	0,876	1,142
Kepuasan Kerja (X_3)	0,878	1,139

Sumber: *Output SPSS* (Lampiran 5)

b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode (t) dengan tingkat kesalahan periode t-1(sebelumnya). Pengujian autokorelasi dalam penelitian ini dengan menggunakan pengujian *Durbin-Watson* (*DW test*).

Pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi adalah:

- 1) Apabila nilai *DW* terletak antara batas atas atau *upper bound* (d_u) dan $(4-d_u)$, maka koefisien autokorelasi sama dengan nol, berarti tidak ada autokorelasi.

- 2) Apabila nilai DW lebih rendah daripada batas bawah atau *lower bound* (d_l), maka koefisien autokorelasi lebih besar daripada nol, berarti ada autokorelasi positif.
- 3) Apabila nilai DW lebih besar daripada ($4-d_l$), maka koefisien autokorelasi lebih kecil dari nol, berarti ada autokorelasi negatif.
- 4) Apabila nilai DW terletak antara batas atas atau *upper bound* (d_u) dan batas bawah (d_l), atau DW terletak antara ($4-d_u$) dan ($4-d_l$), maka hasilnya tidak dapat disimpulkan.

Hasil perhitungan uji autokorelasi dengan program SPSS diperoleh nilai *Durbin-Watson* sebagai berikut:

Tabel 4. 7 Nilai Durbin Watson

Model Summary^b					
Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,590 ^a	,349	,337	17,87671	1,423

Sumber: *Output SPSS* (Lampiran 5)

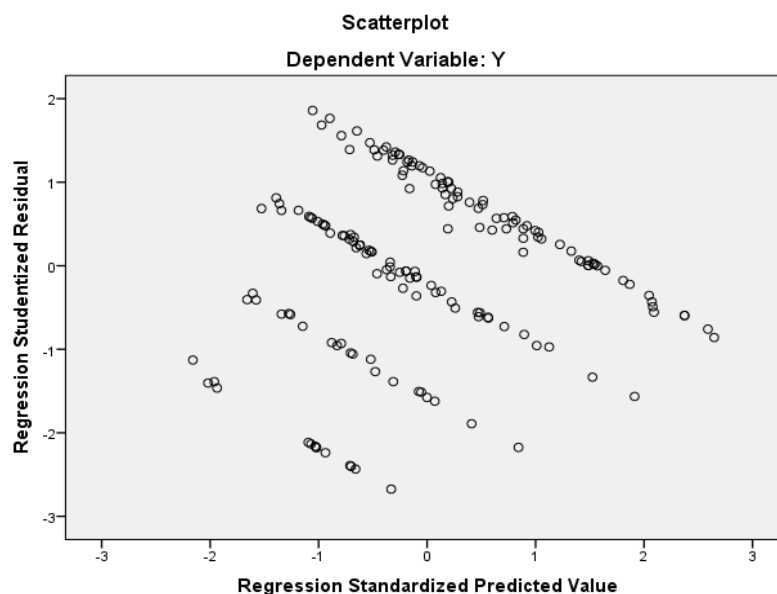
Berdasarkan *output SPSS* di atas, nilai *Durbin-Watson* (DW) adalah 1,423. Nilai DW sebesar 1,423 ini selanjutnya dibandingkan nilai tabel DW . Dengan $\alpha = 5\%$, jumlah sampel (n) = 173, dan jumlah variabel bebas (k) = 3, maka didapat nilai $d_l = 1.4136$; $d_u = 1.423$; dan $4-d_u = 2,423$. Nilai DW sebesar 1,423 terletak di antara d_u (1,423) dan $4-d_u$ (2,423), hal tersebut menjelaskan bahwa tidak ada autokorelasi, positif atau negatif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dihasilkan tidak terdapat autokorelasi, positif atau negatif.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah sebuah uji klasik dalam regresi untuk memastikan bahwa tidak terjadi *varians* yang berbeda di antara responden penelitian dalam memberikan jawaban atas kuesioner yang diberikan. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan uji dengan melihat grafik *Scatterplot* dengan dasar analisis:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, dan serta titik-titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan program *SPSS* adalah sebagai berikut:



Sumber: Output SPSS (Lampiran 5)

