

Pengaruh *Work Life Balance* Dan *Self Efficacy* Terhadap *Work Performance* Pada PT PLN (Persero) UPT Manado

Viktoria Rumewo^{1*}, Efendy Rasjid², Jacob Tateol S. Makapedua³

¹Manajemen Bisnis, Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado, viktoriarumewo@gmail.com

²Manajemen Bisnis, Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado, rasjiidefendy@gmail.com

³Manajemen Bisnis, Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado, jacob.makapedua@gmail.com

*Korespondensi: viktoriarumewo@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to find out the Influence of Work Life Balance and Self Efficacy on Work Performance at PT. PLN (Persero) UPT Manado. This type of research is quantitative research and research methods using descriptive research methods. The study took samples from one population using questionnaires as a data collection tool. The population taken by employees of PT. PLN (Persero) UPT Manado, and the sample taken was a saturated sample, using the Non-Probability Sampling method. In this study, the population and sample amounted to 31 employees. The analysis used is Descriptive Statistical Analysis, Total Score, Multiple Linear Regression Analysis, and Correlation. The results of the study's study the simultaneous correlation coefficient value $r = 0.819$ showed that Work Life Balance and Self Efficacy had a strong and significant relationship to improved Work Performance at PT. PLN (Persero) UPT Manado. The coefficient of determination indicates that an increase in employee performance, 67,1% are influenced by Work Life Balance and Self Efficacy together, while the remaining 32,9% is influenced by other factors. The results of the analysis showed that Work Life Balance and Efficacy had a significant influence on improving Work Performance at at PT. PLN (Persero) UPT Manado.

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

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh *Work Life Balance* Dan *Self Efficacy* Terhadap *Work Performance* Pada PT. PLN (Persero) UPT Manado. Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif dan metode penelitian menggunakan metode penelitian Deskriptif. Penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Populasi yang diambil karyawan PT. PLN (Persero) UPT Manado, dan sampel yang di ambil adalah sampel jenuh, dengan menggunakan metode *Non-Probability* Sampling. dalam penelitian ini populasi dan sampel berjumlah 31 orang karyawan. Analisis yang digunakan adalah Analisa Statistik Deskriptif, Total Skor, Analisis Regresi Linear Berganda serta Korelasi. Hasil analisis penelitian Nilai koefisien korelasi secara simultan $r = 0,819$ menunjukkan bahwa *Work Life Balance* dan *Self Efficacy* memiliki hubungan yang kuat dan signifikan terhadap *Work Performance* pada PT. PLN (Persero) UPT Manado. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa *Work Performance* 67,1% dipengaruhi oleh *Work Life Balance* dan *Self Efficacy* secara bersama-sama, sedangkan sisanya 32,9% dipengaruhi faktor lain. Hasil analisis menunjukkan bahwa *Work Life Balance* Dan *Self Efficacy* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Work Performance* pada PT. PLN (Persero) UPT Manado.

Kata Kunci : *Self Efficacy, Work Life Balance, Work Performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah Penelitian

