

DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v7i6><https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Received: 08 Oktober 2026 | Revised: 16 Oktober 2026 | Accepted: 24 Oktober 2026

Pengaruh Efikasi Diri Kerja dan Dukungan Keluarga terhadap Komitmen Karir dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi

Johan Deorian Kurniawan¹, Ignatius Soni Kurniawan², Nala Tri Kusuma³

¹Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta, Indonesia, 2022008221@ustjogja.ac.id

²Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta, Indonesia, soni_kurniawan@ustjogja.ac.id

³Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta, Indonesia, nala.kusuma@ustjogja.ac.id

Corresponding Author: soni_kurniawan@ustjogja.ac.id²

Abstract: *This study is motivated by the importance of career commitment in maintaining the direction and sustainability of an employee's career, which can be influenced by both internal and external factors. However, research examining the impact of work self-efficacy and family support on career commitment while also considering the role of organizational commitment remains limited, particularly among employees in the Special Region of Yogyakarta. This study aims to investigate the influence of work self-efficacy and family support on career commitment and organizational commitment, as well as the mediating role of organizational commitment. A quantitative approach with a cross-sectional design was employed. Data were collected from 100 employees in the Special Region of Yogyakarta using a five-point Likert scale questionnaire and purposive sampling. The data were analyzed using variance-based structural equation modeling. The results indicate that work self-efficacy, family support, and organizational commitment have a positive and significant influence on career commitment. Furthermore, family support also exerts a positive and significant influence on organizational commitment. Additionally, organizational commitment significantly and positively mediates the effects of work self-efficacy and family support on career commitment. This study contributes to the existing literature by integrating personal, familial, and organizational factors to explain the career commitment of employees in the Special Region of Yogyakarta.*

Keywords: *Family Support, Work Self-Efficacy, Career Commitment, Organizational Commitment*

Abstrak: Penelitian ini dimotivasi oleh pentingnya komitmen karir dalam menjaga arah dan keberlanjutan karir karyawan, yang dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Namun, penelitian yang meneliti pengaruh efikasi diri kerja dan dukungan keluarga terhadap komitmen karir dengan mempertimbangkan peran komitmen organisasi di kalangan karyawan di Daerah Istimewa Yogyakarta masih terbatas. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh efikasi diri kerja dan dukungan keluarga terhadap komitmen karir dan komitmen organisasi, serta peran mediasi komitmen organisasi. Pendekatan kuantitatif dengan desain

cross-sectional digunakan. Data dikumpulkan dari 100 karyawan di Daerah Istimewa Yogyakarta menggunakan kuesioner skala Likert lima poin dan *purposive sampling*. Data dianalisis menggunakan pemodelan persamaan struktural berbasis varians. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri kerja, dukungan keluarga, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karir. dan dukungan keluarga juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Lebih lanjut, komitmen organisasi secara positif dan signifikan memediasi pengaruh dari efikasi diri kerja. dan dukungan keluarga terhadap komitmen karir. Studi ini berkontribusi pada literatur dengan mengintegrasikan faktor pribadi, keluarga, dan organisasi dalam menjelaskan komitmen karir karyawan di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Kata Kunci: Dukungan Keluarga, Efikasi Diri di Tempat Kerja, Komitmen Karier, Komitmen Organisasi

PENDAHULUAN

Lingkungan bisnis yang semakin kompetitif menuntut perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia berkualitas tinggi agar dapat mempertahankan daya saing organisasi. Dalam kondisi ini, karyawan diharapkan tidak hanya memiliki kompetensi kerja tetapi juga menunjukkan tingkat keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan mereka dan komitmen terhadap organisasi sehingga mereka dapat memberikan kinerja yang optimal. (Wantiningsih & Hariasih, 2024) . Sumber daya manusia (SDM) sangat penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan karena keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan diukur dari kemampuan orang-orangnya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Sumber daya manusia (SDM) berkualitas tinggi dapat memberikan hasil yang kuat untuk memenuhi tujuan dan kebutuhan perusahaan (Pramaisela & Wahyuati, 2022).

Penelitian ini dilakukan di kalangan karyawan yang bekerja di Daerah Istimewa Yogyakarta. Kelompok pekerja ini memainkan peran penting dalam mendukung pertumbuhan ekonomi daerah di berbagai sektor, seperti perdagangan, jasa, manufaktur, pendidikan, kesehatan, pemerintahan, dan industri kreatif. Dalam menjalankan pekerjaannya, karyawan menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan yang dinamis, termasuk memenuhi target kinerja, perubahan kebijakan organisasi, kemajuan teknologi, persaingan di tempat kerja, dan kebutuhan untuk terus meningkatkan kompetensi dan produktivitas mereka. Zache dan Rudolph (2024) Kondisi ini menjadikan komitmen karir sebagai salah satu aspek kunci yang perlu dimiliki karyawan agar mereka dapat beradaptasi, berkembang, dan mempertahankan karir mereka di tengah perubahan dunia kerja.

Komitmen karir mengacu pada tingkat keterikatan, dedikasi, dan kesungguhan individu terhadap profesi atau pekerjaannya (Blau, 1985). Karyawan dengan komitmen karir yang tinggi cenderung berupaya mengembangkan keterampilan mereka, meningkatkan kinerja mereka, dan tetap berada dalam profesi mereka dalam jangka panjang. Komitmen karir penting bagi perusahaan karena dapat meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan kesiapan karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan di lingkungan kerja (Vinetha et al. 2024). Sebaliknya, komitmen karir yang rendah dapat menyebabkan penurunan motivasi kerja, keterlibatan karyawan yang rendah, dan peningkatan keinginan untuk berganti pekerjaan.

