

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan (Sinambela, 2019). Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi Mangkunegara (2019). Oleh karena itu, langkah utama yang harus dilakukan perusahaan adalah melakukan upaya peningkatan kinerja karyawan oleh semua orang atau perusahaan tidak terkecuali usaha jasa UMKM. Dengan semakin meningkatnya pertumbuhan UMKM, maka pihak manajemen tentunya akan semakin dituntut untuk dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan Mangkunegara (2019) tidak terkecuali UMKM retail.

UMKM pada sektor retail, membutuhkan peningkatan kinerja dari karyawan, sehingga kelangsungan sektor UMKM sebagai urat nadi perusahaan dapat terus berjalan (Sinambela, 2019). Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya dan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dengan standar yang telah ditentukan, dalam melaksanakan tugasnya karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi (Sinambela, 2019).

Kinerja karyawan adalah pelaksana utama setiap fungsi organisasi terhadap sarana, prasarana, dan infrastruktur yang ada, karyawan merupakan salah satu faktor kunci organisasi yang harus diperhatikan karena selalu mengalami berbagai dinamika di dalam organisasi Mangkunegara (2018).

Peningkatan kinerja karyawan di sebabkan beberapa faktor salah satunya adalah *self efficacy*. Ali, *et al.*, (2023) mengemukakan bahwa *Self efficacy* merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau *Self efficacy*nya untuk melakukan tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu. Individu yang memiliki *Self efficacy* yang tinggi akan mencurahkan semua usaha dan perhatiannya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Individu dengan *Self efficacy* yang rendah ketika menghadapi situasi yang sulit akan cenderung malas berusaha dan menyukai kerja sama. Mubyl, *et al.*, (2023) mengatakan bahwa semakin tinggi *Self efficacy* kita, semakin kita percaya dengan kemampuan yang kita miliki untuk sukses dalam suatu tugas. Lebih lanjut dikatakannya pula bahwa situasi berbeda, kita menemukan bahwa orang-orang dengan *Self efficacy* rendah maka usaha-usaha mereka dalam menghadapi tantangan akan berkurang atau bahkan menyerah sama sekali, sementara mereka dengan *Self efficacy* tinggi akan berusaha lebih keras untuk meraih kesempatan.

Penelitian yang dilakukan Ali, *et al.*, (2023) mengatakan *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan serta kepuasan kerja mampu memediasi secara positif pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Alshammari dan Alenezi (2023), dimana menemukan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang

dilakukan Priska, dkk., (2020) mengungkapkan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, namun adapun hasil yang berbeda ditemukan oleh Prasetyono, dkk., (2023) dimana *self efficacy* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hasil yang sejalan ditemukan oleh Ali dan Wardoyo (2021) dimana *self efficacy* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan selain faktor *self efficacy*, *work life balance* juga memiliki pengaruh yang penting terhadap kinerja karyawan Sjahruddin, et al., (2022). *Work life balance* (keseimbangan kehidupan kerja) memiliki konten yang baik dalam pekerjaan dan juga di luar pekerjaan dengan minimalnya konflik Msuya dan Kumar, (2022). *Work life balance* adalah sejauh mana individu terlibat dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka didalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (misalnya dengan pasangan, orang tua, keluarga, teman dan anggota masyarakat) serta tidak adanya konflik diantara kedua peran tersebut. Individu yang memperhatikan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan individu yang lebih mementingkan kesejahteraan psikologisnya daripada mengejar kekayaan semata Muliawati dan Frianto, (2020).

Penelitian yang dilakukan Alfranssyah, et al., (2023) mengatakan *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, serta kepuasan kerja mampu memediasi secara positif pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Msuya dan Kumar, (2022) yang mengungkapkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Qasmani dan Memon (2023) menemukan *work*

life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan dan mampu memediasi kepuasan kerja terhadap pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan, namun adapun hasil yang berbeda dilakukan oleh Sjahrudin, *et al.*, (2022) mengatakan *work life balance* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sejalan ditemukan oleh Herlambang dan Murniningsih (2021) mengatakan *work life balance* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Selain *self efficacy* dan *worklife balance* faktor yang perlu diperhatikan terkait dengan kinerja karyawan adalah dengan mediasi variabel kepuasan kerja, hal ini dapat menilai karyawan sudah merasa puas atau belum puas terhadap pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan yang ditekuninya dapat terlihat dari adanya rasa semangat yang ditunjukkan pekerja dalam bekerja. Karyawan dapat menjadi bersemangat dalam mencapai standar kerja yang ditentukan perusahaan karena karyawan merasa senang dan nyaman dengan pekerjaan yang ditekuninya tersebut Indrayana (2019). Kepuasan kerja adalah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristik-karakteristiknya cukup luas Herlambang dan Murniningsih (2021). Sinambela (2019) kepuasan kerja merupakan perasaan senang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya, atas keadaan kerja, hasil kerja dan kerja itu sendiri. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, jadi kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis dan motivasi. Temuan yang dilakukan Alkandi, *et al.*, (2023) mengatakan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap

kinerja karyawan. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Indrayana (2019) mengungkapkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jayaraman, *et al.*, (2023) menemukan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Memon, *et al.*, (2023) mengungkapkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun adapun hasil yang berbeda yang diungkapkan Prasetyono, *et al.*, (2023) dimana kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Dian's Rumah Songket & Endek di Kabupaten Klungkung merupakan UMKM penjualan kain songket dan kain endek yang ada di Kabupaten Klungkung. Dian's Rumah Songket & Endek di Kabupaten Klungkung merupakan salah satu UMKM penjualan kain songket dan kain endek terbesar di Bali sudah seharusnya mampu meningkatkan kinerja karyawan, tetapi justru sebaliknya terjadinya penurunan kinerja karyawan yang terlihat dari hasil wawancara peneliti dengan Direktur pada Dian's Rumah Songket & Endek di Kabupaten Klungkung Bapak I Putu Agus Aksara Diantika, dimana karyawannya sudah mengalami penurunan kinerja terlihat dari laporan penjualan 3 Tahun terakhir terlihat pada Tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Penjualan Produk Tahun 2020-2022

Tahun	Penjualan (Rp)
2020	12.992.761.500
2021	13.241.979.750
2022	10.859.610.376

Sumber : Dian's Rumah Songket & Endek di Kabupaten Klungkung
Berdasarkan data Tabel 1.1 diatas dapat dilihat terjadinya trek penurunan

data penjualan dimana terlihat tiga tahun terakhir laporan data penjualan mengalami penurunan pada tahun 2022, seperti terlihat pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2
Data Penjualan Produk Tahun 2022 pada Dian's Rumah Songket & Endek
di Kabupaten Klungkung

No	Bulan	Penjualan		
		Target (Rp)	(Rp)	Pencapaian (%)
1	Januari	1.000.000.000	844.370.850	84,4
2	Februari	1.000.000.000	724.549.440	72,4
3	Maret	1.000.000.000	825.411.530	82,5
4	April	1.000.000.000	568.819.500	56,8
5	Mei	1.000.000.000	753.848.100	75,3
6	Juni	1.000.000.000	816.994.503	81,6
7	Juli	1.000.000.000	1.117.490.000	111,7
8	Agustus	1.000.000.000	1.283.237.350	128,8
9	September	1.000.000.000	1.032.287.500	103,2
10	Oktober	1.000.000.000	1.121.759.000	112,1
11	November	1.000.000.000	916.994.503	91,6
12	Desember	1.000.000.000	853.848.100	85,3
Total		12.000.000.000	10.859.610.376	90,4

Sumber : Dian's Rumah Songket dan Endek di Kabupaten Klungkung Tahun 2022

Berdasarkan data Tabel 1.2 diatas dapat dilihat terjadinya trek penurunan data penjualan dimana tidak tercapainya penjualan pada Tahun 2022. Adapun penyebab dari tidak tercapainya target yang diharapkan perusahaan dimana kualitas pekerjaan yang dihasilkan karyawan masih jauh dari kesempurnaan, serta karyawan kurang berkomitmen dan bertanggung jawab terhadap pencapaian yang diharapkan perusahaan.

Fenomena yang terjadi mengenai *self efficacy* seperti pada indikator yakin dalam menyelesaikan tugas tertentu. Karyawan dengan *self efficacy* yang baik akan merasa yakin dengan kemampuan yang dimilikinya dalam kegiatan meningkatkan produksi kain songket sehingga mendorong karyawan tersebut untuk belajar secara mandiri. Akan tetapi pada kenyataannya, sebagian karyawan ada yang merasa dirinya kurang yakin akan kemampuan yang dimilikinya. Berangkat dari ketidakyakinan inilah banyak karyawan yang tidak mampu

meningkatkan produksi kain songket dan banyak tergantung kepada karyawan lainnya dalam menjalankan kegiatan produksi kain songket.

Dalam kegiatan produksi kain songket, faktor-faktor tersebut haruslah diterapkan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh karyawan. Karena dengan adanya efikasi diri yang tinggi, karyawan akan dapat menaklukkan tuntutan itu dan berusaha untuk sukses. Sedangkan karyawan dengan efikasi diri yang rendah menganggap dirinya pada dasarnya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi yang sulit, orang dengan efikasi yang rendah cenderung mudah menyerah.

Kemandirian karyawan masih belum optimal. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya karyawan yang masih belum optimal mengerjakan produksi kain songket dan juga tidak menyelesaikan sendiri tugas-tugas dengan mandiri. Perilaku ini sulit dihilangkan karena sudah menjadi budaya dalam dunia pekerjaan kita. Salah satu faktor yang mempengaruhi kemandirian adalah *self efficacy*. *Self efficacy* merupakan keyakinan dan harapan mengenai kemampuan individu untuk menghadapi tugasnya.

Fenomena yang terjadi mengenai *work life balance* dimana karyawan merasa pekerjaan saat ini sangat mengganggu kehidupan pribadi karyawan seperti kegiatan yang terjadi pada lingkungan masyarakat mengenai tradisi dan adat istiadat, dimana banyaknya adat istiadat dan tradisi yang melekat pada karyawan yang dapat menyebabkan ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan karyawan yang menyebabkan menurunnya kualitas kehidupannya Alfranssyah, *et al.*, (2023).

