

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan, tidak dapat lepas dari faktor sumber daya manusianya. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan (Butar-Butar, *et al.*, 2020). Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu (Rahman, 2020). Karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Karena itu kemudian muncullah istilah baru di luar H.R (*Human Resources*), yaitu H.C atau *Human Capital*, di sini SDM dilihat bukan sekadar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan (bandingkan dengan portofolio investasi) dan juga bukan sebaliknya sebagai *liability* (beban, *cost*) (Susan, 2019).

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengefektifkan dan mengefisiensikan peranan sumber daya manusia untuk mewujudkan tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset utama dan terpenting dalam kegiatan, aktivitas dan fungsinya pada organisasi baik di instansi pemerintah maupun swasta. Suatu organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, sehingga baik pemimpin maupun

pegawai dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan.

SDM memiliki peranan yang penting dalam organisasi salah satunya pada Unit Pelaksanaan Teknis selanjutnya disingkat UPT dan Unit Pelaksana Teknis Daerah selanjutnya disingkat UPTD adalah unit organisasi pada Dinas Kesehatan yang merupakan unsur pelaksanaan teknis operasional Dinas Kesehatan di lapangan. Peraturan menteri kesehatan Republik Indonesia nomor 75 tahun 2014 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya. Secara umum, pelayanan kesehatan yang diselenggarakan oleh Puskesmas meliputi pelayanan kuratif (pengobatan), preventif (upaya pencegahan), promotif (peningkatan kesehatan) dan rehabilitasi (pemulihan kesehatan).

UPTD Puskesmas Tampaksiring I berlokasi di Jl. Dr. Ir. Soekarno, Tampaksiring, Kec. Tampaksiring, Kabupaten Gianyar sebagai salah satu lembaga pemerintah yang melayani masyarakat serta melaksanakan tugasnya di bidang kesehatan dibawah naungan Kementrian Kesehatan dan Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota. UPTD Puskesmas Tampaksiring I adalah salah satu dari 13 Puskesmas Gianyar yang terletak kurang lebih 17 Km dari Kabupaten Gianyar, mewilayahi 3 desa yaitu Desa Manukaya, Desa Tampaksiring dan Desa Sanding dengan jumlah penduduk \pm 24.000 jiwa dengan 33.000 posyandu. Dengan visi: Masyarakat Tampaksiring Yang Sehat

Yang Bagus Menuju Jagadhita dan misi: Melaksanakan pelayanan kesehatan yang paripurna secara profesional dan melaksanakan pembinaan tenaga kesehatan yang inovatif untuk memanfaatkan teknologi tepat guna.

otto dari UPTD Puskesmas Tampaksiring I yaitu “SEHATI”, Senyum Harmonis Terampil dan Inovatif. Puskesmas Tampaksiring I telah menerapkan sistem pelayanan BLUD (Badan Layanan Umum Daerah) yang merupakan terobosan dari Pemkab Gianyar guna memberikan ruang untuk Puskesmas berinovasi dalam memberikan pelayanan kesehatan sesuai dengan kultur masyarakat di wilayah kerjanya. Dengan total jumlah pegawai pada UPTD Puskesmas Tampaksiring I yaitu 55 orang terdiri dari pegawai medis dan non medis. UPTD Puskesmas Tampaksiring I haruslah memiliki pegawai yang baik, bertanggungjawab dan memadai agar dapat mencapai tujuan bersama secara maksimal.

Setiap pegawai dalam sebuah organisasi diharapkan untuk melakukan peran tertentu yang ditentukan oleh uraian tugas, namun tidak jarang seorang pegawai melakukan tugas atau menunjukkan perilaku di luar uraian tugasnya secara sukarela. Amalia dan Setyaningrum (2024) mengatakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh *organizational citizenship behavior (OCB)*. OCB pada dasarnya merupakan proses dua arah yang digunakan banyak perusahaan untuk mendorong dan berdampak pada keterlibatan pekerja mereka secara keseluruhan dengan perusahaan dan kecenderungan perilaku yang melampaui tanggung jawab pekerjaan mereka (Ka-pil & Rastogi, 2020).

Pengetahuan dan kemampuan pegawai dapat dimanfaatkan sepenuhnya oleh organisasi jika OCB yang dimiliki pegawai dikembangkan (Thevanes & Harikaran, 2020). OCB ditentukan oleh *conscientiousness* dan *altruism* yang dapat diartikan sebagai pegawai yang peduli terhadap kesejahteraan orang lain (Romaiha, *et al.*, 2019). Berdasarkan definisi mengenai OCB dapat diambil kesimpulan yaitu *Organizational citizenship behavior (OCB)* adalah proses saling memberi antara perusahaan dan karyawan yang mendorong keterlibatan penuh karyawan dengan perusahaan dan perilaku yang melebihi tugas mereka. Hal ini didasarkan pada *conscientiousness*, *altruism* dan kontribusi positif karyawan untuk memajukan organisasi serta nilai-nilai loyalitas yang ditanamkan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Pada UPTD Puskesmas Tampaksiring I, fenomena OCB dapat dilihat dari hasil wawancara peneliti terhadap 15 pegawai UPTD Puskesmas Tampaksiring I yang berkaitan dengan indikator dari OCB sebagai berikut:

Tabel 1.1
Penerapan Indikator OCB Pada UPTD Puskesmas Tampaksiring I

No.	Indikator <i>Organizational citizenship behavior</i> (OCB)	Setuju	Tidak Setuju
1	Membantu rekan kerja yang sedang mengalami kesulitan	80%	20%
2	Kepatuhan terhadap tugas-tugas organisasional dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugas tersebut dengan teliti dan tepat waktu	93,3%	6,7%
3	Ikut serta mengatasi konflik atau perselisihan dengan cara yang positif dan etis	100%	-
4	Berpartisipasi aktif dan antusiasme dalam kegiatan organisasional	73,3%	26,7%
5	Berbicara yang sopan, mendengarkan dengan penuh perhatian, dan bertindak dengan kesopanan terhadap rekan kerja	100%	-

