

## The Influence of Work Life Balance, Job Satisfaction, and Self-Efficacy on Employee Performance at PT. Maswindo Bumi Mas Tulangan Branch

### Pengaruh Work Life Balance, Kepuasan Kerja, dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Maswindo Bumi Mas Cabang Tulangan

Syawala Putri Safinska<sup>1)</sup>, Sumartik Sumartik<sup>\*2)</sup>

<sup>1)</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>2)</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

\*Email Penulis Korespondensi: sumartik1@umsida.ac.id

**Abstract.** *This study aims to test and find out how influential work life balance, job satisfaction, and self-efficacy are on employee performance at PT Maswindo Bumi Mas Tulangan Branch. This research uses a type of quantitative research with an explanatory approach. The population in this study is all employees involved in the AlHidayah mosque construction project which totals 42 employees. The number of samples obtained was 42 respondents, as for the sampling technique using saturated samples. The data collection techniques used in this study are observations and questionnaires measured using the Likert scale. While data testing is carried out with validity tests, reliability tests, and classical assumption tests. Hypothesis testing is performed by t or partial test, F test, and determination coefficient test. Data processing is carried out using the Statistical Product an Service Solution (SPSS) software application. The results showed that the partial test of the work life balance variable (X1) obtained  $t_{count} > t_{table}$ , namely  $5.731 > 2.022$  with a significance probability of  $0.000 < \alpha 0.05$ . Partial test of job satisfaction variable (X2) obtained  $t_{count} > t_{table}$ , namely  $6.299 > 2.022$  with a significance probability of  $0.000 < \alpha 0.05$ . Partial test of self-efficacy (X3) obtained  $t_{count} > t_{table}$ , which is  $7.944 > 2.022$  with a significance probability of  $0.000 < \alpha 0.05$ . This means that partially work life balance, job satisfaction, and self-efficacy each have a positive and significant effect on employee performance. The simultaneous test results obtained  $f_{count} > f_{table}$  of  $20.767 > 2.85$  with a significance value of  $0.000 < \alpha 0.05$  means that work life balance, job satisfaction, and self-efficacy simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT. Maswindo Bumi Mas Tulangan Branch.*

**Keywords -** Work Life Balance, Job Satisfaction, Self-Efficacy and Employee Performance

**Abstrak.** *Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui seberapa berpengaruh work life balance, kepuasan kerja, dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan pada PT Maswindo Bumi Mas Cabang Tulangan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang terlibat dalam proyek pembangunan masjid AlHidayah yang berjumlah total 42 karyawan. Jumlah sampel diperoleh sebanyak 42 responden, adapun teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah yang digunakan pada penelitian ini adalah observasi dan kuisioner yang diukur menggunakan skala likert. Sedangkan pengujian data dilakukan dengan uji validitas, uji reabilitas, dan uji asumsi klasik. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t atau parsial, uji F, dan uji koefisien determinasi. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan aplikasi software Statistical Product an Service Solution (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan uji parsial variabel work life balance (X1) diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu sebesar  $5,731 > 2,022$  dengan probabilitas signifikansi  $0,000 < \alpha 0,05$ . Uji parsial variabel kepuasan kerja (X2) diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu sebesar  $6,299 > 2,022$  dengan probabilitas signifikansi  $0,000 < \alpha 0,05$ . Uji parsial efikasi diri (X3) diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu sebesar  $7,944 > 2,022$  dengan probabilitas signifikansi  $0,000 < \alpha 0,05$ . Artinya secara parsial work life balance, kepuasan kerja, dan efikasi diri masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji simultan didapatkan  $f_{hitung} > f_{tabel}$  sebesar  $20,767 > 2,85$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < \alpha 0,05$  artinya work life balance, kepuasan kerja, dan efikasi diri secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Maswindo Bumi Mas Cabang Tulangan.*

**Kata Kunci -** Work Life Balance, Kepuasan Kerja, Efikasi Diri, dan Kinerja Karyawan

## I. PENDAHULUAN

Dalam persaingan global saat ini sebuah perusahaan di sektor industri konstruksi selalu dihadapkan pada tuntutan untuk mampu bersaing memenuhi permintaan dan kepuasan pelanggan. Sebagai industri yang sangat kompetitif, baik secara lokal maupun global, banyak perusahaan konstruksi bersaing untuk mendapatkan proyek-proyek yang tersedia. Dalam persaingan ini, hanya perusahaan-perusahaan yang mampu memberikan kualitas, efisiensi, dan hasil terbaik yang akan berhasil memenangkan kontrak. Perusahaan di sektor industri konstruksi dituntut untuk memiliki strategi yang kokoh dan berkelanjutan dalam rangka bersaing dan memenuhi permintaan serta kepuasan pelanggan. Ketatnya persaingan dalam industri konstruksi menuntut perusahaan jasa konstruksi untuk optimal dalam memanfaatkan potensi dan kemampuan yang dimiliki perusahaan, terutama dalam manajemen sumber daya perusahaan [1]. Keberhasilan dan keefektifan perusahaan terjadi karena didalamnya memiliki kinerja yang baik dan ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas [2]. Oleh karena itu, penting bagi sebuah perusahaan untuk memperhatikan terhadap pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia mereka.

Sumber daya manusia yang harus dimiliki sebuah industri konstruksi harus mempunyai kompetensi yang baik untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Apabila kinerja karyawan kurang maksimal tentu saja akan memberikan dampak pada kinerja perusahaan secara keseluruhan [3]. Adapun seharusnya perusahaan yang harus mempertimbangkan kualitas hidup secara keseluruhan karyawan untuk mencapai keberhasilan dan kesejahteraan dalam kehidupan profesional dan pribadinya. Karena karyawan yang berhasil mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan akan memberikan nilai tambah bagi perusahaan [3]. Oleh sebab itu, perusahaan harus memiliki kemampuan untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena tenaga kerja memiliki peran yang sangat penting dalam operasional perusahaan [4]. Perusahaan dapat menciptakan kesejahteraan karyawan yang mendukung pertumbuhan dan kinerja karyawan secara keseluruhan. Hal ini akan membantu meningkatkan kemampuan perusahaan untuk bersaing dalam industri konstruksi secara global sambil memastikan kesejahteraan dan keberhasilan jangka panjang karyawan.

PT. Maswindo Bumi Mas merupakan salah satu perusahaan properti dan jasa konstruksi terkemuka di Surabaya dan Sidoarjo. PT. maswindo Bumi Mas ini bergerak di bidang properti dan jasa konstruksi. Pada dasarnya karyawan di PT. Maswindo Bumi Mas Cabang Tulangan memiliki kinerja yang dirasa kurang maksimal dalam penyelesaian tugasnya masing – masing. Analisis awalnya menunjukkan adanya sumber daya manusia (SDM) yang kurang optimal. Beberapa karyawan menunjukkan kurangnya work life balance. Beberapa karyawan menunjukkan ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya, yang tercermin dalam sikap pekerja di tempat kerja seperti kurangnya antusiasme dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Selain itu, beberapa anggota karyawan merasa kurang puas dengan pekerjaannya, yang mengakibatkan perilaku negatif seperti kelambatan dalam menyelesaikan tugas, seringnya datang terlambat, dan absen tanpa pemberitahuan. Sebagian karyawan juga merasa kurang percaya diri dalam kemampuan mereka dalam menjalankan tugas-tugas konstruksi, hal ini bisa berdampak buruk bagi perusahaan.

