Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah
Volume 6 Nomor 5 (2024) 4604 - 4614 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351
DOI: 10.47467/alkharaj.v6i5.1728

Pengaruh *Work Life Balance*, Efikasi Diri dan Pengalaman Kerja terhadap Komitmen Karyawan: Studi Kasus pada PT Maybank Semarang

Verina Shiva Meifita Sari[1], **Mohammad Fauzan**[2]
Universitas Stikubank Semarang[1, 2]
verinashivameifitasari@mhs.unisbank.ac.id[1], fauzan@edu.unisbank.ac.id[2]

ABSTRACT

The objectives of this study are (1) analyze and explain the effect of work life balance on the work commitment of Maybank Semarang employees (2) analyze and explain the effect of self-efficacy on the work commitment of Maybank Semarang employees; (3) analyze and explain the effect of work experience on the work commitment of Maybank Semarang employees. This research is a type of explanatory research. The population of this study was employees of PT Maybank Semarang, as many as 82 employees of Maybank Semarang, and all populations were sampled (census method). The data collection method uses a questionnaire in the form of a google form that is distributed to all respondents. The findings of this study: (1) Work life balance has a positive effect on the commitment of Maybank Semarang employees. This means that the higher the work life balance, the higher the commitment of Maybank Semarang employees; (2) Self-efficacy has a positive effect on the work commitment of Maybank Semarang employees; (3) Work Experience negatively affects the work commitment of Maybank Semarang employees. Based on the findings of this study, it shows that the building of work commitment is influenced by the ability of employees to balance between commitment to work demands and commitment to personal and family interests and self-efficacy, therefore, leaders in policies related to human resource management provide space for employees to build work-life balance and the growth of self-efficacy through the development of employee competencies.

Keywords: *Work Life Balance, Self-Efficacy, Work Experience and Employee Commitment*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah (1) menganalisis dan menjelaskan pengaruh *work life balance* terhadap komitmen kerja karyawan Maybank Semarang (2)) menganalisis dan menjelaskan pengaruh efikasi diri terhadap komitmen kerja karyawan Maybank Semarang ; (3)) menganalisis dan menjelaskan pengaruh pengalaman kerja terhadap komitmen kerja karyawan Maybank Semarang. Penelitian ini merupakan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*).Populasi penelitian ini adalah pegawai PT Maybank Semarang, sebanyak 82 karyawan Maybank Semarang , dan semua populasi dijadikan sampel (metode sensus). Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dalam bentuk *google form* yang dibagikan kepada seluruh responden. Temuan penelitian ini : (1) W*ork life balance* berpengaruh positif terhadap komitmen Karyawan Maybank Semarang. Artinya semakin tinggi *work life balance* semakin tinggi komitmen Karyawan Maybank Semarang; (2) Efikasi diri berpengaruh positif terhadap komitmen Kerja karyawan Maybank Semarang; (3) Pengalaman Kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen Kerja karyawan Maybank Semarang. Berdasar temuan penelitian ini menunjukkan bahwa terbangunnya komitmen kerja dipengaruhi oleh kemampuan karyawan melakukan penyeimbangan antara komitmen atas tuntutan pekerjan dan komitmen tuntutan kepentingan pribadi dan keluarga serta efikasi

Volume 6 Nomor 5 (2024) 4604 - 4614 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351
DOI: 10.47467/alkharaj.v6i5.1728

diri, oleh karena itu, pimpinan dalam kebijakan terkait dengan manajemen sumberdaya manusia memberikan ruang kepada karyawan agar terbangunnya work life balance serta tumbuhnya efikasi diri melalui pengembangan kompetensi karyawan.

Kata kunci: *Work Life Balance*, Efikasi Diri, Pengalaman Kerja dan Komitmen Karyawan

PENDAHULUAN

PT Bank Maybank Indonesia, Tbk sudah terdaftar di Otoritas Jasa Keuangan (OJK) sebagai salah satu bank swasta di Indonesia yang merupakan bagian dari grup Malayan Banking Berhad. Komitmen karyawan Maybank mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi, tujuan dan *core values*. Misi Maybank adalah "*Humanising Financial Services*" dan Tujuan Maybank Indonesia berdedikasi untuk mendukung tujuan ambisius Grup yakni berpartisipasi aktif untuk memobilisasi sekitar USD18 Miliar dalam keuangan berkelanjutan pada tahun 2025; Menekankan peran dalam memperjuangkan inisiatif yang bertanggung jawab terhadap lingkungan dan sosial dan memiliki komitmen tinggi memberikan layanan terbaik bagi nasabah dengan menyediakan produk perbankan berkualitas sesuai dengan kebutuhan nasabah (Syamila, A, 2023).

