

## Pengaruh *Self-Efficacy* Dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP Delta Surya Purnama Pare

Rera Putri Rhizenda<sup>1</sup>, Edy Suwasono<sup>2</sup>, Heru Sutapa<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Islam Kediri

Email : [rhizenda@gmail.com](mailto:rhizenda@gmail.com)<sup>1</sup>, [edy.suwasono@uniska-kediri.ac.id](mailto:edy.suwasono@uniska-kediri.ac.id)<sup>2</sup>,  
[herusoet@gmail.com](mailto:herusoet@gmail.com)<sup>3</sup>

**Abstract.** *This study aims to determine the influence of self-efficacy and work life balance on employee performance. The research method used is a quantitative method with a descriptive approach. Data collection in this research was carried out by distributing questionnaires to employees of KSP Delta Urya Purnama Pare branch and calculated using the SPSS Version 25 application. Data analysis used included Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Test, and Coefficient of Determination Test. In the Validity Test, it is known that all statement items (X1, X2, and Y) have a value greater than 0.60 so that the indicators for each question were declared reliable. In the t test, it is known that all items (self efficacy and work life balance) influence employee performance. Then in the F test it is known that the Sig value for all items together it is  $0.000 < 0.05$  and the value of  $f_{count} > f_{tabel}$  is  $13.470 > 3.28$ , it can be concluded that the variables self efficacy and work life balance simultaneously influence employee performance. In the Coefficient of Determination Test, it is known that the R square value is 0.449, it can be stated that X1 and X2 have an influence of 44.9%.*

**Keywords:** *Self Efficacy, Work Life Balance, Employee Performance, Validity Test, Reliability Test, t Test, F Test, Coefficient of Determination ( $R^2$ ).*

**Abstrak** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara *self efficacy* dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada karyawan KSP Delta urya Purnama cabang pare dan dihitung menggunakan aplikasi SPSS Versi 25. Analisis Data yang digunakan antara lain Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Regresi Linier Berganda, dan Uji Koefisien Determinasi. Pada Uji Validitas diketahui bahwa seluruh item pernyataan (X1, X2, dan Y) memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga masing masing variabel dinyatakan valid. Kemudian pada Uji Reliabilitas diketahui bahwa hasil nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$  sehingga indikator setiap pertanyaan dinyatakan reliabel. Pada Uji t diketahui bahwa seluruh item (*self efficacy* dan *work life balance*) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian pada Uji F diketahui bahwa nilai Sig. untuk seluruh item secara bersama-sama sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  yaitu  $13,470 > 3,28$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel *self efficacy* dan *work life balance* berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Pada Uji Koefisien Determinasi diketahui bahwasannya nilai R square 0,449 hal tersebut dapat dinyatakan bahwa X1 dan X2 mempengaruhi sebesar 44,9 %.

**Kata kunci:** *Self Efficacy, Work Life Balance, Kinerja Karyawan, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji t, Uji F, Koefisien Determinasi ( $R^2$ )*

### LATAR BELAKANG

Setiap perusahaan selalu membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas. Semua perusahaan harus siap memperkuat diri untuk menghadapi persaingan dalam dunia bisnis yang semakin ketat di era globalisasi ini. Kinerja karyawan dapat dikatakan baik jika memiliki sumber daya manusia yang sesuai dengan kompetensinya.

Adapun beberapa faktor yang menjadi pendukung meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya *self efficacy*. Menurut (Luthan 2014) menyatakan bahwa *self efficacy* mengacu kepada keyakinan diri mengenai kemampuannya untuk memotivasi sumber daya manusia dan

tindakan yang diperlukan agar berhasil atau mampu dalam melaksanakan tugas tugas yang diberikan. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja selanjutnya adalah *work life balance*. *Work life balance* merupakan faktor penting yang perlu dipertimbangkan disetiap perusahaan saat merumuskan kebijakan. *Work life balance* keseimbangan. yang melibatkan karir, waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual. *Work life balance* adalah kemampuan individu untuk melakukan tugas pekerjaan serta tuntutan di luar pekerjaan, yang membuat individu senang dan bahagia (Rifadha, M. U. F., & Sangarandeniya 2015).