Salah satu faktor yang diyakini memengaruhi komitmen karir adalah efikasi diri kerja. Efikasi diri kerja adalah keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas dan mengatasi tantangan di tempat kerja (Bandura, 1997). Karyawan dengan efikasi diri kerja yang tinggi cenderung lebih percaya diri, memiliki motivasi kerja yang kuat, dan lebih optimis dalam mencapai tujuan karir mereka. Penelitian oleh Djauhar dan Nugrohoseno (2024) menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif terhadap

komitmen organisasi. Namun, penelitian oleh Mardiyah dan Karyono (2023) menemukan hasil yang berbeda, yaitu efikasi diri memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian mengenai pengaruh efikasi diri terhadap komitmen organisasi yang masih memerlukan studi lebih lanjut.

Selain faktor internal, faktor eksternal seperti dukungan keluarga juga diyakini memengaruhi komitmen karier. Dukungan keluarga mengacu pada dukungan emosional, perhatian, motivasi, dan dukungan instrumental yang diberikan oleh anggota keluarga kepada individu. Dukungan keluarga yang kuat dapat membantu karyawan mengurangi stres terkait pekerjaan, meningkatkan kesejahteraan psikologis, dan mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga (Medina-Garrido et al. 2023). Penelitian oleh Akbar dkk. (2024) menunjukkan bahwa dukungan keluarga memiliki pengaruh positif terhadap perkembangan karier individu. Sebaliknya, kurangnya dukungan keluarga dapat meningkatkan konflik antara pekerjaan dan keluarga, mengurangi kesejahteraan psikologis, dan menurunkan kepuasan kerja serta komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kondisi ini dapat menghambat perkembangan karier karena karyawan kesulitan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan keluarga, yang menyebabkan penurunan motivasi mereka untuk mempertahankan dan memajukan karier mereka. (Kelley dkk.) 2021). Oleh karena itu, dukungan keluarga merupakan faktor penting yang dapat mendorong peningkatan komitmen karier karyawan.

Komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai tingkat keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan yang dimiliki seorang karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Individu dengan komitmen tinggi cenderung menunjukkan loyalitas, tanggung jawab, dan kemauan untuk berkontribusi semaksimal mungkin dalam mencapai tujuan organisasi (Hermanto et al. 2024). Komitmen organisasi juga mencerminkan kesediaan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dan mematuhi nilai-nilai serta peraturan-peraturannya (Hidayanto & Kurniawan, 2022). Dengan demikian, komitmen organisasi memainkan peran penting dalam menjaga stabilitas tenaga kerja, meningkatkan produktivitas, dan mengurangi tingkat pergantian karyawan.

Perbedaan hasil penelitian sebelumnya menunjukkan adanya kesenjangan penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi komitmen karier, khususnya terkait peran efikasi diri kerja, dukungan keluarga, dan komitmen organisasi. Selain perbedaan hasil hubungan langsung, pengujian lebih lanjut diperlukan untuk menentukan apakah komitmen organisasi berperan sebagai mekanisme umum dalam menjelaskan pengaruh efikasi diri kerja dan dukungan keluarga terhadap komitmen karier. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh efikasi diri kerja dan dukungan keluarga terhadap komitmen karier, dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi, di antara karyawan yang bekerja di Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris untuk memperluas literatur tentang faktor-faktor yang memengaruhi komitmen karier dan menawarkan implikasi bagi organisasi dalam meningkatkan komitmen organisasi dan komitmen karier karyawan.

Efikasi diri kerja adalah keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas dan mengatasi tantangan di tempat kerja. Karyawan dengan efikasi diri kerja yang tinggi cenderung lebih percaya diri, lebih mampu mengatasi kesulitan, dan memiliki motivasi yang lebih kuat untuk memajukan karier mereka. Faktor-faktor ini dapat meningkatkan komitmen individu terhadap karier mereka. Penelitian oleh Zhu et al. (2024), Sondakh (2024), dan Airlangga dan Ekowati (2024) menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karier. Oleh karena itu, semakin tinggi efikasi diri kerja seorang karyawan, semakin tinggi pula komitmen karirnya.

H1: Efikasi diri dalam pekerjaan memiliki pengaruh positif terhadap komitmen karir

Dukungan keluarga dapat berupa perhatian, motivasi, dukungan emosional, dan bantuan dalam mengatasi tuntutan pekerjaan. Dukungan tersebut membantu karyawan mengatasi stres terkait pekerjaan, menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, serta mendorong pengembangan karier. Penelitian oleh Zhu et al. (2024) dan Kelley et al. (2021) menunjukkan bahwa dukungan keluarga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan dan komitmen karir. Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat dukungan keluarga, semakin tinggi pula komitmen karir seorang karyawan.

H2: Dukungan keluarga memiliki pengaruh positif terhadap komitmen karir

Komitmen organisasi mencerminkan keterikatan karyawan terhadap organisasi dan keinginan mereka untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi cenderung memiliki keterikatan yang lebih kuat terhadap pekerjaan mereka dan termotivasi untuk mempertahankan dan memajukan karier mereka. Penelitian oleh Zhu et al. (2024) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karir. Temuan ini didukung oleh penelitian lain yang menunjukkan hubungan positif antara komitmen organisasi dan komitmen karir. Oleh karena itu, semakin tinggi komitmen organisasi, semakin tinggi pula komitmen karir karyawan.

H3: Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap komitmen karir

Efikasi diri terkait pekerjaan dapat mendorong karyawan untuk lebih percaya diri, lebih mampu menghadapi tantangan, dan lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Kondisi ini dapat memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi. Penelitian oleh Djauhar dan Nugrohoseno (2024), Qurbani dan Solihin (2021), serta Suratno dan Fauzan (2023) menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Oleh karena itu, semakin tinggi efikasi diri kerja seorang karyawan, semakin tinggi pula komitmen organisasinya.

