

PENGARUH *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *WORK LIFE BALANCE* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA PEGAWAI PEREMPUAN DI KOTA MADIUN)

Aurellia Irza Anjani¹⁾, Dwi Murniyati²⁾

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun

aurelliairza15@gmail.com

² Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun

murniyati@unipma.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empirik mengenai Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Work Life Balance* Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Perempuan Di Kota Madiun). Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 368 orang. Metode pengambilan sampel yaitu menggunakan sampel slovin. Pengambilan data menggunakan kuesioner dengan penyebaran melalui google form. Teknik analisis data menggunakan alat uji berupa software SmartPLS3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Self Efficacy* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Perempuan di Kota Madiun *Self Efficacy* berpengaruh terhadap *Work Life Balance* Pegawai Perempuan Di Kota Madiun, *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Perempuan Di Kota Madiun, *Sely Efficary* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui *Work Life Balace* Pegawai Perempuan Di Kota Madiun

Kata Kunci : *Self Efficacy*, Kinerja Karyawan, *Work Life Balace*

Abstract

This research aims to empirically prove the influence of self-efficacy on employee performance with work life balance as an intervening variable (Study of female employees in Madiun City). This research is a quantitative study with a sample size of 368 people. The sampling method is using Slovin samples. Data collection uses a questionnaire distributed via Google Form. The data analysis technique uses test equipment in the form of SmartPLS3.0 software. The results of this research show that Self Efficacy has no effect on Employee Performance of Female Employees in Madiun City. Self Efficacy has an effect on Work Life Balance of Female Employees in Madiun City, Work Life Balance has an effect on Employee Performance of Female Employees in Madiun City, Sely Efficary has an effect on Employee Performance through Work Life Balance for Female Employees in Madiun City

Keywords: *Self Efficacy*, Employee Performance, *Work Life Balance*.

A. PENDAHULUAN

Perkembangan zaman yang kian pesat terus mengalami transformasi yang adaptif dalam berbagai aspek termasuk halnya dalam perusahaan atau instansi. Apalagi saat ini dunia semakin terhubung dengan adanya teknologi yang memerlukan penyesuaian secara cepat. Manusia menjadi kunci utama dalam kemajuan perusahaan sehingga sumber daya manusia yang baik serta memumpuni sangat dibutuhkan dalam pencapaian visi misi maupun tujuan dalam sebuah instansi. Menurut Edison, et al (2018) pencapaian visi misi harus didukung dengan kemampuan manusia mumpuni yang telah ditetapkan.

Sumber daya manusia dianggap sebagai aset yang sangat berharga dan harus dikembangkan secara optimal sehingga tercapai adanya kinerja yang memumpuni agar tidak tergerus dengan derasnya perkembangan zaman. Kinerja karyawan menjadi unsur fundamental untuk mewujudkan kinerja perusahaan (Maghfirah, 2021). Hal ini diindikasikan dari semakin baiknya kinerja karyawan menunjukkan bahwa tujuan perusahaan akan diwujudkan dengan mudah. Namun, kinerja yang baik sekalipun perlu dilakukan evaluasi yang dilakukan secara berkala untuk terus mengamati kinerja karyawannya. Menurut Dihaq, et al (2022). Sumber daya manusia sebagai bagian dari instansi diupayakan untuk mencapai kinerja yang positif dalam setiap individu dari karyawan itu sendiri.

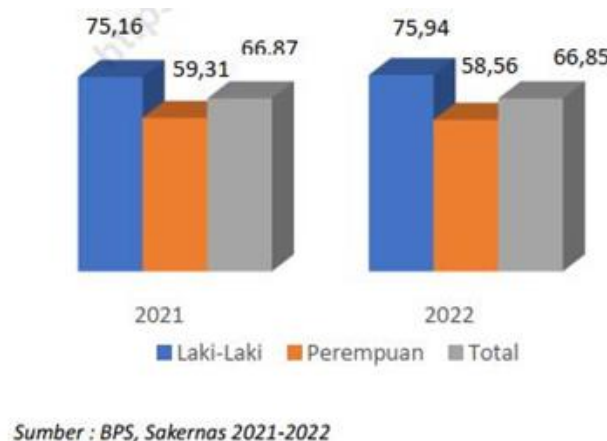
Setiap perusahaan selalu membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas. Semua perusahaan harus siap memperkuat diri untuk menghadapi persaingan dalam dunia bisnis yang semakin ketat di era globalisasi ini. Telah banyak disadari oleh masyarakat pada umumnya bahwa jumlah penduduk Wanita di Indonesia merupakan bagian yang cukup besar dan jumlah tersebut tentunya akan menjadi salah satu modal dasar Pembangunan. Peran dan Wanita saat ini sangatlah dibutuhkan demi kelancaran Pembangunan. Jumlah penduduk Wanita mengalami peningkatan yang cukup besar dari tahun ke tahun. Dengan jumlah yang besar tentunya banyak pekerja perempuan yang bekerja untuk membantu perekonomian. Hal ini juga dikarenakan jumlah penduduk wanita yang mengalami peningkatan yang cukup besar dari tahun ke tahun.

