

# PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PERTAMINA RETAIL (BRIGHT STORE JAKARTA)

Syukrina Kamilah<sup>1</sup>, Reni Shinta Dewi<sup>2</sup>, Sudharto Pratawa Hadi<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Departemen Administrasi Bisnis, FISIP, Universitas Diponegoro

<sup>1</sup>Email: [amysyukrinakamilah@gmail.com](mailto:amysyukrinakamilah@gmail.com)

**Abstract:** *Increasing employee productivity helps companies gain profits. In achieving targets by PT Pertamina Retail (Bright Store) employees, employees do not have confidence in themselves in carrying out their own duties without being given training and have a poor balance of time and roles between family and work. The lack of self-efficacy and work life balance has a big influence on the company which weakens the achievement of the targets of the executive function in 2021 to 2023. This research aims to determine the influence of self-efficacy and work life balance on employee performance of employees of PT Pertamina Retail (Bright Store Jakarta). This type of research is explanatory research with a quantitative approach. The sample for this research was 51 respondents which was a saturated sample. Data collection techniques through questionnaires and interviews. Data was processed using Smart PLS software version 3.3.3. The research results show that self-efficacy and work life balance have a positive and significant effect on employee performance. Based on these results, it is recommended that companies need to recruit prospective employees who are experienced in their respective fields. Companies need to provide support by giving appreciation to employees.*

**Keywords:** *Self-Efficacy; Work Life Balance; Employee Performance*

**Abstraksi:** Meningkatnya produktivitas pada karyawan membantu perusahaan mendapatkan laba. Dalam dalam pencapaian target oleh karyawan PT Pertamina Retail (Bright Store), karyawan tidak memiliki kepercayaan akan diri sendiri dalam melaksanakan tugas sendiri tanpa diberi pelatihan serta memiliki keseimbangan waktu dan peran terhadap keluarga dan pekerjaan yang kurang baik. Kurangnya self-efficacy dan work life balance memberikan pengaruh yang besar terhadap perusahaan dimana melemahkan pencapaian target dari fungsi pelaksana pada tahun 2021 hingga 2023. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh self-efficacy dan work life balance terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Pertamina Retail (Bright Store Jakarta). Tipe penelitian ini adalah explanatory research dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini sejumlah 51 responden yang merupakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan wawancara. Data diolah menggunakan software Smart PLS versi 3.3.3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa self-efficacy dan work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, perusahaan disarankan perlu merekrut calon karyawan yang berpengalaman pada bidang masing-masing. Perusahaan perlu memberikan dukungan dengan memberikan apresiasi pada karyawan hal ini mendorong karyawan untuk selalu bekerja maksimal seperti rekan kerja lainnya.

**Kata Kunci:** *Self-Efficacy; Work Life Balance; Kinerja Karyawan*

## Pendahuluan

Persaingan yang semakin ketat membuat perusahaan untuk dapat meningkatkan daya saing mereka guna menjaga keberlangsungan perusahaan. Dalam meningkatkan keberlangsungan suatu perusahaan penting adanya perilaku organisasi, yang merujuk pada tindakan, sikap, dan interaksi individu-individu di dalam perusahaan. Didalam suatu target perusahaan yang sudah direncanakan, perlu adanya penilaian sebagai bentuk perhatian terhadap kinerja para karyawan. Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tanggung jawabnya juga disebut dengan kinerja. Menurut Harsuko (2011), kinerja karyawan adalah sejauh mana seseorang telah melaksanakan strategi perusahaan, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berkaitan dengan peran perseorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi perusahaan.

Perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam menciptakan sumber daya manusia dengan kinerja yang baik, yang mana didukung oleh faktor self efficacy dan work life balance. Setiawan & Andjarwati (2017) menyatakan bahwa self efficacy merupakan penilaian diri berupa tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang disyaratkan. Karyawan mampu menilai dirinya sendiri terhadap kemampuan diri pribadi untuk melakukan aktivitas tertentu dan menghasilkan pencapaian-pencapaian dalam aktivitas tersebut dan akan berdampak pada tugas atau hasil pekerjaannya. Sebaliknya, karyawan dengan self efficacy yang rendah cenderung meragukan kemampuannya untuk menjalankan tugas khusus yang dibebankan kepadanya. Akibatnya self efficacy dapat menghambat kinerja karyawan secara keseluruhan.

