

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *SELF EFFICACY*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI OLEH
KOMITMEN ORGANISASI PADA PT PERKEBUNAN
NUSANTARA IV REGIONAL I KOTA MEDAN**

TUGAS AKHIR

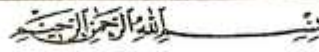
*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh:

**NAMA : RIZKI ANGGI AUDINA
NPM : 2205160729
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MSDM**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2026**



PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Jumat, tanggal 10 April 2026, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : RIZKI ANGGI AUDINA
NPM : 2205160729
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH *WGRK LIFE BALANCE* DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI OLEH KOMITMEN ORGANISASI PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL I KOTA MEDAN

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

TIM PENGUJI

Penguji I

(Assoc. Prof. SRI FITRI WAHYUNI, S.E., M.M.)

Penguji II

(ARIF PRATAMA MARPAUNG, S.E., M.M.)

Pembimbing

(Assoc. Prof. Dr. MUHAMMAD ANDI PRAYOGI, S.E., M.Si)

PANITIA UJIAN

Ketua

(Dr. RADIMAN, S.E., M.Si.)



Sekretaris

(Assoc. Prof. Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama Lengkap : RIZKI ANGGI AUDINA
N.P.M : 2205160729
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul : PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI OLEH KOMITMEN ORGANISASI PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL I KOTA MEDAN

Disetujui dan telah memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan tugas akhir.

Medan, Maret 2026

Pembimbing Tugas Akhir

Assoc. Prof. Dr. MUHAMMAD ANDI PRAYOGI S.E., M.Si.

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

AGUS SANI, S.E., M.Sc.

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dr. RADIMAN, S.E., M.Si.



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238**

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Rizki Anggi Audina
 NPM : 2205160729
 Dosen Pembimbing : Assoc. Prof. Dr. Muhammad Andi Prayogi S.E., M.Si.
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Penelitian : Pengaruh *Work Life Balance* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Komitmen Organisasi pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Kota Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen	
Bab 1	- FENOMENA PENELITIAN - PRA RISET - IDENTIFIKASI MASALAH	- BAKYATI DAN KEMAS - MARIANNA - YASRI KURNIAWATI	17/3-2026	
Bab 2	- DEFINISI KEMAJELI TEORI AKHLI - FUNGSI MANAJEMEN - INDIKATOR MANAJEL	- KEMAJELI MANAJEL - MANAJEL	20/3-2026	
Bab 3	- TEMPAT PENELITIAN - POPULASI DAN SAMPEL	- TEMPEL PENELITIAN - SPK II PENELITIAN	21/3-2026	
Bab 4	- HALUK KEMAJELI - DIRECT EFFECT - INDIRECT EFFECT	- SPK II	28/3-2026	
Bab 5	- KEMAJELI DAN SAMPEL - SPK II PENELITIAN		10/3-2026	
Daftar Pustaka	- GUNAKAN MEMBUKLAH - TAKUNGAN REFERENSI KEMAJELI DAN SAMPEL UMSU		14/3-2026	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC SIDANG TUGAS AKHIR			

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

AGUS SANI, S.E., M.Sc.

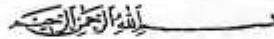
Medan, 14 Maret 2026
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Assoc. Prof. Dr. MUHAMMAD ANDI PRAYOGI S.E., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR



Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Rizki Anggi Audina
N.P.M : 2205160729
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bahwa Tugas Akhir saya yang berjudul **“Pengaruh Worklife Balance dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi Oleh Komitmen Organisasi Pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Kota Medan”** adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



Rizki Anggi Audina

ABSTRAK

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI OLEH KOMITMEN ORGANISASI PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL I KOTA MEDAN

Oleh:

RIZKI ANGGI AUDINA

Email: anggi878880@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work-life balance dan self-efficacy terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Kota Medan. Permasalahan yang diangkat adalah rendahnya kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta keyakinan diri karyawan dalam menyelesaikan tugas. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, melibatkan 60 karyawan sebagai sampel melalui teknik simple random sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang diukur dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Self-efficacy juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, Sedangkan self-efficacy berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi juga terbukti sebagai variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan antara work-life balance dan kinerja karyawan. Ada pengaruh self-efficacy terhadap kinerja karyawan dimediasi komitmen organisasi.

Kata kunci: Work-life Balance, Self-Efficacy, Kinerja Karyawan, Komitmen Organisasi

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK-LIFE BALANCE AND SELF-EFFICACY ON EMPLOYEE PERFORMANCE, MEDIATED BY ORGANIZATIONAL COMMITMENT AT PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL I, MEDAN CITY

By:
RIZKI ANGGI AUDINA
Email: anggi878880@gmail.com

This study aims to analyze the influence of work-life balance and self-efficacy on employee performance, mediated by organizational commitment, at PT Perkebunan Nusantara IV Regional I, Medan City. The problem addressed is low employee performance influenced by an imbalance between work and personal life and employee self-confidence in completing tasks. The research method used was a quantitative associative approach, involving 60 employees as a sample through a simple random sampling technique. Data were collected using a questionnaire measured on a Likert scale and analyzed using Partial Least Squares (PLS). The results of the study indicate that work-life balance has a positive and significant effect on employee performance. Self-efficacy also has a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, work-life balance has a positive and significant effect on organizational commitment, while self-efficacy has a positive effect on organizational commitment. Organizational commitment has a positive effect on employee performance. Organizational commitment has also been shown to be a significant mediating variable in the relationship between work-life balance and employee performance. Self-efficacy influences employee performance, mediated by organizational commitment.

Keywords: Work-Life Balance, Self-Efficacy, Employee Performance, Organizational Commitment

KATA PENGANTAR



Assalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillahirabbil'alamin puji syukur peneliti panjatkan kehadiran Allah Subhanahu Wata'ala atas berkat, rahmat yang berlimpah dan karunia-Nya senantiasa memberikan kesehatan, keselamatan, kekuatan, dan waktu kepada kita semua sehingga peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Selanjutnya peneliti mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad Salallahu'alaihi Wasallam yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Tugas akhir ini merupakan kewajiban bagi peneliti guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan dan memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada program studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul peneliti yaitu ” **Pengaruh *Work life balance* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Komitmen Organisasi pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Kota Medan**”.

Dalam menyelesaikan tugas akhir ini peneliti banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati peneliti mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada:

1. Kepada kedua orang tua kandung saya Yardi dan Ibunda Almh. Hariani serta keluarga besar saya yang telah memberikan pengertian, perhatian, kasih sayang serta doa yang sangat memicu dan memotivasi saya sehingga dapat

memperoleh keberhasilan keserjanaan untuk memulai jalan kehidupan menuju kesuksesan.

2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Radiman, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Muhammad Shareza Hafiz, S.E., M.Acc, selaku Wakil Dekan III Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Agus Sani, S.E.,M.Sc, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Arif Pratama Marpaung, S.E., M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Assoc. Prof. Dr. Muhammad Andi Prayogi, S.E., M.Si, selaku Pembimbing tugas akhir yang telah memberikan kemudahan dan meluangkan waktunya memberikan bimbingan serta pengarahan kepada penulis.
9. Bapak Salman Farisi, S.Psi., M.M Selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan kemudahan selama perkuliahan
10. Teman-teman yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang tiada hentinya memberikan masukan dan dukungan kepada peneliti, terima kasih atas kerja samanya selama ini, semoga Allah selalu meridhoi dan memberkahi kerja keras dan perjuangan kita selama ini.

11. Seluruh Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Kota Medan yang memberi izin untuk melaksanakan riset serta membantu penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
12. Seluruh sahabat-sahabat penulis yang turut membantu dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
13. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, penulis hanya bisa berharap semoga Allah Subhanahu Wata'ala membalas kebaikan kalian semua. Amin.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga tugas akhir ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan dapat memperluas cakrawala pemikiran kita dimasa yang akan datang dan berharap tugas akhir ini dapat menjadi lebih sempurna kedepannya.

Wassalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, Maret 2026
Penulis

RIZKI ANGGI AUDINA
2205160729

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	X
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	9
1.3 Batasan Masalah.....	10
1.4 Rumusan Masalah.....	10
1.5 Tujuan Penelitian	11
1.6 Manfaat penelitian	12
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	13
2.1 Landasan Teori	13
2.1.1 Kinerja Karyawan	13
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	13
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan	14
2.1.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	15
2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan	18
2.1.2. <i>Work life balance</i>	20
2.1.2.1 Pengertian <i>Work life balance</i>	20
2.1.2.2 Komponen-komponen <i>Work-Life Balanc</i>	22
2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Work life balance</i> ...	22
2.1.2.4 Indikator <i>Work life balance</i>	24
2.1.3 <i>Self Efficacy</i>	25
2.1.3.1 Pengertian <i>Self Efficacy</i> (Kesadaran Diri)	25
2.1.3.2 Manfaat <i>Self Efficacy</i>	27
2.1.3.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi <i>Self Efficacy</i>	29
2.1.3.4 Indikator <i>Self Efficacy</i>	31
2.1.4 Komitmen Organisasi	35
2.1.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi	35
2.1.4.2 Tujuan dan Manfaat Komitmen Organisasi	37
2.1.4.3 Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi ...	37
2.1.4.4 Indikator Komitmen Organisasi	39
2.2 Kerangka Konseptual	40
2.2.1 Pengaruh <i>Work life balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	41
2.2.2 Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja Karyawan	42
2.2.3 Pengaruh <i>Work life balance</i> Terhadap Komitmen Karyawan ...	42
2.2.4 Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap Komitmen Karyawan.....	44
2.2.5 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan....	44
2.2.6 Pengaruh <i>Work life balance</i> Terhadap Komitmen Karyawan melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi	45
2.2.7 Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap Komitmen Karyawan melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi.	46

2.3 Hipotesis.....	48
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	50
3.1 Jenis Penelitian	50
3.2 Definisi Operasional	50
3.2.1 Variabel Terikat (Dependent Variable).....	51
3.2.1.1 Kinerja Karyawan	51
3.2.2 Variabel Bebas (<i>Independent Variable</i>)	52
3.2.2.1 <i>Work life balance</i>	52
3.2.2.2 <i>Self Efficacy</i>	52
3.2.2.3 Komitmen Organisasi (Z)	53
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	53
3.3.1 Tempat Penelitian.....	53
3.3.2 Waktu Penelitian	54
3.4 Populasi dan Sampel	54
3.4.1 Populasi	54
3.4.2 Sampel	55
3.5 Teknik Pengumpulan Data	56
3.6 Teknik Analisis Data.....	57
3.6.1 Analisa Outer Model	59
3.6.2 Analisis Inner Model	60
3.6.3 Uji Hipotesis	61
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	64
4.1 Hasil Penelitian	64
4.2 Analisis Data.....	74
4.3. Pembahasan	90
BAB 5 PENUTUP	99
5.1 Kesimpulan.....	99
5.2 Saran	100
5.3 Keterbatasan Penelitian	101
DAFTAR PUSTAKA	102

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Skala Likert	64
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	65
Tabel 4.3.Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	65
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	66
Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Work Life Balance (X1)	66
Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Self Efficacy (X2)	68
Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Komitmen Organisasi (Z)	70
Tabel 4.8 Skor Angket Untuk Kinerja (Y).....	72
Tabel 4.9 Outer Loadings.....	77
Tabel 4.10 Cross Loading	78
Tabel 4.11 Hasil Cronbach's Alpha.....	80
Tabel 4.12 Hasil Composite Reliability	80
Tabel 4.13 Hasil Pengujian Average Variance Extracted.....	81
Tabel 4.14 Validitas Diskriminan.....	81
Tabel 4.15 Hasil Uji R-Square	83
Tabel 4.16 Hasil F-Square.....	84
Tabel 4.17 Hasil Koefisien Jalur Pengaruh Langsung (Direct Effect)	86
Tabel 4.18 Hasil Pengaruh Tidak Langsung	88
Tabel 4.19 Hasil Pengaruh Total	89

DAFTAR PUSTAKA

Gambar 4.1 Skema Penelitian Struktural SEM-PLS	76
Gambar 4.2. Hasil Path Analysis	82

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah institusi dan perusahaan sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari dalam meningkatkan kinerja organisasi. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Manajemen SDM dalam instansi pemerintahan bertujuan untuk mengoptimalkan kerja-kerja karyawan di sektor publik dari aspek fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pelaksanaan, pengoorganisasian, pengendalian atau pengawasan. Dalam lembaga pemerintahan sumber daya manusia merupakan faktor penentu berhasil tidaknya sebuah pelayanan yang baik (Pahira, 2023).

Pengelolaan SDM yang efektif sangat penting bagi keberhasilan perusahaan di era globalisasi. Dengan fokus pada pengembangan kompetensi, budaya organisasi, dan adaptasi terhadap perubahan, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan strategis. Hal ini menjadi tantangan sekaligus peluang bagi manajer MSDM untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan inovasi (Hamali, 2016).

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kemampuan kerja dan karakteristik individu. Kemampuan kerja mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, sedangkan karakteristik individu meliputi faktor-faktor seperti usia, jenis kelamin,

tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja (Robbins & Judge, 2018). Selain itu, motivasi kerja juga dapat menjadi variabel intervening yang mempengaruhi hubungan antara kemampuan kerja, karakteristik individu, dan kinerja karyawan (Luthans, 2014).

Adapun kinerja karyawan dalam suatu organisasi, dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor dari dalam Karyawan itu sendiri maupun faktor organisasi itu sendiri. Menurut (Yusuf et al., 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain *Employee Engagement*, Beban Kerja, *Work life balance*, Sedangkan menurut (Kasmir 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu Kemampuan dan keahlian, Pengetahuan, Rancangan kerja, Kepribadian, *Self Efficacy*, Motivasi kerja, Kepemimpinan, Gaya kepemimpinan, Budaya organisasi, *Work Engagement*, Lingkungan kerja, Loyalitas, Komitmen Organisasi, Disiplin kerja. Dari beberapa faktor tersebut penulis menggunakan variabel *Work life balance*, *Self Efficacy* sebagai variabel bebas dan variabel komitmen Organisasi sebagai variabel mediasi.

Work life balance adalah hal yang dilakukan oleh seseorang dalam membagi waktu antara tempat kerja dan aktivitas lain diluar pekerjaan yang didalamnya terdapat individual behavior dimana hal ini menjadi sumber konflik pribadi dan menjadi sumber energi bagi diri sendiri (Wenno, 2018). Hal ini menjadi tuntutan seorang karyawan untuk menyeimbangkan tuntutan keluarga dan pekerjaan sebagai perbandingan oleh karyawan untuk membagi waktu antara keluarga dan pekerjaan.

Selain *Work life balance*, *Self Efficacy* turut mempengaruhi kinerja. *Self Efficacy* atau efikasi diri adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan tertentu (Bandura, 2016). *Self*

Efficacy karyawan merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja, kepuasan kerja, dan inovasi di tempat kerja. Dengan memahami konsep ini, organisasi dapat mengembangkan strategi yang efektif untuk meningkatkan *Self Efficacy* karyawan, seperti memberikan pelatihan yang sesuai, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dan menyediakan mentor.

Komitmen organisasi merupakan faktor mediasi yang signifikan dalam hubungan antara *Work life balance*, *Self Efficacy*, dan kinerja karyawan. Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai tingkat keterikatan individu terhadap organisasi dan tujuan yang ingin dicapai (Meyer & Allen, 2019). Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi cenderung lebih termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat memperkuat hubungan antara *Work life balance*, *Self Efficacy*, dan kinerja karyawan.

PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Kota Medan merupakan lembaga pemerintah yang bertanggung jawab atas penyelenggaraan kesehatan masyarakat di wilayah provinsi ini. Dinas ini berperan penting dalam merumuskan, melaksanakan, dan mengevaluasi kebijakan kesehatan yang bertujuan untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Adapun kegiatan yang ditulis penting untuk memahami dinamika ini agar dapat merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Dengan menganalisis pengaruh *Work life balance* dan *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan, serta peran komitmen organisasi sebagai faktor mediasi, diharapkan dapat ditemukan solusi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan.

PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Kota Medan memegang peranan penting dalam penyelenggaraan layanan kesehatan bagi masyarakat. Namun,

berbagai permasalahan kinerja yang terjadi di instansi ini menjadi sorotan publik dan memerlukan perhatian serius. Berikut fenomena yang terkait kemampuan kerja karyawan yang dapat dilihat melalui tabel berikut dibawah ini:

Tabel 1-1 Pra Survey Variabel Kinerja (Y)

No	Pertanyaan	Pemilihan Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Pekerjaan yang Anda lakukan memenuhi standar kualitas yang diharapkan	15	75	5	25
2	Mampu menyelesaikan jumlah tugas yang ditetapkan dalam waktu yang ditentukan	14	70	6	30
3	Selalu menyelesaikan tugas dan proyek sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan	16	80	4	20
4	Metode kerja yang Anda gunakan efektif dalam mencapai tujuan yang ditetapkan	12	60	8	40
5	Menggunakan sumber daya (waktu, tenaga, biaya) secara efisien dalam melaksanakan tugas Anda	13	65	7	35

Sumber: Data diolah Penulis 2025

Berikut fenomena yang *Work life balance* karyawan yang dapat dilihat melalui tabel berikut dibawah ini:

Tabel 1-2 Pra Survey Variabel *Work life balance* (X1)

No	Pertanyaan	Pemilihan Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Pekerjaan Anda sering mengganggu waktu yang seharusnya Anda habiskan untuk keluarga atau kegiatan pribadi lainnya	14	70	6	30
2	Anda merasa bahwa kehidupan pribadi Anda sering mengganggu kinerja Anda di tempat kerja	8	40	12	60
3	Pekerjaan Anda memberikan kontribusi positif bagi kehidupan pribadi Anda, misalnya melalui keterampilan yang diperoleh atau pengalaman yang diperoleh?	11	55	9	45

Sumber: Data diolah Penulis 2025

Berdasarkan tabel hasil pra-survei yang disajikan, terlihat bahwa 70% karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka sering mengganggu waktu yang

seharusnya dihabiskan untuk keluarga atau kegiatan pribadi lainnya. Hal ini menunjukkan adanya ketidakseimbangan yang signifikan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Pada pertanyaan kedua, 40% karyawan merasa bahwa kehidupan pribadi mereka mengganggu kinerja di tempat kerja. Ini menandakan bahwa meskipun banyak karyawan merasa tertekan oleh tuntutan pekerjaan, sebagian dari mereka juga mengalami gangguan dari masalah pribadi yang mempengaruhi kinerja. Pertanyaan ketiga menunjukkan bahwa 55% karyawan merasa pekerjaan mereka memberikan kontribusi positif bagi kehidupan pribadi mereka. Hal ini mungkin disebabkan oleh keterampilan yang diperoleh melalui pekerjaan yang dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari.

Dalam kesimpulan, fenomena *work life balance* di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Kota Medan menunjukkan adanya tantangan yang signifikan. Dengan 70% karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka mengganggu waktu untuk keluarga, dan 40% merasa kehidupan pribadi mereka mengganggu kinerja, jelas bahwa perlu ada langkah-langkah strategis untuk memperbaiki situasi ini. Dukungan manajemen, pelatihan untuk manajemen waktu, dan peningkatan kesadaran akan pentingnya keseimbangan kehidupan kerja adalah beberapa langkah yang dapat diambil untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif.

Berikut fenomena yang terkait *Self Efficacy* karyawan yang dapat dilihat melalui tabel berikut dibawah ini:

Tabel 1-3 Pra Survey Variabel *Self Efficacy* (X2)

No	Pertanyaan	Pemilihan Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Anda merasa yakin dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada Anda dengan baik	17	85	3	15
2	Anda percaya bahwa kemampuan Anda dalam pekerjaan ini lebih baik dibandingkan dengan rekan-rekan Anda	14	70	6	30
3	Anda merasa mampu menghadapi tantangan yang muncul dalam pekerjaan Anda	16	80	4	20
4	Anda merasa puas dengan pekerjaan yang Anda lakukan saat ini	10	50	10	50

Sumber: Data diolah Penulis 2025

Berdasarkan hasil survei, pertanyaan pertama menunjukkan bahwa 85% karyawan merasa yakin dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka. Angka ini mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan memiliki kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Namun, meskipun persentase ini tergolong tinggi, masih ada 15% karyawan yang merasa kurang yakin. Pertanyaan kedua menunjukkan bahwa 70% karyawan percaya bahwa kemampuan mereka dalam pekerjaan ini lebih baik dibandingkan dengan rekan-rekan mereka, sementara 30% merasa sebaliknya. Pertanyaan ketiga menunjukkan bahwa 80% karyawan merasa mampu menghadapi tantangan yang muncul dalam pekerjaan mereka. Namun, ada 20% karyawan yang merasa tidak mampu, yang mencerminkan adanya ketidakpuasan atau stres dalam pekerjaan.

Dari hasil survei, terlihat bahwa meskipun sebagian besar karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Kota Medan memiliki tingkat *self-efficacy* yang tinggi, masih terdapat sejumlah karyawan yang merasa kurang yakin dan tidak puas dengan pekerjaan mereka.

Berikut fenomena yang terkait komitmen Organisasi yang dapat dilihat melalui tabel berikut dibawah ini”

Tabel 1-4 Pra Survey Variabel Komitmen Organisasi (Z)

No	Pertanyaan	Pemilihan Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Anda merasa bahwa instansi mampu beradaptasi dengan perubahan kebijakan dan kebutuhan masyarakat	13	65	7	35
2	Anda percaya bahwa Instansi memiliki visi dan misi yang jelas untuk keberlanjutan pelayanan kesehatan di masa depan	16	80	4	20
3	Anda merasa memiliki tanggung jawab moral untuk tetap berkontribusi dan berkomitmen pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Kota Medan	12	60	8	40

Sumber: Data diolah Penulis 2025

Berdasarkan hasil survey, 65% responden merasa bahwa instansi mampu beradaptasi dengan perubahan kebijakan dan kebutuhan masyarakat. Angka ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki keyakinan terhadap kemampuan instansi dalam menghadapi dinamika yang ada. Namun, 35% responden yang merasa sebaliknya menunjukkan adanya tantangan yang perlu diperhatikan. Hasil survey menunjukkan bahwa 80% responden percaya bahwa instansi memiliki visi dan misi yang jelas untuk keberlanjutan pelayanan kesehatan di masa depan. Hal ini sangat positif, mengingat visi dan misi yang jelas dapat menjadi panduan bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Namun, masih terdapat 20% responden yang meragukan hal ini, yang menunjukkan perlunya penguatan komunikasi dan sosialisasi mengenai visi dan misi instansi. Sebanyak 60% responden merasa memiliki tanggung jawab moral untuk tetap berkontribusi dan berkomitmen pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Kota Medan. Namun, 40% responden yang tidak merasa demikian menunjukkan

adanya ketidakpuasan yang perlu diatasi. Tanggung jawab moral ini sangat penting dalam konteks pelayanan publik, di mana karyawan dituntut untuk memberikan yang terbaik bagi masyarakat.

Berdasarkan analisis data, terdapat beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Kota Medan. Pertama, meskipun mayoritas karyawan merasa instansi mampu beradaptasi dengan perubahan, masih ada segmen karyawan yang meragukan hal ini. Kedua, meskipun visi dan misi instansi dianggap jelas oleh sebagian besar karyawan, masih ada kebutuhan untuk meningkatkan pemahaman dan komunikasi terkait hal tersebut. Ketiga, tanggung jawab moral karyawan terhadap instansi perlu diperkuat, mengingat masih ada proporsi karyawan yang merasa tidak terikat secara emosional.

Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan Karyawan yang cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. (Bismala et al., 2020) Seperti yang dikatakan (Jufrizen & Intan, 2021), bahwa kinerja Karyawan merupakan cara untuk melihat dan menentukan perkembangan perusahaan, kinerja juga merupakan pengukuran dari hasil kerja Karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal, tetapi juga oleh faktor eksternal seperti *work life balance* dan *self-efficacy*. *Work life balance* yang baik diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan, pada gilirannya, meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, *self-efficacy*, atau keyakinan

individu terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas, juga berperan penting dalam menentukan seberapa baik karyawan dapat menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh *work life balance* dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan, serta bagaimana komitmen organisasi dapat berfungsi sebagai variabel mediasi dalam hubungan ini.

Urgensi penelitian yaitu bahwa PT Perkebunan Nusantara IV, tantangan dalam mencapai *work life balance* seringkali muncul akibat tuntutan kerja yang tinggi, seperti jam kerja yang panjang dan tekanan untuk memenuhi target produksi. Hal ini dapat mengurangi motivasi dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana kedua variabel ini dapat saling memengaruhi dan berkontribusi pada kinerja karyawan, serta bagaimana komitmen organisasi dapat berfungsi sebagai mediator dalam hubungan tersebut.

Work life balance (WLB) dan *self-efficacy* merupakan dua faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sangat penting dilakukan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Kota Medan, mengingat perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan BUMN yang memiliki kontribusi signifikan terhadap perekonomian daerah. Oleh karena itu, kinerja karyawan di sektor ini sangat menentukan keberhasilan perusahaan dan dampaknya terhadap ekonomi lokal.

Meskipun terdapat banyak penelitian yang membahas pengaruh *work life balance* dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan, masih terdapat gap yang signifikan dalam konteks penelitian ini, terutama di sektor perkebunan di

Indonesia. Sebagian besar studi yang ada lebih banyak berfokus pada industri jasa atau manufaktur, sementara penelitian di sektor perkebunan masih terbatas.

Meskipun beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara *work life balance* dan kinerja, belum ada penelitian yang secara khusus mengeksplorasi bagaimana komitmen organisasi berperan dalam konteks PT Perkebunan Nusantara IV. komitmen organisasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun bagaimana hal ini berlaku dalam konteks *work life balance* dan *self-efficacy* masih memerlukan eksplorasi lebih lanjut.

Noveltnya dari penelitian ini terletak pada pendekatan yang digunakan untuk mengkaji pengaruh *work life balance* dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan dengan mempertimbangkan komitmen organisasi sebagai mediator. Penelitian ini akan memberikan perspektif baru dalam memahami hubungan antara ketiga variabel tersebut, khususnya dalam konteks PT Perkebunan Nusantara IV yang merupakan perusahaan dengan karakteristik unik di sektor perkebunan.

Berdasarkan uraian diatas peneliti sangat tertarik terhadap permasalahan-permasalahan tersebut untuk dikaji secara ilmiah melalui penelitian, sehingga peneliti berkemauan yang kuat menentukan judul **“Pengaruh *Work life balance* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Komitmen Organisasi pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Kota Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang ditemukan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Kota Medan adalah sebagai berikut :

- a. Kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Kota Medan masih belum maksimal ditandai dengan sebagian besar responden belum mampu menyelesaikan jumlah tugas yang ditetapkan dalam waktu yang ditentukan serta metode kerja yang mereka gunakan belum efektif dalam mencapai tujuan yang ditetapkan
- b. Permasalahan *Work life balance* ditandai dengan sebagian besar karyawan merasa beban kerja yang diberikan sering mengganggu waktu di luar jam kerja yang seharusnya dihabiskan untuk keluarga atau kegiatan pribadi lainnya.
- c. Permasalahan *Self Efficacy* ditandai dengan Masih terdapat sejumlah karyawan yang merasa kurang yakin dan tidak puas dengan pekerjaan mereka.
- d. Permasalahan komitmen organisasi ditandai dengan sebagian karyawan kurang memiliki tanggung jawab moral untuk tetap berkontribusi dan berkomitmen pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Kota Medan.

1.3 Batasan Masalah

Untuk lebih memudahkan penelitian ini dan mencapai hasil penelitian yang akurat, maka penulis membatasi pembahasan. Penelitian ini hanya terkait pada *Work life balance* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi. Selanjutnya masalah yang menjadi

objek penelitian dibatasi hanya pada kinerja Karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Kota Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang dikemukakan di atas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh *Work life balance* terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Kota Medan?
2. Apakah terdapat pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Kota Medan?
3. Apakah terdapat pengaruh *Work life balance* terhadap komitmen organisasi pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Kota Medan?
4. Apakah terdapat pengaruh *Self Efficacy* terhadap komitmen organisasi pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Kota Medan?
5. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Kota Medan?
6. Apakah terdapat pengaruh *Work life balance* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Kota Medan?
7. Apakah terdapat pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Kota Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work life balance* terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Kota Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Kota Medan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work life balance* terhadap komitmen organisasi pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Kota Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Self Efficacy* terhadap komitmen organisasi pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Kota Medan.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Kota Medan.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work life balance* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Kota Medan.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Kota Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks karyawan di sektor kesehatan. Dengan memahami hubungan antara *Work life balance*, *self-efficacy*, dan kinerja karyawan, penelitian ini dapat memperkaya literatur yang ada dan memberikan dasar bagi penelitian lebih lanjut di bidang ini. Penelitian ini juga akan menambah wawasan tentang pentingnya komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, yang dapat menjadi acuan bagi peneliti lain yang tertarik dalam topik yang sama.

2. Manfaat praktis

Dari sisi praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi manajemen PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Kota Medan dalam merancang program-program yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan karyawan. Misalnya, dengan menciptakan lingkungan kerja yang fleksibel dan mendukung, serta program pengembangan diri yang meningkatkan *self-efficacy* karyawan. Selain itu, penelitian ini juga dapat membantu organisasi dalam memahami pentingnya membangun komitmen organisasi yang kuat, sehingga dapat mendorong kinerja karyawan yang lebih baik.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja suatu perusahaan dipengaruhi oleh peran seluruh anggota timnya. Oleh karena itu, manajer atau direktur perlu memahami sejauh mana kinerja individu karyawan di dalam organisasi. Dalam situasi ini, penelitian atau studi diperlukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi, kompetensi, dan kompensasi. Karyawan menjadi sangat penting dalam menjalankan berbagai tahapan, mulai dari produksi hingga distribusi dalam perusahaan. Dalam pelaksanaan tugasnya, karyawan sangat bergantung pada dukungan dan motivasi yang diberikan oleh manajer atau rekan kerja lainnya (Widodo & Yandi, 2022).

Dalam menjalankan tugasnya, karyawan menciptakan sesuatu yang dikenal sebagai kinerja. Kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas. Evaluasi kinerja dilakukan dengan menggunakan standar penilaian yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Daulay et al., 2019). Kinerja didalamnya meliputi hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok di dalam suatu organisasi, sejalan dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dengan tujuan mencapai target organisasi secara benar, sesuai dengan hukum, dan mematuhi norma serta etika (Muis et al., 2018).

Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai peningkatan produktivitas, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sehingga dapat bersaing

dan bahkan unggul dibandingkan dengan perusahaan lain, perusahaan harus mengakui peran kunci yang dimainkan oleh sumber daya manusia atau karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus mencari cara dan kebijakan yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya melalui pelaksanaan evaluasi kinerja (Nurhasanah et al., 2022).

Keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai tujuan organisasi dapat dilihat dari kinerja yang diperlihatkan. Para atasan atau manajer sering kali tidak memberikan perhatian pada kinerja kecuali situasinya sudah sangat buruk atau segala sesuatunya sudah berantakan. Terlalu sering manajer tidak menyadari seberapa buruknya kinerja yang telah menurun, sehingga perusahaan atau organisasi menghadapi krisis yang serius. Tidak memahami indikasi buruknya kinerja dapat berdampak negatif pada tujuan organisasi dan mengabaikan peringatan-peringatan terhadap penurunan kinerja.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan

Menurut (Nitisemito, 2018) Secara umum manajemen kinerja memiliki tiga tujuan:

- 1) Tujuan strategik, mengaitkan kegiatan karyawan dengan tujuan organisasi. Pelaksanaan strategi tersebut perlu di defenisikan hasil yang akan dicapai, prilaku, karakteristik karyawan yang dibutuhkan untuk melaksanakan strategi, mengembangkan pengukuran dan sistem feedback terhadap kinerja karyawan.
- 2) Tujuan administrative, menggunakan informasi manajemen kinerja khususnya evaluasi kinerja untuk kepentingan keputusan administratif, penggajian, promosi, pemberhentian karyawan dan lain sebagainya.

- 3) Tujuan pengembangan, dapat mengembangkan kapasitas karyawan yang berhasil di bidang kerjanya, pemberian training bagi yang berkinerja yang tidak baik, penempatan yang lebih cocok.

Manfaat manajemen kinerja tidak hanya bagi organisasi saja, namun juga bagi manajer dan individu atau setiap karyawan anggota dari organisasi, bagi organisasi manajemen kinerja bermanfaat untuk:

- 1) Memotivasi pegawai
- 2) Meningkatkan komitmen
- 3) Menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan kelompok dan individu
- 4) Memperbaiki kinerja
- 5) Mendukung inisiatif kualitas total dan pelayanan pelanggan
- 6) Mendukung program perubahan budaya
- 7) Mengusahakan basis perencanaan karier
- 8) Membantu menahan pegawai agar tidak terjadi perpindahan dan berhenti
- 9) Memperbaiki dan pengembangan berkelanjutan
- 10) Mendukung nilai-nilai inti.