Sumber: Hasil Wawancara Pegawai UPTD Puskesmas Tampaksiring I

Berdasarkan data hasil wawancara terhadap 15 pegawai UPTD Puskesmas Tampaksiring I mengenai penerapan indikator OCB dimana indikator-indikator tersebut untuk keseluruhannya belum mencapai 100%. Masih ada beberapa pegawai yang sulit meluangkan waktunya untuk membantu pekerjaan rekan kerjanya dan tidak mau ikut aktif dalam kegiatan organisasi, dengan beberapa alasan seperti punya kesibukan diluar tempat kerja, masih menyelesaikan pekerjaan pribadi dan lain-lain. Pada indikator satu, dua dan empat menunjukkan bukti bahwa ada beberapa pegawai yang tidak setuju dengan penerapan indikator tersebut, sehingga menyebabkan adanya permasalahan OCB pada UPTD Puskesmas Tampaksiring I.

Ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan untuk mencapai OCB yang baik dan sesuai harapan yang pertama yaitu efikasi diri (Amalia dan Setyaningrum, 2024). Efikasi diri atau dikenal dengan keyakinan pegawai terhadap kemampuannya untuk dapat mengerjakan berbagai tugas yang dihadapi dengan maksud untuk mencapai tujuan, ini merujuk pada keyakinan pegawai dalam kemampuan mereka untuk berhasil dalam situasi tertentu, seperti menyelesaikan tugas, mengatasi rintangan, dengan berorientasi pada tujuan akhir. Efikasi diri dapat mempengaruhi perilaku dan motivasi pegawai, dimana pegawai akan lebih mudah diarahkan dan termotivasi untuk bertindak dalam mencapai sasarnya jika seorang pegawai memiliki efikasi diri yang kuat (Agustini, *et al.*, 2023), sebaliknya ketika pegawai mengalami ketakutan yang tinggi, kecemasan yang tinggi atau tingkat stress yang tinggi, maka biasanya mereka memiliki efikasi diri yang rendah (Oktri dan Zulfadil, 2019).

Efikasi diri adalah adanya keyakinan pegawai bahwa ia dapat menguasai situasi dan menghasilkan hasil (*outcomes*) yang positif, arti lainnya yaitu suatu keadaan dimana seseorang yakin dan percaya bahwa mereka dapat mengontrol hasil dari usaha yang telah dilakukan (Akmalia, 2020). Dari beberapa pengertian mengenai efikasi diri, maka dapat disimpulkan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan pegawai terhadap kemampuannya untuk berhasil dalam mencapai tujuan atau mengatasi tugas-tugas tertentu. Ini mencakup pandangan positif terhadap keterampilan, pengetahuan, dan kapasitas pribadi untuk menghadapi tantangan, mengatasi hambatan, dan mencapai hasil yang diinginkan. Efikasi diri tidak hanya melibatkan keyakinan akan kemampuan diri sendiri, tetapi juga dapat mempengaruhi motivasi, perilaku, dan kinerja pegawai. Tingkat efikasi diri dapat bervariasi dalam berbagai konteks kehidupan, dan dipengaruhi oleh pengalaman masa lalu, umpan balik dari orang lain, dan persepsi pegawai terhadap kemampuannya sendiri.

Fenomena mengenai efikasi diri dapat dilihat dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap beberapa pegawai pada UPTD Puskesmas Tampaksiring I, menyatakan bahwa efikasi diri pegawai belum terlalu baik, dimana pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai belum sepenuhnya berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan, hal ini dapat dilihat dari hubungan antar pegawainya, dimana terdapat beberapa kendala seperti kurangnya rasa kepercayaan diri dari masing-masing pegawai sehingga beberapa kali pekerjaan menjadi terhambat karena kurangnya keberanian dari masing-masing pegawai untuk bertanya kepada rekan kerja atau kepada atasan. Hal

ini juga didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Manurung, *et al.*, (2024) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap *Organizational citizenship behavior (OCB)*. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Soelton, *dkk.* (2023) hasil penelitian menunjukkan efikasi diri tidak mempunyai pengaruh terhadap pembentukan OCB.

Amalia dan Setyaningrum (2024) mengatakan bahwa faktor lain yang dapat mempengaruhi OCB yaitu *Work-life balance (WLB)*. WLB didefinisikan sebagai tindakan menjaga keseimbangan antara waktu untuk berkomitmen pada aktivitas profesional dan komponen kehidupan pribadi pegawai guna menjaga keseimbangan hubungan (Durudolu & Mamudu, 2020). Adjam, *et al.*, (2019) dan Rahmawati (2020) mengungkapkan bahwa *work-life balance* adalah kemampuan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi keluarga pegawai. Saputri & Helmy (2021) mengatakan WLB adalah upaya yang dilakukan pegawai untuk menyeimbangkan dua peran yang dijalankan.

Dari beberapa pengertian mengenai WLB maka dapat disimpulkan bahwa WLB merupakan faktor tambahan yang memengaruhi OCB. WLB merujuk pada kemampuan pegawai dalam menjaga keseimbangan antara komitmen profesional dan aspek kehidupan pribadi, yang berpotensi meningkatkan keterlibatan dalam perilaku kewargaan organisasi (OCB) dan menghasilkan hasil kinerja positif bagi organisasi. Ketika WLB bisa diterapkan dengan baik, maka akan berpengaruh baik terhadap perkembangan organisasi kedepannya. Fenomena mengenai WLB dapat dilihat dari hasil

wawancara yang dilakukan peneliti, dimana beberapa pegawai menyebutkan bahwa mengalami kesulitan dalam membagi waktu kerja dengan kepentingan lain di luar pekerjaan seperti urusan keluarga, sosial dan keagamaan, selain itu pegawai juga merasa tidak puas terhadap kehidupan secara pribadi maupun karir, sehingga WLB belum dapat diterapkan dengan baik oleh pegawai pada UPTD Puskesmas Tampaksiring I.