Di era perkembangan industri saat ini dunia kerja merupakan bagian penting dalam kehidupan manusia modern. Persaingan di tingkat global yang semakin ketat menghadirkan tantangan yang lebih rumit dalam dunia kerja. Para karyawan harus siap menghadapi tantangan internasional, tekanan dari pekerjaan, tuntutan tugas, serta perubahan dan kemajuan yang berlangsung dengan cepat. Penulis menemukan beberapa masalah terkait *Work Life Balance* pada PT. PLN (Persero) UPT Manado, dalam hal ini masih terdapat karyawan yang belum memahami ketentuan jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Beberapa karyawan datang terlambat maupun pulang lebih awal dari jam operasional yang berlaku. Hal ini menimbulkan ketidaksesuaian dengan aturan yang sudah ditetapkan dan dapat berdampak pada pencapaian target perusahaan, dan juga karyawan masih sering menyelesaikan urusan pribadi di jam operasional kantor akibatnya pekerjaan menjadi tertunda sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak optimal karena terburu-buru saat mengerjakan pekerjaan, dan juga menyebabkan terjadinya lembur atau kelebihan jam kerja dikarenakan pekerjaan tidak selesai pada waktu jam kerja normal. Penulis juga menemukan permasalahan yang terkait dengan *Self Efficacy*, dalam hal ini masih terdapat karyawan menunda penyelesaian pekerjaan sehingga tugas yang harusnya dapat diselesaikan tepat waktu menjadi tertunda. Kondisi ini dapat memengaruhi kelancaran alur kerja dan menghambat pencapaian target, karyawan masih kurang percaya diri menghadapi tantangan dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan masih belum mampu menciptakan lingkungan kerja yang bebas dari gangguan dan kondusif untuk bekerja, beberapa karyawan masih sering kesulitan mengelola stress dimasa sulit.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui gambaran *Work Life Balance* pada PT PLN (Persero) UPT Manado.
2. Untuk mengetahui gambaran *Self Efficacy* yang disediakan pada PT PLN (Persero) UPT Manado
3. Untuk mengetahui gambaran *Work Performance* pada PT PLN (Persero) UPT Manado.
4. Untuk mengetahui apakah *Work Life Balance* berpengaruh terhadap *Work Performance* pada PT PLN (Persero) UPT Manado.
5. Untuk mengetahui apakah *Self Efficacy* berpengaruh terhadap *Work Performance* pada PT PLN (Persero) UPT Manado.
6. Untuk mengetahui apakah *Work Life Balance* dan *Self Efficacy* berpengaruh terhadap *Work Performance* pada PT PLN (Persero) UPT Manado.
7. Untuk Mengetahui bagaimana implementasi *Work Life Balance* dan *Self Efficacy* yang baik dalam meningkatkan *Work Performance* pada PT PLN (Persero) UPT Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Work Life Balance

Menurut Hodson Pada *et al.*, (2022) *Work Life Balance* merupakan Faktor yang penting yang perlu dipertimbangkan disetiap perusahaan saat merumuskan kebijakan.

Self Efficacy

Menurut Alwisol dalam Vallery & Silvianita (2023), *Self Efficacy* atau efikasi diri adalah keyakinan individu tentang kemampuannya untuk menghasilkan sesuatu yang diharapkan. Sejalan dengan pendapat Luthan dalam Sari & Candra (2020), bahwa *Self Efficacy* mengacu pada keyakinan diri mengenai kemampuannya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan Tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu.

Work Performance

Menurut Hasibuan (2007) mengartikan prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1) Metode deskriptif (*Descriptif Metode*)

Metode ini dimana peneliti menggambarkan fenomena atau gejala sosial yang sedang terjadi pada suatu objek penelitian. Dalam hal ini dengan mengamati dan mendeskripsikan serta melakukan analisis pengukuran terhadap tiga variabel utama yaitu, *Work Life Balance* dan *Self Efficacy* serta *Work Performance*

2) Metode Penelitian Lapangan (Field Research)

Metode ini mengadakan penelitian langsung ke perusahaan untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan mengenai *Work Life Balance* dan *Self Efficacy* serta *Work Performance*.

3) Penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan bahan – bahan dari berbagai literatur yang berkaitan dengan *Work Life Balance* dan *Self Efficacy* serta *Work Performance*, baik dari perusahaan maupun dari luar perusahaan.

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini diambil pada PT PLN (Persero) UPT Manado, dan sampel yang di ambil adalah sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel, dengan menggunakan metode Non-Probability Sampling, Peneliti menggunakan pertimbangan

subjektif untuk memilih elemen sampel. dalam penelitian ini populasi dan sampel berjumlah 31 orang karyawan unit kerja Adminitrasi pada PT. PLN (Persero) UPT Manado

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi

Observasi merupakan salah satu metode asesmen psikologi yang utama, selain daripada wawancara. Sebagian sebuah metode assesmen, observasi menjadi sebuah kegiatan yang bertujuan, terancang dan terlaksana dengan sitematis, sekaligus harus terukur, Ni'matuzahroh *et al.*, (2018). Dalam hal ini *Work Life Balance*, *Self Efficacy* dan pengaruhnya terhadap *Work Performance* pada PT PLN (Persero) UPT Manado.