Kedudukan dan peran wanita bagi pembangunan semakin kuat dengan dimasukkannya peranan wanita dalam UU no 13 thn 2003 tercantum bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Pernyataan ini memberikan dasar yang kokoh bagi Wanita untuk berkiprah dalam rangka keikutsertaannya dalam pembangunan nasional. Oleh karena itu Pembangunan yang menyeluruh melibatkan peran Wanita secara maksimal di segala bidang. Wanita mempunyai hak, kewajiban dan kesempatan yang sama dengan pria untuk ikut serta berkiprah dalam pembangunan nasional

Salah satu faktor yang terjadi di masa sekarang banyak perempuan yang bekerja ialah untuk membantu perekonomian keluarga. Semakin bertambahnya pekerja

perempuan ini menandakan bahwa seorang perempuan juga tidak ingin kalah dari laki-laki dalam hal mencari uang. Di masa sekarang menjadi seorang perempuan juga harus pandai mencari uang serta pandai dalam mengurus rumah tangga bagi yang sudah berumah tangga (Probosiwi, 2017). Hal tersebut menjadikan perempuan menjadi lebih sibuk dalam kehidupannya. Di pagi harinya mereka bekerja, di sore harinya setelah pulang bekerja mereka mengurus rumah tangganya. Di era sekarang perempuan dituntut untuk selalu bisa *multitasking* (Sabariman, 2019)

Menurut beban pegawai Perempuan di kota madiun, biasanya bekerja dikantor-kantor yang sering mengadakan liburan setiap bulannya. Hal ini dimaksudkan agar pegawai tidak mengalami stress sehingga keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi dapat tercapai. Jika *work life balance* ini dapat tercapai maka dalam pekerjaan pun akan lebih fokus dan tingkat kepuasan akan hasil kerja juga akan tercapai. Sehingga tingkat *self efficacy* seorang pegawai perempuan juga dapat meningkat saat fokus sudah ada dalam diri pegawai. Adapun jumlah Tingkat peranan Perempuan dalam bekerja dilihat pada gambar dibawah ini.



Berdasarkan pada gambar 1.1 jumlah TPAK di Kota Madiun antara laki-laki dan perempuan jumlahnya tidak beda jauh. Meskipun mengalami sedikit penurunan dari tahun 2021 ke tahun 2022 angkanya masih tetap banyak. Angka yang sedikit berkurang tersebut dapat diakibatkan karena perpindahan penduduk ataupun adanya penduduk yang meninggal. Sehingga berkurangnya TPAK perempuan hanya sebesar 0,72%. Berbeda dengan TPAK laki-laki yang jumlahnya mengalami sedikit peningkatan di tahun 2022, karena semakin banyaknya laki-laki yang sudah memasuki usia pekerja ditahun tersebut.

Permasalahannya, saat wanita memilih untuk menjalani sebuah pekerjaan diluar rumah, khususnya yang sudah berkeluarga, secara otomatis memikul peran ganda yang dapat menimbulkan persoalan baru yang lebih komplit dan rumit dan tugasnya sebagai wanita karir lebih banyak, diantaranya sebagai karyawan suatu Perusahaan, industry, institusi dan sebagai seorang istri yang mengurus keperluan rumah tangga. Selain

tuntutan untuk memenuhi kewajibannya di dalam rumah tangga, ia juga memiliki beban untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya di dalam pekerjaannya dan tidak dipungkiri lagi peran ini menimbulkan berbagai masalah yang mempengaruhi kehidupan keluarga dan pekerjaan wanita karir tersebut.

