



Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Empat Perdana Carton

Fitri Noviola^{1*}, Asep Jamaludin², Zenita Apriani³

¹⁻³ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang, Indonesia

Email: mn22.fitrinoviola@mhs.ubpkarawang.ac.id^{1*}, asepjamiludin@ubpkarawang.ac.id², zenita@ubpkarawang.ac.id³

*Penulis Korespondensi: mn22.fitrinoviola@mhs.ubpkarawang.ac.id

Abstract: *Objective: This study aims to analyze the effect of work-life balance and self-efficacy on employee performance at PT. Empat Perdana Carton. The method used was a quantitative approach with a causal associative method. The population consisted of 41 employees using a saturated sampling technique, so the entire population was used as respondents. Data were collected through Likert-scale questionnaires and analyzed using multiple linear regression through SPSS. Results: The results showed that work-life balance and self-efficacy had a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously, with a significance value of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination value of 0.900 indicated that both variables were able to explain 90% of the variation in employee performance. Conclusion: The conclusion of this study is that improving employee performance can be achieved through proper work-life balance management and increasing employee self-efficacy. Contribution: This study is expected to provide input for companies in designing human resource policies and enrich the study of human resource management related to psychological factors and work-life balance in improving employee performance.*

Keywords: *Employee Performance; Human Resource Management; Self-Efficacy; Work-Life Balance; Workplace Productivity.*

Abstrak: Tujuan: Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh work-life balance dan self-efficacy terhadap kinerja karyawan pada PT. Empat Perdana Carton. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Populasi penelitian berjumlah 41 karyawan dengan teknik sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda melalui SPSS. Hasil: Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance dan self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,900 menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 90% variasi kinerja karyawan. Kesimpulan: Kesimpulan penelitian ini adalah bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui pengelolaan work-life balance yang baik dan peningkatan self-efficacy karyawan. Kontribusi: Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam merancang kebijakan sumber daya manusia serta memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia terkait faktor psikologis dan keseimbangan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: Efikasi Diri; Keseimbangan Kehidupan Kerja; Kinerja Karyawan; Manajemen Sumber Daya Manusia; Produktivitas Tempat Kerja.

1. PENDAHULUAN

Dalam industri manufaktur, kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam mendukung kelancaran proses produksi dan pencapaian target perusahaan. Kinerja karyawan yang optimal tercermin dari tingkat produktivitas, kualitas kerja, kedisiplinan, serta kemampuan menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan tidak hanya dituntut untuk mencapai target operasional, tetapi juga perlu memperhatikan faktor-faktor internal yang memengaruhi kinerja karyawan, baik yang berkaitan dengan aspek pekerjaan maupun kondisi psikologis karyawan.

Pada praktiknya, karyawan yang bekerja terlalu banyak dan gagal mempertahankan keseimbangan kehidupan kerja yang sehat dapat mengalami dampak psikologis, emosional dan perilaku, yang dapat mengganggu produktivitas (Caniago & Mustafa, 2023). Ketidakseimbangan tersebut dapat memicu kelelahan fisik dan mental yang berdampak pada menurunnya kehadiran, meningkatnya keterlambatan, serta berkurangnya fokus karyawan dalam bekerja. *Work-life balance* dipahami sebagai kondisi ketika karyawan mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi sehingga dapat merasakan kepuasan dalam bekerja.

Selain *work-life balance*, faktor psikologis lain yang memengaruhi kinerja karyawan adalah *self-efficacy*. Menurut Bandura (1994) *Self-efficacy* merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengendalikan diri dan menyelesaikan tugas ketika menghadapi masalah. Seseorang dengan *self-efficacy* yang tinggi akan memandang kondisi emosionalnya sebagai dorongan untuk bekerja lebih baik, sedangkan individu dengan *self-efficacy* rendah cenderung melihatnya sebagai hambatan dalam mencapai kinerja optimal. Hal ini sejalan dengan penelitian Kiftiyah & Al Banin (2023) serta Febrianti et al. (2025) yang menyatakan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Self-efficacy berpengaruh terhadap cara individu bertindak dan membuat keputusan dalam mencapai tujuan. Karyawan yang memiliki *self-efficacy* rendah cenderung kurang termotivasi dan tidak yakin terhadap kemampuan dirinya, sehingga mengalami kesulitan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan dan menghasilkan kinerja yang kurang optimal (Rori et al., 2024). Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, faktor tersebut terdiri dari faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal diartikan sebagai faktor yang timbul dari luar individu misalnya lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, *rewards*, hubungan antar karyawan, dan lain-lain. Sedangkan faktor internal diartikan sebagai faktor yang timbul dalam diri seseorang misalnya skill atau keahlian, pengetahuan, kemampuan, dan kepribadian. Baik buruknya kinerja seorang karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan sistematis untuk dapat mendorong kualitas kinerja karyawan yang semakin baik.

Perusahaan manufaktur dituntut untuk mencapai target produksi yang tinggi dengan tingkat efisiensi dan kualitas kerja yang optimal. Kondisi ini menyebabkan karyawan menghadapi beban kerja yang padat dan tekanan kerja yang tinggi, sehingga berpotensi mengganggu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. *Work-life balance* dapat memicu kelelahan fisik dan mental, menurunkan fokus serta motivasi kerja, dan berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Di PT. Empat Perdana Carton, kondisi tersebut tercermin

dari masih ditemukannya tingkat absensi dan keterlambatan karyawan pada periode tertentu serta fluktuasi capaian kinerja perusahaan, yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum sepenuhnya optimal.

