

# Pengaruh *Work Life Balance* dan *Self Efficacy* Terhadap Komitmen Organisasional di PTPN IV Regional I Medan

**Author:**

Muhammad Fauzi Rafa  
Yanda Harijanja<sup>1</sup>  
Tasik Utama<sup>2</sup>  
<sup>1</sup>Program Studi  
Manajemen Pemasaran  
Internasional,  
Politeknik Cendana,  
Medan, Indonesia,  
<sup>2</sup>Program Studi  
Manajemen Pemasaran,  
Politeknik Cendana,  
Medan

**Afiliation:**

Politeknik Cendana  
Medan

**Corresponding email**

author email  
utama.wu@gmail.com

**Histori Naskah:**

Submit: 16-04-2025  
Accepted: 01-05-2025  
Published: 17-07-2025



This is an Creative Commons  
License This work is licensed  
under a Creative Commons  
Attribution-NonCommercial 4.0  
International License

Penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *work life balance* dan *self efficacy* terhadap komitmen organisasional di PTPN IV Regional I Medan. Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 46 orang karyawan PTPN IV Regional I medan pada bagian SDM, teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling* jenuh dimana keseluruhan anggota populasi dipilih sebagai sampel penelitian. Analisis data menggunakan uji regresi berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh *work life balance* terhadap komitmen organisasional di PTPN IV Regional I Medan, ada pengaruh *self efficacy* terhadap komitmen organisasional di PTPN IV Regional I Medan, dan ada pengaruh komitmen organisasional terhadap *work life balance* dan *self efficacy* pada karyawan PTPN IV Regional I Medan. Pada kehidupan organisasi ,sumber daya manusia memegang peranan yang penting, sebab sumber daya manusia merupakan penentu utama dalam tingkakan kinerja organisasi. Di samping itu , kedudukannya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lain termasuk teknologi yang muktahir sekalipun. Perihal ini karena oleh fungsi utama lebih banyak bersifat regulasi , pengambilan keputusan serta fasilitasi kebijakan. Penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif, pendekatan asosiatif adalah pendekatan Dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan di antara variabel (variabel bebas dan variabel terikat). Dalam penelitian ini variabel bebas  $X_1$  Yaitu *Work Life Balance* ,  $X_2$  yaitu *Self Efficacy* dan variabel terikat Y yaitu Komitmen Organisasional. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh *work life balance* terhadap komitmen organisasional di PTPN IV Regional I Medan, ada pengaruh *self efficacy* terhadap komitmen organisasional di PTPN IV Regional I Medan, dan ada pengaruh komitmen organisasional terhadap *work life balance* dan *self efficacy* pada karyawan PTPN IV Regional I Medan. Adanya pengaruh yang signifikan antara *Work Life Balance* terhadap Komitmen Organisasional pada karywan PTPN IV Regional I Medan. Apabila *Work Life Balance* ditingkatkan maka Komitmen Organisaional akan Meningkatkan. Ada pengaruh yang signifikan antara *Self Efficacy* terhadap Komitmen Organisasional pada karywan PTPN IV Regional I Medan. Apabila *Self Efficacy* pada karyawan semakin tinggi maka Komitmen Organisaional akan semakin membaik.

**Kata kunci:** *Work, Self Efficacy, Life Balance, Komitmen, Organisasional*

## **Pendahuluan**

Pada kehidupan organisasi, sumber daya manusia memegang peranan yang penting, sebab sumber daya manusia merupakan penentu utama dalam tingkatan kinerja organisasi. Di samping itu, kedudukannya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lain termasuk teknologi yang muktahir sekalipun. Kedudukan ini memperlihatkan perlunya manajemen sumber daya manusia yang efisien. Yang menjadi focus atensi dalam perihal ini merupakan keahlian manusia, sebab manusia yang bisa melakukan kegiatan-kegiatan organisasi, manusia yang mengerakan sumber daya lain, termasuk juga mengatur teknologi yang terdapat di dalam organisasi. Untuk menjawab tantangan globalisasi dan mampu bersaing dalam skala global, perusahaan tidak memiliki pilihan lain selain mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas dan efektif. Mereka harus cerdas, kompeten dan memiliki keterampilan manajemen SDM yang baik, memiliki kemampuan dan kemauan untuk belajar memimpin organisasi dan mampu menciptakan sumber daya manusia yang dapat berkolaborasi dengan orang lain. (Ozkeser, 2019)

*Work life balance* adalah keadaan dimana karyawan dapat membagi tanggung jawab dan waktu antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kondisi tersebut membantu mengurangi terjadinya konflik antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja.