**Tabel. 1**  
**Laporan Data Hasil Pembangunan Masjid Al Hidayah**  
**Karyawan PT. Maswindo Bumi Mas Cabang Tulangan**  
**Per Bulan Maret-Desember 2023**

Bulan	Jumlah Kehadiran dalam 1 hari	Presentase datang terlambat dalam 1 bulan	Target pembangunan (per bulan)	Hasil pembangunan (per bulan)	Keterangan
Maret	42	0	10%	10%	Tercapai
April	42	3%	10%	8,7%	Tidak Tercapai
Mei	42	3%	10%	8,7%	Tidak Tercapai
Juni	42	0	10%	10%	Tercapai
Juli	42	3%	10%	8,7%	TidakTercapai
Agustus	42	3%	10%	8,7%	Tidak Tercapai
September	42	0	10%	10%	Tercapai
Oktober	42	3%	10%	8,7%	Tidak Tercapai
November	42	2%	10%	9%	Tidak Tercapai
Desember	42	0	10%	10%	Tercapai
<b>Jumlah</b>			100%	92,5%	Tidak Tercapai

*Keterangan: jumlah keseluruhan karyawan 42 orang  
Target pembangunan 10 bulan*

*Sumber: PT. Maswindo Bumi Mas Cabang Tulangan*

Dilihat dari tabel 1 diatas menunjukkan bahwa tingginya jumlah keterlambatan karyawan dan kurang maksimalnya kinerja karyawan PT. Maswindo Bumi Mas Cabang Tulangan pada kontrak pembangunan Masjid Al Hidayah periode Maret-Desember 2023 secara fluktuasi. Berdasarkan beberapa presentase yang kurang memuaskan pada data tabel diatas, PT. Maswindo diharapkan dapat menemukan apa yang menjadi penyebab dari tidak tercapainya target yang ditetapkan perusahaan dan menemukan solusi untuk mengatasi permasalahan ini. Menurunnya kinerja diketahui karena kurangnya kesejahteraan dan keseimbangan hidup pekerja.

Berdasarkan observasi peneliti, beberapa faktor yang dapat menyebabkan fluktuasi dalam kinerja karyawan di PT. Maswindo Bumi Mas Cabang Tulangan adalah perusahaan tidak menyediakan waktu istirahat yang cukup, karyawan terlalu terbebani, dan kurangnya fleksibilitas dalam jadwal kerja. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang kurang dapat berdampak pada kinerja karyawan, seperti yang tercermin dalam pencapaian target pembangunan yang tidak tercapai pada beberapa bulan. Meskipun sebagian besar karyawan memiliki tingkat kehadiran yang baik, presentase terlambat datang dan ketidakmampuan mencapai target pembangunan bisa menandakan adanya ketidakpuasan dalam lingkungan kerja. Para pekerja merasa kurang mendapat umpan balik positif dalam hasil kerjanya, sehingga menyebabkan kurangnya rasa puas karyawan pada perusahaan. Terdapat beberapa bulan di mana karyawan mencapai target pembangunan, yang bisa menunjukkan bahwa mereka memiliki keyakinan pada kemampuan mereka sendiri. Namun, terdapat juga bulan di mana target tidak tercapai, yang mungkin dapat dipengaruhi oleh kurangnya efikasi diri. Dalam hal ini, Kinerja karyawan tercermin dari kemampuan pekerja untuk mencapai target pembangunan.

Work life balance telah dianggap sebagai aspek penting bagi sebuah organisasi yang dapat berkontribusi positif terhadap kinerja organisasi [5]. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dan karyawan, membantu individu tetap sehat dan produktif baik dalam aspek pribadi maupun profesional individu. Perusahaan perlu menyadari karyawan tidak hanya memiliki tanggung jawab terkait pekerjaan, tetapi juga tanggung jawab pribadi di luar konteks pekerjaan seperti dalam kehidupan pribadinya. sehingga sebisa mungkin karyawan dapat mengatur waktu kerja dan waktu pribadi yang tidak terkait dengan pekerjaan [6]. Menurut Greenhaus jika tidak tercapainya keseimbangan antara peran karyawan, dapat mengakibatkan ketegangan yang berpotensi mengganggu pelaksanaan setiap tanggung jawab yang diemban. [7]. Penelitian yang telah dilakukan [8] dimana hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa Work Life Balance berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Gunanusas Eramandiri, hal tersebut menunjukkan semakin baik work-life balance yang diberikan Perusahaan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Perusahaan diharapkan untuk memperhatikan dan mengatur upaya agar karyawan dapat mencapai keseimbangan antara kehidupan di tempat kerja dan di luar tempat kerja. Namun hasil berbeda ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh [9] menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan pribadi (work-life balance) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa menerapkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi tidak mampu meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Namun, ada kemungkinan bahwa implementasi work-life balance yang tidak tepat atau kurangnya dukungan dari perusahaan dapat menghasilkan hasil yang berlawanan.

Selain work life balance terdapat faktor lain seperti kepuasan kerja dapat yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Maswindo Bumi Mas Cabang Tulangan. Kepuasan kerja mengacu pada sikap yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya [10]. Ini mencakup evaluasi subjektif karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaannya, termasuk lingkungan kerja, tugas yang diemban, hubungan dengan rekan kerja dan atasan. Secara umum, seringkali kepuasan kerja kurang menjadi fokus utama bagi setiap perusahaan [11]. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus memberikan perhatian yang memadai terhadap kepuasan kerja karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, positif, dan berkelanjutan. Penelitian sebelumnya [12] yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan adanya peningkatan kepuasan kerja akan berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, semakin baik pula kinerja yang dapat dicapai oleh karyawan. Hal berbeda diperoleh dari penelitian yang dilakukan [13] ditemukan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian tersebut, tidak ada hubungan yang cukup kuat atau jelas antara tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dengan kinerja. Meskipun demikian, hal ini tidak menunjukkan bahwa tidak ada hubungan sama sekali antara kedua variabel tersebut, tetapi hanya bahwa hubungan tersebut tidak memiliki dampak yang signifikan dalam penelitian tersebut.

