

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

Oleh:

Julian Adam

Sumartik

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Maret, 2026



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.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

1. Apakah *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Quanta Sinergi Indonesia ?
2. Apakah dukungan organisasi diduga memiliki pengaruh yang nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Quanta Sinergi Indonesia?
3. Apakah efikasi diri diperkirakan berperan penting dalam mendorong kinerja karyawan di PT Quanta Sinergi Indonesia?
4. Apakah *work-life balance*, dukungan organisasi, dan efikasi diri, jika dilihat secara bersamaan, diyakini memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Quanta Sinergi Indonesia?

Metode

- Jenis penelitian ini menggunakan metode **kuantitatif eksplanatori** dengan tiga variabel independen (Work-Life Balance, Dukungan Organisasi, Efikasi Diri) dan satu variabel dependen (Kinerja Karyawan).
- Penelitian ini dilakukan di **PT Quanta Sinergi Indonesia**.
- Metode pengumpulan data menggunakan **kuesioner online** melalui Google Form dengan total 20 pernyataan (5 item per variabel).
- Data yang digunakan adalah **data primer** yang diperoleh langsung dari responden karyawan PT Quanta Sinergi Indonesia.
- Populasi : **56 karyawan**, diambil seluruhnya menggunakan teknik **total sampling**.
- Analisis : menggunakan **Software Smart Partial Least Square (SPLS) versi 3.0** — Uji Outer Model, Convergent Validity (AVE), Discriminant Validity (Fornell–Larcker Criterion), Composite Reliability & Cronbach Alpha, R Square, Path Coefficient.

Hasil

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%

Hasil

Uji Validitas

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

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

Hasil

	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

Discriminant Validity

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

Hasil

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

Average Variance Extracted (AVE)

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.

Pembahasan

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability (rho A)	Composite Reliability (rho C)
Work Life Balance (X1)	0.755	0.767	0.843
Dukungan Organisasi (X2)	0.867	0.871	0.904
Efikasi Diri (X3)	0.862	0.864	0.901
Kinerja Karyawan (Y)	0.938	0.939	0.953

Composite Reliability

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.

Pembahasan

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

R – Square

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.

Hasil

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

F – Square

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.

Hasil

	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

Path Koefisien

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

1. Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil temuan menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Quanta Sinergi Indonesia. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Indikator yang paling dominan adalah *time balance*, di mana karyawan yang mampu menyeimbangkan waktu kerja dengan kehidupan pribadinya cenderung memiliki tingkat stres rendah dan fokus yang lebih baik dalam menjalankan tugas. Temuan ini sejalan dengan teori *International Labour Organization* yang menyatakan bahwa pembatasan jam kerja penting untuk melindungi kesehatan pekerja sekaligus meningkatkan produktivitas dan loyalitas organisasi [45] [46]. Dengan demikian, work-life balance yang baik terbukti berkontribusi dalam menciptakan karyawan yang lebih produktif dan berkomitmen tinggi terhadap tujuan perusahaan.

Pembahasan

2. Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil temuan membuktikan bahwa dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Quanta Sinergi Indonesia. Dukungan organisasi dalam lingkungan kerja memegang peran penting dalam membentuk persepsi karyawan terhadap perusahaan, sehingga menciptakan rasa tanggung jawab untuk berkontribusi secara lebih maksimal [47]. Indikator yang paling dominan adalah *organizational care*, di mana ketika karyawan merasa didukung oleh organisasi, mereka menunjukkan komitmen, loyalitas, dan motivasi kerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, kurangnya dukungan dari organisasi dapat menimbulkan rasa tidak dihargai, menurunkan semangat kerja, dan meningkatkan potensi stres serta turnover [48]. Dengan demikian, dukungan organisasi terbukti menjadi faktor penting dalam mendorong kinerja karyawan secara optimal.

Pembahasan

3. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil temuan membuktikan bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Quanta Sinergi Indonesia. Efikasi diri berhubungan dengan keyakinan pribadi mengenai kompetensi dan kemampuan diri dalam menyelesaikan suatu tugas secara berhasil. Indikator yang paling dominan adalah *resilience to adversity*, di mana karyawan dengan efikasi diri tinggi mampu mengorganisasikan dan menampilkan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan, tidak bergantung pada jenis keterampilan semata melainkan pada keyakinan atas kemampuan yang dimiliki [49]. Sebaliknya, karyawan dengan efikasi diri rendah cenderung ragu terhadap kemampuannya sehingga kurang berani mengambil inisiatif dan mudah merasa gagal. Oleh karena itu, semakin tinggi efikasi diri seorang karyawan, maka semakin baik pula kinerjanya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di lingkungan kerja [50].

Pembahasan

- Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance, dukungan organisasi, dan efikasi diri secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Quanta Sinergi Indonesia. Ketiga faktor tersebut memiliki keterkaitan yang saling mendukung dan membentuk satu kesatuan dalam upaya peningkatan kinerja.
- Work-life balance berperan dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi karyawan sehingga mental health tetap terjaga, dukungan organisasi berfungsi membentuk rasa tanggung jawab dan loyalitas karyawan melalui apresiasi serta kepedulian perusahaan terhadap kesejahteraan mereka, sedangkan efikasi diri memberikan keyakinan kepada karyawan terhadap kemampuannya dalam menghadapi tuntutan dan tingkat kesulitan pekerjaan.

Temuan Penting Penelitian

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.

Manfaat Penelitian

- Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai peran *work-life balance*, dukungan organisasi, dan efikasi diri sebagai faktor penentu kinerja karyawan di lingkungan perusahaan swasta.
- Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi bagi PT Quanta Sinergi Indonesia dalam merancang kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-kehidupan pribadi karyawan, memperkuat sistem dukungan organisasi, serta membangun kepercayaan diri karyawan guna meningkatkan produktivitas secara berkelanjutan.
- Penelitian ini dapat dijadikan referensi dan perbandingan bagi peneliti berikutnya yang ingin mengkaji topik serupa dengan variabel, metode, atau objek penelitian yang berbeda, sehingga dapat memperluas wawasan keilmuan di bidang manajemen dan perilaku organisasi.

Referensi

- [1] M. Khilbran and W. I. Sakti, "IDENTIFIKASI 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 TUNGGAL 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," vol. 1, no. 1, 2021.

Referensi

- [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," *JIAGANIS*, vol. 3, no. 2, pp. 1–17, 2018.

Referensi

- [26] D. L. A. 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, 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*, 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 *et al.*, "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.

Referensi

- [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] A. F. Saputra and E. Masdupi, "Work-Life Balance di Dunia Kerja," 2025.
- [46] P. Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Dukungan Organisasi, S. Y. Mutiara, and G. Wijayanto, "Terhadap Kinerja Karyawan dan Competitive Advantage Pada PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk Witel Riau Daratan," 2023.
- [47] W. Wibowo *et al.*, *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)," 2024.
- [49] Nur Laily and Dewi Urip Wahyuni, *Efikasi Diri dan Perilaku Inovasi*. 2018.
- [50] A. F. Saputra and E. Masdupi, "Work-Life Balance di Dunia Kerja," 2025.