Ketika seseorang memiliki tingkat efikasi yang tinggi, mereka cenderung dapat mengelola pekerjaan dengan lebih efisien. Ini dapat mengarah pada pengurangan stres dan kelelahan yang berlebihan yang bisa mengganggu *work life balance*. Karena *work life balance* yang baik juga dapat meningkatkan efikasi seseorang. Dengan memiliki waktu dan energi yang cukup untuk istirahat, relaksasi, dan aktivitas lain di luar pekerjaan, individu dapat memulihkan diri dengan baik dan kembali ke pekerjaan dengan semangat dan fokus yang lebih tinggi.

### **Kerangka Teori Perilaku Organisasi**

Perilaku organisasi adalah suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu Thoha (2014).

#### ***Self Efficacy***

*Self efficacy* sebagai keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap keberfungsian orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan (Indrajaya, 2016).

#### ***Work Life Balance***

*Work life balance* sebagai suatu derajat, sebuah kontinum yang berhenti pada satu ujung karena ketidakseimbangan dukungan antara peran tertentu dengan peran lainnya, seperti peran bekerja dalam sebuah perusahaan dan keluarga (Greenhaus et al., 2003).

#### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan semua kemungkinan seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama (Mangkunegara, 2014).

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan explanatory research yang berfungsi untuk melakukan pengujian rumusan hipotesis penelitian serta memperjelas apakah variabel independen yang berupa *self efficacy* dan *work life balance* mampu mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan PT Pertamina Retail (Bright Store Jakarta).

## Hasil

Pada sub bab ini peneliti akan mendeskripsikan hasil dari analisis pada penelitian yang telah dilaksanakan yaitu terkait pengaruh *self efficacy* dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan PT Pertamina Retail (Bright Store Jakarta). Peneliti akan memaparkan hasil uji di bawah ini : Suatu validitas dianggap baik jika skor loading factor di atas 0,70 dan skor AVE di atas 0,50. Hasil pengukuran skor loading factor tertera pada Tabel 3.1 di bawah ini.

**Tabel 1 Hasil Outer Loading**

Item Pertanyaan		<i>Self Efficacy</i>	<i>Work Life Balance</i>	Kinerja Karyawan
<b><i>Self Efficacy</i></b>				
X1.1	Latar belakang akademik mempengaruhi cara berpikir responden dalam menyelesaikan pekerjaan	<b>0.860</b>		
X1.2	Pengalaman responden mempengaruhi cara berpikir dalam menyelesaikan pekerjaan	<b>0.902</b>		
X1.3	Pengalaman yang responden miliki dapat membantu memecahkan permasalahan pekerjaan responden	<b>0.837</b>		
X1.4	Mampu bekerja secara maksimal seperti rekan kerja responden	<b>0.825</b>		
X1.5	Kegagalan rekan kerja tidak akan mempengaruhi kinerja responden	<b>0.830</b>		
X1.6	Menerima kenyataan bahwa rekan kerja lebih baik dari responden	<b>0,850</b>		
X1.7	Mampu mendorong diri responden sendiri untuk meningkatkan prestasi	<b>0,819</b>		
X1.8	Mampu memahami beban kerja mengenai pekerjaan responden	<b>0,814</b>		
X1.9	Merasa cemas saat responden kinerja menurun	<b>0,826</b>		
X1.10	Tetap tenang dalam menghadapi kesulitan dalam bekerja	<b>0,841</b>		
<b><i>Work Life Balance</i></b>				
X2.1	Mampu membagi waktu pekerjaan dan keluarga		<b>0.894</b>	
X2.2	Memiliki waktu untuk melakukan hobi atau kegemaran		<b>0.870</b>	
X2.3	Dapat secara adil membagi keterlibatan		<b>0.835</b>	