Fenomena yang terjadi mengenai kepuasan kerja karyawan mengenai pekerjaan yang dilakukannya, dimana karyawan merasa pekerjaan yang diterimanya relatif sangat banyak dan menyebabkan karyawan merasa jenuh serta lelah di dalam bekerja sehingga karyawan melanggar aturan kedisiplinan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan mulai dari datang terlambat hingga absen tanpa ijin. Berikut ini adalah tabel absensi karyawan Dian's Rumah Songket & Endek di Kabupaten Klungkung Tahun 2022 dapat dilihat pada Tabel 1.3 sebagai berikut:

Tabel 1.3
Daftar Absensi Karyawan pada Dian's Rumah Songket & Endek di
Kabupaten Klungkung Tahun 2022

No	Bulan	Jumlah Tenaga Kerja (orang)	Jumlah Hari Kerja (hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Hari Yang Hilang (Hari)	Jumlah Hari Senyatanya (Hari)	Persentase (%)
	A	B	C	$D=B \times C$	E	$F=D-E$	$G=E: (D \times 100\%)$
1	Januari	54	25	1.350	40	1.310	2,96
2	Februari	54	23	1.242	50	1.192	4,02
3	Maret	54	25	1.350	55	1.295	4,07
4	April	54	24	1.296	30	1.266	2,31
5	Mei	54	24	1.296	35	1.261	2,70
6	Juni	54	19	1.026	20	1.006	1,94
7	Juli	54	26	1.404	65	1.339	4,62
8	Agustus	54	25	1.350	60	1.290	4,44
9	September	54	24	1.296	31	1.265	2,39
10	Oktober	54	27	1.458	53	1.405	3,46
11	November	54	25	1.350	39	1.311	3,63
12	Desember	54	23	1.242	66	1.176	5,31
Total			290	15.660	544	15.116	41,85
Rata-rata			24,1	1.305	45,3	1.259	3,48

Sumber : Dian's Rumah Songket dan Endek di Kabupaten Klungkung Tahun 2022

Berdasarkan Tabel 1.2 dimana tingginya tingkat absensi terlihat dari jumlah absensi karyawan yang ijin, sakit dan tanpa keterangan. Tingginya tingkat absensi karyawan pada tahun 2022 mencapai 3,48% dimana yang seharusnya kebijakan manajemen pada Dian's Rumah Songket & Endek di Kabupaten

Klungkung maksimal 3% Ardana (2021). Hal ini diindikasikan rendahnya kesadaran karyawan untuk mengisi data absensi, sehingga seringkali mereka hadir, namun dalam data absensi justru tidak terdata. Beberapa karyawan juga melakukan pelanggaran seperti datang terlambat. Karyawan juga kurang fokus di dalam bekerja, sehingga berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah ditemukan dan *research gap* yang telah ungkapkan, dimana adanya perbedaan hasil penelitian sebelumnya mengenai *self efficacy*, *work life balance* terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, pokok permasalahan penelitian ini dirumuskan sebagai berikut.

- 1) Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
- 2) Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
- 3) Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- 4) Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- 5) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- 6) Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi?
- 7) Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah sebagai berikut.

- 1) Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja.
- 2) Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja.
- 3) Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.
- 4) Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan.
- 5) Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
- 6) Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.
- 7) Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian adalah untuk mengembangkan khasanah ilmu pengetahuan, penyelesaian operasional dan kebijakan.

- 1) Manfaat teoritis

Penelitian ini dapat memberikan tambahan informasi dan pengetahuan wawasan yang berkaitan dengan pengaruh *self efficacy* dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan serta penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi untuk penelitian dalam bidang yang terkait dengan sumber daya manusia di masa mendatang.

2) Manfaat praktis

Penelitian ini digunakan sebagai sumbangan pemikiran terhadap masalah yang dihadapi terkait dengan *self efficacy*, *work life balance*, kepuasan kerja dan kinerja karyawan dan hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber rujukan tambahan dalam penelitian lanjutan terkait dengan *self efficacy*, *work life balance*, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran dalam memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan.

Teori ini salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu, akan terus medesak sampai tujuannya tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai kebijakan (Wangmuba dalam Ramandei, 2019).

2.1.2 Teori Perilaku

1) Pengertian Perilaku

Perilaku adalah tindakan atau aktivitas dari manusia itu sendiri yang mempunyai bentangan arti yang sangat luas antara lain : berjalan, berbicara, menangis, tertawa, bekerja, kuliah, menulis, membaca, dan sebagainya, dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa perilaku manusia adalah semua kegiatan atau aktivitas manusia, baik yang diamati langsung, maupun yang tidak dapat diamati oleh pihak luar (Notoatmodjo, 2019).

Perilaku adalah segenap manifestasi hayati individu dalam berinteraksi dengan lingkungan, mulai dari perilaku yang paling Nampak sampai yang tidak tampak, dari yang dirasakan sampai paling yang tidak dirasakan (Okviana, 2019).

Perilaku merupakan suatu tindakan yang dapat diamati dan mempunyai frekuensi spesifik, durasi dan tujuan baik disadari maupun tidak. Perilaku adalah kumpulan berbagai faktor yang saling berinteraksi Wawan (2019), dapat disimpulkan bahwa perilaku adalah hasil daripada segala macam pengalaman serta interaksi manusia dengan lingkungannya yang terwujud dalam bentuk pengetahuan, sikap dan tindakan.