Peningkatan kinerja karyawan juga dipengaruhi pada setiap keyakinan pada diri karyawan masing-masing akan kemampuannya untuk berhasil ketika dihadapkan pada situasi tertentu guna mencapai tujuan. Efikasi diri sangat mempengaruhi kemampuan karyawan untuk mengambil keputusan yang terkait dengan pencapaian tujuan yang ditentukan [14]. Dalam hal ini, karyawan yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung merasa lebih percaya diri bahwa mereka dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu. Efikasi diri yang tinggi dapat tercermin dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan target yang telah ditetapkan, kehadirannya dan

dedikasi karyawan terhadap perusahaan [15]. Beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya [16], [17], [15] menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki oleh karyawan perusahaan maka akan semakin baik kinerja karyawan. Namun ada pula penelitian yang dilakukan oleh [18] menunjukkan efikasi diri berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Alasan mengapa efikasi diri memiliki dampak yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada penelitian [18], dikarenakan karyawan merasa bahwa tugas-tugasnya telah diatur dengan baik oleh perusahaan, sehingga karyawan merasa tidak perlu untuk mengekspresikan diri lebih lanjut melalui kepercayaan diri dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa aspek efikasi diri tidak secara langsung memengaruhi kinerja karyawan karena menganggap bahwa tugas-tugas yang dilakukan sudah diatur secara sistematis.

Sebagai permulaan dari pernyataan ilmiah dan penelitian ini penting untuk dilakukan dikarenakan terdapat beberapa ruang penelitian yang dapat dikembangkan dalam penelitian ini seperti memilih untuk menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan alat analisis SPSS, yang berbanding terbalik dengan penelitian sebelumnya yang menggunakan alat analisis PLS[19]. Didalam penelitian ini juga menggabungkan faktor work life balance, kepuasan kerja, dan efikasi diri dalam satu kerangka penelitian untuk dijelaskan lebih lanjut bagaimana ketiga variable ini dapat saling terkait dan dapat berkontribusi terhadap kinerja karyawan., selain itu novelty pada penelitian ini yakni belum ditemukan adanya penelitian yang menggabungkan antara variable work life balance, kepuasan kerja, dan efikasi diri terhadap variable kinerja karyawan di PT. Maswindo Bumi Mas Cabang Tulangan di Sidoarjo – Jawa Timur, sehingga perlu adanya dilakukan penelitian lebih lanjut guna menyelidiki hubungan yang lebih mendalam di antara variabel-variabel tersebut.

Permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini berkaitan dengan sasaran dan tujuan Sustainable Development Goals (SDGs) ke-8 yang bertujuan untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, serta memberikan kesempatan kerja yang produktif dan menyeluruh untuk mencapai pekerjaan yang layak bagi semua. Hal ini dapat digunakan untuk merancang kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan inklusi ekonomi dan menciptakan lapangan kerja yang layak. Sehingga fokus pada faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, yang pada gilirannya dapat berkontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan dan penciptaan pekerjaan yang layak untuk meminimalisir kurang optimalnya kinerja karyawan.

## II. LITERATUR RIVIEW

### a. *Work Life Balance*

Menurut Moorhead & Griffin *work life balance* merupakan kemampuan individu untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadinya [20].

Keseimbangan kehidupan dan pekerjaan mencakup situasi di mana seseorang mencapai keseimbangan antara keterikatan dan kepuasan dalam perannya, baik di tempat kerja maupun di luar tempat kerja [21]. Indikator dari variabel Work–life Balance termasuk [22] sebagai berikut:

1. *Time balance* atau keseimbangan waktu merujuk pada adanya waktu yang cukup bagi individu untuk berkontribusi baik dalam pekerjaan maupun keluarga.
2. *Involvement balance* atau keseimbangan keterlibatan merujuk pada keterlibatan psikologis dan komitmen individu baik dalam pekerjaan maupun keluarga.
3. *Satisfaction balance* atau keseimbangan kepuasan mengacu pada tingkat kepuasan individu yang seimbang dalam menjalani kegiatan pekerjaannya dan kegiatan keluarga.

Sedangkan Menurut Fisher, terdapat empat indikator work-life balance [23], yaitu:

1. *Work Interference With Personal Life* (WIPL) mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu.
2. *Personal Life Interference With Work* (PLIW) menggambarkan seberapa besar kehidupan pribadi individu mengganggu kinerjanya di tempat kerja.
3. *Personal Life Enhancement Of Work* (PLEW) berkaitan dengan sejauh mana kehidupan pribadi individu dapat meningkatkan kinerjanya di tempat kerja.
4. *Work Enhancement Of Personal Life* (WEPL) merupakan bagaimana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan individu.

### b. *Kepuasan Kerja*

Menurut [24] kepuasan kerja merupakan evaluasi, perasaan, atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang terkait dengan lingkungan kerja, yaitu ketika beberapa kebutuhan dan keinginan dipenuhi melalui aktivitas kerja atau bekerja. .

Menurut Locke [25] rasa puas timbul ketika individu mencapai target atau prestasi kerja, atau merasa senang karena organisasi memfasilitasi pencapaian tersebut. Menurut Hasibuan [26] indikator kepuasan kerja meliputi:

1. Menyenangi pekerjaannya, yaitu ketika individu menikmati pekerjaannya karena memiliki kemampuan untuk melakukannya.
2. Mencintai pekerjaannya.
3. Moral kerja, yaitu komitmen batin yang timbul dari dalam diri individu atau sekelompok individu untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan..
4. Kedisiplinan, yaitu mengacu pada kondisi yang terbentuk melalui serangkaian perilaku yang mencerminkan nilai-nilai seperti ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban..
5. Prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang diperoleh individu dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan berdasarkan keterampilan, dedikasi, dan efisiensi waktu.

Sedangkan menurut [27], terdapat tujuh indikator yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu:

1. Isi Pekerjaan: mengacu pada aspek penarikan dari tugas pekerjaan yang sebenarnya serta tingkat kendali yang dimiliki terhadap pekerjaan tersebut.
2. Supervisi: mencerminkan perhatian dan hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan.
3. Organisasi dan Manajemen: terkait dengan kemampuan perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang stabil, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja karyawan..
4. Kesempatan untuk Maju: terkait dengan kemampuan perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang stabil, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja karyawan. .
5. Gaji atau Insentif: melibatkan kompensasi yang diterima karyawan sebagai hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan, yang harus sesuai dengan kebutuhan dan adil menurut persepsinya.
6. Rekan Kerja: relasi yang saling mendukung dan perhatian antara sesama rekan kerja, yang menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan bersahabat, serta akhirnya meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
7. Kondisi Pekerjaan: merujuk pada kondisi yang mendukung, seperti sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan, yang juga berkontribusi pada kepuasan kerja.

### c. Efikasi Diri

Sultan dan Tareen [28] mendefinisikan *self efficacy* sebagai keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dalam waktu yang tepat .

Lunenburg [29] mengemukakan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah dalam berbagai situasi, serta kemampuan untuk menentukan tindakan dalam mengatasi tugas atau masalah tertentu, sehingga individu mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan.