Koperasi Simpan Pinjam Delta Surya Purnama yang bergerak dibidang jasa simpan pinjam yang memiliki karyawan sebanyak 36 orang. Tentu memerlukan pegawai yang memiliki kinerja yang bagus untuk mencapai tujuan perusahaan. Diketahui *Self Efficacy* pada KSP Delta Surya Purnama masih ada beberapa karyawan yang masih kurang peduli terhadap pemenuhan target mereka, karena mereka beranggapan jika dapat mencapai target bulan ini maka perusahaan akan menaikkan target dibulan berikutnya. Lalu permasalahan kedua adalah *Work Life Balance*, dalam hal ini karyawan harus bekerja lembur secara otomatis akan mengurangi interaksinya baik dengan keluarga atau lingkungan sosialnya, jadwal lembur yang tidak fleksibel membuat karyawan merasa kesulitan apabila ada hal yang mendesak seperti kepentingan keluarga. Maka dalam hal ini perusahaan harus meningkatkan lagi *self efficacy* dan *work life balance* agar menjadikan karyawan termotivasi dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dari latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada KSP Delta Surya Purnama yang berjudul **“PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KSP DELTA SURYA PURNAMA”**.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2019:10) adalah “Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan , karyawan, dan masyarakat”. Dari berbagai definisi para ahli manajemen sumber daya manusia diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang dilakukan oleh atasan untuk memperoleh, mempertahankan, meningkatkan, dan mengembangkan tenaga kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas agar tenaga kerja dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan.

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

Efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self knowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. (Luthan 2014) menyatakan bahwa *self efficacy* mengacu pada keyakinan diri mengenai kemampuannya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu. Menurut Bandura (2014:72-73) juga mendefinisikan *self efficacy* atau efikasi diri sebagai bagian dari sikap kepribadian, yaitu yang berhubungan dengan keyakinan pribadi mengenai kompetensi dan kemampuan diri untuk menyelesaikan tugas ataupun pekerjaan.

### **Faktor yang Menyebabkan *Self Efficacy***

Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan *self efficacy* menurut Widyawati & Karwini (2018:56) sebagai berikut:

1. Pengalaman akan kesuksesan (*past performance*).
2. Pengalaman individu lain (*vicarious experience*).
3. Persuasi verbal (*verbal persuasion*).
4. Keadaan fisiologis (*emotional cues*).

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

Menurut Major (2016:34) tinggi rendahnya *self efficacy* terdiri dari 3 indikator berikut:

1. Level (tingkat kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan).
2. *Generality* (keleluasan dalam menyelesaikan pekerjaan).
3. *Strength* (kekuatan dalam menyelesaikan pekerjaan).

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

Menurut Ardanti dan Rahardja (2017) ada 6 indikator dari *self-efficacy* yaitu:

1. Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kemampuannya.
2. Mampu beradaptasi dengan pekerjaan .
3. Merasa pekerjaan yang dikerjakann memenuhi ekspektasi.
4. Merasa mempunyai kemampuan sama atau lebih.
5. Memiliki pengetahuan secara teknis dalam menyelesaikan pekerjaan.
6. Memiliki pengalaman dalam pekerjaan sebelumnya .

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

*Work Life Balance* adalah sejauh mana keterlibatan dan kepuasan individu dalam peran mereka diantara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan serta tidak menimbulkan konflik diantara keduanya (Ula, Susilawati, & Widyasari, 2019). Sedangkan menurut Delecta (dalam Hafid, 2017), *Work Life Balance* adalah kemampuan individu untuk menjaga keseimbangan antara kewajiban mereka di tempat kerja dengan kebutuhan pribadi diluar pekerjaan.

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

Dimensi *work life balance* menurut Lukmiati, et al (2020:47) sebagai berikut:

1. *Work Interference with Personal Life* (WIPL)
2. *Personal Life Interference with Work* (PLIW)
3. *Personal Life Enhancement with Work* (PLEW)
4. *Work Enhancement with Personal Life* (WEPL).