2) Jenis-jenis perilaku

Jenis-jenis perilaku menurut Okviana(2019):

- a) Perilaku sadar, perilaku yang melalui kerja otak dan pusat susunan Saraf.
- b) Perilaku tak sadar, perilaku yang spontan atau instingtif.
- c) Perilaku tampak dan tidak tampak.
- d) Perilaku sederhana dan kompleks
- e) Perilaku kognitif, afektif, konatif, dan psikomotor

2.2. Self efficacy

2.2.1 Pengertian *Self efficacy*

Ali, *et al.*, (2023) mengemukakan bahwa *Self efficacy* merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau *Self efficacynya* untuk melakukan tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu. Individu yang memiliki *Self efficacy* yang tinggi akan mencurahkan semua usaha dan perhatiannya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Individu dengan *Self efficacy* yang rendah

ketika menghadapi situasi yang sulit akan cenderung malas berusaha dan menyukai kerja sama.

Mubyl, *et al.*, (2023) mengatakan bahwa semakin tinggi *Self efficacy* kita, semakin kita percaya dengan kemampuan yang kita miliki untuk sukses dalam suatu tugas. Lebih lanjut dikatakannya pula bahwa situasi berbeda, kita menemukan bahwa orang-orang dengan *Self efficacy* rendah maka usaha-usaha mereka dalam menghadapi tantangan akan berkurang atau bahkan menyerah sama sekali, sementara mereka dengan *Self efficacy* tinggi akan berusaha lebih keras untuk meraih kesempatan.

Self efficacy ialah suatu keyakinan individual terhadap kemampuan mereka dalam menjalankan dan mengatur tugas yang diberikan untuk mencapai suatu tujuan. *Self efficacy* lebih mengarah pada penilaian individu akan kemampuannya. Pentingnya *self efficacy* akan berpengaruh pada usaha yang diperlukan dan pada akhirnya terlihat dari kinerja karyawannya Ali dan Wardoyo (2021).

Self efficacy adalah keyakinan seseorang tentang kemampuannya sendiri untuk menjalankan perilaku tertentu atau mencapai tujuan tertentu Zhou dan Nanakida (2023). Kemudian menurut Seo (2022) juga menambahkan bahwa *self efficacy* memiliki dampak yang penting, bahkan bersifat sebagai motivator utama terhadap keberhasilan seseorang.

Berdasarkan pengertian *self efficacy* dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* merupakan keyakinan seseorang mengenai kemungkinannya untuk sukses dalam mencapai tujuan yang ditentukan.

2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi *Self efficacy*

Menurut Prasetyono, *et al* (2023), terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi efikasi diri pada seseorang yaitu :

1) Budaya

Budaya adalah faktor pembentuk efikasi diri dari nilai dan kepercayaan dalam poses pengontrolan diri dan memiliki fungsi sebagai sumber penilaian efikasi diri.

2) Gender

Perbedaan gender dapat mempengaruhi efikasi diri. Seorang wanita mempunyai keyakinan yang lebih tinggi dalam menjalankan perannya. Wanita yang berperan selain menjadi ibu rumah tangga dan wanita karir pastinya akan mempunyai keyakinan yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan pria yang bekerja.

3) Sifat dari tugas yang dihadapi

Tingkat kompleksitas dari tugas yang dihadapi oleh seseorang berpengaruh terhadap penilaian individu mengenai kemampuannya sendiri.

4) Intensif eksternal

Salah satu pendorong yang mampu mempengaruhi efikasi diri ialah *competent continge incentive*, yaitu intensif yang diberikan orang lain yang merefleksikan kesuksesan orang.

5) Status atau peran individu dalam lingkungan

Seseorang dengan status yang lebih tinggi mendapatkan derajat kontrol yang lebih besar sehingga keyakinan yang dimiliki juga tinggi.

6) Informasi tentang kemampuan diri

Seseorang memiliki keyakinan yang tinggi jika mendapat informasi positif tentang dirinya.

2.2.3 Indikator-indikator *Self efficacy*

Adapun enam indikator *self efficacy* menurut menurut penelitian Ali dan Wardoyo (2021) sebagai berikut :

- 1) Karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kemampuan diri
- 2) Karyawan mampu beradaptasi dengan pekerjaan di dalam perusahaan
- 3) Karyawan merasa pekerjaan yang dikerjakan memenuhi ekspektasi
- 4) Karyawan mempunyai pengetahuan secara teknis dalam menyelesaikan pekerjaan
- 5) Karyawan merasa mempunyai kemampuan yang sama atau lebih dari rekan kerjanya
- 6) Karyawan merasa pengalaman dalam pekerjaan sebelumnya membantu karyawan dalam memperoleh rasa percaya diri dalam pekerjaan.

2.3. Work life balance

2.3.1 Pengertian *work life balance*

Work life balance (keseimbangan kehidupan kerja) memiliki konten yang baik dalam pekerjaan dan juga di luar pekerjaan dengan minimalnya konflik Msuya dan Kumar, (2022). *Work life balance* adalah sejauh mana individu terlibat dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka didalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (misalnya dengan pasangan, orang tua, keluarga, teman dan anggota masyarakat) serta tidak adanya konflik diantara kedua peran tersebut. Individu yang memperhatikan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan individu yang

lebih mementingkan kesejahteraan psikologisnya daripada mengejar kekayaan semata Muliawati dan Frianto, (2020).