Peran ganda sebagai wanita karir bukanlah hal yang mudah untuk diselesaikan. Peran tersebut menuntut kinerja yang sama baiknya. Berbekal keterampilan manajemen, wanita karir yang potensial mengalami peran ganda pun diharapkan mencapai kinerja seperti yang dituntut perusahaannya. Namun, tak semua dari mereka sukses membangun keluarganya, karena belum berhasil menyelaraskan peran dalam pekerjaan dengan peran dalam keluarga, sehingga berdampak buruk pada kehidupannya dalam rumah tangga dan di dalam pekerjaannya (Rahmayayati, 2020).

Permasalahan ini dapat juga terjadi di Kota Madiun saat ini, dimana wanita dapat bekerja sekaligus memiliki peran dalam mengurus rumah tangga. Wanita yang sudah berkeluarga mempunyai permasalahan yang harus dilakukan yaitu sebagai ibu rumah tangga seharusnya mengurus anak dengan waktu yang maksimal, akan tetapi hal itu tidak bisa dilakukan sepenuhnya oleh seorang ibu yang memiliki pekerjaan diluar rumah, sebab waktu untuk mengurus rumah dan anak menjadi terbatas. Konflik peran ganda yang dialami oleh karyawan wanita dapat mempengaruhi kinerjanya dalam organisasi atau perusahaan, bila tidak ditangani secara serius. Menurut Jimad (2010) mengatakan bahwa peran yang dihadapi seorang karyawan memiliki dampak terhadap kinerja karyawan tersebut. Pada umumnya karyawan yang memiliki peran ganda tidak fokus dalam mengerjakan pekerjaannya dan akan mempengaruhi kinerja mereka.

Menurut Triyono & Prayitno (2017). menyatakan bahwa konflik peran yang tinggi akan menurunkan kinerja karyawan. Karyawan wanita yang memiliki konflik peran ganda yang tinggi dapat menyebabkan mereka menampilkan sikap kerja yang negatif sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja individu dan akan berdampak pada kinerja organisasi atau perusahaan secara keseluruhan. Wanita pekerja yang telah berkeluarga (menikah) akan memiliki kinerja yang berbeda dari Wanita pekerja yang belum menikah. Oleh karena itu, peran ganda yang dijalani para ibu pekerja perlu dijalani dengan baik. Apabila tidak dapat menjalani dua perandengan baik maka akan menimbulkan konflik peran ganda pada pekerja Wanita dan akan berdampak pada kinerjanya dalam organisasi atau perusahaan.

Terdapat beberapa hal yang mempengaruhi kinerja yang baik salah satunya yaitu *self efficacy* (efikasi diri). Seperti yang dipaparkan Ardanti & Raharja (2017), efikasi diri adalah keyakinan seseorang dalam mempengaruhi pilihannya terhadap tugas, situasi, rekan kerja, seberapa besar usaha yang dikeluarkan dan berapa lama orang tersebut akan mencoba. Efikasi diri berkaitan erat dengan kinerja dimana jika karyawan memiliki efikasi diri yang tinggi maka akan berhasil dalam menyelesaikan pekerjaan dan akan puas terhadap apa yang telah dilakukan. Efikasi diri dapat disertai dengan

pengetahuan, keahlian, keterampilan, sumber daya serta peluang yang harus dimiliki setiap karyawan karena jika tidak didukung dengan hal tersebut, maka tidak dapat mendukung motivasi karyawan dalam hal peningkatan kinerja yang dibutuhkan. Firnanda & Wijayati (2021), mengungkapkan *self efficacy* atau efikasi sangat dibutuhkan dalam masing-masing karyawan karena dengan adanya hal tersebut dapat meningkatkan kepercayaan serta keyakinan dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh instansi dan akan berdampak baik pada peningkatan dalam instansi tersebut.

Faktor lainnya yang juga turut berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah *work life balance* atau keseimbangan waktu antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi dengan kata lain keseimbangan hidup. Menurut Ariawaty & Cahyani (2019), memaparkan jika *work life balance* merupakan kemampuan karyawan dalam menjalankan berbagai peran dalam kehidupan sehari-hari serta menuangkan kontribusi yang merata atau seimbang dalam setiap peran tersebut. Pegawai dengan *work life balance* yang mendukung dapat menuntaskan pekerjaan secara efektif dan efisien, serta dan memiliki waktu yang sesuai untuk kehidupan pribadi atau urusan diluar pekerjaan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Bataineh (2019), karyawan dengan akses layanan termasuk jadwal fleksibel, seimbang antara keluarga dan pekerjaan serta dukungan dari orang sekitar memiliki minim konflik pada kehidupan kerja dan pribadi serta tidak mudah stres yang tentunya mampu meningkatkan hasil kinerja pada perusahaan.