<b>Item Pertanyaan</b>	<i>Self Efficacy</i>	<i>Work Life Balance</i>	<b>Kinerja Karyawan</b>
	responden dalam pekerjaan maupun keluarga		
<b>X2.4</b>	Keluarga dan rekan kerja responden mendukung peran dalam pekerjaan dan keluarga	<b>0.837</b>	
<b>X2.5</b>	Merasa puas dengan peran responden dalam pekerjaan serta dalam keluarga	<b>0.769</b>	
<b>Kinerja Karyawan</b>			
<b>Y.1</b>	Mampu selalu menyelesaikan pekerjaan responden sesuai target waktu maupun kuantitas yang diharapkan		<b>0.804</b>
<b>Y.2</b>	Mampu memenuhi pekerjaan responden sesuai tanggung jawab yang diberikan		<b>0.759</b>
<b>Y.3</b>	Mampu menyelesaikan pekerjaan responden sesuai dengan strespondenr kerja perusahaan		<b>0.742</b>
<b>Y.4</b>	Selalu memaksimalkan kemampuan responden dalam bekerja		<b>0.731</b>
<b>Y.5</b>	Laporan hasil kerja responden di evaluasi secara rutin setiap bulan		<b>0.815</b>
<b>Y.6</b>	Menggunakan waktu bekerja sesuai secara efektif		<b>0.826</b>
<b>Y.7</b>	Menggunakan waktu istirahat dengan semestinya		<b>0.845</b>
<b>Y.8</b>	Selalu hadir tepat waktu		<b>0.842</b>
<b>Y.9</b>	Selalu pulang tepat waktu		<b>0.791</b>
<b>Y.10</b>	Mampu memberikan dukungan kepada rekan kerja dan sebaliknya		<b>0.755</b>
<b>Y.11</b>	Atasan menghargai hasil kerja responden		<b>0.766</b>
<b>Y.12</b>	Responden dapat bekerja sama dengan kelompok kerja lainnya (divisi, departemen)		<b>0.772</b>
<b>Y.13</b>	Dapat secara maksimal menggunakan sumber		<b>0.720</b>

Item Pertanyaan	<i>Self Efficacy</i>	<i>Work Life Balance</i>	Kinerja Karyawan
	daya perusahaan yang ada untuk mendukung pekerjaan responden (teknologi, keuangan, manusia)		
<b>Y.14</b>	Selalu dapat mengurangi kesalahan responden pada saat bekerja		<b>0.726</b>

Sumber: data primer yang diolah, 2024

**Tabel 1 Average Variance Extracted (AVE)**

Average Variance Extracted (AVE)	
<i>Self-Efficacy (X1)</i>	0.707
<i>Work Life Balance (X2)</i>	0.709
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	0.607

Sumber: data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan pada Tabel 2, pengukuran nilai AVE dari setiap variabel telah melebihi nilai 0,5 yang berarti AVE pada setiap variabel dapat diterima karena telah memenuhi syarat minimum untuk dinyatakan valid karena item pertanyaan dapat untuk mengolah variabel X1, X2, dan Y. Sehingga proses pengolahan data dapat dilanjut ke tahap berikutnya.

**Tabel 2 Discriminant Validity**

	Kinerja Karyawan (Y)	Komitmen Organisasi (X2)	Lingkungan Kerja (X1)
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	<b>0,779</b>		
<i>Self-Efficacy (X2)</i>	0,755	<b>0,841</b>	
<i>Work Life Balance (X1)</i>	0,707	0,753	<b>0,842</b>

Sumber: data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji discriminant validity pada Tabel 3 di atas, membuktikan perolehan AVE yang telah diolah. Langkah selanjutnya adalah melihat hasil output korelasi akar AVE antar konstruk seperti pada Tabel 4 di bawah ini.

