

PENGARUH *SELF-EFFICACY*, *WORK LIFE BALANCE* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SUMBER PILAR INDONESIA DI CILEGON

Rahma¹, Gugup Tugi Prihatma²
Universitas Serang Raya
Korespondensi: prihatma16@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy*, *work life balance* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Pilar Indonesia di Cilegon. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Populasinya adalah seluruh karyawan PT Sumber Pilar Indonesia di Cilegon berjumlah 65 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode teknik *non probability sampling* dengan jenis sampel jenuh jumlah keseluruhan populasi digunakan dalam penelitian. Alat analisis pada penelitian ini menggunakan bantuan IBM SPSS versi 25. Metode analisis yang digunakan yaitu uji validitas, analisis data dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan: 1) Terdapat pengaruh signifikan antara *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 2,505 > t_{tabel} 1,999$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima; 2) Terdapat pengaruh signifikan antara *work life balance* terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 3,395 > t_{tabel} 1,999$ H_0 ditolak dan H_a diterima; 3) Terdapat Pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 3,401 > t_{tabel} 1,999$ H_0 ditolak dan H_a diterima; 4) secara simultan terdapat pengaruh dan signifikan antara *self-efficacy*, *work life balance* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai $f_{hitung} 28,603 > f_{tabel} 2,75$ H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil uji dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel *self-efficacy*, *work life balance* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Pilar Indonesia di Cilegon.

Kata kunci : *Self-efficacy*, *work life balance*, lingkungan kerja, kinerja karyawan

THE EFFECT OF SELF-EFFICACY, WORK LIFE BALANCE AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT SUMBER PILAR INDONESIA CILEGON

Abstrack

This study aims to determine the effect of self-efficacy, work-life balance, and work environment on employee performance at PT Sumber Pilar Indonesia in Cilegon. The research method used is a quantitative method. The population is all employees of PT Sumber Pilar Indonesia in Cilegon totaling 65 employees. The sampling technique uses a non-probability sampling technique with a saturated sample type of the entire population used in the study. The analytical tool in this study uses the help of IBM SPSS version 25. The analytical methods used are validity testing, data analysis and reliability testing, classical assumption testing, and multiple linear regression testing. Based on the results of the study, it can be concluded that: 1) There is a significant influence between self-efficacy on employee performance with a t-value of $2.505 > t$

table 1.999 so that H_0 is rejected and H_a is accepted; 2) There is a significant influence between work life balance on employee performance with a t -value of $3.395 > t\text{-table } 1.999$ H_0 is rejected and H_a is accepted; 3) There is a significant influence between the work environment on employee performance with a t -value of $3.401 > t\text{-table } 1.999$ H_0 is rejected and H_a is accepted; 4) Simultaneously, there is a significant influence between self-efficacy, work life balance and work environment on employee performance with a value of $f\text{-value of } 28.603 > f\text{-table } 2.75$ H_0 is rejected and H_a is accepted. The test results of this study indicate that there is a joint influence between the variables of self-efficacy, work life balance and work environment on employee performance at PT Sumber Pilar Indonesia in Cilegon.

Keywords: *Self-efficacy, work life balance, work environment, employee performance*

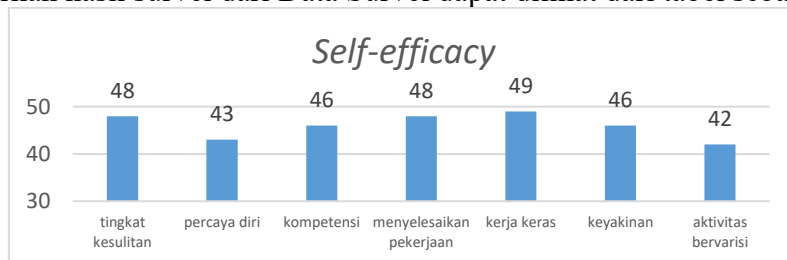
PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan dunia industri di era globalisasi pada saat ini yang sudah memiliki kemajuan yang sangat pesat, sehingga menuntut para perusahaan agar dapat mampu menyelesaikan dengan perkembangan yang memiliki pengaruh besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan. Sehingga kondisi saat ini menjadikan perusahaan berlomba-lomba untuk mencapai visi misi perusahaan. Kinerja karyawan salah satu kunci yang sangat penting bagi perusahaan, sebab setiap perusahaan tidak dapat mengalami peningkatan hanya dengan upaya dengan satu atau dua orang saja, akan tetapi harus dari segi keseluruhan anggota yang ada dalam perusahaan.

Dengan melalui *self-efficacy* kinerja karyawan yang optimal perlu adanya *self-efficacy* dalam pengembangannya, karena dengan adanya *self-efficacy* dalam diri individu karyawan maka akan menimbulkan kemampuan serta keyakinan dalam diri karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasannya. Keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) merupakan kemampuan untuk menyeimbangkan antara kehidupan kerja dan kehidupan diluar pekerjaan. Beban kerja yang sangat berlebihan akan mengganggu keseimbangan tersebut sehingga sering sekali terjadi pencampuran antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan.