*Self Efficacy* merupakan bentuk kepercayaan diri dari seseorang individu akan kemampuan yang dimilikinya untuk dapat melakukan sesuatu dengan hasil yang memuaskan. Hal ini di karenakan *self efficacy* ikut andil dalam mempengaruhi individu pada saat menentukan tujuan yang akan di perbuat demi tercapainya suatu tujuan serta perkiraan-perkiraan yang akan dihadapi kedepannya (Rivaldi et al., 2023).

Penelitian Terdahulu yang dilakukan oleh (Winata & Nurhasanah, 2022) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh *Work life balance*, *Self-Efficacy*, dan Komitmen Organisasional Terhadap Burnot Pada Mahasiswa yang Berkerja”. Jenis penelitian ini merupakan deskriptif, dengan menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance*, *Self-Efficacy* dan Komitmen Organisasional terhadap Burnout pada mahasiswa yang bekerja pada Mahasiswa Paralel Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Esa Unggul kampus Kebon Jeruk. Berdasarkan hasil penelitian bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap Burnout, Berdasarkan hasil penelitian bahwa *Self-Efficacy* berpengaruh negatif terhadap Burnout, diharapkan untuk selalu meningkatkan keyakinan diri sendiri untuk menjalani kehidupan peran ganda tersebut sehingga tidak akan mengalami Burnout, karena semakin tingginya *Self-Efficacy* seseorang maka seseorang itu tidak mengalami Burnout. Berdasarkan hasil penelitian bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh negatif terhadap Burnout, diharapkan untuk meningkatkan komitmen dalam diri sendiri sehingga seseorang itu bisa menjalankan tanggung jawabnya terhadap perusahaan itu dan bisa mencapai tujuan yang diinginkannya. Dari Uji F didapat nilai uji F sebesar 22.831 dengan nilai signifikan  $0.000 < 0.05$ . Hasil tersebut mengartikan bahwa terdapat pengaruh secara simultan ketiga variabel *Work Life Balance*, *Self-Efficacy*, dan Komitmen Organisasional terhadap Burnout pada mahasiswa yang bekerja. Selanjutnya terdapat hasil yang menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh negatif terhadap Burnout.

## **Studi Literatur**

### ***Work Life Balance***

Menurut Anugrah penelitian yang di lakukan (Hendra & Artha, 2023). Keseimbangan kerja dan kehidupan (*work-life balance*) adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan

antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Keseimbangan kerja dan kehidupan yang baik dapat dicapai ketika seseorang dapat memenuhi semua tanggung jawabnya ditempat kerja dan di rumah, tanpa mengorbankan kesehatan fisik dan mentalnya. *Work-life balance* merupakan faktor penting bagi tiap pegawai, agar pegawai memiliki kualitas hidup yang seimbang dalam berhubungan dengan keluarganya dan seimbang dalam pekerjaan. (Sijabat et al., 2024).

*Work Life Balance* adalah sejauh mana keterlibatan dan kepuasan individu dalam peran mereka diantara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan serta tidak menimbulkan konflik diantara keduanya untuk menjaga keseimbangan antara kewajiban mereka di tempat kerja dengan kebutuhan pribadi diluar pekerjaan. Menurut Ary & Sriathi dari penelitian (Battu & Susanto, 2022).

