

BAB I

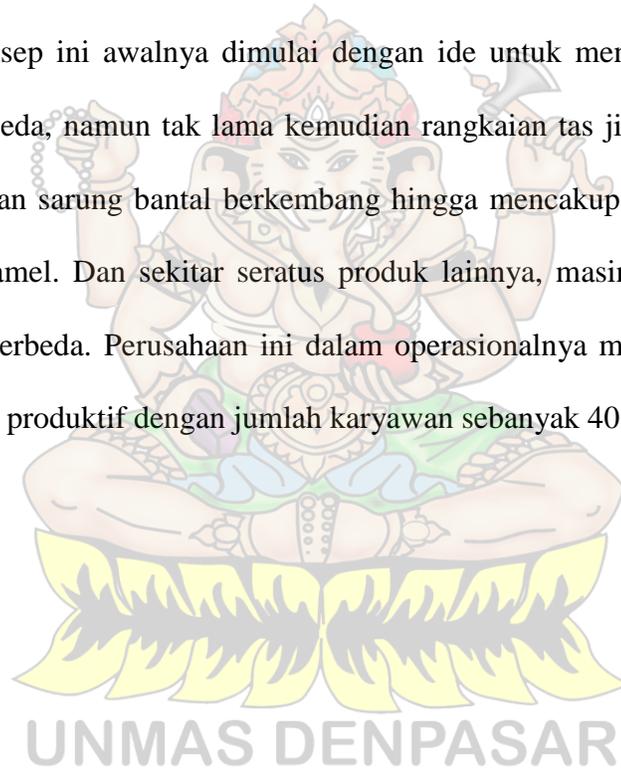
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas menjadi prioritas dan kebutuhan utama setiap perusahaan. Setiap perusahaan tentunya akan berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang hebat dan berkualitas agar dapat mendukung efektifitas dalam pekerjaan dari sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan material sehingga menjadi produk. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangan terhadap produktivitas merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen dan kepemimpinan.

Menurut Hasibuan dalam Harahap (2020) kinerja dapat dipahami sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Saputra et al., (2024) juga mengungkapkan bahwa kinerja karyawan merupakan alat ukur keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi akan meningkatkan nilai perusahaan. Penilaian kinerja yang efektif dapat membantu karyawan meningkatkan kinerjanya. Menurut Muizu dalam Khawari (2019) Kinerja mengacu pada sebuah tingkat pencapaian karyawan terhadap persyaratan pekerjaan, atau dapat juga diartikan sebagai sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan berdasarkan pada standar atau ukuran yang ada dalam perusahaan.

Perusahaan Paperclip People merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang retail stationery and silver di kecamatan kuta utara. Perusahaan Paperclip People Cangu berdiri sejak tahun 2017. Paperclip People Cangu telah menetap dan membuka toko konsep andalan pertamanya, di jalan terkenal Pantai Batu bolong di mana legenda seperti Deus Ex Machina juga muncul. Hal ini muncul karena Paperclip People terinspirasi langsung oleh gaya hidup Cangu Bali dan suasana retro-modernnya. Konsep ini awalnya dimulai dengan ide untuk mencetak kutipan pada tekstil yang berbeda, namun tak lama kemudian rangkaian tas jinjing, tas genggam, kaos, kantong, dan sarung bantal berkembang hingga mencakup hiasan dinding dan cangkir kopi enamel. Dan sekitar seratus produk lainnya, masing-masing memiliki keunikan yang berbeda. Perusahaan ini dalam operasionalnya mengandalkan tenaga kerja yang masih produktif dengan jumlah karyawan sebanyak 40 orang.



Tabel 1.1
Data penjualan perusahaan tahun 2023

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Target penjualan perusahaan (pcs)	Target penjualan dicapai (pcs)	persentase
1	Januari	40	750	637	84,9 %
2	Februari	40	750	589	78,5 %
3	Maret	40	750	704	93,8 %
4	April	40	750	663	88,4 %
5	Mei	40	750	684	91,2 %
6	Juni	40	750	690	92 %
7	Juli	40	750	675	90 %
8	Agustus	40	750	701	93,5 %
9	September	40	750	559	74,5 %
10	Oktober	40	750	502	71,7 %
11	November	40	750	450	60 %
12	Desember	40	750	595	79,3 %
Total			9.000	7.449	82,7 %

Sumber : Perusahaan Paperclip People Canggü

Dari Tabel 1.1 diatas menunjukkan hasil penurunan kinerja karyawan dengan tidak tercapainya target penjualan, dimana rata-rata penurunan volume penjualan terjadi setiap bulannya yang seharusnya dapat mencapai target yakni terjual 750 pcs produk dalam sebulan menurun menjadi dibawah rata-rata target bahkan terjadi penurunan hingga 40 % dari target yang seharusnya. Kinerja karyawan berpengaruh dengan pencapaian target penjualan yang dilihat dari keefektifan kinerja karyawan, dalam promosi, dalam pelayanan serta dalam mengetahui hasil penjualan produk yang dilakukan sudah sesuai target penjualan yang ditetapkan perusahaan atau belum,

Dengan adanya kinerja yang baik dalam diri setiap pegawai, maka akan mampu mengoptimalkan kemampuannya untuk melakukan pekerjaan yang sudah diberikan yang akan mempengaruhi tercapainya target Perusahaan Paperclip People Canggü.

