

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN *SELF-EFFICACY*
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PADA
PT PERKEBUNAN NUSANTARA VII**

SKRIPSI



Disusun Oleh :

Cynthia Nadyasari

1712110115

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG**

2021

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN *SELF-EFFICACY*
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PADA
PT PERKEBUNAN NUSANTARA VII**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA EKONOMI

Pada Program Studi Manajemen

IIB DARMAJAYA



Disusun Oleh:

Cynthia Nadyasari

1712110115

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG
2021**



HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi atau karya pernah ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Karya ini adalah milik saya dan pertanggungjawaban sepenuhnya berada dipundak saya.

Bandar Lampung, 01 April 2021

Yang membuat pernyataan,



Cynthia Nadyasari

1712110115

HALAMAN PERSETUJUAN

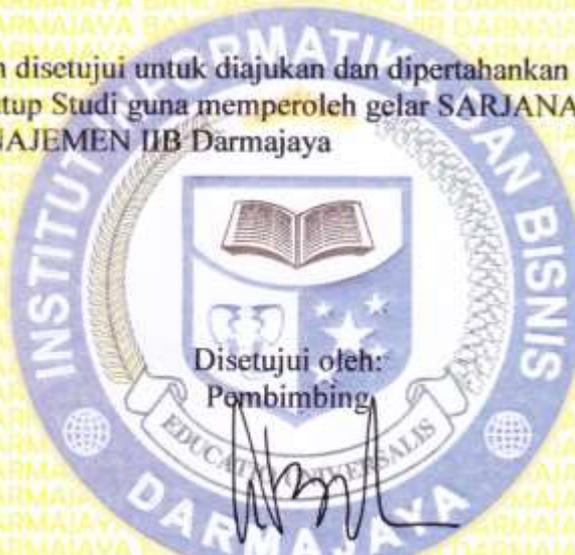
Judul Skripsi : **PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN
KERJA DAN SELF-EFFICACY TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN
PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA VII**

Nama Mahasiswa : **CYNTHIA NADYASARI**

NPM : 1712110115

Jurusan : S1 Manajemen

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam
Sidang Tugas Penutup Studi guna memperoleh gelar SARJANA EKONOMI
Pada Jurusan MANAJEMEN IIB Darmajaya



Disetujui oleh:
Pembimbing

Betty Magdalena, S.Pd., M.M.

NIK 12100111

Mengetahui
Ketua Program Studi

Dr. Anggalia Wibasuri, S.Kom., M.M.

NIK 11310809

HALAMAN PENGESAHAN

Pada tanggal 01 April 2021, telah diselenggarakan Sidang SKRIPSI dengan judul **PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN SELF-EFFICACY TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA VII**. Untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik guna memperoleh gelar SARJANA EKONOMI, bagi mahasiswa :

Nama Mahasiswa : **CYNTHIA NADYASARI**

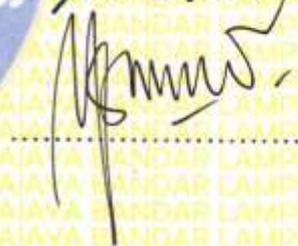
NPM : 1712110115

Jurusan : SI Manajemen

Dan telah dinyatakan **LULUS** oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

Nama	Status	Tanda Tangan
------	--------	--------------

1. Muhammad Rafiq, S.E., M. Di	Ketua Sidang	
---------------------------------------	--------------	---

2. Zuriana, S.E., M.M.	Anggota	
-------------------------------	---------	---



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis IIB Darmajaya

Dr. Faurani Santi Singagerda, S.E., M.Sc.

NIK 30040419

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Bandar Lampung, pada tanggal 21 Agustus 1999 sebagai anak kedua dari dua bersaudara, dari pasangan Bapak Idrus AH dan Ibu Melisari.

1. Identitas

- a. Nama : Cynthia Nadyasari
- b. NPM : 1712110115
- c. Jenis Kelamin : Perempuan
- d. Agama : Islam
- e. Alamat : JL. Hi Agus Salim No2, Tanjung Karang Pusat
- f. Suku : Lampung
- g. Kewarganegaraan : Indonesia

2. Riwayat Pendidikan

- a. Tahun 2005-2011 menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di SD Negeri 5 Sukajawa Bandar Lampung.
- b. Tahun 2011-2014 menyelesaikan pendidikan Sekolah Menengah Pertama SMP Negeri 10 Bandar Lampung.
- c. Tahun 2014-2017 menyelesaikan pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 3 Bandar Lampung.
- d. Tahun 2017 terdaftar sebagai mahasiswa Jurusan Manajemen pada Jenjang Strata (S1) di Institut Bisnis dan Informatika Darmajaya Bandar Lampung.

Bandar Lampung, 01 April 2021

Cynthia Nadyasari
1712110115

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan segala anugerah dan kasih sayang yang sangat melimpah sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dan kupersembahkan kepada:

Kepada kedua orang tuaku,

Ayahanda tercinta Idrus dan Ibunda tercinta Melisari yang telah berdedikasi kepadaku, aku takkan pernah lupa semua pengorbanan dan jerih payah yang kalian berikan untukku agar dapat mencapai cita-citaku. terima kasih atas do'a, dukungan, kasih sayang, semangat serta kesabaran yang telah diberikan kepadaku dan yang tidak pernah bosan mengajarkanku apa arti dari perjalanan hidup ini. aku bersyukur menjadi anak dari Ayah dan Bunda, doakan anak mu ini kelak bisa membahagiakan kalian.

Terimakasih kepada kakakku Erdalia Citra Ayu yang selalu menyemangati dan canda serta dukungannya selama ini. Terimakasih atas dukungannya untuk menyelesaikan penelitian ini.

Serta kepada Miss Betty tersayang, terimakasih atas bimbingannya selama ini dengan penuh kesabaran, miss betty selalu membimbingku yang gemar melakukan kesalahan. Meski sering terdengar berang, tetapi miss selalu rajin mengingatkanku untuk ikut bimbingan. Kini masa perjuangan itu berlalu, aku bersyukur menjadi salah satu bimbingan miss. Sekali lagi terimakasih miss untuk semua keritikan dan tuntutan yang telah miss berikan.

Dan

Almamater ku Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya yang telah memberikan banyak kenangan dan wawasan untuk menjadikan saya pribadi yang baik.

MOTTO

Boleh jadi kamu membenci sesuatu padahal ia amat baik bagi kamu. Dan boleh jadi kamu mencintai sesuatu, padahal ia amat buruk bagi kamu. Allah Maha Mengetahui sedangkan kamu tidak mengetahui.

(QS. Al-Baqarah: 216)

“Bersyukurlah untuk kesalahan yang kamu buat. Sebab itu akan mengajarkan dirimu ke pelajaran yang berharga.”

- Cynthia Nadyasari

“Orang yang kuat bukan mereka yang selalu menang, melainkan mereka yang tetap tegar ketika mereka jauh”

– Kahlil Gibran

ABSTRAK

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN SELF-EFFICACY TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA VII

Oleh

Cynthia Nadyasari

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan *Self-Efficacy* terhadap Komitmen Organisasi Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara VII. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode asosiatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer yaitu berupa kuesioner. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian lapangan (*Feld Research*) dengan penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 35 orang karyawan PT Perkebunan Nusantara VII yang juga dijadikan sampel dalam penelitian ini. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *Purposive Sampling*. Uji persyaratan instrument yang digunakan adalah uji validitas dan uji reabilitas. Uji persyaratan analisis data yang digunakan adalah uji normalitas, uji linearitas dan uji multikolinieritas. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linear berganda dan pengujian hipotesis menggunakan uji-t dan uji-f. Hasil penelitian ini adalah Kualitas Kehidupan Kerja tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Karyawan, *Self-Efficacy* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Karyawan dan Kualitas Kehidupan Kerja tidak dan *Self-Efficacy* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Karyawan.

Kata Kunci : Kualitas Kehidupan Kerja, *Self-Efficacy* dan Komitmen Organisasi

ABSTRACT

THE EFFECT OF QUALITY OF WORK LIFE AND SELF-EFFICACY ON EMPLOYEE ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN PT PERKEBUNAN NUSANTARA VII

By:

Cynthia Nadyasari

The purpose of this study was to find the effect of Quality of Work Life and Self-Efficacy on the Employee Organizational Commitment in PT Perkebunan Nusantara VII. This was quantitative research using the associative method. The data source used a questionnaire as the primary data. The data collection method used field research by distributing questionnaires. The population in this study was 35 employees of PT Perkebunan Nusantara VII who were also used as the sample of the study. This study used the purposive sampling technique. The instrument requirement test used the validity test and the reliability test. The data analysis requirement test used the normality test, linearity test, and multicollinearity test. The data analysis method in this research used the multiple linear regression test and the hypothesis test used t-test and f-test. The result of this study showed that the Quality of Work Life had no effect on the Employee Organizational Commitment, Self-Efficacy had an effect on Commitment Employee Organization and Quality of Work Life and Self-Efficacy affected the Employee Organizational Commitment.

Keywords: Quality of Work Life, Self-Efficacy, Commitment Organization

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. Karena atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang merupakan tugas akhir guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Jurusan Manajemen IIB Darmajaya Bandar Lampung.

Dalam penyusunan skripsi ini telah banyak pihak yang turut membantu sehingga skripsi ini dapat terselesaikan sebaik-baiknya. Untuk itu pada kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Ir. Firmansyah YA, MBA., M.Sc, selaku Rektor IIB Darmajaya Bandar Lampung.
2. Bapak Dr. RZ. Abdul Aziz, ST.,MT, selaku Wakil Rektor I Bidang akademik IIB Darmajaya Bandar Lampung.
3. Bapak Ronny Nazar, SE,M.M, selaku Wakil Rektor II Bidang Administrasi Umum dan Keuangan IIB Darmajaya Bandar Lampung.
4. Bapak Muprihan Thaib, S.Sos, selaku Wakil Rektor III Bidang Kemahasiswaan dan Sumber Daya IIB Darmajaya Bandar Lampung.
5. Bapak Prof. Dr. Ir. R..A. Bustumi Rosadi, M.S selaku Wakil Rektor IV IIB Darmajaya Bandar Lampung.
6. Ibu Dr. Faurani I Santi Singagerda, SE.,M.sc, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis IIB Darmajaya.
7. Ibu Anggalia Wibasuri, S.Kom., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen IIB Darmajaya Bandar Lampung.
8. Ibu Betty Magdalena, S.Pd., M.M selaku pembimbing skripsi, Terimakasih atas bantuan dan kesabaran dalam membimbing demi terselesaikannya skripsi ini.
9. Bapak Muhammad Rafiq, S.E., M.Si Selaku Penguji 1, Terimakasih atas penilaiannya
10. Ibu Zuriana, S.E., M.M Selaku Penguji 2, Terimakasih atas penilaiannya.

11. Bapak dan Ibu Dosen dan Staf Jurusan Manajemen IIB Darmajaya Bandar Lampung.
12. Sahabat-sahabat seperjuangan dari kecil Charisma Viva Kananda dan Indira Widya Ningrum terimakasih atas doa, bantuan, motivasi serta support yang telah kalian berikan.
13. Teman sekaligus sahabat seperjuangan skripsi Aila Gressila Dwitami, Anita Dwiya Putri, Helaria Putri Utari , Annisa Wulansari, Muhammad Khoirul Fakka dan M. Rico Briyantino terimakasih atas bantuan, semangat dan pengertiannya selama ini.
14. Teman seperbimbingan skripsi Ananda, Juwita, Merlina, Mayang, Ajeng, Ricka dan Fidela terimakasih atas bantuan dan pengertiannya.
15. Sahabat-Sahabatku Winda Septiani, Maslaurensia Jennika Lestari, Rifa Ulfah Ghina, Ardhelia Vega, Sara Konesia, Dewi Kadiyah Siratusiar, Amalia Nur Safitri, Dini Novita Sari dan Nurlela Gustiawati yang selalu memberikan dukungan dalam suka maupun duka.
16. Seluruh karyawan PT Perkebunan Nusantara VII terimakasih atas bantuan dan kerjasamanya.
17. Almamaterku IIB Darmajaya Bandar Lampung.

Semoga Allah SWT mencatatnya sebagai amal ibadah dan selalu memberikan keberkahan dan rahmat-Nya kepada kita semua dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pembaca khususnya civitas akademik Jurusan Manajemen IIB Darmajaya.

Bandar Lampung, 01 April 2021

Cynthia Nadyasari
NPM. 1712110115

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	1
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
RIWAYAT HIDUP	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
MOTTO	viii
ABSTRAK	ix
PRAKATA	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Ruang Lingkup Penelitian.....	11
1.3.1 Ruang Lingkup Subjek.....	11
1.3.2 Ruang Lingkup Objek	11
1.3.3 Ruang Lingkup Tempat.....	11
1.3.4 Ruang Lingkup Waktu	12
1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian	12
1.4 Tujuan Penelitian.....	12
1.5 Manfaat Penelitian.....	12
1.6 Sistematika Penulisan.....	13
BAB II LANDASAN TEORI	15
2.1 Kualitas Kehidupan Kerja	15

2.1.1	Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja.....	15
2.1.2	Faktor- Faktor yang mempengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja	16
2.1.3	Indikator Kualitas Kehidupan Kerja	16
2.2	<i>Self-Efficacy</i>	18
2.2.1	Pengertian <i>Self-Efficacy</i>	18
2.2.2	Fakor-Faktor yang mempengaruhi <i>Self-Efficacy</i>	18
2.2.2	Indikator untuk mengukur <i>Self-Efficacy</i>	20
2.3	Komitmen Organisasi.....	21
2.3.1	Pengertian Komitmen Organisasi.....	21
2.3.2	Faktor-Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	22
2.3.3	Indikator Komitmen Organisasi	22
2.3	Penelitian Terdahulu	24
2.4	Kerangka Pikir.....	25
2.5	Pengembangan Hipotesis	26
BAB III METODE PENELITIAN		29
3.1	Jenis Penelitian.....	29
3.2	Sumber Data.....	29
3.3	Metode Pengumpulan Data	30
3.4	Populasi dan Sampel	31
3.4.1	Populasi.....	31
3.4.2	Sampel.....	31
3.5	Variabel Penelitian	31
3.5.1	Variabel Independen	31
3.5.2	Variabel Dependen.....	32
3.6	Definisi Operasional Variabel.....	32
3.7	Uji Persyarat Instrumen.....	33
3.7.1	Uji Validitas	33
3.7.2	Uji Reliabilitas	34
3.8	Uji Persyaratan Analisis Data.....	35
3.8.1	Uji Normalitas.....	35
3.8.2	Uji Linearitas.....	36

3.8.3 Uji Multikolinieritas.....	36
3.9 Metode Analisis Data	37
3.9.1 Regresi Linier Berganda	37
3.10 Pengujian Hipotesis	38
3.10.1 Uji Parsial (Uji-T)	38
3.10.2 Uji Parsial (Uji-F)	39
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	40
4.1 Deskripsi Data	40
4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden.....	40
4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden.....	42
4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen.....	47
4.2.1 Hasil Uji Validitas.....	47
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas	49
4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data	51
4.3.1 Hasil Uji Normalitas	51
4.3.2 Hasil Uji Linearitas	52
4.3.3 Hasil Uji Mutikolinearitas.....	53
4.4 Hasil Uji Analisis Data.....	54
4.1.1 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	54
4.5 Hasil Pengujian Hipotesis	56
4.5.1 Hasil Uji t	56
4.5.2 Hasil Uji F.....	57
4.6 Pembahasan.....	58
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	62
5.1 Simpulan.....	62
5.2 Saran.....	62

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data jumlah karyawan PT Perkebunan Nusantara VII	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3.1 Skala <i>Likert</i>	28
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	30
Tabel 3.3 Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi.....	33
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	39
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	39
Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden Variabel Kualitas Kehidupan Kerja	40
Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel <i>Self-Efficacy</i>	42
Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi.....	44
Tabel 4.7 Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Kualitas Kehidupan Kerja.....	46
Tabel 4.8 Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel <i>Self-Efficacy</i>	46
Tabel 4.9 Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi	47
Tabel 4.10 Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi.....	48
Tabel 4.11 Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas.....	48
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas	49
Tabel 4.13 Hasil Uji Linearitas	50
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas	52
Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	52
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Regresi	53
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Regresi	54
Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Regresi	55
Tabel 4.19 Hasil Uji F.....	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pikir.....	23
--------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini pertanian di Indonesia merupakan salah satu sektor kunci perekonomian Indonesia. Meskipun kontribusi sektor pertanian terhadap produk domestik bruto nasional telah menurun secara signifikan dalam setengah abad terakhir, saat ini sektor pertanian masih memberikan pendapatan bagi sebagian besar rumah tangga Indonesia. Adapun pada komposisi ekspor produk, pertanian Indonesia saat ini masih didominasi oleh komoditas perkebunan, yang mencapai 91,4% dari total nilai ekspor produk pertanian Indonesia. Umumnya sektor pertanian di Indonesia terdiri dari 2 jenis yaitu perkebunan besar baik milik negara maupun perusahaan swasta dan produksi pertanian kecil. Perkebunan besar cenderung fokus pada komoditas ekspor seperti minyak kelapa sawit, karet, tebu, dan teh.

