

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Pada Tinjauan Pustaka ini akan dijelaskan berbagai pengertian yang berkaitan dengan *work life balance*, *self efficacy* dan kinerja karyawan dengan uraian yang menyangkut *work life balance*, *self efficacy* dan kinerja karyawan.

2.1.1 Work Life Balance

Dalam sebuah organisasi *work life balance* merupakan sebuah tantangan yang selalu terjadi, dimana pihak karyawan dituntut harus menjalankan pekerjaan dengan profesional dimana terdapat tanggung jawab yang harus selalu dijalankan secara bersamaan. Karyawan dituntut untuk mempunyai keseimbangan kehidupan kerja yang baik agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan tanggung jawab pada keluarga selalu terjaga.

Frasa *work life balance* yang sering digunakan terdiri dari tiga kata yaitu kerja, kehidupan dan keseimbangan. Secara umum pekerjaan berarti pekerjaan, karir, mata pencaharian atau ambisi yang dibayar, adapun kehidupan menggambarkan kehidupan keluarga, kehidupan pribadi, kehidupan rekreasi, kehidupan kesenangan, dan kehidupan bersosialisasi dan kata yang terakhir yaitu keseimbangan yang mengacu pengelolaan dua masalah yang dapat dilakukan dengan baik dan sukses dimana dapat memuaskan dengan memprioritaskan antara bekerja dan kehidupan. Dapat disimpulkan bahwa *work life balance* merupakan

proses membangun kehidupan yang seimbang antara kehidupan pribadi dan profesional melalui berbagai cara. Sebenarnya work life balance adalah konsep yang luas, tidak ada satu definisi yang cocok untuk semua atau makna penuhnya dapat ditangkap dalam satu definisi tunggal.

2.1.1.1 Pengertian *Work Life Balance*

Istilah *work-life balance* pertama kali dikenal di Inggris pada akhir tahun 1970-an yang digunakan untuk menggambarkan keseimbangan antara pekerjaan individu dengan kehidupan pribadi individu itu sendiri. (Pangemanan, Tumbel, 2019: 138). *Work life balance* adalah perkembangan dari keseimbangan yang sempurna antara panggilan pribadi di samping kehidupan pribadi mereka dengan pekerjaan di perusahaan (Clark, 2022: 341).

Work life balance merupakan keseimbangan antara kepentingan pekerjaan dan kebutuhan pribadi seseorang (Lumunon et al., 2019: 13). *Work life balance* adalah bagaimana seseorang mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya (Indrian et al., 2023: 53). *Work life balance* ialah bentuk keseimbangan peran dan tanggung jawab dalam bekerja tanpa mengabaikan aspek lain di kehidupannya (Maslichah & Hidayat, 2021: 8).

Work life balance berarti karyawan dapat dengan bebas menggunakan jam kerja yang fleksibel untuk menyeimbangkan pekerjaan atau karyanya dengan komitmen lainnya seperti keluarga, hobi, seni, dan tidak hanya terfokus terhadap pekerjaan saja (Rahmayati, 2021: 103).

Work life balance merupakan suatu pilihan dalam pengelolaan di dalam bekerja dan tanggung jawab pada pribadi atau keluarga dari sisi karyawan.

Sedangkan pandangan *work life balance* dari Perusahaan adalah menciptakan budaya yang merupakan suatu tantangan yang mengharapakan karyawan untuk fokus bekerja di tempat kerja atau di Perusahaan guna mendukung tujuan Perusahaan (Amstrong, 2019: 13)

Berdasarkan pengertian yang telah dipaparkan oleh para ahli diatas maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa *work life balance* merupakan Tindakan manajemen dalam mendorong karyawan agar dapat memiliki kemampuan agar dapat menyeimbangkan dalam melaksanakan tugas organisasi dan kehidupan pribadinya.

2.1.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Work Life Balance*

Walaupun persepsi dan penilaian tentang *work life balance* antar satu individu dengan individu yang lain berbeda-beda tetapi pada intinya apabila individu mencapai kepuasan dan keseimbangan antara pembagian waktu dan keterlibatan psikologis antar keduanya, maka individu tersebut dapat dikatakan memiliki *work life balance*. Amstrong, (2019:19) menyebutkan bahwa penelitian-penelitian yang dilakukan di negara-negara maju, seperti Eropa dan Amerika, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi usaha untuk menimbulkan *work-life balance*:

1. Jam Kerja

Banyaknya jumlah jam kerja yang digunakan oleh karyawan, maka kehadiran anak dalam kehidupan keluarga akan menuntut orang tua untuk dapat memenuhi kebutuhan materi juga psikologis anak sehingga waktu yang diperlukan menjadi lebih banyak dibandingkan dengan keluarga yang tidak

memiliki anak, dan tantangan yang dihadapi orangtua akan menjadi lebih kompleks.

2. Karakteristik Individu

Individu yang neurotis biasanya lebih sulit untuk mencapai *work-life balance*, karena cenderung merespon secara negatif terhadap sebuah situasi ataupun pengalaman. Sebaliknya individu dengan karakter *conscientiousness* berkorelasi negatif dengan *work family conflict*, sehingga secara positif dapat membantu dalam memfasilitasi tercapainya *work-life balance*. *Conscientiousness* merupakan kepribadian dengan ciri seseorang yang memiliki perencanaan, efisiensi, organisasi, tanggungjawab, dan berorientasi terhadap pencapaian prestasi.

3. Nilai-nilai Budaya

Nilai-nilai budaya didefinisikan sebagai sebuah orientasi mental, pola pikir, sistem nilai yang dipahami dan disepakati bersama sehingga memudahkan komunikasi dan kerja sama diantara anggota-anggotanya. Pemahaman terhadap nilai budaya yang telah disepakati akan menumbuhkan sistem yang dapat menguatkan interaksi dalam kehidupan kerja dan keluarga. Apabila memiliki kesamaan dalam meyakini nilai-nilai tersebut, maka seseorang akan lebih mudah dalam menjalankan perannya baik di dalam pekerjaan, keluarga, dan tanggung jawab terhadap dirinya.