Oleh karena itu perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung baik lingkungan kerja fisik (desain letak ruang yang kondusif, lingkungan kerja yang bersih, sirkulasi udara yang baik, warna pencahayaan yang sesuai serta musik yang membuat kenyamanan) dan lingkungan kerja non fisik (lipsikologi untuk menghasilkan kinerja yang tinggi dan dapat memaksimalkan pekerjaan semaksimal mungkin dalam menghadapi persaingan).

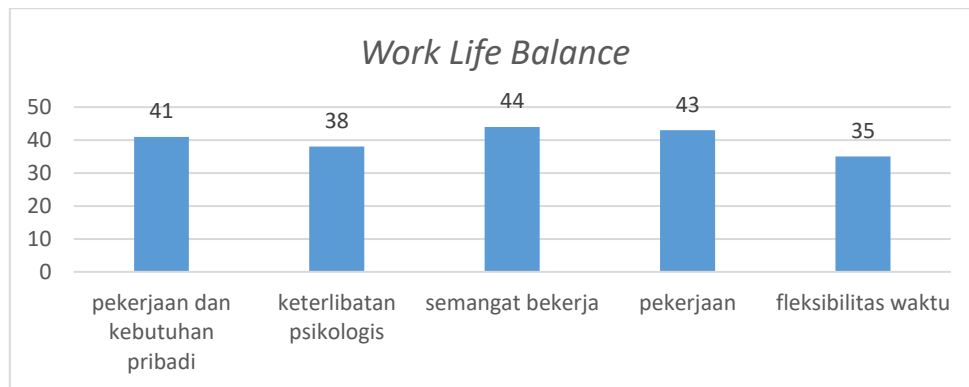
Berdasarkan hasil survei dari Data Survei dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:



Sumber: Data yang diolah dari hasil Pra survey 2024

Gambar 1. Variabel *Self-efficacy* PT Sumber Pilar Indonesia

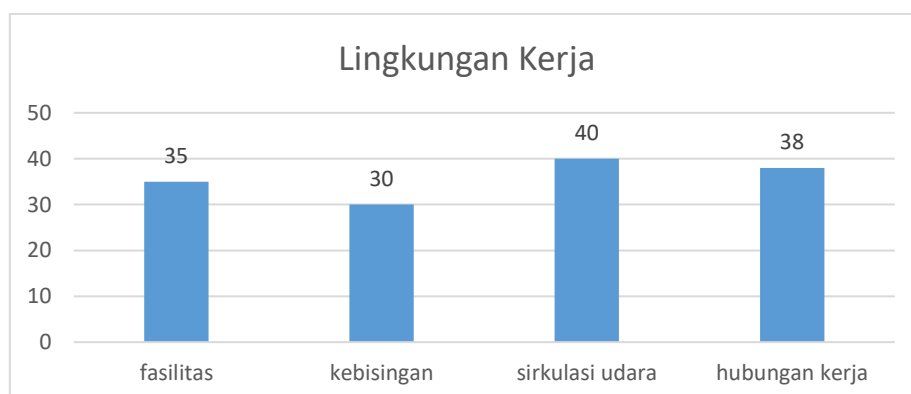
Berdasarkan pada gambar 1 menunjukkan *self-efficacy* di PT Sumber Pilar Indonesia di Cilegon saat ini skor tertinggi pada indikator kerja keras menunjukkan skor 49. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki pemahaman yang cukup kuat terhadap arah dan target pekerjaan yang harus dicapai. Skor terendah diperoleh pada indikator aktivitas bervariasi dengan skor 42. Skor menunjukkan bahwa karyawan merasa kurang memiliki variasi atau keberagaman dalam tugas yang karyawan lakukan. Hal ini bisa mengidentifikasi adanya kejenuhan, rutinitas monoton atau kurangnya kesempatan untuk mengembangkan dalam kreativitas dalam pekerjaan.



Sumber : Data yang diambil dari hasil Pra Survey 2024

Gambar 2. Variabel *Work Life Balance*

Berdasarkan pada gambar 2 menunjukkan *Work Life Balance* di PT Sumber Pilar Indonesia di Cilegon saat ini indikator tertinggi terdapat pada indikator semangat kerja dengan skor 44, yang menunjukkan bahwa meskipun beban kerja cukup tinggi, sebagian besar karyawan masih memiliki antusiasme dalam menyelesaikan tugas. Skor terendah diperoleh pada indikator fleksibilitas waktu. Nilai ini menunjukkan bahwa karyawan mengalami kesulitan dalam mengatur waktu antara pekerjaan dan urusan pribadi. Kondisi ini terindikasi dapat menimbulkan kelelahan emosional, stres, dan penurunan produktivitas dalam jangka panjang.