Kini saatnya kaum perempuan harus berusaha keras memiliki akses ke ran domestik dan publik, karena mereka harus melepaskan dirinya pada dinding rumahnya saja, namun harus tetap melaksanakan tugas-tugas rumah tangganya, demikian pula harus terhindar dari perasaan bersalah jika tugas-tugas rumah tangga tidak terselesaikan akibat kesibukannya di luar rumah yang justru karena mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan keluarganya. Berdasarkan fenomena di atas, peneliti tertarik untuk mengkaji wanita karir di kota madiun yang tidak akan pernah lepas dari pembicaraan mengenai wanita dan kedudukannya.

Self Efficacy

Efikasi diri didefinisikan sebagai keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Menurut Bandura & Walters (1977), *Self efficacy* adalah suatu keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas tertentu. Jika seorang karyawan selalu yakin akan kemampuan yang ada pada dirinya berarti efikasi diri pada karyawan itu tinggi dan tentunya kinerja karyawan itu baik.

Kinerja Karyawan

Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan memanfaatkan kemampuan, usaha, dan kesempatan yang tersedia (Abdurrahman et al., 2019). Kinerja merupakan hasil gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang karyawan, kemampuan dan minat dalam menjalankan tugas yang diberikan, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor tersebut, semakin tinggi pula kinerja karyawan yang bersangkutan (Heruwanto et al., 2019). Kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian hasil dari pelaksanaan tugas yang ditetapkan, dan kinerja individu merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan dalam jangka waktu tertentu (Simanjuntak et al., 2015).

Work Life Balance

Work life balance merupakan suatu pola kerja yang memungkinkan seorang karyawan dapat menyeimbangkan antara tanggung jawab di tempat kerja dengan tanggung jawab pada kehidupannya yang lain seperti di rumah. Pandangan karyawan mengenai *work life balance* adalah suatu kewajiban dalam menjalankan pekerjaannya serta bertanggung jawab pula terhadap keluarganya. Sedangkan, perusahaan beranggapan jika *work life balance* merupakan suatu tantangan untuk dapat menciptakan budaya yang mendukung dalam perusahaan, di mana karyawan dapat fokus bertanggung jawab pada pekerjaannya maupun tanggung jawab terhadap kehidupan di luar pekerjaan (Putri & Frianto, 2023). Ketika perusahaan mengaplikasikan *work life balance* dengan baik, maka karyawan akan merasa terikat dengan perusahaan yang kemudian dapat mendorong untuk berusaha keras dalam bekerja, dan yang terpenting yaitu karyawan menginginkan untuk tetap berada dalam organisasi serta bertahan dalam keanggotaannya.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada Pegawai Perempuan yang berada di kota Madiun. Penelitian dilakukan di Kota Madiun. Jenis penelitian yang dipakai penelitian kuantitatif berupa pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian untuk meneliti populasi atau sampel dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ada. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini populasi *convenience sampling* didapatkan hasil yaitu 368 responden, dalam penelitian ini variabel independen adalah *Self Efficacy* (X), Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan (Y), Variabel mediasi dalam penelitian ini yaitu *Work Life Balance* (Z) dan Dalam penelitian ini memakai cara atau metode dengan para responden diberikan pertanyaan yang disusun oleh peneliti berdasarkan indikator untuk memberikan jawaban yang berkaitan dengan variabel yang

diteliti. Metode analisis data menggunakan PLS-SEM yaitu outer model (uji validitas dan reliabilitas) dan inner model (uji kebaikan model dan uji hipotesis).