2.1.1.3. Indikator *Work Life Balance*

Individu dikatakan telah memiliki *work life balance*, yaitu pada saat individu telah mencapai kepuasan dan keseimbangan psikologis juga pembagian

waktu. Meskipun persepsi dan penilaian terhadap *work life balance* setiap masing-masing individu bervariasi. Dan, seorang individu dikatakan tidak memiliki *work life balance* yaitu pada saat individu merasa tidak puas juga tidak adanya keseimbangan dalam pembagian waktu dan psikologisnya. Maka dari itu indikator-indikator untuk mengukur *work life balance* menurut Armstrong (2019: 22) terdiri dari:

1. *Time balance* (keseimbangan waktu)

Time balance merujuk pada jumlah waktu yang diberikan oleh individu baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaan misalnya seperti waktu bagi keluarganya. Keseimbangan waktu yang dimiliki oleh karyawan menentukan jumlah waktu yang dialokasikan oleh karyawan pada pekerjaan maupun kehidupan pribadi mereka dengan keluarga, beragam aktivitas kantor, keluarga atau tempat bersosialisasi lainnya hanya dapat dimiliki karyawan. Keseimbangan waktu yang dicapai karyawan menunjukkan bahwa tuntutan dari keluarga terhadap karyawan tidak mengurangi waktu profesional dalam menyelesaikan pekerjaan, begitupun sebaliknya.

2. *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan),

Involvement balance merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya. Waktu yang dialokasikan dengan baik belum tentu cukup sebagai dasar pengukuran tingkat *work-life balance* karyawan, melainkan harus didukung dengan jumlah atau kapasitas keterlibatan yang berkualitas disetiap kegiatan yang karyawan tersebut jalani. Sehingga karyawan harus terlibat

secara fisik dan emosional baik dalam kegiatan pekerjaan, keluarga maupun kegiatan sosial lainnya, barulah keseimbangan keterlibatan akan tercapai.

3. *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan).

Satisfaction balance merujuk pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya. Kepuasan akan timbul dengan sendirinya apabila karyawan menganggap apa yang dilakukannya selama ini cukup baik dalam mengakomodasi kebutuhan pekerjaan maupun keluarga. Hal ini dilihat dari kondisi yang ada pada keluarga, hubungan dengan teman-teman maupun rekan kerja, serta kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan.

2.1.1.4 Manfaat *Work Life Balance*

Organisasi atau sebuah Perusahaan dapat membentuk sebuah kebijakan terkait *work life balance* agar dapat membantu karyawan dalam menyeimbangkan peran pekerjaan dan peran di luar pekerjaan. Adapun *work life balance* memiliki manfaat bagi perusahaan menurut Bratton, *et al* (2021: 153) antara lain:

1. Mengurangi tingkat ketidakhadiran karyawan dan keterlambatan saat kerja

Dengan adanya keseimbangan yang baik antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, karyawan cenderung merasa lebih puas dan lebih sedikit merasa terbebani, yang pada gilirannya mengurangi ketidakhadiran atau keterlambatan yang mungkin terjadi akibat stres atau kelelahan.

2. Meningkatkan produktivitas dalam pekerjaan dan *organizational image*

Karyawan yang memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi lebih mampu fokus dan bekerja dengan efisien. Hal ini

meningkatkan kinerja mereka serta memberikan citra positif bagi perusahaan, yang terlihat peduli terhadap kesejahteraan karyawannya.

3. Meningkatkan komitmen dan loyalitas karyawan

Ketika perusahaan memberikan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan dengan mendukung *work-life balance*, karyawan merasa dihargai, yang memperkuat komitmen dan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa diperlakukan dengan baik cenderung lebih berkomitmen untuk bekerja dalam jangka panjang.

4. Meningkatkan nilai karyawan dan retensi pelanggaran

Karyawan yang memiliki keseimbangan hidup yang baik merasa lebih puas dan termotivasi. Hal ini berkontribusi pada peningkatan nilai mereka sebagai aset perusahaan dan mengurangi tingkat pelanggaran atau tindakan yang dapat merugikan organisasi.

5. Berkurangnya *turn-over* karyawan dan biaya lembur

Work-life balance yang efektif membantu menurunkan angka pergantian karyawan karena karyawan merasa lebih puas dan tidak mencari peluang di tempat lain. Selain itu, dengan produktivitas yang lebih baik, perusahaan juga dapat mengurangi kebutuhan lembur yang mahal.

Sedangkan bagi karyawan, manfaat program *work life balance* antara lain:

1. Meningkatkan kepuasan kerja

Karyawan yang memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Mereka merasa lebih termotivasi dan mampu menikmati waktu pribadi mereka tanpa harus

mengorbankan pekerjaan.

2. Meningkatkan keamanan saat bekerja (*job security*)

Work-life balance seringkali dikaitkan dengan lingkungan kerja yang lebih stabil dan mendukung, yang dapat meningkatkan rasa aman karyawan terhadap masa depan pekerjaan mereka. Karyawan merasa lebih dihargai dan diharapkan untuk bertahan dalam perusahaan jangka panjang.

3. Meningkatkan kontrol terhadap karyawan dalam lingkungan kerja

Work-life balance memberi karyawan kendali lebih besar atas jadwal dan prioritas mereka. Ini membantu mereka mengelola waktu kerja dengan lebih baik dan memungkinkan mereka untuk membuat keputusan yang lebih baik tentang bagaimana menjalani kehidupan profesional dan pribadi mereka.

4. Berkurangnya tingkat stress kerja

Ketika karyawan memiliki keseimbangan yang baik, mereka lebih mampu mengatasi stres dan tekanan kerja. Tidak adanya perasaan terbebani oleh pekerjaan yang berlebihan membantu karyawan menjaga kesejahteraan mental dan emosional mereka.

5. Semakin meningkatnya fisik dan mental

Keseimbangan hidup yang sehat berkontribusi pada peningkatan kesehatan fisik dan mental. Dengan lebih banyak waktu untuk beristirahat, berolahraga, dan berkumpul dengan keluarga atau teman, karyawan lebih siap untuk menghadapi tantangan pekerjaan, serta lebih jarang sakit atau mengalami kelelahan yang berlebihan.