Work-life balance yang baik dalam pandangan perusahaan merupakan tantangan yang perlu diwujudkan untuk menciptakan budaya yang mendukung di perusahaan dimana karyawan dapat fokus pada pekerjaan. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Soelton (2023), dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa WLB berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Imaningtyas, *et al.*, (2024) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa WLB tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB karyawan PT. Kekuatan Haleyora.

Amalia dan Satyaningrum (2024) mengatakan bahwa efikasi diri, WLB dan OCB memiliki keterkaitan. Penelitian yang dilakukan oleh Fitri, *et al.*, (2023) mengatakan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif terhadap *work-life balance*. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Amalia dan Satyaningrum (2024), mengatakan bahwa efikasi diri tidak berpengaruh terhadap WLB. Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang “Pengaruh Efikasi Diri dan *Work-Life Balance* Terhadap *Organizational citizenship behavior (OCB)* Pada UPTD Puskesmas Tampaksiring I”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas maka dapat dirumuskan masalah-masalah sebagai berikut:

1. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* pada UPTD Puskesmas Tampaksiring I?
2. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* pada UPTD Puskesmas Tampaksiring I?
3. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap *work-life balance* pada UPTD Puskesmas Tampaksiring I?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, maka tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh efikasi diri terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* pada UPTD Puskesmas Tampaksiring I.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh *work-life balance* terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* pada UPTD Puskesmas Tampaksiring I.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh efikasi diri terhadap *work-life balance* pada UPTD Puskesmas Tampaksiring I.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan tambahan informasi dan pengetahuan wawasan yang berkaitan dengan pengaruh efikasi diri dan *work-life balance* terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* dengan

menggunakan teori pertukaran sosial sebagai teori yang mendasari penelitian ini, serta penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi untuk penelitian dalam bidang yang terkait dengan sumber daya manusia dimasa mendatang.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan dan pertimbangan bagi instansi, selain itu juga dapat memberikan gambaran bagi perusahaan dalam membuat strategi yang baik dan terarah untuk mengelola perusahaan dimasa yang akan datang secara efektif dan efisien.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Pertukaran Sosial (*Social Exchange Theory*)

Social Exchange Theory (SET) atau teori pertukaran sosial yang dikembangkan oleh Peter Blau (1964), merupakan teori yang banyak dibahas oleh lintas disiplin ilmu, termasuk psikologi (Thibault & Kelley, 1959) dan sosiologi (Gouldner, 1960). Pertukaran sosial terjadi pada interaksi dua arah yang keduanya saling bergantung satu sama lain (Thibault & Kelley, 1959). Interaksi dua arah dalam hal ini tak hanya melibatkan antara pegawai dengan pegawai, tetapi juga mencakup pegawai dengan kelompok hingga kelompok dengan kelompok. Secara garis besar, hubungan pertukaran sosial mempertimbangkan aspek imbalan dan biaya dalam interaksi timbal balik yang juga turut disertai dengan pembangunan kepercayaan dan dilakukan secara sukarela (Blau, 1994).

Teori pertukaran sosial menjelaskan mengenai hubungan timbal balik, ketika pegawai merasa sudah diterima oleh organisasi maka pegawai merasa mendapat energi positif walau tidak mendapatkan motivasi secara langsung dari organisasi pegawai akan tetap menunjukkan perilaku sukarela untuk mengerjakan pekerjaan baik didalam maupun diluar tugas yang harus dikerjakan dan loyalitasnya untuk kemajuan organisasinya, karna dorongan semangat kerja tetap ada walau dari dalam diri sendiri pegawai tersebut (Manfa'aturrohmaniyah dan Muhdiyanto 2023). Teori pertukaran sosial menjelaskan setiap pihak akan saling percaya untuk

menepati janji yang saling menguntungkan. Teori ini berkaitan dengan efikasi diri dan *work-life balance (WLB)* yang menjelaskan jika organisasi percaya terhadap kemampuan pegawai dalam mengelola tuntutan pekerjaan, maka akan meningkatkan loyalitas pegawai karena pegawai merasa sudah diberi kepercayaan oleh organisasinya yang akan berpengaruh pada partisipasi pegawai terhadap organisasi lebih tinggi sehingga kinerja pegawai akan meningkat, ketika kinerja pegawai meningkat OCB pastinya akan meningkat juga (Lubis & Fuad, 2019).

Berdasarkan uraian mengenai teori pertukaran sosial, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai *Organizational citizenship behavior (OCB)* yang baik dan optimal harus ada hubungan timbal balik antara pegawai dan organisasi. Teori pertukaran sosial dengan demikian memberikan dasar yang kuat untuk memahami bagaimana interaksi antara pegawai dan organisasi dapat mempengaruhi perilaku sukarela yang menguntungkan organisasi, seperti OCB. Efikasi diri yang kuat dan support terhadap *work-life balance* merupakan faktor penting yang memfasilitasi hubungan timbal balik yang saling menguntungkan antara pegawai dan organisasi, sehingga mendukung terciptanya lingkungan kerja yang produktif dan harmonis (Amalia dan Setyaningrum, 2024).