*Work life balance* adalah keadaan keseimbangan yang nyaman dicapai antara prioritas utama karyawan dari posisi pekerjaan mereka dan gaya hidup pribadi mereka. Sebagian besar psikolog akan setuju bahwa tuntutan karier karyawan tidak boleh membebani kemampuan individu untuk menikmati kehidupan pribadi yang memuaskan di luar lingkungan kerja (Laksono & Wardoyo, 2019)

### ***Self Efficacy***

Menurut Anggraeni & Nurcahya penelitian (Rivaldi et al., 2023). *Self efficacy* adalah Kemampuan untuk mendirikan usaha, menjalankan perusahaan, dan memiliki keyakinan terhadap potensi diri untuk berkembang sebagai wirausahawan, mempelajari efikasi diri sangat penting untuk memahami perilaku individu karena dapat menentukan ketekunan, ketahanan, dan dedikasi seseorang ketika menghadapi masalah, serta tingkat upaya yang akan dilakukan orang tersebut untuk menyelesaikan tugas.

*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 (Guslina & Mardiana, 2022).

Adapun faktor-faktor *Self Efficacy* (Andini & Sovitriana, 2023) adalah sebagai berikut

a) Budaya

Budaya dapat berpengaruh terhadap *self Efficacy* melalui nilai, keyakinan yang berfungsi sebagai penilaian *self efficacy*

b) Jenis Kelamin

Dikatakan bahwa wanita lebih memiliki efikasi diri yang tinggi dalam mengelola perannya di bandingkan laki-laki

c) Sifat

Semakin sedikit jenis tugas yang dikerjakan dan tingkat kesulitasn tugas yang relatif mudah, makin besar kecenderungan individu untuk menilai rendah kemampuannya sehingga akan menurunkan *self-efficacy*-nya.

d) Status

Individu yang memiliki status yang lebih tinggi akan memperoleh derajat kontrol yang lebih besar sehingga *self-efficacy* yang dimilikinya juga tinggi.

e) Informasi tentang kemampuan diri

Individu akan memiliki *self-efficacy* tinggi, jika ia memperoleh informasi positif mengenai dirinya, sementara individu akan memiliki *self-efficacy* yang rendah, jika ia memperoleh informasi negatif mengenai dirinya.

Adapun Indikator dari *Self Efficacy* (Eka Adhitya Yuana Putra & Sidiq Permono Nugroho, 2023) adalah sebagai berikut :

- a) Keinginan kuat untuk meluncurkan bisnis  
Hal ini bersangkutan yang oleh seseorang bahwa untuk meningkatkan *Self Efficacy* mereka harus mencoba meluncurkan bisnis.
- b) Keyakinan dapat mengelola usaha  
Penting untuk memiliki *Self Efficacy* yang tinggi untuk dapat memimpin dan mengelola bisnis dengan sukses.
- c) Keyakinan sukses dalam wirausaha  
Keyakinan sukses dalam wirausaha akan membantu untuk meningkatkan *Self Efficacy* untuk tetap termotivasi ketika menghadapi masa-masa sulit
- d) Keyakinan dapat bertahan dalam menjalankan usaha  
Keyakinan dapat bertahan dalam menjalankan usaha akan menghadapi banyak tantangan dalam perjalanan, dan setiap individu harus mampu bangkit kembali setelah mengalami kegagalan.
- e) Keyakinan untuk berpikir kreatif saat bekerja  
Kreativitas Merupakan kunci untuk memecahkan masalah dan menemukan peluang baru dalam bisnis, sehingga dapat meningkatkan *Self Efficacy*.

### **Komitmen Organisasional**

Menurut Chughtai & Zafar dalam penelitian (Rosalina et al., 2023) Komitmen diartikan kemampuan seseorang dalam menjalankan kewajiban, bertanggung jawab dan janji yang membatasi seseorang untuk melakukan sesuatu.

Menurut Michael, Court, dan Petal dalam penelitian (Rene, 2018) Mengatakan komitmen organisasi adalah hubungan emosional dengan organisasi tertentu yang ditandai oleh tiga parameter utama dalam sikap individu terhadap organisasi: identifikasi - internalisasi tujuan dan nilai organisasi; keterlibatan - aktivitas yang dilakukan karyawan sebagai bagian dari perannya; dan kesetiaan - rasa memiliki organisasi.