Tabel 1.2
Data Turn Over Karyawan Tahun 2023

Turn Over Karyawan Tahun 2023				
Bulan	Jumlah Awal	Jumlah Masuk	Jumlah Keluar	Jumlah Akhir
Januari	43	0	0	43
Februari	43	1	0	44
Maret	44	0	1	43
April	43	0	0	43
Mei	43	0	2	41
Juni	41	1	0	42
Juli	42	0	2	40
Agustus	40	1	3	38
September	38	1	0	39
Oktober	39	0	1	38
November	38	2	0	40
Desember	40	1	1	40

Sumber : Perusahaan Paperclip People Canggü

Berdasarkan data di atas, terhitung dari Januari 2023 sampai dengan Desember 2023, karyawan Perusahaan Paperclip People Canggü yang keluar mencapai angka 10 orang, yang dimana karyawan keluar lebih banyak dibandingkan karyawan masuk. Berdasarkan pada hasil wawancara dengan beberapa karyawan di Perusahaan Paperclip People Canggü menunjukkan sebagian besar karyawan mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan waktu pada saat bekerja dengan kehidupan di luar pekerjaan. Selain itu, terdapat permasalahan pada komitem organisasi karyawan yang menyatakan jika terdapat perasaan ingin meninggalkan perusahaan. Kemudian permasalahan

selanjutnya dinyatakan adanya beberapa karyawan yang kurang memiliki kepercayaan dalam menjalankan pekerjaan karena harus memenuhi standar pelayanan perusahaan. Penting untuk mengkaji faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan khususnya pada karyawan Perusahaan Paperclip People Cunggu, salah satunya *work life balance*, komitmen organisasi dan *self efficacy*

Work Life Balance dapat mempengaruhi kinerja karyawan. *Work Life Balance* adalah keseimbangan kehidupan antara waktu untuk diri sendiri, keluarga, teman, agama dan karir dimana seorang individu harus bisa mengatur untuk mengurangi kesenjangan antara kehidupan saat bekerja dan kehidupan pribadinya. Rata-rata karyawan memiliki semangat kerja yang kurang signifikan karena adanya ketidakseimbangan diantara dunia kerja dengan dunia luar pekerjaan. Kebanyakan karyawan kesulitan dalam menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan tanggung jawab pribadi, sehingga memberikan pengaruh terhadap kestabilan kinerja dalam bertanggung jawab atas pekerjaan

Hasil observasi awal terdapat fenomena yang terjadi di Perusahaan Paperclip People Cunggu menunjukkan bahwa rata-rata karyawan memiliki semangat kerja yang kurang signifikan karena adanya ketidakseimbangan diantara dunia kerja dengan dunia luar pekerjaan. Kebanyakan karyawan kesulitan dalam menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan tanggung jawab pribadi, sehingga memberikan pengaruh terhadap kestabilan kinerja dalam bertanggung jawab atas pekerjaan. Maka dari hal tersebut perlu adanya *work life balance* untuk mengatur pembagian tanggung jawab kerja dengan tanggung jawab luar pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari Maretta (2022) yang menyatakan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang meneliti variabel *work life balance* juga dilakukan oleh Minarika (2020) yang menyatakan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian lain dilakukan dilakukan oleh Fransisca (2023) menyatakan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Arfandi (2023) menyatakan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Mujahidin (2023) menyatakan *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Valery (2023) menyatakan *work-life balance* berperpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Kurniasari (2023) menyatakan *work-life balance* berperpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad (2022) menyatakan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan berbanding terbalik dengan penelitian Saifullah (2020) menyatakan *work life balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sama dilakukan oleh Turangan (2022) menyatakan *work life balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal lain mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selain *work life balance* adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Ilham & Mughnifar dalam Ardiansyah (2020) Komitmen organisasi merupakan suatu sikap atau tingkah laku dari seseorang terhadap organisasi

berupa loyalitas serta tercapainya visi, misi dan juga tujuan organisasi. Menurut Badrianto (2021) mengemukakan komitmen organisasi merupakan suatu ketentuan yang disetujui bersama dari semua personil dalam suatu organisasi mengenai pedoman, pelaksanaan serta tujuan yang ingin dicapai bersama dimasa yang akan datang.