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini Pegawai Perempuan yang berada di kota madiun. Penelitian ini dilakukan menggunakan metode teknik *non probabilitas* yaitu *convenience sampling* dalam penentuan sampelnya. Jumlah sampel yang diambil dari penelitian sebanyak 368 responden melalui *convenience sampling*. Penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data menggunakan kuesioner dengan google form yang kemudian disebarluaskan kepada responden. Karakteristik dari pengumpulan data pada penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan domisili

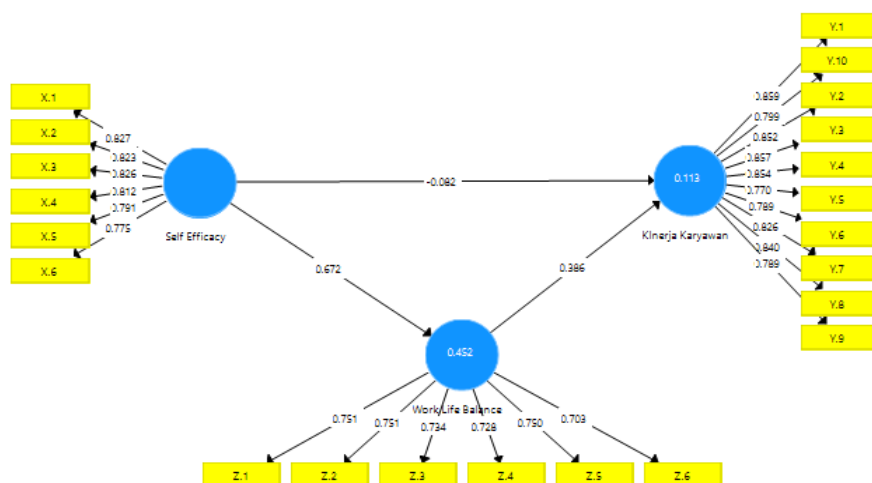
Hasil Pengujian Responden

Pada penelitian ini, uji hipotesis menggunakan teknik analisis PLS-SEM *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan program smartPLS versi 3.0. Berikut ini merupakan skema model program SmartPLS versi 3.0 yang diuji :

Model Pengukuran (Outer Model)

Uji Validitas

Model PLS yang digunakan dalam penelitian ini adalah model refleksi. Pengujian validitas dalam model refleksi dilakukan dengan model *convergent validity*, *average variance extracted (AVE)* dan *discriminant validity* (Ghozali & Latan, 2015). Berikut skema uji *outer model* dalam penelitian ini :



Sumber : Hasil PLS, 2024 (diolah)

Pada Gambar diatas menunjukkan menunjukkan hasil yang sudah dieliminasi oleh peneliti, sehingga nilai *loading factor* sudah $> 0,50$ dan *outer loading* $> 0,70$ dikatakan valid dan siap untuk dilakukan pengujian selanjutnya (Ghozali & Latan, 2015).

Uji *Discriminant Validity*

Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *Average Variant Extracted* (AVE). Pada uji tersebut dapat dinyatakan dalam kategori baik apabila nilai masing-masing indikator mempunyai kriteria $> 0,5$ (Ghozali & Latan, 2015). Berikut merupakan nilai *Average Variant Extracted* (AVE) pada penelitian ini:

Variabel	<i>Average variance extracted</i> (AVE)
<i>Self Efficacy</i> (X)	0.679
Kinerja Karyawan (Y)	0.655
<i>Work Life Balance</i> (Z)	0.543

Sumber : Hasil PLS, 2024 (diolah)

Hasil tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai *Average Variant Extracted* (AVE) variabel *Self Efficacy*, Kinerja Karyawan dan *Work Life Balance* $> 0,5$. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel yang ada dalam penelitian ini telah mempunyai *Discriminant Validity* yang baik.

Uji *Reliabilitas* (*Cronbach's alpha*)

Uji *Reliabilitas* dilakukan dengan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*. Nilai pada variabel dinyatakan *reliabel* apabila nilai *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel sebesar $> 0,7$ (Ghozali & Latan, 2015). Berikut merupakan nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel:

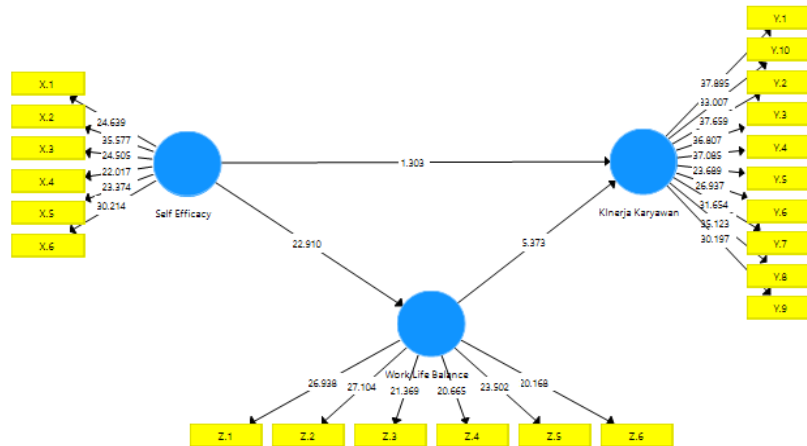
Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>
<i>Self Efficacy</i> (X)	0.948
Kinerja Karyawan (Y)	0.897
<i>Work Life Balance</i> (Z)	0.838

