

PERAN *SELF EFFICACY* DALAM MENINGKATKAN *WORK LIFE BALANCE*, *WORK ENGAGEMENT*, TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Abdul Rachman Affandi¹⁾, Sutianingsih²⁾

^{1),2)} Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Atma Bhakti
^{1),2)} Jalan Letnan Jenderal Sutoyo No. 43 Cengklik Nusukan Banjarsari Surakarta

e-mail: affandi.akoe@gmail.com¹⁾, sutianingsih@stie-atmabhakti.ac.id²⁾

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *work life balance*, *work engagement*, terhadap kinerja pegawai dengan *self efficacy* sebagai variabel mediator. Subjek yang berpartisipasi dalam penelitian ini berjumlah 30 orang karyawan Batik Putra Laweyan. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan menggunakan teknik lineier regresi berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa *work life balance* dan *work engagement* berpengaruh terhadap *self efficacy*. *Work life balance* tidak mempengaruhi kinerja karyawan. *Work engagement* dan *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. *Self efficacy* memediasi *work life balance*, *work engagement* terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: *kinerja pegawai, self-efficacy, work engagement, work-life balance*

ABSTRACT

This research aims to examine the influence of work-life balance, and work engagement, on employee performance with self-efficacy as a mediator variable. The subjects who participated in this research were 30 employees of Batik Putra Laweyan. Data was collected using a questionnaire and analyzed using multiple linear regression techniques. The results of the analysis show that work-life balance and work engagement influence self-efficacy. Work-life balance does not affect employee performance. Work engagement and self-efficacy influence employee performance. Self-efficacy mediates work-life balance, and work engagement on employee performance.

Keywords: *employee performance, self-efficacy, work engagement, work-life balance*

1. Pendahuluan

Perkembangan zaman yang serba cepat terus memerlukan penyesuaian adaptif dalam industri dan pemerintahan. Apalagi saat ini, ketika teknologi menghubungkan dunia dan membutuhkan respon yang cepat (Putri et al., 2022). Karena manusia merupakan faktor terpenting dalam perkembangan suatu perusahaan, maka sangat penting untuk memiliki akses terhadap sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki kualifikasi penuh guna mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Pengembangan sumber daya manusia sangat penting untuk mencapai kinerja yang optimal dan memastikan bahwa mereka tidak terkena dampak buruk dari kemajuan masyarakat yang pesat. Sumber daya manusia sangat dihargai sebagai aset yang berharga dan harus terus dikembangkan. Menurut Maghfirah (2021), kinerja karyawan merupakan komponen penting dalam pencapaian kinerja perusahaan secara utuh. Jelas dari sini bahwa semakin tinggi kinerja karyawan, semakin mudah organisasi mencapai tujuannya. Berdasarkan temuan Dihadq dkk. (2022). Dalam sebuah organisasi, departemen sumber daya manusia bekerja untuk mencapai tujuan mencapai kinerja positif pada setiap karyawan. Dengan mengevaluasi keterampilan kinerja personel suatu perusahaan, seseorang dapat menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan dalam

mencapai tujuannya. Menurut Putri dan Permatasari, (2021) kinerja pegawai dijadikan standar dan digunakan untuk mengevaluasi kinerja organisasi. Dalam konteks kerangka kerja khusus ini, manajemen karyawan, yang merupakan komponen penting dari sumber daya potensial, menjadi sangat penting. Karyawan dapat memperoleh sentimen dukungan baik dari internal maupun eksternal kerja serta psikologi, yang dapat membantu kinerjanya, jika dalam menjalankan tugasnya dengan melakukan yang terbaik. Hal ini juga akan memberikan dampak positif dan memungkinkan hasil kerja yang akan tercipta mencapai titik dimana berada pada potensi maksimalnya.