**Tabel 4 Hasil Cross Loading**

	<i>Self-Efficacy (X1)</i>	<i>Work Life Balance (X2)</i>	Kinerja Karyawan (Y)
<b>X1.1</b>	0.860	0.627	0.591
<b>X1.2</b>	0.902	0.670	0.717
<b>X1.3</b>	0.837	0.594	0.705
<b>X1.4</b>	0.825	0.617	0.633
<b>X1.5</b>	0.830	0.717	0.678

	<i>Self-Efficacy (X1)</i>	<i>Work Life Balance (X2)</i>	<i>Kinerja Karyawan (Y)</i>
<b>X1.6</b>	0.850	0.623	0.647
<b>X1.7</b>	0.819	0.590	0.617
<b>X1.8</b>	0.814	0.597	0.626
<b>X1.9</b>	0.826	0.609	0.495
<b>X1.10</b>	0.841	0.679	0.585
<b>X2.1</b>	0.740	0.894	0.710
<b>X2.2</b>	0.675	0.870	0.623
<b>X2.3</b>	0.630	0.835	0.522
<b>X2.4</b>	0.538	0.769	0.606
<b>Y.1</b>	0.773	0.739	0.804
<b>Y.2</b>	0.572	0.496	0.759
<b>Y.3</b>	0.451	0.424	0.742
<b>Y.4</b>	0.411	0.482	0.731
<b>Y.5</b>	0.584	0.512	0.815
<b>Y.6</b>	0.533	0.534	0.826
<b>Y.7</b>	0.605	0.642	0.845
<b>Y.8</b>	0.658	0.545	0.842
<b>Y.9</b>	0.508	0.551	0.791
<b>Y.10</b>	0.592	0.457	0.755
<b>Y.11</b>	0.667	0.552	0.766
<b>Y.12</b>	0.620	0.533	0.772
<b>Y.13</b>	0.570	0.431	0.720
<b>Y.14</b>	0.554	0.689	0.726

Sumber: data primer yang diolah, 2024

Tabel 4 menunjukkan skor cross loading dari variabel *self efficacy*, *work life balance* dan Kinerja karyawan telah melebihi syarat yaitu 0,7. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa 28 item pertanyaan dapat dinyatakan valid karena item pertanyaan dapat mengolah variabel X1, X2 dan Y.

**Tabel 5 Tabel Fornell – Larcker Critertion Discriminant Validity**

	<i>Kinerja Karyawan (Y)</i>	<i>Self-Efficacy (X1)</i>	<i>Work Life Balance (X2)</i>
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	<b>0.779</b>		
<b><i>Self-Efficacy (X1)</i></b>	0.755	<b>0.841</b>	
<b><i>Work Life Balance (X2)</i></b>	0.707	0.753	<b>0.842</b>

Sumber: data primer diolah, 2024

Pada Tabel 5 menunjukkan nilai akar AVE pada setiap konstruk memiliki nilai lebih besar dibandingkan korelasi antar variabel. Untuk dapat dikatakan valid, akar AVE harus memiliki nilai lebih besar dari koefisien korelasi antar variabel.

**Tabel 6 Hasil Composite Reliabilty**

	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Composite Reliability</b>
<b><i>Self-Efficacy (X1)</i></b>	0.954	0.960
<b><i>Work Life Balance (X2)</i></b>	0.898	0.924
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	0.950	0.956

Sumber: data primer yang diolah, 2024

Tabel 6 membuktikan skor Composite reliability dan Cronbach’s Alpha yang memiliki setiap variabel telah memenuhi syarat yaitu melebihi 0,7.