H4: efikasi diri kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi

Dukungan keluarga membantu karyawan mengatasi tuntutan pekerjaan dan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga. Kondisi ini dapat meningkatkan kenyamanan dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Penelitian oleh Zhu et al. (2024), Yusnita et al. (2022) Dan Medina-Garrido et al. (2023) menunjukkan bahwa dukungan keluarga berhubungan positif dengan komitmen dan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat dukungan keluarga, semakin tinggi pula komitmen karyawan terhadap organisasi.

H5: Dukungan keluarga memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi

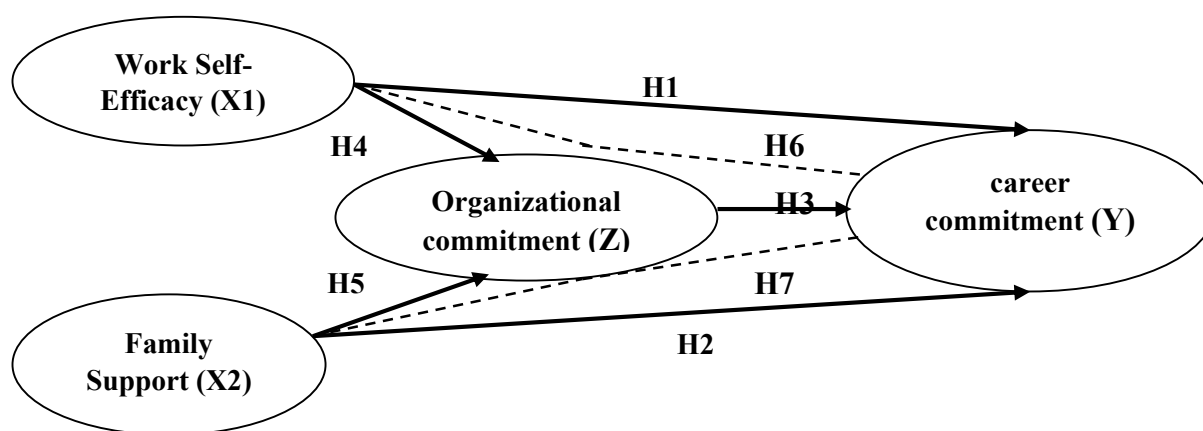
Efikasi diri dalam bekerja dapat meningkatkan kepercayaan diri dan keterlibatan karyawan dalam menjalankan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat memperkuat keterikatan mereka pada organisasi dan menumbuhkan komitmen karir. Penelitian oleh Zhu et al. (2024) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memediasi hubungan antara efikasi diri kerja dan komitmen karir. Temuan ini menunjukkan bahwa efikasi diri kerja Hal ini dapat memengaruhi komitmen karir tidak hanya secara langsung tetapi juga melalui peningkatan komitmen organisasi. Oleh karena itu, komitmen organisasi diduga memediasi pengaruh efikasi diri kerja terhadap komitmen karir.

H6: Komitmen organisasi memediasi pengaruh efikasi diri kerja terhadap komitmen karir

Dukungan keluarga dapat membantu karyawan mengatasi tuntutan pekerjaan dan meningkatkan kenyamanan mereka di tempat kerja, sehingga memperkuat komitmen organisasi mereka. Komitmen organisasi yang lebih kuat pada gilirannya dapat mendorong karyawan untuk mempertahankan dan mengembangkan karier mereka. Penelitian oleh Zhu et al. (2024) Penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memediasi pengaruh dukungan keluarga terhadap komitmen karir. Oleh karena itu, dukungan keluarga diyakini dapat meningkatkan komitmen karir karyawan melalui komitmen organisasi.

H7: Komitmen organisasi memediasi pengaruh dukungan keluarga terhadap komitmen karir

Berdasarkan pengembangan hipotesis ini, kerangka penelitian disajikan pada Gambar 1.



Sumber: Dikembangkan oleh para penulis, 2026

Gambar 1. Kerangka Penelitian

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif. Populasi penelitian terdiri dari karyawan yang bekerja di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Ukuran sampel minimum ditentukan menggunakan G*Power 3.1 melalui uji F, regresi linier berganda (model tetap), dan deviasi R^2 dari nol, dengan ukuran efek $f^2 = 0,15$, $\alpha = 0,05$, power = 0,80, dan tiga prediktor. Hasil menunjukkan kebutuhan minimum 77 responden. Penelitian ini menggunakan 100 responden, sehingga memenuhi kebutuhan minimum. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, dengan kriteria bahwa responden adalah karyawan aktif yang bekerja di Daerah Istimewa Yogyakarta. Pengumpulan data dilakukan pada bulan Agustus 2026 melalui distribusi kuesioner baik online maupun offline.

Instrumen penelitian terdiri dari kuesioner yang menggunakan skala Likert 1–5. Efikasi diri kerja diukur menggunakan enam item yang diadaptasi dari Rigotti et al., (2008), dukungan keluarga diukur menggunakan tujuh item yang diadaptasi dari Boyar et al., (2014), komitmen karir diukur menggunakan tujuh item yang diadaptasi dari Blau (1985); dan komitmen organisasi diukur menggunakan lima item yang diadaptasi dari Lee et al. (2001).

Analisis data dilakukan menggunakan PLS-SEM dengan SmartPLS 4. Evaluasi model pengukuran meliputi outer loading, Alpha Cronbach, reliabilitas komposit, average variance extracted (AVE), dan rasio heterotrait-monotrait (HTMT). Evaluasi model struktural meliputi inner VIF, R^2 , f^2 , Q^2 , dan SRMR. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan bootstrapping dengan 5.000 subsampel pada tingkat signifikansi 5%. Pengujian mediasi dilakukan menggunakan specific indirect effects.