Konsep "keseimbangan hidup" mengacu pada keseimbangan yang ada antara kehidupan profesional dan pribadi seseorang, yang juga dikenal sebagai "keseimbangan kehidupan kerja". Ada sejumlah faktor yang berdampak pada tingkat kinerja seseorang. Ariawaty dan Cahyani (2019) mendefinisikan keseimbangan kehidupan kerja sebagai kemampuan individu untuk secara efektif mengelola beberapa tugas mereka dalam kehidupan sehari-hari dan memberikan kontribusi yang adil dalam setiap peran. Pegawai yang memiliki work life balance yang sesuai dengan kebutuhannya akan mampu menyelesaikan tugas pekerjaannya secara efektif dan profesional, serta memiliki waktu yang cukup untuk kehidupan pribadi atau aktivitas yang dilakukan di luar tempat kerja. Bataineh (2019) yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki akses terhadap layanan seperti jadwal yang fleksibel, keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga, serta dukungan dari orang-orang di sekitarnya memiliki lebih sedikit konflik dalam kehidupan dan pengalaman pribadi dan profesionalnya. lebih sedikit stres. Hal ini tentu saja dapat membawa hasil kinerja yang lebih baik pada perusahaan.

Tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya merupakan aspek lain yang mempengaruhi kinerja mereka. Selain itu, keterlibatan berdampak pada ciri-ciri organisasi, termasuk reputasi dan integritasnya, serta kapasitasnya dalam komunikasi internal yang efektif dan inovasi budaya (Prahara, 2020). Ketika seorang pekerja merasa antusias terhadap tugas yang diberikan, hal ini dapat menjadi faktor penentu tingkat keberhasilan yang diraihinya.

Menurut temuan penelitian yang dilakukan oleh Angelia & Astiti, (2020), Ungkapan "keterlibatan kerja" digunakan dalam konteks tempat kerja untuk menggambarkan situasi di mana orang-orang dalam suatu organisasi bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas-tugas kerja yang diberikan dan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosional saat mereka bekerja. Penerapan prosedur SDM yang mapan diharapkan akan menghasilkan pengembangan tingkat keterlibatan karyawan yang tinggi. Sesuai dengan Schaufeli dkk, (2006) keterikatan kerja merupakan fenomena baik yang berpotensi memenuhi pemikiran-pemikiran yang berhubungan dengan pekerjaan. Mujiasih dan Ratnaningsih, (2012) mendefinisikan keterikatan kerja, yang biasa disebut dengan keterikatan karyawan, sebagai sebuah konsep dalam bidang manajemen bisnis. Konsep ini berpendapat bahwa individu yang sangat terlibat adalah mereka yang benar-benar berkomitmen dengan pekerjaannya dan menunjukkan keiklasan dalam mengerjakan tugas-tugasnya, serta urusan-urusan yang berhubungan dengan perusahaan.

Ada berbagai elemen lain yang mungkin berdampak pada kinerja, dan faktor-faktor ini juga dapat berdampak pada keseimbangan kehidupan kerja dan keterlibatan kerja. Sesuai dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Erawati & Wahyono, (2019) dan Hasan & Khaerana, (2020), untuk mencapai tujuan suatu perusahaan diperlukan self-efficacy agar dapat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Akibatnya, dalam hal ini, self efficacy merupakan komponen tambahan yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja yang bersifat mediasi atau perantara. Kepercayaan diri (juga dikenal sebagai self efficacy). Menurut Ardanti dan Raharja (2017), self efficacy diartikan sebagai anggapan bahwa seorang individu mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi pilihan tugas, lingkungan, rekan kerja, jumlah usaha yang terbuang, dan jumlah waktu yang dihabiskan individu tersebut. akan mencoba sebelum menyerah. Ada korelasi kuat antara self efficacy dan kinerja. Ketika karyawan memiliki tingkat self efficacy yang tinggi, mereka tahu bahwa mereka akan berhasil dalam menyelesaikan pekerjaannya dan akan merasa puas dengan apa yang telah mereka selesaikan. Self efficacy dapat disertai dengan informasi, keahlian, keterampilan, sumber daya, dan peluang yang harus diberikan kepada setiap pegawai guna meningkatkan kinerja yang diperlukan. Hal ini akan meningkatkan motivasi kerja pegawai yang pada akhirnya akan menyebabkan kinerja yang dibutuhkan semakin meningkat. Hal ini terutama disebabkan karena tidak akan mampu memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya jika tidak didukung oleh hal-hal tersebut. Dalam penelitiannya, Firnanda dan Wijayati (2021) menyatakan bahwa self efficacy sangatlah penting bagi setiap karyawan. Hal ini dikarenakan dapat meningkatkan kepercayaan dan keyakinan terhadap proses pelaksanaan tugas yang telah diberikan oleh lembaga tersebut, yang pada akhirnya akan memberikan dampak yang menguntungkan bagi perubahan di dalam lembaga tersebut. Ketika seorang karyawan mempunyai rasa self efficacy yang lebih baik, maka kinerjanya pun akan semakin tinggi.

2. Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis

2.1. Work-life balance

Istilah “*work life balance*” diartikan oleh Suyekti (2019) sebagai ukuran tingkat keterlibatan atau koneksi individu terhadap peran yang diembannya selama hidupnya. Menurut Kurnia dan Widigdo (2021), konsep keseimbangan kehidupan kerja dapat dilihat sebagai keadaan keseimbangan di mana seorang individu mampu mengelola kehidupan profesional dan pribadinya dengan sukses dengan tetap menjaga keseimbangan yang sehat di antara keduanya. Premis bahwa kehidupan pribadi dan profesional seseorang saling melengkapi satu sama lain dan berkontribusi pada keseluruhan proses menciptakan keadaan keseimbangan dalam kehidupan setiap individu merupakan fondasi yang mendasari konsep keseimbangan kehidupan kerja, sebagaimana dikemukakan oleh Azim dan Halawani (2020). Menurut Natakusumah (2022), *work life balance* mengacu pada keadaan di mana seorang individu mampu menjaga keseimbangan yang sehat antara kehidupan pribadi dan kehidupan profesionalnya, sehingga memungkinkan mereka untuk mengejar keduanya secara berkelanjutan.

2.2. Work engagement

Menurut temuan penelitian yang dilakukan oleh Lu et al, (2014), pekerjaan diartikan sebagai hubungan antara karyawan dan pekerjaan yang ditandai dengan tingginya

semangat untuk tujuan mendapatkan solusi yang lebih baik. Menurut Mujiasih dan Ratnaningsih, (2012) dunia manajemen bisnis meliputi hal-hal yang berkaitan dengan pemahaman tentang pekerjaan atau disebut juga dengan ketidakpastian karyawan (*employee engagement*). Gagasan bahwa pegawai yang memiliki tabungan tinggi adalah pegawai yang terlibat secara penuh dan mempunyai gairah yang tinggi terhadap pekerjaannya dalam bekerja dan terhadap hal-hal yang relevan dengan kegiatan organisasi dalam jangka panjang ditekankan oleh konsep ini. Konsep kerja dimunculkan untuk memberikan penjelasan mengenai dampak positif pekerjaan terhadap kualitas hidup seseorang secara umum. Istilah "keterlibatan" digunakan oleh Schaufeli dkk, (2002) untuk menggambarkan keadaan mental positif yang merangsang secara emosional dan motivasi. Antusiasme, komitmen, dan pendalaman mutlak adalah ciri khasnya.

2.3. *Self efficacy*

Ardanty dan Rahardja (2017) mendefinisikan *self efficacy* sebagai proses kognitif yang berdampak pada keyakinan, persepsi, dan motivasi individu. Banyak orang enggan memikul suatu pekerjaan atau tugas karena mereka dianggap kurang memiliki kemampuan yang diperlukan. Manusia cenderung menghindari situasi di mana mereka menganggap kurangnya kemampuan. *Self efficacy* seperti dijelaskan oleh Ardi, dkk (2017), merupakan keyakinan yang muncul dari rasa percaya diri terhadap kemampuan seseorang untuk berhasil menyelesaikan suatu tugas. Pulungan dan Rivai (2021) mendefinisikan *self efficacy* sebagai kapasitas individu untuk menilai kekuatan dan keterbatasan dirinya secara akurat. Mereka menegaskan bahwa *self efficacy* sangat terkait dengan pengendalian diri dan merupakan sifat inheren yang dimiliki semua individu, baik itu bawaan atau dikembangkan melalui pengalaman hidup dan dukungan eksternal.