Adapun Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasional (Ermawati & Ardana, 2018) adalah sebagai berikut :

- a) Perilaku  
Hal mencerminkan keterikatan emosional individu terhadap organisasi
- b) Budaya Organisasi  
Budaya organisasi yang kuat membantu individu untuk merasa memiliki dan terhubung dengan organisasi
- c) Motivasi  
Karyawan yang termotivasi tinggi memiliki kecenderungan untuk lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, berkontribusi lebih banyak pada organisasi, dan menunjukkan loyalitas yang lebih kuat.

Menurut Meyer dan Allen dalam (Erviansyah et al., 2021) menyimpulkan ada tiga dimensi yang berbeda sebagai berikut:

- a) *Make jobs interesting and give people responsibility*, Membuat pekerjaan menarik dan memberi orang lain tanggung jawab.
- b) *Align the interests of the company with those of the employees*, Menyelaraskan kepentingan perusahaan dengan pekerja.
- c) *Enthusiastically recruit new employees whose values closely match those of the organizations*, Secara antusias merekrut pekerja yang mempunyai nilai-nilai yang sesuai dengan organisasi.

## Metode Penelitian

### Metode Analisa Data

#### a) Korelasi

korelasi merupakan keadaan dimana pada model regresi ada korelasi antara residual pada periode t dengan residual pada periode sebelumnya (t-1). Model regresi yang baik adalah yang tidak adanya autokorelasi. Uji autokorelasi dapat dilakukan dengan pengujian Durbin Watson (DW) dengan kriteria pengambilan keputusannya:  $1,65 < DW < 2,35$ , artinya tidak terjadi autokorelasi;  $1,21 < DW < 1,65$  atau  $2,35 < DW < 2,79$  artinya tidak dapat disimpulkan dan  $DW < 1,21$  atau  $DW > 2,79$  artinya terjadi autokorelasi.

#### b) Koefisien Determinasi

determinasi merupakan ukuran yang menunjukkan seberapa besar variabel X memberikan kontribusi terhadap variabel Y. Analisis ini digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Nilai Koefisien Determinasi berada di antara nol dan satu. Rumusnya adalah sebagai berikut :

$$D=R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

D = Deteminasi

R = Nilai Kolerasi Berganda

100% = Persentase Kontribusi

## Hasil

### Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Berdasarkan hasil penelitian dapat di ketahuui bahwa semua item pertanyaan setiap variabel memiliki nilai  $R_{hitung}$  (table pada kolom croncbach`s alpha) yang lebih besar dari  $R_{tabel}$ , sehingga seluruh item dikatakan valid.

Variabel	Item	$R_{hitung}$	$R_{tabel}$	Kesimpulan
<i>Work Life Balance</i>	X_1	0,706	0,290	Valid
	X_2	0,618		Valid
	X_3	0,604		Valid
	X_4	0,626		Valid
	X_5	0,607		Valid
	X_6	0,614		Valid
	X_7	0,659		Valid
	X_8	0,634		Valid
	X_9	0,625		Valid
	X_10	0,647		Valid
<i>Self Efficacy</i>	X2_1	0,660	0,290	Valid
	X2_2	0,745		Valid
	X2_3	0,717		Valid
	X2_4	0,669		Valid
	X2_5	0,757		Valid
	X2_6	0,750		Valid
	X2_7	0,766		Valid
	X2_8	0,764		Valid
	X2_9	0,717		Valid
Komitmen Organisasional	Y_1	0,670	0,290	Valid
	Y_2	0,725		Valid

	Y_3	0,746		Valid
	Y_4	0,896		Valid
	Y_5	0,788		Valid
	Y_6	0,853		Valid
	Y_7	0,917		Valid
	Y_8	0,810		Valid
	Y_9	0,869		Valid
	Y_10	0,840		Valid

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan masing masing pernyataan untuk variabel *Work Life Balance*, *Self Efficacy* dan Komitmen Organisasional memiliki Nilai  $R_{hitung} > R_{tabel}(0,290)$ . Hal ini menunjukkan bahwa semua pernyataan (X1),(X2), dan (Y) dinyatakan Valid dan asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

### Uji Reliabilitas

Berikut hasil Pengujian reliabilitas variabel *Work Life Balance*, *Self Efficacy*, dan Komitmen Organisasional sebagai berikut :