HASIL DAN PEMBAHASAN

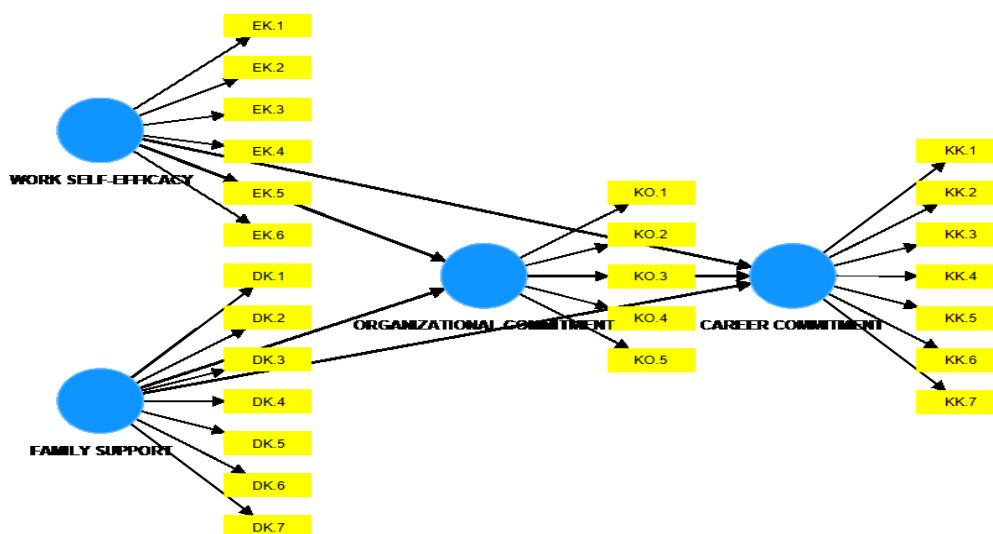
Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, status pekerjaan, status perkawinan, tingkat pendidikan tertinggi, lama masa kerja, jenis usaha, dan jenis organisasi. Dari 100 responden, mayoritas adalah perempuan, berjumlah 53 responden (Tabel 1). Berdasarkan status pekerjaan, sebagian besar adalah karyawan tetap, berjumlah 80 responden, sedangkan berdasarkan status perkawinan, mayoritas responden sudah menikah, berjumlah 70 responden. Tingkat pendidikan tertinggi didominasi oleh lulusan S1, berjumlah 62 responden. Sebagian besar responden, yaitu 88 orang, telah bekerja lebih dari satu tahun. Berdasarkan industri, jumlah responden terbanyak, yaitu 36 orang, bekerja di sektor manufaktur, sedangkan berdasarkan jenis organisasi, mayoritas, yaitu 70 orang, bekerja di sektor swasta (Tabel 1).

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis kelamin	Pria	47	47
	Perempuan	53	53
Status Pekerjaan	Pegawai tetap	80	80
	Karyawan Tidak Tetap	20	20
Status Perkawinan	Belum menikah	23	23
	Telah menikah	70	70
	Janda/Duda	7	7
Pendidikan Tertinggi	Sekolah Menengah Atas/Sederajat	1	1
	Diploma (D1, D2, D3, D4)	16	16
	Gelar Sarjana (S1)	62	62
	Gelar Magister (S2)	13	13
	Gelar Doktor (S3)	8	8
Masa jabatan	< 1 Tahun	12	12
	> 1 Tahun	88	88
Sektor Bisnis	Non-Manufaktur	31	31
	Manufaktur	36	36
	Campur aduk	33	33
Jenis Organisasi	Organisasi Swasta	70	70
	Organisasi Pemerintah	30	30
Total		100	100

Sumber: Data primer yang diproses, 2026



Sumber: Output SmartPLS, 2026

Gambar 2. Hasil Model Pengukuran

Evaluasi model eksternal dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas instrumen melalui outer loading, validitas konvergen, validitas diskriminan, reliabilitas komposit, AVE, dan alpha Cronbach. Evaluasi ini bertujuan untuk memastikan bahwa indikator tersebut dapat mengukur konstruk penelitian secara valid dan reliabel.

Uji Validitas dan Reabilitas

Hasil pengujian model luar menunjukkan bahwa semua indikator memiliki muatan luar $>0,60$, sehingga memenuhi kriteria validitas konvergen. Nilai AVE untuk efikasi diri kerja, dukungan keluarga, komitmen karir, dan komitmen organisasi masing-masing adalah 0,622, 0,628, 0,595, dan 0,574, yang semuanya $>0,50$. Nilai Alpha Cronbach berkisar dari 0,812 hingga 0,898, sedangkan reliabilitas komposit berkisar dari 0,818 hingga 0,920. Hasil ini menunjukkan bahwa semua konstruk memenuhi kriteria validitas konvergen dan reliabilitas; dengan demikian, indikator yang digunakan dianggap valid dan reliabel untuk pemodelan persamaan struktural.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	Pemuatan Luar	Alfa Cronbach	Keandalan Komposit (a)	Keandalan Komposit (c)	AVE
Efikasi Diri dalam Pekerjaan (EK)	EK.1	0,777	0,898	0,904	0,920	0,622
	EK.2	0,779				
	EK.3	0,794				
	EK.4	0,877				
	EK.5	0,747				
	EK.6	0,772				
Dukungan Keluarga (DK)	DK .1	0,769	0,881	0,882	0,910	0,628
	DK .2	0,706				
	DK .3	0,804				
	DK .4	0,780				
	DK .5	0,845				
	DK .6	0,853				
	DK .7	0,754				
Komitmen Karier (KK)	KK.1	0,791	0,886	0,896	0,911	0,595
	KK.2	0,642				
	KK.3	0,811				
	KK.4	0,722				
	KK.5	0,816				
	KK.6	0,792				
	KK.7	0,807				
Komitmen Organisasi (KO)	KO.1	0,717	0,812	0,818	0,870	0,574
	KO.2	0,675				
	KO.3	0,763				
	KO.4	0,859				
	KO.5	0,761				