2.1.2 *Self Efficacy*

Self efficacy dapat memainkan peran dalam bagaimana seseorang merasa tentang dirinya sendiri, serta apakah seseorang berhasil mencapai tujuan hidupnya. *Self efficacy* juga merupakan bagian dari sistem diri seseorang yang terdiri dari sikap, kemampuan, dan keterampilan kognitif. Sistem ini memainkan peran penting dalam bagaimana kita mempersepsi dan merespons situasi yang berbeda.

Pandangan serupa yang menyatakan bahwa individu dengan efikasi diri yang tinggi percaya bahwa dirinya dapat melakukan tugas tertentu dengan baik (Hasan & Khaerana, 2020). Sebaliknya, individu dengan efikasi diri yang rendah cenderung meragukan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas tertentu yang diberikan kepadanya.

2.1.2.1. *Pengertian Self efficacy*

Self efficacy terdiri dari kata “*self*” yang diartikan sebagai unsur struktur kepribadian, dan “*Efficacy*” yang berarti penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, benar atau salah, mampu atau tidak menyelesaikan tugas yang diberikan. *Self Efficacy* merupakan persepsi mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu yang berhubungan dengan keyakinan pribadi mengenai kompetensi dan kemampuan diri (Alwisol. 2023: 21-22).

Self efficacy adalah sebuah keyakinan tentang probabilitas bahwa seseorang dapat melaksanakan dengan sukses beberapa tindakan atau masa depan dan mencapai beberapa hasil. Efikasi diri mencerminkan suatu keyakinan individu sesaat disaat kemampuan mereka melaksanakan satu tugas spesifik pada suatu tingkatan kinerja yang spesifik (Sundawa dan Zahiditrisno, 2023: 13). *Self efficacy*

adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menjalankan serangkaian aktivitas yang diperlukan untuk mencapai suatu tujuan (Hasibuan, 2019: 177). Dengan *Self efficacy* yang tinggi, individu mempunyai tujuan yang tinggi dan akan mengejanya jika ia gagal mencapai sesuatu.

Self efficacy adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan di persyaratkan (Nurodin, 2019: 100). Ketika individu dengan kepercayaan yang tinggi juga cenderung lebih cepat berhenti mengerjakan tugas nyata yang tidak dapat diselesaikan dibandingkan individu yang memiliki kepercayaan yang rendah, sebaliknya mereka lebih suka mengalokasikan waktu.

Dari beberapa definisi, dapat disimpulkan bahwa *Self efficacy* adalah keyakinan atau kepercayaan terhadap kemampuan diri dalam mengukur, mengatur, dan melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan dengan hasil yang bermanfaat. Seseorang dengan *Self efficacy* yang tinggi percaya bahwa dirinya memiliki kemampuan untuk melakukan sesuatu untuk mengubah keadaan di sekitarnya.

2.1.2.2. Faktor – Faktor *Self Efficacy*

Menurut Kartika et al., (2020: 138) ada beberapa faktor yang mempengaruhi *self efficacy* yaitu:

1. Pengalaman Keberhasilan (*Mastery Experineces*)

Keberhasilan yang akan didapatkan dalam meningkatkan *self efficacy* yang dimiliki seseorang, sebaliknya jika mengalami kegagalan maka menurunkan *self efficacy*. Apabila keberhasilan yang didapat seseorang lebih besar karena faktor di luar dirinya, biasanya tidak akan membawa pengaruh terhadap

peningkatan *self efficacy* dan jika keberhasilannya terdapat hambatan yang besar dan hasil dari perjuangan sendiri maka itu membawa pengaruh pada peningkatan *self efficacy*.

2. Pengalaman Orang Lain (*Vicarious Experiences*)

Keberhasilan pengalaman ini memiliki kemiripan dengan individu dalam mengerjakan tugas yang akan meningkatkan *self efficacy* seseorang dalam mengerjakan tugas yang sama. *Self efficacy* tersebut didapat melalui *social models* yang biasanya terjadi pada diri seseorang yang kurang pengetahuan tentang kemampuan dirinya sehingga mendorong seseorang untuk melakukan *modeling* dan *self efficacy* tidak terlalu berpengaruh bila model yang diamati tidak memiliki kemiripan atau berbeda dengan model.

3. Informasi (*Information*)

Dengan adanya informasi ini bisa membuat lebih fokus untuk memberikan upaya yang terbaik dalam mengatasi keraguan diri. Informasi yang disampaikan secara verbal oleh seseorang tentang kemampuan yang biasanya berpengaruh digunakan untuk meyakinkan seseorang bahwa cukup melakukan suatu tugas dan membantu tujuan yang diinginkan.

4. Keadaan Fisiologis dan Emosional (*Physiological and Emotional States*)

Kecemasan dan stres yang terjadi dalam diri seseorang ketika melakukan tugas sering diartikan suatu kegagalan. Pada umumnya seseorang cenderung mengharapkan keberhasilan dalam kondisi yang tidak diwarnai dengan ketegangan dan tidak merasakan adanya keluhan atau gangguan lainnya. *Self efficacy* yang tinggi biasanya ditandai dengan rendahnya tingkat stres dan

kecemasan, sebaliknya *self efficacy* yang rendah ditandai dengan tingkat stres dan kecemasan yang tinggi.

2.1.2.3. Proses *Self Efficacy*

Zimmerman (2020; 401) menekankan bahwa *self efficacy* memiliki peran penting dalam pembelajaran dan pengaturan diri (*self-regulated learning*).

Zimmerman menjelaskan bahwa *self-efficacy* memengaruhi:

1. Individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi lebih termotivasi untuk mencapai tujuan mereka.
2. *Self-efficacy* memengaruhi pilihan strategi belajar dan upaya individu dalam menghadapi tantangan.
3. *Self-efficacy* yang tinggi membantu seseorang bertahan meskipun menghadapi kesulitan.

Menurut Schunk (2020: 209) *self-efficacy* memengaruhi proses pembelajaran dan kinerja seseorang melalui tiga cara utama:

1. Pemilihan aktivitas dimana orang dengan *self-efficacy* tinggi cenderung memilih tugas yang menantang.
2. Upaya dan ketekunan individu dengan *self-efficacy* tinggi lebih berusaha keras dan tidak mudah menyerah.
3. Pemikiran kognitif dimana *self-efficacy* memengaruhi bagaimana seseorang memproses informasi dan memecahkan masalah.