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

Menurut Sarikit (2017:85) mengungkapkan terdapat tiga indikator *work life balance* yaitu sebagai berikut:

1. *Time balance* (keseimbangan waktu)
2. *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan)
3. *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan)

### **Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Sinambela, et al (2016) mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Sedangkan menurut Simamora (2017) menyatakan bahwa kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Menurut Puji Hartatik (2014) pengertian kinerja adalah kemampuan atau prestasi kerja yang telah dicapai oleh para personil atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, untuk melaksanakan fungsi, tugas dan tanggung jawab mereka dalam menjalankan operasional perusahaan.

### **Dimensi Kinerja Karyawan**

Berikut ini adalah dimensi Kinerja Karyawan menurut Bernadin dan Russel (dalam Setiawan, 2015)

- 1) Kualitas.
- 2) Kuantitas..
- 3) Ketepatan waktu.
- 4) Efektifitas Biaya.
- 5) Hubungan antar perseorangan.

### **Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Ardi, et al (2017:166) indikator untuk mengukur kinerja pegawai ada enam indikator, yaitu:

1. Kualitas.
2. Kuantitas.
3. Ketepatan waktu.

#### 4. Efektivitas.

## **METODE PENELITIAN**

### **Sumber Data**

Menurut Sugiyono (2017), pengumpulan data dapat menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder.

#### 1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2017), data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian. Ada pula yang diperoleh berupa informasi mengenai permasalahan dan gambaran secara umum dari obyek penelitian. Seperti melakukan wawancara secara lisan kepada seluruh karyawan KSP Surya Delta Purnama.

#### 2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2017), data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari obyek yang teliti. Adapun data sekunder yang didapat peneliti berasal dari sumber-sumber seperti media cetak dan media-media lain yang telah terjamin kebenarannya. Seperti data yang diperoleh berupa *file word* yang berisi latar belakang perusahaan, struktur organisasi, dan visi misi perusahaan yang didapat dari perusahaan.

### **Populasi dan Sampel**

#### **Populasi**

Menurut Ahyar et al (2020:359) Populasi diartikan keseluruhan objek penelitian yang meliputi manusia serta peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yang mempunyai karakteristik tertentu. Populasi dalam setiap penelitian harus disebutkan secara tersurat yaitu dengan besarnya anggota populasi serta wilayah penelitian yang menjadi cakupan.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan KSP Delta Surya Purnama yang berjumlah 36 karyawan.

#### **Sampel**

Menurut Ahyar *et al* (2020:359) Sampel adalah sebagian anggota dari populasi yang diambil melalui sampling.

Jika populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Nilai Korelasi	Sig.	Validitas	Keterangan
<i>Self Efficacy</i> (X1)	X1.1	0,769	0	0,05	Valid
	X1.2	0,485	0,003	0,05	Valid
	X1.3	0,628	0	0,05	Valid
	X1.4	0,739	0	0,05	Valid
	X1.5	0,784	0	0,05	Valid
	X1.6	0,792	0	0,05	Valid
	X1.7	0,667	0	0,05	Valid
	X1.8	0,388	0,019	0,05	Valid
	X1.9	0,592	0	0,05	Valid
	X1.10	0,378	0,023	0,05	Valid
	X1.11	0,463	0,004	0,05	Valid
	X1.12	0,356	0,033	0,05	Valid
<i>Work Life Balance</i> (X2)	X2.1	0,497	0,002	0,05	Valid
	X2.2	0,652	0	0,05	Valid
	X2.3	0,725	0	0,05	Valid
	X2.4	0,570	0	0,05	Valid
	X2.5	0,645	0	0,05	Valid
	X2.6	0,375	0,024	0,05	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,413	0,012	0,05	Valid
	Y2	0,331	0,049	0,05	Valid
	Y3	0,554	0	0,05	Valid
	Y4	0,574	0	0,05	Valid
	Y5	0,758	0	0,05	Valid
	Y6	0,623	0	0,05	Valid
	Y7	0,453	0,006	0,05	Valid
	Y8	0,333	0,047	0,05	Valid
	Y9	0,391	0,018	0,05	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel diatas, Hasil Uji Validitas Nilai Korelasi (*Person Correlation*) semua item pernyataan diatas dapat dinyatakan valid karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan nilai  $Sig < 0,05$ .

### Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standart Reliabel	Keterangan
Self Efficacy (X1)	0,60	0,889	Reliabel
Work Life Balance (X2)	0,60	0,834	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,60	0,782	Reliabel

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan tabel diatas, maka diketahui bahwa hasil nilai *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ) Variabel *Self efficacy*, *Work Life Balance*, Kinerja Karyawan  $> 0,60$  sehingga indikator pada setiap pernyataan yang ada pada kuesioner dinyatakan reliabel atau layak sebagai alat ukur variabel.

### Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.90608205
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.068
	Negative	-.073
Kolmogorov-Smirnov Z		.440
Asymp. Sig. (2-tailed)		.990

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan gambar diatas, diketahui bahwa nilai dari Asymp sig 2 tailed nilai lebih besar dari 0,05 sehingga dinyatakan data berdistribusi normal.

### Uji Lineritas

#### ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y *	Between Groups	(Combined)	129,439	14	9,246	1,912	,087
X1		Linearity	86,681	1	86,681	17,928	,000
		Deviation from Linearity	42,758	13	3,289	,680	,760
	Within Groups		101,533	21	4,835		

Total	230,972	35			
-------	---------	----	--	--	--

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y *	Between Groups	(Combined)	110,056	11	10,005	1,986	,078
X2		Linearity	69,465	1	69,465	13,788	,001
		Deviation from Linearity	40,591	10	4,059	,806	,625
	Within Groups		120,917	24	5,038		
	Total		230,972	35			

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan hasil uji diatas, maka dapat diketahui hubungan antara variabel *Self Efficacy* (X1), *Work Life Balance* (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan pada KSP Delta Surya Purnama Cabang Pare, berikut pemaparannya :

1. Berdasarkan hasil uji SPSS maka didapatkan data seperti diatas yang menunjukkan bahwa nilai F sebesar 0,680 dengan Sig. 0,760. Oleh karena nilai Sig. tersebut  $> 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel *Self Efficacy* dan Kinerja Karyawan.
2. Berdasarkan hasil uji SPSS maka didapatkan data seperti diatas yang menunjukkan bahwa nilai F sebesar 0,806 dengan Sig. 0,625. Oleh karena nilai Sig. tersebut  $> 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara *Work Life Balance* dan Kinerja Karyawan.

#### Hasil Uji Multikolinieritas

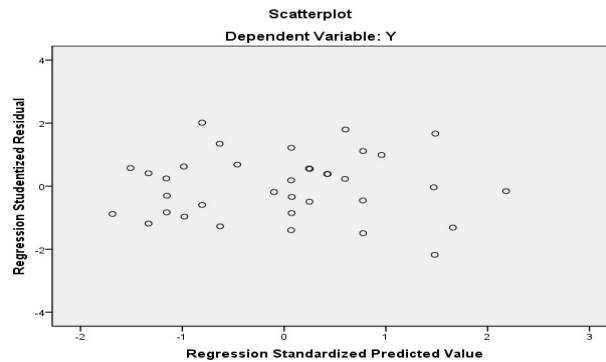
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	,736	1,359
	X2	,736	1,359

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan hasil analisis diatas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* variabel *Self Efficacy* sebesar  $0,736 > 0,10$  dan nilai VIF  $1,359 < 0,10$ . Nilai *tolerance* variabel *Work Life Balance* sebesar  $0,736 > 0,10$  dan nilai VIF  $1,359 < 0,10$ . Maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat multikolinieritas pada variabel *self efficacy* dan *work life balance*.



## Hasil Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan tampilan ada *scarttplot* terlihat bahwa plot menyebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu *Regression Standardized Predicted Value*. Maka berdasarkan grafik tersebut dapat dinyatakan tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.

## Hasil Uji Regresi Linier Berganda

### Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,667	1,937		3,441	,002
X1	,301	,101	,449	2,986	,005
X2	,305	,145	,317	2,108	,043

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2023.

Berdasarkan tabel 4.12 maka dapat ditulis persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + e$$

$$Y = 6,667 + 0,301 X_1 + 0,305 X_2 + e$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 6,667 artinya bila tidak ada pengaruh dari variabel *self efficacy* dan *work life balance* maka variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai sebesar 6,667.
2. Koefisien regresi *Self Efficacy* (X1) sebesar 0,301. Jika variabel *self efficacy* naik 1 satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,301.
3. Koefisien regresi *work life balance* (X2) sebesar 0,305. Jika variabel *work life balance* naik 1 satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,305.