Sumber: Data primer yang diproses, 2026

Rasio Heterotrait-Monotrait

Tabel 3. Rasio Heterotrait-Monotrait (HTMT)

Rasio heterotrait-monotrait (HTMT)	
Kemampuan Kerja Mandiri <-> Dukungan Keluarga	0.813
Komitmen Karier <-> Dukungan Keluarga	0.824
Komitmen Karir <-> Efikasi Diri dalam Pekerjaan	0,863
Komitmen Organisasi <-> Dukungan Keluarga	0.802

Komitmen Organisasi <-> Efikasi Diri dalam Pekerjaan	0.735
Komitmen Organisasi <-> Komitmen Karier	0.741

Sumber: Data primer yang diproses, 2026

Berdasarkan Tabel 3, nilai HTMT berkisar dari 0,735 hingga 0,863. Semua nilai berada di bawah ambang batas 0,90, menunjukkan bahwa semua konstruk memenuhi kriteria validitas diskriminan. Nilai HTMT tertinggi ditemukan pada hubungan antara Komitmen Karir dan Efikasi Diri Kerja sebesar 0,863, menunjukkan kedekatan empiris yang relatif tinggi antara kedua konstruk tersebut, meskipun masih dalam kisaran yang dapat diterima.

Evaluasi model struktural (model internal)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menghitung koefisien jalur dan R^2 . Signifikansi hubungan antar konstruk ditunjukkan oleh nilai statistik t yang diperoleh dari perhitungan koefisien jalur menggunakan output Bootstrapping di SmartPLS. Besarnya pengaruh antar konstruk diukur dengan nilai koefisien jalur. Koefisien jalur dengan nilai statistik t lebih besar atau sama dengan 1,96 atau nilai p kurang dari atau sama dengan 0,05 dianggap signifikan. Tabel 6 merangkum output SmartPLS untuk koefisien jalur.

VIF Internal dan Ukuran Efek (F^2)

Tabel 4. VIF Internal dan Ukuran Efek (f^2)

	VIF	Ukuran Efek (f^2)
Dukungan Keluarga -> Komitmen Karier	3.408	0,329
Dukungan Keluarga -> Komitmen Organisasi	2.927	0,164
Efikasi Diri dalam Pekerjaan -> Komitmen Karier	3.666	0,013
Efikasi Diri dalam Pekerjaan -> Komitmen Organisasi	2.927	0,252
Komitmen Organisasi <-> Komitmen Karier	3.186	0,147

Sumber: Data primer yang diproses, 2026

Nilai VIF internal berkisar dari 2,927 hingga 3,666. Semua nilai tetap di bawah ambang batas 5, menunjukkan tidak ada masalah multikolinearitas kritis dalam model struktural. Nilai VIF tertinggi ditemukan pada hubungan antara Efikasi Diri Kerja dan Komitmen Karir sebesar 3,666, sedangkan nilai terendah ditemukan pada hubungan antara Dukungan Keluarga dan Komitmen Organisasi serta antara Efikasi Diri Kerja dan Komitmen Organisasi, masing-masing sebesar 2,927. Meskipun demikian, semua nilai tetap berada dalam batas yang dapat diterima, sehingga tidak ada indikasi multikolinearitas yang akan mengganggu estimasi model.

Hasil pengujian ukuran efek menunjukkan bahwa Dukungan Keluarga memiliki pengaruh sedang terhadap Komitmen Karier ($f^2 = 0,329$) dan pengaruh kecil terhadap Komitmen Organisasi ($f^2 = 0,164$). Efikasi Diri Kerja memiliki pengaruh sangat kecil terhadap Komitmen Karier ($f^2 = 0,013$) dan pengaruh sedang terhadap Komitmen Organisasi ($f^2 = 0,252$). Sementara itu, Komitmen Organisasi memiliki pengaruh kecil terhadap Komitmen Karier ($f^2 = 0,147$). Berdasarkan hasil ini, pengaruh terkuat dalam model ditunjukkan oleh Dukungan Keluarga terhadap Komitmen Karier, sedangkan pengaruh terlemah adalah Efikasi Diri Kerja terhadap Komitmen Karier.

R-Square (R^2) dan Relevansi Prediktif (Q^2)

Tabel 5. R^2 dan Q^2

	R^2	Pertanyaan ^{2}
Komitmen Karir	0,765	0,717

Komite Organisasi	0,680	0,662
-------------------	-------	-------

Sumber: Data primer yang diproses, 2026

Berdasarkan Tabel 5, nilai R^2 untuk Komitmen Karier adalah 0,765. Ini menunjukkan bahwa Efikasi Diri Kerja, Dukungan Keluarga, dan Komitmen Organisasi menjelaskan 76,5% variasi dalam Komitmen Karier, sedangkan sisanya 23,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian. Nilai R^2 untuk Komitmen Organisasi adalah 0,680, menunjukkan bahwa Efikasi Diri Kerja dan Dukungan Keluarga menjelaskan 68,0% variasi dalam Komitmen Organisasi, sedangkan sisanya 32,0% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

Nilai Q^2 untuk Komitmen Karier dan Komitmen Organisasi masing-masing adalah 0,717 dan 0,662. Kedua nilai tersebut lebih besar dari nol, menunjukkan bahwa model tersebut memiliki validitas prediktif untuk konstruk endogen. Nilai Q^2 yang lebih tinggi untuk Komitmen Karier menunjukkan bahwa model tersebut memiliki daya prediksi yang lebih kuat untuk konstruk tersebut dibandingkan dengan Komitmen Organisasi. Nilai SRMR adalah 0,082, yang sedikit di atas kriteria ketat 0,08 tetapi tetap di bawah 0,10.