Alfranssyah, *et al* (2023), mengungkapkan keseimbangan kehidupan kerja adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Individu yang dapat menyeimbangkan perannya dengan baik, meskipun individu tersebut mempunyai tuntutan tugas dan tanggung jawab dalam dua peran untuk baik dalam organisasi maupun di luar organisasi. Dalam menunjang kebutuhan karyawan, baik dalam organisasi maupun dalam kebutuhan psikologis, karyawan tersebut harus memiliki kemampuan untuk mengatur waktu yang dibutuhkan dalam kedua peran yang berbeda tersebut, jika kebutuhan dan tuntutan dari seorang karyawan tersebut sudah terpenuhi, dapat dikatakan bahwa karyawan tersebut memiliki keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*).

Menurut Sjahrudin, *et al.*, (2022), keseimbangan (*balance*) dipandang tidak adanya konflik. Sangatlah penting dalam sebuah organisasi maupun dalam kehidupan pribadi seorang karyawan jika kedua peran dalam organisasi maupun di luar organisasi saling mendukung di mana tidak adanya konflik yang terjadi dalam kehidupan kerja maupun dalam peran karyawan tersebut. Karena adanya keseimbangan antara keterlibatan peran yang terjadi dalam kehidupan karyawan itu sendiri dimana karyawan dapat menikmati dalam kehidupan di lingkungan kerja maupun di luar pekerjaan seperti, dapat rekreasi, berkumpul bersama teman maupun dengan keluarga. Hal tersebut akan berdampak baik bagi karyawan dimana dalam keseimbangan tersebut akan mempengaruhi kehidupan dari karyawan dalam suatu organisasi maupun perannya di luar organisasi.

Work life balance melibatkan kemampuan seseorang dalam mengatur banyaknya tuntutan dalam hidup secara bersamaan, dimana seseorang dalam tingkat keterlibatannya sesuai dengan peran ganda yang dimiliki seorang karyawan (Herlambang dan Murniningsih, 2021). Adanya keselarasan dalam menjalankan tuntutan dalam kehidupannya, karyawan harus mampu mengatur antara banyaknya peran sehingga dalam kehidupan karyawan terjadi keharmonisan atau minimnya konflik yang terjadi, misalnya seorang karyawan yang setiap harinya bekerja dan pada akhir pekan karyawan dapat menyediakan waktunya untuk kepentingan keluarga dan secara bersamaan terdapat kepentingan umum/ dengan lingkungan masyarakat, dengan demikian seorang karyawan dapat mengatur waktunya agar keterlibatan antara perannya berjalan dengan baik.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa keseimbangan (*balance*) antara peran dalam kerja dan di luar kerja dimana minimnya konflik yang terjadi antara peran di dalam organisasi dengan peran dalam kehidupan karyawan. Keseimbangan juga dikaitkan dengan karyawan yang mampu mempertahankan dan merasakan keharmonisan dalam kehidupan di lingkungan kerja maupun peran di lingkungan tempat tinggal. Seorang karyawan juga akan mencapai keberhasilan dalam kehidupan pribadi maupun dalam kehidupan kerja yang memuaskan apabila keterlibatan antara waktu dan perannya berjalan dengan baik.

2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi *work life balance*

Menurut Sjahrudin, *et al.*, (2022) ada beberapa faktor yang mungkin saja mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) seseorang, yaitu:

- 1) Karakteristik kepribadian, berpengaruh terhadap kehidupan kerja dan di luar kerja. terdapat hubungan antara tipe *attachment* yang didapatkan individu ketika masih kecil dengan *work life balance*. Individu yang memiliki *secure attachment* cenderung mengalami *positive spillover* dibandingkan individu yang memiliki *insecure attachment*.
- 2) Karakteristik keluarga, menjadi salah satu aspek penting yang dapat menentukan ada tidaknya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Misalnya konflik peran dalam keluarga dapat mempengaruhi *work life balance*.
- 3) Karakteristik pekerjaan, meliputi pola kerja, beban kerja dan jumlah waktu yang digunakan untuk bekerja dapat memicu adanya konflik baik konflik dalam pekerjaan maupun konflik dalam kehidupan pribadi.
- 4) Sikap merupakan evaluasi terhadap berbagai aspek dalam dunia sosial. Dimana dalam sikap terdapat komponen seperti pengetahuan, perasaan-perasaan dan kecenderungan untuk bertindak. Sikap dari masing-masing individu merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *work life balance*.

2.3.3 Indikator work life balance

Menurut Msuya dan Kumar, (2022), *work life balance* meliputi beberapa indikator, yaitu:

- 1) *Time balance* (keseimbangan waktu)

Menyangkut jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan peran di luar pekerjaan. Waktu yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dalam organisasi dan perannya dalam kehidupan individu tersebut, misalnya

seorang karyawan di samping bekerja juga membutuhkan waktu untuk rekreasi, berkumpul bersama teman juga menyediakan waktu untuk keluarga.