Tabel 1. Data absensi.

Karyawan	Bulan	Sakit	Izin	Alpa	Terlambat	Persentase (100%)
41	Januari	12	6	2	1	51,2%
	Februari	10	5	5	1	41,5%
	Maret	9	4	1	-	34,1%
	April	13	5	2	1	51,2%
	Mei	8	3	1	-	29,3%
	Juni	7	3	1	-	26,8%
	Juli	6	3	-	-	22%
	Agustus	6	5	-	-	26,8%
	September	9	4	1	1	36,65%

Sumber: Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan data absensi karyawan PT. Empat Perdana Carton periode Januari hingga September 2025, terlihat adanya fluktuasi tingkat ketidakhadiran karyawan. Persentase absensi menunjukkan angka yang relatif tinggi pada beberapa bulan tertentu, seperti pada bulan Januari dan April yang mencapai lebih dari 50%, kemudian mengalami penurunan hingga titik terendah pada bulan Juli, sebelum kembali mengalami peningkatan pada bulan September.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tingkat kehadiran dan kedisiplinan karyawan belum sepenuhnya stabil. Tingginya tingkat absensi pada periode tertentu dapat mengindikasikan adanya permasalahan yang berkaitan dengan beban kerja, kelelahan, maupun ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini berpotensi memengaruhi fokus, produktivitas, serta kinerja karyawan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan faktor-faktor yang dapat memengaruhi kondisi tersebut, seperti *work-life balance* dan *self-efficacy* karyawan.

Tabel 2. Data penilaian karyawan 2025

Kategori Kinerja	Rentang Nilai	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
Sangat Baik	86 – 100	8	19,5%
Baik	71 – 85	18	43,9%
Cukup	56 - 70	10	24,4%
Kurang	≤	5	12,2%
Total		41	100%

Sumber: Diolah Peneliti (2026)

Selain tingkat absensi, penilaian kinerja karyawan juga menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum sepenuhnya optimal. Berdasarkan data penilaian kinerja tahun 2025, sebagian

besar karyawan berada pada kategori Baik, namun masih terdapat karyawan yang berada pada kategori cukup dan kurang. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat variasi dalam pencapaian kinerja antar karyawan, sehingga belum seluruh karyawan mampu mencapai standar kinerja yang diharapkan perusahaan.

Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa kinerja karyawan di PT. Empat Perdana Carton masih perlu ditingkatkan, baik dari segi kualitas kerja, kedisiplinan, maupun kemampuan dalam menyelesaikan tugas. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, salah satunya melalui *work-life balance* dan *self-efficacy* sebagai faktor eksternal dan internal yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan.

Selain *work-life balance*, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor psikologis, yaitu *self-efficacy*. Karyawan dengan *self-efficacy* yang rendah cenderung kurang percaya diri dalam menyelesaikan tugas, mudah merasa tertekan ketika menghadapi target kerja, dan kurang gigih dalam menghadapi permasalahan kerja. Sebaliknya, karyawan dengan *self-efficacy* yang tinggi lebih mampu mengelola tekanan kerja dan menyelesaikan tugas secara efektif. Oleh karena itu, permasalahan kinerja karyawan di PT. Empat Perdana Carton diduga berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam mengelola *work-life balance* serta tingkat *self-efficacy* yang dimiliki, sehingga penting untuk mengkaji pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *work-life balance* dan *self-efficacy* merupakan faktor yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, namun kajian yang ada masih menunjukkan variasi dalam pemilihan variabel dan objek penelitian. Sulindra et al. (2025) meneliti *work-life balance* bersama motivasi kerja tanpa memasukkan aspek *self-efficacy*, sedangkan Rori et al. (2024) mengkaji *self-efficacy* dan *work-life balance* pada instansi pemerintahan dengan karakteristik organisasi yang spesifik. Kamila & Nurhasanah (2024) memfokuskan *self-efficacy* dengan variabel perilaku kerja inovatif dan *knowledge sharing*, tanpa mengaitkannya dengan *work-life balance*. Penelitian Hermanto (2024) telah mengombinasikan *work-life balance* dan *self-efficacy*, namun masih terbatas pada objek instansi pemerintah daerah. Selain itu, Wirtadipura & Sumarjo (2025) menempatkan *work-life balance* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, sehingga pengaruh langsung *work-life balance* dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan belum banyak dikaji secara simultan. Berdasarkan uraian tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. Empat Perdana Carton.

Namun demikian, belum banyak penelitian yang secara simultan menguji pengaruh langsung work-life balance dan self-efficacy terhadap kinerja karyawan pada sektor manufaktur.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Social Cognitive Theory

Social Cognitive Theory yang dikemukakan oleh Bandura menjelaskan bahwa perilaku individu terbentuk melalui interaksi timbal balik antara faktor personal, perilaku, dan lingkungan (reciprocal determinism). Selain itu, teori ini menekankan peran self-efficacy, observational learning, dan outcome expectation dalam mempengaruhi perilaku individu. Konsep ini dikenal sebagai *triadic reciprocal determinism*, di mana ketiga faktor tersebut saling memengaruhi secara dinamis (Nursanti et al., 2025). Schunk (2012) mempertegas bahwa meskipun ketiga faktor ini saling berhubungan, kekuatan pengaruhnya tidak selalu simetris; dalam situasi tertentu, faktor lingkungan mungkin lebih dominan, sementara di situasi lain, faktor personal seperti keyakinan diri menjadi penggerak utama.