Tabel 6. Hasil pengujian hipotesis

Koefisien Jalur	Sampel asli (O)	Statistik T ((O/STDEV))	Nilai P	Keterangan
Kemampuan Kerja Mandiri → Komitmen Karier	0,263	2.310	0,021	Diterima
Dukungan Keluarga → Komitmen Karier	0,632	5.795	< 0,000	Diterima
Komitmen Organisasi → Komitmen Karier	0,327	3.398	0,001	Diterima
Efikasi Diri dalam Pekerjaan → Komitmen Organisasi	0,481	4.598	< 0,000	Diterima
Dukungan Keluarga → Komitmen Organisasi	0,388	3.433	0,001	Diterima
Efikasi Diri dalam Pekerjaan → Komitmen Organisasi → Komitmen Karier	0,157	2.555	0,011	Diterima
Dukungan Keluarga → Komitmen Organisasi → Komitmen Karier	0,127	2.387	0,017	Diterima

Sumber: Data primer yang diproses, 2026

Pembahasan

Pengaruh Efikasi Diri dalam Pekerjaan terhadap Komitmen Karier

Hasil uji H1 menunjukkan bahwa efikasi diri kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karier; oleh karena itu, H1 diterima. Karyawan yang memiliki keyakinan lebih kuat pada kemampuan mereka untuk menyelesaikan pekerjaan cenderung memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap karier mereka. Temuan ini dapat dijelaskan melalui proses motivasi dalam teori Tuntutan-Sumber Daya Kerja (Job Demands-Resources/JD-R), di mana sumber daya pribadi membantu individu mengatasi tuntutan pekerjaan dan meningkatkan motivasi mereka dalam menjalankan peran mereka. Keyakinan pada kemampuan diri sendiri membuat karyawan lebih mampu mengatasi hambatan dan tuntutan pekerjaan, sehingga mendorong keinginan untuk mempertahankan dan mengembangkan karier mereka. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Zhu et al. (2024), Sondakh (2024), dan Airlangga dan Ekowati (2024) menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karir. Dengan demikian, organisasi dapat memperkuat komitmen karir karyawan melalui upaya yang meningkatkan efikasi diri mereka dalam menghadapi tuntutan pekerjaan.

Pengaruh Dukungan Keluarga terhadap Komitmen Karier

Hasil uji H2 menunjukkan bahwa dukungan keluarga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karier; oleh karena itu, H2 diterima. Karyawan yang menerima dukungan keluarga yang lebih kuat cenderung memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap karier mereka. Temuan ini dapat dijelaskan melalui teori Job Demands–Resources (JD-R), yang memandang dukungan sosial sebagai salah satu sumber daya yang dapat membantu individu mengatasi tuntutan pekerjaan. Dukungan keluarga dapat memberikan dorongan emosional dan bantuan dalam memenuhi tanggung jawab, sehingga memungkinkan karyawan untuk lebih baik mengatasi tuntutan pekerjaan dan mempertahankan komitmen mereka terhadap karier. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Zhu et al. (2024), Kelley et al. (2021) dan Jung dan Sohn (2022) menunjukkan bahwa dukungan keluarga memainkan peran positif dalam meningkatkan komitmen karir karyawan. Dengan demikian, dukungan keluarga berfungsi sebagai sumber daya yang dapat membantu karyawan mempertahankan dan memajukan karir mereka.

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Komitmen Karier

Hasil uji H3 menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karier; oleh karena itu, H3 diterima. Karyawan yang memiliki rasa keterikatan dan rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi cenderung memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap karier mereka. Temuan ini dapat dijelaskan melalui Tuntutan Pekerjaan. Teori Sumber Daya Kerja (JD-R), di mana kondisi kerja yang menyediakan sumber daya positif dapat menumbuhkan motivasi dan keterlibatan individu dalam pekerjaan mereka. Keterikatan karyawan terhadap organisasi dapat memperkuat dorongan mereka untuk mempertahankan dan mengembangkan karier mereka di dalam organisasi dan dalam profesi yang mereka pilih. Temuan ini sejalan dengan penelitian Zhu et al. (2024), yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi memainkan peran positif dalam meningkatkan komitmen karier. Dengan demikian, organisasi perlu menumbuhkan keterikatan dan rasa memiliki karyawan untuk mendukung keberlanjutan dan pengembangan karier mereka.

Pengaruh Efikasi Diri Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Hasil uji H4 menunjukkan bahwa efikasi diri kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi; oleh karena itu, H4 diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kepercayaan diri lebih tinggi dalam kemampuan mereka untuk melakukan pekerjaan cenderung memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi. Dengan kata lain, karyawan yang percaya pada kemampuan mereka untuk menyelesaikan pekerjaan lebih mungkin mengembangkan keterikatan dan komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi. Hasil ini konsisten dengan penelitian oleh Djauhar dan Nugrohoseno (2024), Qurbani dan Solihin (2021), Suratno dan Fauzan (2023) , serta Firdaus dkk. (2022) yang menemukan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Dari perspektif teori Job Demands Resources (JD-R), efikasi diri kerja mewakili sumber daya pribadi yang membantu karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan dan melaksanakan tugas mereka secara efektif. Ketika karyawan memiliki kepercayaan diri pada kemampuan mereka, mereka cenderung merasa mampu mengatasi tantangan kerja, merasakan kepercayaan diri yang lebih besar dalam peran mereka, dan mengembangkan rasa keterikatan yang lebih kuat terhadap organisasi. Oleh karena itu, memperkuat efikasi diri kerja karyawan dapat berkontribusi pada peningkatan komitmen organisasi.