2) *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan)

Menyangkut keterlibatan tingkat psikologis atau komitmen untuk bekerja dan di luar pekerjaan. Keseimbangan yang melibatkan individu dalam diri individu seperti tingkat stres dan keterlibatan individu dalam berkerja dan dalam kehidupan pribadinya.

3) *Satisfaction balance* (Keseimbangan kepuasan)

Tingkat kepuasan dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Kepuasan yang dirasakan, individu memiliki kenyamanan dalam keterlibatan di dalam pekerjaannya maupun dalam kehidupan diri individu tersebut.

2.4. Kepuasan Kerja

2.4.1 Pengertian kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristik-karakteristiknya cukup luas Herlambang dan Murniningsih (2021). Sinambela (2019) kepuasan kerja merupakan perasaan senang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya, atas keadaan kerja, hasil kerja dan kerja itu sendiri. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, jadi kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis dan motivasi. Kepuasan kerja menurut Muliawati dan Frianto (2020) adalah respon emosional terhadap

penilaian oleh seorang individu berdasarkan dari hasil nilai-nilai yang dirasakan pada suatu pekerjaan.

Alfranssyah, et al (2023) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Hastuti dan Muafi (2022) kepuasan kerja merupakan respons *affective* atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ini berarti bahwa konsep kepuasan kerja dapat dilihat sebagai hasil interaksi karyawan terhadap lingkungan kerjanya. Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan puas individu karena harapan sesuai dengan kenyataan yang diperoleh di tempat kerja baik dalam hal beban kerja, lingkungan atau kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja atau penyelia, dan kompensasi.

2.4.2 Faktor-faktor kepuasan kerja

Menurut Alkandi, et al., (2023) ada empat faktor yang menyebabkan tingginya tingkat kepuasan kerja karyawan yaitu :

- 1) Kerja yang menantang secara mental (*mentally challenging work*). Pada umumnya, individu lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta memberi beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik tentang seberapa baik kerja

mereka. Karakteristik-karakteristik ini membuat kerja lebih menantang secara mental.

- 2) Penghargaan yang sesuai (*equitable rewards*). Karyawan menginginkan sistem bayaran yang mereka rasa adil, dan selaras dengan harapan-harapan mereka. Ketika bayaran dianggap adil, sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individual, dan standar bayaran masyarakat, kemungkinan akan tercipta kepuasan.
- 3) Kondisi kerja yang mendukung (*supportive working condition*). Karyawan berhubungan dengan lingkungan kerja mereka untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa karyawan lebih menyukai lingkungan fisik yang nyaman atau tidak berbahaya. Selain itu, sebagian besar karyawan lebih menyukai bekerja relatif dekat dengan rumah, dengan fasilitas yang relatif modern dan bersih, serta dengan peralatan yang memadai.
- 4) Kolega yang suportif (*supportive colleagues*). Individu mendapat sesuatu yang lebih dari pada sekedar uang atau prestasi yang nyata dari pekerjaan. Untuk sebagian karyawan, kerja memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidak mengherankan bahwa memiliki rekan-rekan kerja yang ramah dan suportif mampu meningkatkan kepuasan kerja. Perilaku atasan seseorang juga merupakan faktor penentu kepuasan yang utama. Penelitian mengungkapkan bahwa kepuasan kerja karyawan meningkat ketika pengawas langsung adalah orang yang pengertian dan ramah, memberikan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan opini-opini karyawan, dan menunjukkan minat pribadi dalam diri mereka.

2.4.3 Indikator kepuasan kerja

Adapun beberapa indikator - indikator kepuasan kerja mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Ali, *et al.*, (2023) bahwa kepuasan kerja terbagi menjadi lima antara lain kepuasan terhadap:

1) Pekerjaan

Secara umum pekerjaan dengan jumlah variasi yang moderat, akan menghasilkan kepuasan kerja yang relatif besar sedangkan pekerjaan yang sangat kecil variasinya akan menyebabkan pekerja merasa jenuh dan keletihan.

2) Upah

Imbalan keuangan yang diterima seorang pegawai dalam menentukan tingkat upah organisasi dapat membuat keputusan dengan mempertimbangkan beberapa hal, yaitu tingkat upah umum dalam masyarakat, kebutuhan pokok tenaga kerja, dan tingkat biaya hidup fisik minimum.

3) Promosi

Kesempatan promosi merupakan hal yang signifikan, namun memiliki pengaruh yang beragam terhadap kepuasan kerja, karena promosi bisa dalam bentuk yang berbeda-beda pula imbalannya.

4) Pengawas

Tugas pengawasan tidak dapat dipisahkan dengan tugas kepemimpinan, yaitu usaha mempengaruhi kegiatan pengikut melalui proses komunikasi untuk tujuan tertentu. Pengawas secara langsung mempengaruhi kepuasan

kerja melalui kecermatannya dalam mendisiplinkan dan menerapkan peraturan - peraturan.

5) Rekan kerja

Pada dasarnya kelompok kerja akan berpengaruh pada kepuasan kerja, rekan kerja yang ramah dan kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja bagi pegawai secara individu.