NO	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	<i>Work Life Balance</i>	0,826	Reliabel
2	<i>Self Efficacy</i>	0,766	Reliabel
3	Komitmen Organisasional	0.946	Reliabel

Sumber : Data diolah 2024

Dari seluruh pengujian variabel menunjukkan variabel *Work Life Balance* memiliki Cronbach alpha (0,826)>0, *Self Efficacy* (0,766)>0, dan Komitmen Organisasional (0,946)>0. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

### Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			46
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.16807635	
Most Extreme Differences	Absolute	.110	
	Positive	.054	
	Negative	-.110	
Test Statistic			.110
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>			.200 <sup>d</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	.162	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.152
		Upper Bound	.171
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Sumber : Data diolah dengan SPSS (2024)

Berdasarkan table diatas, dapat dilihat nilai signifikan pada Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 dan lebih besar dari 0,05. Sesuai dengan dasar pengambilan Keputusan dalam

uji normalitas kolomogrov-smirnov, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

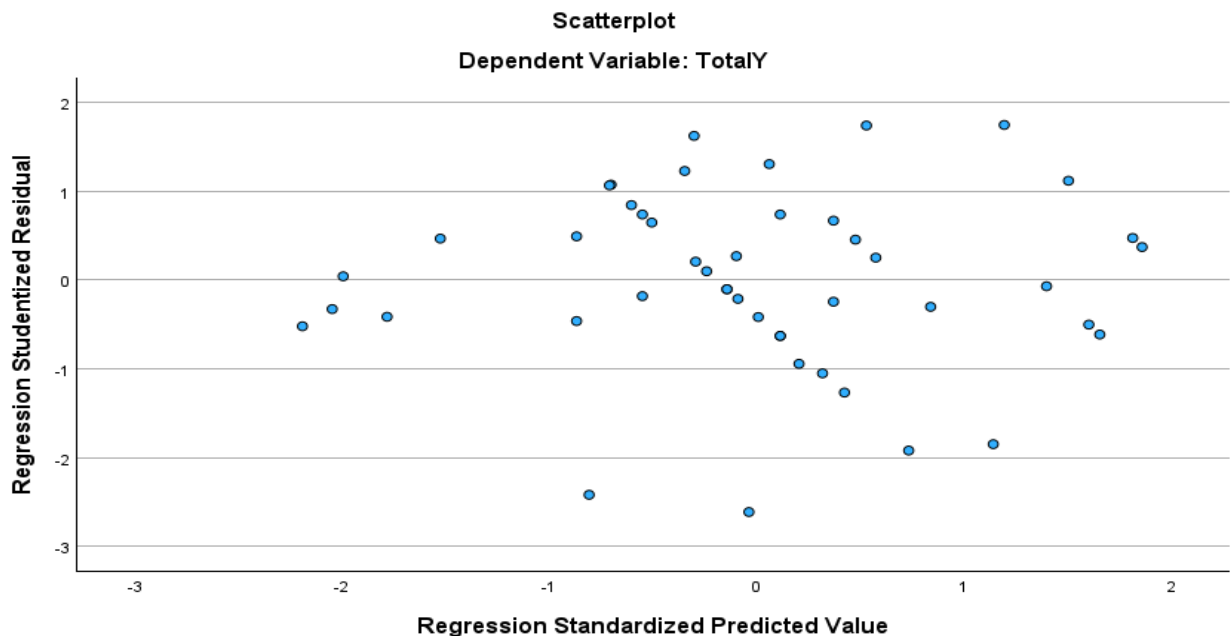
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Work Life Balance	.320	3.122
	Self Efficacy	.320	3.122

a. Dependent Variable: Komitmen Organisaional

Berdasarkan tabel diatas nilai Tolerance setiap variabel lebih besar daari 0,1 dan nilai VIF lebih bessaar dari 1,0. Dengan itu dapat dikatakan bahwa data dalam ini terhindar dari multikolinearitas.

**Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Gambar 4.6 Scatterplot  
Sumber : Data diolah SPSS (2024)

Berdasarkan hasil grafik Iscatterplot menunjukan data menyebar dengan polayang tidak jelas baik di atas maupun dibawah angka (0) pada sumbu Y, tidak berkumpul di satu tempat , sehingga dari grafik Iscatterplot dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian.

