

The Role of Work-Life Balance, Organizational Support, and Self-Efficacy on Employee Performance at PT Quanta Sinergi Indonesia

[Peran Work-Life Balance, Dukungan Organisasi, Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan PT Quanta Sinergi Indonesia]

Julian Adam¹⁾, Sumartik Sumartik²⁾

¹⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Email Penulis Korespondensi: sumartik1@umsida.ac.id

Abstract. *This study aims to analyze and examine the effect of work-life balance, organizational support, and self-efficacy on employee performance at PT Quanta Sinergi Indonesia. This research employs an explanatory quantitative approach with an associative research design. Data were collected through an online questionnaire distributed to all employees of PT Quanta Sinergi Indonesia, totaling 56 respondents, using a total sampling technique. The collected data were analyzed using SmartPLS version 3.0. The data analysis techniques included outer model testing (validity and reliability), inner model testing (R-square, F-square, and path coefficient), as well as hypothesis testing using the bootstrapping procedure. The results indicate that work-life balance, organizational support, and self-efficacy partially have a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, these three variables simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT Quanta Sinergi Indonesia.*

Keywords - *Work Life Balance, Organizational Support, Self-Efficacy, Employee Performance*

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh work-life balance, dukungan organisasi, dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan PT Quanta Sinergi Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori dengan jenis penelitian asosiatif. Metode pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara daring kepada seluruh karyawan PT Quanta Sinergi Indonesia sebanyak 56 responden dengan teknik total sampling. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 3.0. Teknik analisis data meliputi uji outer model (validitas dan reliabilitas), uji inner model (R-square, F-square, dan path coefficient), serta pengujian hipotesis melalui prosedur bootstrapping. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance, dukungan organisasi, dan efikasi diri secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, ketiga variabel tersebut secara simultan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Quanta Sinergi Indonesia.*

Kata Kunci - *Work Life Balance, Dukungan Organisasi, Efikasi Diri, Kinerja Karyawan*

I. Pendahuluan

Dalam era disrupsi digital dan perkembangan teknologi informasi yang pesat, perusahaan di sektor jasa, termasuk jasa legalitas, dituntut untuk memberikan pelayanan yang cepat, akurat, dan sesuai regulasi demi memenuhi kebutuhan klien yang semakin kompleks [1]. Untuk dapat bertahan dan bersaing, perusahaan jasa tidak hanya mengandalkan sistem dan teknologi yang memadai, tetapi juga sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya [2]. Kinerja karyawan menjadi elemen krusial dalam menentukan keberhasilan perusahaan jasa karena produk utama yang ditawarkan adalah keahlian dan pelayanan [3]. Karyawan yang memiliki performa tinggi akan mampu menyelesaikan pekerjaan secara efisien, memberikan layanan yang memuaskan, serta menjaga reputasi dan kepercayaan klien. Oleh karena itu, pengelolaan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, seperti keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance), dukungan dari organisasi, dan keyakinan diri terhadap kemampuan pribadi (efikasi diri), menjadi sangat penting.

Secara khusus, di perusahaan jasa legalitas seperti PT Quanta Sinergi Indonesia, karyawan berperan langsung dalam berbagai proses administrasi dan hukum seperti pendirian badan usaha, pengurusan izin usaha, serta pembuatan laporan keuangan dan dokumen resmi lainnya. Pekerjaan yang menuntut ketelitian tinggi, tenggat waktu yang ketat, serta ekspektasi klien yang bervariasi dapat menjadi tekanan tersendiri bagi karyawan. Jika tidak diimbangi dengan sistem kerja yang sehat dan lingkungan organisasi yang suportif, hal ini dapat berdampak pada penurunan kinerja. Selain itu, karyawan juga dituntut untuk memiliki kepercayaan diri dan kompetensi dalam menghadapi tantangan pekerjaan secara mandiri. Melihat pentingnya peran karyawan dalam operasional perusahaan, maka diperlukan pemahaman lebih dalam mengenai bagaimana work-life balance, dukungan organisasi, dan efikasi diri dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT Quanta Sinergi Indonesia.

PT Quanta Sinergi Indonesia merupakan perusahaan jasa legalitas yang bergerak di bidang pendirian badan usaha (CV/PT), pengurusan izin usaha, hingga penyusunan laporan keuangan dan dokumen legal lainnya. Sebagai perusahaan jasa, keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada performa dan produktivitas karyawan. Saat ini,

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This preprint is protected by copyright held by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo and is distributed under the Creative Commons Attribution License (CC BY). Users may share, distribute, or reproduce the work as long as the original author(s) and copyright holder are credited, and the preprint server is cited per academic standards.

Authors retain the right to publish their work in academic journals where copyright remains with them. Any use, distribution, or reproduction that does not comply with these terms is not permitted.

jumlah karyawan tetap perusahaan berada di angka 56 orang, yang memiliki peran penting dalam menyelesaikan berbagai permintaan dan kasus dari klien. Namun, berdasarkan data internal dalam beberapa bulan terakhir, terdapat penurunan dalam pencapaian target penyelesaian kasus legalitas yang menjadi tanggung jawab tim. Meskipun jumlah SDM tidak berubah secara signifikan, realisasi penyelesaian pekerjaan tidak mencapai target yang ditetapkan. Hal ini menimbulkan dugaan adanya gangguan dalam aspek internal karyawan, seperti kurangnya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (work-life balance), minimnya dukungan organisasi, serta menurunnya kepercayaan diri atau efikasi diri dalam menjalankan tugas. Penurunan kinerja ini menjadi masalah penting yang harus segera dianalisis agar tidak berdampak pada kualitas layanan dan keberlangsungan bisnis perusahaan.

Bulan	Jumlah SDM	Target	Kasus Selesai	Kuantitas Hasil Kerja (%)
Agustus	56	1120	960	85,71%
September	56	1120	920	82,14%
Oktober	56	1120	986	88,04%
November	56	1120	945	84,38%
Desember	56	1120	990	88,39%

Tabel 1. Data Kuantitas Hasil Kerja Karyawan PT Quanta Sinergi Indonesia (Agustus - Desember 2024)

Berdasarkan data kuantitas hasil kerja karyawan PT Quanta Sinergi Indonesia periode Agustus hingga Desember 2024, terlihat bahwa capaian kinerja belum mencapai target yang ditetapkan secara konsisten. Dari total target bulanan sebesar 1120 kasus per bulan untuk 56 karyawan, persentase penyelesaian kasus berfluktuasi antara 82,14% hingga 88,39%, dengan pencapaian tertinggi terjadi pada bulan Desember dan terendah di bulan September. Meskipun terdapat upaya perbaikan, tren ini menunjukkan bahwa produktivitas karyawan masih belum stabil dan belum mampu mencapai target secara maksimal. Kondisi ini mencerminkan adanya potensi permasalahan internal yang perlu ditelusuri lebih lanjut, terutama yang berkaitan dengan aspek non-teknis seperti keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (work-life balance), tingkat dukungan yang diberikan organisasi kepada karyawan (perceived organizational support), serta keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan kerja (self-efficacy).

Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji sejauh mana ketiga variabel tersebut mempengaruhi kinerja karyawan, guna merumuskan strategi yang tepat dalam meningkatkan produktivitas secara berkelanjutan. Dukungan teoritis terhadap pentingnya ketiga variabel tersebut dalam mempengaruhi kinerja karyawan dapat ditemukan dalam Theory of Performance yang dikembangkan oleh Elger. Teori ini menjelaskan bahwa pencapaian kinerja dipengaruhi oleh berbagai komponen seperti faktor personal (yang mencakup efikasi diri dan keseimbangan kehidupan kerja), konteks (termasuk dukungan organisasi), serta identitas individu [4]. Ketika ketiga aspek ini tidak dikelola secara optimal, maka performa kerja cenderung menurun. Dengan demikian, penerapan teori ini memperkuat alasan perlunya mengkaji lebih dalam pengaruh work-life balance, dukungan organisasi, dan efikasi diri terhadap pencapaian kinerja karyawan di lingkungan kerja.

Pada beberapa penelitian sebelumnya yang terkait dengan penelitian ini [5] dengan judul “Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Staff Produksi PT. Muara Tunggal Cibadak – Sukabumi” terdapat temuan bahwa Work Life Balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Muara Tunggal. Secara spesifik, total pengaruh Work Life Balance terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 61,6%. Sisa 38,4% dari kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian tersebut. Penelitian tersebut juga mencatat bahwa terdapat dimensi-dimensi dalam variabel Work Life Balance yang berkontribusi terhadap hasil tersebut, termasuk interaksi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Namun penelitian dari [6] menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Fenomena variabel Work Life Balance perlu ditinjau lebih lanjut apakah ada faktor lain yang menyebabkan tidak signifikannya pengaruh Work Life Balance.

Pada penelitian terkait lainnya [7] yang berjudul “Pengaruh Dukungan Organisasi dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah” menunjukkan bahwa bahwa dukungan organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut menemukan bahwa jika dukungan organisasi meningkat, maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Selain itu, hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel dukungan organisasi memiliki kemampuan untuk menjelaskan 73% dari variabel kinerja pegawai, sementara 27% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan pentingnya dukungan organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai, yang mana dapat membantu mencapai tujuan organisasi dengan lebih optimal. Sedangkan pada penelitian [8] Dukungan organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan Terhadap kinerja Karyawan.

Penelitian selanjutnya yaitu oleh [9] dengan judul “The Effect of Self-Efficacy, Self-Leadership, and Work Ethic on Employee Performance in Manufacturing Companies” menemukan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, efikasi diri memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi efikasi diri karyawan, semakin besar tingkat kinerja karyawan yang dirasakan. Pada penelitian yang dilakukan oleh [10] menunjukkan bahwa Efikasi Diri berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Inkonsistensi inilah yang menjadi celah dalam penelitian ini yang mana memicu peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut menggunakan variabel tersebut.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, peneliti memutuskan untuk meneliti ketiga variabel terikat secara simultan, yang mana belum ditemukan adanya penelitian yang menggabungkan variabel tersebut (work – life balance, dukungan organisasi, dan efikasi diri) untuk meneliti kinerja karyawan PT. Quanta Sinerji Indonesia sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut.

Rumusan Masalah :

1. Apakah Work-Life Balance berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah work-life balance, dukungan organisasi, dan efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?

Pertanyaan Penelitian

Bagaimana work-life balance, dukungan organisasi, dan efikasi diri dapat mempengaruhi kinerja karyawan?

Kategori SDGs

Penelitian ini masuk dalam kategori SDGs nomor 8 yang bertujuan untuk mempromosikan pertumbuhan ekonomi yang inklusif, berkelanjutan, dan berdaya tahan, serta memastikan kesempatan kerja yang produktif dan layak bagi semua orang. SDGs 8 menekankan perlindungan hak-hak pekerja, penyediaan lingkungan kerja yang aman, dan penghapusan segala bentuk eksploitasi, termasuk kerja paksa dan pekerja anak pada tahun 2025. Dukungan terhadap kewirausahaan, usaha kecil, akses ke layanan keuangan, serta pengembangan pariwisata berkelanjutan juga menjadi bagian penting dari tujuan ini. Dengan mengintegrasikan aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan, SDG 8 bertujuan menciptakan pembangunan yang berimbang dan berkelanjutan [11].

II. Review Literature

Work – Life Balance

Grand Theory : *Working Time & Work – Life Balance Around The World*

Work Life Balance adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan kebutuhan pribadi di luar lingkungan kerja [5]. Work - Life Balance sangat penting untuk menjaga keseimbangan antara masalah pekerjaan dan urusan pribadi dalam kehidupan sehari-hari. Secara sederhana, keadaan ini terjadi ketika seorang pekerja dapat secara fleksibel mengatur waktu dan energinya secara seimbang antara kehidupan pribadi, waktu istirahat, dan pekerjaan. Jika seorang pekerja memiliki work life balance yang baik, ia dapat menjadi individu yang sangat produktif. Kondisi ini dianggap ideal karena menciptakan harmoni antara kebahagiaan hidup dan produktivitas kerja. Sebaliknya, jika seorang pekerja mengalami kesulitan membagi kepuasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, produktivitas kerjanya cenderung menurun, yang pada akhirnya dapat memicu stres kerja [12].

Terdapat lima indikator yang menentukan Work – Life Balance [13]:

1. **Time balance**, kemampuan individu membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi untuk mencegah konflik peran.
2. **Involvement balance**, tingkat keterlibatan dalam dua domain tersebut.
3. **Satisfaction balance**, kepuasan yang dirasakan baik dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi.
4. **Energy balance**, kemampuan memulihkan energi untuk menjaga performa kerja dan kehidupan sosial.
5. **Personal/social activity**, keterlibatan dalam aktivitas non-pekerjaan seperti keluarga dan hobi.

Beberapa penelitian terdahulu menemukan bahwa Work - Life Balance memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika seseorang mampu menyeimbangkan waktu dan energi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka cenderung memiliki kondisi psikologis yang lebih stabil dan fokus kerja yang lebih baik, baik secara profesional maupun personal. Keseimbangan ini mengurangi stres, meningkatkan produktivitas, serta menciptakan rasa bahagia yang berdampak positif pada kinerja dan loyalitas terhadap pekerjaan [14]. Sebaliknya,

ketidakseimbangan dapat memicu kelelahan, stres, dan penurunan motivasi, sehingga berdampak pada penurunan motivasi dan efektivitas kerja karyawan [15].

Dukungan Organisasi

Grand Theory : Analisis Kompetensi Individu Dukungan Organisasi & Dukungan Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai

Dukungan Organisasi adalah ungkapan rasa terima kasih atas kontribusi pegawai terhadap kemajuan organisasi dan atas pertimbangan mereka terhadap kebutuhan dan kehidupan mereka [16]. Dukungan Organisasi sangat penting untuk meningkatkan semangat dan gairah emosional yang mengarah pada rasa komitmen bersama antara karyawan dan perusahaan, yang pada gilirannya memacu kinerja karyawan untuk terus menjadi lebih baik. Dengan menghargai kontribusi mereka, mendengarkan keluhan mereka, merasa bangga atas prestasi mereka, dan memperhatikan kebutuhan mereka, kondisi ini dianggap dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan [17].