Proses *self-efficacy* mencakup bagaimana individu membangun keyakinan terhadap kemampuannya melalui pengalaman, pengamatan, dukungan sosial, dan regulasi emosi. Keyakinan ini kemudian memengaruhi perilaku, motivasi, dan

kinerja seseorang di berbagai aspek kehidupan.

2.1.2.4.Indikator *Self Efficacy*

Self efficacy memiliki beberapa indikator dari beberapa penelitian. Tolak ukur yang digunakan untuk mengukur *Self efficacy* menggunakan empat indikator sebagaimana dikemukakan Bandura dalam Nurodin (2019: 110-111) yakni:

1. Rasa mampu melakukan pekerjaannya

Keyakinan akan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya, karyawan akan merasa mampu melaksanakan tugas yang diberikan, mempunyai pengalaman dalam melaksanakan pekerjaannya, dan akan didukung oleh kemampuan menggunakan peralatan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugasnya.

2. Kemampuan yang lebih baik

Karyawan akan percaya diri dengan kemampuannya dalam menyelesaikan permasalahan dibandingkan dengan orang lain, memahami proses kerja dan selalu semangat dalam menjalankan tugasnya walaupun tanpa pengawasan dari atasan.

3. Senang pekerjaan yang menantang

Karyawan merasa senang apabila mengerjakan pekerjaan yang sulit dan menantang serta selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

4. Kepuasan terhadap pekerjaan.

Karyawan selalu merasa puas ketika berhasil menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasannya dan selalu merasa puas ketika menemukan solusi ketika menemui kendala dalam menjalankan tugas.

2.1.3. Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia harus dibekali dengan kompetensi dan keahlian yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Selain itu, sumber daya manusia perlu terus menerus dimotivasi agar selalu bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Yang tidak kalah pentingnya adalah seluruh pekerjaan harus diawasi agar tidak terjadi ketidaksesuaian dan apabila terjadi ketidaksesuaian maka harus segera dilakukan pemeriksaan.

Aktivitas pengendalian yang harus dilakukan oleh suatu perusahaan adalah meninjau seluruh aktivitas perusahaan dan melihat hasil kerja seluruh karyawan. Kinerja ini mengukur kemampuan setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya serta menyesuaikan hasil kerjanya. Kinerja karyawan juga penting bagi suatu perusahaan untuk mencapai tujuan meningkatkan keuntungan, yang pada akhirnya dapat menjamin kesejahteraan seluruh karyawan.

2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2019: 67). Kinerja dikatakan baik apabila karyawan mampu menjalankan atau melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan atau sekelompok karyawan dalam suatu organisasi berdasarkan wewenang atau tanggung jawab dalam organisasi yang sah secara hukum, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral dan beretika (Rivai, 2021: 604).

Kinerja merupakan cerminan sikap individu atau kelompok terhadap pekerjaan dan kerjasama (Mathis dan Jacson, 2019:79). Kinerja mengacu pada sikap individu dan kelompok terhadap loyalitas kerja secara keseluruhan dan terhadap kerja sama dengan orang lain untuk mencapai hasil optimal sesuai dengan kepentingan perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang ketika melaksanakan tugas yang diberikan dan diselesaikan dengan kemampuan, pengalaman dan keikhlasan serta waktu (Hasibuan, 2019: 94). Tingkat pencapaian diharapkan dapat dicapai oleh seorang atau lebih karyawan dalam melaksanakan tugasnya dalam jangka waktu tertentu dengan cara mengevaluasi hubungan antara prestasi dan kinerja.

Kinerja merupakan kegiatan yang diungkapkan oleh setiap karyawan sebagai wujud keberhasilan kerja yang dilakukan oleh karyawan tersebut, yang tentunya mencapai apa yang menjadi tujuan perusahaan itu sendiri (Sedarmayanti, 2019: 50). Kinerja adalah tercapainya hasil kerja atau terlaksananya tujuan kerja yang harus dicapai oleh karyawan/karyawan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan tugas, fungsinya masing-masing.

Berdasarkan definisi kinerja dari para ahli, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh seseorang ketika menjalankan tugas dan tanggung jawabnya selama bekerja di suatu perusahaan.

2.1.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja menurut Amstrong (2019: 301 sebagai berikut.

1. Kemampuan dan keahlian

Kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan.

Semakin banyak kemampuan dan keahlian yang dimiliki, semakin besar kemungkinan melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang sudah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Pengetahuan tentang pekerjaan tersebut. Orang yang memiliki pengetahuan yang baik tentang pekerjaannya akan menghasilkan hasil yang baik dan sebaliknya.

3. Rancangan Kerja

Suatu desain pekerjaan akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan dirancang dengan baik maka akan lebih mudah untuk menyelesaikannya dengan tepat dan akurat.

4. Kepribadian

Kepribadian atau karakter seseorang yang dimilikinya. Setiap orang mempunyai kepribadian atau karakter yang berbeda-beda. Orang yang berkarakter dan berkepribadian baik akan melaksanakan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab, sehingga hasil pekerjaannya juga akan baik.

5. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Jika mereka menerima dorongan internal atau eksternal yang tinggi, maka karyawan akan terdorong untuk melakukan suatu pekerjaannya dengan baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah perilaku pemimpin dalam mengatur, mengatur, dan mengarahkan bawahannya untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

7. Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan adalah cara atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya Organisasi

Kebiasaan atau norma yang diterapkan dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Adat istiadat atau norma ini mengatur apa yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dihormati oleh seluruh anggota perusahaan.

9. Kepuasan Kerja

Perasaan gembira atau gembira, atau perasaan bersyukur kepada seseorang sebelum dan sesudah melaksanakan suatu tugas. Jika karyawan merasa senang atau menikmati pekerjaannya, maka hasil pekerjaannya akan berhasil.

10. Loyalitas Kerja Di Sekitar

Kondisi tempat kerja. Loyalitas kerja dapat meliputi ruang, tata ruang, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan rekan kerja. Apabila loyalitas kerja dapat menciptakan suasana nyaman dan mendatangkan ketenangan, maka akan tercipta suasana kerja kondusif, yang dapat meningkatkan prestasi kerja seseorang dengan lebih baik. Namun sebaliknya apabila suasana atau kondisi loyalitas kerja tidak memberikan kenyamanan dan ketenangan maka akan menimbulkan suasana kerja terganggu dengan begitu akan memengaruhi

pekerjaan.