**Hasil Uji T tabel**

Uji t dilakukan unuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Untuk menguji signifikan hubungan.

Keterangan :

R = koefisien kolerasi ganda

k = jumlah variabel independent

n = jumlah sampel

R<sup>2</sup> = koefisien kolerasi ganda yang di tentukan

F = F hitung yang selanjunya di bandingkan dengan f table

- a) Bila F hitung > F tabel, maka H0 ditolak, menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- b) Bila F hitung < F tabel, maka H0 diterima, menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.179	3.299		-.964	.341
	Work Life Balance	.238	.135	.206	1.757	.086
	Self Efficacy	.916	.148	.723	6.174	>.001

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Sumber : Data olah (2024)

Hasil uji output (uji t) pada tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a) Uji t Work life balance di dapatkan t hitung sebesar 1.757 dengan signifikan t sebesar 0,086. Karena t hitung > t tabel (1.757 > 0,086), maka dapat di simpulkan H0 ditolak Ha diterima artinya secara parsial Work Life Balance berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional
- b) Hasil perhitungan hipotesis secara parsial diperoleh nilai t hitung (6.174)<t tabel (0,000) dan nilai signifikan Self Efficacy berpengaruh terhadap Komitmen Oragnisasional pada PTPN VI Regional I medan

**Hasil Uji Simultan**

**Hasil Pengujian Secara Simultan (Uji F)**

Fhitung	Ftabel	Sig	Kesimpulan
92.260	>3.422	0.00<0.05	Hipotesis Diteima

Sumber : Data diolah SPSS (2024)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil signifikan adalah F-hitung sebesar 92.260 dan sig 0,01. F-tabel pada paraf  $\alpha = 0.05$ ,  $df_1 = (k-1=3-1=2)$  dan  $df_2 (n-k-1=46-3-1=42)$ , n adalah jumlah variabel yang digunakan Work Life Balance, dan Self efficacy. Maka (0,001) >(0,05), maka dapat diterima bahwa variabel *Work Life Balance* dan *Self Efficacy* berpengaruh sama terhadap Komitmen Organisasional.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Model rekresi adalah model yang digunakan untuk menganalisis pengaruh dari berbagai variable independent terhadap satu variable dependen. Formula untuk regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + B1X1 + B2X2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Lingkungan Kerja

B1B2 = Koefisien Regresi Variabel Bebas

### Hasil Uji Analisis *Linier Berganda*

Variabel	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
Constanta	29.143	3.684
<i>Work Life Balance</i>	.300	.098
<i>Self Efficacy</i>	.594	.110

Sumber: Data diolah 2024

### Komitmen Organisasional = 29.143+0.300+0.594

Makna dari penjelasan analisis regresi linear berganda diatas adalah :

1. Nilai konstanta sebesar 29.143 yang merupakan keadaan saat variabel Komitmen Organisasional (Y) belum dipengaruhi variabel yang diteliti yaitu variabel *Work Life Balance* (X1) dan *Self Efficacy* (X2). Jika variabel independen tidak ada maka variabel Komitmen Organisasional tidak akan mengalami perubahan.
2. Nilai koefisien regresi *Work Life Balance* (X1) sebesar 0.300 menunjukkan bahwa variabel *Work Life Balance* (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Komitmen Organisasional (Y), yang berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel *Work Life Balance* (X1) maka akan mempengaruhi Komitmen Organisasional (Y) sebesar 0.300, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Nilai koefisien regresi untuk *Self Efficacy* (X2) sebesar 0.594 menunjukkan bahwa variabel *Self Efficacy* (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Komitmen Organisasional (Y), yang berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel *Self Efficacy* (X2) maka akan mempengaruhi Komitmen Organisasional (Y) sebesar 0.594, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah di bahas sebelumnya, maka dapat di Tarik Kesimpulan sebagai berikut :

- a) Ada pengaruh yang signifikan antara *Work Life Balance* terhadap Komitmen Organisasional pada karyawan PTPN IV Regional I Medan. Apabila *Work Life Balance* ditingkatkan maka Komitmen Organisaional akan Meningkatkan.
- b) Ada pengaruh yang signifikan antara *Self Efficacy* terhadap Kom
- c) itmen Organisasional pada karyawan PTPN IV Regional I Medan. Apabila *Self Efficacy* pada karyawan semakin tinggi maka Komitmen Organisaional akan semakin membaik.
- d) Apabila Komitmen Organisasional tinggi maka *Work Life Balance* dan *Self Efficacy* Karyawan akan meningkat.