Terdapat lima indikator yang menentukan Dukungan Organisasi [18] [17]:

1. **Fairness**, persepsi keadilan dalam kebijakan dan keputusan organisasi.
2. **Supervisor support**, perhatian, bantuan, dan arahan dari atasan untuk membantu pencapaian kerja.
3. **Rewards and recognition**, penghargaan organisasi terhadap hasil kerja dan dedikasi karyawan.
4. **Job condition**, lingkungan dan kondisi kerja yang mendukung.
5. **Organizational care**, persepsi bahwa organisasi peduli terhadap kesejahteraan karyawan.

Beberapa penelitian terdahulu menemukan bahwa Dukungan Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Meningkatnya komitmen perusahaan, sikap terhadap pekerjaan (seperti kinerja karyawan dan perasaan positif terhadap keterlibatan kerja), kinerja pekerjaan, dan keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan semuanya dipengaruhi oleh dukungan organisasi. Selain itu, hal ini mengurangi stres di tempat kerja dan mengurangi perilaku menarik diri, yang semuanya mengarah pada peningkatan produktivitas [19]. Namun sebaliknya, perasaan seseorang tidak dihargai hasil usahanya sendiri dan tidak ada dukungan yang ada pada organisasi seperti keadaan kerja, hasil kerja yang menimbulkan rasa tidak sejahtera [20].

Efikasi Diri

Grand Theory : Efikasi Diri & Perilaku Inovasi

Efikasi Diri sangat penting untuk mencapai kinerja yang lebih baik karena orang ini bermotivasi tinggi, memiliki tujuan yang jelas, emosi yang stabil, dan kapasitas untuk melakukan tindakan atau perilaku dengan baik. Dengan ini sikap individu seseorang akan meningkatkan kinerjanya dan menghindarkan mereka dari terjerumus dalam hal negatif [21].

Terdapat lima indikator yang menentukan Efikasi Diri [22] :

1. **Magnitude**, tingkat kesulitan tugas yang diyakini dapat diatasi.
2. **Strength**, seberapa kuat keyakinan terhadap kemampuan tersebut.
3. **Generality**, penerapan kemampuan dalam berbagai situasi.
4. **Task-specific confidence**, kepercayaan dalam tugas tertentu.
5. **Resilience to adversity**, kemampuan menghadapi tekanan atau kegagalan

Beberapa penelitian terdahulu menemukan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan meningkat seiring dengan tingkat efikasi diri mereka. Sebaliknya, kinerja karyawan menurun seiring dengan menurunnya efikasi diri mereka [23]. Namun, beberapa orang lebih memilih pekerjaan dengan standar kemampuan dan tidak menantang [24].

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan mengacu pada hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya, yang mencakup aspek kuantitas, kualitas, kepatuhan terhadap aturan, dan kemampuan bekerja dalam tim [25]. Dalam perspektif manajemen, kinerja dipahami sebagai hasil kerja yang dapat diukur baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan standar yang telah ditetapkan [26]. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya [27]. Dalam dinamika kerja modern, tantangan karyawan tidak hanya terletak pada pemenuhan target kerja, tetapi juga pada aspek adaptabilitas, kreativitas, dan kolaborasi lintas fungsi.

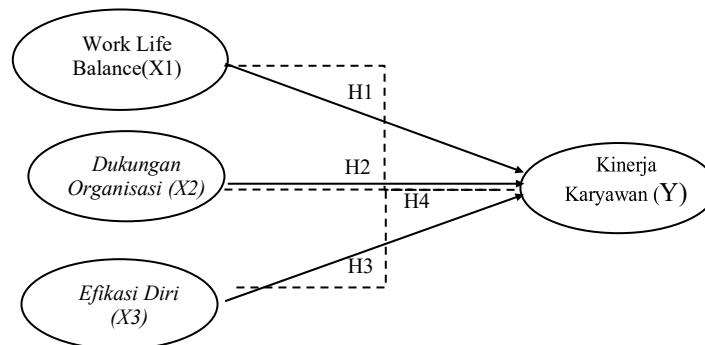
Terdapat lima indikator yang menentukan kinerja karyawan [28] :

1. **Kualitas**, menunjukkan seberapa baik output yang dihasilkan sesuai dengan standar mutu organisasi.
2. **Kuantitas**, mengukur volume pekerjaan yang diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.
3. **Ketepatan waktu**, mencerminkan kemampuan individu menyelesaikan tugas secara tepat waktu.

4. **Kehadiran**, menggambarkan konsistensi dan kedisiplinan dalam kehadiran kerja.
5. **Kemampuan kerjasama**, menilai sejauh mana individu mampu bekerja secara sinergis dalam tim.

Kerangka Konseptual

Kerangka konsep merupakan sebuah sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang dideskripsikan kemudian dianalisis secara kritis dan sistematis yang selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis [29]. Kinerja karyawan merupakan variabel dependen penelitian, sedangkan keseimbangan kehidupan kerja, dukungan organisasi, dan efikasi diri merupakan variabel independennya. Berikut adalah gambar mengenai arah penelitian :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

H1 : Di PT Quanta Sinergi Indonesia, Work Life Balance dianggap memiliki dampak positif pada Kinerja Karyawan.

H2 : Di PT Quanta Sinergi Indonesia, Dukungan Organisasi dianggap memiliki dampak positif pada Kinerja Karyawan.

H3 : Di PT Quanta Sinergi Indonesia, Efikasi Diri dianggap memiliki dampak positif pada Kinerja Karyawan.

H4 : Di PT Quanta Sinergi Indonesia, Work Life Balance, Dukungan Organisasi, Efikasi Diri dianggap memiliki dampak positif pada Kinerja Karyawan.

Definisi Operasional

Work Life Balance

Work-Life Balance dalam penelitian ini dipahami sebagai kondisi di mana karyawan mampu mengatur dan menyeimbangkan waktu, energi, dan komitmennya antara pekerjaan dan kehidupan pribadi [30]. Keseimbangan ini bukan hanya mencakup aspek waktu, melainkan juga melibatkan aspek psikologis seperti kenyamanan dan keseimbangan dalam menjalani peran ganda sebagai pekerja dan individu di luar pekerjaan [31]. Dalam konteks ini, Work-Life Balance mencerminkan bagaimana karyawan dapat menjalankan tanggung jawab profesional tanpa mengorbankan kesejahteraan pribadi, baik dalam bentuk kesehatan, waktu istirahat, maupun relasi sosial [32]. Kemampuan untuk menciptakan keseimbangan ini sangat berpengaruh terhadap semangat kerja, ketahanan menghadapi tekanan, serta kinerja karyawan secara menyeluruh.. Indikator Work Life Balance yang digunakan berdasarkan [13] yaitu :

1. **Time balance**, sejauh mana karyawan merasa waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya terbagi secara adil
2. **Involvement balance**, sejauh mana karyawan terlibat secara aktif dalam peran pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan.
3. **Satisfaction balance**, persepsi karyawan bahwa keduanya kerja dan pribadi memberikan kepuasan yang setara.
4. **Energy balance**, sejauh mana karyawan memiliki waktu istirahat atau jeda untuk memulihkan kondisi tubuh.
5. **Personal/social activity**, kemampuan karyawan menyisihkan waktu untuk kegiatan pribadi dan sosial di luar pekerjaan.

Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi dimaknai sebagai pengalaman karyawan terhadap sejauh mana organisasi memperhatikan kebutuhan dan kesejahteraan mereka melalui sikap, kebijakan, serta tindakan nyata [20]. Dukungan ini mencerminkan hubungan emosional dan profesional antara karyawan dan organisasi yang bersifat timbal balik [8]. Karyawan yang merasakan adanya dukungan dari organisasi akan merasa lebih dihargai dan cenderung memiliki keterikatan yang kuat terhadap tempat kerjanya [33]. Bentuk dukungan yang dirasakan bisa datang dari atasan, rekan kerja, maupun kebijakan institusional yang berpihak pada kenyamanan dan keadilan. Pengalaman semacam ini memengaruhi cara karyawan memaknai pekerjaan mereka dan berkontribusi dalam mencapai tujuan bersama secara optimal [16]. Indikator Dukungan Organisasi yang digunakan berdasarkan [18] dan [17] yaitu :

1. **Fairness**, persepsi karyawan terhadap keadilan sistem penghargaan di perusahaan.
2. **Supervisor support**, sejauh mana atasan memberikan bantuan langsung saat karyawan menghadapi kendala kerja.
3. **Rewards and recognition**, sejauh mana karyawan merasa dihargai atas upaya dan pencapaian kerjanya.
4. **Job condition**, kenyamanan kerja karyawan yang ditentukan oleh fasilitas sehari-hari.
5. **Organizational care**, tingkat kepedulian organisasi dalam menyediakan program kesejahteraan bagi karyawan.

Efikasi Diri

Efikasi diri dipahami sebagai tingkat keyakinan karyawan terhadap kemampuannya sendiri dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan dengan baik, menghadapi tantangan yang kompleks, dan terus mengembangkan kompetensinya [34]. Keyakinan ini tidak hanya mencakup kemampuan teknis, tetapi juga mencerminkan kepercayaan terhadap potensi pribadi dalam menghadapi tekanan dan mencapai target kerja [24]. Efikasi diri menjadi landasan penting bagi sikap proaktif, pembelajaran berkelanjutan, serta kemandirian dalam bekerja [35]. Semakin tinggi efikasi diri seorang karyawan, maka semakin besar pula kemungkinannya untuk menunjukkan kinerja yang optimal, menyelesaikan masalah dengan efektif, dan mempertahankan motivasi meski dihadapkan pada situasi sulit atau beban kerja yang tinggi [36]. Indikator Efikasi Diri yang digunakan berdasarkan [22] yaitu :

1. **Magnitude**, keyakinan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang memiliki tingkat tantangan tertentu.
2. **Strength**, intensitas keyakinan karyawan atas kemampuan diri dalam menjalankan tugas.
3. **Generality**, sejauh mana karyawan merasa percaya diri melakukan berbagai jenis tugas.
4. **Task-specific confidence**, keyakinan karyawan dalam melaksanakan jenis pekerjaan yang rutin dilakukan.
5. **Resilience to adversity**, kemampuan karyawan untuk tetap tenang dan fokus saat menghadapi situasi kerja sulit.

Kinerja Karyawan

kinerja karyawan diartikan sebagai persepsi individu mengenai efektivitas dan efisiensi dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya [37]. Penilaian kinerja mencakup bagaimana seorang karyawan menyelesaikan pekerjaan, memenuhi target, menjaga standar kualitas, serta berperilaku sesuai dengan kebijakan dan budaya organisasi [38]. Kinerja juga tercermin dari inisiatif yang ditunjukkan dalam menghadapi tantangan serta kemampuan untuk bekerja sama dalam tim guna mendukung keberhasilan Bersama [24]. Karyawan yang menunjukkan kinerja tinggi tidak hanya bekerja secara produktif, tetapi juga menjadi agen positif dalam menciptakan suasana kerja yang profesional dan kolaboratif. Dengan demikian, kinerja menjadi ukuran penting bagi pengembangan karier, pemberian insentif, dan perencanaan strategis organisasi secara keseluruhan [39]. Indikator kinerja karyawan yang digunakan berdasarkan [28] yaitu :

1. **Kualitas**, tingkat kesesuaian hasil kerja dengan standar.
2. **Kuantitas**, jumlah pekerjaan yang diselesaikan.
3. **Ketepatan waktu**, kemampuan menyelesaikan tugas tepat waktu.
4. **Kehadiran**, konsistensi dalam hadir bekerja.
5. **Kemampuan kerjasama**, kemampuan bekerja dalam tim.

III. Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif eksplanatori dengan tiga faktor independen dan satu variabel dependen yang menjadi subjek penelitian kuantitatif ini: Work Life Balance (X1), Dukungan Organisasi (X2), Efikasi Diri (X3), dan Kinerja Karyawan (Y). Penelitian eksplanatori digunakan dalam penelitian ini untuk menjelaskan variabel yang diteliti dan hubungan diantara variabel tersebut. Karena mungkin terdapat hubungan kausal antara variabel, peneliti menggunakan metode ini untuk mengevaluasi hipotesis yang diberikan. Populasi dan sampel dalam

penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan PT. Quanta Sinergi Indonesia yang berjumlah 56 orang dan diambil sebagai responden menggunakan teknik total sampling[40].

Sedangkan untuk penyebaran kuesioner dilakukan dengan mengirimkan kuesioner online melalui Google Form kepada karyawan PT. Quanta Sinergi Indonesia dengan total 20 pernyataan yang terdiri dari 5 item pernyataan dari setiap variabel. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yang diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada responden. Dari data yang diperoleh selanjutnya akan diolah menggunakan Software Smart Partial Least Square (SPLS) versi 3.0. Teknik analisis data yang digunakan yaitu Uji Outer Model, Convergent Validity - Average Variance Extracted (AVE), Discriminant Validity (Fornell – Larcker Criterion), Composite Reliability & Cronbach Alpha, R Square, Path Coefficient[41].

IV. Hasil Dan Pembahasan

Hasil

A. Karakteristik Responden

Kategori	Item	Frekuensi	Presentase %
Usia	17 – 22 Tahun	20	35%
	23 – 28 Tahun	14	25%
	29 – 35 Tahun	12	21%
	36 – 45 Tahun	10	17%
Jenis Kelamin	Laki – laki	38	68%
	Perempuan	18	32%

Sumber; Hasil Olah Data Kuesioner (2025)

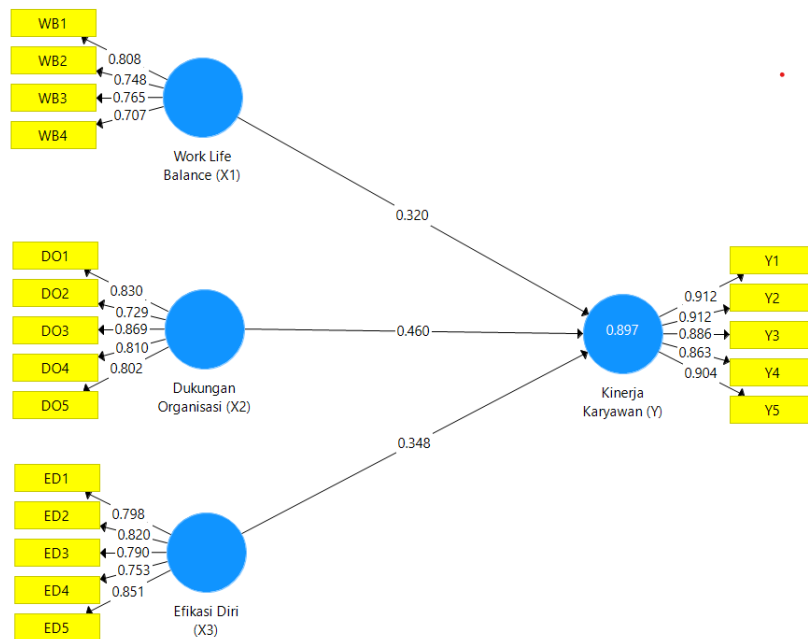
Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia & Jenis Kelamin

Berdasarkan pada tabel 2, dapat diketahui bahwa karyawan di bagian produksi PT. Quanta Sinergi Indonesia terdiri dari 38 orang laki – laki dan 18 orang perempuan. Berdasarkan data yang disajikan, dapat disimpulkan bahwa persentase karyawan pada bagian produksi di PT. Quanta Sinergi Indonesia adalah 68% laki – laki lebih besar sisanya 32% perempuan. Terlihat kelompok umur responden terbagi menjadi empat kategori, dengan usia > 17 tahun (35%) lebih tinggi dibandingkan usia > 36 tahun (17%).