2.5. Kinerja Karyawan

2.5.1 Pengertian kinerja karyawan

Kinerja tinggi yang dihasilkan oleh karyawan akan membantu perusahaan dalam proses pencapaian tujuannya. Untuk memperoleh gambaran mengenai kinerja, berikut ini akan di kemukakan definisi - definisi mengenai kinerja menurut berapa ahli. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama Robbins (2019). Menurut Sinambela (2019) Kinerja Karyawan adalah seperangkat hasil yang dicapai dan mrujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Mangkunegara (2019) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Boakye, dkk (2023)) kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Akkas (2023) mengatakan kinerja karyawan adalah sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat di

observasi. Dalam pengertian ini, kinerja karyawan mencakup tindakan-tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi.

Jadi dapat di simpulkan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi yang didasari atas kecerdasan spiritual, intelegensia, emosional dan kecerdasan mengubah kendala menjadi peluang serta keterampilan fisik yang diarahkan kepada pemanfaatan sumber daya yang disediakan oleh organisasi (perusahaan).

2.5.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ada dua faktor menurut Priska, dkk (2020) yaitu :

1) Faktor kepercayaan diri

Kepercayaan diri yang diartikan pegawai yang memiliki kepercayaan diri akan potensi diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2) Faktor kepuasan kerja

Kepuasan kerja terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi kondisi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

2.5.3 Metode pengukuran kinerja karyawan

Terdapat beberapa metode yang diterapkan oleh perusahaan dalam melakukan penilaian kinerja pada karyawan. Menurut Abun, *et al.*, (2021) sebagai berikut:

1) Metode Skala Penilaian Grafik (*Graphic Rating Scale Method*)

Sebuah skala yang mencatatkan sejumlah ciri-ciri (seperti kualitas dan kepuasan kerja) dan jangkauan nilai kinerja (dari tidak memuaskan sampai luar biasa) untuk setiap ciri.

2) Metode Peringkat Alternasi (*Alternation Ranking Method*)

Dilakukan dengan cara membuat peringkat karyawan dari yang terbaik sampai yang terburuk pada satu atau banyak ciri.

3) Metode Perbandingan Berpasangan (*Paired Comparison Method*)

Metode yang dilakukan dengan cara memberi peringkat pada karyawan dengan membuat peta dari semua pasangan karyawan yang mungkin untuk setiap ciri dan menunjukkan mana yang lebih baik dari pasangannya.

4) Metode Distribusi Paksa (*Forced Distribution Method*)

Sistem penilaian kinerja yang mengkategorisasikan karyawan menjadi 5 hingga 10 kelompok kurva normal dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi. Manajer atau supervisor terlebih dahulu mengobservasi kinerja karyawan, kemudian memasukkannya ke dalam klasifikasi karyawan.

5) Metode Insiden Kritis (*Critical Incident Method*)

Metode ini penilai membuat catatan yang berisi contoh-contoh kebaikan yang tidak umum dan tidak dilakukan dengan waktu yang pasti kemudian penilai mengulasnya dengan karyawan pada waktu yang telah ditentukan sebelumnya.

6) *Behaviorally Anchor Rating Scale* (BARS)

Metode penilaian kinerja yang membidik pada kombinasi insiden kritis dan peringkat (*quantified ratings*) dengan menggunakan skala yang menggambarkan secara spesifik tentang kinerja yang baik dan buruk.

7) *Management by Objectives* (MBO)

Dilakukan dengan cara menetapkan tujuan spesifik setiap karyawan yang dapat diukur perkembangannya secara periodik.

8) *Electronic Performance Monitoring*

Dilakukan melalui pengawasan secara elektronik. Dengan metode ini, dihasilkan data terkomputerisasi seorang karyawan per hari dan kinerjanya.

2.5.4 Indikator kinerja karyawan

Dalam penelitian ini diukur dengan indikator-indikator dari Jayaraman, *et al.*, (2023), yang menyatakan terdapat lima indikator yaitu:

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari penilaian terhadap karyawan berdasarkan standar hasil kerja, ketepatan, ketelitian dan kebersihan. Diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Merupakan tingkat komitmen dan tanggung jawab seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.6. Penelitian terdahulu

Hasil - hasil penelitian terdahulu yang mengkaji pengaruh *self efficacy* dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu ini dapat disusun sebagai berikut.

Tabel 2.1
Mapping Jurnal

No	Nama dan Tahun Penelittian	Judul Penelitian	Variabel				Hasil Temuan
			<i>Self efficacy</i>	<i>Work life balance</i>	Kepuasan kerja	Kinerja karyawan	
1	Ali, <i>et al.</i> , (2023)	<i>Factors Affecting Remote Workers' Job Satisfaction in Utah: An Exploratory Study</i>	X	-	X	X	(+) <i>Self efficacy</i> berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (+) <i>Self efficacy</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

							(+) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
2	Qasmani dan Memon (2023)	<i>Harmonizing Home and School: Exploring the Path to Work-Life Balance and Job Satisfaction among Married Teachers</i>	-	X	X	-	(+) <i>worklife balance</i> berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
3	Alshammari dan Alenezi (2023)	<i>Nursing workforce competencies and job satisfaction: the role of technology integration, self-efficacy, social support, and prior experience</i>	X	-	X	-	(+) <i>Self efficacy</i> berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
4	Prasetyono, et al., (2023)	<i>The Effect of Self Esteem and Self Efficacy on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable (Case Study at PT. Bank Syariah Indonesia Tbk in Tegal City</i>	X	-	X	X	(-) <i>Self efficacy</i> berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja (-) <i>Self efficacy</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (-) Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan
5	Seo (2022)	<i>Employee Effects on Organizationa l Outcomes: Korean Travel Industry</i>	X	-	X	-	(+) <i>Self efficacy</i> berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
6	Indrayana (2019)	<i>Effect Of Motivation On Work Satisfaction, Organizationa</i>	-	-	X	X	(+) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