**Tabel 7 Rekapitulasi Variabel *Self Efficacy***

Indikator	Item Pertanyaan	Skor										Skor Total	Mean
		5		4		3		2		1			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
<b>Past Experience</b>	X1.1	24	47,1	18	35,8	6	11,8	3	5,9	0	0	216	4,24
	X1.2	18	35,3	22	43,1	6	11,8	5	9,8	0	0	206	4,04
	X1.3	17	33,3	20	39,2	9	17,6	5	9,8	0	0	202	3,96
<b>Mean Indikator</b>												<b>4,08</b>	
<b>Vicarious Experience</b>	X1.4	17	33,3	19	37,3	11	21,6	4	7,8	0	0	202	3,96
	X1.5	15	29,4	23	45,1	11	21,6	2	3,9	0	0	204	4,00
	X1.6	17	33,3	23	45,1	8	15,7	3	5,9	0	0	207	4,06
<b>Mean Indikator</b>												<b>4,01</b>	
<b>Verbal Persuasion</b>	X1.7	21	41,2	20	39,2	8	15,7	2	3,9	0	0	213	4,18
	X1.8	14	27,5	24	47,1	10	19,6	3	5,9	0	0	202	3,96
<b>Mean Indikator</b>												<b>4,07</b>	
<b>Emotional Clues</b>	X1.9	20	39,2	23	45,1	5	9,8	3	5,9	0	0	213	4,18
	X1.10	18	35,3	24	49,0	5	9,8	3	5,9	0	0	211	4,14
<b>Mean Indikator</b>												<b>4,16</b>	
<b>Mean Skor Variabel</b>												<b>4,08</b>	
<b>Item Pertanyaan</b>													
<b>X1.1</b>	Latar belakang akademik mempengaruhi cara berpikir responden dalam menyelesaikan pekerjaan												
<b>X1.2</b>	Pengalaman responden mempengaruhi cara berpikir dalam menyelesaikan pekerjaan												
<b>X1.3</b>	Pengalaman yang responden miliki dapat membantu memecahkan permasalahan pekerjaan responden												
<b>X1.4</b>	Mampu bekerja secara maksimal seperti rekan kerja responden												
<b>X1.5</b>	Kegagalan rekan kerja tidak akan mempengaruhi kinerja responden												
<b>X1.6</b>	Menerima kenyataan bahwa rekan kerja lebih baik dari responden												
<b>X1.7</b>	Mampu mendorong diri responden sendiri untuk meningkatkan prestasi												
<b>X1.8</b>	Mampu memahami beban kerja mengenai pekerjaan responden												
<b>X1.9</b>	Merasa cemas saat responden kinerja menurun												
<b>X1.10</b>	Tetap tenang dalam menghadapi kesulitan dalam bekerja												

Sumber: data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan table 7, *Self-Efficacy* memperoleh nilai mean sebesar 4,08 sehingga termasuk pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan telah memiliki keyakinan pada kemampuannya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau beradaptasi pada lingkungan. Karyawan merasa bahwa berbagai pengalaman dan akademik membantu kepehaman pada beban kerja atau tanggung jawab serta menyelesaikan pekerjaan. Tak hanya itu karyawan mampu bekerja secara maksimal dan mampu mendorong diri sendiri di tengah kinerja rekan untuk terus berprestasi. Kontrol yang dilakukan karyawan telah baik dalam bekerja, mengatur emosi serta beradaptasi dalam lingkungan pekerjaan serta dalam melakukan kerjaan. Variabel *Self-Efficacy* memiliki empat indikator past experience, vicarious experience, verbal persuasion, dan emotional

clues yang terdiri dari 10 pertanyaan. Terdapat beberapa item pertanyaan dibawah mean variabel antara lain X1.2, X1.3, X1.4, X1.5, X1.6, dan X1.8

**Tabel 8 Rekapitulasi Variabel *Work Life Balance***

Indikator	Item Pertanyaan	Skor										Skor Total	Mean
		5		4		3		2		1			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Keseimbangan Waktu	X2.1	19	37,3	19	37,3	12	23,5	1	2,0	0	0	209	4,10
	X2.2	20	39,2	22	43,1	8	15,7	1	2,0	0	0	214	4,20
<b>Mean Indikator</b>												4,15	
Keseimbangan Keterlibatan	X2.3	17	33,3	25	49,0	9	17,6	0	0	0	0	212	4,16
	X2.4	21	41,2	17	33,3	11	21,6	2	3,9	0	0	210	4,12
<b>Mean Indikator</b>												4,14	
Keseimbangan Kepuasan	X2.5	17	33,3	20	39,2	11	21,6	3	5,9	0	0	204	4,00
<b>Mean Indikator</b>												4,00	
<b>Mean Skor Variabel</b>												<b>4,10</b>	
<b>Item Pertanyaan</b>													
X2.1	Mampu membagi waktu pekerjaan dan keluarga												
X2.2	Memiliki waktu untuk melakukan hobi atau kegemaran												
X2.3	Dapat secara adil membagi keterlibatan responden dalam pekerjaan maupun keluarga												
X2.4	Keluarga dan rekan kerja responden mendukung peran dalam pekerjaan dan keluarga												
X2.5	Merasa puas dengan peran responden dalam pekerjaan serta dalam keluarga												