B. Analisis Data

1. Hasil Outer Model

Tahap pertama pengerjaan pada SmartPLS versi 3.0, dengan melakukan algoritma pemodelan jalur kuadrat terkecil parsial (PLS) termasuk PLS konsisten, regresi kuadrat terkecil biasa berdasarkan skor total, opsi bootstrapping lanjutan, blindfolding, dan analisis matriks kepentingan – kinerja (IPMA). SmartPLS merupakan salah satu perangkat lunak yang dikenal untuk uji pemodelan persamaan structural kuadrat terkecil parsial (PLS-SEM).



Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS (2025)

Pada gambar hasil uji outer model menunjukkan bahwa Nilai outer loading yang berada di atas 0,7 menunjukkan bahwa masing-masing indikator memiliki kemampuan yang kuat dalam merepresentasikan konstruk latennya. Dengan demikian, seluruh indikator dinyatakan valid dan layak digunakan dalam pengujian model selanjutnya.

a) Uji Validitas

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Work Life Balance	X1.1	0.808	Valid
	X1.2	0.748	
	X1.3	0.765	
	X1.4	0.707	
Dukungan Organisasi	X2.1	0.830	Valid
	X2.2	0.729	
	X2.3	0.869	
	X2.4	0.810	
	X2.5	0.802	
Efikasi Diri	X3.1	0.798	Valid
	X3.2	0.820	
	X3.3	0.790	
	X3.4	0.753	
	X3.5	0.851	
Kinerja Karyawan	Y1	0.912	Valid
	Y2	0.912	
	Y3	0.886	
	Y4	0.863	
	Y5	0.904	

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS (2025)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Convergent Validity : korelasi dapat dikatakan valid apabila loading factor memiliki nilai diatas 0,7

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa nilai Loading Factor untuk setiap variabel (Instrumen) beberapa sudah memenuhi syarat, dengan nilai korelasi yaitu 0,7. Dan indicator yang sudah memenuhi syarat dianggap valid, sehingga penelitian dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya.

b) Discriminant Validity

	X1	X2	X3	Y	Ket
X1	0.758				Valid
X2	0.560	0.809			Valid
X3	0.547	0.552	0.803		Valid
Y	0.767	0.831	0.776	0.896	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS (2025)

Tabel 4. Hasil Discriminant Validity

Berdasarkan tabel 5 di atas, Berdasarkan kriteria Fornell–Larcker, nilai akar AVE setiap konstruk lebih besar dibandingkan korelasinya dengan konstruk lain, sehingga discriminant validity pada model pengukuran terpenuhi.

c) Hasil Pengujian Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Ket
Work Life Balance (X1)	0.574	Valid
Dukungan Organisasi (X2)	0.655	Valid
Efikasi Diri (X3)	0.645	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0.802	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS (2025)

Tabel 5. Hasil Uji AVE

AVE : 0,5

Pada tabel 6, dapat diketahui bahwa nilai dari Average Variance Extracted (AVE) diatas 0,5 di setiap variabel. Semua konstruk dalam model penelitian menunjukkan validitas konvergen yang memadai. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing konstruk mampu menjelaskan lebih dari 50% varian dari indikator-indikatornya, yang mengindikasikan bahwa indikator-indikator tersebut secara bersama-sama dapat merepresentasikan konstruk latennya dengan baik.

d) Hasil Pengujian Reliabilitas Composite

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability (rho A)	Composite Reliability (rho C)	Average Variance Extracted (AVE)	Ket
Work Life Balance (X1)	0.755	0.767	0.843	0.574	Reliable
Dukungan Organisasi (X2)	0.867	0.871	0.904	0.655	Reliable
Efikasi Diri (X3)	0.862	0.864	0.901	0.645	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0.938	0.939	0.953	0.802	Reliable

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS (2025)

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Composite

Composite Reliability : nilai composite harus lebih besar dari 0,7 dan nilai Cronbach's alpha harus lebih besar dari 0,7

Tabel 7, semua konstruk dalam model penelitian menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat baik dan memenuhi standar yang dipersyaratkan. Keempat variabel menunjukkan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,7. Nilai Composite Reliability (rho_C) yang konsisten tinggi pada semua variabel (berkisar antara 0.755 – 0.953) semakin memperkuat bukti reliabilitas model. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini reliabel dan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

2. Hasil Inner Model

a) Hasil Pengujian R – Square

	R – Square	Adjusted R Square
Kinerja Karyawan (Y)	0.897	0.891

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS (2025)

Tabel 7. Hasil Uji R-Square

R – Square - menurut (Widarjono, 2015)

Kurang Lebih 0.75 menunjukkan model baik

Berdasarkan tabel 8, hasil pengujian R-Square yang ditampilkan bahwa model struktural memiliki kemampuan prediksi yang cukup baik terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Nilai R-Square sebesar 0,897 menunjukkan bahwa 89,7% varian dalam variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel prediktor dalam model (Work Life Balance, Dukungan Organisasi, dan Efikasi Diri), sementara 10,3% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Nilai Adjusted R-Square sebesar 0,891 yang tidak berbeda jauh dari R-Square mengindikasikan bahwa model tidak mengalami overfitting dan tetap mempertahankan kemampuan prediksinya meskipun telah disesuaikan dengan jumlah variabel prediktor. Berdasarkan kriteria Cohen (1988), nilai R-Square 0,897 dapat dikategorikan sebagai "kuat" ($> 0,67$), yang menunjukkan bahwa model struktural memiliki kemampuan prediktif yang substansial dan variabel-variabel independen secara bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

b) Hasil Pengujian F – Square

Tabel 8. Hasil Uji F-Square

	X1	X2	X3	Y	Ket
X1				0.602	Besar
X2				1.237	Besar
X3				0.720	Besar
Y					

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS (2025)

Tabel 8. Hasil Uji F-Square

F – square

Berdasarkan tabel 9, ketiga variabel prediktor memiliki tingkat pengaruh yang berbeda-beda terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Variabel Dukungan organisasi merupakan variabel paling dominan karena memiliki koefisien jalur dan nilai F-square terbesar, yang menunjukkan kontribusi paling kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan.