Bandura (2001) menyatakan bahwa individu tidak hanya dipengaruhi oleh lingkungan, tetapi juga berperan sebagai agen aktif yang mampu mengontrol tindakan dan proses berpikirnya. Individu memiliki kemampuan untuk merencanakan, mengevaluasi, serta mengatur perilakunya sendiri dalam mencapai tujuan tertentu. Sejalan dengan itu, Schunk (2012) mengaitkan agensi manusia ini dengan proses regulasi diri (*self-regulation*), di mana individu secara aktif memantau kemajuan mereka terhadap standar tujuan yang telah ditetapkan.

Salah satu konsep utama dalam teori ini adalah *self-efficacy*, yaitu keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas. Bandura (1997) menyatakan bahwa *self-efficacy* memengaruhi bagaimana individu berpikir, merasa, memotivasi diri, dan bertindak. Lebih lanjut, Schunk (2012) menjelaskan bahwa efikasi diri merupakan prediktor yang kuat bagi motivasi dan pembelajaran; individu yang memiliki keyakinan tinggi cenderung memandang tugas sulit sebagai tantangan yang harus dikuasai daripada ancaman yang harus dihindari. Hal ini menyebabkan individu dengan *self-efficacy* tinggi memiliki ketekunan yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan.

Selain itu, *Social Cognitive Theory* juga menjelaskan adanya proses *observational learning*, yaitu pembelajaran melalui pengamatan terhadap perilaku orang lain. Bandura (1986) menjelaskan bahwa individu dapat mempelajari perilaku baru dengan mengamati tindakan orang lain beserta konsekuensinya. Dalam konteks organisasi, Schunk (2012) mencatat bahwa

observasi terhadap rekan kerja yang kompeten dapat berfungsi sebagai model yang meningkatkan ekspektasi keberhasilan bagi karyawan lainnya.

Dalam konteks ini, *Social Cognitive Theory* menekankan pentingnya faktor lingkungan dalam membentuk perilaku individu. Lingkungan kerja yang mendukung, seperti adanya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*), dapat memengaruhi kondisi psikologis karyawan dan pada akhirnya berdampak pada kinerja mereka. Dengan demikian, teori ini relevan digunakan dalam penelitian karena mampu menjelaskan hubungan antara *self-efficacy* dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan. *Self-efficacy* sebagai faktor personal dan *work-life balance* sebagai faktor lingkungan berperan dalam membentuk perilaku kerja yang secara langsung memengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, *Social Cognitive Theory* menjadi landasan yang kuat dalam menjelaskan interaksi antara faktor internal dan eksternal dalam memengaruhi kinerja karyawan.

Work-life Balance

Menurut Bello et al. (2020) *Work-life balance* merupakan kemampuan individu dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang agar kedua peran tersebut dapat dijalankan secara efektif. Konsep ini menjelaskan bahwa keseimbangan antara peran kerja dan non-kerja penting untuk meminimalkan konflik serta menjaga fokus individu dalam bekerja. Dalam konteks tersebut, *work-life balance* dipahami sebagai konsep multidimensi yang mencakup keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan antara peran kerja dan kehidupan pribadi.

Sejalan dengan itu, menurut Greenhaus & Allen (2011), *work-life balance* merupakan penilaian keseluruhan mengenai sejauh mana individu mampu mencapai efektivitas dan kepuasan dalam menjalankan peran kerja dan kehidupan pribadi yang selaras dengan nilai-nilai kehidupannya. Definisi ini menekankan bahwa keseimbangan tidak hanya dilihat dari pembagian waktu, tetapi juga dari tingkat keterlibatan serta kepuasan individu dalam kedua peran tersebut.

Menurut Fisher (2010 dalam Nawarcono, 2021), terdapat empat dimensi *work-life balance*, yaitu: (1) *Work Interference With Personal Life (WIPL)*, dimensi ini mengacu sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan individu secara pribadi, (2) *Personal Life Interference With Work (PLIW)*, dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan individu mengganggu kehidupan pekerjaannya secara pribadi, (3) *Personal Life Enhancement Of Work (PLEW)*, dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja secara pribadi, (4) *Work Enhancement Of Personal Life*

(WEPL), dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan bisa meningkatkan kualitas kehidupan individu secara pribadi.

Selain itu, penelitian ini menggunakan indikator yang dikemukakan oleh McDonald & Bradley (2005, dalam Mahardika et al, 2022) yang meliputi, (1) keseimbangan waktu, (2) keseimbangan mental, dan (3) keseimbangan komitmen, dan (4) keseimbangan kepuasan.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki peran penting dalam memengaruhi berbagai aspek kinerja dan kesejahteraan karyawan. Penelitian Sulindra et al. (2025) menemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui peningkatan motivasi kerja. Selain itu, Caniago & Mustafa (2023) mengungkapkan bahwa ketidakseimbangan *work-life balance* dapat memicu *burnout* yang berdampak pada kelelahan fisik dan mental sehingga mengganggu produktivitas kerja. Selanjutnya, Gaol et al. (2023) menekankan pentingnya penerapan *work-life balance* terutama pada karyawan generasi milenial dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hasil penelitian Khan et al. (2022) juga menunjukkan bahwa *work-life balance* yang baik berkontribusi positif terhadap kondisi psikologis serta meningkatkan kinerja karyawan. Sementara itu, Wirtadipura & Sumarjo (2025) menemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* merupakan faktor penting yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui variabel lain seperti motivasi dan kepuasan kerja.