Pada saat ini perkebunan di Indonesia seperti minyak kelapa sawit masih menjadi salah satu komoditas andalan Indonesia dan penyumbang devisa terbesar. Pada tahun 2019, luas perkebunan kelapa sawit di Indonesia diperkirakan telah menjadi 14,68 juta hektare, atau bertambah hampir 50 kali lipat. Bahkan bila mengacu pada data hasil rekonsiliasi perhitungan luas tutupan kelapa sawit nasional pada 2019, angkanya lebih besar lagi yakni 16,38 juta hektare. Produksi kelapa sawit (minyak sawit dan inti sawit) 2018 adalah 48,68 juta ton, terdiri dari 40,57 juta ton minyak kelapa sawit (crude palm oil-CPO) dan 8,11 juta ton minyak inti sawit (palm kernel oil/PKO). Jumlah produksi tersebut berasal dari perkebunan sawit rakyat sebesar 16,8 juta ton (35%), perkebunan besar negara 2,49 juta ton (5%), dan perkebunan besar swasta 29,39 juta ton (60%).

Perkebunan besar milik Negara salah satunya ialah PT Perkebunan Nusantara VII yang mana PT Perkebunan Nusantara VII memiliki Total areal tanaman kelapa sawit tahun 2019 tercatat seluas 34.697 Ha. Yang terdiri dari areal tanaman menghasilkan seluas 34.616 Ha dan areal tanaman belum menghasilkan seluas 81 Ha. Produksi TBS kebun sendiri PTPN VII tahun 2019 mencapai 534.733 ton. Produksi CPO (Minyak Sawit) sendiri PTPN VII tahun 2019 mencapai 103.043 ton dan inti sawit 22.318 ton. Produk hasil olah kelapa sawit PTPN VII meliputi minyak sawit (CPO) dan minyak inti sawit (PKO). Volume penjualan produk kelapa sawit PTPN VII pada tahun 2019 sebanyak 111.588 ton atau sebesar 0,24% dari total produksi minyak mentah kelapa sawit Indonesia yang mencapai 47,18 juta ton.

Dengan produk penjualan minyak kelapa sawit yang mencapai sebanyak 47,18 juta ton di dalamnya terdapat Sumber Daya Manusia yang mengelola Perkebunan di Indonesia sehingga minyak kelapa sawit memang menjadi salah satu komoditas andalan Indonesia dengan pencapaian yang terbilang tinggi. Pengelolaan Sumber Daya Manusia memiliki kontribusi penting bagi nilai perusahaan atau lembaga dalam jangka panjang, dan pada akhirnya terhadap kelangsungan hidupnya. Semakin banyak baik pengelolaan Sumber Daya Manusia, maka diharapkan sumber daya manusia akan tumbuh dan berkembang menjadi *Human Capital Investment* (HCI) dan akan menghasilkan pencapaian produk Perkebunan yang baik.

Organisasi yang memiliki Sumber Daya Manusia berkualitas akan menjadi aset yang tidak ternilai bagi suatu perusahaan. Berkualitasnya Sumber Daya Manusia tentu saja memiliki karakteristik tersendiri salah satunya yaitu komitmen karyawan pada suatu organisasi. Pada suatu Perusahaan Komitmen Organisasi sangat penting demi tercapainya tujuan, visi, dan misi sebuah perusahaan secara maksimal. Pada dasarnya karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap suatu organisasi cenderung akan lebih baik kinerjanya sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. sebaliknya jika karyawan memiliki komitmen yang rendah

terhadap suatu Perusahaan maka akan cenderung tidak akan mengerjakan suatu pekerjaan dengan baik. Sehingga karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan lebih lama untuk bertahan disuatu perusahaan tersebut. Hal yang terpenting jika karyawan merasa senang dan merasa terpuaskan pada suatu perusahaan tersebut karyawan akan memberikan yang terbaik kepada perusahaan sehingga karyawan akan lebih loyal terhadap perusahaan.

Komitmen organisasi merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri. Menurut (Busro, 2018) Komitmen Organisasi adalah sikap kerja, emosi, keyakinan, kerelaan yang mencerminkan hasrat, kebutuhan, tanggung jawab, keberpihakan dan keterlibatan untuk bekerja keras, keinginan yang pasti untuk tetap bertahan dalam organisasi dan memberikan usaha yang terbaik, energi serta waktu untuk suatu pekerjaan atau aktivitas.

Penelitian ini akan dilaksanakan di PT Perkebunan Nusantara VII, yang dimana PT Perkebunan Nusantara VII sendiri merupakan perusahaan agrobisnis yang bergerak dalam bidang budidaya tanaman tahunan dan tanaman semusim, pengolahan hasil perkebunan, serta penjualan dan pemasaran hasil produk yang meliputi CPO, Karet Spesifikasi Teknis (*Technically-Spesified Rubber* atau TSR), teh hitam, serta Gula Kristal Putih.

Bahwa PT Perkebunan Nusantara VII PT Perkebunan Nusantara VII didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah No.12 Tahun 1996. PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) yang semula merupakan BUMN Perkebunan telah beralih menjadi PT Perkebunan Nusantara VII yang tunduk sepenuhnya pada UU No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas. Wilayah kerja Perseroan meliputi 3 (tiga) Provinsi yang terdiri atas 2 Kantor Perwakilan, 9 Unit di Provinsi Lampung, 12 Unit di Provinsi Sumatera Selatan, dan 3 Unit di Provinsi Bengkulu. Sejak awal, Perseroan didirikan untuk ambil bagian dalam melaksanakan dan menunjang kebijaksanaan dan Program Pemerintah di bidang ekonomi dan Pembangunan Nasional pada umumnya serta sub-sektor perkebunan pada khususnya. Ini semua

bertujuan untuk menjalankan usaha di bidang agribisnis dan agroindustri, serta optimalisasi pemanfaatan sumber daya Perseroan untuk menghasilkan barang dan jasa yang bermutu tinggi dan berdaya saing kuat untuk mendapatkan keuntungan dalam rangka meningkatkan nilai Perseroan melalui prinsip-prinsip Perseroan Terbatas. Serta PT Perkebunan Nusantara VII ini memiliki 9 Bidang diantaranya yaitu Bagian Pengawasan Internal berjumlah 25 Karyawan, Bagian Tanaman berjumlah 18 Karyawan, Bagian Teknik dan Pengolahan berjumlah 19 Karyawan, Bagian SDM berjumlah 35 Karyawan, Bagian Pengadaan dan Umum berjumlah 49 Karyawan, Bagian Akutansi dan Keuangan berjumlah 26 Karyawan, Bagian Perencanaan dan Pelaksanaan Usaha berjumlah 16 Karyawan, Bagian Sekretariat Perusahaan berjumlah 27 Karyawan dan Bagian Aset & Support Bisnis berjumlah 20 Karyawan. Berdasarkan bagian tersebut peneliti berfokus untuk melakukan penelitian di Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki karyawan dengan jumlah 35 karyawan dengan berbagai jabatan. Dapat dilihat pada tabel 1.1 Data jumlah karyawan PT Perkebunan Nusantara VII bagian SDM sebagai berikut :

Tabel 1.1

Data jumlah Karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Bagian SDM

No.	Jabatan/Bagian	Jumlah
1	Kepala Bagian SDM	1
2	Kasubbag Peng. SDM dan AC	3
3	Kasubbag Personalia & Pengembangan Organisasi	4
4	Staf Sub Bagian Kesejahteraan	2
5	Kasubbag Kesejahteraan dan Kesehatan	1
6	Staf Sub Bagian Kesehatan	2
7	Dokter Perusahaan	3
8	Krani Kepala Sub Bagian SIM SDM	3
9	Krani Sub Bagian SIM SDM	2
10	Pembantu Krani Sub Bagian SIM SDM	2
11	Krani Hubungan Industrial	3
12	Juru Tulis Sub Bagian Pengembangan SDM & AC	1
13	Krani Kepala Sub Bagian Kesehatan	1
14	Krani Sub Bagian Kesehatan	2
15	Juru Tulis Kartu Berobat Sub Bagian Kesehatan	1

16	Bidan Sub Bagian Kesehatan	1
17	Paramedis Sub Bagian Kesehatan	3
Total		35

Sumber: bagian SDM PT Perkebunan Nusantara VII 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 Data jumlah karyawan PT Perkebunan Nusantara VII berjumlah 35 Karyawan yang terdiri dari 19 Laki-laki dan 16 Perempuan dari beberapa jabatan yang memiliki tanggung jawab pada posisi masing-masing untuk kemajuan perusahaan.

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola Sumber Daya Manusia. Dengan meningkatkan Komitmen Organisasi karyawan mengupayakan usahannya melebihi dari apa yang Perusahaan harapkan serta karyawan akan selalu berusaha mengevaluasi untuk bekerja lebih baik dalam kinerjanya. Menurut (Suwandi, Magdalena, & Zuriana, 2020) Komitmen Organisasional dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai Organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu Komitmen Organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki (sense of belonging) bagi pekerja terhadap organisasi. Seberapa jauh komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, sangatlah menentukan organisasi itu dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan dari hasil wawancara kepada pihak PT Perkebunan Nusantara VII komitmen afektif yang dimiliki karyawan PT Perkebunan Nusantara VII bahwa tidak semua karyawan bersedia untuk mengorbankan kepentingan pribadinya demi mencapai keberhasilan dan kesuksesan organisasi terutama kepada karyawan perempuan yang masih mementingkan kepentingan pribadinya ketika salah satu keluarga mereka sedang sakit mereka lebih memilih tidak masuk kerja sehingga pekerjaan mereka tidak dapat terselesaikan dikarenakan mereka lebih mementingkan kepentingan pribadi mereka dibandingkan pekerjaan. Serta tidak semua karyawan menerima kebijakan yang sudah ditentukan oleh perusahaan dan adanya karyawan yang tidak merelakan waktu, tenaga serta pikirannya dalam

pengambilan keputusan dikarekan tidak adanya kesempatan karyawan untuk memberikan solusi tentang kemajuan perusahaan.

Selanjutnya PT Perkebunan Nusantara VII sampai saat ini masih memperhatikan adanya jaminan kesehatan untuk karyawan, serta karyawan pun diberikan fasilitas berupa dana sosial seperti kendaraan, rumah dinas serta uang bahan bakar untuk kendaraan. Dan ketika ada karyawan yang berprestasi akan diberikan penghargaan berupa kenaikan gaji untuk karyawan tersebut. Sehingga karyawan merasa diberikan fasilitas yang baik dari perusahaan. Maka terdapat tingginya Komitmen Berkelanjutan yang dimiliki karyawan.

Komitmen Normatif yang dimiliki karyawan masih kurang optimal dikarenakan kurangnya memiliki rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan. Contohnya setiap individu karyawan diberikan target setiap tahunnya untuk menyelesaikan tugas yang mana tugas tersebut berupa tugas harian dan tugas tahunan. Tugas harian yang dimaksud berupa tugas rapat koordinasi pekerjaan serta rapat pembentukan tim anti penyuapan dan tugas tahunannya berupa tugas penghitungan akumulasi dari data-data contohnya seperti sanksi mulai dari teguran tertulis, SP 1-3 , DP2K untuk golongan karyawan III-IV, Golongan pengabdian/ kenaikan berkala untuk golongan 1-11 yang dimana golongan pengabdian tersebut berupa penilaian kinerja karyawan sebagai bahan untuk mendapatkan reward. Tetapi dengan diberikan tugas tersebut mereka kurang memperhatikan tugas tahunan yang diberikan, sehingga target pada tugas tahunan mereka masih terbilang kurang optimal dan menyebabkan tugas tahunan mereka semakin menumpuk dan tidak terselesaikan dengan baik. Dan ketika karyawan mengerjakan pekerjaan diluar jam kerja pun banyak karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan selesai sehingga pekerjaan tersebut tidak berjalan dengan baik. Dengan begitu rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan masih terbilang rendah.

Dari hasil tugas tahunan yang terbilang kurang optimal menyebabkan resiko bahwa para karyawan yang tidak dapat menyelesaikan tugas tahunan dengan baik

mendapatkan teguran dari atasan dengan adanya teguran tersebut akan membuat para karyawan lebih mementingkan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang telah diberikan, sehingga tugas tahunan yang berupa tugas penghitungan akumulasi dari data-data dapat berjalan dengan baik salah satunya penilaian kinerja karyawan dimana tugas penilaian karyawan sangat dipentingkan untuk perkembangan perusahaan.

Berdasarkan wawancara diatas bahwa dapat diasumsikan Komitmen Organisasi PT Perkebunan Nusantara VII untuk saat ini dapat dikatakan kurang optimal dikarenakan pada Komitmen Afektif masih adanya karyawan yang mementingkan kepentingan pribadinya dari pada kepentingan organisasi serta masih terdapat karyawan yang tidak menerima adanya kebijakan yang dilakukan oleh perusahaan dan adanya karyawan yang belum sepenuhnya merelakan waktu serta fikirannya demi kepentingan organisasi begitu pula pada Komitmen Normatif masih banyak karyawan yang kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan terdapat karyawan yang masih belum seimbang dengan tugas yang diberikan masih banyak karyawan yang terfokus dengan satu target saja sedangkan karyawan ditargetkan untuk menyelesaikan tugas harian dan tahunan.

Banyaknya faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi salah satunya yang menjadi ketertarikan penulis untuk mempengaruhinya adalah Kualitas Kehidupan Kerja. Kualitas Kehidupan Kerja menjadi faktor lain yang dipertimbangkan dalam memprediksi Komitmen Organisasi (Asgari & Dadashi, 2011). Didalam suatu perusahaan yang menciptakan Kualitas Kehidupan Kerja yang baik maka perusahaan harus mempunyai tujuan yang terwujud untuk kedepannya dan dapat mendorong karyawan untuk lebih termotivasi sehingga komitmen organisasi pada perusahaan tersebut dapat terus meningkat. Menurut Mawu, dkk (2018) Kualitas Kehidupan Kerja merupakan sebuah proses yang merespons pada kebutuhan pegawai dengan mengembangkan suatu mekanisme yang memberikan kesempatan secara penuh pada pegawai dalam pengambilan keputusan dan merencanakan kehidupan kerja mereka.