2.1.3.3. Indikator Kinerja Karyawan

Terdapat lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan sebagaimana dikemukakan Rivai, (2021: 610) antara lain:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi manajer terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kelengkapan tugas yang berkaitan dengan keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam jumlah unit atau jumlah siklus bisnis yang diselesaikan.

3. Tepat waktu

Tingkat aktivitas menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu yang ditetapkan sebagai standar untuk mencapai waktu penyelesaian pekerjaan.

4. Efisiensi

Tingkat maksimal penggunaan sumber daya suatu organisasi (energi, uang, teknologi, bahan baku) untuk meningkatkan hasil penggunaan sumber daya setiap unit.

5. Tanggung Jawab

Tingkatan seorang karyawan yang kelak dapat melaksanakan fungsi pekerjaan dan dedikasi terhadap pekerjaannya. Ini adalah sejauh mana karyawan memiliki komitmen profesional terhadap lembaga dan tanggung jawab terhadap organisasi.

2.1.3.4. Fungsi Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja karyawan biasanya mempunyai dua fungsi menurut Rivai (2021: 615) yaitu.

1. Fungsi agregat atau evaluasi

Fungsi ini sering dikaitkan dengan rencana pengambilan keputusan administratif. Misalnya, hasil penilaian ini digunakan untuk mempertimbangkan kenaikan gaji bagi karyawan yang dinilai, memberikan reward atau penalti, mempromosikan dan merotasi karyawan. Dalam fungsi ini, manajer berperan sebagai hakim yang siap memberikan putusannya.

2. Fungsi Terbentuk

Fungsi pelatihan yang terkait dengan proyek bertujuan untuk meningkatkan keterampilan karyawan dan menciptakan kondisi bagi karyawan yang ingin meningkatkan kemampuannya. Tujuannya adalah untuk menentukan pelatihan yang dibutuhkan karyawan. Manajer bertindak sebagai konsultan yang siap memberikan arahan dan pembinaan untuk kemajuan karyawan.

2.1.3.5. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Rivai (2021: 615) menjelaskan penilaian kinerja dimaksudkan untuk:

1. Memberikan umpan balik kepada karyawan. Agar efektif, umpan balik yang diberikan kepada karyawan harus jelas (tepat sasaran), deskriptif (menjelaskan contoh pekerjaan yang benar), obyektif (memberikan umpan balik positif dan negatif), dan konstruktif (memberikan saran perbaikan).
2. Manajemen berdasarkan tujuan. Manajer menentukan tujuan dan sasaran yang harus dicapai oleh setiap bawahan. Maksud dan tujuan tersebut harus disepakati

oleh kedua belah pihak dan evaluasi dilakukan berdasarkan pertanyaan-pertanyaan yang disepakati bersama.

3. Tinjauan gaji. Hasil evaluasi tersebut digunakan untuk menentukan apakah seseorang akan menerima kenaikan atau penurunan gaji.
4. Bimbingan karir. Dengan melakukan penilaian, manajer mempunyai kesempatan untuk mempelajari potensi jalur karier karyawannya, termasuk mengirim mereka ke program pelatihan.
5. Perencanaan suksesi. Review karyawan dapat membantu manajer membuat daftar karyawan dengan keterampilan dan kemampuan tertentu, sehingga jika ada lowongan, manajer dapat dengan cepat menunjuk seseorang.
6. Menjaga keadilan. Adalah normal bagi seseorang untuk mencintai seseorang lebih dari yang lain. Penilaian karyawan dapat mengatasi hal ini, misalnya dengan melibatkan atasan langsung kita dalam proses penilaian.
7. Ganti pemimpin. Sistem evaluasi karyawan dapat mengurangi beban kerja bagi manajer baru yang tidak tahu apa-apa tentang kondisi dan keterampilan karyawannya. Data dalam dokumen penilaian dapat digunakan sebagai informasi penting untuk mengidentifikasi keterampilan dan lebih memahami bawahan dengan lebih cepat dan mungkin lebih akurat.

2.1.4. Hasil Penelitian Terdahulu

Berikut ini merupakan penelitian-penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan selama pelaksanaan penelitian. Dengan adanya penelitian ini, kami berharap dapat memperkaya literatur penelitian yang relevan berdasarkan topik yang dibahas sehingga dapat dipertimbangkan secara keseluruhan. Berikut ini

adalah penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini, yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Penelitian dan Sumber	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Kamillaeni Jamillah, Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, Ana Mufidah (2023) <i>Journal of Economics, Finance and Management Studies</i> Volume 6 Issue 1 January 2023	<i>The Effect of Work Life Balance and Self Efficacy on Employee Performance with Employee Engagement as Intervening Variable</i>	Hasil Penelitian ini Menunjukkan <i>work life balance</i> dan <i>self efficacy</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan, <i>employee engagement</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Terdapat variabel <i>work life balance</i> dan <i>self efficacy</i> sebagai variabel independent dan kinerja sebagai variabel dependen	Tidak terdapat variabel <i>employee engagement</i>
2	Jufrizen, Dedek Kurniawan, Lucy Ela Febrianti (2023) <i>IJRS: International Journal Reglement & Society</i> Volume 4 Issue 3 Years 2023	<i>Work-Life Balance, Work Engagement, And In-Role Performance: Moderating Roles Of Self-Efficacy</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh <i>work life balance</i> terhadap <i>in role performance</i> adalah positif dan signifikan, pengaruh <i>work life balance</i> terhadap <i>work engagement</i> adalah positif dan signifikan, pengaruh <i>work engagement</i> terhadap <i>in role performance</i> adalah positif dan signifikan	Terdapat variabel <i>work life balance</i> dan <i>self efficacy</i> sebagai variabel independent dan kinerja sebagai variabel dependen	Tidak terdapat variabel <i>work engagement</i> dan <i>self efficacy</i>
3	Syaipul Amri, Djatmiko Noviantoro, Yusro Hakimah dan, Yusdiana (2024) <i>Equivalent Journal of Economic, Accounting and Management</i> Vol. 2 No. 2, 2024, 385-402	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan <i>Self Efficacy</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> yang berdampak pada Kinerja Karyawan PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> yang Berdampak Pada Kinerja Karyawa PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang,	Terdapat variabel <i>work life balance</i> dan <i>self efficacy</i> sebagai variabel independent dan kinerja sebagai variabel dependen	Tidak terdapat variabel <i>organizational citizenship behavior (OCB)</i>