Hasil observasi awal terdapat fenomena yang terjadi di Perusahaan Paperclip People Cangu menunjukkan bahwa permasalahan yang sering muncul ini yaitu kurang tercapainya keefektifitasan perusahaan disebabkan oleh tingkat turn over yang tergolong tinggi mengindikasikan rendahnya tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik perlu adanya komitmen organisasi karyawan yang menunjukkan ketertarikan terhadap perusahaan atau harus menunjukkan loyalitas dalam pekerjaan, maka dari hal tersebut akan tercipta semangat kerja yang akan mempengaruhi peningkatan kinerja.

Hal ini komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian terdahulu dari Octarinie (2023) dalam penelitian ini menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Peneliti yang meneliti variabel komitmen organisasi juga dilakukan oleh Sally (2024) menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian lain dilakukan dilakukan oleh Pratama (2024) menyatakan adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Suardita (2024) menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Rizal (2023)

menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Putra (2023) menyatakan menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sama dilakukan oleh Nurhidayati (2023) menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ragil (2024) menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan berbanding terbalik dengan penelitian Fadlilah (2023) menyatakan komitmen kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sama dilakukan oleh Putra (2020) menyatakan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal lain mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selain *work life balance* dan komitmen organisasi adalah *self efficacy*. *Self efficacy* dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Bandura (2014:72-73) dalam Sari (2020) mendefinisikan *self efficacy* atau efikasi diri sebagai bagian dari sikap kepribadian, yaitu yang berhubungan dengan keyakinan pribadi mengenai kompetensi dan kemampuan diri. *Self efficacy* berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan. *Self efficacy* menjadi salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self knowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. Ardanti dan Rahardja (2017) dalam Ali (2021) menyatakan bahwa karyawan yang mempunyai rasa *self efficacy* yang baik merupakan karyawan yang mampu memenuhi target yang diberikan, sehingga dapat memengaruhikinerja mereka. Sebaliknya, jika karyawan mempunyai *self efficacy*

yang buruk maka individu tersebut merasa bahwa target yang diberikan adalah beban, sehingga mereka tidak bisa mencapai tingkatan kinerja yang diinginkan.

Hasil observasi awal terdapat fenomena yang terjadi di Perusahaan Paperclip People Cangu menunjukkan bahwa kebanyakan karyawan memiliki rasa kepercayaan diri dan keyakinan yang kurang dalam pekerjaannya, kepercayaan diri tersebut salah satunya dapat dicontohkan dalam bentuk bagaimana cara berkomunikasi dengan customer, jika tidak memiliki kepercayaan diri tentu akan menimbulkan komunikasi yang tidak maksimal dalam melayani customer. *Self efficacy* sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja karyawan karena dengan adanya *self efficacy* dalam diri karyawan maka akan menciptakan keyakinan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan.

Hal ini *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari Kabakoran (2023) yang menyatakan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peneliti yang meneliti variabel *self efficacy* juga dilakukan oleh Yanti (2023) menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian lain dilakukan oleh Santri (2023) menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Darmawan (2022) menyatakan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Cahyani (2024) menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Elkhori (2024) menyatakan menyatakan *self efficacy* berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Azahiroh (2024) menyatakan *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Wulandari (2024) menyatakan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan berbanding terbalik pada penelitian Saputri (2021) menyatakan *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang sama dilakukan oleh Ali (2021) menyatakan *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **Pengaruh *Work Life Balance*, Komitmen Organisasional dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Retail Stationery and Silver Paperclip People Canggü Kecamatan Kuta Utara.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka berikut beberapa permasalahan yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah *work life balance* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Retail Stationery Paperclip People Canggü?
2. Apakah komitmen organisasional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Retail Stationery Paperclip People Canggü?
3. Apakah *self efficacy* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Retail Stationery Paperclip People Canggü?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Retail Stationery Paperclip People Cunggu.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Retail Stationery Paperclip People Cunggu.
3. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Retail Stationery Paperclip People Cunggu.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian Di atas, maka yang menjadi kegunaan penelitian adalah :

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi Mahasiswa

1. Menambah wawasan atau pengetahuan penulis Idalam bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai pengaruh *work life balance*, komitmen organisasi, dan *self efficacy* terhadap kinerja pada karyawan
2. Untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen (SM) pada Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar.