Core values Maybank meliputi (1) *Teamwork* yakni bekerjasama sebagai satu tim yang didasari nilai saling menghargai; (2) *Integrity* yakni jujur, profesional dan berlandaskan moral dalam semua kegiatan usaha; (3) *Growth* yakni memiliki keinginan yang kuat untuk melakukan peningkatan dan pembaharuan secara konsisten; (4) *Excellence dan Efisiensi* yakni berkomitmen untuk menghasilkan kinerja yang sempurna dan pelayanan prima; (5) *relationship building* yakni secara berkesinambungan membangun hubungan kerjasama jangka panjang yang saling menguntungkan (https://www.maybank.co.id)

Sejalan dengan misi dan tujuan Maybank, karyawan dituntut untuk berkomitmen tinggi terhadap perusahaan, sehingga mampu berkontribusi optimal terhadap kemajuan bank dan pencapain tujuan Mybank. Karyawan bank sebagai aset ikut menentukan keunggulan bersaing (c*ompetitive advantage*), di saat persaingan antar bank yang begitu ketat . Keunggulan bersaing terjadi ketika konsumen lebih tertarik pada produk atau jasa dari suatu perusahaan daripada produk perusahaan lainnya (Thompson, Strickland and Gamble, 2010). Dengan demikian, komitmen kayawan sangat dibutuhkan untuk mencapai keunggulan bersaing tersebut. .

Karyawan yang memiliki komitmen tinggi selalu berkeinginan untuk tetap bekerja dan mendukung tujuan, *core values* serta bersedia bekerjakeras dan bertanggung jawab. Hal ini sesuai pendangan Mowday (2008) bahwa komitmen kerja adalah identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Robbins dan Judge (2008) menekankan bahwa komitmen kerja merupakan aspek perilaku karyawanyang memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaanya dalam organisasi.

Karyawan Bank dituntutberkomitmen terhadap tugas pekerjaannya dan di sisi lain dituntut memenuhi komitmen pribadi dan keluarganya. Oleh karena itu, karyawan bank harus memiliki kemampuan*work life balance*. *Work-life balance* adalah konstruksi multi dimensi yang terdiri atas pemanfaatan energi, pecapaian

Volume 6 Nomor 5 (2024) 4604 - 4614 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351
DOI: 10.47467/alkharaj.v6i5.1728

tujuan, waktu, serta ketegangan di tempat kerja dan dalam kehidupan pribadi .Fisher (2009) menekankan *Work-life balance* memiliki empat dimensi yang terdiri dari; WIPL (*Work Interference With Personal Life*); PLIW (Personal Life Interference With Work); PLEW (*Personal Life Enhancement of Work)*dan WEPL (*Work Enhancement Of Personal Life).* Selain itu, komitmen karyawan dipengaruhi oleh efikasi diri dan pengalaman bekerja.

Menurut Bandura (1997) efikasi diri merupakan suatu keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu. Selanjutnya Bandura (1997) memunculkan beberapa indikator dari efikasi diri yaitu : (a) pantang menyerah dengan kesulitan yang dihadapi; (b) ketepatan waktu; (c) keyakinan dapat mengatasi tugas yang sulit; (d) keyakinan mampu bertahan dalam segala situasi.(e) keyakinan menghadapi resiko; (f) keyakinan menghadapi perubahan;(g) menghindari perilaku di luar batas, (h) percaya diri atas kemampuan yang dimiliki. Dengan demikian, karyawan Bank yang memiliki efikasi diri yang kuat kecenderungan untuk selalu komitmen tinggi atas tugas pekerjaannya.