Sumber : Hasil SmartPLS, 2024 (diolah)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel *Self Efficacy* sebesar 0.948, Kinerja Karyawan sebesar 0.897 dan *Work Life Balance* sebesar 0.838. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel $> 0,70$. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel dalam penelitian ini dikatakan *reliabel* (Ghozali & Latan, 2015).

Model Struktural (*Inner Model*)

Evaluasi model structural (*inner model*) bertujuan memprediksi hubungan antar variabel *laten* berdasarkan teori substansif. Model untuk menilai *model structural* dengan SmartPLS yaitu sebagai berikut :



Sumber : Hasil PLS, 2024 (diolah)

Pada Gambar diatas pengujian tahap 2 dalam penelitian ini sudah dikatakan baik karena Q2 atau Q-square lebih dari 0,33 atau artinya *goodness of fit*.

Uji Model Fit

Hasil pengolahan data menggunakan program SmartPLS 3.0, maka diperoleh nilai R-Square sebagai berikut :

Variabel	R-square	R-square adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0,113	0,109
Work Life Balace (Z)	0,452	0,451

Sumber : Hasil PLS, 2024 (diolah)

Data pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai R-square Kinerja Karyawan sebesar 0,113. Nilai tersebut menjelaskan bahwa Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan dalam penelitian ini sebesar 11%, dan nilai R-square *Work Life Balace* sebesar 0,452 atau sebesar 45%, sisanya tidak dijelaskan dalam penelitian yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Perubahan nilai R-Square (R2) dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas atau variabel independent tertentu terhadap variabel terikat apakah memiliki pengaruh yang substantif (Ghozali & Latan, 2015).

Uji Hipotesis

Perolehan dari olah data yang telah dilakukan oleh peneliti, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis dalam penelitian ini. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan

diterima jika nilai nilai *t statistics* > 1,96 dan *P value* < 0,05. Berikut hasil uji hipotesis yang didapatkan melalui inner model (*Bootstrapping*):

Hipotesis	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
H1	-0.082	-0.085	0.063	1.309	0.191
H2	0.672	0.677	0.026	26.349	0.000
H3	0.386	0.390	0.078	4.984	0.000
H4	0.260	0.264	0.054	4.796	0.000

Sumber : Hasil PLS, 2024 (diolah)

Berdasarkan pada tabel diatas hipotesis dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa :

1. *Self Efficacy* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan karena nilai *t statistics* < *t tabel* yaitu $1.309 < 1.96$ dan *p value* sebesar $0.191 > 0.05$
2. *Self Efficacy* berpengaruh terhadap *Work Life Balance* karena nilai *t statistics* > *t tabel* yaitu $26.349 > 1.96$ dan *p value* sebesar $0.000 < 0.05$
3. *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan karena nilai *t statistics* > *t tabel* yaitu $4.984 > 1.96$ dan *p value* sebesar $0.000 < 0.05$
4. *Sely Efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui *Work Life Balance* karena nilai *t statistics* > *t tabel* yaitu $4.796 > 1.96$ dan *p value* sebesar $0.000 < 0.05$

D. KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil data yang telah dikumpulkan dan hasil pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan SmartPLS 3.0 untuk membuktikan secara empiris tentang Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Work Life Balance* Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Perempuan Di Kota Madiun) dengan sampel 368 responden didapatkan kesimpulan yaitu:

1. *Self Efficacy* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Perempuan di Kota Madiun.

Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan belum bisa menyesuaikan diri dengan pekerjaan di dalam perusahaan dan karyawan merasa kemampuan yang mereka miliki masih minim membuat mereka terkadang ragu dalam mengerjakan tugas yang diberikan, sebelum ada arahan dari atasan, ada beberapa karyawan

yang merasa tidak yakin dalam menyelesaikan tugas, contohnya masih ada beberapa di antara mereka yang tidak mencapai target, dikarenakan takut target mereka di bulan depan akan dinaikkan juga, sehingga mereka hanya mencari aman saja. Dan karyawan menganggap pekerjaan baru yang diberikan belum diimbangi dengan kejelasan akan tugas tersebut, sehingga tak jarang banyak karyawan yang mengabaikan pekerjaan barunya dan lebih mengerjakan pekerjaannya terlebih dahulu. Kondisi di lapangan juga menunjukkan rendahnya *self efficacy* karena beban kerja yang meningkat, karyawan merasa terbebani dengan tugas tambahan. Selain itu juga dikarenakan faktor internal karyawan yaitu kepercayaan diri yang kurang dalam menyelesaikan pekerjaan. Kepercayaan diri yang kurang membuat karyawan selalu mengeluh dan merasa tidak nyaman setiap kali diminta untuk mengerjakan pekerjaan

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Prasetyono et al. (2023), yang menyatakan bahwa *Self Efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Di Kota Tegal. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Noviawati (2016) yang menunjukkan bahwasanya *Self Efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Divisi *Finance* dan Divisi *Human Resource* PT. Coca-Cola Distribution Indonesia Surabaya. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Kartika et al. (2018), yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Maxone Dharmahusada Surabaya. Sehingga dapat disimpulkan bahwasanya semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki karyawan, belum tentu dapat meningkatkan kinerja karyawan, bisa meningkat tetapi dalam prosentase yang rendah.

2. Pengaruh *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Life Balance* Karyawan Perempuan Di Kota Madiun

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa individu dari pegawai Perempuan di kota madiun dengan *self-efficacy* tinggi, dalam berkembang dan beradaptasi terhadap lingkungan yang menggugah tekad untuk meningkatkan kemampuan mengatasi masalah akan lebih mampu bertahan pada kondisi tersebut. Hasil

penelitian yang dilakukan oleh Badri & Panatik (2020), menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dari atribut individu yaitu *self-efficacy* untuk lebih meningkatkan kondisi *work-life balance*. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, individu dengan tingkat *self-efficacy* lebih tinggi memiliki pengalaman kerja dan kehidupan positif yang lebih besar dalam bentuk pekerjaan-keluarga karena mereka yang memiliki *self-efficacy* tinggi memiliki kontrol yang lebih baik atas pikiran dan tindakan mereka, sehingga membantu mereka untuk mengatasi lingkungan yang menantang dengan lebih baik.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Shobirin et al., (2023) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *work life balance*. Karyawan yang memiliki *self efficacy* dapat mengatur diri sendiri dan mengatur *work life balance* dengan lebih baik. Individu dengan tingkat *self efficacy* lebih tinggi memiliki pengalaman kerja dan kehidupan positif yang lebih besar dalam bentuk pekerjaan hingga keluarga karena mereka yang memiliki *self efficacy* tinggi memiliki kontrol yang lebih baik atas pikiran dan tindakan mereka, sehingga dapat membantu mereka untuk mengatasi lingkungan yang menantang dengan lebih baik. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Badri & Panatik (2020) bahwa terdapat pengaruh positif dari atribut individu yaitu *self efficacy* untuk lebih meningkatkan kondisi *work life balance*. Kondisi *work life balance* karyawan yang semakin baik dikarenakan adanya tingkat *self efficacy* yang tinggi pada karyawan. Chandrasekaran et al., (2021) menyatakan bahwa karyawan dengan karakter individu yang lebih baik seperti *self efficacy* tinggi dapat bertahan dari kesulitan atau masalah pekerjaan dan ketidakpastian dalam hidup.

3. *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perempuan Di Kota Madiun

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *work life balance* dalam diri setiap karyawan Perempuan di kota madiun dapat mengatur waktunya dengan seimbang yaitu dapat membagi waktu pribadinya seperti mengurus pekerjaan rumah dengan waktu pekerjaan tanpa harus merugikan pekerjaan dapat berdampak baik terhadap kinerja, agar pegawai dapat mengaplikasikan *work life balance* ini dengan baik

tentunya tidak lepas dari campur tangan organisasi yang juga ikut ambil bagian dalam menerapkan peraturan dan kebijakan yang adil bagi para pegawai, namun itu juga datang dari kesadaran pegawai itu sendiri bagaimana dalam menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan baik dari segi waktu, komunikasi maupun dari segi yang lainnya. Proses yang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, akan membuat karyawan merasa dihargai keberadaannya dan belajar untuk mengembangkan kemampuannya dalam menyelesaikan permasalahan di dalam organisasinya, sehingga karyawan akan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya di dalam organisasi.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Badrianto & Ekhsan (2021), yang menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Asari (2022), yang mengatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bpjs ketenagakerjaan. Namun tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Herlambang & Murniningsih (2019), yang menunjukkan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif untuk Demokrasi. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwasanya semakin baik *work life balance* yang diberikan Perusahaan maka akan semakin baik pula kinerja pegawai Perempuan di kota Madiun tersebut