Indikator efikasi diri [30] mengacu pada 3 dimensi efikasi diri yaitu dimensi magnitude, dimensi strength, dan dimensi generality. Brown dkk merumuskan beberapa indikator efikasi diri sebagai berikut:

1. Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu, keyakinan individu bahwa mampu menyelesaikan tugas yang telah ditetapkan oleh dirinya sendiri.
2. Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas, yaitu kemampuan individu untuk menggerakkan diri sendiri dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas..
3. Yakin bahwa dirinya mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun. Menggambarkan upaya keras individu untuk menyelesaikan tugas dengan ketekunan dan kegigihan, menggunakan semua sumber daya yang dimiliki.
4. Yakin bahwa diri mampu menghadapi hambatan dan kesulitan. Mencerminkan kemampuan individu untuk tetap tegar dan bangkit kembali setelah menghadapi hambatan dan kegagalan .
5. Yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki ukuran yang luas ataupun sempit (spesifik). Mengindikasikan keyakinan individu bahwa ia dapat menyelesaikan tugas apa pun, baik yang besar maupun yang spesifik .

Selain itu, juga terdapat tiga indikator efikasi diri menurut [31] yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1. Magnitude, merupakan keyakinan karyawan untuk menghadapi tingkat kesulitan dari tugas yang dihadapi.
2. Generality, mencerminkan keyakinan karyawan dalam kemampuan untuk menyelesaikan tugas tidak hanya dalam satu situasi atau kegiatan, tetapi juga dalam berbagai situasi atau kegiatan yang berbeda.
3. Strength, mengukur seberapa kuat keyakinan karyawan dalam menjalankan tugas yang dihadapi.

#### d. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara [32] kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan yang dicapai oleh seorang pegawai dalam hal kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Jex dan Brit [33] mengemukakan bahwa kinerja melibatkan keseluruhan perilaku karyawan dalam pekerjaan, tidak hanya terbatas pada kinerja tugas, namun juga mencakup tanggung jawab mereka terhadap tugas tersebut.

Ada beberapa indikator kinerja menurut Kasmir [34] yaitu:

1. Kualitas (Mutu) yaitu Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) pekerjaan yang dihasilkan oleh suatu proses tertentu.
2. Kuantitas yaitu metode untuk menilai kinerja, juga melihat dari jumlah output yang dihasilkan oleh individu.
3. Waktu yaitu untuk jenis pekerjaan yang memiliki batas waktu penyelesaian. Ketika tenggat waktu tidak dipatuhi, kinerja dianggap kurang baik, dan sebaliknya.
4. Ketepatan waktu yaitu menggambarkan kemampuan untuk menyelesaikan kegiatan atau mencapai target dalam jangka waktu yang telah ditentukan.

Selain itu, terdapat indikator kinerja karyawan menurut [35], yaitu:

1. Tujuan: mengacu pada keadaan yang diharapkan lebih baik di masa depan yang ingin dicapai.
2. Standar: merupakan kriteria untuk menilai apakah tujuan tersebut telah tercapai. Standar diperlukan sebagai acuan untuk menentukan pencapaian tujuan.
3. Umpan balik: melibatkan pelaporan mengenai kemajuan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh standar.
4. Alat dan sarana: merupakan sumber daya yang digunakan untuk membantu mencapai tujuan dengan sukses.
5. Kompetensi: mencerminkan kemampuan individu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
6. Motif: merupakan alasan atau dorongan yang mendorong karyawan untuk melakukan suatu tindakan.
7. Peluang: karyawan perlu diberikan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerja mereka.

### III. METODE

Penelitian ini dilakukan menggunakan metode kuantitatif yang bersifat eksplanatori. Menurut Sugiyono [32], metode kuantitatif menggunakan sejumlah sampel dan data numerik atau berupa angka. Metode kuantitatif ini digunakan peneliti guna untuk mengumpulkan data, yang kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menentukan hubungan antara variabel terkait. Pendekatan eksplanatori digunakan untuk menggali hubungan sebab-akibat antara variabel yang diamati serta untuk menguji pengaruh variabel bebas [36] yang meliputi work life balance (X1), kepuasan kerja (X2), dan efikasi diri (X3) terhadap variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y).

Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah berjumlah 42 orang karyawan yang didapat dari beberapa karyawan di PT. Maswindo Bumi Mas Cabang Tulangan. Dalam menentukan jumlah sampel pada penelitian ini, dilakukan dengan menggunakan teknik total sampling. Hal ini karena jumlah populasinya berjumlah 42 orang karyawan, sehingga yang menjadi sampel adalah seluruh karyawan PT. Maswindo Bumi Mas Cabang Tulangan.

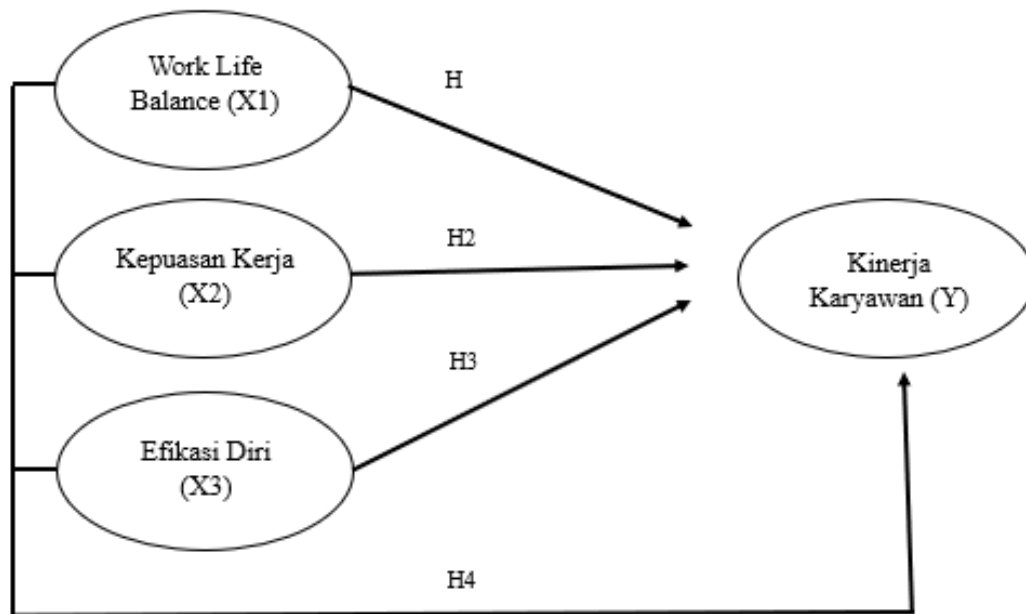
Data yang digunakan dalam penelitian ini dikumpulkan dari berbagai sumber yang relevan terhadap topik penelitian dengan menggunakan sumber data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung oleh peneliti dari karyawan dengan bantuan penyebaran kuisioner untuk mengukur variabel yang diteliti. Adapun data sekunder yang diperoleh berupa laporan, jurnal, artikel, dan data perusahaan untuk meningkatkan kedalaman penelitian ini. Pengukuran data kuisioner pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan skala likert untuk mengukur respons individu terhadap pernyataan atau pertanyaan yang disajikan dalam bentuk kuisioner. Skala likert menggunakan beberapa butir pernyataan untuk mengukur respon setiap perilaku individu dengan memilih salah satu dari lima pertanyaan yang tersedia, yaitu: Sangat Setuju (SS=5), Setuju (S=4), Netral (N=3), Tidak Setuju (TS=2), dan Sangat Tidak Setuju (STS=1) [37]. Menurut Sugiyono [38] data yang diperoleh dalam penelitian ini terdiri dari

tanggapan responden terhadap pernyataan yang diajukan melalui kuisioner kepada responden. Pengujian data pada penelitian dilakukan dengan menggunakan uji asumsi klasik, uji validitas, dan uji reabilitas. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linier berganda. uji t (parsial), dan uji f (simultan). Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan aplikasi software Statistical Product an Service Solution (SPSS) 25.