Selain factor *work life balance* dan efikasi diri, pengalaman kerja ikut menentukan tingkat komitmen karyawan terhadap organisasinya. Pengalaman kerja diperoleh melalui proses belajar selama bekerja sehingga ikut membentuk pengetahuan dan keterampilan di bidang tertentu dan sikap terhadap organisasinya, mengingat Maybank yang memanusikan karyawan akan mudah tumbuh persepsi perasaan senang dan nyaman dalam bekerja yang akhirnya mempengaruhi komitmen kerjanya.

Tujuan penelitian ini adalah (1) menganalisis dan menjelaskan pengaruh *work life balance* terhadap komitmen kerja karyawan Maybank Semarang (2)) menganalisis dan menjelaskan pengaruh efikasi diri terhadap komitmen kerja karyawan Maybank Semarang ; (3)) menganalisis dan menjelaskan pengaruh pengalaman kerja terhadap komitmen kerja karyawan Maybank Semarang

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) yaitu menguji hipotesis serta menjelaskan pengaruh antar variable dari hipotesis yang sudah dirumuskan. Populasi penelitian ini adalah pegawai PT Maybank Semarang. Populasi penelitian sebanyak 82 karyawan Maybank Semarang , dan semua populasi dijadikan sampel (metode sensus).

Variabel penelitian meliputi variabel bebas adalah *Work life balance* (X_1); Efikasi diri (X_2) dan Pengalaman kerja (X_3), dan Komitmen Kerja (Y) sebagai variabel terikat. Kuesioner pada variabel Komitmen kerja mengadaptasi dari kusioner komitmen afektif dan komitmen continuance dari Allen, N.J. and Meyer, J.P. (1990) yang terdiri dari 16 item pernyataan. Kuesioner pada variabel *work life balance* mengadaptasi dari Fisher (2009) yang terdiri dari 25 item pernyataan. Kuesioner variabel efikasi diri mengadaptasi dari *General Self-efficacy Scale* (GSE) yang di kembangkan oleh Schwarzer, R & Jerusalem, M. (1995) yang terdiri dari 10 item pernyataan. Kuesioner variabel pengalaman kerja mengadaptasi dari *Work*

Volume 6 Nomor 5 (2024) 4604 - 4614 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351
DOI: 10.47467/alkharaj.v6i5.1728

Experience Measure Scale (WEMS) dari Petra Nilsson (2022) yang terdiri dari 6 item pernyataan. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert, yang berisi mengenai pernyataan yang terkait dengan variabel-variabel penelitian dengan lima alternatif jawaban untuk mengukur setiap variabel penelitian dengan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS). Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner.

Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dalam bentuk *google form* yang dibagikan kepada seluruh respondem penelitian karyawan di PT Maybank Semarang pada bulan November 2023. Semua responden yang berpartisipasi mengisi kuesioner yang lengkap menjadi data yang dapat dianalisis, dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS Versi 25

Untuk kepentingan analisis data dilakukan (1) Uji Instrument. Pengujian instrumen penelitian ini dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang disajikan dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti yang dapat menggambarkan konsistensi internal. Uji validitas menggunakan analisis faktor Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) dan Loading Faktor (*Component Matrix*). Nilai KMO yang melebihi dari 0,5 berarti kecukupan sampel terpenuhi, dan jika nilai component matrix lebih besar dari 0,4 maka item atau indikator dalam kuesioner dikatakan valid. Selanjutnya dilakukan Uji reliabilitas yang digunakan untuk mengetahui tingkat keandalan suatu instrumen. Instrumen yang handal dapat digunakan berkali-kali dan akan mendapatkan hasil yang konsisten. Uji reliabilitas menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*. Suatu alat ukur dinyatakan reliabel jika nilai perhitungan *Cronbach's Alpha* di atas 0,7.

Pengujian model dalam penelitian ini menggunakan uji-F statistik dan uji *Adjusted R Square* (koefisien determinasi). Uji-F pada dasarnya untuk menunjukkan apakah model itu fit atau tidak. Model dinyatakan fit apabila nilai sig lebih kecil dari 0,05 berarti signifikan. Uji determinasi nilai (Adjusted R Square) digunakan untuk menjelaskan berapa besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya. Jika nilai Adjusted R Square yang diperoleh semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat semakin besar dan jika semakin kecil atau mendekati nol maka sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil. Kemudian dilanjutkan dengan pengujian hipotesis menggunakan Uji T yang dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Kriteria pengujian hipotesis penelitian menggunakan uji t dengan melihat nilai signifikansi dan *standardized coefficient beta*. jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05 dan nilai *standardized coefficient beta* bertanda positif maka hipotesis diterima (Ghozali, I. 2018).

Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah
Volume 6 Nomor 5 (2024) 4604 - 4614 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351
DOI: 10.47467/alkharaj.v6i5.1728

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskriptif Responden

Karakteristik Responden karyawan PT Maybank Semarang terlihat bahwa resoponden laki laki 57,3 % laki- laki lebih banyak dari perempuan. Tingkat pendidikan sebagian besar sudah sarjana 80,5 % . Usia responden terbesar di atas 41 tahun sebanyak 64,6% dan sisanya di bawah 41 tahun. Lama bekerja responden hampir berimbang 21 tahun ke atas sebanyak 40,2% ; lama kerja 11- 20 tahun sebanyak 34,1 % dan lama kerja di bawah 11 tahun sebanyak 23, 2 %

Tabel.1 Karakteristik Responden

Usia	**Frekuensi**	**Persentase**
<30 tahun	8	9,8%.
30-40 tahun	21	25,6%
41-50 tahun	30	36,6%
>50 tahun	2	28%
Total	82	100%
Jenis Kelamin	**Frekuensi**	**Persentase**
Laki-laki	47	57,3%
Perempuan	35	42,7%
Total	82	100%

Pendidikan Terakhir	**Frekuensi**	**Persentasi**
SMA	1	1,2%
SMK	4	4,9%
D3	11	13,4%
S1	66	80,5%
Total	82	100%

Lama Bekerja	**Frekuensi**	**Persentasi**
4-10 tahun	19	23,2%
11-20 tahun	28	34,1%
21-30 tahun	32	40,2%
>30 tahun	2	2,4%
Total	82	100%

Sumber: Output SPSS Hasil Statistik Deskriptif .

Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah
Volume 6 Nomor 5 (2024) 4604 - 4614 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351
DOI: 10.47467/alkharaj.v6i5.1728

Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Nilai KMO	Indikator	*Loading Factor*	Keterangan
Work Life Balance (X1)	0,823	X1.1	0,489	Valid
		X1.2	0,628	Valid
		X1.3	0,620	Valid
		X1.4	0,505	Valid
		X1.5	0,668	Valid
		X1.6	0,730	Valid
		X1.7	0,648	Valid
		X1.8	0,615	Valid
		X1.9	0,636	Valid
		X1.10	0,739	Valid
		X1.11		Tidak Valid
		X1.12	0,512	Valid
		X1.13	0,414	Valid
		X1.14	0,487	Valid
		X1.15	0,752	Valid
		X1.16	0,748	Valid
		X1.17	0,748	Valid
		X1.18	0,755	Valid
		X1.19	0,740	Valid
		X1.20		Tidak Valid
		X1. 21	0,712	Valid
		X1. 22	0,621	Valid
		X1. 23	0,639	Valid
		X1. 24	0,602	Valid
		X1. 25	0,578	Valid
Efikasi Diri (X2)	0,898	X2.1	0,585	Valid
		X2.2	0,432	Valid
		X2.3	0,791	Valid
		X2.4	0,851	Valid
		X2.5	0,863	Valid
		X2.6	0,897	Valid
		X2.7	0,840	Valid
		X2.8	0,880	Valid
		X2.9	0,876	Valid
		X2.10	0,712	Valid
Pengalaman Kerja (X3)	0,816	X3.1	0,854	Valid
		X3.2	0,928	Valid

Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah
Volume 6 Nomor 5 (2024) 4604 - 4614 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351
DOI: 10.47467/alkharaj.v6i5.1728