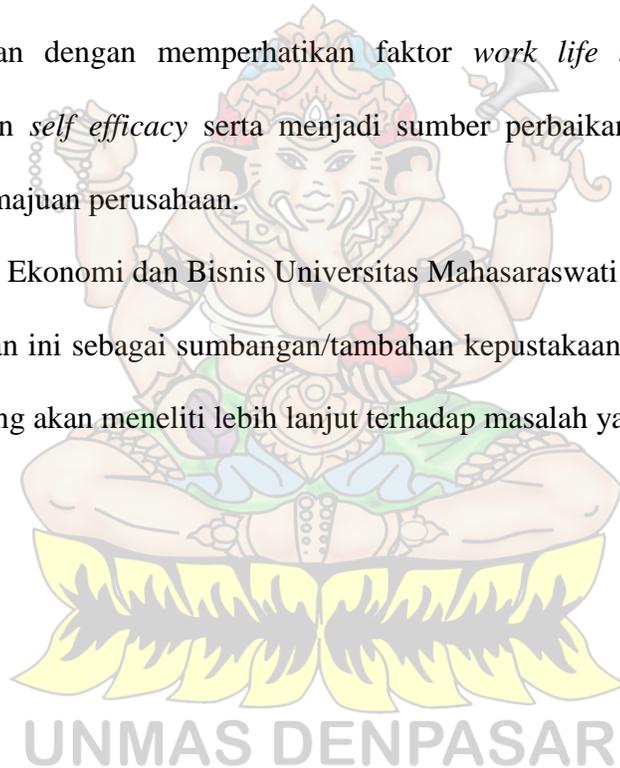
2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan Retail Stationery and Silver Paperclip People Canggung Kecamatan Kuta Utara

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan untuk memahami dan mengerti apa yang diharapkan dan diinginkan oleh karyawan dan sebagai sumbangan informasi bagi perusahaan dalam usaha mengoptimalkan kinerja kerja karyawan dengan memperhatikan faktor *work life balance*, komitmen organisasi, dan *self efficacy* serta menjadi sumber perbaikan untuk pencapaian tujuan dan kemajuan perusahaan.

b. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Hasil penelitian ini sebagai sumbangan/tambahan kepastakaan serta referensi bagi mahasiswa yang akan meneliti lebih lanjut terhadap masalah yang terkait.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Grand Theory yang digunakan dalam penelitian ini adalah Goal setting theory. *Goal Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Teori ini menjelaskan bahwa salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan adalah perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai titik penyelesaiannya, seperti seseorang dalam memulai suatu pekerjaan, dan ia berambisi untuk menyelesaikannya dan terus mendesak sampai tujuan itu tercapai. *Goal Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan. Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya. Komitmen harus ada dalam *goals setting*, komitmen terhadap *goals* nampak secara langsung dan tidak langsung berpengaruh pada kinerja. Jika *goals* seseorang tinggi, maka komitmen tinggi akan membawa pada kinerja yang tinggi dibandingkan ketika komitmen rendah. Capaian atas sasaran atau

tujuan yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja kualitas serta kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya Wibowo (2019). Menurut Fathin (2019) kinerja karyawan adalah aktivitas atau kegiatan seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya. Menurut Mushawir (2019) Kinerja yaitu hasil dari melakukan suatu pekerjaan atau kinerja merupakan hasil kinerja karyawan dalam periode waktu tertentu dengan banyak kemungkinan berdasarkan target yang sebelumnya telah disepakati. Berdasarkan uraian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam planning suatu organisasi. Kinerja bisa diketahui jika pegawai atau instansi tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan atau target tertentu yang hendak dicapai.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan menurut Simanjuntak (2021), adalah:

1. Faktor individu, adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.
2. Faktor dukungan organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja.
3. Faktor dukungan manajemen, kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

3. Indikator-Indikator Kinerja

Indikator yang digunakan merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh Theodore dan Lilyana, (2017:7) dalam Maharni (2022) dan Prabu Mangkunegara dalam Septian (2023), yaitu:

1. Kualitas

Seberapa baik karyawan melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kualitas diukur berdasarkan kemampuan dan keterampilan karyawan dalam menghasilkan pekerjaan apakah sempurna atau tidak.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dapat berupa unit atau aktivitas yang diselesaikan.

3. Pelaksanaan tugas

Kemampuan karyawan melaksanakan tugas atau pekerjaan tanpa melakukan kesalahan. Karyawan dapat menjalankan setiap tugas yang diberikan kepadanya dengan baik.

4. Tanggung jawab

Kesadaran karyawan mengenai kewajibannya melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan. Karyawan dapat memenuhi setiap tugas yang diberikan kepadanya.