### Kerangka Konseptual

Kerangka konsep pengaruh antara variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Gambar. 1**  
**Kerangka Konseptual**



### Hipotesis

H1: Work l terhadap kinerja karyawan [8]

H2: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan [12]

H3: Efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan [16]

H4: Work life balance, Kepuasan kerja, dan Efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. [8], [12], [16]

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### A. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik digunakan karena bertujuan untuk memastikan bahwa model yang sedang digunakan adalah valid dan menghasilkan estimasi yang dapat dipercaya. Ada beberapa asumsi klasik yang harus diuji untuk menentukan apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Uji asumsi klasik ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

##### a. Uji Normalitas

Hasil didalam penelitian ini dapat dilihat dari Non Parametik *Kolmogrov-Smirnov* (K-S) dengan nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Dari hasil pengujian didapat perolehan sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji Normalitas**

Unstandardized Residual	
N	42
Test Statistic	,112
Asymp. Sig. (2-tailed)	,200

Sumber : Hasil olah data SPSS V.25

Berdasarkan tabel uji normalitas diatas didapatkan nilai perhitungan sebesar 0,200 dan lebih besar dari nilai Signifikansi 0,05, hal ini menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal dan dapat dikatakan memenuhi syarat untuk dianalisis.

### b. Uji Multikolineritas

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolineritas**

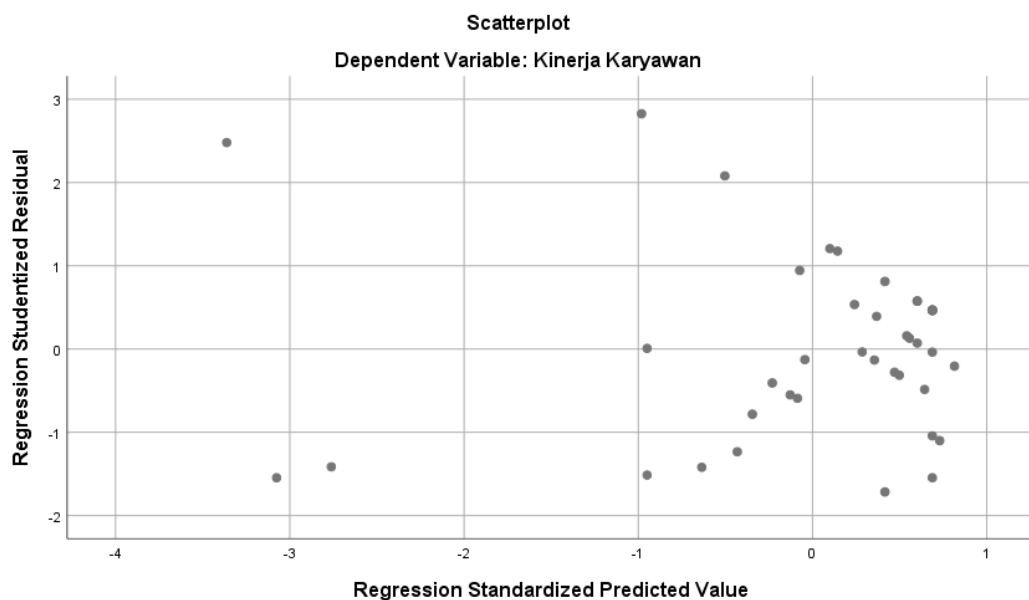
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Constant		
Work Life Balance (X1)	,321	3.118
Kepuasan Kerja (X2)	,148	6.746
Efikasi Diri (X3)	,162	6.191

Sumber : Hasil olah data SPSS V.25

Berdasarkan hasil uji Multikolineritas pada coefficient tabel diatas dapat diketahui nilai pada Collinearity Tolerance variabel X1 sebesar 0,321 yang berarti  $0,321 > 0,10$ , variabel X2 sebesar 0,148 yang berarti  $0,148 > 0,10$ , dan variaabel X3 sebesar 0,162 yang berarti  $0,162 > 0,10$ , sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolineritas dan memenuhi syarat untuk dianalisis.

Diketahui nilai Statistics VIF-nya pada variabel X1 sebesar 3,118 yang berarti  $3,118 < 10,0$ , variabel X2 sebesar 6,746 yang berarti  $6,746 < 10,0$ , dan variaabel X3 sebesar 6,191 yang berarti  $6,191 < 10,0$ , sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolineritas dan memenuhi syarat untuk dianalisis.

### c. Uji Heteroskedastisitas

**Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber : Hasil olah data SPSS V.25

Berdasarkan Tabel pada Scatterplot di atas dapat dilihat bahwa pola tidak terbentuk dengan sempurna atau dapat dikatakan menyebar dan titik-titik pada gambar memencar dari atas maupun ke



bawah diangka 0 dari sumbu Y yang berarti dapat disimpulkan bahwa work life balance, kepuasan kerja, dan efikasi diri dengan kinerja karyawan tidak ada Heteroskedastisitas.

#### d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi antara suatu periode t dengan periode sebelumnya. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi**

Durbin-Watson
1.351

Sumber : Hasil olah data SPSS V.25

Berdasarkan hasil uji Autokorelasi tersebut dapat dilihat antara work life balance, kepuasan kerja, dan efikasi diri dengan kinerja karyawan  $DW = 1,351$  Karena responden berjumlah 42 dan jumlah variabel ada 3 maka dapat dilihat  $dL = 1,3573$   $dU = 1,6617$  dan nilai  $4-dU$  sebesar (2,3383), ada tidaknya nilai korelasi dapat dilihat dari rumus  $dL < DW < dU$  sehingga  $1,3573 < 1,351 < 2,3383$ , maka dapat disimpulkan bahwa didalam penelitian ini tidak terdapat Autokorelasi.

#### B. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan melihat data kuesioner yang digunakan sudah tepat dengan mengukur apa yang sedang diukur.