c) Hasil Pengujian Inner Model (Path Koefisien)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Ket
Work Life Balance (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.320	0.316	0.064	5.027	0.000	Signifikan
Dukungan Organisasi (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.460	0.462	0.062	7.413	0.000	Signifikan
Efikasi Diri (X3) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.348	0.348	0.060	5.764	0.000	Signifikan

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS (2025)

Tabel 9. Hasil Uji Inner Model (Path Koefisien)

Pada tabel 10, Berdasarkan hasil pengujian, ketiga variabel independen menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Dukungan Organisasi (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,460, p-value 0,000 (<0,05), dan t-statistics 7,413 (>1,96). Demikian pula, Efikasi Diri (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,348, p-value 0,000 (<0,05), dan t-statistics 5,764 (>1,96). Namun, Work Life Balance (X1) menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,320, p-value 0,000 (<0,05), dan t-statistics 5.027 (>1,96). Hasil ini menunjukkan bahwa ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa Work-Life Balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan dengan tercapainya work life balance dapat memudahkan karyawan guna mengatur kehidupan dunia kerja dan individual yang baik sehingga mental health karyawan tetap terjaga. Dengan demikian, work life balance secara langsung mempengaruhi individual orang dalam bekerja di perusahaan. Seperti di real life banyak pekerja yang memiliki karakter dan jiwa mental yang berbeda. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang diteliti oleh [42] [43] [44]

Implikasi teoritis Work life balance dibangun oleh beberapa indikator, diantaranya adalah time balance, involvement balance, satisfaction balance, energy balance, personal/social activity. Dari 5 indikator memiliki kontribusi besar dalam mengetahui tingkat pengaruh dalam work life balance. Di era kontemporer saat ini, aktivitas professional tidak lagi dibatasi oleh dimensi waktu dan lokasi yang spesifik. Karyawan dapat diakses sewaktu – waktu tanpa mengenal Batasan geografi maupun temporal. Tuntutan untuk senantiasa “siap sedia” ini, entah berasal dari eskpektasi organisasi maupun dorongan internal untuk mempertahankan produktivitas, telah mengaburkan garis pemisah antara domain pekerjaan dan ranah kehidupan sosial.

Implikasi empiris menunjukkan bahwa dengan diterapkannya *Work Life Balance*, terutama dalam indikator *time balance* karyawan mampu dalam menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya cenderung memiliki tingkat stress yang rendah, lebih fokus dalam menjalankan tugas. Dalam teori *working time and work life balance around the world* oleh *International Labour Organization* pembatasan kerja penting guna melindungi kesehatan pekerja, Serta kesempatan bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhan pribadi, hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan dan loyalitas terhadap organisasi. Dengan demikian, work life balance yang baik akan menciptakan karyawan yang lebih produktif, kreatif, dan memiliki komitmen tinggi dalam mencapai tujuan perusahaan [45] [46]

H1 : Di PT Quanta Sinergi Indonesia, Work Life Balance dianggap memiliki dampak positif pada Kinerja Karyawan.

Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dukungan organisasi dalam lingkungan kerja memegang peran penting dalam membentuk persepsi karyawan terhadap perusahaan. Persepsi ini menciptakan rasa tanggung jawab dalam karyawan untuk berkontribusi secara lebih maksimal [47].

Implikasi teoritis Dukungan organisasi dibangun oleh beberapa indikator, diantaranya fairness, supervisor support, rewards and recognition, job condition, organizational care. Bentuk dukungan yang diberikan organisasi kepada karyawan mencerminkan tingkat komitmen perusahaan terhadap sumber daya manusianya. Apresiasi organisasi ini kemudian direspons oleh karyawan melalui peningkatan kualitas kinerja dalam menjalankan tugas – tugasnya. Berbagi dukungan bisa berbentuk dalam kompensasi yang layak, kesempatan promosi jabatan, program pengembangan kompetensi, serta jaminan keamanan kerja akan dimaknai oleh karyawan sebagai wujud kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan mereka. Sebagai timbal balik atas dukungan tersebut, karyawan cenderung menunjukkan loyalitas dan menumbuhkan sikap positif yang konstruktif terhadap organisasi.

Implikasi empiris menunjukkan bahwa dengan diterapkannya dukungan organisasi terutama dalam indikator *Organizational care* karena ketika karyawan merasa didukung oleh organisasi, mereka menunjukkan komitmen, loyalitas, dan motivasi kerja yang lebih tinggi. Dalam teori “analisis kompetensi individu dukungan organisasi dan dukungan manajemen terhadap kinerja pegawai dalam studi kasus di Grand Hotel Brebes Ketika karyawan merasa bahwa organisasi peduli terhadap kebutuhan dan kontribusi mereka, maka muncul rasa tanggung jawab dan keinginan untuk memberikan hasil kerja terbaik. Sebaiknya, kurangnya dukungan dari organisasi dapat menimbulkan rasa tidak dihargai, serta menurunkan semangat kerja, serta dapat meningkatkan potensi stress dan turnover [48].

H2 : Di PT Quanta Sinergi Indonesia, Dukungan Organisasi dianggap memiliki dampak positif pada Kinerja Karyawan.

Pengaruh Efikasi Diri terhadap kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Efikasi diri berhubungan dengan keyakinan pribadi mengenai kompetensi dan kemampuan diri. Secara spesifik, seseorang bakal meyakinkan kemampuannya dalam menyelesaikan suatu tugas secara berhasil.

Implikasi teoritis Efikasi diri dibangun oleh beberapa indikator, diantaranya magnitude, strength, generality, task – specific confidence, resilience to adversity. Dengan demikian, dengan efikasi diri orang yang memiliki perasaan yakin akan berkompetensi dalam melakukan hal yang diinginkan. Mereka juga cenderung menetapkan target yang lebih tinggi dan berusaha keras untuk mencapainya. Efikasi diri sebagai persepsi dalam diri sendiri soal seberapa

bagus diri sendiri dapat berfungsi dalam situasi tertentu, efikasi diri berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan Tindakan yang diharapkan [49].

Implikasi empiris menunjukkan bahwa dengan diterapkannya efikasi diri terutama dalam indikator *Resilience to adversity* dapat mengorganisasikan dan menampilkan tindakan yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan, tidak bergantung pada jenis keterampilan dan keahlian tetapi lebih berhubungan dengan keyakinan tentang apa yang dapat dilakukan dengan berbekal kemampuan. Dalam teori efikasi diri dan perilaku inovasi seorang peneliti bernama bandura menjelaskan keyakinan efikasi diri mempengaruhi pilihan tindakan yang akan dilakukan. Sebaliknya, karyawan dengan efikasi diri rendah sering merasa ragu terhadap kemampuannya sehingga kurang berani mengambil inisiatif dan mudah merasa gagal. Oleh karena itu, semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki seorang karyawan, maka semakin baik pula kinerjanya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di lingkungan kerja [50].

H3 : Di PT Quanta Sinergi Indonesia, Efikasi Diri dianggap memiliki dampak positif pada Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa Work-Life Balance berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, kualitas Dukungan Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Efikasi Diri berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Quanta Sinergi Indonesia. Hasil lain menunjukkan secara simultan Work-Life Balance, Dukungan Organisasi dan Efikasi Diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

IMPLIKASI PRAKTIS

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa Work-Life Balance, Dukungan Organisasi, dan Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka penelitian ini memiliki beberapa implikasi praktis bagi manajemen PT Quanta Sinergi Indonesia.