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
4	Ichlazul Amal Rahawarin, Hendry Selanno, St.K.Ohoiwutun. (2024) <i>INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research Volume 4 Nomor 2 Tahun 2024 Page 7105-7116 E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-424</i>	Determinasi <i>Work Life Balanced</i> dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Pegawai	<i>work life balanced</i> dan <i>self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Maluku Tenggara.	Terdapat variabel <i>work life balance</i> dan <i>self efficacy</i> sebagai variabel independent dan kinerja sebagai variabel dependen	Lokasi penelitian
5	Fitria Fatihah Amalia, Retno Purwani Setyaningrum (2024) <i>Business and Entrepreneurship Incubator Center Universitas Muhammadiyah Jakarta Baskara : Journal of Business and Entrepreneurship Volume 6 No. 2 April 2024</i>	<i>The Influence of Work-Life Balance and Work Engagement on Employee Performance Mediated by Self-Efficacy at PT. LG Electronics Indonesia</i>	Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa <i>Work Life Balance</i> tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan <i>Self-Efficacy</i> mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat variabel <i>work life balance</i> dan <i>self efficacy</i> sebagai variabel independent dan kinerja sebagai variabel dependen	Lokasi penelitian
6	Pascal Lazuardy, Jajang Badruzaman, Ati Rosliyati (2024) <i>Management and Sustainability April 2024 Volume 3 Issue 1</i>	<i>The Influence of Self-Efficacy, Organizational Climate and Work-sLife Balance on Work Achievement through Motivation as an Intervening Variable</i>	Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara iklim organisasi dan <i>work life balance</i> terhadap kinerja melalui motivasi kerja karyawan, namun <i>self efficacy</i> memiliki pengaruh yang tidak signifikan.	Terdapat variabel <i>work life balance</i> dan <i>self efficacy</i> sebagai variabel independent dan kinerja sebagai variabel dependen	Tidak terdapat variabel Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja
7	Farhana Fauziah, Sri Seviandini, Sandi Nasrudin Wibowo (2024) <i>Indonesian Journal of Business Analytics (IJBA) Vol.4, No. 3 (June) 2024: 715-728</i>	<i>The Relationship Between Self Efficacy, Work Life Balance and Work Overload on Employee Performance of Students Who Work Part Time</i>	Temuan penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada mahasiswa yang bekerja paruh waktu secara signifikan dipengaruhi oleh beban pekerjaan, <i>work life balance</i> , dan <i>self efficacy</i> .	Terdapat variabel <i>work life balance</i> dan <i>self efficacy</i> sebagai variabel independent dan kinerja sebagai variabel dependen	Tidak terdapat variabel Beban Kerja,

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
8	Dimas Ferdiansyah, Muhammad Noor Armi, Fauzan (2023) <i>Economicus</i> , Vol. 17 No. 1 – Juni 2023	Pengaruh <i>Self Efficacy, Team Work dan Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT <i>Finansia Multi Finance (Kredit Plus) Kota Bengkulu</i>	<i>Self Efficacy, Team Work dan Work Life Balance</i> berpengaruh simultan pada kinerja karyawan PT <i>Finansia Multi Finance (Kredit Plus) Kota Bengkulu</i> .	Terdapat variabel <i>work life balance</i> dan <i>self efficacy</i> sebagai variabel independent dan kinerja sebagai variabel dependen	Tidak terdapat variabel <i>Team Work</i> .
9	Syawala Putri Safinska & Sumartik (2024) <i>Jurnal Universitas Muhammadiyah Sidoarjo</i> Vol. 4 Tahun 2024.	Pengaruh <i>Work Life Balance, Kepuasan Kerja, dan Efikasi Diri</i> Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Maswindo Bumi Mas Cabang Tulangan	<i>Work life balance, kepuasan kerja, dan efikasi diri</i> secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Maswindo Bumi Mas Cabang Tulangan.	Terdapat variabel <i>work life balance</i> dan <i>self efficacy</i> sebagai variabel independent dan kinerja sebagai variabel dependen	Tidak terdapat variabel Kepuasan Kerja
10	Baso Reski Ramadaniel, Nurdin Latif, Andi Saharuddin (2024) <i>Jurnal Online Manajemen ELPEI (JOMEL)</i> Volume 4 No.1, Februari 2024 ISSN : ISSN : 2775-0752	Pengaruh <i>Worklife Balance Dan Self Efficacy</i> Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Hasil pengujian secara parsial variabel <i>worklife balance</i> dan <i>self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai	Terdapat variabel <i>work life balance</i> dan <i>self efficacy</i> sebagai variabel independent dan kinerja sebagai variabel dependen	Lokasi penelitian
11	Erika Choirun Nisa dan Ni Ketut Yulia Agustin (2024) <i>Implementasi manajemen & kewirausahaan</i> , 4(1), 1-17, 2024	Pengaruh kompensasi dan <i>self efficacy</i> serta <i>work life balance</i> terhadap <i>employee performance</i> .	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel kompensasi (X1), <i>self-efficacy</i> (X2) dan <i>work life balance</i> (X3) terhadap kinerja karyawan PT. Delami Brands Kharisma Busana di Surabaya,	Terdapat variabel <i>work life balance</i> dan <i>self efficacy</i> sebagai variabel independent dan kinerja sebagai variabel dependen	Tidak terdapat variabel Kompensasi