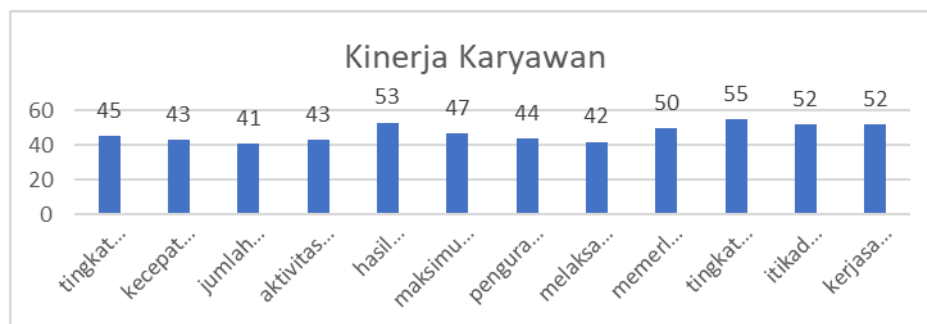


Sumber : Data yang diolah dari hasil Pra Survey 2024

Gambar 3. Variabel *Lingkungan Kerja*

Berdasarkan pada gambar 3 menunjukkan *Lingkungan Kerja* di PT Sumber Pilar Indonesia di Cilegon indikator sirkulasi udara memperoleh skor 40, menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa cukup nyaman dengan sirkulasi udara di tempat kerja.

Udara yang lancar sangat penting dalam menjaga kenyamanan dan kesehatan, terutama dalam ruangan tertutup. Skor terendah diperoleh indikator kebisingan dengan skor 30. Menandakan bahwa tingkat kebisingan di lingkungan kerja masih cukup tinggi dan mengganggu kenyamanan kerja. Kebisingan dapat berasal dari suara mesin produksi, percakapan yang berlangsung simultan dalam ruang terbuka, dan lalu lintas kendaraan dari ruang kantor.



Sumber : Data yang diolah dari hasil Pra Survey 2024

Gambar 4. Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada gambar 4 menunjukkan Kinerja Karyawan di PT Sumber Pilar Indonesia di Cilegon indikator tertinggi ialah tingkat harga diri 55, dan hasil yang di produksi dengan skor 53. Hal ini mencerminkan bahwa karyawan memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi terhadap kemampuannya, memiliki niat baik dalam menjalankan tugas, dan mampu bekerja secara tim dengan baik. Skor terendah pada indikator jumlah siklus dengan skor 41 dan indikator melaksanakan kerja 42. Skor terendah ini dapat mengidentifikasi adanya kendala dalam konsistensi penyelesaian tugas atau kurang optimalnya eksekusi kerja, yang disebabkan oleh faktor seperti beban kerja, kurangnya motivasi, atau belum adanya prosedur kerja yang efisien.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir dalam Suherman & Siska, (2024) Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Edison (2023) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan.

Menurut Yusron (2024) Kinerja didefinisikan sebagai kualitas dan jumlah kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok pada organisasi selaras dengan wewenang dan tanggung jawab. Menurut Mahsun dalam Syafriani, (2024) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan atau program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategi organisasi.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi bagaimana mereka menjalankan pekerjaan mereka. Hal ini mencakup faktor-faktor fisik, psikologis, dan sosial yang berinteraksi untuk menciptakan kondisi kerja yang baik atau buruk (Nabawi, 2023).

Menurut Afandi (2018:46) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan

pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas dalam meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Menurut Bahri (2018:40) lingkungan kerja mempunyai pengertian bahwa segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan. Lingkungan fisik yang nyaman dan aman sungguh berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tidak hanya lingkungan fisik saja tetapi lingkungan non fisik misalnya hubungan kerja dengan atasan yang harmonis juga berpengaruh terhadap produktivitas dan kinerja karyawan.

Menurut Anam (2018:46) lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga dapat mempengaruhi karyawan untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

Work Life Balance

Keseimbangan kerja dan kehidupan (work-life balance) adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Keseimbangan kerja dan kehidupan yang baik dapat dicapai ketika seseorang dapat memenuhi semua tanggung jawabnya di tempat kerja dan di rumah, tanpa mengorbankan kesehatan fisik dan mentalnya (Anugrah & Priyambodo, 2021).

Keseimbangan kerja dan kehidupan menjadi semakin penting di era globalisasi saat ini. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah menyebabkan perubahan yang signifikan pada dunia kerja. Pekerja dituntut untuk lebih produktif dan fleksibel, sehingga sering kali harus bekerja lembur atau bekerja dari jarak jauh. Perubahan ini dapat menimbulkan konflik antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, sehingga mengganggu keseimbangan kerja dan kehidupan karyawan (Hafid & Prasetyo, 2017).