5. Inisiatif

Inisiatif menyangkut dorongan dari dalam diri pegawai untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah yang muncul dalam pekerjaan tanpa

menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

Dari indikator-indikator tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan tercipta atas adanya beberapa faktor yang mempengaruhi kondisi karyawan dalam bekerja, seperti faktor kualitas hingga inisiatif.

2.1.3 *Work Life Balance*

1. *Defnisi Work Life Balance*

work-life balance merupakan keseimbangan hidup yaitu waktu luang, keluarga, agama dan kerja yaitu karir dan ambisi pada seorang individu seharusnya sama seimbang yaitu untuk mengurangi ketegangan antara pekerjaan dan kehidupan karyawan, Kembuan (2021). Menurut Muliawati (2020) *work life balance* merupakan keseimbangan kehidupan seorang individu, di mana mereka dapat menggunakan waktunya untuk bekerja dan menjalankan kehidupan pribadi, sehingga individu tersebut dapat menjalankan dua peran atau lebih.

Adanya keseimbangan dan keselarasan dalam menjalankan segala hal dalam kehidupan, pegawai harus mampu mengatur antara banyaknya kegiatan yang dilakukan dan perannya dalam kehidupan sehingga terjadi keharmonisan atau minimnya konflik yang terjadi, misalnya seorang pegawai yang setiap harinya bekerja dan pada akhir pekan pegawai dapat menyediakan waktunya untuk kepentingan keluarga dan secara bersamaan terdapat kepentingan umum.

Maka dari peneliti dapat menyimpulkan bahwa *work life balance* adalah suatu tindakan individu untuk menyeimbangkan peran diantara dunia pekerjaan dengan dunia kehidupan pribadi di luar pekerjaan.

2. Faktor-Faktor *Work Life Balance*

Menurut Utami dan Greenhaus dalam Tantriana (2023) terdapat beberapa faktor pendorong *work life balance*, yaitu :

1. Nilai comfort, kenyamanan membuat seseorang lebih memahami dengan apa yang dilakukannya setiap hari dan membuat seseorang dapat mengatasi konflik yang terjadi. Contohnya pegawai dapat mengatur ruangan kerja atau meja kerja, sehingga membuat nyaman pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Nilai religious, dengan cara yakin kepada Tuhan, seseorang akan mampu untuk melakukan refleksi diri dan menerima kondisi. Contohnya sebelum melakukan suatu pekerjaan, pegawai dapat melakukan ibadah seperti doa, shalat atau lain sebagainya.
3. Nilai achievement, dimana seseorang dapat memanfaatkan pengetahuannya untuk dapat membantu dan menyelesaikan masalah yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari dengan fleksibel. Contohnya pegawai dapat mengatur jadwal kerja dari pemahaman manajemen waktunya, sehingga waktu untuk bekerja dapat diselesaikan dengan fleksibel dan cepat.

3. Indikator *Work Life Balance*

Indikator yang digunakan merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh Menurut Hudson (2005:3) dalam Tantriana (2023) yaitu:

1. Time balance (Keseimbangan Waktu)

Menyangkut jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan melakukan aktivitas di luar pekerjaan. Waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dalam instansi dan perannya dalam kehidupan pribadi tersebut.

2. Involvement balance (Keseimbangan Keterlibatan)

Menyangkut keterlibatan tingkat psikologis atau komitmen pegawai yang seimbang dalam pekerjaan dan keluarganya. Keseimbangan yang melibatkan pegawai dalam dirinya seperti keterlibatan pegawai untuk bekerja dan dalam kehidupan pribadinya.

3. Satisfaction balance (Keseimbangan Kepuasan)

Menyangkut tingkat kepuasan pegawai dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan. Pegawai yang merasakan kepuasan memiliki kenyamanan dalam keterlibatannya pada pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadi pegawai tersebut.

Berdasarkan indikator-indikator di atas dapat disimpulkan bahwa work life balance merupakan keseimbangan, baik keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan serta keseimbangan kepuasan yang seharusnya diperhatikan perusahaan guna mengoptimalkan kinerja karyawan.