2. Kuesioner atau Angket

Kuesioner atau Angket merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, Sugiyono (2017:449). Responden dalam penelitian ini yaitu para pegawai PT PLN (Persero) UPT Manado yang termasuk dalam sampel penelitian.

3. Kajian Pustaka

yaitu penulis mencari referensi-referensi yang terkait dengan *Self Efficacy*, *Work Life Balance* dan *Work Performance*. Dari sumber-sumber seperti buku-buku literatur melalui studi pustaka dan situs internet yang berkaitan dan mendukung penelitian ini.

Model Penelitian

Uji - t dan uji - F merupakan contoh dari statistik parametrik yang memerlukan sejumlah asumsi-asumsi kuat dalam peenggunaannya. Jika asumsi-asumsi tersebut sah, maka uji - uji parametrik inilah yang paling besar kemungkinannya untuk menolak H0 ketika H0 salah. Syarat - syarat yang harus dipenuhi untuk membuat uji - t menjadi uji paling kuat adalah observasi - observasi harus saling independen, observasi - observasi harus ditarik dari populasi yang berdistribusi normal, populasi - populasi tersebut memiliki varians yang sama dan variabel - variabel yang terlibat harus terukursetidaknya dalam skala interval, Siegel (1994)

HASIL DAN DISKUSI

Hasil Penelitian

Hasil analisis korelasi dan regresi variabel *Work Life Balance* dan *Self Efficacy* secara bersama-sama terhadap variabel *Work Performance* dalam penelitian ini dari nilai koefisien korelasi $r = 0,835$ menunjukkan bahwa *Work Life Balance* dan *Self Efficacy* memiliki hubungan yang sangat kuat dan signifikan terhadap peningkatan *Work Performance* pada PT PLN (Persero) UPT Manado. Nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* yaitu $r^2 = 0,697$

menunjukkan bahwa variasi *Work Performance* pada PT PLN (Persero) UPT Manado 69,7% dipengaruhi oleh *Work Life Balance* dan *Self Efficacy* secara bersama-sama, sedangkan sisanya 30,30% dipengaruhi faktor lain.

Persamaan regresi antar variabel *Work Life Balance* (X_1) dan *Self Efficacy* (X_2), dan *Work Performance* (Y) adalah $Y = 5,25 + 4,96 X_1 + 6,60 X_2$ menunjukkan bahwa peningkatan *Work Performance* pada PT PLN (Persero) UPT Manado di tentukan oleh *Work Life Balance* dan *Self Efficacy* secara simultan. Koefisien regresi variabel *Work Life Balance* sebesar 4,96 dan *Self Efficacy* sebesar 6,60 signifikan pada $\alpha = 0,05$ dengan nilai P yang sangat kecil. Jadi, apabila *Work Life Balance* dan *Self Efficacy* ditingkatkan satu satuan maka akan meningkatkan sebesar 5,59 satuan *Work Performance* pada PT PLN (Persero) UPT Manado. Sebaliknya jika *Work Life Balance* dan *Self Efficacy* dikurangi satu satuan maka akan menurunkan sebesar 4,93 satuan *Work Performance* pada PT PLN (Persero) UPT Manado. *Constant* yang dihasilkan dari hasil analisis sebesar 5,26 berarti tanpa adanya *Work Life Balance* dan *Self Efficacy*, besar skor *Work Performance* adalah 5,26. Disini bisa terlihat apabila terjadi peningkatan variabel *Work Life Balance* dan *Self Efficacy* maka akan berdampak terhadap peningkatan variable *Work Performance*

$H_0: \beta_1 \leq 0$ (*Work Life Balance* secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan *Work Performance* pada PT PLN (Persero) UPT Manado)

$H_a: \beta_1 > 0$ (*Work Life Balance* secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan *Work Performance* pada PT PLN (Persero) UPT Manado)

Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima. Variabel *Work Life Balance* dengan t_{hitung} 6,088 lebih besar dari t_{tabel} 2,021 yang berarti variabel *Work Life Balance* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Work Performance* pada PT PLN (Persero) UPT Manado.