Menurut Indra & Rialmi, (2022) Keseimbangan kerja dan kehidupan yang baik memiliki banyak manfaat bagi karyawan perusahaan, dan masyarakat. Bagi karyawan, keseimbangan kerja dan kehidupan dapat meningkatkan kepuasan kerja, produktivitas, dan kesehatan fisik dan mental. Bagi perusahaan, keseimbangan kerja dan kehidupan dapat meningkatkan kinerja perusahaan, produktivitas karyawan, dan daya tarik perusahaan sebagai tempat kerja. Bagi masyarakat, keseimbangan kerja dan kehidupan dapat meningkatkan kesejahteraan keluarga dan masyarakat secara keseluruhan.

Self-efficacy

Keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk mendominasi keadaan dan menghasilkan hasil yang luar biasa adalah pengertian dari Self-efficacy. Gagasan ini pertama kali disampaikan oleh Albert Bandura, seorang klinisi, pada tahun 1978. Kecukupan diri memengaruhi setiap area keberadaan manusia dan dapat memajukan pencapaian dan kemakmuran individu (Rahmi et al., 2020).

Individu dengan kecukupan diri yang tinggi memandang kesulitan sebagai sesuatu yang harus dikuasai dan bukan sebagai bahaya yang harus dihindari, dan mereka lebih cepat pulih dari kekecewaan dan cenderung tidak menyematkan kekecewaan pada ketiadaan usaha (Aurora & Effendi, 2019).

Kecukupan diri juga dapat memengaruhi bagaimana seseorang menetapkan tujuan, tugas, dan Latihan (Bandura, 1978). Demikian pula, Komara, dkk juga mengkarakterisasi kelayakan diri sebagai kepercayaan diri seseorang terhadap kapasitas atau

keterampilannya dalam menunjukkan usaha yang diberikan, mencapai tujuan, atau menaklukkan rintangan (Komara, 2016).

Sementara itu, menurut Yovita, viabilitas adalah evaluasi diri, apakah bisa melakukan langkah positif atau negatif, benar atau salah, bisa atau tidak bisa melakukan apa yang dibutuhkan (Munthe & Amry, 2022). Dari berbagai anggapan di atas, cenderung diasumsikan bahwa kelangsungan hidup diri adalah keyakinan individu dalam kapasitasnya untuk membuat gerakan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya, dan dapat berdampak besar pada apa yang terjadi, dan dapat mengalahkan penghalang.

METODOLOGI PENELITIAN

Desain Penelitian

Jenis penelitian kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh sendiri secara langsung yang berkaitan dengan variabel dalam penelitian dan data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada, Teknik Pengumpulan Data yang digunakan yaitu *library research*, observasi dan kuesioner

Hasil Perkembangan Literatur Data Tren Penelitian

Self-efficacy adalah faktor individu yang mengacu pada keyakinan tentang kemampuan seseorang untuk berhasil dalam tugas (Bagus et al, 2024). *Self-efficacy* adalah evaluasi diri seseorang terhadap kemampuan atau kompetensi untuk menampilkan tugas mencapai tujuan dan mengatasi rintangan (Sofiatun & Mansyur, 2021).

Work life balance yaitu untuk menggambarkan keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Karena pada dasarnya kehidupan pribadi tidak boleh serta merta diabaikan begitu saja karena memiliki peranan penting bagi seseorang dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaannya (Kelautan et al, 2024).

Lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga memengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain (Darmadi, 2020) lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah (Effendy & Fitria, 2019:50).

Topik Penelitian Utama

Beberapa topik utama dalam literasi ini mencakup

Uji Validitas

Uji validitas menurut Sugiyono (2014:267) uji validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas mengemukakan pengertian bahwa instrumen penelitian cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Sebuah instrumen penelitian harus reliabel. Metode yang digunakan untuk mengetahui reliabilitas dan dalam penelitian ini adalah metode Cronbach Alpha (Arikunto, 2006:171)

Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan Kolmogorov-smirnov test dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%.)

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan pengujian dari asumsi untuk membuktikan bahwa variabel-variabel bebas dalam suatu model tidak saling berkorelasi satu dengan yang lainnya. Adanya multikolinearitas dapat menyebabkan model regresi yang diperoleh tidak valid. Gejala multikolinearitas juga dapat dideteksi dengan melihat besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk pengamatan, dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara mendeteksi adanya heteroskedastisitas dapat dilihat dari ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengidentifikasi bahwa terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh yang kuat terkait antara variabel terikat kinerja karyawan (Y), dengan variabel bebas (X). dalam analisis regresi variabel yang mempengaruhi disebut independen variabel (variabel bebas) dan variabel yang dipengaruhi disebut dependen variabel (variabel terikat). Jika dalam persamaan regresi hanya terdapat salah satu variabel bebas dan variabel terikat.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar presentase pengaruh langsung variabel bebas yang semakin dekat hubungannya dengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut dibenarkan.