Gambar 4. 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan *Scatterplot*

d. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik ialah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas data juga dilakukan dengan menggunakan uji satu sampel *Kolmogorov-Smirnov* (uji *One Sample K-S*). Jika didapat nilai signifikansi atau *Asymp. Sig. (2-tailed)* $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Hasil pengujian adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 8 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		173
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	17,72012198
Most Extreme Differences	Absolute	,077
	Positive	,046
	Negative	-,077
Kolmogorov-Smirnov Z		1,016
Asymp. Sig. (2-tailed)		,253

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: *Output SPSS* (Lampiran 5)

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil Hasil perhitungan regresi antara variabel *work-life balance* (X1), *self efficacy* (X2), dan kepuasan kerja (X3) sebagai variable independent terhadap komitmen organisasi sebagai variabel dependent (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 9 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	112,521	7,557		14,889	,000
Work-life Balance	,821	,251	,205	3,270	,001
Self Efficacy	-,744	,182	-,271	-4,081	,000
Kepuasan Kerja	-1,074	,176	-,405	-6,109	,000

a. Dependent Variable: Komitmen organisasi

Sumber: *Output SPSS* (Lampiran 6)

Dari hasil uji regresi linier berganda pada Tabel 4.13 dapat diformulasikan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 112,521 + 0,821X_1 + (-0,744)X_2 + (-1,074) X_3$$

- a. Nilai konstanta (a) bernilai 41,768; menunjukkan bahwa komitmen organisasi akan konstan apabila variabel *work-life balance*, *self efficacy*, dan kepuasan kerja, sama dengan nol atau tidak ada, dengan asumsi faktor-faktor lain tetap atau tidak berubah nilainya.
- b. Variabel *work-life balance* (X_1) yang bernilai sebesar 0,821 (positif) menunjukkan adanya pengaruh positif variabel komitmen organisasi. Jika *work-life balance* (X_1) meningkat sebesar satu satuan, maka komitmen organisasi juga akan meningkat sebesar 0,821 kali.
- c. Variabel *self efficacy* (X_2) yang bernilai sebesar -0,744 (negatif) menunjukkan adanya pengaruh negatif variabel komitmen organisasi. Jika *self efficacy* (X_2) meningkat sebesar satu satuan, maka komitmen organisasi juga akan meningkat sebesar -0,744 kali.
- d. Variabel kepuasan kerja (X_3) yang bernilai sebesar -1,074 (negatif) menunjukkan adanya pengaruh negatif variabel komitmen organisasi. Jika kepuasan kerja (X_3) meningkat sebesar satu satuan, maka komitmen organisasi juga akan naik sebesar -1,074 kali.

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berdasarkan hasil uji menggunakan SPSS, diperoleh nilai sebagai berikut:

Tabel 4. 10 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,590 ^a	,349	,337	17,87671

a. Predictors: (Constant), Self efficacy, Work-life balance, Kepuasan kerja

Sumber: *Output SPSS* (Lampiran 6)

Uji Uji secara Parsial menggunakan Uji T

Berdasarkan hasil uji t menggunakan program SPSS, diperoleh nilai t sebagai berikut:

Tabel 4. 11 Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	112,521	7,557		14,889	,000
Work-life balance	,821	,251	,205	3,270	,001
Self efficacy	-,744	,182	-,271	-4,081	,000
Kepuasan kerja	-1,074	,176	-,405	-6,109	,000

a. Dependent Variable: Komitmen organisasi

Sumber: *Output SPSS* (Lampiran 6)

Berdasarkan hasil uji t menggunakan program SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut:

- 1) Pengaruh secara parsial antara *work-life balance* terhadap komitmen organisasi

Hasil pengujian dalam Tabel 4.14, diperoleh nilai thitung sebesar 3,270 lebih besar dari ttabel 1,653 dan nilai *Sig.* (0,001) < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha1 diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya *work-life balance* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan Non PNS RSUD Dr. Sayidiman Magetan.