2.1.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja menurut (Mangkunegara, 2017) adalah sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan (*ability*)

Kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge skill*). Dengan kata lain, seorang karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata, didukung oleh pendidikan

yang sesuai dengan jabatannya, dan terampil dalam melaksanakan tugas sehari-hari, akan lebih mungkin mencapai tingkat kinerja yang diharapkan. Sebenarnya, perusahaan atau organisasi memiliki kebutuhan yang signifikan terhadap individu-individu yang memiliki IQ di atas rata-rata. Oleh karena itu, penempatan karyawan pada posisi kerja yang sesuai dengan keahliannya menjadi sangat penting.

2. Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi adalah keadaan yang mendorong karyawan dengan tujuan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi atau tujuan pekerjaan. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong karyawan untuk berupaya mencapai kinerja maksimal.

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tentang (Titisari, 2014):

1. *Organizational Citizenship Behavior*

Kinerja individu dalam sebuah organisasi dapat memengaruhi perilaku warga organisasi atau *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini disebabkan oleh adanya hubungan antara kinerja individu dan persepsi mereka terhadap organisasi, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasional, persepsi terhadap gaya kepemimpinan, serta pengakuan dan penghargaan yang diterima, (Titisari, 2014).

2. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan yang menghendaki kinerja yang optimal menekankan pentingnya perilaku sesuai dengan harapan perusahaan.

Namun, perusahaan juga perlu memperhatikan aspek-aspek yang memengaruhi karyawan agar tetap berada dalam lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung. Kesadaran perusahaan akan pentingnya menjaga kinerja karyawan secara konsisten ditandai dengan perhatian terhadap faktor-faktor yang dapat meningkatkan perkembangan mereka. Peningkatan kinerja karyawan pada dasarnya dipengaruhi oleh kondisi-kondisi tertentu yang berasal dari lingkungan eksternal individu, yang dikenal sebagai faktor situasional. Faktor-faktor ini meliputi kepemimpinan, pencapaian kerja, interaksi sosial, kondisi kerja, dan budaya organisasi (Jufrizen & Lubis, 2020).

Dengan begitu, kinerja individu dalam organisasi dapat memengaruhi persepsi mereka sebagai pemimpin yang potensial dan memengaruhi sikap dan perilaku kepemimpinan transformasional yang mereka tunjukkan.

3. Komitmen Organisasi

Kinerja yang diinginkan juga bisa dicapai melalui tingkat Komitmen organisasi yang tinggi terhadap organisasi. Komitmen organisasi merujuk pada kesediaan karyawan untuk berinvestasi secara pribadi dalam pencapaian tujuan organisasi, baik untuk kepentingan diri sendiri, individu lain, maupun kelompok organisasi secara keseluruhan (Arifin, 2017).

Dengan demikian, kinerja individu dalam organisasi dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasi mereka melalui berbagai

mekanisme, termasuk pengakuan dan penghargaan, kesempatan pengembangan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi tim.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Untuk menilai sejauh mana kinerja seseorang, diperlukan suatu instrumen manajemen yang dapat meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan tanggung jawab. Penilaian perilaku yang didasarkan pada ukuran kinerja atau prestasi kerja secara umum merupakan langkah untuk memahami kinerja individu.

Menurut (Sedarmayanti, 2017) indikator kinerja adalah :

- 1) Tindakannya konstruktif. Melakukan tindakan yang bermanfaat dan positif yang akan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.
- 2) Percaya pada diri sendiri. Kepercayaan diri yang dimiliki oleh seseorang dapat meningkatkan kemampuan yang dimilikinya sehingga dapat meningkatkan kinerjanya juga.
- 3) Bertanggung jawab. Memiliki sifat bertanggung jawab yang tinggi, hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan akan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.
- 4) Miliki rasa cinta terhadap pekerjaan.
- 5) Mempunyai pandangan kedepan.
- 6) Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah.
- 7) Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungannya (kreatif, imajinatif, dan inovatif).
- 8) Memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

Sedangkan menurut (Saydam, 2017) Indikator yang diperlukan untuk mengukur Kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seseorang karyawan bergantung pada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya yang dikembangkannya kepada mereka.

2) Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan kinerja karyawan bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3) Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam suatu hari kemudian dibandingkan dengan sebelumnya.

4) Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan.

5) Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukan kualitas kerja

seorang karyawan. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6) Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek kinerja yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Dari berbagai metode evaluasi kinerja yang disebutkan sebelumnya, hasil dan produktivitas karyawan menjadi terukur. Informasi ini menjadi pertimbangan penting dalam pengambilan keputusan terkait promosi jabatan, serta membantu manajemen dalam menentukan pemberian bonus, kenaikan upah, mutasi, atau keputusan pemutusan hubungan kerja.

2.1.2. *Work life balance*

2.1.2.1 *Pengertian Work life balance*

Sebelum mengetahui definisi *Work life balance*, penting untuk mengetahui beberapa istilah yang memiliki makna yang sama terhadap *Work life balance*, yaitu *work/family conflict*, *work – family balance*, *work-family culture*, dan *worklife programs* (Kanwar et al., 2019). Keseluruhan istilah tersebut memiliki makna yang sama dalam mengkonsepsikan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan. *Work life balance* merupakan kemampuan individu untuk memenuhi komitmen pekerjaan dan keluarga mereka, serta tanggung jawab dan aktivitas di luar pekerjaan lainnya (Parkes & Langford, 2018).

Sedangkan menurut (Wenno, 2018) *work life balance* adalah hal yang dilakukan oleh seseorang dalam membagi waktu antara tempat kerja dan aktivitas lain diluar pekerjaan yang didalamnya terdapat individual behavior dimana hal ini menjadi sumber konflik pribadi dan menjadi sumber energi bagi diri sendiri. Hal ini menjadi tuntutan seorang karyawan untuk menyeimbangkan tuntutan keluarga dan pekerjaan sebagai perbandingan oleh karyawan untuk membagi waktu antara keluarga dan pekerjaan. *Work life balance* menurut (Kadarisman, 2020) adalah tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang.

Work life balance umumnya dikaitkan dengan keseimbangan, atau mempertahankan segala aspek yang ada dalam kehidupan manusia. (Kadarisman, 2013) menambahkan *work life balance* mencakup lebih dari waktu, termasuk merasa baik tentang tingkat keterlibatan dalam pekerjaan maupun peran non-kerja. Menurut (Qodrizana & Musadieg, 2018) *work life balance* adalah kondisi keseimbangan pada dua tuntutan yaitu pekerjaan dan kondisi individu seseorang. Selanjutnya (Qodrizana & Musadieg, 2018) menambahkan bahwa *work life balance* adalah kemampuan seseorang atau individu untuk memenuhi tugas dalam pekerjaannya dan tetap berkomitmen pada keluarga mereka, serta bertanggung jawab diluar pekerjaan lainnya.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa *work life balance* adalah kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan kehidupan di dalam dunia pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaannya, dengan tidak memisahkan kepentingan sebagai karyawan dalam sebuah pekerjaan dalam kepentingan pribadi di luar pekerjaannya.

2.1.2.2 Komponen-komponen *Work life balance*

Ada empat (4) komponen penting yang menjadi alat ukur dalam *work –life balance* menurut (Poulose & Sudarsan, 2019), yaitu;

a. Waktu

Meliputi banyaknya waktu yang digunakan untuk bekerja dibandingkan dengan waktu yang digunakan untuk aktivitas lain diluar kerja.

b. Perilaku

Meliputi adanya tindakan untuk mencapai tujuan yang digunakan. Hal ini berdasarkan pada keyakinan seseorang bahwa ia mampu mencapai apa yang diinginkan dalam pekerjaannya dan tujuan pribadinya.

c. Ketegangan (Strain)

Meliputi kecemasan tekanan, kehilangan aktivitas penting pribadi dan sulit mempertahankan perhatian.

d. Energi

Merupakan sumber terbatas dalam diri manusia untuk mencapai tujuan sehingga apabila individu kekurangan energi untuk melakukan aktivitas, maka dapat meningkatkan stres.

2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Work life balance*

Menurut Poulose & Sudarsan (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi *Work life balance*, sebagai berikut;

1. Individual Factors (Faktor Individu)

a) Kepribadian adalah akumulasi dari berbagai cara seorang individu beraksi terhadap lingkungan dan berinteraksi dengan orang lain.

Kepribadian manusia terdiri dari beberapa faktor utama yaitu ;

ekstraversi (tingkat kesenangan terhadap hubungan), keramahan (tingkat kepatuhan terhadap orang lain), kesadaran atau sifat berhati-hati (ketahanan terhadap stres), dan keterbukaan terhadap pengalaman.

b) *Psychological Well-being* (Kesejahteraan Psikologis)

Psychological Well-being mengacu pada sifat-sifat psikologis yang positif seperti penerimaan diri, kepuasan, harapan dan optimisme.

Psychological Well-being berkorelasi positif dengan *work life balance*. Pekerja dengan *Psychological Well-being* yang tinggi memiliki tingkat *work life balance* yang tinggi pula.

2. Emotional Intelligence (Faktor Organisasional)

a) *Work Arrangement* (Pengaturan Kerja) Pengaturan kerja yang mudah disesuaikan membantu karyawan untuk mengatur antara pekerjaan dan aktifitas diluar pekerjaan dan membantu organisasi merekrut, mempertahankan dan memotivasi.

b) *Work life balance Policies and Programs*

c) *Work Support* (Dukungan organisasi) Ada dua bentuk dukungan organisasi, yaitu dukungan formal dan dukungan informal. Dukungan formal dapat berupa ketersediaan *workfamily policies/benefit* dan fleksibilitas pengaturan jadwal kerja, sedangkan dukungan informal dapat berupa otonomi kerja, dukungan dari atasan dan perhatian terhadap karir karyawan.

d) *Job Stress* (Stres Kerja) Dapat didefinisikan sebagai persepsi individu tentang lingkungan kerja seperti mengancam dan menuntut, atau

ketidaknyamanan yang dialami oleh individu di tempat kerja.

- e) *Technology* (Teknologi) Teknologi dapat membantu pekerjaan di kantor maupun pekerjaan rumah tangga sehingga sangat bermanfaat terhadap pengelolaan waktu.
- f) *Role Related Factors* (Peran) Konflik peran, ambiguitas peran, serta jam kerja yang berlebihan memiliki peran yang besar dalam munculnya work-life conflict. Semakin tinggi kekacauan peran yang terjadi, semakin sulit pula tercapainya *Work life balance*.

3. Societal Factors Influencing

- a) *Child Responsibility* (Pengaturan Perawatan Anak) Berhubungan dengan jumlah anak dan tanggung jawab perawatan anak menyebabkan ketidakseimbangan peran pekerjaan dan keluarga.
- b) *Family Support* Dukungan pasangan, orang tua dan permintaan pribadi dan keluarga.
- c) Faktor Lainnya Umur, jenis kelamin, status perkawinan, status orang tua, pengalaman, tingkat karyawan, tipe pekerjaan, penghasilan serta tipe keluarga.

2.1.2.4 Indikator *Work life balance*

Indikator-indikator untuk mengukur *Work life balance* menurut (McDonald, Brown, & Bradley, 2021) terdiri dari:

- a. *Work Interference With Personal Life* (WIPL) Merujuk pada jumlah waktu yang dapat diberikan oleh individu, baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya
- b. *Personal Life Interference With Work* (PLIW) Merujuk pada jumlah

atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya.

- c. *Work Enhacement of Personal Life* Merujuk pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya. Indikator tersebut diatas akan dikembangkan dalam bentuk pernyataan menggunakan lembar kuesioner untuk mengukur kualitas *Work life balance* karyawan.

2.1.3 Self Efficacy

2.1.3.1 Pengertian *Self Efficacy* (Kesadaran Diri)

Self Efficacy (kesadaran diri) merupakan kepercayaan terhadap kemampuan seseorang untuk menjalankan tugas artinya *Self Efficacy* merupakan variabel yang dapat mempengaruhi kinerja secara langsung. Individu yang memiliki *Self Efficacy* tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik (Bandura, 2016).

Menurut Widyawati & Karwihni (2018) *Self Efficacy* adalah keyakinan seseorang dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi, dan mampu mengambil tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga seseorang tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diinginkan.

Self Efficacy merupakan salah satu bagian dari pengetahuan tentang diri yang paling berpengaruh dalam kehidupan sehari-hari manusia (Khaerana, 2020a). Efikasi diri memiliki peran besar karena dapat membantu seseorang dalam membuat pilihan, usaha untuk maju, ketekunan dalam menghadapi

kesulitan, dan tingkat kecemasan atau ketenangan saat mereka menghadapi tugas-tugas sehari-hari.

Self Efficacy adalah keyakinan seorang karyawan akan kemampuannya untuk mencapai kesuksesan dalam pekerjaan dan tanggung jawabnya. *Self Efficacy* juga sebagai keyakinan individu tentang kemampuannya untuk mengarahkan motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugasnya (Farisi et al., 2022).

Self Efficacy merupakan suatu bentuk kepercayaan dari seseorang terhadap kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugasnya. *Self Efficacy* pada dasarnya merupakan suatu hasil yang kognitif seperti keyakinan atau penghargaan tentang seberapa jauh seseorang dapat memperkirakan kemampuan yang dimilikinya dalam melakukan tugas yang memang perlu agar bisa mencapai hasil yang diharapkan (Setyawan, 2018).

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa *Self Efficacy* merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas, menghadapi masalah, dan mencapai tujuan di berbagai situasi. *Self Efficacy* memainkan peran penting dalam kehidupan sehari-hari seseorang karena dapat memengaruhi kinerja, motivasi, ketekunan, serta tingkat kecemasan atau ketenangan dalam menghadapi tugas-tugas. *Self Efficacy* juga dapat memengaruhi cara seseorang mengarahkan motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas.

2.1.3.2 Manfaat *Self Efficacy*

Manfaat *Self Efficacy* menurut (Sembiring, 2022) adalah sebagai berikut:

1. Pengalaman akan kesuksesan (*past performance*).

Pengalaman akan kesuksesan adalah sumber yang paling besar pengaruhnya terhadap *Self Efficacy* individu karena didasarkan pada pengalaman otentik. Pengalaman akan kesuksesan menyebabkan *Self Efficacy* individu bertambah, sementara kegagalan yang berulang mengakibatkan menurunnya *Self Efficacy*, khususnya jika kegagalan terjadi ketika *Self Efficacy* individu belum benar - benar terbentuk secara kuat. Kegagalan juga dapat menurunkan *Self Efficacy* individu jika kegagalan tersebut tidak merefleksikan kurangnya usaha atau faktor dari luar. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu tugas yang menantang, pelatihan, dan kepemimpinan yang mendukung.

2. Pengalaman individu lain (*vicarious experience*).

Individu tidak bergantung pada pengalamannya sendiri tentang kegagalan dan kesuksesan sebagai sumber *Self Efficacy*. *Self Efficacy* juga dipengaruhi oleh pengalaman individu lain. Pengamatan individu akan keberhasilan individu lain dalam bidang tertentu akan meningkatkan *Self Efficacy* individu tersebut pada bidang yang sama. Ada dua keadaan yang memungkinkan *Self Efficacy* individu mudah dipengaruhi oleh pengalaman individu lain, yaitu kurangnya pemahaman individu tentang kemampuan orang lain dan kurangnya pemahaman individu akan kemampuannya sendiri. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini yaitu kesuksesan rekan kerja dan kesuksesan perusahaan.

3. Persuasi verbal (*verbal persuasion*).

Persuasi verbal dipergunakan untuk meyakinkan individu bahwa individu memiliki kemampuan yang memungkinkan individu untuk mencapai apa yang diinginkan. Beberapa hal yang ada dalam dimensi ini yaitu sikap dan komunikasi yang dirasakan dari pemimpin atau atasan. Pada persuasi verbal, individu dibimbing dengan saran, nasihat, dan panduan untuk memperkuat keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini yaitu hubungan atasan dengan karyawan dan peran pemimpin.

4. Keadaan fisiologis (*emotional cues*).

Penilaian individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan suatu tugas kadang dipengaruhi oleh kondisi fisiknya. Gejala emosi dan kondisi fisiknya yang dialami individu memberikan suatu isyarat terjadinya suatu hal yang tidak diinginkan sehingga situasi yang menekan cenderung dihindari. Informasi dari keadaan fisik seperti jantung berdebar, keringat dingin, dan gemetar menjadi isyarat bagi individu bahwa situasi yang dihadapinya berada di atas kemampuannya. Dalam indikator ini, yang dijadikan tolak ukur yaitu keyakinan akan kemampuan mencapai tujuan keinginan sukses mencapai tujuan.