1. Perusahaan perlu memprioritaskan peningkatan dukungan organisasi karena variabel ini memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Bentuk dukungan organisasi dapat diwujudkan melalui perhatian atasan terhadap kebutuhan karyawan, kejelasan sistem penghargaan, serta pemberian lingkungan kerja yang adil dan kondusif. Dengan meningkatnya persepsi dukungan organisasi, karyawan akan terdorong untuk bekerja lebih optimal dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.
2. Perusahaan disarankan untuk memperhatikan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan (Work-Life Balance). Pengaturan beban kerja yang proporsional, fleksibilitas waktu kerja, serta kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan dapat membantu meningkatkan fokus dan produktivitas kerja.
3. Perusahaan perlu mendorong peningkatan efikasi diri karyawan melalui pelatihan, pengembangan kompetensi, serta pemberian umpan balik yang konstruktif. Dengan efikasi diri yang tinggi, karyawan akan lebih percaya diri dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan kerja, sehingga berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.

IMPLIKASI PRAKTIS

Penelitian ini memberikan implikasi akademis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam kajian kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memperkuat teori yang menyatakan bahwa Work-Life Balance, Dukungan Organisasi, dan Efikasi Diri merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini menyajikan model empiris yang mengintegrasikan ketiga variabel tersebut dalam satu kerangka konseptual dengan pendekatan Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Model ini dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya dalam mengkaji kinerja karyawan pada konteks organisasi yang serupa. Penelitian ini juga memperkaya literatur dengan menggunakan seluruh populasi karyawan sebagai sampel, sehingga hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai hubungan antar variabel dalam konteks perusahaan jasa. Dengan demikian, penelitian ini dapat menjadi rujukan akademik bagi penelitian selanjutnya yang membahas kinerja karyawan maupun variabel-variabel yang memengaruhinya.

Ucapan Terima Kasih

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada pihak PT. Quanta Sinergi Indonesia yang telah berkontribusi dan memberikan ijin untuk dilakukannyapenelitian ini. Segenap karyawan yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi angket yang penulis sediakan.

Reference

- [1] M. Khilbran and W. I. Sakti, "INDENTIFIKASI FAKTOR RISIKO HUMAN ERRORS DALAM PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI PERUSAHAAN JASA KONSTRUKSI," *JMSTKIK*, vol. 3, no. 1, p. 45, Oct. 2019, doi: 10.24912/jmstkik.v3i1.2210.
- [2] W. Jayanti, "PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN KINERJA PADA PERUSAHAAN JASA KONSTRUKSI".
- [3] R. Pahlawan, "QUALITY WORK OF LIFE DALAM MENINGKATKAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR, DAN KINERJA KARYAWAN," *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, vol. 20, no. 1, pp. 81–90, Apr. 2023, doi: 10.31849/jieb.v20i1.12839.
- [4] D. Elger, "Theory of Performance," *Faculty Development Series*, 2007.
- [5] R. Lukmiati, A. Samsudin, and D. Jhoansyah, "PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN STAFF PRODUKSI PT. MUARA TUNGGA CIBADAK - SUKABUMI," vol. 3, no. 3, 2020.
- [6] E. Marsyanda and K. Rozaq, "Pengaruh work life balance dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen Afektif sebagai variabel intervening," *J. Ilmu Manaj.*, pp. 607–621, Aug. 2024, doi: 10.26740/jim.v12n3.p607-621.
- [7] D. Umihastanti and A. Frianto, "Pengaruh Dukungan Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo," *Jurnal Ilmu Manajemen*, vol. 10, no. 1, pp. 219–232, Mar. 2022, doi: 10.26740/jim.v10n1.p219-232.
- [8] Syaharuddin and I. Selfiana, "Pengaruh Dukungan Organisasi dan Keterlibatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan," *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, vol. 27, no. 2, pp. 367–376, 2025.
- [9] S. Mujanah and C. Utami, "The Effect of Self-Efficacy, Self-Leadership, and Work Ethic on Employee Performance in Manufacturing Companies," *KSS*, May 2023, doi: 10.18502/kss.v8i9.13408.
- [10] M. D. Ramadhan, "Pengaruh Self-efficacy dan Locus of Control terhadap Employee Performance melalui Job Satisfaction (Studi pada Karyawan UD. Karya Jati Divisi Produksi Unit 2)," *J. Ilmu Manaj.*, pp. 685–701, Jun. 2022, doi: 10.26740/jim.v10n2.p685-701.
- [11] "Goal 8 | Department of Economic and Social Affairs." Accessed: Jan. 25, 2025. [Online]. Available: <https://sdgs.un.org/goals/goal8>
- [12] D. P. Faeni, R. Puspitaningtyas, and R. Safitra, "Work Life Balance, Peningkatan Karir dan Tekanan Kerja terhadap Produktivitas: Kasus pada Lembaga Sertifikasi Profesi P3 Pembangun Penyuluh Integritas Bangsa (Work Life Balance, Career Improvement and Work Pressures on Productivity: Case Study at the P3 Professional Certification Institute for National Integrity Extension Builders)," vol. 1, no. 1, 2021.
- [13] M. J. Sirgy and D.-J. Lee, "Work-Life Balance: an Integrative Review," *Applied Research Quality Life*, vol. 13, no. 1, pp. 229–254, Mar. 2018, doi: 10.1007/s11482-017-9509-8.
- [14] S. P. Safinska, S. Sumartik, and R. E. Febriansah, "Pengaruh Work Life Balance, Kepuasan Kerja, Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Maswindo Bumi Mas Cabang Tulangan," *COSTING*, vol. 7, no. 5, pp. 1456–1480, Aug. 2024, doi: 10.31539/costing.v7i5.11710.