Uji Parsial

Uji t berfungsi untuk menguji pengaruh dari masing-masing variabel independen secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependen. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung

Uji Simultan

Uji f digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji f dilakukan dengan membandingkan f hitung dengan f tabel, jika f hitung lebih besar dari f tabel maka hipotesis diterima, sebaliknya jika f hitung lebih kecil dari f tabel maka hipotesis ditolak.

Diskusi

Interpretasi Temuan

Penelitian ini untuk memperkuat tentang berbagai variabel dalam suatu penelitian yang dapat memiliki potensi besar dalam memberikan prediksi dari hasil penemuan serta dapat lebih akurat khususnya untuk perusahaan. Adapun potensi temuan yang dapat dilihat seperti mencakup

Metodologi Desain

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling*. Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh Karyawan PT Sumber Pilar Indonesia di Cilegon yang berjumlah 65 karyawan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengumpulkan kevalidan data kuesioner dalam mengumpulkan data. Dalam pengujian validitas penulis menyebarkan kuesioner kepada 65 responden dengan 7 pernyataan untuk *self-efficacy* (X_1), 7 pernyataan untuk *work life balance* (X_2), 7 pernyataan untuk lingkungan kerja (X_3), dan 7 pernyataan untuk kinerja karyawan (Y). Dalam uji validitas dikatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel. Sebaliknya, uji validitas dikatakan tidak valid jika r hitung $<$ dari r tabel, pada nilai signifikan 5%.

Tabel 1. Uji Validitas *Self-efficacy* (X_1)

Item	r_{hitung}	r_{tabel} ($df = 65-2=63$)	Keterangan
X _{1.1}	0,567	0,244	VALID
X _{1.2}	0,719	0,244	VALID
X _{1.3}	0,666	0,244	VALID
X _{1.4}	0,633	0,244	VALID
X _{1.5}	0,687	0,244	VALID
X _{1.6}	0,622	0,244	VALID
X _{1.7}	0,610	0,244	VALID

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS ver 25

Tabel 2. Uji Validitas *Work Life Balance* (X_2)

Item	r_{hitung}	r_{tabel} ($df = 65-2=63$)	Keterangan
X _{2.1}	0,775	0,244	VALID
X _{2.2}	0,694	0,244	VALID
X _{2.3}	0,750	0,244	VALID
X _{2.4}	0,609	0,244	VALID
X _{2.5}	0,583	0,244	VALID
X _{2.6}	0,687	0,244	VALID
X _{2.7}	0,865	0,244	VALID

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS ver 25

Tabel 3. Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_3)

Item	r_{hitung}	r_{tabel} ($df = 65-2=63$)	Keterangan
X _{3.1}	0,700	0,244	VALID
X _{3.2}	0,570	0,244	VALID
X _{3.3}	0,735	0,244	VALID
X _{3.4}	0,748	0,244	VALID
X _{3.5}	0,657	0,244	VALID

X _{3.6}	0,582	0,244	VALID
X _{3.7}	0,686	0,244	VALID

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS ver 25

Tabel 4. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item	r _{hitung}	r _{tabel} (df = 65-2=63)	Keterangan
Y.1	0,676	0,244	VALID
Y.2	0,685	0,244	VALID
Y.3	0,814	0,244	VALID
Y.4	0,704	0,244	VALID
Y.5	0,814	0,244	VALID
Y.6	0,720	0,244	VALID
Y.7	0,761	0,244	VALID

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS ver 25

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah instrumen penelitian dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Sebuah instrumen penelitian harus reliabel. Metode pengambilan keputusan pada uji reliabilitas yaitu suatu variabel reliabel apabila nilai alpha lebih dari 0,60.

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Rule Of Them Normality	Kesimpulan
X ₁	0,762	0,600	Reliabel
X ₂	0,823	0,600	Reliabel
X ₃	0,794	0,600	Reliabel
Y	0,860	0,600	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS ver 25

Berdasarkan tabel 5 uji reliabilitas diatas yang menggunakan metode Cronbach alpha untuk tingkat konsistensi variabel X₁ didapat nilai alpha sebesar 0,762, variabel X₂ didapat nilai alpha sebesar 0,823, variabel X₃ didapat nilai alpha sebesar 0,794 dan variabel Y didapat nilai alpha sebesar 0,860. Hal ini berarti alpha yang diperoleh > r_{tabel} dan itu artinya bahwa seluruh pernyataan yang terdapat pada kuesioner dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan tabel Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikan lebih dari 0,05 maka data berdistribusi normal, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Berikut uji normalitas menggunakan kolmogrov-Smirnov.