2.1.2 *Organizational citizenship behavior (OCB)*

1. Pengertian *Organizational citizenship behavior (OCB)*

OCB pada dasarnya merupakan proses dua arah yang digunakan banyak perusahaan untuk mendorong dan berdampak pada keterlibatan pekerja mereka secara keseluruhan dengan perusahaan dan

kecenderungan perilaku yang melampaui tanggung jawab pekerjaan mereka (Ka-pil & Rastogi, 2020). Pengetahuan dan kemampuan pegawai dapat dimanfaatkan sepenuhnya oleh organisasi jika OCB yang dimiliki pegawai dikembangkan (Thevanes & Harikaran, 2020). Romaiha, *et al.*, (2019), menyatakan OCB ditentukan oleh *conscientiousness* dan *altruism* yang dapat diartikan sebagai pegawai yang peduli terhadap kesejahteraan orang lain. Pegawai perlu memiliki ketika ingin memajukan organisasi.

Kurniawan dan Hutami (2019) menggunakan konsep OCB yang mudah diterapkan pada organisasi sosial dengan menekankan pentingnya mengajak pekerja atau pegawai untuk berkontribusi pada perusahaan dan perilaku ekstra pegawai dalam bekerja sama, yang dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Kurniawan, *et al.*, (2019) menyarankan organisasi untuk selalu menanamkan nilai-nilai loyalitas pada pegawai agar terlibat secara kognitif (mengerti), afektif (ngroso), dan fisik (nglakoni) yang kesemuanya akan mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan definisi diatas dapat diambil kesimpulan yaitu *Organizational citizenship behavior (OCB)* adalah proses saling memberi antara perusahaan dan karyawan yang mendorong keterlibatan penuh karyawan dengan perusahaan dan perilaku yang melebihi tugas mereka. Hal ini didasarkan pada *conscientiousness*, *altruism*, dan kontribusi positif karyawan untuk memajukan organisasi serta nilai-nilai loyalitas yang ditanamkan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Indikator *Organizational citizenship behavior (OCB)*

Indikator *Organizational citizenship behavior (OCB)* menurut Novira (2019), adalah sebagai berikut:

1. *Altruism*

Altruisme mengacu pada perilaku sukarela yang menunjukkan kepedulian dan perhatian terhadap kesejahteraan dan kebutuhan rekan kerja. Contoh dari *altruisme* termasuk membantu rekan kerja yang sedang mengalami kesulitan atau memberikan dukungan moral kepada mereka.

2. *Conscientiousness*

Conscientiousness atau kehati-hatian mencakup perilaku yang menunjukkan kepatuhan terhadap tugas-tugas organisasional dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugas tersebut dengan teliti dan tepat waktu. Pegawai yang memiliki *conscientiousness* yang tinggi cenderung dapat diandalkan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

3. *Sportsmanship*

Sportsmanship mengacu pada perilaku yang menunjukkan kemampuan untuk mengatasi konflik atau perselisihan dengan cara yang positif dan etis. Ini termasuk menerima keputusan atau kritik secara adil tanpa menunjukkan sikap negatif atau membawa masalah tersebut terus menerus.

4. *Civic Virtue*

Civic virtue atau kebajikan sipil mencakup perilaku yang menunjukkan partisipasi aktif dan antusiasme dalam kegiatan organisasional. Pegawai yang menunjukkan *civic virtue* biasanya aktif dalam kegiatan organisasi, seperti rapat atau kegiatan sosial, dan peduli terhadap perkembangan organisasi.

5. *Courtesy*

Courtesy atau kesopanan melibatkan perilaku yang menunjukkan penghargaan dan hormat terhadap orang lain di tempat kerja. Ini mencakup cara berbicara yang sopan, mendengarkan dengan penuh perhatian, dan bertindak dengan kesopanan terhadap rekan kerja.

Kelima indikator ini menggambarkan berbagai aspek perilaku sukarela dan positif yang dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam konteks organisasi dan membangun lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

2.1.3 Efikasi Diri

1. Pengertian Efikasi Diri

Efikasi diri atau dikenal dengan keyakinan seorang pegawai terhadap kemampuannya untuk dapat mengerjakan berbagai tugas yang dihadapi dengan maksud untuk mencapai tujuan. Ini merujuk pada keyakinan pegawai dalam kemampuan mereka untuk berhasil dalam situasi tertentu, seperti menyelesaikan tugas, mengatasi rintangan, dengan berorientasi pada tujuan akhir. Efikasi diri dapat mempengaruhi perilaku dan motivasi pegawai akan lebih mudah diarahkan dan

termotivasi untuk bertindak dalam mencapai sasarnya jika seorang pegawai memiliki efikasi diri yang kuat (Agustini, *et al.*, 2023). Sebaliknya ketika pegawai mengalami ketakutan yang tinggi, kecemasan yang tinggi atau tingkat stress yang tinggi, maka biasanya mereka memiliki efikasi diri yang rendah (Oktri dan Zulfadil, 2019).

Pegawai dengan efikasi diri cenderung lebih terbuka untuk belajar dan mencoba hal-hal baru, termasuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuannya, sehingga dapat bekerja lebih baik dalam pekerjaannya (Tian, *et al.*, 2019). Efikasi diri adalah adanya keyakinan pegawai bahwa ia dapat menguasai situasi dan menghasilkan hasil (*outcomes*) yang positif, arti lainnya yaitu suatu keadaan dimana pegawai yakin dan percaya bahwa mereka dapat mengontrol hasil dari usaha yang telah dilakukan (Akmalia, 2020). Efikasi diri adalah hal yang sangat diperlukan bagi perkembangan setiap pegawai untuk menjadi pribadi yang lebih baik (Soelton, *et al.*, 2023). Efikasi diri ini memberikan dasar bagi motivasi pegawai, kesejahteraan dan prestasi pegawai, mereka yang yakin mengenai tindakan yang mereka lakukan akan mendapatkan hasil sesuai dengan yang diinginkan, walaupun ada sedikit intensif atau untuk bertahan dalam menghadapi kesulitan (Mahita, *et al.*, 2023).