Self-efficacy

Self-efficacy merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menghasilkan tingkat kinerja tertentu yang dapat memengaruhi berbagai peristiwa dalam kehidupannya. Bandura (1994) menjelaskan bahwa keyakinan *self-efficacy* berperan dalam menentukan bagaimana individu berpikir, merasakan, memotivasi diri, serta berperilaku. Keyakinan tersebut bekerja melalui empat proses utama, yaitu proses kognitif, motivasional, afektif, dan proses seleksi, yang secara keseluruhan memengaruhi cara individu dalam merespons berbagai situasi dan tantangan.

Sejalan dengan hal tersebut, Maddux (2016) menyatakan bahwa *self-efficacy* memengaruhi cara individu dalam mengelola dan menyelesaikan tugas serta menghadapi berbagai tantangan dalam pekerjaan. Individu dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi cenderung memiliki kepercayaan diri yang lebih baik, mampu bertahan dalam menghadapi kesulitan, serta memiliki usaha yang lebih besar dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, *self-efficacy* menjadi salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi

perilaku kerja individu, karena keyakinan terhadap kemampuan diri akan mendorong individu untuk lebih gigih, adaptif, dan berorientasi pada pencapaian hasil kerja yang optimal.

Self-efficacy dalam penelitian ini mengacu pada teori Bandura (1997: 42-43 dalam Pratiwi & Imami, 2022) yang terdiri dari tiga dimensi utama, yaitu *magnitude*, *strength*, dan *generality*. (1) *Magnitude* berkaitan dengan keyakinan individu dalam menghadapi berbagai tingkat kesulitan tugas, (2) *strength* menunjukkan tingkat kekuatan atau keyakinan individu dalam menyelesaikan pekerjaan, (3) *generality* sejauh mana keyakinan individu terhadap kemampuannya meluas ke berbagai bidang atau situasi yang berbeda.

Selain itu, penelitian ini menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Smith, et al. (dalam Rahmanti et al, 2026) yang menyatakan sejumlah indikator yang selaras dengan tiga dimensi *self-efficacy* Bandura, yaitu: (1) keyakinan akan kemampuan diri, (2) optimis, (3) objektif, (4) bertanggung jawab, serta (5) rasional dan realistis.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja dan perilaku kerja karyawan. Penelitian Febrianti et al. (2025) menemukan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui peningkatan *self-esteem*. Hal ini sejalan dengan penelitian Kiftiyah & Al Banin (2023) yang menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, terutama dalam mendukung efektivitas pelatihan kerja. Penelitian Kamila & Nurhasanah (2024) mengungkapkan bahwa *self-efficacy* berperan dalam mendorong perilaku kerja inovatif serta meningkatkan *knowledge sharing* karyawan. Penelitian Rori et al. (2024) juga menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada instansi pemerintah, khususnya dalam kaitannya dengan *locus of control*. Sementara itu, Hermanto (2024) meneliti kombinasi *self-efficacy* dan *work-life balance* dalam memengaruhi kinerja karyawan pada instansi pemerintah daerah, yang menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja.

Berdasarkan uraian teori dan hasil penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Individu dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi cenderung memiliki keyakinan yang kuat dalam menyelesaikan tugas, mampu menghadapi tantangan, serta lebih gigih dalam mencapai tujuan kerja. Oleh karena itu, *self-efficacy* dipandang sebagai variabel yang memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam organisasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan dalam menyelesaikan tugas, sehingga individu perlu memiliki tingkat kesediaan serta kemampuan tertentu dalam

melaksanakan pekerjaannya (Widodo & Yandi, 2022). Sejalan dengan hal tersebut, kinerja tidak hanya berkaitan dengan pencapaian hasil kerja, tetapi juga harus dilaksanakan sesuai dengan aturan, norma, dan etika yang berlaku dalam organisasi. Dengan demikian, kinerja individu memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan (Ningrum & Ningsih, 2021).

Menurut Bernardin dan Russell (dalam Muizu et al., 2019), kinerja merupakan catatan hasil (*outcome*) yang dihasilkan dari fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Berdasarkan penjelasan tersebut, kinerja dapat dipahami sebagai prestasi yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan standar dan ukuran yang telah ditetapkan.

Menurut Robbins (dalam Safitri & Kasmari, 2022) mengemukakan bahwa dimensi kinerja karyawan dapat diukur dari, (1) kualitas kerja, seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan, (2) kuantitas kerja, dapat dilihat dari kecepatan karyawan masing-masing, (3) tanggung jawab terhadap pekerjaan, kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan, (4) kerjasama, kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan, (5) inisiatif dari diri karyawan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah tanpa menunggu perintah dari atasan.