2.4. Kinerja Pegawai

Herlambang (2019) mengartikan kinerja sebagai hasil yang dicapai ketika suatu pekerjaan tertentu diselesaikan. Hal ini tidak hanya mencakup sifat tugas itu sendiri, tetapi juga mencakup prosedur yang digunakan untuk mencapai tujuan yang dimaksudkan. Poltak dan Sarton (2019) menegaskan bahwa kinerja merupakan konsekuensi dari kombinasi sinergis antara bakat, usaha, dan peluang, yang dapat disaksikan melalui hasil kinerja nyata. Ini adalah sesuatu yang bisa diperhatikan. Yusuf, dkk (2019) menegaskan bahwa kinerja setiap karyawan adalah unik karena adanya variasi dalam kemampuan khusus mereka dalam menyelesaikan tugas. Menurut Ilman (2020), kinerja mengacu pada hasil nyata yang dicapai karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas ketika memenuhi kewajiban yang diberikan.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menguji hipotesis sebelumnya dan menjelaskan bagaimana variabel-variabel penelitian berhubungan satu sama lain. Studi ini mengamati bagaimana keseimbangan kehidupan kerja, partisipasi di tempat kerja, dan kepercayaan diri memengaruhi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaannya. Kuesioner disebar langsung kepada responden untuk memperoleh data dari sumber secara langsung. Tiga puluh staf Batik Putra Laweyan berpartisipasi dalam penelitian ini. Metode sensus digunakan untuk memperoleh sampel dari seluruh masyarakat untuk penelitian ini.

4. Hasil dan Pembahasan

Table 1. Validity Test Results

No	<i>Work life balance</i>	<i>Work Engagement</i>	<i>Self efficacy</i>	Kinerja pegawai
1	0,469	0,764	0,854	0,581
2	0,765	0,710	0,686	0,881
3	0,499	0,794	0,843	0,746
4	0,746	0,760	0,749	0,693
5	0,720	0,712	0,776	0,917

Source: Primary Data Processed (2023)

Berdasarkan data pada Table 1, nilai r hitung melebihi nilai r tabel, hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan indikator pada setiap variabel adalah valid.

Table 2. Reliability Test Results

No	Variabel	Nilai Alpha	Standar Alpha	Keterangan
1	<i>Work life balance</i>	0,651	0,60	Reliabel
2	<i>Work Engagement</i>	0,801	0,60	Reliabel
3	<i>Self efficacy</i>	0,835	0,60	Reliabel
4	Kinerja pegawai	0,823	0,60	Reliabel

Source: Primary Data Processed (2023)

Berdasarkan Table 2, nilai alpha melebihi nilai alpha normal yaitu 0,6, menunjukkan bahwa data tersebut dapat diandalkan dan sesuai untuk penietianan lebih lanjut.

Table 3. Substructural t Test Results 1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
		B	Std. Error	Beta		
1	Constant	-1,025	2,067		-0,496	0,624
	<i>Work life balance</i>	0,534	0,133	0,461	4,025	0,000
	<i>Work Engagement</i>	0,535	0,117	0,521	4,550	0,000

Source: Primary Data Processed (2023)

Temuan uji t pada Table 3 menunjukkan $4,025 > 1,697$. Berdasarkan signifikansinya, work-life balance sebesar $0,00 < 0,05$. Dengan demikian, work-life balance meningkatkan *self efficacy*. Uji t pada tabel 3 menunjukkan bahwa $4,550 > 1,697$. Berdasarkan signifikansi *work engagement* sebesar $0,00 < 0,05$. Oleh karena itu, *work engagement* berpengaruh positif terhadap *self efficacy*.

Table 4. Substructural t Test Results 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std. Error	Beta		
1 Constant	-2,445	2,150		-1,137	0,266
Work life balance	0,208	0,174	0,161	1,199	0,241
Work Engagement	0,373	0,162	0,326	2,306	0,029
Self efficacy	0,546	0,199	0,490	2,739	0,011

Source: Primary Data Processed (2023)

Berdasarkan model 1 nilai Adjusted R2 sebesar 0,768 yang menunjukkan bahwa *work life balance* dan *job engagement* berpengaruh sebesar 76,8% terhadap self-efisiensi, sedangkan variabel lain berpengaruh sebesar 23,2%. Pada model 2 nilai Adjusted R2 sebesar 0,799 yang menunjukkan bahwa *work life balance*, *work engagement*, dan self-ability berpengaruh sebesar 79,9% terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel lain berpengaruh sebesar 20,1%. Temuan uji t pada Table 4 menunjukkan nilai t sebesar 1,199 < 1,697. Dari signifikansinya, *work-life balance* sebesar 0,24 > 0,05. Keseimbangan kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tabel 4 menunjukkan nilai thitung sebesar 2,306 > ttabel sebesar 1,697. Berdasarkan signifikansi variabel *work engagement* adalah 0,02 < 0,05. Dengan demikian, *work engagement* meningkatkan kinerja karyawan. Hasil uji t pada tabel 4 menunjukkan thitung = 2,739 > ttabel = 1,697. Berdasarkan signifikansi, self efficacy sebesar 0,01 < 0,05. Dengan demikian, self efficacy berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Table 5. Results of Substructural Determination 1 and 2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,885	0,784	0,768	1,388
2	0,906	0,820	0,799	1,438