Dari beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan pegawai terhadap kemampuannya untuk berhasil dalam mencapai tujuan atau mengatasi tugas-tugas tertentu. Ini mencakup pandangan positif terhadap keterampilan,

pengetahuan, dan kapasitas pribadi untuk menghadapi tantangan, mengatasi hambatan, dan mencapai hasil yang diinginkan. Efikasi diri tidak hanya melibatkan keyakinan akan kemampuan diri sendiri, tetapi juga dapat memengaruhi motivasi, perilaku, dan kinerja pegawai. Tingkat efikasi diri dapat bervariasi dalam berbagai konteks kehidupan, dan dipengaruhi oleh pengalaman masa lalu, umpan balik dari orang lain, dan persepsi pegawai terhadap kemampuannya sendiri.

2. Indikator Efikasi Diri

Wulan (2020:25) mengatakan efikasi diri berhubungan dengan keyakinan pribadi mengenai kompetensi dan kemampuan diri. Secara spesifik, keyakinan pegawai terhadap kemampuan untuk menyelesaikan suatu tugas secara berhasil. Beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur efikasi diri, antara lain sebagai berikut:

1. Kesulitan kerja

Kesulitan kerja mengacu pada tingkat kesulitan yang dihadapi oleh pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Indikator ini menunjukkan seberapa besar rintangan yang dihadapi dan bagaimana pegawai dapat mengatasi mereka. Kesulitan kerja yang rendah dapat menunjukkan bahwa pegawai memiliki kemampuan yang baik dalam menghadapi tantangan dan mengatasi masalah.

2. Kuatnya keyakinan

Kuatnya keyakinan mengacu pada tingkat kepercayaan dan kepastian yang dimiliki pegawai terhadap kemampuan dan keterampilan dirinya

sendiri. Indikator ini menunjukkan seberapa besar rasa percaya diri pegawai dan bagaimana hal ini mempengaruhi kinerja dan motivasinya. Kuatnya keyakinan yang tinggi dapat menunjukkan bahwa pegawai memiliki rasa percaya diri yang kuat dan lebih mungkin untuk mencapai tujuan.

3. Kemampuan yang dimiliki

Kemampuan yang dimiliki mengacu pada keterampilan, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki pegawai. Indikator ini menunjukkan seberapa besar kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kemampuan yang dimiliki yang tinggi dapat menunjukkan bahwa pegawai memiliki keterampilan yang sesuai untuk melaksanakan tugasnya.

4. Kemahiran menyelesaikan tugas

Kemahiran menyelesaikan tugas mengacu pada kemampuan pegawai dalam mengatasi masalah dan menyelesaikan tugas. Indikator ini menunjukkan seberapa besar kemampuan pegawai dalam berpikir kritis, beradaptasi, dan mengatasi rintangan. Kemahiran menyelesaikan tugas yang tinggi dapat menunjukkan bahwa pegawai memiliki kemampuan yang baik dalam menghadapi tantangan tantangan dan mencapai tujuan.

5. Pengaturan tujuan (*Goal Setting*)

Pengaturan tujuan mengacu pada kemampuan pegawai dalam mengatur dan mencapai tujuan. Indikator ini menunjukkan seberapa besar kemampuan pegawai dalam mengidentifikasi, mengatur, dan

mencapai tujuan. Pengaturan tujuan yang efektif dapat menunjukkan bahwa pegawai memiliki kemampuan yang baik dalam mengatur prioritas dan mencapai tujuan.

6. Motivasi internal

Motivasi internal mengacu pada motivasi yang berasal dari dalam diri pegawai, seperti keinginan untuk mencapai tujuan, rasa percaya diri, dan kepuasan kerja. Indikator ini menunjukkan seberapa besar motivasi pegawai dalam menjalankan tugas dan mencapai tujuan. Motivasi internal yang tinggi dapat menunjukkan bahwa pegawai memiliki motivasi yang kuat dan lebih mungkin untuk mencapai tujuan.

2.1.4 *Work-Life Balance*

1. Pengertian *Work-Life Balance*

Membagi keseimbangan waktu antara pekerjaan dan keluarga ke dalam istilah psikologis disebut *Work-Life Balance (WLB)* (Soelton *et al.*, 2019). WLB didefinisikan sebagai tindakan menjaga keseimbangan antara waktu untuk berkomitmen pada aktivitas profesional dan komponen kehidupan pribadi pegawai guna menjaga keseimbangan hubungan (Durudolu & Mamudu, 2020). Erdianza, *et al.*, (2020) mengatakan, WLB merupakan kemampuan pegawai dalam mengatur perannya baik di dalam maupun di luar tempat kerja dimana WLB berpotensi mendorong keterlibatan kerja dalam perilaku kewargaan organisasi (OCB), yang dapat menghasilkan hasil kinerja positif bagi organisasi. Adjam, *et al.*, (2019) dan Rahmawati (2020)

mengungkapkan bahwa WLB adalah kemampuan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi keluarga pegawai.

Saputri & Helmy (2021) mengatakan WLB adalah upaya yang dilakukan pegawai untuk menyeimbangkan dua peran yang dijalankan. Dari beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa WLB merupakan faktor tambahan yang memengaruhi OCB. WLB merujuk pada kemampuan pegawai dalam menjaga keseimbangan antara komitmen profesional dan aspek kehidupan pribadi, yang berpotensi meningkatkan keterlibatan dalam perilaku kewargaan organisasi (OCB) dan menghasilkan hasil kinerja positif bagi organisasi. Ketika WLB bisa diterapkan dengan baik, maka akan berpengaruh baik terhadap perkembangan organisasi kedepannya.