Setiap Perusahaan tentunya mengharapkan para karyawannya dapat bekerja secara optimal, dengan demikian untuk tercapainya upaya Perusahaan untuk pemenuhan kebutuhan bagi para karyawan. Dimana Perusahaan harus membutuhkan Kualitas Kehidupan Kerja yang baik. Kualitas Kehidupan Kerja dianggap penting karena dapat menjadikan karyawan memberikan kontribusi yang lebih pada perusahaan/organisasi. Oleh sebab itu, Kualitas Kehidupan Kerja merupakan faktor penting yang harus dipertimbangkan agar karyawan dapat berkomitmen pada perusahaan tentunya tidak ada keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara kepada pihak PT Perkebunan Nusantara VII bahwa PT Perkebunan Nusantara VII berusaha untuk memberikan pelatihan berupa pelatihan pengenalan mengenai dunia kerja dimulai dari pemahaman dunia kerja, mengizinkan karyawannya untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang selanjutnya tetapi dengan berbagai faktor seperti karyawan wajib untuk izin terlebih dahulu dan karyawan wajib mengutamakan pekerjaannya yang mana ketika diminta untuk datang bekerja diluar jam kerja pada hari sabtu dan minggu karyawan harus bersedia datang.

Serta kurang tersedianya lingkungan kerja kondusif, adanya karyawan yang masih belum memperhatikan adanya tata tertib yang berlaku. Kurang kerja sama antara para karyawan serta kurang terbukanya pemimpin organisasi untuk membuka forum diskusi untuk mendengarkan keluhan - keluhan karyawan berupa kritik dan saran dari karyawan, Begitupun juga dengan kesempatan mengikuti pelatihan yang diikuti oleh karyawan, ternyata tidak semua karyawan terlibat dalam memberikan ide-ide terkait kemajuan perusahaan. Sehingga dengan kurangnya kesempatan karyawan untuk mengikuti pelatihan menyebabkan karyawan kurang memiliki pengalaman bekerja.

Hal ini menunjukkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja di PT Perkebunan Nusantara VII belum sepenuhnya optimal. dimana kurang terbuka untuk membuka forum diskusi untuk mendengarkan keluhan - keluhan karyawan berupa

kritik dan saran dari karyawan serta kurang adanya kesempatan karyawan untuk memberikan ide-ide terkait kemajuan perusahaan. Kualitas kehidupan kerja menjadi suatu hal yang penting untuk meningkatkan keinginan bagi karyawan untuk memilih dan bertahan pada suatu perusahaan. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik akan memiliki komitmen keorganisasian yang tinggi. begitu pula bahwa karyawan yang memiliki kualitas kehidupan kerja rendah akan memiliki komitmen organisasi yang rendah. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Andre Ayal, Bernhard Tewel, Irvan Trang (2019) yang mengatakan bahwa Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada pegawai Kantor Kecamatan Sonder.

Selanjutnya, Terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi Komitmen Organisasi, salah satunya adalah *self-efficacy* (Saraswati & Unika , 2017). Untuk dapat meningkatkan kemajuan perusahaan dengan berkomitmen dengan suatu organisasi pastinya perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas juga diantaranya karyawan memiliki *self-efficacy*. Menurut Widyawati, S. R., & Karwini, N. K. (2018) mengemukakan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan.

Orang lebih mungkin terlibat dalam perilaku tertentu ketika mereka yakin bahwa mereka akan mampu menjalankan perilaku tersebut dengan sukses yaitu, ketika mereka memiliki *Self-Efficacy* yang tinggi. Dimana setiap karyawan memiliki Komitmen dan kesediaan saat diberikan beban tugas yang ditunjuk untuk menyelesaikan program kerja yang diberikan pada para karyawan sehingga mereka lebih bertanggung jawab dengan masalah yang ada di suatu perusahaan. *Self-Efficacy* ini memiliki dua keyakinan yang berbeda disetiap individunya ada yang memiliki keyakinan rendah dan ada yang tinggi. Karyawan yang memiliki *Self-Efficacy* yang tinggi akan cenderung untuk lebih memilih terlibat langsung

dalam mengerjakan suatu tugas yang diberikan walaupun tugas yang diberikan itu sulit biasanya karyawan yang memiliki *Self-Efficacy* tetap menyelesaikan dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan sehingga karyawan dapat berkomitmen dalam mencapai tujuan. Sementara karyawan yang memiliki *Self-Efficacy* rendah akan cenderung menghindari tugas yang diberikan karena mereka merasa tugas yang diberikan itu adalah ancaman yang sulit untuk diselesaikan.

Berdasarkan hasil wawancara dari pihak PT Perkebunan Nusantara VII. Bahwa *self-efficacy* di PT Perkebunan Nusantara VII masih terbilang kurang optimal dalam kepercayaan dirinya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Dimana ketika seorang karyawan diberikan tanggung jawab untuk melakukan suatu pekerjaan/tugas baru. Contohnya seperti tugas tambahan diluar jam kerja yang mana tugas tersebut berupa tugas yang sulit sehingga karyawan merasa dirinya kurang percaya diri untuk menyelesaikan tugas yang diberikan walapun tugas tersebut mereka terima tetapi untuk menyelesaikannya mereka terkadang mendapatkan kesulitan dimana kesulitan tersebut membuat mereka menjadi tidak percaya diri sehingga keyakinan pada diri mereka menjadi rendah dan membuat hasil pekerjaan mereka tidak terselesaikan dengan baik. Ketika *Self-Efficacy* pada seorang individu rendah maka akan rendah pula sikap tanggung jawab individu dan tentu akan menghambat kinerjanya dan membuat komitmen organisasi karyawan menjadi rendah.

Sehingga *Self-Efficacy* dalam perusahaan PT Perkebunan Nusantara VII dapat dikatakan kurang optimal. Dikarenakan karyawan merasa dirinya kurang yakin dengan hasil pekerjaannya dan mereka tidak memilih terlibat sepenuhnya dalam mengerjakan suatu tugas yang diberikan perusahaan. Dengan kurang percaya dirinya membuat Komitmen Organisasi pada diri individu menjadi rendah dikarenakan karyawan kurang bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. Serta penelitian yang dilakukan oleh Tika Ragil Saputri & Marynta Putri Pratama (2020) mengatakan bahwa *Self-efficacy* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Cita Yasa Perdana Surabaya.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk untuk mengkaji ulang sehingga penulis melakukan penelitian dengan judul “ **PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN *SELF-EFFICACY* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA VII**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah penelitian diatas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara VII?
2. Apakah pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Komitmen Organisasi Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara VII?
3. Apakah pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan *Self-Efficacy* terhadap Komitmen Organisasi Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara VII?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang Lingkup Subjek penelitian ini adalah karyawan PT Perkebunan Nusantara VII bagian SDM.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup Subjek Penelitian adalah Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan *Self-Efficacy* terhadap Tingkat Komitmen Organisasi Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara VII.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat penelitian ini adalah di PT Perkebunan Nusantara VII yang ada di Jalan Teuku Umar No.300 Kedaton, Kec. Kedaton Kota Bandar Lampung, 35141.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian adalah waktu yang didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dimulai dilaksanakan pada bulan November 2020 s/d April 2021.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini adalah bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi Kualitas Kehidupan Kerja dan *Self-Efficacy* terhadap Komitmen Organisasi Karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara VII.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara VII.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan *Self-Efficacy* terhadap Komitmen Organisasi Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara VII.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian adalah sebagai berikut :

1.5.1 Bagi IIB Darmajaya

Penelitian berharap bahwa hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang ekonomi, khususnya manajemen sumber daya manusia mengenai teori kualitas kehidupan Kerja dan *Self-Efficacy*. Sehingga dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya terutama yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

1.5.2 Bagi Institusi Terkait

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan untuk dasar pertimbangan oleh pimpinan maupun karyawan PT Perkebunan Nusantara VII , khususnya dalam melaksanakan Kualitas Kehidupan Kerja dan *Self-Efficacy* terhadap Komitmen Organisasi Karyawan.

1.5.3 Bagi Penulis

Sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar sarjana ekonomi pada jurusan Manajemen IIB Darmajaya dan untuk mengimplementasikan ilmu yang telah diperoleh dan sebagai sarana untuk menambah wawasan berpikir serta meningkatkan pemahaman yang berkaitan dengan permasalahan penelitian ini.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi bertujuan untuk memberikan gambaran secara umum mengenai isi skripsi ini agar jelas dan terstruktur, maka dibawah ini disajikan secara garis besar sistematika skripsi tersebut :

1.6.1 BAB I Pendahuluan

Menjelaskan tentang latar belakang permasalahan yang ada pada penelitian tentang, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan masalah penelitian, dan manfaat penelitian .

1.6.2 BAB II Landasan Teori

Menjelaskan secara ringkas tentang teori-teori pada penelitian, kerangka pemikiran, dan hipotesis (dugaan sementara).

1.6.3 BAB III Metode Penelitian

Bab ini membahas tentang metode analisis yang akan digunakan dalam penelitian, hubungan antar variabel, penentuan sampel, jenis dan sumber data serta analisis yang digunakan dalam penelitian

1.6.4 BAB IV Hasil Dan Pembahasan

Dalam bab ini membahas tentang analisis hubungan antar variabel yang di teliti dengan menggunakan analisis regresi berganda.

1.6.5 Kesimpulan Dan Saran

Bab ini membahas tentang kesimpulan berdasarkan hasil pembahasan dan data yang di peroleh dari hasil penelitian, memberikan saran dan perbaikan bagi pihak bersangkutan dan pihak pembaca umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kualitas Kehidupan Kerja

2.1.1 Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Mawu, dkk (2018) Kualitas Kehidupan Kerja merupakan sebuah proses yang merespons pada kebutuhan pegawai dengan mengembangkan suatu mekanisme yang memberikan kesempatan secara penuh pada pegawai dalam pengambilan keputusan dan merencanakan kehidupan kerja mereka.

Menurut Ardi Priambodo (2016) Kualitas Kehidupan Kerja merupakan persepsi para karyawan mengenai kesejahteraan, suasana dan pengalaman pekerja yang mengacu pada bagaimana efektifnya lingkungan pekerjaan.

Menurut Rahmita Devi Maharani (2018) Kualitas kehidupan kerja adalah gagasan multidimensional yang biasanya mengarah pada seluruh kepuasan dengan kehidupan kerja dan keseimbangan kerja atau kehidupan kerja, perasaan untuk bekerja dengan kelompok, perasaan untuk diri sendiri, dan perasaan untuk menjadi lebih bernilai atau bermanfaat dan dapat dihormati.

Menurut Burhanis, D. M., Lubis, R., & Sulaiman, S. (2018) *Quality of work life refers to the extent to which members of a work organization are able to satisfy their personal needs through their work experience in the organization.*

Kualitas Kehidupan Kerja merupakan dimana suatu organisasi menunjukkan rasa kepuasan mereka dalam berkeja serta mampu memenuhi kebutuhan mereka dalam pengalaman bekerja mereka.

2.1.2 Faktor- Faktor yang mempengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut S Anugrahini Irawati (2015) faktor – faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja adalah sebagai berikut :

1. Sistem imbalan yang inovatif, artinya bahwa imbalan yang diberikan kepada karyawan memungkinkan mereka untuk memuaskan berbagai kebutuhannya sesuai dengan standard hidup karyawan yang bersangkutan dan sesuai dengan standard pengupahan dan penggajian yang berlaku di pasaran kerja. Sistem imbalan ini mencakup gaji, tunjangan, bonus-bonus dan berbagai fasilitas lain sebagai imbalan jerih payah karyawan dalam bekerja.
2. Lingkungan kerja, artinya tersedianya lingkungan kerja yang kondusif, termasuk di dalamnya penetapan jam kerja, peraturan yang berlaku kepemimpinan serta lingkungan fisik. Lingkungan ini sangat penting terutama bagi keselamatan dan kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugasnya.
3. Restrukturisasi kerja, yaitu memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan pekerjaan yang tertantang (job enrichment) dan kesempatan yang lebih luas untuk pengembangan diri. Sehingga dapat mendorong karyawan untuk lebih mengembangkan dirinya.

2.1.3 Indikator Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Mawu, dkk (2018) Kualitas Kehidupan Kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut :

1. Kompensasi yang tepat dan adil Penghargaan dari energi karyawan yang di manifestasikan sebagai hasil produksi, atau suatu jasa yang dianggap sama untuk itu, yang berwujud uang, dengan suatu jaminan yang pasti dalam tiap-tiap minggu atau bulan. Berkaitan pula dengan kesesuaian antara gaji dengan standar sosial yang berkecukupan atau standar subyektif dari penerima.

2. Lingkungan kerja yang aman dan sehat Lingkungan kerja yang aman dan sehat juga meliputi lingkungan kerja yang bebas dari kebisingan, bebas dari gangguan pandangan seperti pencahayaan di lingkungan kerja yang baik, dan bebas polusi.
3. Kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan pekerja Sejauh mana pekerjaan yang digeluti oleh karyawan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menggunakan dan mengembangkan segala kemampuan dan keterampilan yang dia miliki dan apakah pekerjaan tersebut memberikan tantangan bagi dirinya untuk terlibat sepenuhnya. Kesempatan untuk tumbuh dan berkembang juga meliputi kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan melanjutkan pendidikan sebagai upaya untuk mengikuti pelatihan dan melanjutkan pendidikan sebagai upaya untuk mengembangkan kemampuan dalam melakukan pekerjaan.
4. Interaksi sosial ditempat kerja Sejauh mana lingkungan pekerjaan dan rekan kerja dapat menerima kehadiran individu dan sejauh mana lingkungan kerja lepas dari prasangka yang destruktif. Apakah karyawan mencapai identitas personal dan kepercayaan diri dikarenakan keadaan di tempat kerja yang bebas dari prasangka, egalitarianism (penganut paham persamaan), mobilitas ke arah atas, kelompok utama yang suportif, rasa kebersamaan antara grup, dan juga perasaan terbuka antar karyawan
5. Hak-hak pegawai dalam kantor. Sejauhmana organisasi dapat memenuhi hak-hak yang semestinya dimiliki karyawan dan sejauhmana organisasi memberikan kebebasan terhadap keleluasan pribadi (privacy). Mungkin terdapat banyak variasi untuk memperluas pengertian ini, termasuk juga budaya organisasi yang menghargai keleluasan pribadi, mentoleransi perbedaan dan adanya kesempatan untuk mengungkapkan pendapat,

dan juga adanya kesetaraan dalam pendistribusian reward dari organisasi.

2.2 Self-Efficacy

2.2.1 Pengertian *Self-Efficacy*

Menurut Widyawati, S. R., & Karwini, N. K. (2018) mengemukakan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan.

Menurut Marwan , Rajak, A., & Yallo, A. M. (2018) *Self-efficacy* merupakan keyakinan individu bahwa kemampuan yang dimilikinya mampu mendorong dirinya untuk menghasilkan pekerjaan yang bermanfaat bagi dirinya dan organisasi tempat bekerja.

Menurut Saputri, T. R., & Pratama, M. P. (2020) *Self-efficacy* merupakan keyakinan individu mengenai sejauh mana seseorang mampu mengerjakan tugas yang diberikan dan mencapai tujuan, merencanakan tindakan untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Self-efficacy adalah keyakinan seseorang akan kemampuan yang dimilikinya. Serta mendorong seseorang untuk menghadapi dan menyelesaikan tugas dan masalah yang sedang dihadapinya. Yang dimana karyawan harus bertanggung jawab dan dapat mengatasi rintangan-rintangan dan mencapai hasil tujuan yang diharapkan.