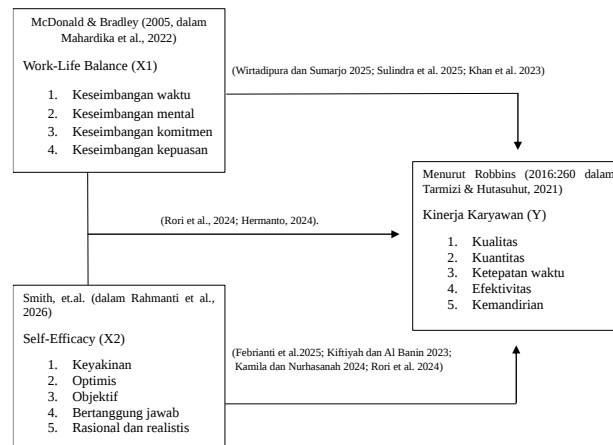
Penelitian ini menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Robbins (2016: 260 dalam Tarmizi & Hutasuhut, 2022) yang menyatakan bahwa indikator kinerja karyawan terbagi menjadi lima, yaitu: (1) kualitas kerja, (2) kuantitas, (3) ketepatan waktu, (4) efektifitas, dan (5) kemandirian.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Penelitian yang dilakukan oleh Sulindra et al. (2025) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berpengaruh terhadap peningkatan kualitas kinerja karyawan. Selanjutnya, penelitian Rori et al. (2024) menemukan bahwa faktor psikologis, seperti motivasi dan keyakinan diri, berpengaruh terhadap kinerja dalam menyelesaikan tugas. Penelitian lain oleh Febrianti et al. (2025) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal, seperti *self-efficacy* sebagai bagian dari *locus of control*. Selain itu, Caniago & Mustafa (2023) menemukan bahwa kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh *work-life balance* yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lebih lanjut, penelitian Wirtadipura & Sumarjo (2025) menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Berdasarkan uraian teori dan hasil penelitian terdahulu tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan aspek yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang

bersifat internal maupun eksternal. Oleh karena itu, penelitian ini memfokuskan pada pengaruh *work-life balance* dan *self-efficacy* sebagai faktor yang diduga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan sumber daya manusia dan pencapaian tujuan organisasi.

Kerangka Dan Hipotesis Penelitian



Gambar 1. Paradigma Penelitian.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
 H2: *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
 H3: *Work-life balance* dan *self-efficacy* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan di PT. Empat Perdana Carton pada tahun 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Empat Perdana Carton yang berjumlah 41 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan responden penelitian. Data penelitian terdiri dari data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan data sekunder yang diperoleh dari dokumen perusahaan serta literatur terkait. Instrumen penelitian menggunakan skala *Likert* lima poin. Variabel *work-life balance* diukur melalui indikator keseimbangan waktu, keseimbangan mental, keseimbangan komitmen dan keseimbangan kepuasan. Variabel *self-efficacy* diukur melalui keyakinan, optimis, objektif, bertanggung jawab, rasional dan realistis. Variabel kinerja karyawan diukur

melalui indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian. Data dianalisis menggunakan program SPSS versi 26 dengan tahapan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk pengaruh parsial dan uji F untuk pengaruh simultan dengan tingkat signifikansi 0,05.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Tabel 3. Profil Demografi Responden.

Karakteristik responden	Kategori	Jumlah orang	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	36	87,8%
	Perempuan	5	12,2%
	Total	41	100%
Usia	< 25 Tahun	6	14,6%
	25-30 Tahun	16	39%
	30-40 Tahun	14	34,1%
	> 40 Tahun	5	12,2%
	Total	41	100%
Lama Bekerja	< 1 Tahun	6	14,6%
	1-3 Tahun	6	14,6%
	4-6 Tahun	22	53,7%
	> 6 Tahun	7	17,1%
	Total	41	100%

Sumber: Diolah Peneliti (2026)

Responden dalam penelitian ini berjumlah 41 orang yang didominasi oleh laki-laki (87,8%). Sebagian besar responden berada pada rentang usia 25–40 tahun, dengan persentase terbesar pada usia 25–30 tahun (39%). Ditinjau dari lama bekerja, mayoritas responden memiliki masa kerja 4–6 tahun (53,7%). Secara umum, karakteristik responden menunjukkan bahwa sebagian besar berada pada usia produktif dan memiliki pengalaman kerja yang memadai, sehingga dapat memberikan informasi yang relevan sesuai dengan tujuan penelitian.

Uji Validasi dan Reliabilitas

Uji Validasi

Tabel 4. Uji Validasi X1.

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
(X1) WLB	X1.1	0,744	0.308	Valid
	X1.2	0,806	0.308	Valid
	X1.3	0,571	0.308	Valid
	X1.4	0,680	0.308	Valid
	X1.5	0,747	0.308	Valid
	X1.6	0,810	0.308	Valid
	X1.7	0,779	0.308	Valid
	X1.8	0,831	0.308	Valid
	X1.9	0,718	0.308	Valid
	X1.10	0,933	0.308	Valid

Sumber: Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh indikator pada variabel *Work-Life Balance* (X1) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,308. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator mampu mengukur variabel *Work-Life Balance* secara tepat. Dengan demikian, indikator X1.1 hingga X1.10 dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam pengumpulan data serta analisis pada tahap selanjutnya dalam penelitian ini.

Tabel 5. Uji Validasi X2.

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
(X2) SE	X2.1	0,809	0.308	Valid
	X2.2	0,774	0.308	Valid
	X2.3	0,876	0.308	Valid
	X2.4	0,645	0.308	Valid
	X2.5	0,811	0.308	Valid
	X2.6	0,790	0.308	Valid
	X2.7	0,814	0.308	Valid
	X2.8	0,626	0.308	Valid
	X2.9	0,804	0.308	Valid
	X2.10	0,794	0.308	Valid

Sumber: Diolah Peneliti (2026)

Selanjutnya, hasil uji validitas pada variabel *Self-Efficacy* (X2) menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel sebesar 0,308. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap indikator mampu merepresentasikan variabel SE dengan baik. Oleh karena itu, indikator X2.1 hingga X2.10 dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Tabel 6. Uji Validasi Y.