		X3.3		Tidak Valid
		X3.4	0,812	Valid
		X3.5	0,809	Valid
		X3.6	0,793	Valid
Komitmen Karyawan (Y)	0,733	Y.1	0,736	Valid
		Y.2	0,713	Valid
		Y.3		Tidak Valid
		Y.4	0,435	Valid
		Y.5	0,449	Valid
		Y.6	0,694	Valid
		Y.7	0,637	Valid
		Y.8	0,547	Valid
		Y.10	0,621	Valid
		Y.11	0,743	Valid
		Y.12		Tidak Valid
		Y.13	0,676	Valid
		Y.14	0,609	Valid
		Y.15	0,576	Valid
		Y.16		Tidak Valid

Sumber: Output SPSS yang telah diolah

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai KMO > 0,5 yaitu variabel *work life balance* (X1) sabesar 0,798, variabel efikasi diri (X2) sebesar 0,898, dan variabel pengalaman kerja (X3) sebesar 0,847 dan variabel komitmen kerja (Y)sebesar 0,644. Semua nilai KMO lebih besar dari 0,5, berarti bahwa sampel telah memenuhi syarat kecukupan pengukuran sampel.

Selanjutnya dilihat dari nilai *loading factor* untuk variabel *work life balance* (X1) sejumlah 25 item dan terdapat 23 item memiliki nilai *loading factor* > 0,4, artinya 23 item valid dan ada 2 item tidak valid yakni X1.11 dan X1.20 tidak valid . Variabel Efikasi Diri (X2) sejumlah 10 item semuanya memiliki nilai *loading factor* > 0,4, artinya semua item valid. Variabel Pengalaman Kerja (X3) sejumlah 6 item dan 5 item memiliki nilai *loading factor* > 0,4 artinya valid , dan satu item tidak valid yakni X3.3 .Variabel Komitmen Kerja (Y) sejumlah 16 item dan terdapat 14 item nilai *loading factor* > 0,4, artinya 14 item valid. Dan dua item tidak valid yakni Y.12 dan Y 16.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	*Crobanch's Alpha*	Alpha Standar	Keterangan
Work Life Balance (X1)	0,926	>0,7	Reliabel
Efikasi Diri (X2)	0,919	>0,7	Reliabel
Pengalaman Kerja (X3)	0,895	>0,7	Reliabel

Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah
Volume 6 Nomor 5 (2024) 4604 - 4614 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351
DOI: 10.47467/alkharaj.v6i5.1728

Komitmen Karyawan (Y)	0,855	>0,7	Reliabel

Sumber : Output SPSS yang telah diolah

Hasil uji reliabilitas berdasar Tabel 3 menunjukkan sebagai berikut: *Work Life Balance* sebesar 0,926; Efikasi Diri sebesar 0,919, Pengalaman Kerja sebesar 0,895, dan Komitmen Karyawan sebesar 0,855 yang nilainya melebihidari 0,7. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Work Life Balance,* Efikasi Diri, Pengalaman Kerja dan Komitmen Karyawan reliabel.

Hasi Uji Model

Uji Model

Tabel 4 Hasil Uji Model

Nilai *Adjusted R-Square*	Uji F	Sig.
0, 743	79.059	0,000[b]

Sumber :Output SPSS yang telah diolah

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi dapat dilihat dari hasil R. Square (Ghozali, 2011). Berdasarkan tabel 4 menunjukan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0, 743 yang artinya bahwa variabel Komitmen Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel *Work Life Balance* (X1), Efikasi Diri (X2) dan Pengalaman Kerja (X3) dapat menjelaskan Komitmen Karyawan sebesar 74, 3%, dan sisanya sebesar 15, 7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian.

Uji F

Uji F digunakan untuk untuk menguji kelayakan model. Hasil dari Uji F dapat diketahui sebesar 79.059 dengan nilai signifikan sebesar 0,000< 0,05, yang artinya terdapat pengaruh secara simultan variabel *Work Life Balance* (X1), Efikasi Diri (X2) dan Pengalaman Kerja (X3) terhadap Komitmen Karyawan (Y). Dengan demikian model penelitian ini dapat dinyatakan layak (***goodness*** of ***fit***) dan dapat dianalisis lebih lanjut.

Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Hipotesis	Hasil Pengujian		Keputusan
	Koefisien beta (β)	Signifikansi (Sig)	
1. *Work life balance* berpengaruh positif terhadap komitmen	0,300	0,000	hipotesis diterima

Volume 6 Nomor 5 (2024) 4604 - 4614 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351
DOI: 10.47467/alkharaj.v6i5.1728

Karyawan Maybank Semarang			
2. Efikasi Diri berpengaruh positif terhadap komitmen kerja Karyawan Maybank Semarang	0,909	0,000	hipotesis diterima
3. Pengalaman Kerja berpengaruh positif terhadap komitmen Maybank Semarang	-670	0,000	hipotesis ditolak

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel 5 diperoleh hasil temuan peneletian sebagai berikut:

1. W*ork life balance* berpengaruh positif terhadap Komitmen Karyawan Maybank Semarang (nilai β =0,300 dan nilai Sig 0,000). Dengan demikian hipotesis 1 diterima. Artinya semakin tinggi *work life balance* semakin tinggi Komitmen Karyawan Maybank Semarang. Karyawan Bank yang mampu menyeimbangkan komitmen pemenuhan tuntutan pekerjaan dan tuntutan pribadi dan keluarganya ternytaa dapat meningkatkan komitmen kerja karyawan yang bersangkutan. Hasil Penelitian mendukung temuan bahwa W*ork life balance* berpengaruh positif terhadap komitmen kerja (Choeriyah, A. N. *et al* , 2023; Renea, R dan Wahyuni, S. 2018; Badrianto, Y . 2021)
2. Efikasi diri berpengaruh positif terhadap Komitmen Kerja karyawan Maybank Semarang (nilai β =0,909 dan nilai Sig = 0,000). Dengan demikian hipotesis 2 diterima. Artinya semakin tinggi Efikasi diriyang dimiliki karyawan maka akansemakin tinggi Komitmen Kerja karyawan Maybank. Hasil Penelitian mendukung temuan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap komitmen kerja (Arif, A. M & Fauzan, M , 2022; Anggraini, A., Fauzan, M. 2022; Abidin, M.I.Z , *et al*, 2016; Firdaus, R. P., *et al*. 2022)
3. Pengalaman Kerja berpengaruh negatif terhadap Komitmen Kerja karyawan Maybank Semarang (nilai β =-0, 670dan nilai Sig =0,000). Dengan demikian hipotesis 3 ditolak . Hal ini menujukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh negatif terhadap Komitmen Kerja Karyawan Maybank Artinya semakin lama pengalaman kerja karyawan ternyata komitmen Kerja Karyawan Maybank semakin rendah. Hasil temuan Penelitian ini berbeda dengan temuan penelitian yang menyatakan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh postif terhadap komitmen Kerja (Lukito, et al, 2019; Jayanti, A.A Sg.S. ,et al , 2016 ; Afrilyan, B.2017)

KESIMPULAN DAN SARAN

Temuan penelitian ini sebagai berikut: (1) W*ork life balance* berpengaruh positif terhadap komitmen Karyawan Maybank Semarang. Artinya semakin tinggi *work life balance* semakin tinggi komitmen Karyawan Maybank Semarang; (2) Efikasi

Volume 6 Nomor 5 (2024) 4604 - 4614 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351
DOI: 10.47467/alkharaj.v6i5.1728

diri berpengaruh positif terhadap komitmen Kerja karyawan Maybank Semarang; (3) Pengalaman Kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen Kerja karyawan Maybank Semarang. Berdasar temuan penelitian ini menunjukkan bahwa terbangunnya komitmen kerja dipengaruhi oleh kemampuan karyawan melakukan penyeimbangan antara komitmen atas tuntutan pekerjan dan komitmen tuntutan kepentingan pribadi dan keluarga serta efikasi diri, oleh karena itu, pimpinan dalam kebijakan terkait dengan manajemen sumberdaya manusia memberikan ruang kepada karyawan agar terbangunnya work life balance dalam dirinya serta tumbuhnya efikasi diri melalui pengembangan kompetensi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Abidin, M.i.Z ; Yonathan Pangtuluran,y., Maria, S. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Eikasi Diri Terhadap Komitmen Organisas Di Rumah sakit SMC Samarinda, *AKUNTABEL: Jurnal Ekonomi dan keuangan,* Volume 13, (1), 2016

Afrilyan, B. 2017 PengaruhKompetensi, Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja TERHADAP Komitmen Organisasi PT. Wahana Meta Riau Di Pekanbaru, *JOM Fekon*, Vol. 4 No. 1 (Februari) 2017

Anggraini, A., Fauzan, M. 2022. Pengaruh Kompetensi, Efikasi Diri dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada ASN Bapenda Kota Semarang). *YUME : Journal of Management*Volume 5 Issue 1 (2022) Pages 167 – 174.