Adapun manfaat dari *Self Efficacy* atau efikasi diri menurut (Guslina & Mardiana, 2022) adalah sebagai berikut:

1. Pengalaman akan kesuksesan (*Past Performance*)

Pengalaman kesuksesan ini merupakan hal yang dapat berpengaruh meningkatnya individu sehingga *Self Efficacy* juga meningkat, sedangkan *Self Efficacy* akan menurun apabila adanya terjadi kegagalan yang berulang.

2. Pengalaman individu lain (*Vicarious Experience*)

Self Efficacy akan mudah dipengaruhi oleh pengalaman individu lain apabila terjadi dua kemungkinan diantaranya masih kurangnya pemahaman dari seseorang akan kemampuan yang dimiliki oleh orang lain dan masih kurangnya juga pemahaman dari seseorang akan kemampuan yang dimilikinya sendiri.

3. Persuasi Verbal (*Verbal Persuasion*)

Persuasi Verbal ini digunakan dalam memberikan keyakinan kepada seseorang bahwa dia memiliki suatu kemampuan yang dapat memberikan kemungkinan bahwa dirinya mampu mendapatkan apa yang dia harapkan.

2.1.3.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Self Efficacy*

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi perkembangan *Self Efficacy* menurut (Renaningtyas, 2017) sebagai berikut:

1. Budaya

Budaya adalah faktor pembentuk efikasi diri dari nilai dan kepercayaan dalam proses pengontrolan diri dan memiliki fungsi sebagai sumber penilaian efikasi diri.

2. Gender

Perbedaan gender dapat mempengaruhi efikasi diri. Seorang wanita mempunyai keyakinan yang lebih tinggi dalam menjalankan perannya. Wanita yang berperan selain menjadi ibu rumah tangga dan wanita karir pastinya akan mempunyai keyakinan yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan pria yang bekerja.

3. Sifat dari tugas yang dihadapi

Tingkat kompleksitas dari tugas yang dihadapi oleh seseorang berpengaruh terhadap penilaian individu mengenai kemampuannya sendiri.

4. Intensif eksternal

Salah satu pendorong yang mampu mempengaruhi efikasi diri ialah competent continge incentive, yaitu insentif yang diberikan orang lain yang merefleksikan kesuksesan orang.

5. Status atau peran individu dalam lingkungan

Seseorang dengan status yang lebih tinggi mendapatkan derajat kontrol yang lebih besar sehingga keyakinan yang dimiliki juga tinggi.

6. Sifat dari tugas yang dihadapi

Seseorang memiliki keyakinan yang tinggi jika mendapat informasi positif tentang dirinya.

Sedangkan menurut (Indrawati & Wardono, 2019) *Self Efficacy* dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui empat faktor, yaitu:

1. Pengalaman keberhasilan seseorang dalam menghadapi tugas tertentu pada waktu sebelumnya, apabila seseorang pernah mengalami keberhasilan

dimasa lalu maka semakin tinggi pula *Self Efficacy* nya, sebaliknya apabila seseorang mengalami kegagalan dimasa lalu maka semakin rendah pula *Self Efficacy* orang tersebut.

2. Pengalaman orang lain, individu yang melihat orang lain berhasil dalam melakukan aktivitas yang sama dan memiliki kemampuan yang sebanding dapat meningkatkan *Self Efficacy* nya, sebaliknya jika orang yang dilihat gagal maka *Self Efficacy* individu tersebut menurun.
3. Persuasi verbal, yaitu informasi tentang kemampuan seseorang yang disampaikan secara verbal oleh orang yang berpengaruh sehingga dapat meningkatkan keyakinan bahwa kemampuan- kemampuan yang dimiliki dapat membantu untuk mencapai apa yang diinginkan.
4. Kondisi fisiologis, yaitu keadaan fisik (sakit, rasa lelah dan lain- lain) dan kondisi emosional (suasana hati, stress dan lain-lain). Keadaan yang menekan tersebut dapat mempengaruhi keyakinan akan kemampuan dirinya dalam menghadapi tugas. Jika ada hal negatif, seperti lelah, kurang sehat, cemas atau tertekan akan mengurangi tingkat *Self Efficacy* seseorang. Sebaliknya, jika seseorang dalam kondisi prima, hal ini akan berkontribusi positif bagi perkembangan *Self Efficacy*.

2.1.3.4 Indikator *Self Efficacy*

Ada pun indikator *Self Efficacy* menurut Marwansyah (2020) yaitu sebagai berikut:

1. Keyakinan akan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan.
Karyawan merasa yakin melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya, dan juga berpengalaman dalam menyelesaikan pekerjaan dan didukung

dengan kemampuannya menggunakan peralatan yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

2. Kemampuan yang lebih baik daripada orang lain

Karyawan percaya diri dengan kemampuannya dalam menyelesaikan masalah lebih baik dibanding orang lain, karyawan memahami prosedur kerja serta tetap semangat melaksanakan tugasnya meski tanpa pengawasan dari atasan.

3. Tantangan akan pekerjaan

Karyawan merasa senang apabila mendapatkan pekerjaan sulit dan menantang serta selalu berusaha keras untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

4. Kepuasan akan pekerjaan

Karyawan selalu merasa puas saat berhasil menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan kepadanya serta selalu puas saat menemukan solusi ketika mengalami hambatan dalam melaksanakan tugasnya

Sedangkan menurut (Lunenburg, 2011) Indikator *Self Efficacy*, yaitu sebagai berikut:

1. Pengalaman akan kesuksesan (*Past Performance*)

Pengalaman akan kesuksesan adalah sumber yang paling besar pengaruhnya terhadap *Self Efficacy* individu karena didasarkan pada pengalaman otentik. Pengalaman akan kesuksesan menyebabkan *Self Efficacy* individu meningkat, sementara kegagalan yang berulang mengakibatkan menurunnya *Self Efficacy*, khususnya jika kegagalan terjadi ketika *Self Efficacy* individu belum benar - benar terbentuk secara

kuat. Kegagalan juga dapat menurunkan *Self Efficacy* individu jika kegagalan tersebut tidak merefleksikan kurangnya usaha atau pengaruh dari keadaan luar. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu: tugas yang menantang, pelatihan, kepemimpinan yang mendukung.

2. Pengalaman individu lain (*Vicarious Experience*)

Individu tidak bergantung pada pengalamannya sendiri tentang kegagalan dan kesuksesan sebagai sumber *Self Efficacy*-nya. *Self Efficacy* juga dipengaruhi oleh pengalaman individu lain. Pengamatan individu akan keberhasilan individu lain dalam bidang tertentu akan meningkatkan *Self Efficacy* individu tersebut pada bidang yang sama. Individu melakukan persuasi terhadap dirinya dengan mengatakan jika individu lain dapat melakukannya dengan sukses, maka individu tersebut juga memiliki kemampuan untuk melakukannya dengan baik. Ada dua keadaan yang memungkinkan *Self Efficacy* individu mudah dipengaruhi oleh pengalaman individu lain, yaitu kurangnya pemahaman individu tentang kemampuan orang lain dan kurangnya pemahaman individu akan kemampuannya sendiri. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu: kesuksesan rekan kerja, kesuksesan perusahaan.

3. Persuasi verbal (*Verbal Persuasion*)

Persuasi verbal dipergunakan untuk meyakinkan individu bahwa individu memiliki kemampuan yang memungkinkan individu untuk meraih apa yang diinginkan. Beberapa hal yang ada dalam dimensi ini yaitu sikap dan komunikasi yang dirasakan dari pemimpin atau atasan. Pada persuasi

verbal, individu diarahkan dengan saran, naseihat, dan bimbingan sehingga dalam meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu: hubungan atasan dengan karyawan, peran pemimpin.

4. Keadaan fisiologis (*Emotional Cues*)

Penilaian individu akan kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas sebagian dipengaruhi oleh keadaan fisiologis. Gejolak emosi dan keadaan fisiologis yang dialami individu memberikan suatu isyarat terjadinya suatu hal yang tidak diinginkan sehingga situasi yang menekan cenderung dihindari. Informasi dari keadaan fisik seperti jantung berdebar, keringat dingin, dan gemetar menjadi isyarat bagi individu bahwa situasi yang dihadapinya berada di atas kemampuannya. Dalam indikator ini, yang dijadikan tolak ukur dalam yaitu: keyakinan akan kemampuan mencapai tujuan, keinginan sukses mencapai tujuan.

Sedangkan menurut (Asandimitra & Kautsar, 2019) menyatakan bahwa *Self Efficacy* dapat di ukur melalui 5 indikator, yang meliputi:

1. Dapat Menyelesaikan

Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu Individu yakin bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas tertentu yang mana individu sendirilah yang menetapkan tugas (target) apa yang harus diselesaikan.

2. Dapat Memotivasi Diri

Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas Individu mampu menumbuhkan memotivasi

dirinya untuk melakukan serangkaian tindakan yang diperlukan dalam dalam rangka menyelesaikan tugas.

3. Mampu Berusaha Dengan Keras

Yakin bahwa diri mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun Individu mempunyai ketekunan dalam rangka menyelesaikan tugas dengan menggunakan segala daya yang dimiliki.

4. Mampu Bertahan

Yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan Individu mampu bertahan saat menghadapi kesulitan dan hambatan yang muncul serta mampu bangkit dari kegagalan.

5. Dapat Menyelesaikan Permasalahan

Yakin dapat menyelesaikan permasalahan di berbagai situasi. Individu mempunyai keyakinan menyelesaikan permasalahan tidak terbatas pada kondisi atau situasi tertentu saja.

2.1.4 Komitmen Organisasi

2.1.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan salah satu kunci yang menentukan kesuksesan suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuannya. Karyawan yang memiliki Komitmen Organisasi pada organisasi menunjukkan sikap yang penuh terhadap pekerjaan mereka, tanggung jawab yang tinggi, dan loyalitas yang kuat terhadap perusahaan (Angraini et al., 2021). Komitmen organisasi merupakan janji pada diri sendiri dan orang lain untuk melakukan tindakan yang sesuai dengan kepribadian seseorang. Dengan adanya komitmen organisasi mendorong

kepercayaan diri, motivasi, dan peningkatan kinerja. Komitmen organisasi dapat dikaitkan dengan tujuan, baik tujuan yang positif maupun yang negatif (Anandya et al., 2023).

Komitmen organisasi adalah saat seseorang atau sekelompok orang membuat perjanjian baik dengan diri sendiri maupun dengan orang lain, yang tercermin dalam tindakan atau perilaku yang dilakukan secara sukarela atau terpaksa. Menurut terminologi “komitmen” berasal dari bahasa latin yaitu “*commiter*”, yang berarti menghubungkan dan mempercayai. Secara umum, Komitmen Organisasi mengarah pada jaminan bahwa sesuatu tidak akan berubah dimasa depan sesuai dengan isi perjanjian (Qamar et al., 2021). Komitmen organisasi juga diartikan sebagai kesediaan karyawan untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam perusahaan dan berusaha keras demi mencapai target perusahaan (Daulay et al., 2019).

Komitmen organisasi menurut (Angraini et al., 2021), adalah sikap atau perilaku seseorang terhadap organisasi yang berupa loyalitas dan untuk mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Tingkat komitmen organisasi seseorang terhadap organisasi. Tingkat komitmen organisasi seseorang terhadap organisasi dapat dilihat dari ciri-ciri seperti keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, motivasi yang tinggi untuk bekerja demi kepentingan organisasi tersebut.

Dari pengertian komitmen organisasi diatas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat keterikatan yang dirasakan oleh karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja, termasuk sikap positif yang mereka tunjukkan dalam memenuhi harapan perusahaan.

2.1.4.2 Tujuan dan Manfaat Komitmen Organisasi

Adapun tujuan Komitmen organisasi menurut (Syamsudin, 2022) adalah untuk mengidentifikasi dan memperbaiki kesalahan secara berkelanjutan. Dengan menjalankan komitmen organisasi secara efektif, prestasi dan disiplin kerja dapat ditingkatkan, sehingga mereka akan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas mereka. Menurut (Juniarari, 2011), komitmen organisasi memiliki beberapa manfaat antara lain:

1. Karyawan yang menunjukkan komitmen organisasi tinggi pada organisasi cenderung lebih aktif berpartisipasi dalam kegiatan organisasi.
2. Mereka lebih cenderung bertahan dan berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi dengan tetap bekerja ditempat tersebut.
3. Komitmen organisasi tersebut mendorong keterlibatan penuh dalam pekerjaan, karena karyawan menganggap sebagai sarana untuk memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi.

2.1.4.3 Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Ada empat unsur yang mempengaruhi komitmen organisasi, unsur tersebut yaitu sebagai berikut (Agustina et al., 2024).

1. Karakteristik Pribadi

Karakteristik pribadi berkaitan dengan sifat atau latar belakang individu karyawan yang dapat memengaruhi cara mereka berinteraksi dan menyelesaikan tugas. Ini meliputi elemen seperti usia, tingkat pendidikan, jenis kelamin, dan pengalaman yang dimiliki.

2. Sifat Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan ini berupa kualitas atau jenis pekerjaan yang diberikan kepada karyawan, termasuk posisi mereka, tingkat kesulitannya pekerjaan, dan tingkat kepentingan tugas yang mereka lakukan.

3. Ciri-ciri Struktural

Ciri struktural ini meliputi skala operasional dan bidang kegiatan organisasi, serta kemampuan perusahaan untuk mengelola karyawan untuk mendorong terciptanya loyalitas.

4. Riwayat Pekerjaan

Riwayat pekerjaan berkaitan dengan tingkat kontribusi yang diberikan oleh karyawan, yang dapat bervariasi antara individu. Biasanya, karyawan yang memiliki masa kerja lebih lama memberikan kontribusi yang lebih besar daripada mereka yang baru bergabung.

Faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi (Putri et al., 2023) adalah:

1. Keyakinan yang kuat dan penerimaan terhadap visi serta prinsip-prinsip organisasi membuat karyawan menjadi lebih terbuka terhadap aturan dan arahan yang diberikan. Mereka yakin bahwa mencapai tujuan organisasi akan memberikan manfaat bagi kesejahteraan mereka.
2. Kemauan untuk memberikan usaha maksimal demi kepentingan organisasi dimana karyawan dapat mengeluarkan seluruh potensi mereka untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka sebagai sebagian dari tim. Mereka juga cenderung memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan pekerjaan mereka

3. Keinginan yang kuat untuk tetap bertahan sebagai bagian dari tim dalam organisasi, dimana karyawan menunjukkan loyalitas mereka dan siap bekerja sama demi mencapai kesuksesan bersama.

2.1.4.4 Indikator Komitmen Organisasi

Adapun indikator-indikator komitmen organisasi antara lain Wibowo (2020):

1. Komitmen Organisasi Adektif

Komitmen Organisasi aktif berhubungan dengan perilaku yang menunjukkan bahwa karyawan dapat bekerja dengan efektif dan sungguh-sungguh karena keterikatan yang kuat terhadap perusahaan.

2. Komitmen Organisasi Kelanjutan

Komitmen Organisasi normatif dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk patuh pada semua peraturan perusahaan dan merasa takut untuk melanggar aturan tersebut demi mempertahankan posisi mereka diperusahaan.

3. Komitmen Organisasi Normatif

Komitmen Organisasi normatif didasarkan pada tanggung jawab yang harus dipenuhi oleh karyawan saat bekerja disuatu organisasi. Tindakan ini bertujuan agar karyawan terlindungi dari kemungkinan penggantian oleh perusahaan jika dianggap kurang efektif atau efisien.

Menurut (Yusuf & Syarif, 2017) indikator komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

1. Komitmen Organisasi Afektif (*Affective Commitment*)

Komitmen organisasi afektif hubungan emosional yang terbentuk antara seorang karyawan dan organisasi, memungkinkannya untuk mengenali dan terlibat secara aktif dengan organisasi tersebut. Ini juga merupakan faktor kunci yang menentukan tingkat dedikasi dan loyalitas seorang karyawan.

2. Komitmen Organisasi Kontinyu (*Continuance Commitment*)

Komitmen organisasi kontinuans adalah kesadaran akan tidak mungkinnya memilih identitas sosial atau perilaku alternative karena resiko kerugian yang signifikan. Karyawan yang terutama bekerja karena komitmen organisasi kontinuitas ini tetap bertahan dalam organisasi karena mereka merasa perlu melakukan hal itu tanpa adanya pilihan.

3. Komitmen Organisasi Normatif (*Normative Commitment*)

Komitmen organisasi normatif merupakan dorongan yang telah diterima secara penuh untuk mengikuti perilaku tertentu demi mencapai tujuan dan kepentingan organisasi. Sebagai hasilnya, tindakan karyawan didasarkan pada keyakinan tentang apa yang etis dan sesuai dengan masalah moral.