- 2) Pengaruh secara parsial antara *self efficacy* terhadap komitmen organisasi

Hasil pengujian dalam Tabel 4.14, diperoleh nilai thitung sebesar -4,081 lebih besar dari t tabel 1,653 dan nilai *Sig.* (0,000) < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha1 diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya *self efficacy* berpengaruh negative terhadap komitmen organisasi karyawan Non PNS RSUD Dr. Sayidiman Magetan.

- 3) Pengaruh secara parsial antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi

Hasil pengujian dalam Tabel 4.14, diperoleh nilai thitung sebesar -6,109 (negatif) lebih kecil dari t tabel 1,653 dan nilai *Sig.* (0,000) < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha1 diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya

kepuasan kerja berpengaruh negative terhadap komitmen organisasi karyawan Non PNS RSUD Dr. Sayidiman Magetan.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari pembahasan dapat ditarik beberapa kesimpulan dalam penelitian pada karyawan Non PNS RSUD Dr. Sayidiman Magetan sebagai berikut:

1. Work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan Non PNS RSUD Dr. Sayidiman Magetan.
2. Self efficacy berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan Non PNS RSUD Dr. Sayidiman Magetan.
3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan Non PNS RSUD Dr. Sayidiman Magetan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdu, Siprianus, and Fitriyanti Patarru'. 2023. "Analisis Kualitas Pelayanan Rawat Inap Dengan Menggunakan Pendekatan Metode Servqual." *Jurnal Keperawatan Florence Nightingale* 6(2): 52–58. doi:10.52774/jkfn.v6i2.117.
- Darmawati, Arum, Lina Nur Hidayati, and Dyna Herlina S. 2019. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Arum Darmawati, Lina Nur Hidayati, & Dyna Herlina S." *Jurnal Ekonomia* 9(1): 10–17.
- Hae, Iwinda Pratama, and Ratriana Y.E. Kusumiati. 2020. "Gambaran Work-Life Balance Pada Jaksa Wanita Yang Telah Berkeluarga." *Psikologi Konseling* 16(1): 603–15. doi:10.24114/konseling.v16i1.19144.
- Latupapua, Conchita V., Agusthina Risambessy, and Chintia Tahanora. 2021. "Pengaruh Work Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Yang Sudah Menikah." *Manis: Jurnal Manajemen dan Bisnis* 5(1): 52–64. doi:10.30598/manis.5.1.52-64.
- Marwan, Adnan Rajak, and Anjas Mukti Yallo. 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): 21–41.
- Nahita, Priskilla, and Eva Hotnaidah Saragih. 2021. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada Organisasi Kantor Hukum." *Journal of Management and Business Review* 18(2): 393–405. doi:10.34149/jmbr.v18i2.296.

- Ondi, Asep, Herni Suryani, Deden Komar Priatna, and Maria Lusiana Yulianti. 2023. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non Asn Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat." *Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Penelitian Terapan* 1(1): 8–15. doi:10.38035/jpmpt.v1i1.79.
- Qurbani, Derita, and Dede Solihin. 2021. "Peningkatan Komitmen Organisasi Melalui Penguatan Efikasi Diri Dan Kualitas Kehidupan Kerja." *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 8(2): 223–32. doi:10.26905/jbm.v8i2.5797.
- Rahmadina, Adinda Risqi, and Retno Purwani Setyaningrum. 2023. "Pengaruh Work Life Balance, Trust Employee Terhadap Commitment Organization Dimediasi Job Satisfaction Pada PT. XYZ Di Cikarang." *Jambura* 6(1): 377–85. <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>.
- Sugianingrat, IAPW, and I W G Sarmawa. 2020. *Teori Dan Studi Empiris Manajemen Sumber Daya Manusia*. https://books.google.com/books?hl=en%5C&lr=%5C&id=rOrwEAAQBAJ%5C&oi=fnd%5C&pg=PA1%5C&dq=manajemen+sumber+daya+manusia%5C&ots=_4GB-hMkRU%5C&sig=McYp8CqCu2RQvLu_2PgJUnd4ixY.
- Sugiyono. 2015. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*.
- Sunarto, Deden Deny, Intan Noviantie Halida, Fivi Lutfianti, and Siti Syundus Awaliyah. 2022. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pendidik Dan Tenaga Kependidikan." *JAMP : Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan* 5(2): 145–53. doi:10.17977/um027v5i22022p145.