Tabel 6. Hasil Kolmogrov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.03990483

Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.080
	Negative	-.080
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS ver 25

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 6, maka diperoleh hasil Kolmogorov-smirnov, Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200, yang dapat dikatakan nilai Asymp. Sig (2-tailed) 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian adalah data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara variabel independen atau bebas pada regresi. Apabila nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10 maka variabel *self-efficacy*, *work life balance* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

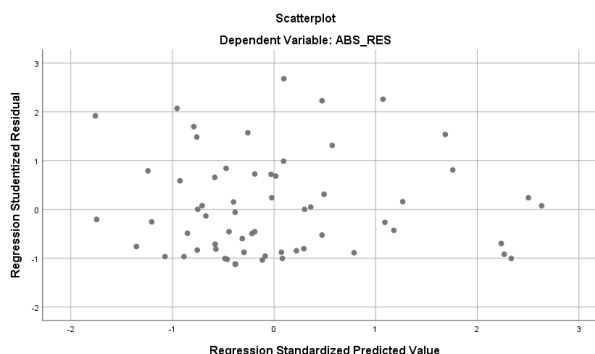
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Self Efficacy	.687	1.455
	Work Life Balance	.682	1.466
	Lingkungan Kerja	.650	1.538
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Sumber; hasil Pengolahan Data SPSS ver 25

Data hasil tabel 7, maka diperoleh nilai tolerance untuk variabel *Self-efficacy* sebesar $0,687 > 0,10$, *work life balance* sebesar $0,682 > 0,10$, dan lingkungan kerja $0,650 > 0,10$. Nilai VIF untuk variabel *self-efficacy* sebesar 1,455, nilai VIF untuk variabel *work life balance* sebesar 1,466 dan nilai VIF untuk variabel lingkungan kerja 1,538. maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah didalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap. Cara mendeteksi adanya heteroskedastisitas dapat dilihat dari ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengidentifikasi bahwa telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 5. Uji Glesjer

Berdasarkan gambar 5 dapat dilihat bahwa titik-titik pada gambar tidak membentuk pola jelas yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0, titik-titik tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah, penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, yang artinya pada uji glesjer tidak terjadinya heteroskedastisitas.

Uji koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menunjukkan berapa persen dan variasi (naik turunnya) variabel dependen, dapat diterangkan atau dijelaskan oleh variasi variabel independen. Koefisien determinasi merupakan dari koefisien korelasi dan dinyatakan dalam bentuk persen

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 ^a	.584	.564	3.11376
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Self Efficacy, Work Life Balance				

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS ver 25

Berdasarkan hasil output pada tabel 8 dari nilai R 0,765, termasuk kedalam interval 0,60-0,799. artinya hubungan *self-efficacy* (X_1), *work life balance* (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) kuat terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai Adjust R Square 0,564, jika melihat hasil tabel koefisien hubungan maka 0,564 ada di interval 0,40-0,599 masuk kategori pengaruh sedang. Artinya hubungan *self-efficacy*, *work life balance* dan lingkungan kerja sedang terhadap kinerja karyawan

Regresi Linear Berganda

Analisis regresi adalah analisis yang dilakukan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

Tabel 9. Hasil uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-.282	3.277		.932
	Self Efficacy	.319	.128	.249	.015
	Work Life Balance	.309	.091	.339	.001
	Lingkungan Kerja	.386	.113	.348	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS ver 25

Dari hasil analisis pada tabel 9, dapat dilihat bahwa model regresi linear berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = -282 + 0,319X_1 + 0,309X_2 + 0,386X_3 + 3,277$$

Sesuai dengan persamaan regresi yang diperoleh, maka model regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Koefisien konstanta sebesar -0,282 hal ini berarti jika nilai pengaruh *self-efficacy* (X_1), *work life balance* (X_2), lingkungan kerja (X_3) sama dengan nilai nol, maka tingkat atau besarnya kinerja karyawan (Y) sebesar -0,282
2. Koefisien konstanta sebesar 0,319 apabila *self-efficacy* (X_1) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka tingkat kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan 0,319
3. Koefisien konstanta sebesar 0,309 apabila *work life balance* (X_2) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka tingkat kinerja karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,309
4. Koefisien konstanta sebesar 0,386 apabila lingkungan kerja (X_3) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka tingkat kinerja karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,386
5. e menunjukkan standar error atau tingkat penyimpangan regresi yang dilakukan dalam penelitian sebesar 3,277.

Uji Parsial

Uji t berfungsi untuk menguji pengaruh dari masing-masing variabel independen yaitu *Self-Efficacy*, *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja sebagai variabel dependen, derajat yang digunakan adalah 0,05. Hasil uji t sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.282	3.277		-.086	.932
	Self Efficacy	.319	.128	.249	2.505	.015
	Work Life Balance	.309	.091	.339	3.393	.001
	Lingkungan Kerja	.386	.113	.348	3.401	.001
a. Dependent Variable: Kinerja Karvawan						

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS ver 25

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 10 diketahui:

1. *Self-efficacy* (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian Uji t pada tabel 4.29 dijelaskan bahwa Pengaruh *Self-efficacy* (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y), hal ini dapat diketahui dari hasil perhitungan t_{hitung} sebesar 2,505. dengan $df = n-k-1 = 61$, dan nilai $\alpha = 0,05$ maka dapat didapatkan nilai t_{tabel} sebesar 1,999. Sehingga nilai t_{hitung} 2,505 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,999. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel *Self-efficacy* (X_1) terhadap kinerja karyawan