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
(Y) KNJ	Y.1	0,705	0.308	Valid
	Y.2	0,845	0.308	Valid
	Y.3	0,743	0.308	Valid
	Y.4	0,854	0.308	Valid
	Y.5	0,581	0.308	Valid
	Y.6	0,812	0.308	Valid
	Y.7	0,769	0.308	Valid
	Y.8	0,863	0.308	Valid
	Y.9	0,484	0.308	Valid
	Y.10	0,929	0.308	Valid

Sumber: Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel Kinerja (Y), seluruh indikator memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel sebesar 0,308. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator mampu mengukur variabel kinerja secara tepat. Dengan demikian, indikator Y.1 hingga Y.10 dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam pengumpulan data serta analisis pada tahap selanjutnya dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Tabel 7. Uji Reliabilitas.

Variable	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Work-Life Balance</i>	0,744	Reliabel
<i>Self-Efficacy</i>	0,925	Reliabel
Kinerja	0,920	Reliabel

Sumber: Diolah Penulis (2026)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, variabel *Work-Life Balance* memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,744, variabel *Self-Efficacy* sebesar 0,925, dan variabel Kinerja sebesar 0,920. Seluruh nilai Cronbach's Alpha tersebut lebih besar dari 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini reliabel. Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan konsisten dan layak digunakan dalam pengumpulan data serta analisis pada tahap selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 8. Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*.

N	Mean	Standar Deviasi	<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	Asymp. Sig. (2-tailed)
41	0,000	1,940	0,705	0,704

Sumber: Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,704. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi dan data layak digunakan untuk analisis regresi linear berganda pada tahap selanjutnya.

Uji Multikolinearitas

Tabel 9. Uji Multikolinearitas.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	.750	2.219		.338	.737		
1 WLB (X1)	.405	.087	.403	4.636	.000	.347	2.878
SE (X2)	.625	.092	.593	6.814	.000	.347	2.878

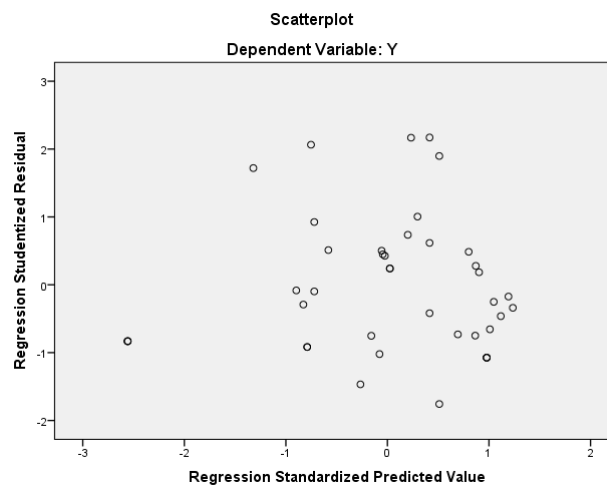
a. Dependent Variable: Y

Sumber: Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel coefficients, diperoleh nilai tolerance sebesar 0,347 ($> 0,10$) dan nilai VIF sebesar 2,878 (< 10) untuk masing-masing variabel independen. Nilai tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel

work-life balance dan self-efficacy dalam model regresi. Dengan demikian, model regresi memenuhi salah satu asumsi klasik dan dapat digunakan untuk pengujian hipotesis.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas.

Sumber: Output SPSS, Data Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan Gambar 2, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, baik di atas maupun di bawah sumbu nol. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 10. Hasil Analisis regresi Linear Berganda.

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.750	2.219		.338	.737
WLB (X1)	.405	.087	.403	4.636	.000
SE (X2)	.625	.092	.593	6.814	.000

a. Dependen Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah Peneliti (2026)

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh *Work-Life Balance* (X1) dan *Self-Efficacy* (X2) terhadap Kinerja (Y). Berdasarkan Tabel 8, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,750 + 0,405X_1 + 0,625X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa konstanta sebesar 0,750 berarti apabila variabel Work-Life Balance dan Self-Efficacy bernilai nol, maka kinerja sebesar 0,750. Koefisien regresi *Work-Life Balance* (X1) sebesar 0,405 dan *Self-Efficacy* (X2) sebesar 0,625, yang menunjukkan bahwa kedua variabel independen berpengaruh positif terhadap kinerja.

Berdasarkan nilai signifikansi, variabel *Work-Life Balance* (X1) dan *Self-Efficacy* (X2) memiliki nilai Sig. sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja.

Uji T (Parsial)

Berdasarkan Tabel 8 (Coefficients), hasil uji t menunjukkan bahwa variabel *Work-Life Balance* (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 4,636 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa X1 berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Variabel *Self-Efficacy* (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 6,814 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa X2 juga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Simultan)

Tabel 11. Uji F.

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1 Regression	1357.136	2	678.568	171.196	.000 ^b	
Residual	150.620	38	3.964			
Total	1507.756	40				

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil uji F (simultan) pada Tabel 9, diperoleh nilai F hitung sebesar 171,196 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Work-Life Balance* (X1) dan *Self-Efficacy* (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 12. Model Summary.