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
12	Rizka Mala Dian Alviana & Much Imron (2024) <i>Jurnal Bina Bangsa Ekonomika</i> Vol. 18, No. 1, Tahun 2024	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan <i>Work-Life Balance</i> Terhadap <i>Employee Performance</i> Melalui Mediasi <i>Employee Engagement</i> Pada Yayasan Hasan Kafrawi Mayong	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Self Efficacy</i> dan <i>Work-Life Balance</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Employee Performance</i> , dengan <i>Employee Engagement</i> sebagai variabel mediasi	Terdapat variabel <i>work life balance</i> dan <i>self efficacy</i> sebagai variabel independent dan kinerja sebagai variabel dependen	Tidak terdapat variabel <i>employee engagement</i>
13	Josephus Noya (2024) <i>Jurnal Indonesia Sosial Teknologi</i> , Vol. 5, No. 8, August 2024	<i>Interaction of Work-Life Balanced and Self-Efficacy on Employee Performance</i>	<i>Work life balance</i> dan <i>self efficacy</i> secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Provinsi Maluku.	Terdapat variabel <i>work life balance</i> dan <i>self efficacy</i> sebagai variabel independent dan kinerja sebagai variabel dependen	Lokasi penelitian
14	Aurellia Irza Anjani dan Dwi Murniyati (2024) <i>Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (SIMBA) 6 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Madiun</i> September 2024	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan Dengan <i>Work Life Balance</i> Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Perempuan Di Kota Madiun)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Self Efficacy</i> tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan <i>Work Life Balance</i> berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat variabel <i>work life balance</i> dan <i>self efficacy</i> sebagai variabel independent dan kinerja sebagai variabel dependen	Lokasi penelitian
15	Mutiara Rizky Febriani, Agung Wahyu Handaru dan Sholikhah (2024) <i>Jurnal Universitas Negeri Jakarta</i> Vol. 1 Issue 2 Tahun 2024	<i>The Consequence Of Work Stress And Work-Life Balance On Employee Performance At PT Taspen (Persero) Indonesia</i>	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, WLB memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Terdapat variabel <i>work life balance</i> dan <i>self efficacy</i> sebagai variabel independent dan kinerja sebagai variabel dependen	Tidak terdapat variabel <i>Self Efficacy</i> dan Stress Kerja.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
16	Isfarah Nurul Izzy dan Masydzulhak Djamil (2023) <i>Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)</i> Vol. 5, No. 2, November 2023	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja Karyawan dengan <i>Employee Engagement</i> sebagai Variabel Intervening pada Instansi Pemerintah XYZ	<i>Self Efficacy</i> tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Instansi Pemerintah XYZ dan <i>Work Life Balance</i> berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Instansi Pemerintah XYZ	Terdapat variabel <i>work life balance</i> dan <i>self efficacy</i> sebagai variabel independent dan kinerja sebagai variabel dependen	Tidak terdapat variabel <i>Employee Engagement</i> ,
17	Elni Glori Rori, Bernhard Tewal dan Reitty Lilyanni Samadi (2024) <i>Jurnal EMBA</i> Vol. 12 No. 3 Juli 2024, Hal. 432-439	<i>Effect Of Self Efficacy, Locus Of Control And Worklife Balance On Employee Performance</i> <i>Tompaso Sub-District Office</i>	Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa <i>Self Efficacy</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, <i>Locus of Control</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan <i>Worklife Balance</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat variabel <i>work life balance</i> dan <i>self efficacy</i> sebagai variabel independent dan kinerja sebagai variabel dependen	Tidak terdapat variabel <i>Locus of Control</i>
18	Rera Rhizenda, Edy Suwasono, Heru Sutapa (2023) <i>Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis (JEKOMBIS)</i> Vol.2, No.4 November 2023	Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> Dan <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP Delta Surya Purnama Pare	Dapat disimpulkan bahwa variabel <i>self efficacy</i> dan <i>work life balance</i> berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.	Terdapat variabel <i>work life balance</i> dan <i>self efficacy</i> sebagai variabel independent dan kinerja sebagai variabel dependen	Lokasi Penelitian

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
19	Abdul Rachman Affandi dan Sutianingsih (2023) <i>Ekobis: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi</i> . Vol. 11, No.2, (2023) Desember 2023	Peran <i>Self Efficacy</i> Dalam Meningkatkan <i>Work Life Balance, Work Engagement</i> , Terhadap Kinerja Pegawai	<i>Work life balance</i> tidak mempengaruhi kinerja karyawan. <i>Work engagement</i> dan <i>self efficacy</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Terdapat variabel <i>work life balance</i> dan <i>self efficacy</i> sebagai variabel independent dan kinerja sebagai variabel dependen	Tidak terdapat variabel <i>work engagement</i>
20	I Nyoman Mustika, Sapta Rini Widyawati (2020) <i>Jurnal Forum Manajemen</i> Vol 16 No (2): 54-64.	Pengaruh <i>Self Esteem, Self efficacy</i> , dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dwi Fajar Semesta Denpasar.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Employee Engagement</i> dan <i>Self efficacy</i> memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun <i>Self esteem</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Terdapat variabel <i>self efficacy</i> sebagai variabel independent dan kinerja sebagai variabel dependen	Tidak terdapat variabel <i>employee engagement, self esteem</i> dan <i>work life balance</i>

2.2. Kerangka Pemikiran

Bagi sebuah organisasi, sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting. Tidak mungkin suatu organisasi akan terbentuk tanpa adanya dukungan manusia, baik sebagai anggota maupun pengurusnya, bahkan tidak jarang keberlangsungan suatu organisasi amat tergantung dari manusia yang terlibat di dalamnya, artinya maju atau mundurnya organisasi akan tampak dari keterampilan dan kinerja manusia yang berada dalam organisasi tersebut. Penurunan kinerja karyawan salah satunya disebabkan oleh tidak adanya keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan atau *work life balance*. Salah satu upaya untuk menjaga dan memperhatikan kinerja karyawan yang baik adalah dengan memperhatikan *work life balance* setiap karyawan.

Work life balance merupakan keseimbangan kondisi karyawan untuk mengatur waktu antara pekerjaan kantor dan kepentingan pribadi. Agar mencapai

work life balance yang maksimal karyawan mampu bertanggung jawab dengan baik untuk kegiatan di luar pekerjaannya. Sesuai dengan pendapat menurut Lumonon (2019:341) *work life balance* merupakan kondisi individu yang memiliki kemampuan untuk mengatur waktu dengan baik dan dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi atau kepentingan pribadi. Untuk mengukur *work life balance* pada seorang karyawan dapat dilihat dari indikator yang dikemukakan Amstrong (2019: 24) yakni *Time balance* (keseimbangan waktu), *Involment balance* (keseimbangan keterlibatan) dan *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan).