2. *Work Life Balance* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian uji diatas dijelaskan bahwa secara parsial *work life balance* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini dapat diketahui dari hasil perhitungan t_{hitung} sebesar 3,393, dengan $df = n-k-1 = 61$, dan nilai

$\alpha = 0,05$ maka didapatkan nilai t_{tabel} sebesar 1,999. Sehingga nilai t_{hitung} 3,393 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,999. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel *work life balance* (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian uji diatas dijelaskan bahwa secara parsial lingkungan kerja (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini dapat diketahui dari hasil perhitungan t_{hitung} sebesar 3,401. dengan $df = n-k-1 = 61$, dan nilai $\alpha = 0,05$ maka didapatkan nilai t_{tabel} sebesar 1,999. Sehingga nilai t_{hitung} 3,401 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,999. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Simulan

Uji f digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji f dilakukan dengan membandingkan f_{hitung} dengan f_{tabel} , jika f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} maka hipotesis diterima, sebaliknya jika f_{hitung} lebih kecil dari f_{tabel} maka hipotesis ditolak. Hasil uji f sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	831.959	3	277.320	28.603	.000 ^b
	Residual	591.425	61	9.695		
	Total	1423.385	64			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Self Efficacy, Work Life Balance						

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS ver 25

Untuk mengetahui f_{tabel} dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

$$f_{tabel} = f(k-n-k)$$

$$f(3: 65-3)$$

$$f(3:62) = 2,75$$

Setelah pengujian dilakukan maka diperoleh $f_{hitung} = 28,603$ sedangkan f_{tabel} 2,75 dengan taraf nyata 0,05. Maka $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($28,603 > 2,75$), dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen atau secara bersama-sama simultan bahwa *self-efficacy*, *work life balance* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Rekomendasi Untuk Implementasi

Hasil penelitian dapat disimpulkan:

1. Pengaruh Self-Efficacy (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian parsial diketahui bahwa terdapat pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Pilar Indonesia di Cilegon. Hasil tersebut didasarkan pada kriteria pengujian hipotesis, yakni $t_{hitung} > t_{tabel}$ $2,505 > 1,999$ dan nilai signifikansi sebesar $0,015 < \alpha 0,05$, H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian *self-efficacy* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sumber Pilar Indonesia Di Cilegon.

2. Pengaruh *Work Life Balance* (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian parsial, diketahui bahwa terdapat pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan PT Sumber Pilar Indonesia di Cilegon. Hasil tersebut didasarkan pada kriteria pengujian hipotesis, yakni $t_{hitung} > t_{tabel}$ $3,393 > 1,999$ dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < \alpha 0,05$, H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian bahwa *work life balance* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sumber Pilar Indonesia di Cilegon.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X₃) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan uji parsial diketahui bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Sumber Pilar Indonesia di Cilegon. Hasil tersebut didasarkan pada kriteria pengujian hipotesis, yakni $t_{hitung} > t_{tabel}$ $3,401 > 1,999$ dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < \alpha 0,05$, H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sumber Pilar Indonesia di Cilegon

4. Pengaruh *Self-Efficacy* (X₁), *Work Life Balance* (X₂) dan Lingkungan Kerja (X₃) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji f memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari seluruh variabel independen terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan dari besarnya nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ $28,603 > 2,75$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *self-efficacy* (X₁), *work life balance* (X₂) dan lingkungan kerja (X₃) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Sumber Pilar Indonesia di Cilegon. *Self-efficacy*, *work life Balance* dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai Pengaruh *Self-Efficacy* (X₁), *Work Life Balance* (X₂) dan Lingkungan Kerja (X₃) Terhadap kinerja Karyawan pada PT Sumber Pilar Indonesia di Cilegon. Penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Self-Efficacy* berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Pilar Indonesia di Cilegon, diketahui dari hasil uji t yaitu t_{hitung} 2,505 lebih besar dari t_{tabel} 1,999
2. *Work Life Balance* berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Pilar Indonesia di Cilegon, diketahui dari hasil uji t yaitu t_{hitung} 3,393 lebih besar dari t_{tabel} 1,999
3. Lingkungan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Pilar Indonesia di Cilegon, diketahui dari hasil uji t yaitu t_{hitung} 3,401 lebih besar dari t_{tabel} 1,999
4. *Self-Efficacy*, *Work Life Balance*, dan Lingkungan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Pilar Indonesia di Cilegon, diketahui dari hasil uji f yaitu f_{hitung} 28,603 lebih besar dari 2,75

Saran

1. *Self-Efficacy*
PT Sumber Pilar Indonesia disarankan untuk melakukan pemetaan tingkat kesulitan tugas dan menyesuaikannya dengan kemampuan karyawan. Selain itu, perusahaan

perlu memberikan pelatihan berjenjang dan melakukan penempatan kerja berdasarkan kompetensi agar karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan tingkat kesulitannya.