2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu struktur yang menjelaskan konsep-konsep dari asumsi teoritis, yang kemudian digunakan untuk menggambarkan unsur-unsur dalam objek penelitian dan menunjukkan hubungan antara konsep-konsep tersebut (Hardani et al., 2020).

2.2.1 Pengaruh *Work life balance* Terhadap Kinerja Karyawan.

Adapun hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Lewiuci, 2016); (Handoyo, 2017); dan (Putri & Soedarsono, 2017) menyatakan bahwa *Work life balance* memiliki pengaruh terhadap kinerja Karyawan. Dari uraian teori dan hasil penelitian terdahulu didapatkan hipotesis bahwa *Work life balance* memiliki pengaruh terhadap kinerja Karyawan.

Work life balance merupakan bentuk kepuasan individu dalam mencapai keseimbangan kehidupan dalam pekerjaannya. Kemudian Tasnim, Hossain, dan Enam menyebutkan bahwa *Work life balance* merupakan suatu kondisi di mana seseorang dapat berbagi peran serta merasakan adanya kepuasan dalam peran-peran tersebut yang terlihat dari rendahnya tingkat konflik pekerjaan-keluarga yang terjadi ketika tuntutan kehidupan kerja menimbulkan masalah dalam memenuhi tuntutan kehidupan keluarga (Rahmayati, 2021).

Penelitian pertama yang menjadi acuan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh (Imawan et al., 2024) yang berjudul “*Work life balance, Work Engagement and Employee Performance: An Examining the Mediating Role of Job Satisfaction*”, hasil penelitian ini menyatakan bahwa adanya pengaruh positif *Work life balance* terhadap kinerja karyawan.

Acuan berikutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh (Arifin & Muharto, 2022) yang berjudul “Pengaruh *Work life balance* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan, hasil penelitian ini menyatakan bahwa *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2.2.2 Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

Self Efficacy (Efikasi diri) adalah keyakinan seseorang tentang kemampuannya untuk melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Seseorang yang memiliki efikasi diri yang tinggi mereka percaya mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sementara seseorang yang memiliki efikasi diri rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi yang sulit orang dengan *Self Efficacy* yang rendah cenderung akan cepat menyerah sementara *Self Efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada. *Self Efficacy* merupakan salah satu kemampuan diri seseorang untuk mengatur dirinya sendiri (Muis et al., 2018). Semakin tinggi *Self Efficacy* yang dimiliki oleh seorang karyawan maka akan semakin meningkatnya kinerja, sebaliknya jika semakin rendah *Self Efficacy* yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin menurunnya kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Khaerana, 2020b), (Widyawati & Karwihni, 2018), (Jumiati & Kartiko, 2022), menyimpulkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2.2.3 Pengaruh *Work life balance* Terhadap Komitmen Karyawan

Work life balance (WLB) atau keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan konsep yang semakin mendapatkan perhatian dalam dunia kerja modern. Banyak penelitian menunjukkan bahwa WLB yang baik dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Menurut sebuah studi oleh (Greenhaus & Allen, 2020), karyawan yang merasa memiliki

keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih terlibat dan berkomitmen terhadap tugas dan tanggung jawab mereka di tempat kerja. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa karyawan yang memiliki waktu untuk beristirahat dan menghabiskan waktu dengan keluarga atau hobi pribadi lebih mampu menjalani pekerjaan mereka dengan semangat dan produktivitas yang tinggi.

Selanjutnya, dalam konteks perusahaan, WLB yang baik juga dapat mengurangi tingkat stres dan burnout di kalangan karyawan. Sebuah penelitian oleh (Kahn & Byosiere, 2021) menemukan bahwa karyawan yang mengalami stres akibat pekerjaan yang berlebihan cenderung memiliki komitmen yang rendah terhadap organisasi. Mereka lebih mungkin untuk mencari peluang kerja lain yang menawarkan keseimbangan yang lebih baik. Oleh karena itu, perusahaan yang mengimplementasikan kebijakan WLB yang efektif, seperti fleksibilitas waktu kerja dan dukungan untuk kegiatan di luar pekerjaan, dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan meningkatkan loyalitas karyawan.

Penelitian sebelumnya telah mengeksplorasi hubungan antara WLB dan komitmen karyawan. Salah satu penelitian yang relevan adalah yang dilakukan oleh (Chen & Chiu, 2020), yang menemukan bahwa WLB yang baik berkontribusi pada peningkatan komitmen organisasi di kalangan karyawan sektor publik. Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa didukung oleh organisasi dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka lebih cenderung untuk menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap tujuan organisasi.

2.2.4 Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Komitmen Karyawan

Self-efficacy, atau keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mencapai tujuan tertentu, memiliki dampak signifikan terhadap komitmen karyawan dalam organisasi. Menurut (Bandura, 2016), *self-efficacy* berfungsi sebagai prediktor kunci dari perilaku individu, termasuk komitmen terhadap pekerjaan. Ketika karyawan memiliki keyakinan yang tinggi terhadap kemampuan mereka, mereka cenderung lebih berkomitmen untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan organisasi. Sebuah studi oleh (Luthans, 2014) menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi menunjukkan komitmen yang lebih besar terhadap organisasi mereka, yang berujung pada peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja.

Penelitian sebelumnya yang telah membahas hubungan antara *self-efficacy* dan komitmen karyawan. Salah satu studi yang relevan dilakukan oleh (Zubair et al.), yang menemukan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi di kalangan karyawan di sektor pendidikan. Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa mampu dalam menjalankan tugas mereka menunjukkan tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap tujuan institusi.

2.2.5 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam menjalankan tugas, karyawan seringkali mengalami tantangan, seperti masalah teknik, perubahan aturan perusahaan, dan ketidaksesuaian antara pekerjaan dan minat mereka. Ketidaksesuaian ini dapat menghambat kinerja dan merusak program kerja yang telah direncanakan, serta mengurangi motivasi dan komitmen organisasi karyawan, yang berpotensi merugikan kemajuan perusahaan.

Komitmen organisasi adalah keadaan psikologis yang mencerminkan ikatan antara karyawan dan perusahaan, yang memengaruhi keputusan karyawan, untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan tersebut (Setyono, 2013). Komitmen organisasi merujuk pada dorongan karyawan untuk berupaya keras dalam mencapai tujuan perusahaan (Darmawan, 2013). Jika karyawan menunjukkan kinerja yang baik dalam pekerjaannya, ini menandakan bahwa mereka telah menunjukkan komitmen organisasi terhadap perusahaan. Semakin tinggi tingkat komitmen organisasi karyawan, semakin besar kemauan mereka untuk bekerja sama secara optimal untuk kepentingan perusahaan.

Menurut Atmojo (2012), yang meneliti karyawan perusahaan listrik dan (Tobing, 2009) yang meneliti karyawan perusahaan perkebunan menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Febriani & Suharnomo, 2018), (Jufrizen & Fahmi, 2018). (Jefrizen, et al., 2020), (Adhan et al., 2020), (Hidayat et al., 2023), (Nasution et al., 2023) mengatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jadi, karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi pada organisasinya maka dampaknya ada pada hasil kerja karyawan yang lebih baik.

2.2.6 Pengaruh *Work life balance* Terhadap Komitmen Karyawan melalui

Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi

Kinerja pada dasarnya adalah suatu yang diberikan karyawan dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan. Pada dasarnya kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, dimana kinerja

menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang memiliki perusahaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan (Farisi et al., 2020).

Work life balance merupakan keadaan yang memiliki keseimbangan dimana ada tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang adalah sama. Dalam persepsi karyawan keseimbangan pekerjaan merupakan pilihan antara mengatur kewajiban kerja dan kewajiban dalam kehidupan pribadi, atau tanggungjawab pada keluarga. Sedangkan perusahaan memiliki persepsi yang berbeda, *Work life balance* merupakan suatu kondisi yang menantang untuk bisa menciptakan dan mendukung budaya kerja yang berfokus pada pekerjaan ditempat kerja (Prayogi et al., 2019).

Komitmen karyawan pada organisasi merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kekuatan karyawan dalam bertahan dan melaksanakan tugas dan kewajibannya pada organisasi. Komitmen di pandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya (Muis et al., 2018).

2.2.7 Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Komitmen Karyawan melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi

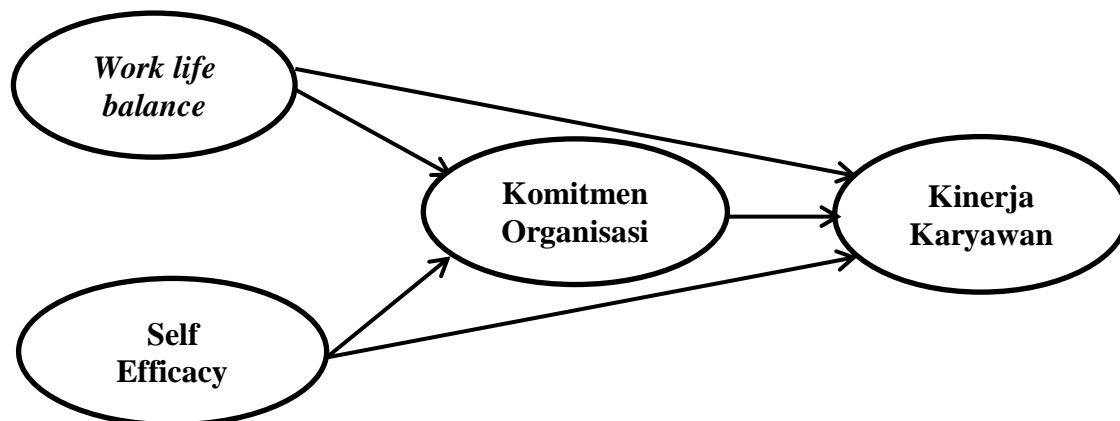
Efikasi diri akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Seorang dengan efikasi diri yang tinggi mereka percaya mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang yang memiliki efikasi diri rendah

menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Komitmen kerja di perusahaan tidak terlepas dari bentuk hubungan antara karyawan dengan pekerjaan atau profesi di tempat karyawan tersebut bekerja demi tercapainya tujuan bisnis yang diinginkan oleh perusahaan.

Efikasi diri dapat memediasi pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin percaya dirinya seseorang maka akan dapat meningkatkan hasil kerja, sehingga target kerja dapat tercapai, atau dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan juga dapat meningkat.

Dalam mendukung tujuan strategis suatu perusahaan serta menjalankan tantangan yang berkembang maka diperlukan karyawan yang memiliki kinerja yang dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan kepada masing-masing karyawan (*job goals*). Kinerja merupakan suatu pekerjaan yang mempunyai hubungan terhadap tujuan strategis organisasi Apabila hasil kinerja karyawan tidak optimal maka akan dapat mempengaruhi kinerja organisasi (Adhan et al., 2020) Komitmen organisasi pada dasarnya menekankan hubungan antara dosen dan unit kerja yang dapat menimbulkan sikap sebagai rasa keterikatan terhadap filosofi atau unit kerja tempat dosen berada akan memegang teguh sepenuh hati dan berjanji akan melaksanakan tugas yang harus dilaksanakan dalam suatu tata cara kepatuhan yang telah ditentukan oleh sekelompok orang atau badan yang terikat dalam wadah kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. (Adhan et al., 2020)

Berdasarkan uraian diatas maka kerangka konseptual penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah langkah awal dalam penelitian yang menghasilkan pernyataan atau prediksi awal sebagai respons terhadap pertanyaan yang diajukan dalam rumusan masalah penelitian (Hardani et al., 2020).

Adapun hipotesis dari penelitian ini yaitu:

1. *Work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Kota Medan
2. *Self Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Kota Medan
3. *Work life balance* berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Kota Medan
4. *Self Efficacy* berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Kota Medan
5. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Kota Medan
6. *Work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Kota Medan

7. *Self Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Kota Medan.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis di dalam penelitian ini menggunakan pendekatan Asosiatif. Pendekatan Asosiatif digunakan karena penelitian ini menerangkan variabel-variabel untuk menentukan desain penelitian yang akan dicapai penulis. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang mengumpulkan dan menganalisis data berupa angka atau nilai untuk mengukur atau menguji hubungan antar variabel. Jenis penelitian kuantitatif adalah pengumpulan data yang dapat diukur seperti angka, statistik, untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang fenomena yang sedang diteliti (Ramdhan, 2021).

Alasan pemilihan metode penelitian ini dikarenakan penelitian ini memerlukan pengukuran yang pasti dan tepat. Dalam penelitian ini memerlukan uji statistik didalamnya untuk mendapatkannya hasil yang tepat.

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel merupakan batasan dan cara pengukuran variabel yang diteliti. Dengan adanya definisi operasional dapat mempermudah serta menjaga konsistensi dalam pengumpulan data, menghindari perbedaan interpretasi dan membatasi ruang lingkup variabel (Ulfa, 2021).

Dalam suatu penelitian, definisi operasional sangat penting untuk memberikan batasan pada penelitian dan mempermudah dalam menjelaskan variabel yang diteliti serta menggunakan indikator yang terkandung di

dalamnya. Dalam penelitian ini, variabel yang diteliti dibagi menjadi tiga kelompok yaitu, variabel bebas (*independent variable*), variabel terikat (*dependent variabel*), dan variabel moderasi (*moderating variable*). Dalam menjelaskan variabel yang dijadikan fokus dalam penelitian ini, penulis perlu menguraikan definisi operasional dari setiap variabel sebagai langkah untuk memperjelas konsep dalam penelitian. Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Defenisi Operasional

No	Variabel Penelitian	Defenisi Operasional	Indikator
1	Kinerja	Kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan yang dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitas yang telah dilakukan karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab dan tugas yang dibebankan kepadanya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Efisiensi (Daryanto, 2017)
2	<i>Work life balance</i>	<i>Work life balance</i> adalah kemampuan seseorang atau individu untuk memenuhi tugas dalam pekerjaannya dan tetap berkomitmen pada keluarga mereka, serta bertanggung jawab diluar pekerjaan lainnya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Work Interference With Personal Life (WIPL) 2. Personal Life Interference With Work (PLIW) 3. Work Enhacement of Personal Life (Poulose & Sudarsan, 2014)
3	<i>Self Efficacy</i>	<i>Self Efficacy</i> adalah keyakinan seseorang dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi, dan mampu mengambil tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga seseorang tersebut mampu mengatasi rintangan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keyakinan akan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan. 2. Kemampuan yang lebih baik dari pada orang lain. 3. Tantangan akan pekerjaan.

		dan mencapai tujuan yang diinginkan	4. Kepuasan akan pekerjaan. Marwansyah (2020)
4	Komitmen Organisasi	Komitmen organisasi adalah kesepakatan bersama dari semua anggota organisasi tentang prinsip, implementasi, dan tujuan yang ingin dicapai dimasa depan.	1. Komitmen Organisasi Adektif 2. Komitmen Organisasi Kelanjutan 3. Komitmen Organisasi Normatif Wibowo (2020)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Kota Medan yang beralamat Jalan Sei Batang Hari No. 2, Simpang Tanjung, Medan Sunggal.

3.3.2 Waktu Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh penulis dilaksanakan pada bulan Agustus 2025 sampai dengan Januari 2026. Waktu penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2
Waktu Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian																							
		Oktober 2025				November 2025				Desember 2025				Januari 2026				Februari 2026				Maret 2026			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset	■	■																						
2	Pengajuan Judul			■	■																				
3	Penyusunan Laporan					■	■	■	■																
4	Bimbingan Tugas akhir									■	■	■	■												
5	Seminar Tugas akhir													■											
6	Bimbingan Revisi Tugas akhir													■	■	■	■								
7	Mengelola dan Menganalisis Data																	■	■	■	■				
8	Penyusunan Skripsi																		■	■	■				
9	Bimbingan Skripsi																		■	■	■	■			
10	Sidang Meja Hijau																								■

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono 2017) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Yang menjadi Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Kota Medan sebanyak 147 Karyawan.

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Bila 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.

Terdapat teknik dalam pengambilan sampel untuk melakukan penelitian, menurut (Sugiyono, 2018) menjelaskan bahwa teknik sampel merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat beberapa teknik sampling yang digunakan. Teknik sampling dibagi menjadi dua kelompok yaitu probability sampling dan non probability sampling. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan probability sampling. Menurut (Sugiyono, 2018) probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Pada penelitian ini peneliti menggunakan simple random sampling, menurut (Sugiyono, 2018) Simple Random Sampling adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Adapun Untuk penentuan jumlah/ukuran sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus slovin, maka disusun perhitungan sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(M)^2}$$

(Sugiyono, 2018)

$$n = \frac{147}{1 + 147 (0.1)^2} = 59,51$$

n = 60 orang (Digenapkan)

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

M = persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan

Maka penulis dapat mengambil sampel 60 orang untuk mewakili populasi dalam penelitian ini dan kemudian untuk menarik sampel dari populasi menggunakan teknik Sempel Random Sampling, yaitu pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa ada memperhatikan strata golongan yang ada dalam populasi.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

1) Wawancara (*Interview*)

Yaitu melakukan Tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan yaitu tanya jawab secara langsung kepada karyawan mengenai hal-hal yang relevan dengan penelitian yang sifatnya tidak struktur.