2.1.4 Komitmen Organisasional

1. Definisi Komitmen Organisasional

Komitmen organisasi secara umum merupakan suatu ketentuan yang disetujui bersama dari semua personil dalam suatu organisasi mengenai pedoman, pelaksanaan serta tujuan yang ingin dicapai bersama dimasa yang akan datang. Menurut Kaswan (dalam Pailang 2019) komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasrat untuk terus bekerja disana. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2019) komitmen organisasional merupakan sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi organisasinya serta tujuan yang ada di dalamnya dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Seorang karyawan yang berkomitmen pada perusahaan umumnya merasakan hubungan yang baik dengan perusahaan mereka, dan mereka merasa memahami tujuan perusahaan. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan bagaimana individu mencerminkan atau mengidentifikasikan kepercayaannya terhadap misi dan tujuan perusahaan,

2. Faktor-Faktor Komitmen Organisasional

Dyne dan Graham (dalam Priansa, 2019) menyatakan bahwa terdapat faktor- faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu:

1. Personal

Faktor personal meliputi ciri kepribadian, usia, jenis kelamin, dan status perkawinan, penjelasan lebih lanjut yaitu :

- a. Ciri kepribadian yaitu individu ekstrovert berpandangan cenderung lebih optimis dalam menjalankan tugas-tugasnya.
- b. Usia, yaitu karyawan yang berusia lebih tua cenderung lebih mempunyai rasa keterikatan atau komitmen pada organisasi dibandingkan dengan yang berusia muda sehingga meningkatkan loyalitasnya pada organisasi.
- c. Jenis kelamin yaitu wanita memiliki komitmen yang lebih rendah daripada pria yang disebabkan adanya diskriminasi ditempat kerja yang menganggap kemampuan wanita tidak sama dengan pria sehingga kebanyakan wanita memperoleh kedudukan atau posisi yang relatif rendah dan kurang terlibat dalam masalah-masalah organisasi.
- d. Status perkawinan yaitu seorang yang telah menikah cenderung memiliki prestasi kerja yang baik karena akan menerima berbagai bentuk imbalan, baik finansial maupun non finansial yang semuanya menunjukkan adanya tanggung jawab yang lebih besar pada keluarganya.

2. Situasional

Faktor situasional meliputi nilai tempat kerja nilai tempat kerja, keadilan organisai, karakteristik pekerjaan, dan dukungan organisasi penjelasan lebih lanjut yaitu :

- a. Nilai tempat kerja yaitu nilai-nilai yang dibagikan adalah suatu komponen krisis dari hubungan saling keterikatan. Nilai-nilai kualitas, inovasi, kooperasi, partisipasi, dan trust akan mempermudah setiap karyawan untuk saling berbagi dan membangun hubungan erat.
- b. Keadilan organisasi yaitu keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya, kadilan dalam proses pengambilan keputusan, serta keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi.
- c. Karakteristik pekerjaan yaitu pekerjaan yang penuh makna, otonom dan umpan balik dapat merupakan motivasi kerja yang internal. Karakteristik spesifikasi dari pekerjaan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab, serta rasa keterikatan terhadap organisasi.
- d. Dukungan organisasi yaitu dukungan yang diberikan organisasi, penghargaan kontribusi dan pemberian apresiasi bagi karyawan dalam pekerjaannya, hal ini merupakan sesuatu yang dipersepsikan oleh karyawan yang biasa disebut Perceived Organizational Support (POS).

3. Posisional

Faktor posisional meliputi masa kerja dan tingkat pekerjaan, penjelasan lebih lanjut yaitu :

a. Masa kerja

Masa kerja yang lama akan semakin membuat karyawan komit, hal ini disebabkan oleh karena semakin memberi peluang karyawan untuk memberi tugas menantang, otonomi semakin besar, serta peluang promosi yang lebih tinggi, juga peluang investasi pribadi berupa pikiran, tenaga dan waktu yang semakin besar, hubungan yang lebih bermakna, serta akses untuk mendapat informasi pekerjaan baru makin berkurang.

b. Tingkat Pekerjaan

Berbagai penelitian menyebutkan status sosial ekonomi sebagai prediktor komitmen yang paling kuat. Status yang tinggi cenderung meningkatkan motivasi maupun kemampuan aktif terlibat.

3. Indikator Komitmen Organisasional

Indikator yang digunakan merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh Robbins dan Judge (2018) dalam wokas (2022) indikator komitmen organisasi adalah sebagai berikut, yaitu:

1. Komitmen Afektif (Affective Commitment)

Komitmen afektif berkaitan dengan keterikatan emosional karyawan, identifikasi karyawan pada, dan keterlibatan karyawan pada organisasi.

Dengan demikian, karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena memang ingin melakukan hal tersebut.

2. Komitmen Normatif (Normative Commitment)

Komitmen normative merupakan sebuah dimensi moral yang didasarkan pada perasaan wajib dan tanggung jawab pada organisasi yang mempekerjakannya. Dengan kata lain, komitmen normative berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam organisasi.

3. Adanya kebanggaan karyawan pada organisasi, ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya. Dari indikator-indikator tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi sangat mempengaruhi kinerja, karena komitmen organisasi menyangkut seberapa berkeinginan karyawan berada dalam perusahaan.