2.2.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi *Self-Efficacy*

Menurut (Zainal Abidin, Pangtukuran, & Maria , 2016) menyebutkan faktor-faktor self efficacy adalah sebagai berikut:

1. *Enactive attainment and performance accomplishment* (pengalaman keberhasilan dan pencapaian prestasi), yaitu sumber ekspektasi efikasi diri yang penting, karena berdasar pengalaman individu secara langsung. Pengalaman keberhasilan individu ini dapat meningkatkan ketekunan dan kegigihan dalam berusaha mengatasi kesulitan, sehingga dapat mengurangi kegagalan.
2. *Vicarious experience* (pengalaman orang lain), yaitu mengamati perilaku dan pengalaman orang lain sebagai proses belajar individu. Melalui model ini efikasi diri individu dapat meningkat, terutama jika ia merasa memiliki kemampuan yang setara atau bahkan merasa lebih baik dari orang yang menjadi subyek belajarnya.
3. *Verbal persuasion* (persuasi verbal), yaitu individu mendapat bujukan atau sugesti untuk percaya bahwa ia dapat mengatasi masalah masalah yang dihadapinya. Persuasi verbal ini mengarahkan individu untuk berusaha lebih gigih untuk mencapai tujuan dan kesuksesan.
4. *Emotional Arousal*, merupakan ambang ketergugahan emosi seseorang dalam menghadapi suatu keadaan atau situasi tertentu. Ambang ketergugahan emosi pada tingkat rendah membuat individu mudah cemas ketika sedang menyelesaikan suatu masalah. Semakin kompleks masalah yang harus diselesaikan, ia akan semakin cemas karena merasa tidak sanggup untuk menyelesaikannya, sebaliknya apabila ambang ketergugahan emosi seseorang tinggi maka ia tidak mudah terganggu ketika sedang menghadapi suatu masalah. Ia akan tetap tenang dan berusaha menyelesaikannya dengan baik.

2.2.2 Indikator untuk mengukur *Self-Efficacy*

Terdapat 4 (empat) indikator untuk mengukur *Self-Efficacy* Widyawati, S. R., & Karwini, N. K. (2018) yaitu:

1. Pengalaman akan kesuksesan (*Past Performance*) Pengalaman akan kesuksesan adalah sumber yang paling besar pengaruhnya terhadap *Self-Efficacy* individu karena didasarkan pada pengalaman otentik. Pengalaman akan kesuksesan menyebabkan *Self-Efficacy* individu meningkat, sementara kegagalan yang berulang mengakibatkan menurunnya *Self-Efficacy*, khususnya jika kegagalan terjadi ketika *Self-Efficacy* individu belum benar-benar terbentuk secara kuat. Kegagalan juga dapat menurunkan *Self-Efficacy* individu jika kegagalan tersebut tidak merefleksikan kurangnya usaha atau pengaruh dari keadaan luar.
2. Pengalaman individu lain (*Vicarious Experience*) Individu tidak bergantung pada pengalamannya sendiri tentang kegagalan dan kesuksesan sebagai sumber *Self-Efficacy* nya. *Self-Efficacy* juga dipengaruhi oleh pengalaman individu lain. Pengamatan individu akan keberhasilan individu lain dalam bidang tertentu akan meningkatkan *Self-Efficacy* individu tersebut pada bidang yang sama. Individu melakukan persuasi terhadap dirinya dengan mengatakan jika individu lain dapat melakukannya dengan sukses, maka individu tersebut juga memiliki kemampuan untuk melakukannya dengan baik. Pengamatan individu terhadap kegagalan yang dialami individu lain meskipun telah melakukan banyak usaha menurunkan penilaian individu terhadap kemampuannya sendiri dan mengurangi usaha individu untuk mencapai kesuksesan.
3. Persuasi verbal (*Verbal Persuasion*) Persuasi verbal dipergunakan untuk meyakinkan individu bahwa individu memiliki kemampuan yang memungkinkan individu untuk meraih apa yang diinginkan. Beberapa hal yang ada dalam dimensi ini yaitu sikap dan komunikasi

yang dirasakan dari pemimpin atau atasan. Pada persuasi verbal, individu diarahkan dengan sara, naseihat, dan bimbingan sehingga dalam meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan.

4. Keadaan fisiologis (*Emotional Cues*) Penilaian individu akan kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas sebagian dipengaruhi oleh keadaan fisiologis. Gejolak emosi dan keadaan fisiologis yang dialami individu memberikan suatu isyarat terjadinya suatu hal yang tidak diinginkan sehingga situasi yang menekan cenderung dihindari. Informasi dari keadaan fisik seperti jantung berdebar, keringat dingin, dan gemetar menjadi isyarat bagi individu bahwa situasi yang dihadapinya berada di atas kemampuannya.

2.3 Komitmen Organisasi

2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Busro, M. (2018) Komitmen Organisasi adalah sikap kerja, emosi, keyakinan, kerelaan yang mencerminkan hasrat, kebutuhan, tanggung jawab, keberpihakan dan keterlibatan untuk bekerja keras, keinginan yang pasti untuk tetap bertahan dalam organisasi dan memberikan usaha yang terbaik, energi serta waktu untuk suatu pekerjaan atau aktivitas.

Menurut Parvar, M. R. F., Allameh, S. M., & Ansari, R. (2015) *Commitment can be described as the act of an individual identifying with an organisation and its objectives with a desire to retain membership of the organisation.*

Menurut Rumangkit, S., & Maryati, S. (2016). Komitmen organisasional merupakan suatu dimensi perilaku yang penting dan dapat digunakan untuk mengevaluasi seberapa besar dedikasi karyawan pada organisasi.

Menurut Andre Ayal, dkk (2019) Komitmen organisasi adalah keadaan dimana individu mempertimbangkan sejauh mana nilai dan tujuan

pribadinya sesuai dengan nilai dan tujuan organisasi, serta sejauh mana keinginan karyawan dalam mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Komitmen Organisasi adalah sikap kerja karyawan terhadap sesuatu yang berkaitan dengan organisasi dan kesetiaan seseorang untuk ingin tetap bertahan didalam organisasi dan memberikan usaha yang terbaik bagi suatu perusahaan.

2.3.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut (Samsudin , 2018) mengatakan ada 3 faktor utama yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu :

1. Keyakinan dan Penerimaan yang kuat oleh individu terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai organisasi.
2. Kesiediaan untuk berpayu lebih keras demi mencapai tujuan organisasi.
3. Keinginan kuat tetap mempertahankan keanggotannya dalam organisasi.

2.3.3 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Busro, M. (2018) Mengatakan bahwa indikator Komitmen Organisasi terbagi menjadi 3 yaitu :

1. Komitmen Afektif : adalah keinginan untuk terikat pada organisasi atau keterikatan emosional. Identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional atau merasa mempunyai nilai sama dengan organisasi.

Indikator dari Komitmen Afektif meliputi : (a) kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi; (b) loyalitas terhadap organisasi; (c) kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi.

2. **Komitmen Berkelanjutan:** adalah suatu kesadaran akan biaya-biaya yang harus ditanggung berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi.

Indikator dari Komitmen Berkelanjutan meliputi : (a) memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi; (b) memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi.

3. **Komitmen Normatif:** adalah suatu perasaan wajib dari karyawan untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi karena adanya perasaan utang budi pada organisasi.

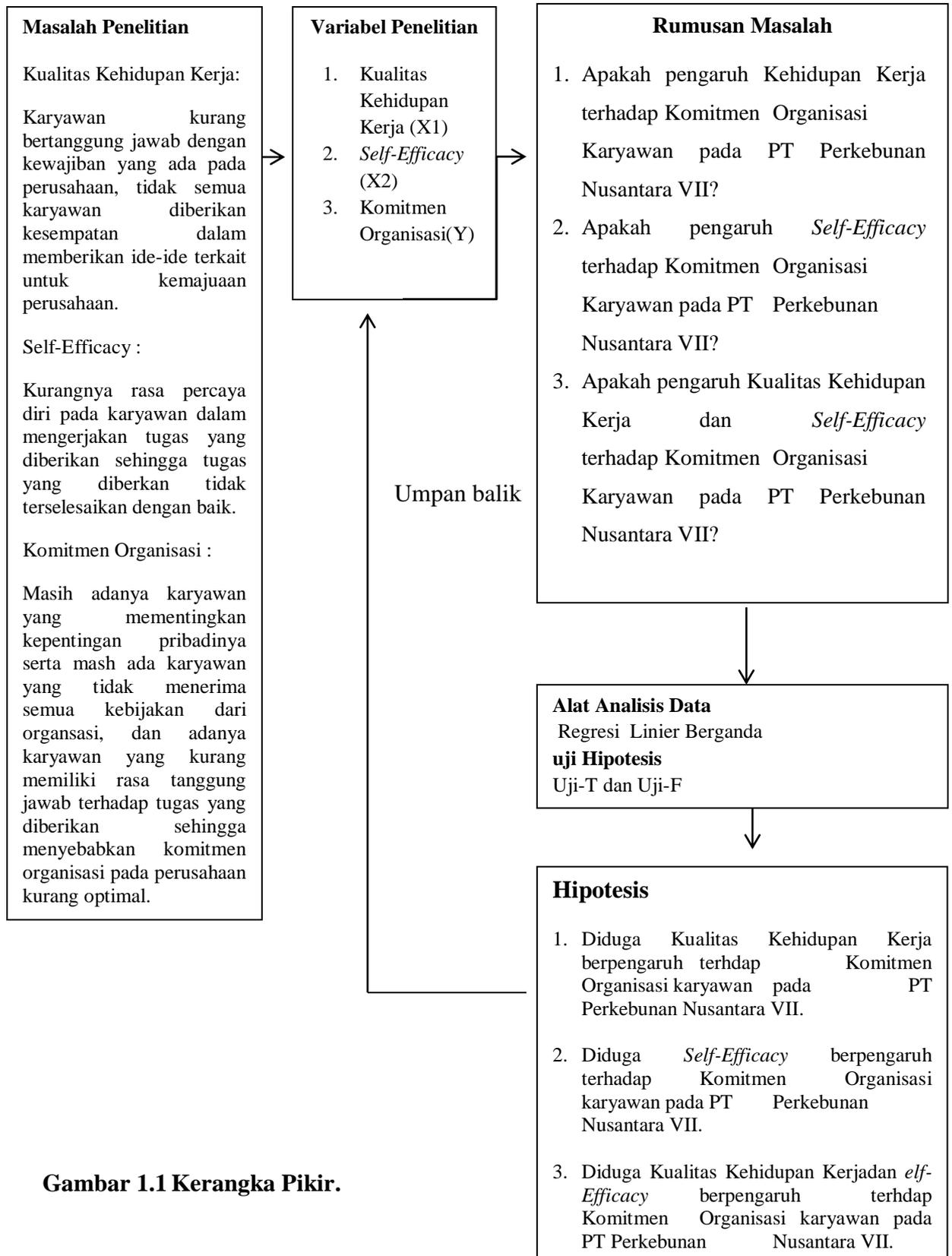
Indikator dari Komitmen Normatif meliputi : (a) kemauan bekerja; (b) bertanggung jawab memajukan organisasi.

2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Judul	Nama	Hasil
1.	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan pada PT. Barata Indonesia (Persero)	Rahmita Devi Maharani (2018)	Berdasarkan hasil uji Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi. hal ini dapat dilihat dari nilai sign (0.021) yang kurang dari α (0.05), dan nilai korelasinya sebesar 0.680.
2.	Pengaruh <i>Locus Of Control Dan Self-Efficacy</i> Terhadap Komitmen Organisasi karyawan pada PT. Golden Agri Group	Marwan , Adnan Rajak , Anjas Mukti Yallo (2018)	Bahwa <i>self-efficacy</i> berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi di PT. Golden Agri group
3.	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya)	Ardi Priambodo (2016)	Berdasarkan hasil uji analisis jalur variabel kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi didapatkan hasil standardized indirect effect sebesar 0,777. Sehingga kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi.
4.	<i>The Effect of Self-Efficacy and Work Motivation on Organizational Commitment at PT Pasifik Agro Sentosa</i>	Burhanis, D. M., Lubis, R., & Sulaiman, S. (2018)	<i>Quality Of Work Life Variables Significantly Influential towards Organizational Commitment at PT Pasifik Agro Sentosa</i>
5.	<i>The Effect Of Quality Of Work Life On Employees' Commitment Across Nigerian Tech Start-Ups</i>	(Waribo, Y. J, D. I, A. A, & O. I, 2019)	<i>Quality Work Of Life positively impacts employee commitments in tech start-ups in Lagos State, Nigeria.</i>

2.4 Kerangka Pikir



Gambar 1.1 Kerangka Pikir.

2.5 Pengembangan Hipotesis

Menurut (Suliyanto, 2018) Hipotesis merupakan pernyataan yang lemah masih perlu diuji kebenarannya. Hipotesis akan menjadi sebuah thesis atau pendapat atau teori bila diuji dengan menggunakan metode ilmiah.

2.5.1 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Tingkat Komitmen Organisasi

Kualitas Kehidupan Kerja dianggap sebagai faktor utama kelangsungan hidup dan eksistensinya suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki penerapan kualitas kehidupan kerja yang baik akan memberikan beberapa keuntungan seperti mengoptimalkan persediaan akan sarana dan prasarana pada lingkungan kerja yang baik serta terjaminnya kesejahteraan karyawan. Menurut Mawu, dkk (2018) Kualitas Kehidupan Kerja merupakan sebuah proses yang merespons pada kebutuhan pegawai dengan mengembangkan suatu mekanisme yang memberikan kesempatan secara penuh pada pegawai dalam pengambilan keputusan dan merencanakan kehidupan kerja mereka.

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Rahmita Devi Maharani (2018) yang mengatakan bahwa Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Barata Indonesia (Persero). Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Diduga Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh Terhadap Tingkat Komitmen Organisasi Karyawan pada Karyawan PT Perkebunan Nusantara VII.

2.5.2 Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap Tingkat Komitmen Organisasi Karyawan

Self-Efficacy merupakan keyakinan individu yang dimiliki oleh karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu. Dimana Komitmen Organisasi pada karyawan akan erbangun dengan baik apabila karyawan itu sendiri memiliki *Self-Efficacy* yang baik pula. Menurut Widyawati, S. R., & Karwini, N. K. (2018) mengemukakan bahwa *Self-Efficacy* adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan.

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh penelitian Marwan , Adnan Rajak , Anjas Mukti Yallo (2018) mengatakan bahwa *Self-efficacy* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Karyawan pada PT Golden Agri Group. Oleh karena itu Peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Diduga *Self-Efficacy* berpengaruh terhadap Tingkat Komitmen Organisasi Karyawan pada Karyawan PT Perkebunan Nusantara VII.

2.5.3 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan *Self-Efficacy* Terhadap Tingkat Komitmen Organisasi

Menurut Mawu, dkk (2018) Kualitas Kehidupan Kerja merupakan sebuah proses yang merespons pada kebutuhan pegawai dengan mengembangkan suatu mekanisme yang memberikan kesempatan secara penuh pada pegawai dalam pengambilan keputusan dan merencanakan kehidupan kerja mereka. Menurut Widyawati, S. R., & Karwini, N. K. (2018) mengemukakan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau

masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan.

Apabila suatu karyawan cenderung memiliki *Self-Efficacy* yang baik pada dirinya, maka pekerjaan yang mereka lakukan menjadi lebih baik serta kinerja yang dilakukan menjadi efektif sehingga akan menimbulkan komitmen yang tinggi, sebaliknya apabila karyawan yang memiliki *Self-Efficacy* cenderung rendah maka pekerjaan yang dilakukan tidak akan bisa efektif bahkan mereka cenderung takut untuk menghadapi tugas tersebut. Begitu pula ketika perusahaan memberikan yang terbaik kepada karyawan maka kualitas kehidupan kerja menjadi tinggi sehingga karyawan menjadi timba balik terhadap perusahaan dan mengakibatkan karyawan betah dan tetap ingin tinggal di perusahaan.

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan Rahmita Devi Maharani (2018) yang mengatakan bahwa Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Barata Indonesia (Persero). Serta penelitian yang dilakukan oleh Marwan , Adnan Rajak , Anjas Mukti Yallo (2018) mengatakan bahwa *Self-efficacy* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Karyawan pada PT. Golden Agri Group. Oleh karena itu Peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Diduga Kualitas Kehidupan Kerja dan *Self-Efficacy* diduga berpengaruh terhadap Tingkat Komitmen Organisasi pada karyawan PT Perkebunan Nusantara VII.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis Penelitian adalah suatu proses pengumpulan dan analisis yang dilakukan secara sistematis dan logis untuk tujuan tertentu. Peneliti ini menggunakan jenis penelitian Kuantitatif. Menurut (Suliyanto, 2018), jenis penelitian kuantitatif adalah penelitian yang didasarkan pada data kuantitatif dimana data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka dan bilangan. Metode pada penelitian. Menurut (Suliyanto, 2018) metode asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini menggunakan metode *asosiatif* dikarenakan dalam penelitian ini akan menguji hubungan antara *variabel independen* (variabel bebas) yaitu kualitas kehidupan kerja dan *self-Efficacy* terhadap *variabel dependen* (variabel terikat) terhadap Komitmen Organisasi.