2) Studi Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, data-data jumlah karyawan yang ada di perusahaan. Dokumen ini diperlukan untuk

menyempurnakan/mendukung pembahasan di dalam penelitian ini dengan cara mempelajarinya.

3) Angket (*Quesioner*)

Teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket/daftar pertanyaan). Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Kota Medan.

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan diperlukan alat pengumpul data yang berupa angket atau kuesioner secara tertutup yang terdiri dari 5 option alternatif jawaban dengan menggunakan skala Likert 1 sampai 5 yang dimodifikasi skala sikap dengan menghilangkan pernyataan negatif, dengan kinerja sebagai berikut:

Tabel 3.3
Skala Pengukuran

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

3.6 Teknik Analisis Data

Data ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni *partial least square–structural equation model* (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate (Ghozali & Latan 2015). Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus

pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi)

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Dimana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. Weight estimate untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan.

PLS merupakan metode analisis yang powerfull oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan software Smart PLS ver. 3 for Windows.

3.6.1 Analisa Outer Model

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Analisa outer model dapat dilihat dari beberapa indikator:

1. *Convergent Validity*

Adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antar item *score/component score* dengan *construct score*, yang dapat dilihat dari standardized loading factor yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya.

Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,7$ dengan konstruk yang ingin diukur, nilai outer loading antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup.

2. *Discriminant Validity*

Merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan crossloading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut model lain untuk menilai discriminant validity yaitu dengan membandingkan nilai squareroot of average variance extracted (AVE).

3. *Composite reliability*

Merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada view latent variable coefficient. Untuk mengevaluasi 60 composite reliability terdapat dua alat ukur yaitu internal consistency dan cronbach's alpha. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,70$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

4. *Cronbach's Alpha*

Merupakan uji reliabilitas yang dilakukan merupakan hasil dari composite reliability. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai cronbach's alpha $> 0,7$.

3.6.2 Analisis Inner Model

Analisis Inner Model biasanya juga disebut dengan (inner relation, structural model dan substantive theory) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada substantive theory. Analisa inner model dapat dievaluasi yaitu dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen, Stone-Geisser Q-square test untuk predictive dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam pengevaluasi inner model dengan (Partial Least Square) PLS dimulai dengan cara melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen.

Kemudian dalam penginterpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang substantive. Selain melihat nilai R-square, pada model (*Partial Least Square*) PLS juga dievaluasi dengan melihat nilai Q-square prediktif relevansi untuk model konstruktif. Q-square mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameter. Nilai Q-square lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai predictive relevance, sedangkan apabila nilai Q-square kurang dari 0 (nol), maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance.

3.6.3 Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 ditolak ketika

t-statistik $> 1,96$. Untuk menolak/menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a diterima jika nilai probabilitas $< 0,05$.

Pengujian hipotesis (*hypotesis testing*) mengandung tiga sub analisis (Juliandi et al., 2015), antara lain adalah sebagai berikut:

1. **Direct Effects (Pengaruh Langsung)**

Menurut (Juliandi et al., 2015) analisis *direct effect* bertujuan untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (*eksogen*) terhadap variabel yang dipengaruhi (*endogen*) (Juliandi et al., 2015). Dalam pengujian hipotesis *direct effect* ini terdapat kriteria antara lain sebagai berikut :

- a. Koefisien jalur (*path coefficient*): Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik; dan jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah.
- b. Nilai probabilitas/signifikansi (P- Value): (1) Jika nilai *P-Values* < 0.05 , maka signifikan; dan (2) Jika nilai *P- Values* > 0.05 , maka tidak signifikan.

2. **Indirect Effect (Pengaruh Tidak Langsung)**

Menurut (Juliandi et al., 2015) analisis *indirect effect* bertujuan untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (*eksogen*) terhadap variabel yang dipengaruhi (*endogen*) yang diantarai/dimediiasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator). Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) adalah :

- a. Jika nilai *P-Values* < 0.05 , maka signifikan, artinya variabel mediator (Z/

kepuasan kerja memediasi pengaruh variabel *eksogen* (X1 / kemampuan Kerja) dan (X2/ Karakteristik Individu) terhadap variable endogen (Y/Kinerja). Dengan kata lain pengaruhnya adalah tidak langsung.

- b. Jika nilai *P-Values* > 0.05, maka tidak signifikan artinya variabel mediator (Z/ kepuasan kerja) tidak memediasi pengaruh suatu variabel (*eksogen* (X1 / kemampuan Kerja) dan (X2/ Karakteristik Individu) terhadap variabel *endogen* (Y/Kinerja). Sehingga, pengaruhnya adalah langsung. (Juliandi et al., 2015)

3. Total Effect (Pengaruh Total)

Total effect merupakan total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) (Juliandi et al., 2015).

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Data Penelitian

Pada penelitian ini peneliti mengambil objek adalah karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Kota Medan. Pengolahan data dalam bentuk angket ini masing-masing dari 9 item pernyataan untuk variabel X_1 (Work life balance), 8 item pernyataan untuk variabel X_2 (Self Efficacy), 9 item pernyataan untuk variabel Z (Komitmen Organisasi), dan 10 pernyataan untuk variabel Y (Kinerja). Angket ini diberikan kepada 60 karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Kota Medan yang akan diolah nantinya dengan menggunakan skala *Likert Sumated Rating* agar mendapatkan hasil yang valid dan reliabel.

Tabel 4.1
Skala Likert

Opsi	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Dari ketentuan diatas berlaku baik di dalam menghitung variabel (*Work Life Balance, Self Efficacy, dan Komitmen Organisasi*) variable terikat (Kinerja).

Dari ketentuan diatas berlaku baik di dalam menghitung variabel (*Work life balance, Self Efficacy, dan Komitmen Organisasi*) variable terikat (Kinerja).

4.1.1.1 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Kota Medan. sebanyak 60 responden, yang terdiri dari beberapa karakteristik, baik jenis kelamin, usia, dan pendidikan. Dari kuesioner yang disebarakan diperoleh pelanggan sebagai berikut :

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel baerikut ini:

Tabel 4.2.
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	44	73,3%
2	Perempuan	16	43,3%
Jumlah		60	100%

Sumber : Data Primer diolah (2026)

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah laki-laki sebanyak 44 orang (73,3%) sedangkan perempuan sebanyak 16 orang (43,3%) dan. Maka dalam penelitian ini responden didominasi oleh jenis kelamin laki-laki.

2. Data Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.3.
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	<25 tahun	2	3.3
2	25-35 tahun	17	28.3
3	36-45 tahun	23	38.3
4	> 45 tahun	18	30,1
Jumlah		60	100%

Sumber : Data Primer diolah (2026)

Dari data diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini yaitu usia antara <25 tahun sebanyak 2 orang (3,3%), yang memiliki usia 25-35 tahun sebanyak 17 orang (28,3%), yang memiliki usia 36-45 sebanyak 23 orang (38,3%) dan untuk usia >45 tahun sebanyak 18 orang (30,1%).

3. Data Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.4.
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Jurusan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SLTA	3	5%
2	Diploma	1	1,7%
3	Sarjana	56	93,3%
Jumlah		60	100%

Sumber : Data Primer (2026)

Dari data di atas diketahui bahwa sebagian besar responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini yaitu pendidikan SLTA sebanyak 3 orang (5%), Diploma sebanyak 1 orang (1,7%), Sarjana sebanyak 56 orang (93,3%). Dari data tersebut dapat diketahui bahwa berdasarkan pendidikan responden didominasi oleh pendidikan Sarjana sebanyak 56 orang atau 93,3%.

4.1.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

1. Variabel Work Life Balance (X1)

Tabel 4.5
Skor Angket Untuk Work Life Balance (X1)

No. Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	45	75.0	13	21.7	2	3.3	0	0	0	0	60	100%
2	44	73.3	14	23.3	2	3.3	0	0	0	0	60	100%
3	46	76.7	14	23.3	0	0	0	0	0	0	60	100%
4	50	83.3	9	15.0	1	1.7	0	0	0	0	60	100%
5	51	85.0	9	15.0	0	0	0	0	0	0	60	100%

6	47	78.3	10	16.7	3	5.0	0	0	0	0	60	100%
7	49	81.7	9	15.0	2	3.3	0	0	0	0	60	100%
8	50	83.3	10	16.7	0	0	0	0	0	0	60	100%
9	28	46.7	28	46.7	4	6.7	0	0	0	0	60	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2026)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Pekerjaan saya sering mengganggu waktu yang saya habiskan dengan keluarga dan teman-teman, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 45 orang atau sebesar 75%.
- 2) Jawaban responden tentang Saya merasa sulit untuk menikmati kegiatan pribadi karena beban kerja yang tinggi, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 44 orang sebesar 73,3%.
- 3) Jawaban responden tentang Tugas pekerjaan sering kali membuat saya merasa stres dan mengganggu waktu bersantai saya, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 66 orang sebesar 76,7%.
- 4) Jawaban responden tentang Kegiatan pribadi saya sering mengganggu fokus saya saat bekerja, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 50 orang sebesar 83,3 %.
- 5) Jawaban responden tentang Saya merasa bahwa masalah pribadi sering kali menghambat kinerja saya di tempat kerja, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 51 orang sebesar 85%.
- 6) Jawaban responden tentang Saya merasa bahwa masalah pribadi sering kali menghambat kinerja saya di tempat kerja, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 49 orang sebesar 81,7%.
- 7) Jawaban responden tentang Pekerjaan saya memberikan saya keterampilan dan pengalaman yang memperkaya kehidupan pribadi saya, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 49 orang sebesar 81,7%.

- 8) Jawaban responden tentang Saya merasa bahwa dukungan dari rekan kerja saya meningkatkan hubungan pribadi saya, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 50 orang sebesar 83,3%.
- 9) Jawaban responden tentang Kesuksesan di tempat kerja memberikan saya rasa kepuasan yang positif dalam kehidupan pribadi saya, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 28 orang sebesar 46,7%.

Dari analisis di atas, dapat disimpulkan bahwa pekerjaan memiliki dampak yang signifikan terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Meskipun banyak responden merasakan tekanan dari pekerjaan yang mengganggu waktu pribadi dan kesehatan mental mereka, ada juga aspek positif yang dapat diperoleh dari pekerjaan, seperti pengembangan keterampilan dan dukungan sosial. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, guna meningkatkan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

2. Variabel Self Efficacy (X2)

Tabel 4.6
Skor Angket Untuk Self Efficacy (X2)

No. Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	46	76.7	13	21.7	1	1.7	0	0	0	0	60	100%
2	43	71.7	17	28.3	0	0	0	0	0	0	60	100%
3	44	73.3	15	25.0	1	1.7	0	0	0	0	60	100%
4	45	75.0	14	23.3	1	1.7	0	0	0	0	60	100%
5	45	75.0	15	25.0	0	0	0	0	0	0	60	100%
6	46	76.7	14	23.3	0	0	0	0	0	0	60	100%
7	45	75.0	14	23.3	1	1.7	0	0	0	0	60	100%
8	47	78.3	13	21.7	0	0	0	0	0	0	60	100%

Sumber : Hasil Penelitian Angket Tahun 2026

Dari data tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Saya yakin dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada saya di tempat kerja, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 46 orang atau sebesar 76,7%,
- 2) Jawaban responden Saya merasa mampu menghadapi tantangan yang muncul dalam pekerjaan saya, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 43 orang atau sebesar 71,7%.
- 3) Jawaban responden tentang Saya percaya bahwa kemampuan saya dalam pekerjaan ini lebih baik dibandingkan dengan rekan-rekan saya, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 44 orang atau sebesar 73,3%.
- 4) Jawaban responden tentang Saya merasa lebih siap dan mampu dalam menghadapi tugas-tugas di tempat kerja dibandingkan dengan orang lain, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 45 orang atau sebesar 75%,
- 5) Jawaban responden tentang Saya melihat tantangan di tempat kerja sebagai kesempatan untuk belajar dan berkembang, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 45 orang atau sebesar 75%,
- 6) Jawaban responden tentang Saya tidak merasa tertekan ketika menghadapi situasi sulit di pekerjaan saya, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 46 orang atau sebesar 76,7%,
- 7) Jawaban responden tentang Saya merasa puas dengan hasil kerja saya dan kontribusi yang saya berikan di tempat kerja, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 45 orang atau sebesar 75%,
- 8) Jawaban responden tentang Saya merasa bahwa pekerjaan saya memberikan makna dan tujuan dalam hidup saya, sebagian besar menjawab setuju

sebanyak 61 orang atau sebesar 61%, yang menjawab sangat setuju sebanyak 47 orang (78,3%).

Secara keseluruhan, data yang diperoleh dari angket ini menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat self-efficacy yang tinggi. Keyakinan mereka dalam menyelesaikan tugas, menghadapi tantangan, dan melihat peluang untuk belajar adalah indikator positif yang dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja individu dan tim di tempat kerja. Temuan ini mendukung teori-teori yang ada mengenai pentingnya self-efficacy dalam konteks pekerjaan dan menunjukkan bahwa organisasi perlu mendukung pengembangan self-efficacy karyawan untuk meningkatkan hasil kerja dan kepuasan kerja secara keseluruhan.

3. Variabel Komitmen Organisasi (Z)

Tabel 4.7
Skor Angket Untuk Komitmen Organisasi (Z)

No. Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	40.0	33	55.0	3	5.0	0	0	0	0	60	100%
2	12	20.0	44	73.3	4	6.7	0	0	0	0	60	100%
3	17	28.3	38	63.3	3	5.0	2	3.3	0	0	60	100%
4	14	23.3	42	70.0	4	6.7	0	0	0	0	60	100%
5	47	78.3	9	15.0	3	5.0	1	1.7	0	0	60	100%
6	41	68.3	14	23.3	4	6.7	1	1.7	0	0	60	100%
7	43	71.7	13	21.7	3	5.0	1	1.7	0	0	60	100%
8	43	71.7	10	16.7	4	6.7	3	5.0	0	0	60	100%
9	51	85.0	9	15.0	0	0	0	0	0	0	60	100%

Sumber : Hasil Penelitian Angket Tahun 2026

Dari data tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang Saya merasa terikat secara emosional dengan organisasi tempat saya bekerja, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 33 orang atau sebesar 55%.

- 2) Jawaban responden tentang Saya merasa bangga menjadi bagian dari organisasi ini, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 44 orang sebesar 73,3%.
- 3) Jawaban responden tentang Saya merasa bahwa nilai-nilai organisasi sejalan dengan nilai-nilai pribadi saya, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 38 orang sebesar 63,3%.
- 4) Jawaban responden tentang Saya akan merasa rugi jika meninggalkan organisasi ini, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang sebesar 23,3 %.
- 5) Jawaban responden tentang Saya memiliki banyak investasi (waktu, usaha, sumber daya) di organisasi ini yang membuat saya ingin tetap bertahan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 47 orang sebesar 78,3%.
- 6) Jawaban responden tentang Saya merasa bahwa meninggalkan organisasi ini akan mengganggu karier saya di masa depan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang sebesar 68,3%.
- 7) Jawaban responden tentang Saya merasa memiliki kewajiban untuk tetap bekerja di organisasi ini, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 43 orang sebesar 71,7%.
- 8) Jawaban responden tentang Saya percaya bahwa karyawan seharusnya setia kepada organisasi tempat mereka bekerja, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 43 orang sebesar 71,7%.
- 9) Jawaban responden tentang Saya merasa bahwa organisasi ini telah memberikan banyak hal kepada saya, sehingga saya merasa perlu untuk membalasnya, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 51 orang sebesar 85%.

Secara keseluruhan, hasil dari angket ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi di kalangan responden cukup tinggi. Mayoritas responden merasa terikat secara emosional, bangga, dan memiliki nilai yang sejalan dengan organisasi. Namun, terdapat juga indikasi bahwa beberapa karyawan mungkin merasa kurang puas, yang perlu menjadi perhatian bagi manajemen. Untuk meningkatkan komitmen organisasi, penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, menghargai kontribusi karyawan, dan memastikan bahwa nilai-nilai organisasi selaras dengan nilai-nilai pribadi karyawan. Dengan demikian, perusahaan tidak hanya akan mempertahankan karyawan yang ada, tetapi juga akan menarik talenta baru yang sejalan dengan budaya organisasi.