Pengaruh Dukungan Keluarga terhadap Komitmen Organisasi

Hasil uji H5 menunjukkan bahwa dukungan keluarga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi; oleh karena itu, H5 diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa dukungan keluarga dapat membantu karyawan mengatasi tuntutan pekerjaan dan meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi. Dari perspektif teori Tuntutan-Sumber Daya Pekerjaan (JD-R), dukungan keluarga dapat dilihat sebagai sumber daya sosial yang membantu individu mengatasi tuntutan pekerjaan dan menjaga kesejahteraan psikologis mereka saat menjalankan peran mereka. Dukungan berupa perhatian dan komunikasi mengenai karier seseorang dapat memberikan rasa nyaman dan dorongan kepada karyawan, sehingga memperkuat komitmen mereka terhadap organisasi. Temuan ini selaras dengan temuan dari Yusnita et al. (2022) yang menunjukkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berkaitan dengan dukungan keluarga. Hal ini memengaruhi komitmen organisasi, seperti halnya penelitian Zhu et al. (2024) yang menunjukkan bahwa dukungan keluarga berperan dalam meningkatkan komitmen organisasi. Dengan demikian, dukungan keluarga dapat menjadi sumber daya yang membantu memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi.

Komitmen Organisasi Memediasi Pengaruh Efikasi Diri Kerja terhadap Komitmen Karier

Hasil uji H6 menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara positif dan signifikan memediasi pengaruh efikasi diri kerja terhadap komitmen karier; oleh karena itu, H6 diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan dengan kepercayaan diri yang lebih tinggi dalam kemampuan mereka untuk melakukan pekerjaan cenderung mengembangkan komitmen organisasi yang lebih kuat, yang pada gilirannya berkontribusi pada komitmen karier yang lebih tinggi. Dari perspektif teori Tuntutan-Sumber Daya Pekerjaan (JD-R), efikasi diri adalah sumber daya pribadi yang membantu karyawan mengatasi tuntutan pekerjaan dan memperkuat kepercayaan diri mereka dalam melakukan pekerjaan. Kepercayaan diri ini dapat mendorong karyawan untuk mengembangkan komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi mereka, yang selanjutnya mendukung komitmen mereka terhadap karier. Temuan ini konsisten dengan Zhu dkk. (2024), yang menemukan bahwa komitmen organisasi memediasi hubungan antara efikasi diri kerja dan komitmen karier. Dengan demikian, efikasi diri kerja tidak hanya berkontribusi langsung pada komitmen karier tetapi juga memperkuat komitmen karier melalui komitmen organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berfungsi sebagai mekanisme penting di mana kepercayaan diri karyawan dalam kemampuan kerja mereka dapat berkontribusi pada komitmen karier yang lebih kuat.

Komitmen Organisasi sebagai Mediator Pengaruh Dukungan Keluarga terhadap Komitmen Karier

Hasil uji H7 menunjukkan bahwa komitmen organisasi memediasi pengaruh dukungan keluarga terhadap komitmen karier; oleh karena itu, H7 diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa dukungan keluarga tidak hanya membantu karyawan mengatasi tuntutan pekerjaan tetapi juga memperkuat keterikatan mereka pada organisasi, yang pada gilirannya mendorong komitmen karier. Dari perspektif teori Tuntutan-Sumber Daya Pekerjaan (JD-R), dukungan keluarga adalah sumber daya sosial yang dapat membantu individu mengatasi tuntutan pekerjaan, sementara keterikatan pada organisasi dapat berfungsi sebagai mekanisme yang menghubungkan sumber daya ini dengan komitmen karier. Dukungan dan perhatian keluarga terkait pekerjaan dan karier dapat memberikan kenyamanan kepada karyawan, sehingga memungkinkan mereka untuk membangun keterikatan yang lebih kuat pada organisasi dan mempertahankan komitmen karier mereka. Temuan ini sejalan dengan temuan Zhu et al. (2024), yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi memediasi hubungan antara dukungan

keluarga dan komitmen karier. Dengan demikian, dukungan keluarga, dikombinasikan dengan lingkungan organisasi yang mendorong komitmen karyawan, dapat mendukung keberlanjutan dan pengembangan karier. Hasil ini menunjukkan mediasi komplementer, karena baik efek langsung maupun tidak langsung dari dukungan keluarga terhadap komitmen karier bersifat positif dan signifikan.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan temuan, Efikasi Diri Kerja, Dukungan Keluarga, dan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Karier. Efikasi Diri Kerja dan Dukungan Keluarga juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Lebih lanjut, Komitmen Organisasi secara signifikan memediasi pengaruh Efikasi Diri Kerja dan Dukungan Keluarga terhadap Komitmen Karier, menunjukkan bahwa efikasi diri dan dukungan keluarga yang lebih kuat dapat memperkuat komitmen karier baik secara langsung maupun melalui komitmen organisasi.

Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam proses pengumpulan data, khususnya dalam mengidentifikasi responden yang memenuhi kriteria penelitian. Jadwal kerja karyawan yang padat dan waktu yang terbatas untuk mengisi kuesioner mengharuskan peneliti untuk mengoordinasikan distribusi kuesioner dengan waktu istirahat atau waktu luang responden. Jika kuesioner tidak dapat diisi secara langsung, kuesioner dikirim melalui WhatsApp agar dapat diisi pada waktu yang sesuai. Keadaan ini menyebabkan proses pengumpulan data memakan waktu lebih lama dan bergantung pada ketersediaan masing-masing responden.