3.2 Sumber Data

Data yang dihasilkan peneliti merupakan hasil akhir dari proses pengolahan selama berlangsungnya penelitian. Jenis data yang digunakan dalam proses penelitian adalah :

Data Primer

Menurut (Suliyanto, 2018) Sumber primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh penulis langsung dari sumber pertama. Data primer dalam penelitian data yang diperoleh dari lapangan yang diperoleh dari responden yaitu karyawan PT Perkebunan Nusantara VII bagian SDM. yang dimana kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan cara memperoleh data. Peneliti akan menggunakan beberapa metode untuk memperoleh data-data yang diperlukan. Berdasarkan ini metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian yaitu menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut : **penelitian lapangan (*field research*)**.

Menurut (Suliyanto, 2018) Penelitian lapangan (*field research*) merupakan penelitian yang langsung dilakukan dilapangan, sehingga diperoleh kondisi nyata yang sesungguhnya dilapangan.

Kuesioner

Menurut (Sudaryono, 2019) Kuesioner, merupakan suatu teknik atau cara pengumpulan data secara tidak langsung (Peneliti tidak langsung bertanya-jawab dengan responden). Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah Karyawan PT Perkebunan Nusantara VII bagian SDM. Skala pengukuran penelitian ini yang digunakan adalah Skala *Likert*. Menurut (Sudaryono, 2019) *Skala Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Jawaban pertanyaan yang diajukan sebagai berikut :

Tabel 3.1

Skala model likert

Skala	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Sudaryono, 2019)

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Suliyanto (2018:177) Populasi merupakan keseluruhan elemen yang hendak diduga karakteristiknya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Perkebunan Nusantara VII bagian SDM.

3.4.2 Sampel

Menurut (Suliyanto, 2018) sampel merupakan bagian populasi yang hendak diuji karakteristiknya. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *non probability sampling* teknik yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Untuk menentukan jumlah sampel maka peneliti menggunakan teknik *Purposive Sampling* . Menurut (Suliyanto, 2018) *Purposive Sampling* merupakan metode pemilihan sampel dengan berdasarkan pada kriteria-kriteria tertentu. Penentuan kriteria-kriteria tertentu ini dimaksudkan agar dapat memberikan informasi yang maksimal. Sampel penelitian ini berjumlah 35 Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara VII bagian SDM.

3.5 Variabel Penelitian

Menurut (Suliyanto, 2018) variabel penelitian merupakan karakteristik objek penelitian yang nilainya bervariasi dari satu subjek ke subjek lainnya atau dari waktu yang satu ke waktu lainnya.

3.5.1 Variabel Independen

Menurut (Suliyanto, 2018) Variabel Independent adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab besar kecilnya nilai variabel yang lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Kualitas Kehidupan Kerja (X1), *Self-Efficacy* (X2).

3.5.2 Variabel Dependen

Menurut (Suliyanto, 2018) Variabel Dependen adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variasi variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Komitmen Organisasi (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan variabel yang diungkapkan dalam definisi konsep tersebut. Berikut definisi operasional variabel sebagai berikut :

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Devinisi Konsep	Definisi Oprasional	Indikator	Skala
Kualitas Kehidupan Kerja (X1)	Menurut Mawu (2018) Kualitas Kehidupan Kerja merupakan sebuah proses yang merespons pada kebutuhan pegawai dengan mengembangkan suatu mekanisme yang memberikan kesempatan secara penuh pada pegawai dalam pengambilan keputusan dan merencanakan kehidupan kerja mereka.	Bagi karyawan, penerapan kualitas kehidupan kerja yang baik dengan memperhatikan sisi kualitas kehidupan kerja dapat memberikan beberapa keuntungan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi yang tepat dan adil. 2. Lingkungan kerja yang aman dan sehat. 3. Kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan pekerja. 4. Interaksi sosial ditempat kerja. 5. Hak-hak pegawai dalam kantor. 	<i>Likert</i>
<i>Self-Efficacy</i> (X2)	Menurut (Widyawati & Karwini, 2018) mengemukakan bahwa self efficacy adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah	Suatu keinginan dan tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diberikan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengalaman akan kesuksesan. 2. Pengalaman Individu. 3. Persasi verbal. 4. Keadaan Fisilogis. 	<i>Likert</i>

	yang dihadapinya diberbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan.			
Komitmen Organisasi (Y)	Menurut (Busro, 2018) Komitmen Organisasi adalah sikap kerja, emosi, keyakinan, kerelaan yang mencerminkan hasrat, kebutuhan, tanggung jawab, keberpihakan dan keterlibatan untuk bekerja keras, keinginan yang pasti untuk tetap bertahan dalam organisasi dan memberikan usaha yang terbaik, energi serta waktu untuk suatu pekerjaan atau aktivitas.	Komitmen Organisasi adalah selalu menyertakan nilai dan norma individu dengan norma dan nilai organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen Afektif. 2. Komitmen Berkelanjutan. 3. Komitmen Normatif. 	<i>Likert</i>

3.7 Uji Persyarat Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Menurut (Suliyanto, 2018) uji validitas adalah tingkat ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Instrumen

penelitian yang valid artinya instrumen tersebut mampu mengukur apa yang harus diukur dengan tepat dan cermat, atau dapat memberikan informasi tentang nilai variabel yang diukur dengan tepat dan cermat. Rumus yang digunakan untuk mencari nilai korelasi adalah korelasi *Pearson Product Moment*. Penulis menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 23*). Dengan menggunakan rumus di bawah ini:

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana :

r = koefisien korelasi

X = skor butir

Y = skor total butir

N = Jumlah sampel (responden)

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. Apabila probabilitas (Sig) < 0,05 (alpha) maka instrumen valid.
Apabila probabilitas (Sig) > 0,05 (alpha) maka instrumen tidak valid.
2. Pengujian validitas instrumen dilakukan menggunakan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 23*)

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Suliyanto, 2018) Reliabilitas suatu alat pengukur menunjukkan kemampuan alat ukur untuk menghasilkan hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Uji Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan pengelolaan yang dibantu oleh SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 23*).

Uji reliabilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach* yaitu:

$$r_{II} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{II}	= Reliabilitas instrumen
$\sum \sigma_i$	= Jumlah varian skor tiap item
k	= Banyaknya soal
σt^2	= Varians total

Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai r alpha indeks kolerasi sebagai berikut:

Tabel 3.3 Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi

Nilai Korelasi	Keterangan
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber : (Suliyanto 2018)

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas sampel untuk menguji apakah kita menggunakan data sampel yang diambil dari sejumlah populasi terlebih dahulu perlu diuji kenormalitasan sampel tersebut dengan rujukan apakah jumlah sampel tersebut sudah representatif atau belum sehingga kesimpulan penelitian yang diambil dari sejumlah sampel bias dipertanggung jawabkan. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari sampel yang berasal dari populasi berdistribusi normal atau sebaliknya. Uji normalitas sampel dalam

penelitian ini adalah menggunakan uji Non parametric one sample Kolmogorov Smirnov (KS)

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

1. H_0 : Data berasal dari populasi berdistribusi normal
 H_a : Data dari populasi yang berdistribusi tidak normal
2. Apabila (Sig) > 0,05 maka H_0 diterima (Normal)
 Apabila (Sig) < 0,05 maka H_a ditolak (Tidak Normal)
3. Pengujian normalitas sampel dilakukan melalui program SpSS (*statistical Program and Service Solution seri 23*)

3.8.2 Uji Linearitas

Uji Linieritas digunakan untuk mengetahui bentuk antara variabel bebas dan variabel tergantung. Dengan uji linieritas akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linier, kuadrat atau kubik ada beberapa uji linieritas yang dapat dilakukan salah satunya dengan *compare means*.

Prosedur pengujian :

1. H_0 : model regresi berbentuk linier
 H_a : model regresi tidak berbentuk linier.
2. Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka H_0 ditolak
 Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) maka H_0 diterima
3. Pengujian linieritas sampel dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 23*)
4. Penjelasan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas (sig) > 0,05 atau sebaliknya maka variabel X1 dan X2 linier atau tidak linier.

3.8.3 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antar sesama variabel independen. Salah satu cara

untuk mengetahui apakah terdapat multikolinier dengan menggunakan model regresi. Analisis uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan membandingkan antara koefisien determinasi simultan dengan koefisien determinasi antar variabel. Selain cara tersebut gejala multikolinieritas dapat diketahui dengan menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF > 10 maka ada gejala multikolinieritas, sedangkan unsur (1-R²) disebut *Collinierity Tolerance*. Artinya jika nilai *Collinierity Tolerance* dibawah 0,1 maka ada gejala multikolinieritas. Pada uji multikolinieritas ini penulis menggunakan SPSS (*Statistical Program and Service seri 23*).

Prosedur Pengujian :

1. Jika nilai VIF > 10 maka ada gejala multikolinieritas.
Jika nilai VIF < 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas.
2. Jika nilai tolerance < 0,1 maka ada gejala multikolinieritas.
Jika nilai tolerance > 0,1 maka tidak ada gejala multikolinieritas.

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Regresi Linier Berganda

Menurut (Sanusi, 2017) regresi berganda ini adalah analisis tentang hubungan antara satu dependent variabel dengan dua atau lebih independen variabel. Jika ada lebih dari satu variabel bebas untuk mengestimasi nilai Y. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Komitmen Organisasi

X1 = Kualitas Kehidupan Kerja

$X_2 = \text{Self-Efficacy}$

$a = \text{Konstanta}$

$b_1, b_2 = \text{Koefisien Regresi}$

$e = \text{Variabel Pengganggu}$

3.10 Pengujian Hipotesis

Penelitian akan menggunakan pengujian hipotesis berupa uji t dan uji f. Yang dimana uji t dan uji f sebagai berikut :

3.10.1 Uji Parsial (Uji-T)

Uji t ini dilakukan untuk menguji signifikan masing-masing variabel bebas secara parsial atau untuk mengetahui variabel bebas mana yang lebih berpengaruh diantara kedua variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Rumusan hipotesis :

1. Kualitas Kehidupan Kerja (X1) Terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara Kualitas Kehidupan Kerja terhadap

Komitmen Organisasi Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara VII.

Ha : Terdapat pengaruh antara Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara VII.

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai $\text{sig} < 0,05$ maka Ho ditolak
- 2) Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ maka Ho diterima
- 3) Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis.

2. Pengaruh *Self-Efficacy* (X2) Terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara *Self-Efficacy* terhadap Komitmen Organisasi Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara VII.

Ha : Terdapat pengaruh antara *Self-Efficacy* terhadap Komitmen Organisasi Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara VII.

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai Sig < 0.05 maka Ho ditolak, Ha diterima
- 2) Jika nilai Sig > 0.05 maka Ho diterima, Ha ditolak
- 3) Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis.

3.10.2 Uji Parsial (Uji-F)

Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X1, X2) secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Y). Pengelolaan data ini menggunakan SPSS (*Statistical Program and Service seri 22*).

Rumusan hipotesis :

Uji F : Kualitas Kehidupan Kerja (X1) dan *Self-Efficacy* (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y).

Ho : Kualitas Kehidupan Kerja (X1) dan *Self-Efficacy* (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y).

H1 : Kualitas Kehidupan Kerja (X1) dan *Self-Efficacy* (X2) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y).

Kriteria pengujian :

Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan angka taraf signifikan hasil perhitungan dengan taraf signifikan 0,05 (5%) dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika Fhitung (*sig*) $\geq \alpha$ 0,05 maka Ho diterima dan Ha di tolak
2. Jika Fhitung (*sig*) < α 0,05 maka Ho diterima dan Ha di tolak
3. Menentukan simpulan dan hasil dari uji hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini telah dilakukan penelitian terhadap karyawan PT Perkebunan Nusantara VII bagian SDM yang berjumlah 35 orang.

Jenis kelamin Responden

Gambaran umum mengenai jenis kelamin karyawan PT Perkebunan Nusantara VII bagian SDM. Berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frequency (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	19	54,3 %
2	Perempuan	16	45,7 %
Total		35	100 %

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin diketahui bahwa jumlah responden tertinggi yaitu jenis kelamin laki-laki artinya karyawan bagian SDM PT Perkebunan Nusantara VII jenis kelamin

laki-laki sebanyak 19 Orang dengan persentase 54,3% sedangkan jenis kelamin perempuan berjumlah 16 Orang dengan persentase 45,7%.

Usia Responden

Gambaran umum mengenai usia karyawan bagian SDM PT Perkebunan Nusantara VII adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frequency (Orang)	Persentase (%)
1	25-30	5	14,3%
2	31-35	13	37,1%
3	36-40	6	17,1%
4	41-50	9	25,7%
5	>50	2	5,7%
Total		35	100%

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia dapat dilihat bahwa karyawan PT. Perkebunan Nusanara VII bagian SDM yang paling banyak berusia 31-35 tahun sebanyak 13 orang atau sebesar 37.1%.

Pendidikan Terakhir Responden

Gambaran umum mengenai pendidikan terakhir karyawan PT Perkebunan Nusantara VII bagian SDM adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frequency (Orang)	Persentase (%)
SMA	9	25,7%
Diploma	4	11,4%
S1	20	57,1%
S2	2	5,7%

Total	35	100%
--------------	-----------	-------------

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir dapat dilihat bahwa karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII bagian SDM yang paling banyak berpendidikan terakhir S1 diperoleh 20 orang atau sebesar 57.1%.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada 35 responden sebagai berikut:

Tabel 4.4

Hasil Jawaban Responden Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Kompensasi yang tepat dan adil											
1	Gaji yang diterima selama ini sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.	2	5.7	20	57.1	12	34.3	0	0	1	2.9
2	Kompensasi yang diterima karyawan tepat waktu	2	5.7	20	57.1	12	34.3	0	0	1	2.9
Lingkungan kerja yang aman dan sehat											
3	Selama ini kebersihan ruang kerja sudah baik.	10	28.6	15	42.9	9	25.7	1	2.9	0	0
4	Ruangan kerja memiliki faktor keindahan yang dapat membangkitkan semangat kerja.	11	31.4	14	40.0	9	25.7	0	0	1	2.9
Kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan pekerja											
5	Perusahaan memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri	9	25.7	12	34.3	13	37.1	0	0	1	2.9

	melalui pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan.										
6	Perusahaan memberikan kesempatan untuk melanjutkan kejenjang pendidikan.	13	37.1	12	34.3	8	22.9	0	0	2	5.7
Interaksi sosial ditempat kerja											
7.	Pemimpin terbuka terhadap gagasan atau ide dalam melaksanakan pekerjaan.	0	0	15	42.9	16	45.7	3	8.6	1	2.9
8.	Ikut sertakan dalam pengambilan keputusan di tempat kerja.	1	2.9	12	34.3	15	42.9	6	17.1	1	2.9
Hak-hak karyawan dalam kantor											
9.	Diberikan kesempatan untuk mengungkapkan pendapat atau gagasan ide.	2	5.7	14	40.0	15	42.9	4	11.4	0	0
10.	Perusahaan memberikan <i>reward</i> , ketika karyawan mencapai hasil kerja yang baik.	3	8.6	14	40.0	12	34.3	6	17.1	0	0

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Dari tabel 4.4 hasil jawaban responden dari beberapa pernyataan yang diajukan ke 35 responden mengenai variabel Kualitas Kehidupan Kerja pernyataan yang tertinggi pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan nomor 6 mengenai perusahaan memberikan kesempatan untuk melanjutkan kejenjang pendidikan dengan jumlah respon sebanyak 13 responden atau 37.1% dengan menjawab sangat setuju. Serta pernyataan yang terendah pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan nomor 7 mengenai pemimpin terbuka terhadap gagasan atau ide dalam melaksanakan pekerjaan dengan jumlah respon sebanyak 0 responden atau 0%.