2. Indikator *Work-Life Balance*

Lingga (2020) berpendapat bahwa ada beberapa indikator pada *work life balance*, yaitu:

a) Keseimbangan Waktu (*Time Balance*)

Jumlah waktu yang sama untuk pekerjaan dan peran keluarga.

b) Keseimbangan Keterlibatan (*Involvement Balance*)

Tingkat keterlibatan psikologis yang sama dalam pekerjaan dan peran keluarga.

c) Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*)

Tingkat kepuasan yang sama dengan pekerjaan dan peran keluarga.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Hasil – hasil penelitian terdahulu yang mengkaji pengaruh efikasi diri dan *work-life balance* terhadap *Organizational citizenship behavior (OCB)*, pengaruh efikasi diri terhadap *work-life balance* dan pengaruh efikasi diri terhadap *work-life balance*. Berdasarkan penelitian terdahulu ini dapat disusun sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Manurung, *et al.*, (2024) dalam jurnal yang berjudul *The Impact Of Organizational Culture, Leadership, Self Efficacy On Employee Performance With Organizational citizenship behavior (OCB) As An Intervening Variable (Study On The Maha Bhoga Marga Foundation)*. Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, efikasi diri terhadap kinerja karyawan dengan OCB sebagai variabel intervening (studi pada Yayasan Maha Bhoga Marga). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui metode angket, wawancara, observasi, tinjauan pustaka, dan dokumentasi. Penelitian dilakukan terhadap 50 orang pegawai tetap dengan masa kerja di atas 5 tahun. Hasil penelitian menunjukkan efikasi diri berpengaruh positif terhadap OCB, sehingga hipotesis 6 diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi efikasi diri maka semakin tinggi pula OCB pada Yayasan Maha Bhoga Marga. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel efikasi diri sebagai variabel bebas dan OCB sebagai variabel terikat. Perbedaannya yaitu penelitian ini tidak menggunakan variabel WLB.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo, *et al.*, (2022) dalam jurnal yang berjudul *Self Efficacy and Organizational citizenship behavior*. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan *self efficacy* dengan *organizational citizenship behavior (OCB)* pada anggota Polri. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan penyebaran skala dalam pengambilan data. Subjek penelitian adalah anggota Ditintelkam Polda Jawa Timur. Jumlah subjek sebanyak 100 orang. Skala yang digunakan merupakan alat ukur dari Schwarzer, R., & Jerusalem, M yaitu skala *Self Efficacy*. Skala OCB menggunakan alat ukur dari Organ. Data penelitian dianalisis menggunakan uji korelasi *Spearman Brown*. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima dengan hasil pengujian menunjukkan koefisien *pearson correlation* sebesar 0.395 dengan taraf sig = $0.000 < 0.05$. Hasil tersebut menjelaskan adanya hubungan yang signifikan antara *Self Efficacy* dengan OCB pada anggota Ditintelkam. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel efikasi diri dan OCB. Perbedaannya yaitu penelitian ini tidak menggunakan variabel WLB.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Amri, *et al.*, (2023) dalam jurnal yang berjudul Pengaruh *Work Life-Balance* dan *Self Efficacy* Terhadap *Organizational citizenship behavior (OCB)* Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang. Tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh WLB dan *self efficacy* terhadap OCB yang berdampak pada kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif,

populasi yang digunakan adalah 37 orang. Peneliti menggunakan teknik sampling yaitu teknik sensus atau sampling jenuh. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh WLB dan *Self Efficacy* Terhadap OCB yang berdampak pada kinerja Karyawan PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang. Persamaan dengan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel *work-life balance*, efikasi diri dan OCB.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Pandia, *et al.*, (2023) dalam jurnal yang berjudul *Organization Citizenship Behavior: The Role Of Spiritual Leadership, Self Efficacy, Locus Of Control And Job Satisfaction*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung dari kepemimpinan spiritual, efikasi diri, *locus of control*, dan kepuasan kerja pada PT. Pegawai Pelabuhan Indonesia I (Persero) terhadap OCB. Penelitian kuantitatif ini dilakukan dengan melibatkan data 61 karyawan melalui kuesioner. Data dianalisis menggunakan *Structural Equation Model SMART PLS 3.0*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa OCB dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepemimpinan spiritual, efikasi diri, *locus of control*, dan kepuasan kerja. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel efikasi diri dan OCB. Perbedaannya yaitu penelitian ini tidak menggunakan variabel *work-life balance*.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Soelton, *et al.*, (2023) dalam jurnal yang berjudul *The Knowledge Sharing Anomaly to Improve Organizational citizenship behavior*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui

pengaruh *self-efficacy* dan berbagi pengetahuan terhadap OCB dalam memediasi kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan populasi pegawai tetap sebanyak 50 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis Smart-PLS 3.3.9. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh terhadap OCB. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel efikasi diri dan OCB. Perbedaannya yaitu penelitian ini tidak menggunakan variabel WLB.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Syah dan Safrida (2024) dalam jurnal yang berjudul *The Mediating Role of Organizational citizenship behavior (OCB) on Employee Performance: Locus of Control and Self-Efficacy*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *locus of control*, *self-efficacy*, dan OCB terhadap kinerja karyawan, pada OCB, dan melalui OCB serta untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self-efficacy*, terhadap kinerja karyawan melalui OCB pada Perusahaan Rumah Sakit di Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Perusahaan Rumah Sakit di Medan yang berjumlah 180 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket dan wawancara. Sedangkan teknik analisisnya menggunakan SmartPLS (*Partial Least Square*), dimulai dari pengukuran model (*outer model*), struktur model (*inner model*), dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *locus of control* dan *self-efficacy* berpengaruh terhadap OCB. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel efikasi diri dan

OCB. Perbedaannya yaitu penelitian ini tidak menggunakan variabel *work-life balance*.