Sumber: data primer yang di olah, 2024

Berdasarkan tabel 8 *Work Life Balance* memperoleh nilai mean skor variabel 4,10 termasuk pada kategori seimbang. Hal ini dikarenakan karyawan telah mampu menyeimbangkan dan adil dalam peran dan waktu pekerjaan dan keluarga. Karyawan merasa adanya kepuasan dengan keterlibatan di keluarga dan pekerjaan. Variabel ini memiliki tiga indikator yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan yang terdiri dari 5 item pertanyaan. Terdapat 1 item pertanyaan yang memperoleh nilai mean dibawah mean indikator yaitu X2.5 dengan mean hal ini dikarenakan belum terjadinya kepuasan akibat dari memprioritaskan pekerjaan dibandingkan keluarganya.

**Tabel 9 Rekapitulasi Variabel Kinerja Karyawan**

Indikator	Item Pertanyaan	Skor										Skor Total	Mean
		5		4		3		2		1			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Kuantitas	Y1.1	14	27,5	24	47,5	12	23,5	1	2,0	0	0	204	4,00
	Y1.2	16	31,4	30	58,8	4	7,8	1	2,0	0	0	214	4,20
	Y1.3	27	52,9	15	29,4	9	17,6	0	0	0	0	222	4,35
<b>Mean Indikator</b>												4,18	
Kualitas	Y1.4	30	58,8	15	29,4	6	11,8	0	0	0	0	228	4,47
	Y1.5	24	47,1	19	37,3	6	11,8	2	3,9	0	0	218	4,27
<b>Mean Indikator</b>												4,37	
Ketepatan Waktu dari Hasil	Y1.6	21	41,2	18	35,3	10	19,6	2	3,9	0	0	211	4,14
	Y1.7	13	25,5	24	47,1	12	23,5	2	3,9	0	0	201	3,94
	Y1.8	15	29,4	24	47,1	10	19,6	2	3,9	0	0	205	4,02
	Y1.9	17	33,3	25	49,0	7	13,7	2	3,9	0	0	210	4,12

												<b>Mean Indikator</b>	4,01
<b>Emotional Clues</b>	Y1.10	16	31,4	23	45,1	10	19,6	3	5,9	0	0	206	4,04
	Y1.11	15	29,4	22	43,1	11	21,6	2	3,9	0	0	202	3,96
	Y1.12	18	35,3	16	31,4	15	29,4	2	3,9	0	0	203	3,98
												<b>Mean Indikator</b>	4,00
<b>Cost-effectiveness</b>	Y1.13	19	37,3	18	35,3	12	23,5	2	3,9	0	0	207	4,06
	Y1.14	19	37,3	19	37,3	11	21,6	2	3,9	0	0	208	4,08
												<b>Mean Indikator</b>	4,07
<b>Mean Skor Variabel</b>													<b>4,13</b>
<b>Item Pertanyaan</b>													
<b>Y1.1</b>	Mampu selalu menyelesaikan pekerjaan responden sesuai target waktu maupun kuantitas yang diharapkan												
<b>Y1.2</b>	Mampu memenuhi pekerjaan responden sesuai tanggung jawab yang diberikan												
<b>Y1.3</b>	Mampu menyelesaikan pekerjaan responden sesuai dengan strespondenr kerja perusahaan												
<b>Y1.4</b>	Selalu memaksimalkan kemampuan responden dalam bekerja												
<b>Y1.5</b>	Laporan hasil kerja responden di evaluasi secara rutin setiap bulan												
<b>Y1.6</b>	Menggunakan waktu bekerja sesuai secara efektif												
<b>Y1.7</b>	Menggunakan waktu istirahat dengan semestinya												
<b>Y1.8</b>	Selalu hadir tepat waktu												
<b>Y1.9</b>	Selalu pulang tepat waktu												
<b>Y1.10</b>	Mampu memberikan dukungan kepada rekan kerja dan sebaliknya												
<b>Y1.11</b>	Atasan menghargai hasil kerja responden												
<b>Y1.12</b>	Responden dapat bekerja sama dengan kelompok kerja lainnya (divisi, departemen)												
<b>Y1.13</b>	Dapat secara maksimal menggunakan sumber daya perusahaan yang ada untuk mendukung pekerjaan responden (teknologi, keuangan, manusia)												
<b>Y1.14</b>	Selalu dapat mengurangi kesalahan responden pada saat bekerja												