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Variabel *Self-Efficacy* (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Pengalaman Akan Kesuksesan											
1	Menggunakan pengalaman hidup sebagai suatu langkah untuk mencapai keberhasilan.	1	2.9	9	25.7	19	54.3	4	11.4	2	5.7
2	Memiliki pengalaman yang baik dalam menyelesaikan tugas.	3	8.6	11	31.4	15	42.9	6	17.1	0	0
Pengalaman Individu Lain											
3	Mengamati perilaku dan pengalaman kinerja dari rekan kerja.	3	8.6	12	34.3	16	45.7	4	11.4	0	0
4	Mengamati kegagalan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas.	4	11.4	12	34.3	15	42.9	3	8.6	1	2.9
Persuasi Verbal											
5	Memiliki keyakinan terhadap kemampuan dalam mengambil tindakan untuk mencapai suatu hasil.	2	5.7	7	20.0	20	57.1	4	11.4	2	5.7
6	Memiliki keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki untuk	3	8.6	11	31.4	15	42.9	6	17.1	0	0

	mengatasi hambatan dalam tingkat kesulitan tugas yang dihadapi.										
7.	Memiliki pandangan yang positif terhadap tugas yang dikerjakan.	7	20.0	11	31.4	14	40.0	3	8.6	0	0
Keadaan Fisiologis											
8.	Mampu menyikapi situasi dan kondisi yang beragam dengan sikap positif.	1	2.9	11	31.4	15	42.9	6	17.1	2	5.7
9.	Menampilkan sikap yang menunjukkan keyakinan diri pada seluruh proses pekerjaan.	3	8.6	8	22.9	18	51.4	4	11.4	2	5.7
10.	Memiliki komitmen untuk menyelesaikan tugas dengan baik.	3	8.6	11	31.4	15	42.9	6	17.1	0	0

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Dari tabel 4.5 hasil jawaban responden dari beberapa pernyataan yang diajukan ke 35 responden mengenai variabel *Self-Efficacy* pernyataan yang tertinggi pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan nomor 7 mengenai rasa memiliki pandangan yang positif terhadap tugas yang dikerjakan sebanyak 7 responden atau 20.0% dengan menjawab sangat setuju. Serta pernyataan yang terendah pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan nomor 1 dan 8 yang berisi Menggunakan pengalaman hidup sebagai suatu langkah untuk mencapai keberhasilan dan Mampu menyikapi situasi dan kondisi yang beragam dengan sikap positif dengan jumlah respon sebanyak 1 responden atau 2.9%.

Tabel 4.6

Hasil Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Komitmen Afektif											
1	Merasa organisasi lebih penting dibandingkan kepentingan pribadi.	15	42.9	12	34.3	7	20.0	1	2.9	0	0
2	Merasa nyaman terlibat didalam organisasi ini.	2	5.7	14	40.0	15	42.9	3	8.6	1	2.9
3.	Merasa senang untuk menghabiskan karir di organisasi ini.	5	14.3	7	20.0	17	48.6	4	11.4	2	5.7
4.	Rela menggunakan upaya apa saja demi kepentingan organisasi.	5	14.3	11	31.4	13	37.1	6	17.1	0	0
Komitmen Berkelanjutan											
5.	Berkeinginan tetap tinggal karena keuntungan yang didapat.	6	17.1	12	34.3	13	37.1	4	11.4	0	0
6.	Siap menghadapi resiko jika berhenti dari pekerjaan, tanpa memiliki cadangan pekerjaan.	1	2.9	13	37.1	14	40.0	6	17.1	1	2.9
7.	Merasa berat jika meninggalkan organisasi meskipun sangat ingin sekali.	0	0	16	45.7	15	42.9	4	11.4	0	0
Komitmen Normatif											
8.	Bertanggung jawab dalam	2	5.7	15	42.9	12	34.3	6	17.1	0	0

	tugas yang diberikan.										
9.	Menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.	3	8.6	9	25.7	12	34.3	10	28.6	1	2.9
10.	Tetap percaya kepada satu organisasi.	1	2.9	15	42.9	13	37.1	5	14.3	1	2.9

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Dari tabel 4.6 hasil jawaban responden dari beberapa pernyataan yang diajukan ke 35 responden mengenai variabel Komitmen Organisasi pernyataan yang tertinggi pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan nomor 1 mengenai rasa organisasi lebih penting dibandingkan kepentingan pribadi. sebanyak 7 responden atau 20.0% dengan menjawab sangat setuju. Serta pernyataan yang terendah pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan nomor 7 mengenai adanya rasa berat jika meninggalkan organisasi meskipun sangat ingin sekali dengan jumlah respon sebanyak 0 responden atau 0%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan kolerasi produc moment. Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan SPSS 23. Kriteria pengujian untuk uji validias ini adalah :

Bila probabilitas (sig) < 0,05 maka instrument valid

Bila probabilitas (sig) > 0,05 maka instrument tidak valid

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1)

Butir Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,006	0,05	Sig < alpha	Valid

Pernyataan 2	0,001	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 3	0,004	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 4	0,007	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 6	0,002	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 7	0,012	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 8	0,021	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 9	0,004	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 10	0,017	0,05	Sig < alpha	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2021

Berdasarkan pada tabel 4.7 hasil uji validitas untuk variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1) sebanyak 10 pernyataan diperoleh nilai Sig < Alpha (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel *Self-Efficacy* (X2)

Butir Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 5	0,003	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 8	0,046	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 9	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 10	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.8 Berdasarkan pada tabel 4.7 hasil uji validitas untuk variabel *Self-Efficacy* (X2) sebanyak 10 pernyataan diperoleh nilai Sig < Alpha (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel *Self-Efficacy* (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (Y)

Butir Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,002	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 7	0,008	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 8	0,002	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 9	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 10	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.8 Berdasarkan pada tabel 4.7 hasil uji validitas untuk variabel Komitmen Organisasi (Y) sebanyak 10 pernyataan diperoleh nilai Sig < Alpha (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Komitmen Organisasi (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana mengukur data memberikan hasil relatif konsisten bila dilakukan pengukuran ulang pada subjek yang sama, fungsi dari uji reliabilitas adalah mengetahui sejauh mana keadaan alat ukur atau kuesioner (angket) tersebut. Reliabel artinya konsisten atau stabil, suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila hasil alat ukur tersebut

konsisten sehingga dapat dipercaya. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23 dengan membandingkan antara Alpha dengan interpretasi nilai r.

Hasil uji reliabilitas dikonsultasikan dengan daftar nilai r alpha indeks korelasi :

Tabel 4.10 Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Kolerasi

Nilai Korelasi	Keterangan
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber : (Suliyanto 2018)

Berdasarkan tabel 4.10 ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Koefisien r	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja (X1)	0,700	0,6000 – 0,7999	Tinggi
<i>Self-Efficacy</i> (X2)	0,761	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Komitmen Organisasi (Y)	0,757	0,6000 – 0,7999	Tinggi

Sumber : Hasil data diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji reliabilitas dengan masing-masing *cronbach alpha* yaitu untuk variable Kualitas Kehidupan Kerja (X1) sebesar 0,700 , variabel *Self-Efficacy* (X2) sebesar 0,761 , dan variabel Komitmen Organisasi (Y) sebesar 0,757.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah jumlah sampel yang diambil sudah representatif atau belum, sehingga kesimpulan penelitian yang diambil dari sejumlah sampel bisa dipertanggungjawabkan. Untuk menguji normalitas pada penelitian ini penulis menggunakan program SPSS 23.

Rumusan Hipotesis :

Ho : Data terdistribusi normal.

Ha : Data terdistribusi tidak normal.

Dengan kriteria :

1. Jika probabilitas (sig) $>$ 0,05 (α) maka Ho diterima, Ha ditolak
2. Jika probabilitas (sig) $<$ 0,05 (α) maka Ho ditolak, Ha diterima

Berikut merupakan hasil dari uji normalitas :

Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Simpulan	keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja (X1)	0,200	0,05	Sig > Alpha	Normal
<i>Self-Efficacy</i> (X2)	0,200	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Hasil data diolah tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai *Kolmogorov Smirnov* (KS) untuk variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1) dengan perolehan tingkat signifikan sebesar 0,200 maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai *Kolmogorov Smirnov* (KS) untuk variabel *Self-Efficacy* (X2) dengan perolehan tingkat signifikan sebesar 0,200 maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai signifikan dari semua variabel adalah lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan seluruh variabel berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS 23.

Hipotesis yang diajukan dan kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

Rumusan Hipotesis :

Ho : Model regresi berbentuk linier.

Ha : Model regresi tidak berbentuk linier.

Dengan Kriteria :

1. Jika probabilitas (sig) > 0,05 (alpha) maka Ho diterima, Ha ditolak
2. Jika probabilitas (sig) < 0,05 (alpha) maka Ho ditolak, Ha diterima

Berikut merupakan hasil dari uji linearitas :

Tabel 4.13 Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig	Alpha	Simpulan	keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja (X1)	0,085	0,05	Sig > Alpha	Linear
<i>Self-Efficacy</i> (X2)	0,687	0,05	Sig > Alpha	Linear

Sumber : Hasil data diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.13 hasil uji linearitas diatas dapat disimpulkan bahwa didapat nilai Sig dari variabel Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi diperoleh nilai Sig sebesar 0,085 > 0,05 (alpha) maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier. Nilai Sig dari variabel *Self-Efficacy* terhadap Komitmen Organisasi diperoleh nilai Sig sebesar 0,687 > 0,05 (alpha) maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variabel independen lebih besar dari nilai alpha (0,05) dapat disimpulkan bahwa data tersebut menyatakan variabel independen memiliki hubungan dengan variabel dependen atau model regresi berbentuk linier.

4.3.3 Hasil Uji Mutikolinearitas

Uji Multikolinieritas dapat dilakukan dengan membandingkan antara koefisien determinasi simultan dengan koefisien determinasi antar variabel. Selain cara tersebut gejala multikolinieritas dapat juga diketahui dengan menggunakan VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF > 10 maka ada gejala multikolinieritas, sedangkan unsur $(1-R^2)$ disebut *Collinierity Tolerance*. Artinya jika nilai *Collinierity Tolerance* dibawah 0,1 maka ada gejala multikolinieritas. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS 23.

Kriteria pengujian :

1. H_0 : tidak terdapat hubungan antar variabel independen.
 H_a : terdapat hubungan antar variabel independen.
2. Jika nilai VIF > 10 maka ada gejala multikolinieritas.
 Jika nilai VIF < 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas.
3. Jika nilai tolerance $< 0,1$ maka ada gejala multikolinieritas.
 Jika nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.

Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Simpulan
Kualitas Kehidupan Kerja (X1)	0,895	1,117	Tidak ada multikolinierias
<i>Self-Efficacy</i> (X2)	0,895	1,117	Tidak ada multikolinierias

Sumber : Hasil data diolah tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.14 hasil perhitungan pada tabel coefficients Kualitas Kehidupan Kerja nilai VIF = 1,117 < 10 atau nilai tolerance = 0,895 $> 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinieritas. VIF *Self-Efficacy* = 1,117 < 10 atau nilai tolerance = 0,895 $> 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinieritas. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

4.4 Hasil Uji Analisis Data

4.1.1 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apakah nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Apakah pengaruhnya positif atau negatif. Pengolahan data menggunakan program SPSS 23.

Berikut hasil pengujian regresi linier berganda :

Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Nilai Kolerasi (R)	R Square (R^2)
0,802	0,643

Sumber : Hasil data diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.15 hasil uji koefisien regresi linear berganda diatas, menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,802 artinya hal ini menunjukkan tingkat hubungan antara Kualias Kehidupan Kerja, *Self-Efficacy* dengan Komitmen Organisasi pada PT Perkebunan Nusantara VII adalah kuat. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,643 artinya bahwa Komitmen Organisasi dipengaruhi oleh Kualias Kehidupan Kerja, *Self-Efficacy* sebesar 0,643 atau 64,3 % sedangkan sisanya yaitu 35,7% dipengaruhi oleh variabel yang lain.

Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Regresi

Variabel	B	Std. Error
Constanta	12,177	7,858
Kualitas Kehidupan Kerja (X1)	-0,088	0,162
<i>Self-Efficacy</i> (X2)	0,764	0,109

Sumber : Hasil data diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.16 hasil uji persamaan koefisien regresi linier berganda diatas dengan pengolahan data menggunakan program SPSS 23.

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 12.177 - 0,088X_1 + 0,764 X_2$$

Keterangan :

Y = Komitmen Organisasi

X1 = Kualitas Kehidupan Kerja

X2 = *Self-Efficacy*

a = Konstanta

b1, b2 = Koefisien Regresi

e = Variabel Pengganggu

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta a sebesar 12.177 menyatakan bahwa Komitmen Organisasi pada karyawan PT Perkebunan Nusantara VII adalah sebesar 12.177 apabila Kualitas Kehidupan Kerja dan *Self-Efficacy* bernilai = 0
2. Koefisien regresi untuk X1 = -0,088 menyatakan bahwa setiap penambahan Kualitas Kehidupan Kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Komitmen Organisasi pada karyawan PT Perkebunan Nusantara VII sebesar -0,088 satuan.
3. Koefisien regresi untuk X2 = 0,764 menyatakan bahwa setiap penambahan *Self-Efficacy* sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Komitmen Organisasi pada karyawan PT Perkebunan Nusantara VII sebesar 0,764 satuan.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji parsial (Uji t) digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS 23.

Kriteria pengambilan keputusan :

1. Bila nilai Sig < Alpha (0,05) maka H_0 ditolak
2. Bila nilai Sig > Alpha (0,05) maka H_0 diterima

1. Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Regresi

Variabel Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja (X1) terhadap Komitmen Organisasi (Y)	0,593	0,05	Sig > alpha	Tidak Berpengaruh

Sumber : Hasil data diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.17 hasil uji parsial (Uji t) didapat perhitungan pada Kualitas Kehidupan Kerja, Nilai Sig diperoleh nilai sebesar 0,593. Dengan demikian nilai Sig > alpha (0,593 > 0,05) maka H_0 diterima dan menolak H_a sehingga dapat disimpulkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara VII.

2. *Self-Efficacy* Terhadap Komitmen Organisasi

Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Regresi

Variabel *Self-Efficacy* Terhadap Komitmen Organisasi

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
<i>Self-Efficacy</i> (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y)	0,000	0,05	Sig < alpha	Berpengaruh

Sumber : Hasil data diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.18 hasil uji parsial (Uji t) didapat perhitungan pada *Self-Efficacy*, Nilai Sig diperoleh nilai sebesar 0,000. Dengan demikian nilai Sig < alpha ($0,000 < 0,05$) maka H_a diterima dan menolak H_o sehingga dapat disimpulkan bahwa *Self-Efficacy* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara VII.

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara Kualitas Kehidupan Kerja (X1) dan *Self-Efficacy* (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Komitmen Organisasi (Y).