Keseimbangan kerja dan kehidupan yang baik sangat penting untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal. Ketika karyawan merasa bahwa mereka memiliki kontrol atas waktu mereka dan dapat mengelola kehidupan pribadi serta pekerjaan dengan efektif, mereka cenderung lebih puas, produktif, dan berkomitmen. Perusahaan yang mendukung *work-life balance* dengan kebijakan yang sesuai dapat memperoleh keuntungan berupa peningkatan kinerja, kepuasan kerja, dan retensi karyawan yang lebih baik. Hal tersebut didukung oleh penelitian terdahulu dari Jamillah, *et al* (2023), Jufrizen, *et al* (2023), dan Rahawarin, *et al* (2024) mengenai pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan hasil bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian lainnya oleh Fauziah, *et al* (2024), Ferdiansyah, *et al* (2023), Safinska & Sumartik (2024), dan Lazuardy, *et al* (2024) juga menunjukkan hasil yang sama yaitu *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian *work life balance* adalah hal yang penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi atau Perusahaan. Terdapat pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik *work life balance* yang ada di setiap karyawan maka semakin tinggi kualitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Selain *Work life balance*, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah *self efficacy* yang merupakan penilaian diri apakah mampu melakukan tindakan yang baik atau buruk, benar atau salah, mampu atau tidak melakukan apa yang ditugaskan. Teori efikasi diri didasarkan pada teori sosial kognitif Bandura dalam Nurodin (2019: 100) yang berarti keberhasilan atau kinerja seseorang bergantung pada interaksi antara perilaku, faktor pribadi misalnya pikiran dan keyakinan seseorang terhadap kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Sebagaimana yang telah dikemukakan, adanya efikasi diri pada karyawan dapat memperbaiki kecenderungan emosi negatif serta penilaian buruk terhadap kondisi fisiknya. Dalam bekerja, karyawan memerlukan rasa percaya diri untuk meyakinkan diri kita sendiri dalam bekerja agar apa yang kita lakukan terlihat jelas sehingga timbul prestasi kerja yang baik.

Seseorang dengan tingkat efikasi diri yang tinggi akan percaya bahwa dirinya melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang yang memiliki tingkat efikasi diri yang rendah akan beranggapan bahwa dirinya tidak mampu melakukan sesuatu. apa pun di sekitar mereka (Handayani, 2020: 283). Pernyataan tersebut dipertegas dengan penelitian terdahulu yang mengemukakan bahwa *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dilihat dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai koefisien estimate dengan nilai positif (Mustika dan Widyawati, 2020). Selain itu, *Self efficacy* berpengaruh

positif terhadap kinerja karyawan (Affandi dan Sutianingsih, 2023). Serta terdapat pengaruh positif dan signifikan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan dan termasuk ke dalam tingkat hubungan yang tinggi (Rhizenda, *et al*, 2023). Penelitian lainnya oleh Rori, *et al* (2024), Noya (2024) dan Alviana & Imron (2024) juga menunjukkan hasil yang sama yaitu *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian *delf efficacy* adalah hal yang penting lainnya dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi atau Perusahaan. Hal ini karena dengan adanya keyakinan diri yang kuat dalam kemampuan untuk mengatasi tantangan, mengelola stres, dan belajar hal baru akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih keras, lebih cerdas, dan lebih efektif. Adapun untuk mengukur *self efficacy* dapat menggunakan indikator yang dikemukakan Bandura dalam Nurodin (2019) yaitu rasa mampu melakukan pekerjaannya, kemampuan yang lebih baik, senang pekerjaan yang menantang dan kepuasan terhadap pekerjaan.

Karyawan yang memiliki *work life balance* yang baik dan *self efficacy* yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan yang tidak memiliki *work life balance* yang kurang baik dan *self efficacy* yang rendah. Keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi membantu mengurangi stres dan kelelahan, memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan lebih fokus dan produktif. Di sisi lain, *self efficacy* yang tinggi memberi karyawan keyakinan akan kemampuannya untuk menghadapi tantangan dan mencapai tujuan, yang meningkatkan motivasi dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan, sehingga berdampak positif pada kinerja mereka di tempat kerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Jamillah, *et al* (2023) dan Rori, *et al* (2024), yang menyatakan

terdapat pengaruh signifikan secara simultan dari *work life balance* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan saat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2019: 350). Adapun indikator kinerja karyawan menurut Rivai (2021: 610) terdiri atas kualitas, kuantitas, tepat waktu, efisiensi dan tanggung jawab.

Karyawan sangat penting untuk setiap perusahaan dan mereka menjadi ujung tombak dalam operasi sehari-hari perusahaan. Dalam suatu lembaga atau perusahaan, setiap karyawan pasti akan menggunakan berbagai faktor, termasuk pikiran dan akal, keinginan dalam pekerjaan, status pekerjaan, pengembangan pendidikan, usia, dan jenis kelamin. Seiring berjalannya waktu, perusahaan dapat memberdayakan dan mengatur sepenuhnya para karyawannya.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan sebelumnya bahwa dengan adanya *Work life balance* dan *Self efficacy* yang baik dari karyawan seperti melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, menjalankan aturan perusahaan, maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai. Untuk mencapai target, perusahaan harus memperhatikan karyawan, karena karyawan adalah faktor utama dalam suatu perusahaan, perusahaan harus mampu mengelola aset sumber daya manusianya secara optimal. Pentingnya peran sumber daya manusia, perusahaan harus memiliki karyawan yang unggul dan berkualitas tinggi yang dapat memberikan kontribusi penuh untuk kesuksesan perusahaan. Karena itu, pengelolaan tenaga kerja harus dilakukan dengan benar dan secara optimal. Oleh karena itu, jika semua karyawan menerapkan *work life balance* dan *self efficacy*

dengan baik, kinerja mereka akan tetap terjaga. Dengan demikian, jelas bahwa *work life balance* dan *self efficacy* mempengaruhi kinerja karyawan.

2.3. Hipotesis

Berdasarkan teori dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Sales General Produktif PT Bank Mandiri KCP HZ Mustofa Tasikmalaya.
2. Terdapat Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Sales General Produktif PT Bank Mandiri KCP HZ Mustofa Tasikmalaya.