7. Penelitian yang dilakukan oleh Juliansyah, *et al.*, (2022) dalam jurnal yang berjudul *The Effect Of Islamic Leadership, Organizational Culture, And Self-Efficacy On Lecturer Performance Mediated Organizational citizenship behavior (OCB) at Islamic Religious Colleges in West Kalimantan Indonesia*. Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu menguji pengaruh kepemimpinan islami, budaya organisasi, dan efikasi diri terhadap kinerja dosen yang dimediasi oleh OCB. Penelitian ini dilakukan terhadap 202 dosen di sebuah universitas agama Islam di Kalimantan Barat, Indonesia. Jenis penelitian korelasional dengan teknik survei menggunakan aplikasi SmartPLS 3.3.7. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan *self-efficacy* terhadap OCB. Persamaan dengan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel efikasi diri dan OCB. Perbedaannya penelitian ini tidak menggunakan variabel WLB.
8. Penelitian yang dilakukan oleh Muafi, *et al.*, (2021) dalam jurnal yang berjudul *Work Life Balance In Islamic Perspective (WLBIP) and Its Impact On Organizational citizenship behavior In Islamic Perspective (OCBIP) and Service Performance*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh WLBIP dan OCBIP terhadap kinerja pelayanan. Selain itu, penelitian ini juga menguji dan menganalisis pengaruh peran OCBIP dalam memediasi pengaruh WLBIP terhadap kinerja layanan. Responden penelitian ini adalah

manajer dan staf yang bekerja di Baitul Maal Wa Tamwil atau Koperasi Simpan Pinjam Syariah (KSPPS) Daerah Istimewa Yogyakarta yang tersebar di kota dan kabupaten dengan jumlah responden 158 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara purposive sampling. Sedangkan teknik statistik menggunakan AMOS 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa WLBIP berpengaruh terhadap OCBIP. Persamaan dengan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel WLB dan OCB. Perbedaannya yaitu penelitian ini tidak menggunakan variabel efikasi diri.

9. Penelitian yang dilakukan oleh Eriyanti & Noekent (2021) dalam jurnal yang berjudul *Effect Work-Life Balance On Organizational Commitment: Is The Role Of Organizational citizenship behavior?*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan WLB dan OCB melalui OC sebagai mediasi. Survei dilakukan dengan menggunakan seperangkat kuesioner yang telah ditetapkan mengenai keseimbangan kehidupan kerja, perilaku kewarganegaraan organisasi, dan komitmen organisasi terhadap pegawai Aparatur Sipil Negara yang bekerja di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kudus. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah 86 karyawan. Metode analisis data menggunakan uji statistik deskriptif dan software SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa WLB mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap OC dan OCB. Persamaan dengan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel WLB sebagai variabel bebas dan

OCB sebagai variabel terikat. Perbedaannya penelitian ini tidak menggunakan variabel efikasi diri.

10. Penelitian yang dilakukan oleh Imaningtyas, *et al.*, (2024) dalam jurnal yang berjudul *The Influences of Competence, Burnout and Work-Life Balance on Organizational citizenship behavior and Performance of Employees* PT. Haleyora Power ULP Bangkalan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, *burnout*, dan WLB terhadap OCB dan Kinerja Karyawan pada PT. Haleyora Power ULP Bangkalan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan yang berjumlah 113 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode *Structural Equation Modeling (SEM)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa WLB tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel WLB sebagai variabel bebas dan OCB sebagai variabel terikat. Perbedaannya yaitu penelitian ini tidak menggunakan variabel efikasi diri.
11. Penelitian yang dilakukan oleh Amalia dan Setyaningrum (2024) dalam jurnal yang berjudul *The Influence of Work-Life Balance and Work Engagement on Organizational citizenship behavior Mediated by Self-Efficacy* at PT. LG Electronics Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel *work life-balance* dan variabel *work engagement* terhadap OCB yang dimediasi oleh variabel *self-efficacy*

pada karyawan PT. LG Elektronik Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 87 orang. Berdasarkan penelitian diperoleh bahwa *work-life balance* tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap OCB dengan nilai t-statistic ($1,566 < 1,96$), *self-efficacy* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap OCB dan *self-efficacy* tidak berpengaruh terhadap WLB. Persamaan dengan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel *work-life balance* sebagai variabel bebas dan OCB sebagai variabel terikat. Perbedaannya yaitu dalam penelitian ini variabel efikasi diri sebagai variabel mediasi bukan variabel bebas.

12. Penelitian yang dilakukan oleh Soelton, (2023) dalam jurnal yang berjudul *How Did It Happen: Organizational Commitment and Work-Life Balance Affect Organizational citizenship behavior*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan WLB terhadap OCB melalui mediasi *learning organization* pada guru SD di Jakarta Barat. Pengambilan sampel sebanyak 72 orang guru jenuh, dan analisis dilakukan secara kuantitatif dengan menggunakan metode angket dan menggunakan SEM dengan metode analisis Smart-PLS. Kesimpulan penelitian WLB berpengaruh positif signifikan terhadap OCB. Persamaan dengan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel WLB sebagai variabel bebas dan OCB sebagai variabel terikat. Perbedaannya yaitu penelitian ini tidak menggunakan variabel efikasi diri.

13. Penelitian yang dilakukan oleh Erdianza, *et al.*, (2020) dalam jurnal yang berjudul *The Effect Of Work Enjoyment and Work-Life Balance On Organizational citizenship behavior With Job Satisfaction As Mediator*: Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kenikmatan kerja dan WLB terhadap OCB dengan kepuasan kerja sebagai mediator pada perusahaan properti. Subyek penelitian adalah 104 karyawan pada perusahaan properti. Hasil analisis menunjukkan bahwa model OCB yang dirancang fit berdasarkan nilai GoF sebesar 0,78, kemudian ditemukan bahwa terdapat pengaruh WLB terhadap OCB dengan kepuasan kerja sebagai mediator. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel WLB sebagai variabel bebas dan OCB sebagai variabel terikat. Perbedaannya yaitu penelitian ini tidak menggunakan variabel efikasi diri.
14. Penelitian yang dilakukan oleh Thevanes dan Harikaran (2020), dalam jurnal yang berjudul *Work-Life Balance and Organizational Performance: The Mediating Role of Organizational citizenship behavior*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara WLB dan OCB, kinerja organisasi dan efek mediasi OCB dalam hubungan antara WLB dan kinerja organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara WLB dan OCB serta OCB dan kinerja organisasi. Persamaan dengan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel WLB dan OCB. Perbedaannya yaitu penelitian ini tidak menggunakan variabel efikasi diri.