1. H_o : Kualitas Kehidupan Kerja dan *Self-Efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi karyawan pada PT Perkebunan Nusantara VII.
2. H_a : Kualitas Kehidupan Kerja dan *Self-Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi karyawan pada PT Perkebunan Nusantara VII

Dengan kriteria :

1. Jika nilai Sig < 0.05 maka H_o ditolak, H_a diterima
2. Jika nilai Sig > 0.05 maka H_o diterima, H_a ditolak

Tabel 4.19 Hasil Uji F

<i>F_{hitung}</i>	Sig
28.854	0,000

Sumber : Hasil data diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.19 terlihat bahwa nilai sig < 0,05 yaitu 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan menerima H_a artinya Kualitas Kehidupan kerja dan Self-Efficacy berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara VII.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (X1) terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi (Y) pada PT Perkebunan Nusantara VII. dilihat dari nilai sig 0,593 atau lebih besar dari nilai alpha 0,05 yang artinya Kualitas Kehidupan Kerja tidak berdampak pada Komitmen Organisasi pada PT Perkebunan Nusantara VII masih kurang keterbukaan pemimpin untuk membuka forum diskusi untuk mendengarkan keluhan - keluhan karyawan berupa kritik dan saran dari karyawan serta kurang adanya kesempatan karyawan untuk memberikan ide-ide terkait kemajuan perusahaan. Dengan hal tersebut bahwa Kualitas Kehidupan Kerja pada karyawan tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi. Kualitas Kehidupan Kerja adalah bentuk manajemen dalam mengelola sumber daya manusia khususnya yang dimana hubungannya antara Pemimpin, lingkungan kerja, pengalaman pekerjaan serta suasana kerja didalam suatu perusahaan tersebut. Namun pada suatu perusahaan hubungan antara Pemimpin, lingkungan kerja, pengalaman pekerjaan serta suasana kerja didalam suatu perusahaan tidak memiliki pengaruh terhadap Komitmen Organisasi.

Dimana hal ini dapat dikatakan bahwa tidak adanya pengaruh jika Kualitas Kehidupan Kerja meningkat maka Komitmen Organisasi akan meningkat begitu pula sebaliknya tidak ada pengaruh jika Kualitas Kehidupan Kerja menurun maka Komitmen Organisasi akan menurun. yang mana hal ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Rahmita Devi Maharani (2018) yang mengatakan bahwa Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya . Hasil penelitian oleh Ardi Priambodo (2016) yang mengatakan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi di PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya.

4.6.2 Pengaruh Self-Efficacy (X2) terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian bahwa dapat disimpulkan Self-Efficacy (X2) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada PT Perkebunan Nusantara VII. Dilihat dari hasil dilihat dari nilai sig 0,000 atau lebih kecil dari nilai alpha 0,05 yang artinya *Self-Efficacy* berdampak pada Komitmen Organisasi. Dimana Komitmen Organisasi dipengaruhi oleh *Self-Efficacy* karena dengan tidak adanya keyakinan diri individu yang tinggi maka para karyawan tidak akan termotivasi untuk mengerjakan tugas yang diberikan dan menyebabkan kinerja karyawan menjadi rendah serta akan mempengaruhi Komitmen Organisasi karyawan. Bahwa *Self-efficacy* adalah keyakinan seseorang akan kemampuan yang dimilikinya. Serta mendorong seseorang untuk menghadapi dan menyelesaikan tugas dan masalah yang sedang dihadapinya. Yang dimana karyawan harus bertanggung jawab dan dapat mengatasi rintangan- rintangan dan mencapai hasil tujuan yang diharapkan. Dimana rasa keyakinan seseorang serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas sangat berpengaruh dalam Komitmen Organisasi.

Dimana hal ini dapat dikatakan jika kita meningkatkan variabel *Self-Efficacy* (X2) akan berdampak terhadap Komitmen Organisasi (Y) dengan kata lain semakin meningkatnya *Self-Efficacy* akan semakin meningkatnya Komitmen

Organisasi begitu pula semakin menurunnya *Self-Efficacy* maka Komitmen Organisasi akan menjadi menurun. pengaruh *Self-Efficacy* sejalan dengan Hasil pengujian yang dikemukakan oleh Marwan , Adnan Rajak , Anjas Mukti Yallo (2018) mengatakan bahwa *Self-efficacy* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Karyawan pada PT. Golden Agri Group.

Pengaruh Kualias Kehidupan Kerja (X1) dan Self-Efficacy (X2) terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian bahwa dapat disimpulkan Kualias Kehidupan Kerja (X1) dan *Self-Efficacy* (X2) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi. Kualitas Kehidupan Kerja dianggap sebagai faktor utama kelangsungan hidup dan eksistensi nya suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki penerapan kualitas kehidpan kerja yang baik akan memberikan beberapa keuntungan seperti mengoptimalkan persediaan akan sarana dan prasarana pada lingkungan kerja yang baik serta terjaminnya kesejahteraan karyawan. Menurut Mawu, dkk (2018) Kualitas Kehidupan Kerja merupakan sebuah proses yang merespons pada kebutuhan pegawai dengan mengembangkan suatu mekanisme yang memberikan kesempatan secara penuh pada pegawai dalam pengambilan keputusan dan merencanakan kehidupan kerja mereka. Hasil penelitian oleh Rahmita Devi Maharani (2018) yang mengatakan bahwa Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Barata Indonesia (Persero).

Menurut Widyawati, S. R., & Karwini, N. K. (2018) mengemukakan bahwa *Self-Efficacy* adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan. Dimana *Self-Efficacy* merupakan keyakinan individu yang dimiliki oleh karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu. Orang lebih mungkin terlibat dalam perilaku tertentu ketika mereka yakin bahwa mereka

akan mampu menjalankan perilaku tersebut dengan sukses yaitu, ketika mereka memiliki *Self-Efficacy* yang tinggi. Dimana setiap karyawan memiliki komitmen dan kesediaan saat diberikan beban tugas yang ditunjuk untuk menyelesaikan program kerja yang diberikan pada para karyawan sehingga mereka lebih bertanggung jawab dengan masalah yang ada di suatu perusahaan. Dimana individu yang memiliki *Self-Efficacy* tinggi percaya bahwa mereka mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian disekitarnya, sedangkan individu yang memiliki *Self-Efficacy* rendah menganggap bahwa dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Hasil pengujian yang dikemukakan oleh Marwan , Adnan Rajak , Anjas Mukti Yallo (2018) mengatakan bahwa *Self-efficacy* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Karyawan pada PT. Golden Agri Group.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan uraian dari hasil ujian hipotesis dan pembahasan dari penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kualitas Kehidupan Kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Karyawan (Y) Pada PT Perkebunan Nusantara VII.
2. *Self-Efficacy* (X2) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Karyawan (Y) Pada PT Perkebunan Nusantara VII.
3. Kualitas Kehidupan Kerja (X2) dan *Self-Efficacy* (X2) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Karyawan (Y) Pada PT Perkebunan Nusantara VII.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dalam usaha guna meningkatkan Komitmen Organisasi Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara VII agar dapat mempertahankan Kualitas Kehidupan Kerja dan *Self-Efficacy* pada diri karyawan.

1. Ikut sertakan dalam pengambilan keputusan di tempat kerja merupakan indikator Kualitas Kehidupan Kerja yang berada dalam kategori tinggi berdasarkan kriteria penilaian tidak setuju. Maka dari itu, peneliti menyarankan PT Perkebunan Nusantara VII untuk dapat meningkatkan karyawannya dalam pengambilan keputusan ditempat kerja agar seluruh karyawan dapat ikut serta dalam pengambilan keputusan.
2. Memiliki pengalaman yang baik dalam menyelesaikan tugas merupakan indikator *Self-Efficacy* yang berada dalam kategori tinggi berdasarkan kriteria penilaian tidak setuju. Maka dari itu, peneliti menyarankan kepada karyawan untuk dapat meningkatkan pengalaman-pengalaman yang baik dalam

menyelesaikan tugas agar karyawan lebih bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan.

3. Menyelesaikan tugas dengan tepat waktu merupakan indikator Komitmen Organisasi yang dalam kategori tinggi berdasarkan kriteria penilaian tidak setuju. dengan ini peneliti menyarankan perlunya peningkatan target untuk menyelesaikan tugas agar tugas yang diberikan kepada karyawan dapat terselesaikan dengan teratur dan tepat waktu sehingga dengan adanya peningkatan arget tersebut akan membua karyawan menjadi lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Asgari, M. H., & Dadashi, M. A. (2011). Determining the Relationship Between Quality of Work Life (QWL) and Organizational Commitment of Melli Bank Staff in West Domain of Mazandaran in 2009-2010. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 5(8).
- Ayal, A., Tewel, B., & Trang, I. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Di Kantor Kecamatan Sonder. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4).
- Burhanis, D. M., Lubis, R., & Sulaiman, S. (2018). The Effect of Self-Efficacy And Work Motivation on The Organizational Commitment at PT Pasifik Agro Sentosa. *European Alliance for Innovation (EAI)*.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Irawati, S. A. (2015). Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan kabupaten Sampang. *Neo-Bis*, 9(2), 41-52.
- Maharani, R. D. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan (Studi Pada Divisi Peralatan Industri Agro PT. Barata Indonesia (Persero) Gresik). *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, 1(2), 94-102. Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Marwan , Rajak, A., & Yallo, A. M. (2018). Pengaruh Locus Of Control dan Self-Efficacy Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada PT Golden Agri group *Jurnal Manajemen Sinergi*, 6(1).
- Mawu, K. S., Tewel, B., & Walangitan, M. D. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal EMBA*, 6(4).
- Priambodo, A. (2016). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi melalui Motivasi Kerja sebagai variabel Intervening pada PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya

- Rumangkit, S., & Maryati, S. (2017). Pengaruh Person-Organization Fit Terhadap Komitmen Organisasional melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan IBI Darmajaya. *JURNAL OPTIMUM*, 7(2).
- Samsudin, H. (2018). *Kinerja Karyawan*. Palembang: Indomedia Pustaka.
- Sanusi, A. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saputri, T. R., & Pratama, M. P. (2020). Pengaruh Self-Efficacy, Kompensasi Finansial, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(5), 765-777.
- Saraswati, N. K., & Unika, P. (2017). Hubungan antara Self-Efficacy dengan intensi turnover pada karyawan PT. Indonesia Taroko Textile Purwakarta. *Jurnal Empati*, 6(1).
- Sudaryono. (2019). *Metodologi Penelitian*. Depok: PT Raja Grafindo.
- Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Andi Offset.
- Suwandi, S., Magdalena, B., & Zuriana, Z. (2020, October). Analisis Komitmen Organisasional Dosen Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya. In *Prosiding Seminar Nasional Darmajaya* (Vol. 1, pp. 85-91).
- Waribo, Y. J, O. A., D. I, A., A. A, A., & O. I, F. (2019). The Effect Of Quality Of Work Life On Employees' Commitment Across Nigerian Tech Start-Ups. *International Journal of Mechanical Engineering and Technology (IJMET)*, 10(3).
- Widyawati, S. R., & Karwini, N. K. (2018). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Forum Manajemen*, 16(2).
- Zainal Abidin, M. I., Pangtulan, Y., & Maria, S. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Efikasi Diri terhadap Komitmen Organisasi. *Akuntabel*, 13(1).

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

Bandar Lampung, 2021

Hal : Mohon Bantuan Pengisian Kuesioner

Kepada Yth,

Karyawan PT Perkebunan Nusantara VII

Di-

JL. Teuku Umar No .300 Bandar Lampung

Nama : Cynthia Nadyasari

NPM : 1712110115

Jurusan : S1 Manajemen IIB Darmajaya

E-mail : cynthianadyasari08@gmail.com

Dengan hormat,

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir pada Pendidikan Strata Satu, dengan judul : **“PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN *SELF-EFFICACY* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA VII”**, demi terlaksananya penelitian ini maka saya sangat mengharapkan kesediaan bapak/ibu/saudara/i untuk mengisi kuesioner ini dengan sebenarnya. Dalam pengisian kuesioner ini bapak/ibu/saudara/i hanya mengisi salah satu dari lima kategori jawaban yang telah disediakan dengan memberi tanda Ceklis (√) pada jawaban yang dianggap tepat. Dalam hal ini jawaban anda dijamin kerahasiaannya, tidak ada kaitannya dengan karir bapak/ibu/saudara/i. Atas ketersediaan waktunya, dukungan dan kerja sama yang baik, saya ucapkan terima kasih.

KUESIONER PENELITIAN

Pernyataan ini berguna dalam rangka penelitian Skripsi yang berjudul:

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN *SELF-EFFICACY* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA VII

Petunjuk pegisian daftar pertanyaan:

1. Jawablah pertanyaan yang diajukan dibawah ini dengan benar dan jujur.
2. Pertanyaan/ Pernyataan harus dijawab semua jangan sampai ada yang terlewatkan, agar data dapat sepenuhnya diolah oleh peneliti.
3. Berilah tanda (√) pada jawaban yang telah disediakan oleh peneliti.

I. Kriteria Penilaian

SS= Sangat Setuju

S = Setuju

N = Netral

TS = Tidak Setuju

STS= Sangat Tidak Setuju

II. Karakteristik Responden

Nama :

Usia :

Jenis kelamin : Laki-laki Perempuan

Tingkat Pendidikan : SMA
 Diploma

S1

S2

NO.	PERNYATAAN	JAWABAN				
Kualitas Kehidupan Kerja (X1)		SS	S	N	TS	STS
A	Kompensasi yang tepat dan adil					
1.	Gaji yang diterima selama ini sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.					
2.	Kompensasi yang diterima karyawan tepat waktu					
B	Lingkungan kerja yang aman dan sehat					
3.	Selama ini kebersihan ruang kerja sudah baik.					
4.	Ruangan kerja memiliki faktor keindahan yang dapat membangkitkan semangat kerja.					
C	Kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan pekerja					
5.	Perusahaan memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri melalui pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan.					
6.	Perusahaan memberikan kesempatan untuk melanjutkan kejenjang pendidikan.					
D	Interaksi sosial ditempat kerja					
7.	Pemimpin terbuka terhadap gagasan atau ide dalam melaksanakan pekerjaan.					

8.	ikut sertakan dalam pengambilan keputusan di tempat kerja.					
E	Hak-hak karyawan dalam kantor					
9.	diberikan kesempatan untuk mengungkapkan pendapat atau gagasan ide.					
10.	Perusahaan memberikan <i>reward</i> , ketika karyawan mencapai hasil kerja yang baik.					

NO.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
	SELF-EFFICACY (X2)					
A	Pengalaman Akan Kesuksesan					
1.	Menggunakan pengalaman hidup sebagai suatu langkah untuk mencapai keberhasilan.					
2.	Memiliki pengalaman yang baik dalam menyelesaikan tugas.					
B	Pengalaman Individu Lain					
3.	Mengamati perilaku dan pengalaman kinerja dari rekan kerja.					
4.	Mengamati kegagalan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas.					
C	Persuasi Verbal					
5.	Memiliki keyakinan terhadap					

	kemampuan dalam mengambil tindakan untuk mencapai suatu hasil.					
6.	Memiliki keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki untuk mengatasi hambatan dalam tingkat kesulitan tugas yang dihadapi.					
7.	Memiliki pandangan yang positif terhadap tugas yang dikerjakan.					
D	Keadaan Fisiologis					
8.	Mampu menyikapi situasi dan kondisi yang beragam dengan sikap positif.					
9.	Menampilkan sikap yang menunjukkan keyakinan diri pada seluruh proses pekerjaan.					
10.	Memiliki komitmen untuk menyelesaikan tugas dengan baik.					

NO.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
	KOMITMEN ORGANISASI (Y)					
A	Komitmen Afektif					
1.	Merasa organisasi lebih penting dibandingkan kepentingan pribadi.					
2.	Merasa nyaman terlibat didalam organisasi ini.					
3.	Merasa senang untuk menghabiskan karir di organisasi ini.					
4.	Rela menggunakan upaya apa saja					

	demi kepentingan organisasi.					
B	Komitmen Berkelanjutan					
5.	Berkeinginan tetap tinggal karena keuntungan yang didapat.					
6.	Siap menghadapi resiko jika berhenti dari pekerjaan, tanpa memiliki cadangan pekerjaan.					
7.	Merasa berat jika meninggalkan organisasi meskipun sangat ingin sekali.					
C	Komitmen Normatif					
8.	Bertanggung jawab dalam tugas yang diberikan.					
9.	Menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.					
10	Tetap percaya kepada satu organisasi.					