		<i>Commitment And Employee Performance In Pt Bank Sinarmas Denpasar Branch</i>					
7	Zhou dan Nanakida (2023)	<i>Job satisfaction and self-efficacy of in-service early childhood teachers in the post-COVID-19 pandemic era</i>	X	-	X	-	(-) <i>Self efficacy</i> berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja
8	Msuya dan Kumar (2022)	<i>The role of supervisor work-life support on the correlation between work autonomy, workload and performance: perspective from Tanzania banking employees</i>	-	X	-	X	(+) <i>Worklife balance</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
9	Boakye, dkk (2023)	<i>Work-life balance as predictors of job satisfaction in the tertiary educational sector</i>	-	X	X	-	(+) <i>Worklife balance</i> berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
10	Bocean, et al., (2023)	<i>Work-Life Balance and Employee Satisfaction during COVID-19 Pandemic</i>	-	X	X	-	(-) <i>Worklife balance</i> berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja
11	Garces, dkk (2022)	<i>Telework in Baltic Countries during the Pandemic: Effects on Wellbeing, Job Satisfaction, and Work-Life Balance</i>	-	X	X	-	(+) <i>Worklife balance</i> berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
12	Alkandi, et al (2023)	<i>The Impact of Incentive and Reward</i>	-	-	X	X	(+) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

		<i>Systems on Employee Performance in the Saudi Primary, Secondary, and Tertiary Industrial Sectors: A Mediating Influence of Employee Job Satisfaction</i>					karyawan
13	Jayaraman, et al (2023)	<i>Quality of Work Life as a Precursor to Work-Life Balance: Collegiality and Job Security as Moderators and Job Satisfaction as a Mediator</i>	-	X	X	X	(+) <i>Worklife balance</i> berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (+) <i>Worklife balance</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (+) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
14	Memon, et al (2023)	<i>Relationship between Job Satisfaction and Employee Performance in the Construction Industry of Pakistan</i>	-	-	X	X	(+) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
15	Abun, et al (2021)	<i>Employees' self-efficacy and work performance of employees as mediated by work environment</i>	X	-	-	X	(-) <i>Self efficacy</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan
16	Utami, et al (2023)	<i>The mediating role of employee engagement in the relationship between self-efficacy and organizational</i>	X	-	X	X	(+) <i>Self efficacy</i> berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (+) <i>Self efficacy</i> berpengaruh positif terhadap kinerja

		<i>support on employee performance</i>					karyawan (+) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
17	Hammond, et al., (2023)	<i>How quality of work-life influence employee job satisfaction in a gas processing plant in Ghana</i>	-	X	X	-	(-) <i>Worklife balance</i> berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja
18	Akkas (2023)	<i>Moderating Effect of Flexible Work Arrangements on The Relationship Between Self-Efficacy and Innovative Work Behavior: Evidence from The Logistic Sector</i>	X	-	-	X	(-) <i>Self efficacy</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan
19	Hadi (2023)	<i>The influence of self-efficacy on employee performance mediated by work motivation and work engagement</i>	X	-	-	X	(+) <i>Self efficacy</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
20	Kim (2023)	<i>Effect of Psychological Meaningfulness on Job Involvement, Proactive Behavior, and Performance: Focusing on the Mediating Effect of Self-Efficacy</i>	X	-	-	X	(+) <i>Self efficacy</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
21	Nwanzu (2022)	<i>The Influence of Psychological Ownership and Creative Self-Efficacy on Employee</i>	X	-	-	X	(+) <i>Self efficacy</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

		<i>Creative Performance</i>					
22	Anastasopoulou, dkk (2023)	<i>Recovery for Resilience: The Mediating Role of Work-Life Balance on the Quality of Life of Women Employees</i>	-	X	-	X	(-) <i>Worklife balance</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan
23	Garini dan Muafi (2023)	<i>The effect of digital competence, work life balance and work stress towards service performance with moderation of emotional intelligence on employees of PT.X</i>	-	X	-	X	(+) <i>Worklife balance</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
24	Oktafien, dkk (2021)	<i>The Effect Of Work Life Balance On Improving Employee Performance</i>	-	X	-	X	(+) <i>Worklife balance</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
25	Candra, et al (2023)	<i>The relationship between work professionalis m and job satisfaction toward employee performance in mediating of organizational climate</i>	-	-	X	X	(-) Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan
26	Hastuti dan Muafi (2022)	<i>The influence of organizational environmental culture on employee performance mediated by green human resource management</i>	-	-	X	X	(+) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

		<i>(GHRM) and job satisfaction</i>					
27	Pracoyo, dkk (2022)	<i>Determinants of employee performance: The mediating role of job satisfaction</i>	-	-	X	X	(+) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Sumber : Penelitian terdahulu