$H_0: \beta_1 \leq 0$ (*Self Efficacy* secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap peningkataan *Work Performance* pada PT PLN (Persero) UPT Manado)

$H_a: \beta_1 > 0$ (*Self Efficacy* secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan *Work Performance* pada PT PLN (Persero) UPT Manado)

Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima. Variabel *Self Efficacy* dengan t_{hitung} 7,177 lebih besar dari t_{tabel} 2,021 yang berarti variabel *Self Efficacy* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap peningkatan *Work Performance* pada PT PLN (Persero) UPT Manado.

- $H_0: \beta_1, \beta_2 \leq 0$ (*Work Life Balance* dan *Self Efficacy* secara simultan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan *Work Performance* pada PT PLN (Persero) UPT Manado)
- $H_a: \beta_1, \beta_2 \geq 0$ (*Work Life Balance* dan *Self Efficacy* secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Peningkatan *Work Performance* pada PT PLN (Persero) UPT Manado)

Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak, tapi jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima artinya bahwa secara bersama-sama X_1, X_2 , berpengaruh terhadap Y . Uji F_{hitung} atau pengujian hipotesis serentak merupakan pengujian hipotesis koefisien regresi berganda dengan β_1 dan β_2 serentak atau bersama-sama mempengaruhi Y . Variabel *Work Life Balance* dan *Self Efficacy* secara bersama-sama dengan $F_{hitung} = 32,175 > F_{tabel} = 3,18$ dengan tingkat signifikansi 0,05. karena probabilitasnya signifikansi jauh lebih kecil dari $sig < 0,05$, maka model regresi dapat dipergunakan untuk memprediksi *Work Performance* atau dapat dikatakan bahwa *Work Life Balance* (X_1) dan *Self Efficacy* (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap *Work Performance* (Y) pada pada PT PLN (Persero) UPT Manado.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. *Work Life Balance* masih perlu dimaksimalkan dan ditingkatkan dengan lebih baik lagi. Hasil analisis jawaban responden menunjukkan bahwa total skor untuk variabel *Work Life Balance* pada PT PLN (Persero) UPT Manado termasuk dalam kategori baik dengan nilai 3,35 (atau 67%), sehingga masih memerlukan peningkatan.
2. *Self Efficacy* pegawai juga belum maksimal dan masih perlu ditingkatkan. Hasil analisis jawaban responden menunjukkan bahwa total skor untuk variabel *Self Efficacy* pada PT PLN (Persero) UPT Manado termasuk dalam kategori baik dengan nilai 3,68 (atau 73,6%), sehingga tetap perlu diperhatikan agar lebih optimal.
3. *Work Performance* pegawai masih perlu dimaksimalkan agar hasil kerja semakin baik. Dari hasil analisis jawaban responden, total skor untuk variabel *Work Performance* pada PT PLN (Persero) UPT Manado dikategorikan baik dengan nilai 3,30 (atau 66%), sehingga masih perlu ditingkatkan lagi.
4. *Work Life Balance* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap peningkatan *Work Performance*. Hasil uji regresi diperoleh persamaan $Y = 11,08 + 0,61X_1$ dengan hubungan korelasi yang kuat sebesar 0,85 dan nilai R Square = 0,72, yang berarti 72% *Work Performance* dipengaruhi oleh *Work Life Balance*, sedangkan 28% dipengaruhi faktor lain. Dengan demikian, peningkatan *Work Life Balance* akan mampu meningkatkan *Work Performance* pada PT PLN (Persero) UPT Manado.