Arif, A. M & Fauzan, M , 2022PengaruhKompetensi, Efikasi Diri dan Kompensasi Terhadap Komitmen Berkelanjutan Karyawan Bagian Produksi Hanchen Industrial Indonesia Semarang .*Jurnal Emba* Vol.10 No.1 Januari , Hal. 1115-112

Badrianto, Y . 2021 .Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*.Vol 4 No 2, Juni 2021

Bandura, A. 1997. *Self Efficacy. The Exercise of Control*. New York. W.H. Froeman and Company

Chen, G., Gully,S and Eden, D. 2001. Validation of a New General Self-Efficacy Scale. O*rganizations Research Methods : 2001; 4;62*

Choeriyah, A. N. *et al* , 2023 , Pengaruh Work Life Balance terhadap Komitmen Organisasi pada Dosen Hybrid Working.*Jurnal Riset Psikologi Unisba Press*. All rights reserved

Firdaus, R. P., Susita, D , Handaru, A.W . 2022. Pengaruh Efikasi Diri dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Perusahaan bidang Telekomunikasi. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Keuangan.* Volume 3 No. 3 (2022)

Volume 6 Nomor 5 (2024) 4604 - 4614 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351
DOI: 10.47467/alkharaj.v6i5.1728

Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: a Measure of Work/nonwork Interference and Enhancement. *Journal of occupational health psychology*, *14*(4), 441

Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* Edisi 9. Semarang: Universitas Diponegoro

Jaros, S . 2007. Measurement Issues in the Meyer and Allen Model of Organizational Commitment . Paper to be presented at the 2007 *Academy of Management Meetings*.

Jayanti, A.A Sg.S , Supartha, I.W.G ; Subudi, M. 2016. PengaruhPendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Prestasi Kerja Pada Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Denpasar . *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Universitas Udayana 5.11 (2016): 3943-3970

Lockwood, N. R. (2003). Work/life Balance: Challenges and Solutions. Society for Human Resource Management.

Lukito , Alfonsius dan Manday, C.C. R. 2019 .Pengaruh Pengalaman Kerja DanPenempatan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan PT. Suminsurya Mesindolestari, Medan Makmur . *Jurnal Bisnis Kolega* Vol. 5 No. 2. Des 2019

Meyer. J.P. and Herscovitch. L. 2001. Commitment in the Workplace: Toward a General Model.*Human Resource Management Review* 11(3)

Mowday, R. T., Steers, R. T., & Porter, L. W. (1979). The Measurement of Organisational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, pp. 224 -247

Nilsson, P · 2013 · The Work Experience Measurement Scale (WEM) a useful tool in workplace health promotion**.** *https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/23324702/*

Purnomo, A. C. ; Sunarya, A. Jati, R.W. PengaruhKeterlibatanKerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Di Dinas Pendidikan Kabupaten Bekasi

Renea, R dan Wahyuni, S. 2018.PengaruhWork Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi , Kepuasan Kerja , dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu Pada Karyawan Perusahaan Asuransi Di Jakarta . *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya* Vol.16 (1), 2018

Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). General Self-Efficacy Scale (GSE) In J. Weinman, S. Wright, & M. Johnston, Measures in health psychology: A user's portfolio*. Causal and control beliefs* (pp. 35-37). Windsor, UK: NFER-NELSON

Syamila, A.,2023 .Wawancara dengan Taswin Zakaria, Presiden Direktur Maybank Indonesia. Laporan Khusus Leaders in Sustainability 2023 Green Network Asia, 29 Desember 2023 *https://greennetwork.id/wawancara*

Thompson, Strickland and Gamble , 2010) *Crafting and Executing Strategy: The Quest for Competitive Advantage: Concepts and Cases* - McGraw-Hill, Boston