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.949 ^a	.900	.895	1.991	1.789

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi pada Tabel 12 Model Summary, diperoleh nilai R Square sebesar 0,900. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Work-Life Balance* (X1) dan *Self-Efficacy* (X2) secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi pada

variabel Kinerja (Y) sebesar 90%, sedangkan sisanya sebesar 10% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Tingginya nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki kontribusi yang sangat kuat dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan pada objek penelitian ini, yang kemungkinan dipengaruhi oleh karakteristik responden yang relatif homogen.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,895 menunjukkan bahwa kemampuan model regresi dalam menjelaskan variabel dependen tetap tinggi setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak dan kuat untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Pembahasan

Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Empat Perdana Carton. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) serta koefisien regresi bernilai positif. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan.

Work-life balance yang baik memungkinkan karyawan untuk mengelola waktu, energi, dan peran secara lebih efektif sehingga dapat bekerja dengan fokus dan produktif. Dalam konteks perusahaan manufaktur dengan target produksi yang tinggi, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi faktor penting untuk mengurangi kelelahan kerja serta menjaga konsistensi kinerja karyawan. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan tersebut cenderung memiliki tingkat kehadiran yang lebih baik, disiplin kerja yang tinggi, serta kualitas hasil kerja yang optimal.

Temuan ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Greenhaus & Allen (2011) yang menyatakan bahwa *work-life balance* tidak hanya berkaitan dengan pembagian waktu, tetapi juga mencakup keseimbangan keterlibatan dan kepuasan dalam menjalankan peran kerja dan kehidupan pribadi. Selain itu, dalam perspektif *Social Cognitive Theory*, *work-life balance* dapat diposisikan sebagai faktor lingkungan yang memengaruhi perilaku kerja karyawan. Selain itu, temuan ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sulindra et al. (2025) dan Rori et al. (2024) yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Self-Efficacy terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) dan koefisien regresi positif. Hal ini mengindikasikan bahwa keyakinan karyawan terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja.

Karyawan dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi cenderung lebih percaya diri, gigih, dan mampu menghadapi tantangan kerja dengan baik. Keyakinan tersebut mendorong karyawan untuk berusaha lebih maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan serta tidak mudah menyerah ketika menghadapi kesulitan. Kondisi ini berdampak langsung pada peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai karyawan.

Temuan ini sejalan dengan *Social Cognitive Theory* yang dikemukakan oleh Bandura (1994), yang menyatakan bahwa *self-efficacy* memengaruhi cara individu berpikir, memotivasi diri, dan berperilaku dalam mencapai tujuan kerja. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Kiftiyah & Al Banin (2023), Febrianti et al. (2025), serta Rori et al. (2024) yang menyimpulkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Work-life Balance dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan, *work-life balance* dan *self-efficacy* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$) dan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,900. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 90% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya 10% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, tetapi merupakan hasil interaksi antara faktor eksternal (*work-life balance*) dan faktor internal (*self-efficacy*).

Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, tetapi merupakan hasil interaksi antara faktor eksternal (*work-life balance*) dan faktor internal (*self-efficacy*). Dalam perspektif *Social Cognitive Theory*, hal ini sesuai dengan konsep *reciprocal determinism*, di mana perilaku individu dipengaruhi oleh interaksi antara faktor personal dan lingkungan. *Work-life balance* memberikan kondisi lingkungan kerja yang mendukung, sementara *self-efficacy* memberikan dorongan psikologis dari dalam diri karyawan. Kombinasi keduanya menciptakan kondisi optimal bagi karyawan untuk bekerja secara produktif, fokus, dan konsisten dalam mencapai target kerja.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Hermanto (2024) yang menunjukkan bahwa *work-life balance* dan *self-efficacy* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Rori et al. (2024) juga mengonfirmasi bahwa kombinasi faktor internal dan eksternal memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja.

5. KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* dan *self-efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Empat Perdana Carton. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki tingkat fokus, disiplin, dan produktivitas kerja yang lebih baik, sehingga mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Selain itu, *self-efficacy* juga terbukti berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena keyakinan karyawan terhadap kemampuannya mendorong usaha, ketekunan, serta kemampuan dalam menghadapi tekanan dan tantangan kerja. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa *work-life balance* dan *self-efficacy* secara bersama-sama memberikan kontribusi yang besar terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh faktor teknis pekerjaan, tetapi juga oleh keseimbangan kehidupan kerja serta faktor psikologis internal karyawan.

Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan PT. Empat Perdana Carton dapat dicapai melalui perhatian yang lebih besar terhadap keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi serta penguatan *self-efficacy* karyawan. Perusahaan perlu menyusun kebijakan sumber daya manusia yang mendukung pengelolaan beban kerja secara proporsional, pengaturan waktu kerja yang lebih seimbang, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif agar karyawan dapat bekerja secara optimal tanpa mengabaikan kehidupan pribadinya. Selain itu, perusahaan juga perlu meningkatkan keyakinan diri karyawan dalam menyelesaikan tugas melalui program pelatihan, pembinaan, pemberian kepercayaan, dan dukungan dari atasan, sehingga karyawan lebih percaya diri, termotivasi, dan mampu menghadapi tantangan kerja dengan baik. Secara akademis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pengaruh *work-life balance* dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan pada sektor manufaktur, serta dapat menjadi referensi