### Uji t ( Uji Parsial )

#### Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,667	1,937		3,441	,002
X1	,301	,101	,449	2,986	,005
X2	,305	,145	,317	2,108	,043

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2023

Berikut penjabaran dari hasil uji hipotesis pada *self efficacy* dan *work life balance* terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Delta Surya Purnama Cabang Pare :

#### 1. Pengujian Hipotesis Pertama ( H<sub>1</sub> )

Berdasarkan hasil pada tabel diatas, maka diketahui nilai Sig. untuk *self efficacy* terhadap Kinerja Karyawan sebesar  $0,005 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima yang artinya *self efficacy* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Delta Surya Purnama Cabang Pare.

#### 2. Pengujian Hipotesis Kedua (H<sub>2</sub>)

Berdasarkan hasil pada tabel diatas, maka diketahui nilai Sig. untuk *work life balance* terhadap Kinerja Karyawan sebesar  $0,043 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>2</sub> diterima yang artinya *work life balance* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Delta Surya Purnama Cabang Pare.

### Uji F

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	103,812	2	51,906	13,470	,000
Residual	127,160	33	3,853		
Total	230,972	35			

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan hasil uji diatas, maka diketahui Sig. untuk variabel *Self Efficacy* (X1) dan *Work Life Balance* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara bersamaan adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  yaitu  $13,470 > 3,28$  maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas, secara bersama sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Delta Surya Purnama Cabang Pare.

## Koefisien Determinasi

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,670	,449	,416	1,96299

Hasil analisis antara variable *self efficacy* (X1) dan *work life balance* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai korelasinya sebesar 0,670 termasuk kriteria korelasi kuat. Maka dapat diketahui bahwa besarnya kontribusi variabel *self efficacy* (X1), dan *work life balance* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), nilai  $R^2$  pada penelitian ini terdapat nilai sebesar 44,9 % sedangkan sisanya sebesar 55,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### KESIMPULAN

Sebagai akhir dari penulisan, dalam bab ini disampaikan beberapa kesimpulan dan saran. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan secara kuantitatif dengan judul “ **Pengaruh *Self Efficacy* dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP Delta Surya Purnama Cabang Pare** ” dapat diambil kesimpulan yaitu :

1. Variabel *Self Efficacy* (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai Sig-t  $0,005 < 0,05$ .
2. Variabel *Work Life Balance* (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai Sig-t  $0,043 < 0,05$ .
3. Variabel *Self Efficacy* (X1) dan *Work Life Balance* (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada KSP Delta Surya Purnama Cabang Pare dengan nilai sig 0,000 yang dimana lebih kecil dari 0,05.

### SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang ada, maka didapat beberapa saran yang membangun sebagai berikut :

1. Bagi pihak KSP Delta Surya Purnama, diharapkan hendaknya memberi perhatian terhadap pengembangan efikasi diri (*self efficacy*) para karyawan salah satunya dapat dilakukan melalui program pembinaan yang dirancang khusus sesuai dengan kebutuhan karyawan.

2. Untuk meningkatkan *Work Life Balance* pada karyawan KSP Delta Surya Purnama Pare perlu menciptakan ruang kerja yang nyaman, menciptakan suasana bersahabat antar rekan kerja dengan melakukan rekreasi bersama untuk meminimalisir konflik di tempat kerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat meneliti dengan menggunakan variabel-variabel lain hingga nantinya dapat melahirkan penelitian baru yang berguna sebagai referensi dan bersifat membangun semangat para pejuang skripsi lainnya. Dengan berbedanya variabel yang diambil maka khasanah ilmu yang didapat juga jauh lebih luas dan bermanfaat.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ahyar, H. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (A. Husnu (ed.);1 ed.). CV. Pustaka Ilmu Group.
- Ardanti, Desti Marina, dan Edy Raharja. 2021. "Pengaruh Pelatihan, Efikasi Diri Dan Ketertarikan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Patra Semarang Hotel & Convention)." *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol 9 No 1.
- Arifin, Muhammad, and Agus Muharto. 2022. "Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan)." *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis* 15, no. 1: 37. <https://doi.org/10.26623/jreb.v15i1.3507>.
- Bandura, A. 2014. *Self Efficacy – The Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman & Company.
- Bernardin, H. John dan Russel. 2015. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Ahli Bahasa Achmad S. Ruky. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.
- Delecta P. 2011. "Work Life Balance." *International Journal of Current Research* Vol 3 No.4: 186–89.
- Desi Permata sari dan Yeki. 2020. "Peranan Brainware Dalam Sistem Informasi Manajemen *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Sistem Informasi*." *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Sistem Informasi* 1, no. 03. <https://doi.org/10.31933/JEMSI>.
- Hartatik, Puji Indah. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Suka Buku.
- Hasanati, Larasati dan. 2019. "The Effects of Work-Life Balance towards Employee Engagement in Millennial Generation. 4th ASEAN Conference on Psychology, Counselling, and Humanities," 390–94.
- Hasibuan. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hidayat, Herman, and Ivan Aries Setiawan. 2016. "Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Tomo Food Industri, Sumedang) Herman." *Sains Manajemen Dan Akuntansi* VIII, no. 2: 65–85.
- Hikmah, Nurul, and Hari Susanta. 2018. "PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, SELF