2.1.5 *Self Efficacy*

1. Definisi *Self Efficacy*

Individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan menunjukkan antusiasme dan kepercayaan diri yang kuat. *Self efficacy* akan menentukan jenis perilaku pengatasan seberapa keras usaha yang dilakukan untuk mengatasi persoalan atau menyeleksi tugas dan berapa lama ia akan mampu berhadapan dengan hambatan-hambatan yang tidak diinginkan. Menurut Rusnawati (dalam Susanto 2024) mendefinisikan *self efficacy* sebagai keyakinan atau kepercayaan

individu terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang ia hadapi sehingga mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Setiadi (dalam Susanto 2024) *self efficacy* berhubungan dengan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk melakukan sesuatu atau hal-hal yang berbeda di bawah kondisi tertentu. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* merupakan keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan pekerjaan atau wewenang yang dihadapi dalam berbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau wewenang tersebut, sehingga individu tersebut mampu mengatasi hambatan dan mencapai tujuan yang diharapkan.

2. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi *Self Efficacy*

Ormrod (2019: 23-27) menyebutkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi perkembangan *self efficacy* dari seseorang. Faktor-faktor tersebut diantaranya sebagai berikut:

1. Keberhasilan dan kegagalan sebelumnya

Seseorang akan lebih mungkin yakin bahwa dirinya dapat berhasil dalam tugas ketika dirinya telah berhasil pada tugas tersebut atau tugas yang mirip di masa lalu. Maka, strategi yang untuk dapat meningkatkan *self efficacy* dari seseorang adalah dengan memberikan pengalaman keberhasilan dalam suatu tugas. Begitu seseorang telah mengembangkan *self efficacy* yang

tinggi, kegagalan sesekali tidak akan memberikan dampak yang begitu besar kepada optimismenya.

2. Pesan dari orang lain

Self efficacy dapat ditingkatkan dengan memberi alasan-alasan pada seseorang yang bersangkutan untuk percaya bahwa mereka dapat sukses di masa depan. Selain itu, pesan-pesan yang tersirat juga memiliki dampak yang sama terhadap *self efficacy* jika dibandingkan dengan pesan langsung.

3. Kesuksesan dan kegagalan orang lain

Schunk berpendapat bahwa seseorang terkadang sering mempertimbangkan keberhasilan atau kegagalan orang lain yang dianggapnya memiliki kemampuan yang setara untuk dapat menilai peluang keberhasilan dirinya sendiri.

3. Indikator *Self Efficacy*

Indikator yang digunakan merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh Brown dkk (2019) merumuskan beberapa indikator *self efficacy* yaitu :

1. Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu, individu yakin bahwa dirinya mamou untuk menyelesaikan tugas tertentu yang diterima, sebagai mana individu sendirilah yang menentukan tugas apa saja yang harus di selesaikan dengan membuat target.
2. Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas, individu mampu meningkatkan motivasi pada diri sendiri untuk dapat memilih dan

melakukan tindakan dan usaha yang di perlukan dalam rangka untuk menyelesaikan tugas.

3. Yakin bahwa dirinya mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun. Dengan adanya usaha yang keras dari individu untuk menyelesaikan tugas yang di tetapkan dengan menggunakan segala daya dan upaya yang dimiliki
4. Yakin bahwa diri mampu menghadapi hambatan dan kesulitan. Individu mampu bertahan saat menghadapi kesulitan dan hambatan yang muncul serta mampu untuk dapat bangkit dari kegagalan.
5. Yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki ukuran yang luas ataupun sempit (spesifik).

Berdasarkan indikator-indikator tersebut, dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* berasal dari dalam diri individu karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1

Hasil Penelitian Sebelumnya

NO	Nama, Tahun, Judul	Variabel				Hasil
		WLB	KO	SE	Kin	
1	Maretta, G., Worang, F. G., & Dotulong, L. O. (2022). Pengaruh Work Life Balance Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama Di Manado.	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	Variabel <i>work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Minarika, A., Purwanti, R., & Muhidin, A. (2020). Pengaruh Work Family Conflict Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Suatu Studi Pada PT. Pacific Eastern Coconut Utama Pangandaran.	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	Variabel <i>work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Fransisca, A., Parulian, E., & Syarif, S. H. (2023). Pengaruh Work Family Conflict, Family Work Conflict, dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan.	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	Variabel <i>work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4	Arfandi, A., & Kasran, M. (2023). Pengaruh Work Life Balance Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Luwu	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	Variabel <i>work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Mujahidin, N., Kasran, M., & Sampetan, S. (2023). Pengaruh Work-Life Balance, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Palopo.	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	Variabel <i>work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	Valery, M. B., Santati, P., & Hadjri, M. I. (2023). The Influence Of Work-Life Balance On Employee Performance: (Empirical Study At Telkomsel Regional Sumbagsel Office).	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	Variabel <i>work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	Kurniasari, C. A., & Dewi, Y. E. P. (2023). The Effect Of Work-Life Balance And Quality Of Work Life On Employee Performance With	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	Variabel <i>work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