bagi penelitian selanjutnya dengan menambahkan variabel lain dan memperluas objek penelitian agar hasilnya lebih general.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah responden yang relatif kecil dan hanya dilakukan pada satu perusahaan manufaktur, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas. Selain itu, penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen tanpa mempertimbangkan variabel lain yang mungkin turut memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain serta memperluas objek penelitian agar hasil yang diperoleh lebih komprehensif dan memiliki daya generalisasi yang lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice Hall.
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy. In V. S. Ramachandran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior* (Vol. 4, pp. 71–81). Academic Press.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W. H. Freeman.
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 1–26. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.1>
- Caniago, M. A. I., & Mustafa, M. W. (2023). Pengaruh *work-life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan. *Sosio E-Kons*, 15(2), 151–159. <https://doi.org/10.30998/sosioekons.v15i2.18503>
- Febrianti, C. S., Arifin, S., & Utomo, P. (2025). Peran *self esteem*, *self efficacy*, dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan: Studi kasus PT Incore Systems Solutions, Jakarta. *Balance: Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 4(2), 1064–1077. <https://doi.org/10.59086/jam.v4i2.919>
- Gaol, F. V. L., Deti, R., & Yusuf, R. (2023). Analisis *work life balance* pada karyawan generasi milenial di Bandung. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 7(1), 30–37. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v7i1.300>
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. In *Handbook of occupational health psychology* (pp. 165–184). American Psychological Association. <https://doi.org/10.2307/j.ctv1chs29w.14>
- Hermanto, J. S. (2024). Exploring the impact of *work-life balance*, *self-efficacy*, and employee engagement on performance at the Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Kalimantan Barat. *Management and Sustainable Development Journal*, 6(2), 97–110. <https://doi.org/10.46229/msdj.v6i2.947>
- Kamila, I., & Nurhasanah, N. (2024). Pengaruh *self efficacy*, perilaku kerja inovatif dan *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 11(1), 10–21. <https://doi.org/10.47232/aktual.v21i2.435>

- Khan, S., Thomas, G., Kunbhar, B. A., & Mohamed, N. H. M. (2022). Impact of work-life balance on working women in the banking sector. *Administrative Sciences*, 13(1), Article 7. <https://doi.org/10.3390/admsci13010007>
- Kiftiyah, I., & Al Banin, Q. (2023). Pengaruh self efficacy dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBis)*, 2(4), 327–343. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v2i1.6131>
- Mahardika, A. A., Ingarianti, T., & Zulfiana, U. (2022). Work-life balance pada karyawan generasi Z. *Collabryzk Journal for Scientific Studies*, 1(1), 1–16. <https://doi.org/10.58959/cjss.v1i1.8>
- Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Perwira: Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 70–78. <https://doi.org/10.21632/perwira.2.1.70-78>
- Nawarcono, W. (2021). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja. *Kajian Ekonomi dan Bisnis*. <https://doi.org/10.51277/keb.v16i2.101>
- Ningrum, E. R., & Ningsih, S. (2021). Analisis kinerja pegawai Direktorat Kesehatan Kerja dan Olahraga Kementerian Kesehatan Jakarta Selatan tahun 2021. *Pandita: Interdisciplinary Journal of Public Affairs*, 4(1), 1–10.
- Nursanti, I., Murti, B., & Mulyani, S. (2025). The social cognitive theory model in predicting maternal behavior for healthy child development in Yogyakarta, Indonesia. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 20(3), 569–577.
- Pratiwi, A. F., & Imami, A. I. (2022). Analisis self-efficacy dalam pembelajaran matematika pada siswa SMP. *AKSIOMA: Jurnal Matematika dan Pendidikan Matematika*, 13(3), 403–410. <https://doi.org/10.26877/aks.v13i3.13973>
- Rahmanti, D. A., Herayati, H., & Windasari, V. (2026). Pengaruh self-efficacy dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Gen Z bagian produksi PT Jembo Cable Company Tbk. *Jurnal Manajemen Ekonomi dan Akuntansi*, 2(3), 690–697. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i3.405>
- Rori, E., Tewal, B., & Samadi, R. L. (2024). Pengaruh self efficacy, locus of control dan worklife balance terhadap kinerja karyawan Kantor Camat Tompaso. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 12(3).
- Safitri, A. N., & Kasmari, K. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, pemberdayaan, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan: Studi di PT Phapros, Tbk Semarang. *Eqien: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(02), 14–25.
- Schunk, D. H. (2012). Social cognitive theory. In K. R. Harris, S. Graham, & T. Urdan (Eds.), *APA educational psychology handbook: Vol. 1. Theories, constructs, and critical issues* (pp. 101–123). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/13273-005>
- Sulindra, A. N., Kurniawati, D., & Irawan, I. A. (2025). Analisis pengaruh work-life balance dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bank Syariah Indonesia Kantor Area Saharjo-Jakarta Selatan. *JIMP: Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 5(1), 57–71.
- Tarmizi, A., & Hutasuht, J. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Kantor Camat Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 2(1), 24–33. <https://doi.org/10.60036/jbm.v2i1.25>

- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: Kompetensi, kompensasi dan motivasi: *Literature review MSDM. Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Wirtadipura, D., & Sumarjo, W. (2025). Pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan*, 5, 59–74. <https://doi.org/10.55606/jurimbik.v5i2.1017>