Source: Primary Data Processed (2023)

Berdasarkan model 1 nilai Adjusted R2 sebesar 0,768 yang menunjukkan bahwa *work life balance* dan *job engagement* berpengaruh sebesar 76,8% terhadap self-efisiensi, sedangkan variabel lain berpengaruh sebesar 23,2%. Pada model 2 nilai Adjusted R2 sebesar 0,799 yang menunjukkan bahwa *work life balance*, *work engagement*, dan self-ability berpengaruh sebesar 79,9% terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel lain berpengaruh sebesar 20,1%.

- Uji Sobel

Pengujian Sobel digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh mediasi. Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung.

Table 6. Sobel Test

No	Variabel Bebas	Sobel test statistic	One-tailed probability
1	<i>Work life balance</i>	2,007	0,02
2	<i>Work engagement</i>	2,154	0,01

Source: Primary Data Processed (2023)

Dari perhitungan tes Sobel pada Table 6, *work life balance* dan *work engagement* mempunyai nilai tes Sobel sebesar 2,007 dan 2,154. Pada tingkat 5%, angka ini melebihi t tabel sebesar 1,697 dan memiliki tingkat signifikansi di bawah 0,05. Dengan demikian, self efficacy memediasi dampak keseimbangan kehidupan kerja dan keterlibatan terhadap kinerja karyawan.

5. Kesimpulan

Penelitian ini menemukan bahwa *work life balance* dan *work engagement* berpengaruh terhadap self efficacy. *work life balance* tidak mempengaruhi kinerja karyawan. *Work engagement* dan self efficacy berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Self efficacy memediasi *work life balance*, *work engagement* dan kinerja.

6. Implikasi Penelitian

Dari hasil penelitian ini peneliti dapat memberikan saran untuk Batik Putra Laweyan. Untuk pihak manajemen perlu memperhatikan faktor *work life balance* karyawan karna pada penelitian ini tanpa adanya self efficacy, *work life balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka dari itu selain memperhatikan *work life balance* juga perlu memaksimalkan self efficacy. Dengan cara memberikan kepercayaan atau memotivasi karyawan agar self efficacy seorang karyawan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Angelia, D., & Astiti, D. P. (2020). Gaya Kepemimpinan Transformasional: Tingkatkan Work Engagement. *Psikobuletin: Buletin Ilmiah Psikologi*, 1(3), 187–195.
- [2] Erawati, A., & Wahyono, W. (2019). Peran komitmen organisasi dalam memediasi pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan self efficacy terhadap kinerja pegawai. *Economic Education Analysis Journal*, 8(1), 288–301.
- [3] Hasan, D. U., & Khaerana, K. (2020). Pengaruh Self Efficacy Dan Self Esteem Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Kota Palopo. *Jurnal Ekonomi Pembangunan STIE Muhammadiyah Palopo*, 6(2), 145–155.
- [4] Lu, C., Wang, H., Lu, J., Du, D., & Bakker, A. B. (2014). Does work engagement increase person–job fit? The role of job crafting and job insecurity. *Journal of Vocational Behavior*, 84(2), 142–152.
- [5] Mujiasih, E., & Ratnaningsih, I. Z. (2012). Meningkatkan work engagement melalui gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi. *Jurnal Psikologi*, 3–8.
- [6] Prahara, S. A. (2020). Budaya organisasi dengan work engagement pada karyawan. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*, 10(2), 232–244.
- [7] Putri, E. W., Isnaini, R. A., & Tristiana, S. P. (2022). Peran Sistem Digital Payment Sebagai Strategi Peningkatan Pendapatan pada Usaha. *Prosiding National Seminar on Accounting, Finance, and Economics (NSAFE)*, 2(2).
- [8] Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716.
- [9] Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92.