- [15] A. Cahyani, P. Oktaviana, and A. S. Dwianto, "The Effect Of Work-Life Balance On Employee Performance (Case Study At Pt. Kamiidea Indonesia)," vol. 17, no. 2, 2024.
- [16] D. Fetriah and A. Hermingsih, "The Effect of Perceived Organizational Support, Work Motivation, and Competence on Employee Performance Mediated by Employee Engagement," *DIJMS*, vol. 5, no. 1, pp. 22–33, Sep. 2023, doi: 10.31933/dijms.v5i1.2023.
- [17] G. Giorgi, D. Dubin, and J. F. Perez, "Perceived Organizational Support for Enhancing Welfare at Work: A Regression Tree Model," *Front. Psychol.*, vol. 7, Dec. 2016, doi: 10.3389/fpsyg.2016.01770.
- [18] L. Rhoades and R. Eisenberger, "Perceived organizational support: A review of the literature.," *Journal of Applied Psychology*, vol. 87, no. 4, pp. 698–714, Aug. 2002, doi: 10.1037/0021-9010.87.4.698.
- [19] R. Miao and H.-G. Kim, "Perceived Organizational Support, Job Satisfaction and Employee Performance: An Chinese Empirical Study," *JSSM*, vol. 03, no. 02, pp. 257–264, 2010, doi: 10.4236/jssm.2010.32032.
- [20] I. Sabir *et al.*, "Impact of perceived organizational support on employee performance in IT firms – a comparison among Pakistan and Saudi Arabia," *IJOA*, vol. 30, no. 3, pp. 795–815, Apr. 2022, doi: 10.1108/IJOA-10-2019-1914.
- [21] A. Flammer, "Self-Efficacy," in *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, Elsevier, 2015, pp. 504–508. doi: 10.1016/B978-0-08-097086-8.25033-2.
- [22] J. J. Van Der Bijl and L. M. Shortridge-Baggett, "The Theory and Measurement of the Self-Efficacy Construct," *Sch Inq Nurs Pract*, vol. 15, no. 3, pp. 189–207, Jan. 2001, doi: 10.1891/0889-7182.15.3.189.
- [23] D. Abun, M. T. Nicolas, E. Apollo, T. Magallanes, and M. J. Encarnacion, "Employees' self-efficacy and work performance of employees as mediated by work environment," *IJRBS*, vol. 10, no. 7, pp. 01–15, Nov. 2021, doi: 10.20525/ijrbs.v10i7.1470.
- [24] J. Waddington, "Self-efficacy," *ELT Journal*, vol. 77, no. 2, pp. 237–240, May 2023, doi: 10.1093/elt/ccac046.
- [25] S. Akbar, "Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan," *JlAGANIS*, vol. 3, no. 2, pp. 1–17, 2018.
- [26] D. Lusiferina Amalia Utami, A. Sudiro, and Noermijati, "The mediating role of employee engagement in the relationship between self-efficacy and organizational support on employee performance," *IJRBS*, vol. 12, no. 5, pp. 151–163, Jul. 2023, doi: 10.20525/ijrbs.v12i5.2679.
- [27] T. D. N. Vuong and L. T. Nguyen, "The Key Strategies for Measuring Employee Performance in Companies: A Systematic Review," *Sustainability*, vol. 14, no. 21, p. 14017, Oct. 2022, doi: 10.3390/su142114017.
- [28] D. Suprayitno, "The Influence Of Leadership On Employee Performance," vol. 1, no. 2, 2024.
- [29] I. N. U. Anhar, "Kerangka Konseptual Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviuor (OCB)," *Youth & Islamic Economic Journal*, vol. 1, no. 02, Art. no. 02, Jul. 2020.
- [30] E. Liana and P. C. Susanto, "Determinasi Work Life Balance Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Kargo Internasional Di Jakarta," vol. 15, 2025.
- [31] M. Mezaluna, J. Jurana, Abd. Pattawe, and L. Latifa, "The Effect of Work-Life Balance and Workload on Employee Performance," *IJESSS*, vol. 5, no. 5, pp. 1226–1237, Sep. 2024, doi: 10.38142/ijesss.v5i5.1171.

- [32] D. Sulaeman and A. Farhan, "The Effect of Work-Life Balance on Employee Performance," 2024.
- [33] M. Spitzmuller, L. V. Dyne, and R. Ilies, "Organizational Citizenship Behavior: A Review and Extension of its Nomological Network," in *The SAGE Handbook of Organizational Behavior: Volume I - Micro Approaches*, 1 Oliver's Yard, 55 City Road, London EC1Y 1SP United Kingdom: SAGE Publications Ltd, 2008, pp. 106–123. doi: 10.4135/9781849200448.n7.
- [34] S. Lestari, S. Watini, and D. E. Rose, "Impact of Self-Efficacy and Work Discipline on Employee Performance in Sociopreneur Initiatives," *ATT*, vol. 6, no. 2, pp. 270–284, Jul. 2024, doi: 10.34306/att.v6i2.403.
- [35] Md. M. Islam and S. Islam, "An empirical study on the relationship between self-efficacy, employees' creative performance, and thinking style in the Bangladeshi trade companies," *Futur Bus J*, vol. 11, no. 1, p. 65, Apr. 2025, doi: 10.1186/s43093-025-00501-1.
- [36] L. A. Pratiwi and L. C. Nawangsari, "Organizational Citizenship Behavior while mediating Self-Efficacy, Servant Leadership and Organization Culture on Employee Performance," *EJBMR*, vol. 6, no. 1, pp. 225–231, Feb. 2021, doi: 10.24018/ejbmr.2021.6.1.713.
- [37] X. Guan, T. Sun, Y. Hou, L. Zhao, Y.-Z. Luan, and L.-H. Fan, "The relationship between job performance and perceived organizational support in faculty members at Chinese universities: a questionnaire survey," *BMC Med Educ*, vol. 14, no. 1, p. 50, Dec. 2014, doi: 10.1186/1472-6920-14-50.
- [38] B. F. Nadapdap and K. Harahap, "Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: (Studi Pada Karyawan Grand Inna Medan)," *Transekonomika*, vol. 3, no. 5, pp. 827–842, Oct. 2023, doi: 10.55047/transekonomika.v3i5.523.
- [39] M. Wulandari and H. K. Hadi, "Peran Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening Antara Work Life Balance Terhadap Employee Performance," vol. 9, 2021.
- [40] A. E. Berndt, "Sampling Methods," *Journal Sage*, 2020, [Online]. Available: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0890334420906850>
- [41] F. C. N. Ahdianita and R. P. Setyaningrum, "Pengaruh Flexible Working Arrangement, Work Life Balance, Terhadap Job Satisfaction yang dimediasi oleh Work Engagement pada Karyawan Milenial di PT Heintech Dwikarya Swapraja," *Jurnal Global Ilmiah*, vol. 1, no. 4, pp. 259–271, Jan. 2024, doi: 10.55324/jgi.v1i4.47.
- [42] S. Nurmala and F. Yusuf, "Pengaruh Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Oceanica Megah Utama," *Jurnal Manajemen Ekonomi dan Akuntansi*, vol. 1, no. 4, pp. 371–375, Sep. 2025, doi: 10.63921/jmaeka.v1i4.183.
- [43] D. Eldon, J. L. E. Nugroho, M. E. Lanny, and K. Widjaja, "PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ASURANSI JIWA MANULIFE INDONESIA DI SURABAYA," 2022.
- [44] S. W. Wibowo and M. A. Ahmadi, "PT. Media Akademik Publisher," *JMA*, vol. 2, pp. 3031–5220, 2024, doi: 10.62281.
- [45] Anggi Firmanjaya Saputra and Erni Masdupi, "Work-Life Balance di Dunia Kerja ANGGI FIRMANJAYA SAPUTRA ERNI MASDUPI," 2025.
- [46] P. Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Dukungan Organisasi, S. Yati Mutiara, and G. Wijayanto, "Terhadap Kinerja Karyawan dan Competitive Advantage Pada PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk (Telkom) Witel Riau Daratan," 2023.

- [47] W. Wibowo, M. Azizah Indriyani, M. Slamet Bambang Riono, M. Muhammad Syaifulloh, M. Syariefful Ikhwan, and M. Titi Rahmawati, *ANALISIS KOMPETENSI INDIVIDU DUKUNGAN ORGANISASI DAN DUKUNGAN MANAJEMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI*. 2020.
- [48] S. Rokmah *et al.*, “Pengaruh Kompetensi Karyawan, Efikasi Diri dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Gedung A PT BIG Kabupaten Brebes) The Influence of Employee Competence, Self-Efficacy and Career Development on Employee Performance (Case Study on Building A PT BIG Brebes Regency),” 2024.
- [49] Nur Laily and Dewi Urip Wahyuni, *Efikasi Diri dan Perilaku Inovasi*. 2018. [Online].
- [50] “Work-Life Balance di Dunia Kerja "Anggi Firmanjaya Saputra Erni Masdupi"

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.