5. *Self Efficacy* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap peningkatan *Work Performance*. Hasil uji regresi diperoleh persamaan $Y = 8,93 + 0,72X_2$ dengan hubungan korelasi yang kuat sebesar 0,80 dan nilai R Square = 0,64, yang berarti 64% *Work Performance* dipengaruhi oleh *Self Efficacy*, sedangkan 36% dipengaruhi faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan *Self Efficacy* akan berdampak pada peningkatan *Work Performance* pegawai PT PLN (Persero) UPT Manado.
6. *Work Life Balance* dan *Self Efficacy* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan *Work Performance*. Hasil uji regresi diperoleh persamaan $Y = 9,71 + 0,52X_1 + 0,12X_2$ dengan hubungan korelasi yang sangat kuat sebesar 0,85 dan nilai R Square = 0,73, yang berarti 73% *Work Performance* dipengaruhi oleh *Work Life Balance* dan *Self Efficacy* secara bersama-sama, sedangkan 27% dipengaruhi faktor lain. Dengan demikian, peningkatan *Work Performance* pegawai sangat ditentukan oleh penerapan *Work Life Balance* dan *Self Efficacy* di PT PLN (Persero) UPT Manado.

Saran

1. Peningkatan *Work Life Balance*. PT PLN (Persero) UPT Manado disarankan untuk terus meningkatkan penerapan *Work Life Balance*, khususnya pada aspek keseimbangan waktu dan keterlibatan yang memperoleh skor relatif lebih rendah. Pimpinan dapat melakukan pengaturan beban kerja yang lebih proporsional, memberikan fleksibilitas waktu, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif agar pegawai mampu menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadi.
2. Optimalisasi *Self Efficacy*. Perusahaan perlu memperhatikan penguatan *Self Efficacy* pegawai melalui pelatihan pengembangan diri, konseling, serta program pendampingan kerja (mentoring). Hal ini bertujuan untuk meningkatkan keyakinan pegawai dalam menyelesaikan tugas, menjaga motivasi, serta kemampuan menghadapi tekanan kerja. Dengan demikian, produktivitas kerja dan kualitas kinerja pegawai dapat lebih optimal.
3. Peningkatan *Work Performance*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih dalam kategori baik namun belum maksimal. Oleh karena itu, manajemen diharapkan dapat memperkuat aspek-aspek kinerja seperti disiplin waktu, ketelitian, serta kepatuhan terhadap SOP melalui sistem evaluasi rutin, pemberian penghargaan, maupun teguran yang bersifat membangun.
4. Implikasi Manajerial. Karena *Work Life Balance* dan *Self Efficacy* terbukti berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap *Work Performance*, maka manajemen perusahaan perlu menjadikan kedua faktor ini sebagai fokus dalam strategi pengembangan sumber daya manusia. Integrasi program keseimbangan kerja-kehidupan serta peningkatan *self efficacy* pegawai akan memberikan dampak positif bagi pencapaian visi, misi, dan reputasi perusahaan.

5. Saran untuk penelitian selanjutnya. Penelitian ini masih memiliki keterbatasan pada jumlah responden dan variabel yang digunakan. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas lingkup penelitian dengan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, budaya organisasi, maupun kepemimpinan, serta memperbesar jumlah responden agar hasil penelitian lebih komprehensif dan generalisasi lebih kuat.

KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Ruang lingkup penelitian hanya terbatas pada karyawan PT PLN (Persero) UPT Manado, sehingga temuan penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan secara luas pada perusahaan atau institusi lain

REFERENSI

Buku

- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Askara
- Ni'matuzahroh, S. P. M. S., & Prasetyaningrum, S. (2018). *Observasi: teori dan aplikasi dalam psikologi* (Vol. 1). UMMPress.

Jurnal

- Sugiono, E., & Pratista, R. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan *Self Efficacy Fisik* terhadap *Work Performance* Karyawan Pt Rafa Topaz Utama di Jakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Pada, S., Livia, P. T., sejati, M., Arifin, M., At, S., Livia, P., & Sejati, M. (2022). *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan Effect Of Worklife Balance On Employee Performance*. 15(1), 37-46.
- Sari, D. P., Yana, Y., & Wulandari, A. (2021). Pengaruh Self Efficacy dan Motivasi Belajar terhadap Hasil Belajar Matematika Siswa MTs AI-Khairiyah Mampang Prapata di Pandemi COVID-19. *Jurnal Ilmu Pendidikan (JIP) Kusuma Negara*, 13(1), 1-11.