### Referensi

Andini, E., & Sovitriana, R. (2023). Penerapan Konseling Kelompok dengan Teknik Direktif untuk Meningkatkan Self-Efficacy pada Penerima Manfaat (PM) di Pantu Sosial Karya Wanita Mulya. *Jurnal Psikologi Kreatif Inovatif*, 3(2), 63–71.

- 
- Battu, A. S., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh Self Efficacy Dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Magang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 2(3), 61–77. <https://doi.org/10.55606/jurimbik.v2i3.255>
- Eka Adhitya Yuana Putra, & Sidiq Permono Nugroho. (2023). Pengaruh Entrepreneurship Education Dan Innovation Capability Terhadap Entrepreneurial Intention Dengan Self Efficacy Sebagai Variabel Mediasi. *EKONOMIKA45 : Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 10(2), 239–250. <https://doi.org/10.30640/ekonomika45.v10i2.924>
- Ermawati, N. P. D., & Ardana, I. K. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Pada Bpr Di Kabupaten Klungkung. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(11), 6326. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i11.p19>
- Erviansyah, R. A., Putriana, L., & Subhan, M. N. (2021). Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Cv . Pandawa Copy Digital Printing Di Depok ). *Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila (JIMP)*, 1(1), 1–13.
- Guslina, I., & Mardiana, R. (2022). Pengaruh Efikasi Diri ( Self Efficacy ) dan Lokus Kendali ( Locus Of Control ) Terhadap Kinerja ( Performance ) Karyawan Toko Mok ' s Sport Bekasi Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Budi Bakti , Bekasi. 8(24), 636–648.
- Hendra, D., & Artha, B. (2023). Work-Life Balance: Suatu Studi Literatur. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(3), 11320–11330.
- Laksono, B. F. W., & Wardoyo, P. (2019). Pengaruh Work – Life Balance, Kepuasan Kerja Dan Work Engagement Terhadap Turnover Intentions Dengan Mentoring Sebagai Variabel Moderating Pada Karyawan Hotel Dafam Semarang. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1), 17. <https://doi.org/10.26623/jreb.v12i1.1525>
- Ozkeser, B. (2019). Impact of training on employee motivation in human resources management. *Procedia Computer Science*, 158, 802–810. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2019.09.117>
- Rene, R. (2018a). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi , Kepuasan Kerja , Dan Motivasi Kerja. 16(4).
- Rene, R. (2018b). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi , Kepuasan Kerja , Dan Motivasi Kerja. 16(4).
- Rivaldi, Putra, R. B., Dika, R. P., Mulyani, S. R., & Putra, R. A. (2023). Pengaruh Self Leadership Dan Self Efficacy Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Publikasi Riset Mahasiswa Manajemen*, 4(2), 231–242.
- Rosalina, J., Jurusan, A., Niaga, A., & Ambon, P. N. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. NMM. *Jurnal Administrasi Terapan*, 2(2), 269–274.
- Sijabat, A., Risambessy, A., Latuconsina, Z., Duwila, U., & Alvarya, C. R. (2024). *The Public Works Office And Spatial Planning Of The Maluku Provincial Government Pengaruh Work Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Pemerintah Provinsi Maluku*. 5(2), 6196–6204.
-

Winata, B. L., & Nurhasanah, N. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Self-Efficacy, dan Komitmen Organisasional Terhadap Burnout pada Mahasiswa yang Bekerja [The Influence of Work Life Balance, Self-Efficacy, and Organizational Commitment on Burnout in Working Students]. *Feedforward: Journal of Human Resource*, 2(2), 87. <https://doi.org/10.19166/ff.v2i2.5986>