15. Penelitian yang dilakukan oleh Fitri, *et al.*, (2023) dalam jurnal yang berjudul Bagaimana Efikasi Diri bisa meningkatkan *Work-Life Balance* Pada Mahasiswa Yang Bekerja?. Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara efikasi diri dengan pada mahasiswa yang bekerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dan pengumpulan data dilakukan melalui skala efikasi diri yang berisi 18 aitem dan skala WLB yang berisi 17 aitem. Analisis data dilakukan dengan teknik statistik non parametrik *Spearman Rank*. Subjek pada penelitian ini berjumlah 200 mahasiswa yang bekerja. Metode pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *quota sampling*. Dari hasil analisis data menunjukkan hubungan yang signifikan diperoleh nilai korelasi antara efikasi diri dengan WLB sebesar ($r = 0,625$, $p = 0,000$). Persamaan dengan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel efikasi diri dan WLB. Perbedaannya yaitu penelitian ini tidak menggunakan variabel OCB.
16. Penelitian yang dilakukan oleh Hidayat, *et al.*, (2024) dalam jurnal yang berjudul Pengaruh *Self-Efficacy* Dan *Workload* Terhadap *Turnover Intention* Melalui *Work-Life Balance* Sebagai Mediasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran efikasi diri (*self-efficacy*) dan beban kerja (*workload*) terhadap niat berpindah kerja (*turnover intentions*) melalui keseimbangan kehidupan kerja. Obyek dalam penelitian ini adalah pekerja perusahaan otomotif di kawasan Ejip. Metode pengambilan sampel menggunakan random sampling dengan sampel sebanyak 30 karyawan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan

model persamaan struktural dan pengujian Sobel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh terhadap WLB. Persamaan dengan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel efikasi diri dan WLB. Perbedaannya yaitu penelitian ini tidak menggunakan variabel OCB.

17. Penelitian yang dilakukan oleh Triwijayanti dan Astiti (2019) dalam jurnal yang berjudul Peran Dukungan Sosial Keluarga dan Efikasi Diri Terhadap Tingkat *Work-Life Balance* Pada Mahasiswa Yang Bekerja Di Denpasar. Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah peran dukungan sosial keluarga dan efikasi diri berperan secara signifikan terhadap tingkat *work-life balance* pada mahasiswa yang bekerja di Denpasar. Subjek dalam penelitian ini sebanyak 160 orang mahasiswa yang bekerja di Denpasar. Teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling. Alat ukur penelitian yang digunakan adalah skala dukungan sosial keluarga, efikasi diri, dan *work-life balance*. Hasil dari uji analisis regresi berganda menunjukkan nilai $R^2 = 0,660$. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan sosial keluarga dan efikasi diri berperan terhadap tingkat *work-life balance* pada mahasiswa sebesar 66%. Persamaan dengan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel efikasi diri dan WLB. Perbedaannya yaitu penelitian ini tidak menggunakan variabel OCB.

18. Penelitian yang dilakukan oleh Yusuf (2024) dalam jurnal yang berjudul Pengaruh Dukungan Keluarga Dan Efikasi Diri Terhadap *Work Life Balance* Karyawan Generasi Milenial. Penelitian ini bertujuan untuk

mengetahui pengaruh dukungan keluarga dan efikasi diri terhadap *work-life balance* karyawan generasi milenia. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian yaitu menggunakan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian berjumlah 100 karyawan dengan sampel generasi milenia sejumlah 50 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, kuesioner, dan studi pustaka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Efikasi Diri (X2) berpengaruh terhadap *Work-Life Balance*. Persamaan dengan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel efikasi diri dan WLB. Perbedaannya ini yaitu penelitian ini tidak menggunakan variabel OCB.

19. Penelitian yang dilakukan oleh Atmoko, *et al.*, (2023) dalam jurnal yang berjudul *Work-Life Balance, Efikasi Diri Terhadap Transfer Pengetahuan pada Karyawan Peserta Diklat Pra Pensiun di BUMN X*. Tujuan penelitian menganalisis pengaruh *work-life balance* dan efikasi diri terhadap transfer pengetahuan pada karyawan peserta diklat prapensiun. Data penelitian kuantitatif diambil dengan menggunakan kuesioner terhadap subjek penelitian sejumlah 63 orang dengan analisa data menggunakan SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukkan efikasi diri memberikan kontribusi mempengaruhi WLB sebesar 57,3%. Persamaan dengan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel efikasi diri dan WLB. Perbedaannya ini yaitu penelitian ini tidak menggunakan variabel OCB.

20. Penelitian yang dilakukan oleh Mahita, *et al.*, (2023) dalam jurnal yang berjudul *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Efikasi Diri Dan Kreativitas*

Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan Pt. Rex Denpasar. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional, efikasi diri dan kreativitas terhadap peningkatan karyawan pertunjukan. Penelitian ini dilakukan di PT. REX Denpasar. Banyaknya sampel yaitu 42 karyawan, dengan metode sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah linier berganda regresi. Berdasarkan hasil analisis yang telah diolah, ditemukan bahwa efikasi diri mempunyai pengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. REX Denpasar. Persamaan dengan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel efikasi diri. Perbedaannya ini yaitu penelitian ini tidak menggunakan variabel WLB dan OCB.