Lampiran 2. Hasil Uji Karakteristik Responden

JenisKelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	19	54.3	54.3	54.3
	Perempuan	16	45.7	45.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-30	5	14.3	14.3	14.3
	31-35	13	37.1	37.1	51.4
	36-40	6	17.1	17.1	68.6
	41-50	9	25.7	25.7	94.3
	>50	2	5.7	5.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

PendidikanTerakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	9	25.7	25.7	25.7
	Diploma	4	11.4	11.4	37.1
	S1	20	57.1	57.1	94.3
	S2	2	5.7	5.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Lampiran 3. Hasil Jawaban Responden**Hasil Jawaban Responden Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1)**

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	total
1	5	4	3	4	5	5	2	2	4	3	37
2	4	4	3	5	3	4	4	4	2	4	37
3	3	3	4	5	4	3	3	3	3	4	35
4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	3	34

5	4	4	5	5	5	3	3	4	4	4	41
6	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	29
7	4	4	5	4	4	5	3	3	4	3	39
8	3	3	4	5	3	4	2	4	3	4	35
9	4	4	5	3	3	5	3	4	4	2	37
10	3	3	5	5	3	3	3	2	4	4	35
11	4	4	4	3	3	4	4	2	3	2	33
12	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	44
13	3	3	5	5	1	2	3	2	4	4	32
14	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	41
15	4	4	4	4	3	3	4	1	3	3	33
16	3	3	5	5	4	5	2	3	4	4	38
17	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	36
18	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	44
19	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	35
20	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	32
21	4	4	3	4	3	3	1	3	2	3	30
22	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	39
23	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	30
24	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36
25	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	42
26	3	3	4	3	5	5	3	4	3	2	35
27	4	4	4	5	5	5	4	3	3	4	41
28	4	4	4	5	4	5	4	3	3	4	40
29	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	34
30	3	3	4	3	3	5	3	3	3	3	33
31	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	35
32	3	2	2	3	5	3	4	3	5	5	35
33	4	4	3	4	5	5	4	4	4	5	42
34	3	5	4	3	4	4	3	4	4	4	38
35	1	3	3	1	4	3	4	5	5	5	34

Hasil Jawaban Responden Variabel *Self-Efficacy* (X2)

No.	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	total
1	3	4	2	3	3	4	5	3	3	4	34
2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	25
3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	37
4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	36

5	1	3	2	3	5	3	2	3	1	3	26
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
7	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	25
8	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	32
9	5	3	3	2	1	3	3	2	5	3	30
10	3	5	5	3	3	5	5	3	3	5	40
11	2	5	5	3	2	5	5	3	2	5	37
12	1	2	2	4	1	2	2	4	1	2	21
13	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	35
14	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	27
15	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	34
16	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	29
17	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	25
18	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	37
19	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
21	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	27
22	2	2	3	1	2	2	3	1	2	2	20
23	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	34
24	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	35
25	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	33
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	33
28	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	34
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	3	3	4	5	3	3	4	5	3	3	36
31	4	3	3	5	5	3	5	2	4	3	37
32	4	5	4	5	3	5	5	3	5	5	44
33	3	3	3	3	3	3	3	2	5	4	32
34	4	4	3	4	3	4	4	1	3	4	34
35	3	4	4	5	4	4	5	2	4	3	38

Hasil Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi (Y)

No.	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	Total
1	5	3	3	4	2	3	4	4	3	4	35
2	5	2	2	3	3	2	4	3	4	4	32

3	4	4	4	3	4	4	2	4	2	3	34
4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	2	32
5	4	3	1	3	2	2	3	3	2	3	26
6	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	33
7	4	3	3	2	2	3	2	2	2	3	26
8	5	3	3	3	4	3	4	3	3	4	35
9	4	2	5	3	3	4	3	4	2	3	33
10	5	3	3	5	5	4	4	2	2	4	37
11	3	3	2	5	5	2	4	4	2	2	32
12	4	4	1	2	2	2	3	2	2	3	25
13	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	36
14	2	3	3	2	3	2	4	4	1	1	25
15	5	4	3	3	4	4	4	3	3	4	37
16	3	4	3	2	3	1	3	3	2	2	26
17	5	2	2	3	3	3	4	4	3	4	33
18	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	33
19	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42
20	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	30
21	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	29
22	3	1	2	2	3	3	2	3	2	2	23
23	5	4	3	3	4	4	3	3	3	4	36
24	4	3	3	4	4	3	2	2	3	3	31
25	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	32
26	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	40
27	5	3	3	4	3	4	3	2	4	4	35
28	5	4	3	3	4	3	3	4	4	4	37
29	5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	38
30	5	5	3	3	4	4	4	4	3	4	39
31	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	46
32	4	5	5	4	4	5	3	5	4	5	44
33	3	4	4	5	5	4	4	3	5	3	40
34	3	3	5	4	4	3	4	4	5	4	39
35	5	4	5	5	5	4	3	4	4	3	42

**Lampiran 4. Hasil Uji Frekuensi Jawaban Variabel
Hasil Uji Frekuensi Jawaban Kualias Kehidupan kerja(X1)**

X1_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.9	2.9	2.9
	3	12	34.3	34.3	37.1
	4	20	57.1	57.1	94.3
	5	2	5.7	5.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X1_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.9	2.9	2.9
	3	12	34.3	34.3	37.1
	4	20	57.1	57.1	94.3
	5	2	5.7	5.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X1_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.9	2.9	2.9
	3	9	25.7	25.7	28.6
	4	15	42.9	42.9	71.4
	5	10	28.6	28.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X1_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	1	1	2.9	2.9	2.9
	3	9	25.7	25.7	28.6
	4	14	40.0	40.0	68.6
	5	11	31.4	31.4	100.0
Total		35	100.0	100.0	

X1_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.9	2.9	2.9
	3	13	37.1	37.1	40.0
	4	12	34.3	34.3	74.3
	5	9	25.7	25.7	100.0
Total		35	100.0	100.0	

X1_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5.7	5.7	5.7
	3	8	22.9	22.9	28.6
	4	12	34.3	34.3	62.9
	5	13	37.1	37.1	100.0
Total		35	100.0	100.0	

X1_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.9	2.9	2.9
	2	3	8.6	8.6	11.4
	3	16	45.7	45.7	57.1
	4	15	42.9	42.9	100.0
Total		35	100.0	100.0	

X1_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.9	2.9	2.9
	2	6	17.1	17.1	20.0
	3	15	42.9	42.9	62.9
	4	12	34.3	34.3	97.1
	5	1	2.9	2.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X1_9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	11.4	11.4	11.4
	3	15	42.9	42.9	54.3
	4	14	40.0	40.0	94.3
	5	2	5.7	5.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X1_10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	17.1	17.1	17.1
	3	12	34.3	34.3	51.4
	4	14	40.0	40.0	91.4
	5	3	8.6	8.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Hasil Uji Frekuensi Jawaban *Self-Efficacy* (X2)

X2_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	1	2	5.7	5.7	5.7
	2	4	11.4	11.4	17.1
	3	19	54.3	54.3	71.4
	4	9	25.7	25.7	97.1
	5	1	2.9	2.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	17.1	17.1	17.1
	3	15	42.9	42.9	60.0
	4	11	31.4	31.4	91.4
	5	3	8.6	8.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	11.4	11.4	11.4
	3	16	45.7	45.7	57.1
	4	12	34.3	34.3	91.4
	5	3	8.6	8.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.9	2.9	2.9
	2	3	8.6	8.6	11.4
	3	15	42.9	42.9	54.3
	4	12	34.3	34.3	88.6
	5	4	11.4	11.4	100.0

Total	35	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

X2_5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	5.7	5.7	5.7
2	4	11.4	11.4	17.1
3	20	57.1	57.1	74.3
4	7	20.0	20.0	94.3
5	2	5.7	5.7	100.0
Total	35	100.0	100.0	

X2_6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	6	17.1	17.1	17.1
3	15	42.9	42.9	60.0
4	11	31.4	31.4	91.4
5	3	8.6	8.6	100.0
Total	35	100.0	100.0	

X2_7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	8.6	8.6	8.6
3	14	40.0	40.0	48.6
4	11	31.4	31.4	80.0
5	7	20.0	20.0	100.0
Total	35	100.0	100.0	

X2_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	5.7	5.7	5.7
	2	6	17.1	17.1	22.9
	3	15	42.9	42.9	65.7
	4	11	31.4	31.4	97.1
	5	1	2.9	2.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2_9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	5.7	5.7	5.7
	2	4	11.4	11.4	17.1
	3	18	51.4	51.4	68.6
	4	8	22.9	22.9	91.4
	5	3	8.6	8.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2_10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	17.1	17.1	17.1
	3	15	42.9	42.9	60.0
	4	11	31.4	31.4	91.4
	5	3	8.6	8.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Hasil Uji Frekuensi Jawaban Komitmen Organisasi (X2)**Y_1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.9	2.9	2.9

3	7	20.0	20.0	22.9
4	12	34.3	34.3	57.1
5	15	42.9	42.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Y_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.9	2.9	2.9
2	3	8.6	8.6	11.4
3	15	42.9	42.9	54.3
4	14	40.0	40.0	94.3
5	2	5.7	5.7	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Y_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	5.7	5.7	5.7
2	4	11.4	11.4	17.1
3	17	48.6	48.6	65.7
4	7	20.0	20.0	85.7
5	5	14.3	14.3	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Y_4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	6	17.1	17.1	17.1
3	13	37.1	37.1	54.3
4	11	31.4	31.4	85.7
5	5	14.3	14.3	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Y_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	11.4	11.4	11.4
	3	13	37.1	37.1	48.6
	4	12	34.3	34.3	82.9
	5	6	17.1	17.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.9	2.9	2.9
	2	6	17.1	17.1	20.0
	3	14	40.0	40.0	60.0
	4	13	37.1	37.1	97.1
	5	1	2.9	2.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	11.4	11.4	11.4
	3	15	42.9	42.9	54.3
	4	16	45.7	45.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	17.1	17.1	17.1

X1_1	Pearson Correlation	1	.664**	.178	.507**	.190	.278	.092	-.271	-.145	-.173	.455**
	Sig. (2-tailed)		.000	.307	.002	.275	.106	.599	.115	.405	.319	.006
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1_2	Pearson Correlation	.664**	1	.317	.232	.178	.266	.149	.057	-.012	-.063	.541**
	Sig. (2-tailed)	.000		.064	.180	.307	.122	.393	.746	.946	.721	.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1_3	Pearson Correlation	.178	.317	1	.425*	-.008	.272	.014	-.035	.249	-.146	.472**
	Sig. (2-tailed)	.307	.064		.011	.965	.113	.938	.844	.148	.402	.004
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1_4	Pearson Correlation	.507**	.232	.425*	1	-.007	.001	-.073	-.217	-.107	.304	.444**
	Sig. (2-tailed)	.002	.180	.011		.969	.996	.678	.211	.541	.076	.007
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1_5	Pearson Correlation	.190	.178	-.008	-.007	1	.485**	.210	.338*	.317	.172	.633**
	Sig. (2-tailed)	.275	.307	.965	.969		.003	.226	.047	.063	.324	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1_6	Pearson Correlation	.278	.266	.272	.001	.485**	1	.115	.217	-.058	-.304	.497**
	Sig. (2-tailed)	.106	.122	.113	.996	.003		.510	.211	.742	.076	.002
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1_7	Pearson Correlation	.092	.149	.014	-.073	.210	.115	1	.150	.202	.222	.421*
	Sig. (2-tailed)	.599	.393	.938	.678	.226	.510		.389	.244	.199	.012
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1_8	Pearson Correlation	-.271	.057	-.035	-.217	.338*	.217	.150	1	.248	.257	.389*
	Sig. (2-tailed)	.115	.746	.844	.211	.047	.211	.389		.151	.136	.021
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1_9	Pearson Correlation	-.145	-.012	.249	-.107	.317	-.058	.202	.248	1	.534**	.474**
	Sig. (2-tailed)	.405	.946	.148	.541	.063	.742	.244	.151		.001	.004
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1_10	Pearson Correlation	-.173	-.063	-.146	.304	.172	-.304	.222	.257	.534**	1	.399*

X2_6	Pearson Correlation	.281	1.000**	.569**	.270	.193	1	.674**	.039	.288	.961**	.797*
	Sig. (2-tailed)	.102	.000	.000	.117	.265		.000	.824	.093	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2_7	Pearson Correlation	.383*	.674**	.725**	.478**	.259	.674**	1	.074	.380*	.600**	.797*
	Sig. (2-tailed)	.023	.000	.000	.004	.133	.000		.671	.024	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2_8	Pearson Correlation	.028	.039	.307	.513**	.171	.039	.074	1	-.017	.039	.340*
	Sig. (2-tailed)	.874	.824	.072	.002	.326	.824	.671		.922	.824	.046
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2_9	Pearson Correlation	.885**	.288	.289	.317	.295	.288	.380*	-.017	1	.324	.623*
	Sig. (2-tailed)	.000	.093	.093	.064	.086	.093	.024	.922		.058	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2_10	Pearson Correlation	.281	.961**	.527**	.196	.155	.961**	.600**	.039	.324	1	.762*
	Sig. (2-tailed)	.102	.000	.001	.260	.373	.000	.000	.824	.058		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Tota	Pearson Correlation	.617**	.797**	.710**	.635**	.484**	.797**	.797**	.340*	.623**	.762**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.046	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi (Y)

Correlations

	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_7	Y_8	Y_9	Y_10	Total
Y_1	1	.235	.048	.233	.209	.388*	.148	-.050	.288	.810**	.511**

Tot Pearson													
al Correlation	.511**	.559**	.685**	.732**	.720**	.726**	.440**	.516**	.738**	.677**			1
Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.008	.002	.000	.000			
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35			35

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 6. Hasil Uji Reabilitas

Kualitas Kehidupan Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.700	11

Self-Efficacy (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.761	11

Komitmen Organisasi (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.757	11

Lampiran 7. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandard ized Residual	Unstandard ized Residual
N		35	35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	.0000000
	Std. Deviation	5.3842768	3.4013661
		1	2
Most Extreme Differences	Absolute	.079	.081
	Positive	.079	.081
	Negative	-.042	-.071
Test Statistic		.079	.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Lampiran 8. Hasil Uji Linieritas

Hasil Uji Linieritas Variabel Kualias Kehidupan Kerja (X1) Terhadap Komitmen Organisasi (Y)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen	Between	(Combined)	627.814	13	48.293	2.181	.054
Organisasi *	Groups	Linearity	107.068	1	107.068	4.836	.039

Kualitas Kehidupan Kerja	Deviation from Linearity	520.746	12	43.396	1.960	.085
	Within Groups	464.929	21	22.139		
	Total	1092.743	34			

Hasil Uji Linieritas Variabel *Self-Efficacy* (X2) Terhadap Komitmen Organisasi (Y)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen Organisasi * Self-Efficacy	Between Groups	(Combined) Linearity	853.860	16	53.366	4.021	.003
		Deviation from Linearity	699.387	1	699.387	52.699	.000
			154.473	15	10.298	.776	.687
	Within Groups		238.883	18	13.271		
	Total		1092.743	34			

Lampiran 9. Hasil Uji Multikolenieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kualitas Kehidupan Kerja	.895	1.117
Self-Efficacy	.895	1.117

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Lampiran 10. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Hasil Uji Koefisien Regresi Linier Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 ^a	.643	.621	3.490

a. Predictors: (Constant), Self-Efficacy, Kualitas Kehidupan Kerja

Hasil Uji Persamaan Koefisien Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	12.177	7.858
Kualitas Kehidupan Kerja	-.088	.162
Self-Efficacy	.764	.109

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Lampiran 11. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.177	7.858		1.550	.131
Kualitas Kehidupan Kerja	-.088	.162	-.060	-.540	.593
Self-Efficacy	.764	.109	.780	6.994	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Lampiran 12. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	702.944	2	351.472	28.854	.000 ^b
Residual	389.799	32	12.181		
Total	1092.743	34			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Self-Efficacy, Kualitas Kehidupan Kerja