**Tabel 5. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	R Hitung	R tabel	Keterangan
<b>X1</b> Work Life Balance	X1.1	,939	0,304	Valid
	X1.2	,953	0,304	Valid
	X1.3	,948	0,304	Valid
<b>X2</b> Kepuasan Kerja	X2.1	,853	0,304	Valid
	X2.2	,894	0,304	Valid
	X2.3	,928	0,304	Valid
	X2.4	,962	0,304	Valid
	X2.5	,946	0,304	Valid
<b>X3</b> Efikasi Diri	X3.1	,923	0,304	Valid
	X3.2	,923	0,304	Valid
	X3.3	,888	0,304	Valid
	X3.4	,901	0,304	Valid
	X3.5	,875	0,304	Valid
<b>Y</b> Kinerja Karyawan	Y.1	,721	0,304	Valid
	Y.2	,864	0,304	Valid
	Y.3	,851	0,304	Valid
	Y.4	,880	0,304	Valid
	Y.5	,756	0,304	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS V.25

Berdasarkan hasil diatas menunjukkan uji validitas setiap item pertanyaan indikator pada variabel work life balance, kepuasan kerja, efikasi diri, dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa nilai  $R_{hitung} > R_{tabel}$  pada penelitian ini dengan taraf signifikansi 5% sebesar 0,304. sehingga pengujian data dinyatakan valid.

#### C. Uji Reliabilitas

Suatu pernyataan dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pernyataan yang diberikan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, dan cronbach's alpha dapat diterima jika  $> 0,60$ . Semakin dekat cronbach's alpha dengan 1, maka semakin tinggi keandalan konsisten internal.

**Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Work life balance (X1)	,941	0,60	Reliabel
Kepuasan kerja (X2)	,952	0,60	Reliabel
Efikasi diri (X3)	,941	0,60	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	,874	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil olah data SPSS V.25

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan pada penelitian ini mempunyai nilai cronbach's alpha > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner yang digunakan sebagai alat ukur didalam penelitian ini dikatakan sudah reliabel.

#### D. Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	6,499	2,035	
Work life balance (X1)	0,874	0,153	0,671
Kepuasan kerja (X2)	0,579	0,092	0,706
Efikasi diri (X3)	0,692	0,087	0,782

Sumber : Hasil olah data SPSS V.25 1

Hasil penelitian diperoleh model regresi sebagai berikut:

$$Y = 6,499 + 0,874X1 + 0,579 X2 + 0,692X3 + e$$

- Nilai koefisien Work life balance (X1) sebesar 0,874 menyatakan bahwa setiap penambahan satuan nilai work life balance (X1) maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0,874.
- Nilai koefisien Kepuasan kerja (X2) sebesar 0,579 menyatakan bahwa setiap penambahan satuan nilai kepuasan kerja (X2) maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0,579.
- Nilai koefisien Efikasi diri (X3) sebesar 0,692 menyatakan bahwa setiap penambahan satuan nilai efikasi diri maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0,692.

#### E. Uji t Parsial

**Tabel 8. Hasil Uji t Parsial**

Model	t	Sig.	Kesimpulan
Work life balance (X1)	5,731	,000	Berpengaruh
Kepuasan kerja (X2)	6,299	,000	Berpengaruh
Efikasi diri (X3)	7,944	,000	Berpengaruh

Sumber : Hasil olah data SPSS V.25

Melihat hasil dari tabel diatas jika tingkat signifikan < 0,05 maka dapat dipastikan berpengaruh signifikan secara parsial atas kinerja karyawan.

- Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikan pengaruh work life balance (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $5,731 > t$  tabel  $2,022$  maka H2 diterima yang artinya work life balance berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikan pengaruh kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $6,299 > t$  tabel  $2,022$  maka H1 diterima yang artinya kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikan pengaruh efikasi diri (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $7,944 > t$  tabel  $2,022$  maka H3 diterima yang artinya efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

#### F. Uji F Simultan

**Tabel 9. Hasil Uji F Simultan**

Model	F	Sig.
Regression	20,767	,000 <sup>b</sup>

Sumber : Hasil olah data SPSS V.25

Berdasarkan tabel diatas didapatkan hasil uji f (simultan) yang menunjukkan bahwa nilai Signifikan pengaruh work life balance (X1), kepuasan kerja (X2), dan efikasi diri (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai f hitung  $20,767 > f$  tabel 2,85 artinya work life balance (X1), kepuasan kerja (X2), dan efikasi diri (X3) berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

## Pembahasan

### Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial mengenai pengaruh antara work life balance terhadap kinerja karyawan, diketahui work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Maswindo Bumi Mas Cabang Tulangan. Artinya kinerja karyawan akan meningkat apabila didukung dengan pemberian work life balance yang baik didalam perusahaan. Hasil tersebut konsisten dengan jawaban responden dimana sebagian besar memberikan tanggapan positif terbesar disebabkan oleh indikator keseimbangan keterlibatan. Keseimbangan keterlibatan berupa pemberian cuti yang fleksibel setelah bekerja selama beberapa waktu untuk keperluan pribadi karyawan, sehingga karyawan dapat lebih fokus ketika kembali bekerja dan memenuhi target-target dari perusahaan. Dibuktikan dengan situasi di perusahaan pada saat terdapat karyawan mengajukan izin cuti untuk keperluan pribadi yang mendesak, maka PT. Maswindo Bumi Mas Cabang Tulangan memberikan izin cuti untuk beberapa hari. Hal tersebut dilakukan perusahaan untuk menghindarkan hal-hal yang tidak inginkan selama proses pengerjaan proyek berlangsung, sehingga proyek akan tetap berjalan sebagaimana mestinya tanpa ada karyawan yang tidak fokus karena kepentingan pribadinya. Dengan demikian adanya pemberian work life balance yang baik dan tepat diharapkan akan terus memberikan efek atau pengaruh yang positif pula pada hasil kinerja karyawan PT. Maswindo Bumi Mas Cabang Tulangan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh [8] yang menyatakan bahwa work life balance memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, keterlibatan karyawan dengan pekerjaan dan kehidupan pribadi sebanding dengan peningkatan kinerja karyawan yang sudah dikatakan baik. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan perhatian perusahaan terhadap work life balance berupa fleksibilitas pemberian cuti akan meningkatkan kinerja dari para karyawan.

### Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial mengenai pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, diketahui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Maswindo Bumi Mas Cabang Tulangan. Artinya kepuasan kerja merupakan faktor pendorong peningkatan kinerja karyawan. Hasil tersebut konsisten dengan jawaban responden dimana sebagian besar memberikan tanggapan positif terbesar disebabkan oleh indikator moral kerja. Hal ini dibuktikan dengan pemberian umpan balik secara teratur kepada karyawan, sehingga karyawan yang mendapatkan umpan balik dari atasan merasa kinerjanya diperhatikan. Maka dari itu, karyawan akan merasa puas dengan hasil kerjanya yang diakui oleh perusahaan dan memiliki dampak yang baik pada peningkatan kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi pula kontribusi karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dalam menyelesaikan target pembangunan yang diberikan perusahaan. Demikian juga hasil penelitian yang dilakukan oleh [12] yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan adanya peningkatan kepuasan kerja akan berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, semakin baik pula kinerja yang dapat dicapai oleh karyawan.

### Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial mengenai pengaruh antara efikasi diri terhadap kinerja karyawan, diketahui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Maswindo Bumi Mas Cabang Tulangan. Artinya efikasi diri merupakan faktor penunjang peningkatan kinerja karyawan. Hasil tersebut konsisten dengan jawaban responden dimana sebagian besar memberikan tanggapan positif terbesar disebabkan oleh indikator yakin berusaha dengan keras, gigih, dan tekun, yang mencerminkan bahwa keyakinan dan ketekunan ini memainkan peran penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut berupa kepercayaan perusahaan untuk memberikan tanggung jawab yang meningkat secara bertahap kepada karyawan, sehingga karyawan merasa dihargai dan percaya diri dalam menghadapi tugas-tugas yang lebih sulit atau menantang. Hal ini dibuktikan dengan PT. Maswindo Bumi Mas Cabang Tulangan menunjukkan kepercayaan dengan memberikan

tanggung jawab yang meningkat seiring dengan peningkatan kinerja dan keyakinan karyawan secara bertahap kepada karyawannya, seperti tanggung jawab yang diberikan PT. Maswindo Bumi Mas Cabang Tulangan kepada mandor yang menunjukkan kinerja dengan baik dan memiliki keyakinan yang tinggi dapat diberikan tanggung jawab yang lebih besar dalam mengawasi proyek-proyek yang lebih kompleks. Dengan demikian pemberian tanggung jawab yang meningkat secara bertahap kepada karyawan dapat menjadi salah satu cara yang efektif bagi PT. Maswindo Bumi Mas Cabang Tulangan untuk memperkuat efikasi diri karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan memberikan kesempatan dan dukungan kepada karyawan untuk mengambil tanggung jawab yang lebih besar, perusahaan dapat untuk mencapai potensi penuh karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [16] menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki oleh karyawan perusahaan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan.

### **Pengaruh Work Life Balance, Kepuasan Kerja, dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis uji f mengenai pengaruh antara variabel work life balance, kepuasan kerja, dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan, diketahui bahwa work life balance, kepuasan kerja, dan efikasi diri berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Maswindo Bumi Mas Cabang Tulangan. Hal ini menunjukkan bahwa work life balance berupa keseimbangan keterlibatan antara karyawan dengan kehidupan pribadinya berupa pemberian cuti secara fleksibel diberikan dengan sesuai harapan karyawan dan perusahaan, maka karyawan dapat lebih fokus ketika kembali bekerja dan memenuhi target-target dari perusahaan. Hal serupa dengan kepuasan kerja dengan pemberian umpan balik secara teratur kepada karyawan, maka karyawan akan merasa puas dengan hasil kerjanya yang diakui oleh perusahaan dan memiliki dampak yang baik pada peningkatan kinerja karyawan. Begitupun juga dengan efikasi diri berupa kepercayaan perusahaan untuk memberikan tanggung jawab yang meningkat secara bertahap kepada karyawan, maka dengan memberikan kesempatan dan dukungan kepada karyawan untuk mengambil tanggung jawab yang lebih besar perusahaan dapat mencapai potensi penuh kinerja karyawan. Hasil yang dicapai sesuai dengan penelitian yang dilakukan yang dilakukan oleh [8][12][16] yang menyatakan bahwa work life balance, kepuasan kerja, dan efikasi diri secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## V. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Work Life Balance berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Maswindo Bumi Mas Cabang Tulangan. (2) Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Maswindo Bumi Mas Cabang Tulangan. (3) Efikasi Diri berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Maswindo Bumi Mas Cabang Tulangan. (4) Work Life Balance, Kepuasan Kerja, dan Efikasi Diri secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Maswindo Bumi Mas Cabang Tulangan.

Pemberian work life balance yang baik, seperti fleksibilitas dalam cuti, dapat meningkatkan fokus dan kinerja karyawan setelah kembali bekerja. Ini membuktikan bahwa keseimbangan keterlibatan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi, didukung oleh pemberian umpan balik yang teratur, membuat karyawan merasa dihargai dan diakui oleh perusahaan, sehingga meningkatkan kinerja mereka. Ini menunjukkan bahwa moral kerja yang baik berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Kepercayaan diri dan ketekunan karyawan, yang didukung oleh tanggung jawab yang meningkat secara bertahap dari perusahaan, memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian tanggung jawab yang lebih besar membantu karyawan mencapai potensi penuh mereka dan meningkatkan kinerja. Kombinasi dari keseimbangan keterlibatan, kepuasan kerja, dan kepercayaan diri yang tinggi pada karyawan memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan ketiga faktor tersebut untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal. Perusahaan perlu memberikan perhatian yang berkelanjutan terhadap work life balance, kepuasan kerja, dan efikasi diri karyawan. Dengan terus mendukung ketiga faktor ini, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan, mencapai target perusahaan, dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memuaskan bagi karyawan.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penelitian ini dapat terlaksana dengan baik berkat bantuan dan kerjasama dari berbagai pihak. Untuk itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pimpinan PT. Maswindo Bumi Mas Cabang Tulangan Sidoarjo atas izin yang telah diberikan untuk melaksanakan penelitian ini. Penulis juga menyampaikan apresiasi yang tinggi kepada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial program studi manajemen. Selain itu, penulis juga mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dalam proses penyelesaian penelitian ini.