Tabel 4.8
Skor Angket Untuk Kinerja (Y)

No. Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	48	80.0	12	20.0	0	0	0	0	0	0	60	100%
2	49	81.7	8	13.3	2	3.3	1	1.7	0	0	60	100%
3	47	78.3	12	20.0	1	1.7	0	0	0	0	60	100%
4	47	78.3	12	20.0	1	1.7	0	0	0	0	60	100%
5	46	76.7	13	21.7	1	1.7	0	0	0	0	60	100%
6	49	81.7	11	18.3	0	0	0	0	0	0	60	100%
7	47	78.3	47	78.3	0	0	0	0	0	0	60	100%
8	48	80.0	11	18.3	1	1.7	0	0	0	0	60	100%
9	28	46.7	29	48.3	1	1.7	2	3.3	0	0	60	100%
10	43	71.7	17	28.3	0	0	0	0	0	0	60	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2026)

Dari data tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Kualitas pekerjaan saya memenuhi standar yang diharapkan oleh perusahaan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 48 orang atau sebesar 80%.

- 2) Jawaban responden tentang Saya sering menerima umpan balik positif mengenai kualitas hasil kerja saya, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 49 orang sebesar 81,7%.
- 3) Jawaban responden tentang Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan yang ditugaskan kepada saya dalam waktu yang ditentukan, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 47 orang sebesar 78,3%..
- 4) Jawaban responden tentang Saya merasa bahwa produktivitas saya meningkat seiring waktu, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 47 orang sebesar 78,3%..
- 5) Jawaban responden tentang Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 46 orang sebesar 76,7%.
- 6) Jawaban responden tentang Saya mengatur waktu saya dengan baik untuk memenuhi tenggat waktu yang ditetapkan, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 49 orang sebesar 49%.
- 7) Jawaban responden tentang Saya dapat mencapai tujuan yang ditetapkan dengan cara yang efektif, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 47 orang sebesar 78,3%.
- 8) Jawaban responden tentang Saya menggunakan sumber daya yang tersedia dengan cara yang efektif untuk menyelesaikan pekerjaan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 48 orang sebesar 80%.
- 9) Jawaban responden tentang Saya dapat menyelesaikan tugas dengan cara yang efisien, tanpa membuang waktu, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 29 orang sebesar 48,3%.
- 10) Jawaban responden tentang Saya selalu mencari cara untuk meningkatkan efisiensi dalam pekerjaan saya, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 43 orang sebesar 71,7%.

Dalam kesimpulan, hasil angket menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki pandangan positif terhadap kinerja mereka. Meskipun ada beberapa area yang perlu diperbaiki, seperti efisiensi dalam menyelesaikan tugas, secara keseluruhan, responden merasa bahwa mereka memenuhi standar yang diharapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus terus mendukung karyawan dengan umpan balik positif, pelatihan, dan evaluasi proses kerja untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

4.2 Analisis Data

Berdasarkan data hasil kuesioner yang telah disajikan maka data kualitatif kuesioner tersebut dijadikan data bentuk kuantitatif berdasarkan kriteria yang sudah ditetapkan sebelumnya. Adapun data kuantitatif tersebut merupakan data mentah dari masing-masing variabel dalam penelitian ini. Dalam bagian ini, data-data yang telah dideskripsikan dari data-data sebelumnya yang merupakan deskripsi data akan dianalisis.

Terdapat dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (outer model), yakni realibilitas dan validitas konstruk (*construct reliability and validity*) dan validitas diskriminan (*discriminant validity*). Selanjutnya analisis model struktural (inner model), yakni koefisien determinasi (R-square); F-square; pengujian hipotesis yakni pengaruh langsung (*direct effect*), pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dan *total effect* (Juliandi, 2018). Dalam metode (*Partial Least Square*) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

4.2.1. Analisis Model Pengukuran/*Measurement Model Analysis (Outer Model)*

Outer model sering juga disebut (*outer relation* atau *measurement model*) yang mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Model pengukuran (*outer model*) digunakan untuk menilai validitas dan realibilitas model. Cooper dan Schindler (Abdillah & Jogiyanto, 2015) menjelaskan bahwa uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrument penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur dan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pernyataan dalam kuesioner atau instrument penelitian. Analisis model pengukuran *measurement model analysis* menggunakan 2 pengujian, yaitu : realibilitas dan validitas konstruk (*construct reliability and validity*) dan validitas diskriminan (*discriminant validity*).

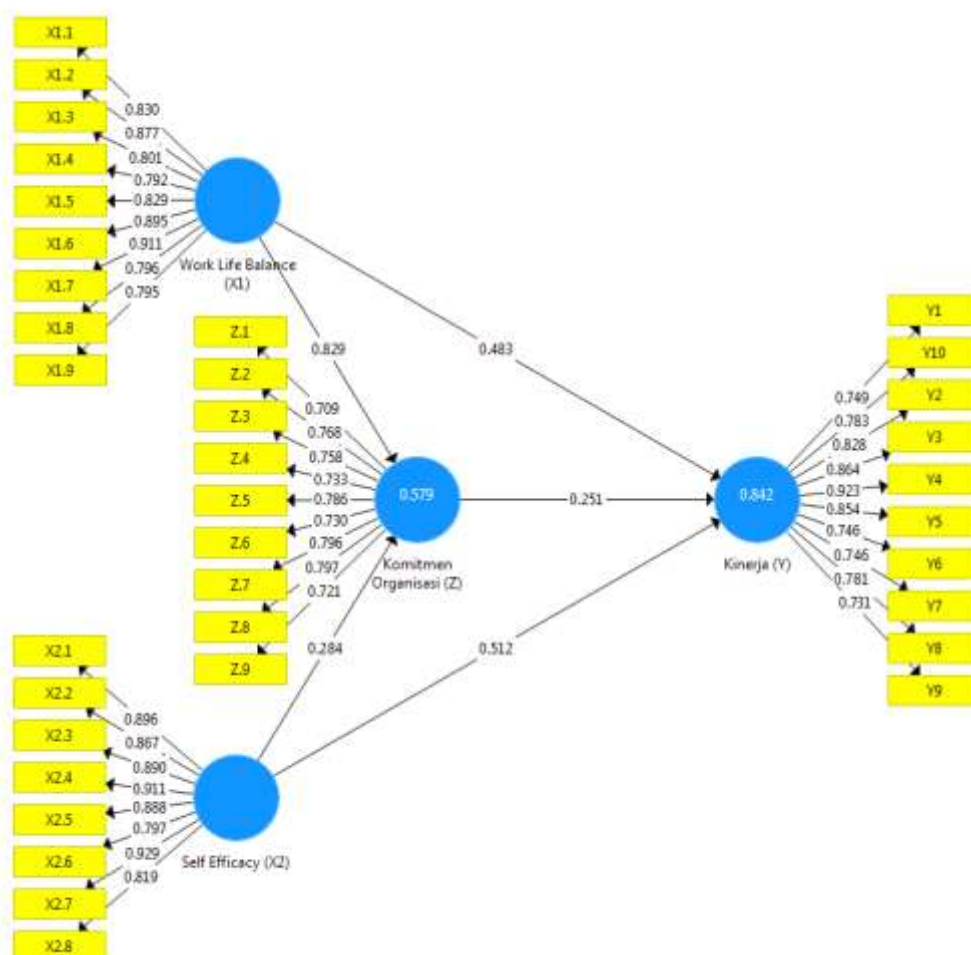
4.2.1.1 Analisis *Outer Model*

Teknik pengolahan data dengan menggunakan metode SEM berbasis PLS memerlukan 2 tahap untuk menilai fit model dari sebuah model penelitian. Salah satunya adalah analisis *outer model*. Analisis *outer model* digunakan untuk menguji pengukuran yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran yang valid. Ada beberapa indikator dalam analisis *outer model*, diantaranya *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability*.

a. *Convergent Validity*

Convergent validity dari sebuah model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score* atau *component score* dengan *construct score* pada *Loading Factor* yang dihitung dengan PLS. Ukuran

reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,5 dengan konstruk yang ingin diukur. Berikut adalah gambar hasil kalkulasi model SEM PLS.



Sumber: Diolah oleh penulis, 2026

Gambar 4.1 Skema Penelitian Struktural SEM-PLS

Hasil pengolahan dengan SmartPLS 3.00 dapat dilihat pada gambar 4.1 nilai *outer model* antara konstruk dengan variabel sudah memenuhi *convergent validity* karena indikator memiliki nilai validitas diatas 0,7. Pada gambar 4.1 menunjukkan nilai korelasi variable *Work Life Balance*, *Self Efficacy*, *Komitmen Organisasi* dan *Kinerja* menunjukkan bahwa nilai diatas berada di atas 0,7 sehingga konstruk untuk beberapa variabel ada yang harus tidak ada yang dieleminasi dari model.

Tabel 4.9
Outer Loadings

	Kinerja (Y)	Komitmen Organisasi (Z)	Work Life Balance (1)	Self Efficacy (X2)
X1.1			0.830	
X1.2			0.877	
X1.3			0.801	
X1.4			0.792	
X1.5			0.829	
X1.6			0.895	
X1.7			0.911	
X1.8			0.796	
X1.9			0.795	
X2.1				0.896
X2.2				0.867
X2.3				0.890
X2.4				0.911
X2.5				0.888
X2.6				0.797
X2.7				0.929
X2.8				0.819
Y1	0.749			
Y10	0.783			
Y2	0.828			
Y3	0.864			
Y4	0.923			
Y5	0.854			
Y6	0.746			
Y7	0.746			
Y8	0.781			
Y9	0.731			
Z.1		0.709		
Z.2		0.768		
Z.3		0.758		
Z.4		0.733		
Z.5		0.786		
Z.6		0.730		
Z.7		0.796		
Z.8		0.797		
Z.9		0.721		

Sumber: Data yang diolah, 2026

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian validitas *outer loading* di atas diperoleh hasil bahwa pengujian yang dilakukan pada 60 orang responden diperoleh hasil bahwa semua item pernyataan memenuhi standar validasi dengan nilai di atas 0.7 sehingga item pernyataan memenuhi standar validasi.

4.2.1.2 Discriminant Validity

Pada bagian ini akan diuraikan hasil uji *discriminant validity*. Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi discriminan validity apabila nilai *cross loading* indikator pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan dengan variabel lainnya. Berikut adalah nilai *cross loading* pada masing-masing indikator:

Tabel 4.10
Cross Loading

	Kinerja (Y)	Komitmen Organisasi (Z)	Work Life Balance (1)	Self Efficacy (X2)
X1.1	0.747	0.574	0.830	0.623
X1.2	0.715	0.634	0.877	0.671
X1.3	0.713	0.644	0.801	0.686
X1.4	0.876	0.575	0.792	0.815
X1.5	0.664	0.821	0.829	0.729
X1.6	0.845	0.602	0.895	0.740
X1.7	0.730	0.650	0.911	0.720
X1.8	0.539	0.610	0.796	0.613
X1.9	0.109	0.002	0.795	0.135
X2.1	0.840	0.606	0.785	0.896
X2.2	0.783	0.641	0.776	0.867
X2.3	0.766	0.517	0.721	0.890
X2.4	0.830	0.512	0.745	0.911
X2.5	0.796	0.581	0.762	0.888
X2.6	0.597	0.414	0.545	0.797
X2.7	0.802	0.517	0.775	0.929
X2.8	0.747	0.446	0.708	0.819
Y1	0.749	0.541	0.699	0.625
Y10	0.783	0.641	0.776	0.867
Y2	0.828	0.476	0.745	0.710
Y3	0.864	0.544	0.731	0.756
Y4	0.923	0.559	0.782	0.758

Y5	0.854	0.355	0.662	0.660
Y6	0.746	0.374	0.520	0.611
Y7	0.746	0.144	0.062	0.004
Y8	0.781	0.141	0.018	0.086
Y9	0.731	0.301	0.148	0.140
Z.1	0.083	0.709	0.198	0.076
Z.2	0.067	0.768	0.055	0.139
Z.3	0.102	0.758	0.081	0.084
Z.4	0.003	0.733	0.040	0.102
Z.5	0.102	0.786	0.138	0.016
Z.6	0.275	0.730	0.289	0.195
Z.7	0.087	0.796	0.092	0.007
Z.8	0.262	0.797	0.247	0.183
Z.9	0.664	0.721	0.829	0.729

Sumber: Data yang diolah, 2026

Berdasarkan data Tabel 4.7 diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* terbesar pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

4.2.1.3 Alpha Cronbach dan Reabilitas Komposite

Validitas dan reliabilitas konstruk adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur (Abdillah & Jogiyanto, 2015).

Uji reliabilitas konstruk dapat dilihat dari nilai *Cronbach's alpha* dan nilai *composite reliability*. Untuk dapat dikatakan suatu item pernyataan reliabel, maka nilai *Cronbach's alpha* dan *composite reliability* harus $> 0,6$. Berikut ini hasil pengujian *Cronbach's alpha*.

Tabel 4.11
Hasil Cronbach's Alpha

	Cronbach's Alpha
Kinerja (Y)	0.793
Komitmen Organisasi (Z)	0.710
Self Efficacy (X2)	0.956
Work Life Balance (X1)	0.911

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2026

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa konstruk reliabilitas pada *Cronbach Alpha* telah memenuhi kriteria yang nilainya diatas 0,6. Berdasarkan hal tersebut disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik dan variabel *Work Life Balance*, *Self Efficacy*, *Komitmen Organisasi* dan *Kinerja* memenuhi asumsi pengujian reliabilitas. Berikut ini hasil pengujian *composite reliability*.

Tabel 4.12
Hasil Composite Reliability

	Composite Reliability
Kinerja (Y)	0.848
Komitmen Organisasi (Z)	0.792
Self Efficacy (X2)	0.963
Work Life Balance (X1)	0.934

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2026

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa konstruk reliabilitas pada *Composite Reliability* telah memenuhi kriteria yang nilainya diatas 0,6. Berdasarkan hal tersebut disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik dan variabel *Work Life Balance*, *Komitmen Organisasi*, *Self Efficacy* dan *Kinerja* memenuhi asumsi pengujian reliabilitas.

4.2.1.4 Discriminant Validity

Menurut (Ghozali & Latan, 2015) menyatakan bahwa validitas diskriminan adalah sebagai suatu ujian dapat melakukan untuk diukur perbedaan dari dua variabel yang kemiripan dengan konseptual. Validitas diskriminan di

nilai berdasarkan nilai AVE dengan korelasi antar konstruk atau variable laten. Variabel laten dikatakan memiliki validitas diskriminan yang tinggi jika nilai AVE (*Average Variance Extracted*) direkomendasikan $\geq 0,5$.

Tabel 4.13
Hasil Pengujian *Average Variance Extracted*

	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja (Y)	0.567
Komitmen Organisasi (Z)	0.505
Self Efficacy (X2)	0.767
Work Life Balance (X1)	0.632

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2026

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Average Variance Extracted* telah memenuhi kriteria yang nilainya lebih dari 0,3. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian memenuhi kriteria pengujian validitas diskriminan dan variabel *Work Life Balance*, *Komitmen Organisasi*, *Self Efficacy* dan *Kinerja* telah memenuhi asumsi pengujian validitas diskriminan.

Validitas diskriminan bertujuan untuk menilai suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak, yakni dengan cara melihat Nilai *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) $< 0,90$, maka variabel memiliki validitas diskriminan yang baik (valid) (Hair Jr et al., 2017).

Tabel 4.14
Validitas Diskriminan

	Kinerja (Y)	Komitmen Organisasi (Z)	Self Efficacy (X2)	Work Life Balance (X1)
Kinerja (Y)				
Komitmen Organisasi (Z)	0.586			
Self Efficacy (X2)	0.716	0.433		
Work Life Balance (X1)	0.726	0.579	0.718	

Sumber : SEM PLS (2026)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) maka

1. Variabel *Work life balance* dengan Kinerja sebesar $0,726 < 0,900$, korelasi variabel *Heterotrait-Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT). Variabel *Work life balance* dengan Komitmen Organisasi sebesar sebesar $0,579 < 0,900$ korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT). Variabel *Work life balance* dengan *Self Efficacy* sebesar $0,718 < 0,900$, korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT). Dengan demikian seluruh nilai korelasi *Work life balance* dinyatakan valid.
2. Nilai korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebesar $0,586 < 0,900$, Nilai korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel Kinerja dengan *Self Efficacy* sebesar $0,716 < 0,900$,
3. Nilai korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel Komitmen Organisasi dengan *Self Efficacy* sebesar $0,433 < 0,900$, dengan demikian seluruh nilai korelasi dinyatakan valid.