Rekomendasi

Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan studi, meningkatkan ukuran sampel, menggunakan periode observasi yang lebih panjang, dan menyertakan variabel relevan lainnya guna mengembangkan model penelitian yang lebih komprehensif. Selain itu, penggunaan metode analisis yang berbeda, seperti Pemodelan Persamaan Struktural (SEM), Dinamika Sistem, Kecerdasan Buatan, atau pendekatan longitudinal, dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang fenomena yang diteliti.

Kontribusi Penulis

Penulis bertanggung jawab atas semua tahapan penelitian, termasuk konseptualisasi, metodologi, pengumpulan data, analisis data, interpretasi hasil, penulisan naskah, serta peninjauan dan revisi naskah akhir.

REFERENSI

- Airlangga, S. R., & Ekowati, D. (2024). Sense of calling and job crafting: A test of mediating and moderating effects. *International Journal of Business Studies*, 8(2). <https://doi.org/10.32924/ijbs.v8i2.328>
- Akbar, M., Ahmad, A., & Yasser, A. (2024). Pengaruh dukungan keluarga dan efikasi diri terhadap pengambilan keputusan karir siswa SMKN di Kota Makassar. *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(8), 275–293. <https://doi.org/10.56799/jim.v3i8.4174>
- Blau, G. J. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58(4), 277–288. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1985.tb00201.x>
- Boyar, S. L., Campbell, N. S., Mosley, D. C., & Carson, C. M. (2014). Development of a work/family social support measure. *Journal of Managerial Psychology*, 29(7), 901–

920. <https://doi.org/10.1108/JMP-06-2012-0189>
- Djauhar, R. E., & Nugrohoseno, D. (2024). Efikasi diri sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(3), 764–775. <https://doi.org/10.26740/jim.v12n3.p764-775>
- Firdaus, R. P., Susita, D., & Handaru, A. W. (2022). Pengaruh efikasi diri dan kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi pada perusahaan bidang telekomunikasi. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan*, 3(3), 800–808. <https://doi.org/10.21009/jbmk.0303.14>
- Hermanto, Y. B., Srimulyani, V. A., & Pitoyo, D. J. (2024). The mediating role of quality of work life and organizational commitment in the link between transformational leadership and organizational citizenship behavior. *Heliyon*, 10(6), e27664. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e27664>
- Hidayanto, N. R., & Kurniawan, I. S. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, motivasi ekstrinsik, dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasional. *AKUNTABEL: Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 19(4), 731–739. <https://doi.org/10.30872/jakt.v19i4.11878>
- Jung, Y., & Sohn, Y. W. (2022). Does work passion benefit or hinder employee's career commitment? The mediating role of work–family interface and the moderating role of autonomy support. *PLOS ONE*, 17(6), e0269298. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0269298>
- Kelley, H. H., LeBaron-Black, A., Hill, E. J., & Meter, D. (2021). Perceived family and partner support and the work-family interface: A meta-analytic review. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 37(3), 143–155. <https://doi.org/10.5093/jwop2021a15>
- Mardiyah, A. A., & Karyono, K. (2023). Pengaruh self-efficacy, person-job fit, dan job characteristic terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT XYZ. *ARZUSIN. Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Dasar*, 4(1), 172–179.
- Medina-Garrido, J. A., Biedma-Ferrer, J. M., & Ramos-Rodríguez, A. R. (2023). Relationship between work-family balance, employee well-being and job performance. *ArXiv Preprint*. <https://arxiv.org/abs/2401.13683>
- Pramaisela, R. B. D., & Wahyuati, A. (2022). Pengaruh Pengembangan Karier, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 1(3), 290–304.
- Rigotti, T., Schyns, B., & Mohr, G. (2008). A short version of the occupational self-efficacy scale: Structural and construct validity across five countries. *Journal of Career Assessment*, 16(2), 238–255. <https://doi.org/10.1177/1069072707305763>
- Sondakh, O. (2024). Self-efficacy, career commitment, and training transfer among millennials. *Journal of Enterprise and Development*, 6(3), 702–715. <https://doi.org/10.20414/jed.v6i3.11831>
- Suratno, S., & Fauzan, M. (2023). Pengaruh motivasi kerja, efikasi diri dan etos kerja terhadap komitmen organisasional. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(4), 3773–3784. <https://doi.org/10.37385/msej.v4i4.1630>
- Vinetha, A. C., Febriani, N., Mutiah, N., & Irsa, A. T. (2024). Faktor-faktor yang berpengaruh kepada komitmen karier: Kajian sistematik. *Jurnal Psikologi*, 1(3), 1–11. <https://doi.org/10.47134/pjp.v1i3.2509>
- Wantiningsih, F. F., & Hariasih, M. (2024). Enhancing performance through job involvement and commitment in Indonesia. *Indonesian Journal of Innovation Studies*, 25(1). <https://doi.org/10.21070/ijins.v25i1.1111>
- Yusnita, N., Gursida, H., & Herlina, E. (2022). The role of work-life balance and job satisfaction as predictors of organizational commitment. *Jurnal Economia*, 18(1), 103–

114. <https://doi.org/10.21831/economia.v18i1.40236>
- Zacher, H., & Rudolph, C. W. (2024). Workplace digitalization and workload: Changes and reciprocal relations across 3 years. *Scientific Reports*, 14, 5924. <https://doi.org/10.1038/s41598-024-56537-w>
- Zhu, D., Kim, P. B., Milne, S., & Park, I.-J. (2024). How does the career commitment of hospitality employees change across career stages? A multilevel investigation into occupational self-efficacy and family support. *International Journal of Hospitality Management*, 120, 103748. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2024.103748>