Sumber: data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 9, kinerja karyawan mendapatkan mean sebesar 4,13 termasuk pada kategori tinggi. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan telah merasa bahwa kinerja karyawan telah baik dari aspek kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu dari hasil, Variabel ini terdiri dari lima indikator yaitu kuantitas, kualitas, ketepatan waktu dari hasil, emotional clues, cost-effectiveness yang terbagi menjadi 14 pertanyaan. Terdapat beberapa pertanyaan dibawah mean variabel yaitu Y1.1, Y1.7, Y1.8, Y1.9, Y1.10, Y1.11, Y1.12, Y1.13, dan Y1.14.

## Pembahasan

**Tabel 10 Hasil Uji Hipotesis**

<b>Hipotesis</b>	<b>Path Coefficient</b>	<b>R-Square</b>	<b>T-Value</b>	<b>P-Value</b>	<b>Keterangan</b>
H1 : Diduga adanya pengaruh positif antara <i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan PT Pertamina Retail (Bright Store Jakarta).	0.514	-	4.758	0.000	<b>Diterima</b>

Hipotesis	Path Coefficient	R-Square	T-Value	P-Value	Keterangan
H2 : Diduga adanya pengaruh positif antara <i>work life balance</i> terhadap kinerja karyawan PT Pertamina Retail (Bright Store Jakarta).	0.320	-	3.176	0.000	<b>Diterima</b>
H3 : Diduga adanya pengaruh antara <i>self efficacy</i> dan <i>work life balance</i> terhadap kinerja karyawan PT Pertamina Retail (Bright Store Jakarta).	-	0,615	-	-	<b>Diterima</b>

Sumber: data primer yang diolah, 2024

## Kesimpulan

1. Hasil pengujian menunjukkan bahwa uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa *Self Efficacy* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina Retail (Bright Store Jakarta). Dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* atau kepercayaan atas kemampuan yang dimiliki karyawan akan menghasilkan output pekerjaan yang berkualitas sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Hasil pengujian menunjukkan bahwa uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa *Work Life Balance* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina Retail (Bright Store Jakarta). Dapat disimpulkan bahwa *work life balance* atau keseimbangan peran keluarga dan pekerjaan memberikan peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan rasa puas dan aman dari kedua aspek tersebut dapat meningkatkan hasil pekerjaan sehingga kinerja karyawan akan meningkat pula
3. Hasil pengujian menunjukkan bahwa uji hipotesis ketiga mendapatkan bahwa pengaruh *Self Efficacy* dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina Retail (Bright Store Jakarta) termasuk pada kategori moderat. Hal ini dsapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki kepercayaan akan kemampuannya dalam bekerja serta memiliki rasa puas keterlibatan peran dalam keluarga maupun pekerjaan hal tersebut akan memberikan pengaruh pada psikologis karyawan dan akan mendorong peningkatan output pekerjaan yang berdampak pada kinerja karyawan.