2. *Work Life Balance*

PT Sumber Pilar Indonesia disarankan untuk terus memperjelas target kerja yang diberikan kepada setiap karyawan serta memastikan bahwa setiap tugas memiliki batas waktu yang realistis.

3. *Lingkungan Kerja*

PT Sumber Pilar Indonesia disarankan untuk mempertahankan stabilitas pekerjaan dan jaminan keamanan kerja yang telah dirasakan karyawan, karena hal ini berkontribusi positif terhadap kenyamanan dan loyalitas mereka.

4. *Kinerja Karyawan*

PT Sumber Pilar Indonesia disarankan untuk terus menumbuhkan budaya kerja yang egaliter dan inklusif, di mana tidak ada praktik senioritas yang merugikan.

Batasan Penelitian

Studi ini memiliki keterbatasan yang perlu diperhatikan, pertama penelitian ini sebagian berdasarkan pada penghitungan dengan menggunakan metode SPSS dengan keterbatasan dan kekurangan serta sumber penelitian yang berasal dari wawancara dan pengisian kuesioner dimana sampel dalam mengisi kuesioner dalam kondisi situasi dan waktu yang berbeda sehingga dapat terjadi kesalahan dalam proses pengumpulan sumber data yang dapat mempengaruhi tingkat signifikan seperti perasaan, motivasi suasana yang dapat berubah-ubah

DAFTAR PUSTAKA

- Bagus Dony Manggala, G. S., Gede Rihayana, I., & Nyoman Kusuma Putra, B. (2024). *Pengaruh Self Leadership, Motivasi, dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan PT Tirta Investama Kabupaten Badung I. 5*, 325–332.
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3), 240–247. <https://doi.org/10.32493/frkm.v3i3.5140>
- Devi, R. P., Bakaruddin, & Abunawas. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Teamwork, dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Sumidhaz Permata Bunda). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 3(2), 679–695.
- Firmansyah, I., & Rijanto, R. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan: Studi Pada Lembaga XYZ. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(3), 157–168. <https://ip2i.org/jip/index.php/ema/article/view/84%0Ahttps://ip2i.org/jip/index.php/ema/article/download/84/161>
- Ghufron, M. N., & Risnawita, R. S. (2010). *Teori-teori Psikologis* (p. 202).
- Gunawan, A., Sopandi, E., Salsabila, M., Pangestu, M. I., & Assifah, R. (2023). Jurnal Manajemen, Volume 11 No 1, Januari 2023. *Manajemen*, 11(1), 1–9.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Kelautan, B., Informasi, T., & Gowa, D. A. N. K. B. (2024). *Pengaruh Worklife Balance*

- Dan Self Efficacy Kerja Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi. 4(1), 788–798.*
- Kembuan, D., Koleangan, R. A. M., & Ogi, I. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado. *Jurnal EMBA*, 9(3), 1257–1266.
- Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh work-life balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 985–993. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.456>
- Oktarendah, F., & Putri, M. A. (2023). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Lembaga Palembang. *Reviu Akuntansi, Manajemen, Dan Bisnis*, 3(1), 63–77. <https://doi.org/10.35912/rambis.v3i1.2357>
- Rori, E. G., Tewal, B., Rori, E. G., Tewal, B., & Samadi, R. L. (n.d.). E . G . Rori ., B . Tewal ., R . L . Samadi .. PENGARUH SELF EFFICACY , LOCUS OF CONTROL DAN WORKLIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR KECAMATAN TOMPASO EFFECT OF SELF EFFICACY , LOCUS OF CONTROL AND WORKLIFE BALANCE ON EMPLOYEE *Jurnal EMBA Vol . . 12(3)*, 432–439.
- Rusby, Z. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 4, 763–773.
- Sofiatun, U., & Mansyur, A. (2021). Efek Lingkungan Kerja Dan Efikasi Diri Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 11(2), 189. <https://doi.org/10.12928/fokus.v11i2.4584>
- Solehtiana, R. M. (2020). Pengaruh Work Life Balance Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada. *Naskah Publikasi Skripsi Universitas Ahmad Dahlan*, 1–12.
- Susanto, P., Hoque, M. E., Jannat, T., Emely, B., Zona, M. A., & Islam, M. A. (2022). Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Job Performance of SMEs Employees: The Moderating Role of Family-Supportive Supervisor Behaviors. *Frontiers in Psychology*, 13(June), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.906876>
- Tiara Mesriyani, & Riri Mayliza. (2023). Pengaruh Self Efficacy dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 2(1), 21–37. <https://doi.org/10.59024/jumek.v2i1.275>
- Windika Putri, S., & Frianto, A. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 293–305.
- 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. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 3(2), 132–138. <https://al-idarhpub.com/index.php/jambir/article/view/102>