	Gender As A Moderating Variable.					
8	Ahmad, A. M., Handaru, A. W., & Usman, O. (2022). The Effect Of Workload, Work Stress And Work-Life Balance On Employee Performance (Case Study On Startup Employees In Jakarta).	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	Variabel <i>work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
9	Saifullah, F. (2020). Pengaruh Work-Life Balance Dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawati Muslimah Konveksi.	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	Variabel <i>work life balance</i> berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
10	Turangan, S. E., Tatimu, V., & Mukuan, D. D. (2022). Pengaruh Worklife Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PLN Gardu Induk Kawangkoan.	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	Variabel <i>work life balance</i> berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
11	Octarinie, N., Fane, S. M., & Delimawati, D. (2023). Pengaruh Kedisiplinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

	Kinerja Karyawan PT. Maju Global Indonesia Palembang.					
12	Sally, J. L., Timuneno, T., Salean, D. Y., & Fanggidae, R. E. (2024) Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Timor Sejahtera Kupang.		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
13	Pratama, I. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Balilonto Kaos & Bordir		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
14	Suardita, K. D. (2024). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan kerja dan Komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Puri Sari Lestari Denpasar		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
15	Rizal, M., Alam, H. V., & Asi, L. L. (2023). Pengaruh komitmen organisasi		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

	terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan Kota Gorontalo.					
16	Putra, A. T., Herawati, J., & Kurniawan, I. S. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai. Al-Kharaj:		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
17	Nurhidayati, R., Kirana, K. C., & Kurniawan, I. S. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasional, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Bina Insan Mulia Bekasi. Al-Kharaj:		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
18	Ragil, F. W., & Riyanti, T. (2024). Pengaruh Kepribadian, Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Ocb.		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
19	Fadlilah, F., & Trihudyatmanto, M. (2023) dengan judul Penilaian Prestasi Kerja: Pengaruh		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	Variabel komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

	Komitmen Organisasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.					
20	Putra.,Rio Andhika, Dori Mittra Candana (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi Organisasi dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenhip Behavior (Ocb) sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Dr. Muhammad Zein Painan		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	Variabel komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
21	Kabakoran, R. F., Haeruddin, I. M., & Musa, I. (2023) dengan judul Pengaruh Self-Efficacy terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Labuang Baji.			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Variabel <i>self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
22	Yanti, V., Akil, N., & Bas, A. H. M. (2023). Pengaruh Self-Efficacy dan Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan pada PT Putra Banyumas Perkasa di Makassar.			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Variabel <i>self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

23	Santri, S. P. D., Verawati, D. M., & Giovanni, A. (2023). Pengaruh Self-Efficacy, Self-Esteem Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Magelang. Among Makarti			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Variabel <i>self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
24	Darmawan, A., Anggelina, Y., & Sunardi, S. (2022). Motivasi, Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan.			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Variabel <i>self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
25	Cahyani, H. D. (2024). Pengaruh Self Efficacy, Locus Of Control Dan Competence Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Jagalempeni Kabupaten Brebes			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Variabel <i>self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
26	Elkhori, N. E. M., & Budianto, E. W. H. (2024). Dampak Kecerdasan Emosional, Self-Efficacy, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan:			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Variabel <i>self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

	Analisis pada Bank BTN KCS Malang dengan Mediasi Kepuasan Kerja.					
27	Azahiroh, H., & Ekowati, V. M. (2024). Peran motivasi sebagai pemediasi pengaruh kompensasi, self efficacy terhadap kinerja pegawai. Al-Kharaj:			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Variabel <i>self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
28	Wulandari, R. P., & Mujanah, S. (2024). Pengaruh Self Efficacy, Kompetensi dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indo Bismar Surabaya			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Variabel <i>self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
29	Saputri, S. P. D., Verawati, D. M., & Giovanni, A. (2023). Pengaruh Self-Efficacy, Self-Esteem Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Variabel <i>self efficacy</i> berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
30	Ali, Dewie Tri Wijayati Wardoy (2021) dengan judul Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Variabel <i>self efficacy</i> berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

(Studi Pt. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing.					
---	--	--	--	--	--

Keterangan tabel 2.2 hasil penelitian sebelumnya:

1. WLB : *Work Life Balance*
2. KO : *Komitmen Organisasi*
3. SE : *Self Efficacy*
4. Kin : *Kinerja Karyawan*