## REFERENSI

- [1] M. Khilbran And W. I. Sakti, "Identifikasi Faktor Risiko Human Errors Dalam Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Di Perusahaan Jasa Konstruksi," *Jurnal Muara Sains, Teknologi, Kedokteran Dan Ilmu Kesehatan*, Vol. 3, No. 1, P. 45, Oct. 2019, Doi: 10.24912/Jmstkk.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, Mar. 2023.
- [4] H. Fani And Sumartik, "The Effect Of Compensation And Career Development On Employee Performance At Pt Jasamarga Pandaan Tol," Pp. 1–14, 2023.
- [5] I. N. Fitrah And W. B. Prasetyo, "Pengaruh Work Life Balance, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Oleh Kompensasi pada Pt. Xyz Konstruksi," *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, Vol. 4, No. 1, Pp. 1–18, 2024, Accessed: Apr. 08, 2024. [Online]. Available: <https://ejournal.penerbitjurnal.com/index.php/business/article/view/683>
- [6] R. Lukmiati, A. Samsudin, And D. Jhoansyah, "Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Staff Produksi Pt. Muara Tunggal Cibadak-Sukabumi," *Jurnal Ekobis Dewantara*, Vol. 3, No. 3, 2020.
- [7] A. F. Asari, "Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan," *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 10, No. 3, Pp. 843–852, 2022.
- [8] I. N. Mardiani And A. Widiyanto, "Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Gunanusa Eramandiri," *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, Vol. 4, No. 2, Pp. 985–993, Jun. 2021, Doi: 10.36778/Jesya.V4i2.456.
- [9] H. C. Herlambang And R. Murniningsih, "Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Serikat Pekerja Media Dan Industri Kreatif Untuk Demokrasi (Sindikasi))," Pp. 559–566.
- [10] N. Susanto, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka," Vol. 7, No. 1, 2019.
- [11] R. Rosmaini And H. Tanjung, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 2, No. 1, Pp. 1–15, Mar. 2019, Doi: 10.30596/Maneggio.V2i1.3366.
- [12] E. T. Prasetyo And P. Marlina, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, Vol. 3, No. 1, Pp. 29–34, 2019, [Online]. Available: <http://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/jibm>
- [13] Tarjo, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Rsud H. Hanafie Muara Bungo)," *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, Vol. 2, No. 1, 2019.
- [14] P. I. S. Pulungan And H. A. Rivai, "Pengaruh Locus Of Control Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabelintervening Pada Pt Semenpadang," *Menara Ekonomi*, Vol. 7, No. 1, Pp. 54–65, Apr. 2021.
- [15] A. Pauzi, F. Mulia Z, And K. Komariah, "The Effect Of Self-Efficiency And Communication On Employee Performance," *Journal Of Economic, Business And Accounting*, Vol. 5, No. 2, Pp. 1603–1610, 2022.
- [16] L. Meria And F. Tamzil, "Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Untuk Berubah Dan Kinerja Karyawan," *Forum Ilmiah*, Vol. 18, No. 2, P. 279, 2021.
- [17] S. N. Y. Wastuti, "Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirtanadi Unit Instalasi Pengolahan Air Sunggal," *Jurnal Kajian Konseling Dan Pendidikan*, Vol. 1, No. 2, Pp. 35–42, Jul. 2018, Doi: 10.30596/Bibliocouns.V1i2.2076.
- [18] M. Muzakki And A. Rinda Pratiwi, "Kepemimpinan Transformasional Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, Vol. 20, No. 2, Pp. 82–91, Oct. 2019, Doi: 10.30596/Jimb.V20i2.3264.
- [19] E. Fauziek And D. Yanuar, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi," *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, Vol. 3, Pp. 680–687, 2021.
- [20] A. Nur Kholifah And J. Aidil Fadli, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Work Life Balance Terhadap Keterikatan Kerja Dan Kinerja Karyawan," *Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, Vol. 1, No. 10, Pp. 2301–2318, Sep. 2022, Doi: 10.54443/Sibatik.V1i10.340.
- [21] S. Asrilla Putri, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Work-Life Balance Pada Wanita Buruh Tani," *Jurnal Psikologi Malahayati*, Vol. 3, No. 1, Pp. 28–38, 2021.
- [22] M. Helena And C. Dua, "Pengaruh Work From Home Terhadap Work-Life Balance Pekerja Perempuan Di Kota Ende," *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi*, Vol. 7, No. 2, Pp. 247–258, 2020, [Online]. Available: <http://portal.endekab.go.id/component/content/article/40-berita/2767->

- [23] “Teori Work-Life Balance,” Mar. 2020. Accessed: May 11, 2024. [Online]. Available: <https://Repository.Stie-Mce.Ac.Id/924/3/3.%20bab%20ii%20tinjauan%20pustaka.Pdf>
- [24] R. Nabawi, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai,” *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 2, Pp. 170–183, Sep. 2019, Doi: <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V2i2.3667>.
- [25] A. Suyatno Et Al., *Manajemen Sumber Daya Manusia : Prinsip Dasar Dan Aplikasi*, 1st Ed. Yogyakarta, 2020. [Online]. Available: [www.Diandracreative.Com](http://www.diandracreative.com)
- [26] Y. Pramarta, “Pengaruh Konflik Peran, Ambiguitas Peran, Kelebihan Peran Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Bali),” *Doctoral Dissertation*, Universitas Mahasaraswati Denpasar, 2022, Accessed: Apr. 09, 2024. [Online]. Available: <http://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/2268/1/R.3766%20feb-Ak%20abstrak.Pdf>
- [27] S. Bahri And Y. Chairatun Nisa, “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan,” *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, Vol. 18, Pp. 9–15, 2017, Accessed: Jul. 08, 2024. [Online]. Available: <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis>
- [28] D. Puspaningrum. Evita Santi, “Pengaruh Pelatihan Komunikasi Untuk Meningkatkan Efikasi Diri Karyawan,” *Jurnal Pendidikan Tambusai*, Vol. 6, No. 2, Pp. 14303–14308, 2022.
- [29] R. Pratomo, “Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Intervening,” *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, Vol. 11, No. 04, Pp. 1021–1033, Dec. 2022.
- [30] Sahidillah. W. Asep. R. Y. Nurdin, “Efikasi Diri Dan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pemasaran,” *Jurnal Sain Manajemen*, Vol. 2, Feb. 2020.
- [31] A. Nur, L. Putri, And U. N. Surabaya, “Nomor 1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Negeri Surabaya,” 2022.
- [32] H. T. Munardi, T. Djuhartono, And N. Sodik, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt National Finance,” *Jurnal Arastirma Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Unpam*, Vol. 1, No. 2, Pp. 336–346, 2021.
- [33] R. Lukmiati, A. Samsudin, And D. Jhoansyah, “Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Staff Produksi Pt. Muara Tunggal Cibadak-Sukabumi,” 2020.
- [34] D. Wahyu, E. Wijaya, ); Diah, And A. S. Fauji, “Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk,” 2021.
- [35] I. Marjaya And F. Pasaribu, “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai,” *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 2, Pp. 129–147, 2019, Doi: <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V2i1.3650>.
- [36] M. Sari, H. Rachman, N. Juli Astuti, M. Win Afgani, And R. Abdullah Siroj, “Explanatory Survey Dalam Metode Penelitian Deskriptif Kuantitatif,” *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer*, Vol. 3, No. 01, Pp. 10–16, Dec. 2022, Doi: [10.47709/jpsk.v3i01.1953](https://doi.org/10.47709/jpsk.v3i01.1953).
- [37] W. Budiaji Et Al., “Skala Pengukuran Dan Jumlah Respon Skala Likert (The Measurement Scale And The Number Of Responses In Likert Scale),” *Jurnal Ilmu Pertanian Dan Perikanan Desember*, Vol. 2, No. 2, Pp. 127–133, 2013, [Online]. Available: <http://umbidharma.org/jipp>
- [38] “Metode Penelitian.” Accessed: Apr. 09, 2024. [Online]. Available: <https://dspace.uc.ac.id/bitstream/handle/123456789/3199/13.%20bab%203.Pdf?sequence=14&isallowed=Y>

**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.*