4. *Sely Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Work Life Balance* Pada Pegawai Perempuan di Kota Madiun

Hasil dari penelitian ini pegawai perempuan di kota Madiun bahwasanya tingkat keyakinan diri setiap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan berbeda. Untuk mencapai kinerja yang diharapkan dapat digambarkan *self efficacy* melalui *Work Life Balance* yaitu tingkat keyakinan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan mampu meningkatkan kinerja pegawai dimana didukung dengan adanya tingkat kebijakan *work life balance* Perusahaan tersebut.

Tingkat keyakinan diri atau *self efficacy* dalam diri individu akan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan itu sendiri. Semakin baik tingkat efikasi diri

pada individu maka semakin baik pula kinerja karyawan itu. Begitu pula sebaliknya, jika tingkat efikasi diri pada individu rendah maka semakin buruk pula kinerja individu tersebut di tempat kerja. Salah satu hal yang dapat mempengaruhi tingkat efikasi diri pada individu adalah *work life balance*. Ketika kehidupan antara pekerjaan dan di luar pekerjaan berjalan dengan seimbang, maka kinerja seorang karyawan di tempat kerja akan baik-baik saja.

E. SARAN

Beberapa saran yang dapat diberikan oleh peneliti berdasarkan simpulan yang telah disebutkan adalah sebagai berikut:

1. Saran Praktis

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengevaluasi variabel selain dari Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Work Life Balance* Sebagai Variabel Intervening diharapkan untuk dapat diketahui pengaruhnya dan menyempurnakan hasil dari penelitian.

2. Saran Teoritis

Penelitian selanjutnya diharapkan mencakup wilayah yang semakin meluas sehingga terdapat penyamarataan, penelitian selanjutnya dapat menambah variabel lain terkait untuk meningkatkan kinerja karyawan, penelitian selanjutnya bisa melakukan perbandingan pada objek lain yang tidak sama sehingga hasil penelitiannya dapat berkembang.

3. Saran Akademis

Hasil penelitian ini dapat diterapkan sebagai referensi penelitian berikutnya. Sebagai tinjauan pustaka serta sumber referensi bagi penelitian yang memiliki minat meneliti tentang Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Work Life Balance* Sebagai Variabel Intervening.

DAFTAR PUSTAKA

Abdurrahman, M. ., Purnomo, R., & Jati, E. . (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Otonom dan Internal Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee

Engagement Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Performance*, 26(2), 66–76.

Asari, A. F. (2022). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan bpjs ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 843–852.

Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 952–962. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460>

Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Metode dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Edisi 2*. Universitas Diponegoro Semarang.

Herlambang, H. C., & Murniningsih, R. (2019). Pengaruh Work Life Balace Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai variabel Intervening (Studi Empiris pada Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif Untuk Demokrasi (SINDIKASI). *Prosiding 2nd Business and Economics Conference In Utilizing OfModern Technology*, 1(1), 558–566.

Heruwanto, J., Haripriana, H., & Rasipan. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja , Stres Kerja Dan Budaya. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 16(01), 11–20.

Kartika, J. A., Cahyadi, K., & Widjaja, D. (2018). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Hotel Maxone Dharmahusada Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 6(2), 135–149.

Prasetyono, A., Indriasih, D., & Hanfan, A. (2023). Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Di Kota Tegal). *ISBM*, 1(1), 1–13.

Probosiwi, R. (2017). Perempuan Dan Perannya Dalam Pembangunan Kesejahteraan Sosial (Women and Its Role on Social Welfare Development). *Jurnal Kajian Ilmu Administrasi Negara Volume*, 3(1), 41-. <https://doi.org/10.21831/jnp.v3i1.11957>

Sabariman, H. (2019). Perempuan Pekerja (Status Dan Peran Pekerja Perempuan Penjaga Warung Makan Kurnia). *Jurnal Analisa Sosiologi*, 8(2), 162–175.

Simanjuntak, Widodo, & Eko. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.