## Saran

1. Pada aspek *self-efficacy* (X1), mean terendah terdapat Item X1.3 yang menyatakan pengalaman yang responden miliki dapat membantu memecahkan permasalahan pekerjaan responden. Maka disarankan perusahaan perlu menentukan karyawan berpengalaman bagi calon karyawan PT Pertamina Retail (Bright Store Jakarta) sesuai dengan bidang masing-masing. Pada aspek *work life balance* (X2), mean terendah pada X2.5 yaitu merasa puas dengan peran karyawan dalam pekerjaan dan keluarga, maka perusahaan perlu mendukung keterlibatan karyawan pada pekerjaan dan keluarga dengan seimbang dengan membagi porsi

waktu bekerja secara maksimal. Sehingga tidak mengganggu waktu dengan keluarga. Kebijakan yang dapat dibuat seperti karyawan tidak diperbolehkan bekerja diluar jam kerja serta tidak membawa pulang pekerjaan. Hal ini juga dapat diterapkan seperti atasan tidak mengganggu karyawan diluar jam kerja.

2. Bagi penelitian selanjutnya, dapat dilakukan penambahan variabel diluar penelitian seperti kepuasan karyawan karena dapat meningkatkan kinerja karyawan terutama untuk memediasi *work life balance* dan *self-efficacy*.
3. Saran yang diberikan kepada pihak Bright Store Jakarta dalam meningkatkan *self-efficacy* dan *work life balance* guna peningkatan kinerja karyawan yang produktif, efektif, dan kualitas kerja individu atau tim dalam organisasi yang baik.

## Data Referensi

- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang
- Berk, C., & Gundogmus, F. (2018). The Effect of Work-Life Balance on Organizational Commitment of Accountants. *Management*, 137–159. <https://doi.org/10.26493/1854-4231.13.137-159>
- Berliana, V., & Arsanti, T. A. (2018). Analisis Pengaruh *Self-efficacy*, Kapabilitas, dan Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 7(2), 149. <https://doi.org/10.30588/jmp.v7i2.364>
- Candra, Adella Novita. (2017). “Motivasi terhadap Kinerja Tim Bisnis dengan Variabel Pemeditasi *Self Efficacy*.” *Jurnal Manajemen Dan Start-up Bisnis* 2 (2): 151–161.
- Hendriyani, S., Harjadi, D., & Djuniardi, D. (2024). "Pengaruh *Locus of Control* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan dengan *Employee Engagement* sebagai Variabel Moderasi". *Jurnal Syntax Admiration*, 5(4), 1319–1333. <https://doi.org/10.46799/jsa.v5i4.1113>
- Jacobsen, C. B., & Bøgh Andersen, L. (2017). Leading public service organizations: how to obtain high employee *self-efficacy* and organizational performance. *Public Management Review*, 19(2), 253–273
- Mangkunegara, A.A.A. P. 2014. *Evaluasi Kinerja*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Sahidillah, N., & Heni, R. (2020). JKBM Work-Life Balance dan Dampaknya terhadap Intention Work-Life Balance and its Impact on Turnover Intention in the Millennium: the Mediation Role of Job Satisfaction. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, 6(2), 121–132.
- Sakarit, M. (2021). Pengaruh *Work Life Balance* Dan Keterikatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Indonesia *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 82–91.
- Setiawan, A. P., & Andjarwati, T. (2017). Pengaruh *Self Efficacy* dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Busson Auto Finance (BAF) Cabang Surabaya I. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 2, 275–284. <https://doi.org/10.1360/N972017-00542>
- Sulistyowati, Hasanah, & M. (2023) Pengaruh Work Life Balance, Kecerdasan Emosional, Dan Mindfulness Terhadap Kinerja Karyawan PT Indomarco Prismatama Di Kota Madiun
- Wong, K., Chan, A. H. S., & Teh, P.-L. (2020). How Is Work–Life Balance Arrangement Associated with Organisational Performance? A Meta-Analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(12), 4446. <https://doi.org/10.3390/ijerph17124446>

- Tabita, Suardhika, & K. (2021) The Role of Organizational Culture and Organizational Commitments in Determining the Quality of Work-Life and Employee Performance at PT Carrefour Supermarket Denpasar.
- Thevanes, N., & Harikaran, S. (2020). Work-Life Balance and Organizational Performance: The Mediating Role of Organizational Citizenship Behavior. *Asian Journal of Social Sciences and Management Studies*, 7(4), 280–287.  
<https://doi.org/10.20448/journal.500.2020.74.280.287>
- Thoha, M. (2014). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. PT Rajagrafindo Persada