EFFICACY, DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIPBEHAVIOR (OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan Tetap Susan Spa & Resort Bandung).” *DIPONEGORO JOURNAL OF SOCIAL AND POLITIC Tahun*, 1–8. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/>.

- Larasati, D. P., & Hasanati, N. 2019. “The Effects of Work-Life Balance towards Employee Engagement in Millennial Generation. 4th ASEAN Conference on Psychology, Counselling, and Humanities,” 390–94.
- Luthan. 2014. “Pengaruh Self-Efficacy Terhadap In-Role Performance Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderator (Studi Karyawan Bank Central Asia KCU Borrobudur Malang.” *Jurnal Administrasi Bisnis* 61, no. 4.
- Nurwahyuni, Siti. 2019. “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Work Life-Balance (Studi Kasus PT. Telkom Indonesia Regional V).”
- Ranti et all. 2020. “Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Staff PT. Muara Tunggal.” *Jurnal Ekobis Dewantara* 3, no. 3: 46–50. [https://doi.org/10.26460/ed\\_en.v3i3.1688](https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i3.1688).
- Rifadha, M. U. F., & Sangarandeniya, Y. 2015. “The Impact Of Work Life Balance On Job Satisfaction Of Managerial Level Employees of People’s Bank,(Head Office), Sri Lanka.”
- Rimper, Rinna Ribka., dan Lotje Kawet. 2014. Pengaruh Perencanaan Karir dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Area Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 2 No. 4, pp. 413-423.
- Simamora, (2017) “ Pengaruh Pengembangan Karir, Pengawasan dan Komitmen Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Banten” dalam *Journal of Management Volume 2 No. 2 STIE Amkop Makasar*.
- Sinambela, (2016) “ Pengaruh Pengembangan Karir, Pengawasan dan Komitmen Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Banten” dalam *Journal of Management Volume 2 No. 2 STIE Amkop Makasar*.
- Sugiono. 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R& D*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyanto, dan Vivin Maharani. 2013. *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data*. Malang: UIN-Malang Press.
- Satisfaction Of Managerial Level Employees of People’s Bank,(Head Office), SriLanka.”
- Sarikit M. 2017. “Pengaruh Work Life Balance Dan Keterikatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Indonesia.” *Jurnal Manajemen Pendidikan Vol 8 No.: 83*.
- Ula, Susilawati & widyasarini. 2020. “Hubungan Antara Career Capital Dan Work Life Balance Pada Karyawan Di PT. Petrokimia Gresik.” *Jurnal Ekobis Dewantara Vol 3 No.3*.
- Widyawati, S. R., & Karwini, N. K. (2018). Pengaruh Self Esteem, Self

Efficacy Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Dwi Fajar Semesta  
Denpasar: Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy Dan Keterlibatan Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan Pada Pt. Dwi Fajar

Semesta Denpasar. Forum Manajemen, 16(2), 54–64. Retrieved from  
<https://ojs.stimihandayani.ac.id/index.php/FM/article/view/265>.

Zed, Mestika. 2017. Metode Penelitian Kepustakaan. Jakarta : Yayasan Obor  
Indonesia