4.2.2 Analisis Model Struktural / *Structural Model Analysis (Inner Model)*

Analisis model structural menggunakan 3 pengujian, antara lain: *R-Square*; *F-Square* dan *Hypothesis Test*: Berikut ini hasil pengujiannya:

4.2.2.1 Hasil *R-Square*

Kriteria dari *R-Square* adalah:

1. Jika nilai (adjusted) = 0.75 → model adalah substansial (kuat);
2. Jika nilai (adjusted) = 0.50 → model adalah moderate (sedang);
3. Jika nilai (adjusted) = 0.25 → model adalah lemah (rendah)

Tabel 4.15
Hasil Uji *R-Square*

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja (Y)	0.842	0.833
Komitmen Organisasi (Z)	0.579	0.564

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2026

Berdasarkan tabel diatas mengenai hasil pengujian nilai *R-Square adjust* diperoleh hasil bahwa model jalur yang menggunakan variabel intervening adalah 0,842 dan 0,579. Dengan kata lain kemampuan variabel X yaitu *Work life balance* dan *Self Efficacy* dalam menjelaskan vaiabel Z yaitu Komitmen Organisasi adalah sebesar 57,9% dengan demikian model tergolong substansial (Sedang). Kemampuan variabel X yaitu *Work life balance* dan *Self Efficacy*, dalam menjelaskan vaiabel Kinerja adalah sebesar 84,2% dengan demikian model tergolong substansial (tinggi).

4.2.2.2 Hasil Uji *F-Square*

Pengukuran *F-Square* atau *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran (*F-square*) disebut juga efek perubahan, perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, Manurung, & Sastriawan, 2016).

Kriteria F-Square yaitu sebagai berikut:

1. Jika nilai = 0.02 → Efek yang rendah dari variabel eksogen terhadap endogen.

2. Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang dari variabel eksogen terhadap endogen.
3. Jika nilai = 0.35 → Efek yang tinggi dari variabel eksogen terhadap endogen.

Tabel 4.16
Hasil *F-Square*

	Kinerja (Y)	Komitmen Organisasi (Z)	Self Efficacy (X2)	Work Life Balance (X1)
Kinerja (Y)				
Komitmen Organisasi (Z)	0.207			
Self Efficacy (X2)	0.496	0.205		
Work Life Balance (X1)	0.298	0.492		

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2026

Berdasarkan tabel diatas mengenai nilai *F-Square* diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Variabel *Work life balance* (X1) terhadap Komitmen Organisasi (Z) memiliki nilai 0,492 maka efek yang tinggi dari variabel eksogen terhadap endogen.
2. Variabel *Work life balance* (X1) terhadap Kinerja (Y) memiliki nilai 0,294 maka efek yang sedang dari variabel eksogen terhadap endogen.
3. Variabel *Self Efficacy* (X2) terhadap Kinerja (Y) memiliki nilai 0,496 maka efek yang rendah dari variabel eksogen terhadap endogen.
4. Variabel *Self Efficacy* (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Z) memiliki nilai 0,205 maka efek yang tinggi dari variabel eksogen terhadap endogen.
5. Variabel Komitmen Organisasi (Z) terhadap Kinerja (Y) memiliki nilai 0,207 maka efek yang sedang dari variabel eksogen terhadap endogen.

4.2.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Pengujian Hipotesis mengandung tiga analisis, antara lain: direct effect, indirect effect dan total effect.

4.2.3.1. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Tujuan analisis direct effect (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). Kriteria untuk pengujian hipotesis pengaruh langsung (direct effect) adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik.
2. Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah.

Nilai probabilitas/signifikansi (P-Value): jika nilai P-Values < 0.05 , maka signifikan dan jika nilai P- Values > 0.05 , maka tidak signifikan (Juliandi et al., 2014).

Tabel 4.17
Hasil Koefisien Jalur Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

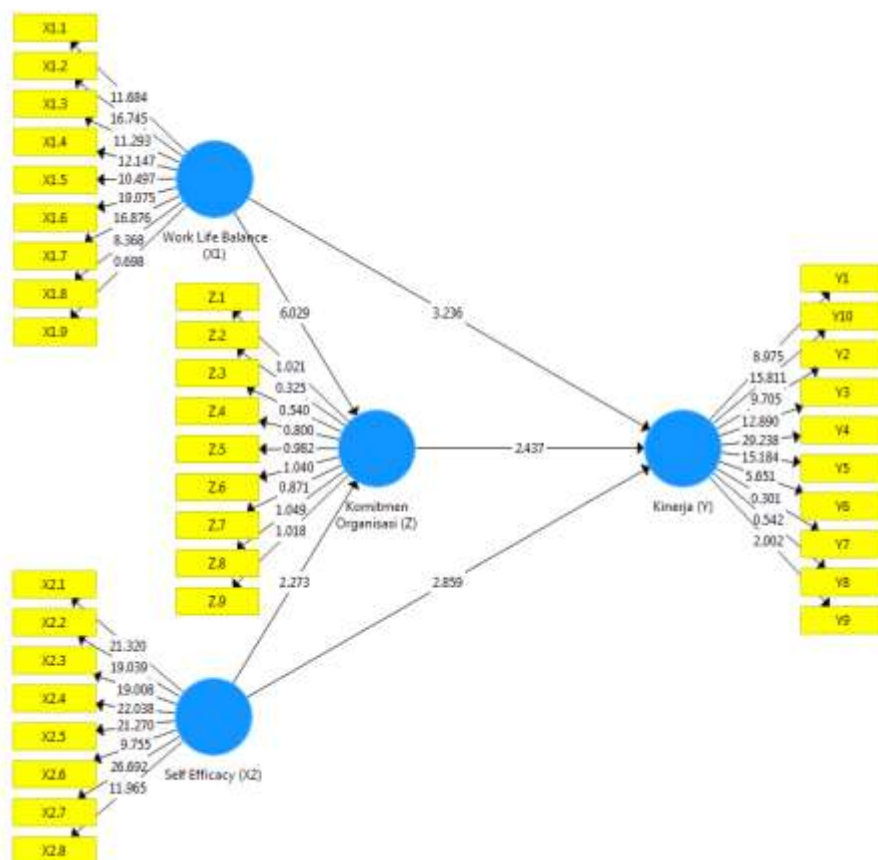
	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Work Life Balance (X1) -> Kinerja (Y)	0.483	3.236	0.001
Self Efficacy (X2) -> Kinerja (Y)	0.512	2.859	0.004
Work Life Balance (X1) -> Komitmen Organisasi (Z)	0.829	6.029	0.000
Self Efficacy (X2) -> Komitmen Organisasi (Z)	0.284	2.273	0.022
Komitmen Organisasi (Z) -> Kinerja (Y)	0.251	2.437	0.012

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2026

Berdasarkan tabel diatas mengenai hasil koefisien jalur (path coefficient) diperoleh hasil bahwa seluruh nilai koefisien jalur adalah positif (dilihat pada T-statistic), antara lain:

1. Pengaruh *Work life balance* terhadap Kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,483. Hasil ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi *Work life balance*, maka semakin tinggi pula Kinerja. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,001 < 0,05$, dengan demikian *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.
2. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,512. Hasil ini menunjukkan bahwa jika semakin rendah *Work life balance* seorang, maka semakin rendah pula Kinerja. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,004 > 0,05$, dengan demikian *Work life balance* berpengaruh terhadap Kinerja.
3. Pengaruh *Work life balance* terhadap Komitmen Organisasi mempunyai koefisien jalur sebesar 0,829. Hasil ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi *Work life balance*, maka semakin tinggi pula Komitmen Organisasi. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi .

4. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Komitmen Organisasi mempunyai koefisien jalur sebesar 0,284. Hasil ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi *Self Efficacy* seorang, maka semakin tinggi pula Komitmen Organisasi. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar $0,022 < 0,05$, dengan demikian *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi .
5. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,251. Hasil ini menunjukkan bahwa jika semakin baik Komitmen Organisasi seorang, maka semakin baik pula Kinerja. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar $0,012 > 0,05$, dengan demikian Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja.



Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2026

Gambar 4.2. Hasil Path Analysis

4.2.3.2. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Tujuan analisis indirect effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018). Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (indirect effect) adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai P-Values < 0.05 , maka signifikan, artinya variabel intervening (*Self Efficacy*), memberi pengaruh pada variabel eksogen (*Work life balance*) terhadap variabel endogen Kinerja (Y). Dengan kata lain, ada pengaruhnya secara tidak langsung.
2. Jika nilai P-Values > 0.05 , maka tidak signifikan, artinya variabel intervening (Komitmen Organisasi), tidak memberi pengaruh pada variabel eksogen (*Work life balance*) terhadap variabel endogen Kinerja (Y). Dengan kata lain, ada pengaruhnya secara tidak langsung.

Tabel 4.18
Hasil Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Self Efficacy (X2) -> Komitmen Organisasi (Z) -> Kinerja (Y)	0.507	4.675	0.000
Work Life Balance (X1) -> Komitmen Organisasi (Z) -> Kinerja (Y)	0.605	5.305	0.000

Sumber : Hasil Olahan PLS, 2026

Berdasarkan hasil pengujian efek tidak langsung (pengaruh tidak langsung) diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh *Work life balance* terhadap Kinerja dengan variabel Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening diperoleh hasil thitung sebesar 4.675 dan p-values sebesar 0,000 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening mampu memediasi pengaruh *Work life balance* terhadap Kinerja.

2. Pengaruh *Work life balance* terhadap Kinerja dengan variabel Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening diperoleh hasil thitung sebesar 5.305 dan p-values sebesar 0,000 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening mampu memediasi pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja.

4.2.2.3. Pengaruh Total (*Total Effect*)

Total effect (pengaruh total) merupakan total dari direct effect (pengaruh langsung) dan indirect effect (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018).

Tabel 4.19
Hasil Pengaruh Total

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Work Life Balance (X1) -> Kinerja (Y)	0.441	2.442	0.015
Self Efficacy (X2) -> Kinerja (Y)	0.516	2.917	0.004
Work Life Balance (X1) -> Komitmen Organisasi (Z)	0.829	6.029	0.000
Self Efficacy (X2) -> Komitmen Organisasi (Z)	0.284	2.273	0.022
Komitmen Organisasi (Z) -> Kinerja (Y)	0.251	2.437	0.012

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2026

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh total (*total effect*) diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Total effect untuk pengaruh *Work life balance* terhadap Kinerja diperoleh hasil sebesar 2,442 dengan nilai P-Values 0,015 (berpengaruh signifikan).
2. Total effect untuk pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja diperoleh hasil sebesar 2,917 dengan nilai P-Values 0,054 (berpengaruh).
3. Total effect untuk pengaruh *Work life balance* terhadap Komitmen Organisasi diperoleh hasil sebesar 6,029 dengan nilai P-Values 0,000 (berpengaruh signifikan).

4. Total effect untuk pengaruh *Self Efficacy* terhadap Komitmen Organisasi diperoleh hasil sebesar 2,273 dengan nilai P-Values 0,025 (berpengaruh signifikan).
5. Total effect untuk pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja diperoleh hasil sebesar 2,437 dengan nilai P-Values 0,012 (berpengaruh signifikan).

4.3. Pembahasan

4.3.1. Pengaruh *Work life balance* Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh *Work life balance* terhadap Kinerja, hal ini dibuktikan dengan hasil uji thitung sebesar 3,236 dengan angka signifikan 0,001. Hal ini menunjukkan semakin tinggi *Work life balance* seseorang maka akan semakin tinggi pula Kinerja seseorang.

Adapun hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Lewiuci, 2016); (Handoyo, 2017); dan (Putri & Soedarsono, 2017) menyatakan bahwa *Work life balance* memiliki pengaruh terhadap kinerja Karyawan. Dari uraian teori dan hasil penelitian terdahulu didapatkan hipotesis bahwa *Work life balance* memiliki pengaruh terhadap kinerja Karyawan.

Work life balance merupakan bentuk kepuasan individu dalam mencapai keseimbangan kehidupan dalam pekerjaannya. Kemudian Tasnim, Hossain, dan Enam menyebutkan bahwa *Work life balance* merupakan suatu kondisi di mana seseorang dapat berbagi peran serta merasakan adanya kepuasan dalam peran-peran tersebut yang terlihat dari rendahnya tingkat konflik pekerjaan-keluarga

yang terjadi ketika tuntutan kehidupan kerja menimbulkan masalah dalam memenuhi tuntutan kehidupan keluarga (Rahmayati, 2021).

Penelitian pertama yang menjadi acuan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh (Imawan et al., 2024) yang berjudul “*Work life balance, Work Engagement and Employee Performance: An Examining the Mediating Role of Job Satisfaction*”, hasil penelitian ini menyatakan bahwa adanya pengaruh positif *Work life balance* terhadap kinerja karyawan.

Acuan berikutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh (Arifin & Muharto, 2022) yang berjudul “Pengaruh *Work life balance* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan, hasil penelitian ini menyatakan bahwa *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.3.2. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan tidak ada pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t hitung sebesar 2,859 dengan angka signifikan 0,004. Hal ini menunjukkan semakin tinggi *Self Efficacy* maka akan semakin tinggi pula Kinerja.

Self Efficacy (Efikasi diri) adalah keyakinan seseorang tentang kemampuannya untuk melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Seseorang yang memiliki efikasi diri yang tinggi mereka percaya mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sementara seseorang yang memiliki efikasi diri rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi yang sulit orang dengan *Self Efficacy* yang rendah cenderung akan cepat

menyerah sementara *Self Efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada. *Self Efficacy* merupakan salah satu kemampuan diri seseorang untuk mengatur dirinya sendiri (Muis et al., 2018). Semakin tinggi *Self Efficacy* yang dimiliki oleh seorang karyawan maka akan semakin meningkatnya kinerja, sebaliknya jika semakin rendah *Self Efficacy* yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin menurunnya kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Khaerana, 2020b), (Widyawati & Karwihni, 2018), (Jumiati & Kartiko, 2022), menyimpulkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

4.3.3. Pengaruh *Work life balance* Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh *Work life balance* terhadap *Self Efficacy*, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t hitung sebesar 6,029 dengan angka signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan semakin tinggi *Work life balance* seseorang maka akan semakin tinggi Komitmen Organisasi seseorang.

Work life balance (WLB) atau keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan konsep yang semakin mendapatkan perhatian dalam dunia kerja modern. Banyak penelitian menunjukkan bahwa WLB yang baik dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Menurut sebuah studi oleh (Greenhaus & Allen, 2020), karyawan yang merasa memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih terlibat dan berkomitmen terhadap tugas dan tanggung jawab mereka di tempat kerja. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa karyawan yang memiliki waktu untuk beristirahat dan menghabiskan waktu dengan keluarga atau hobi pribadi lebih

mampu menjalani pekerjaan mereka dengan semangat dan produktivitas yang tinggi.

Selanjutnya, dalam konteks perusahaan, WLB yang baik juga dapat mengurangi tingkat stres dan burnout di kalangan karyawan. Sebuah penelitian oleh (Kahn & Byosiere, 2021) menemukan bahwa karyawan yang mengalami stres akibat pekerjaan yang berlebihan cenderung memiliki komitmen yang rendah terhadap organisasi. Mereka lebih mungkin untuk mencari peluang kerja lain yang menawarkan keseimbangan yang lebih baik. Oleh karena itu, perusahaan yang mengimplementasikan kebijakan WLB yang efektif, seperti fleksibilitas waktu kerja dan dukungan untuk kegiatan di luar pekerjaan, dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan meningkatkan loyalitas karyawan.

Penelitian sebelumnya telah mengeksplorasi hubungan antara WLB dan komitmen karyawan. Salah satu penelitian yang relevan adalah yang dilakukan oleh (Chen & Chiu, 2020), yang menemukan bahwa WLB yang baik berkontribusi pada peningkatan komitmen organisasi di kalangan karyawan sektor publik. Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa didukung oleh organisasi dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka lebih cenderung untuk menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap tujuan organisasi.

4.3.4. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh *Self Efficacy* terhadap Komitmen Organisasi, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t hitung sebesar 2,273 dengan angka signifikan 0,022. Hal ini menunjukkan semakin tinggi *Self Efficacy* seseorang maka akan semakin tinggi pula Komitmen Organisasi.

Self-efficacy, atau keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mencapai tujuan tertentu, memiliki dampak signifikan terhadap komitmen karyawan dalam organisasi. Menurut (Bandura, 2016), *self-efficacy* berfungsi sebagai prediktor kunci dari perilaku individu, termasuk komitmen terhadap pekerjaan. Ketika karyawan memiliki keyakinan yang tinggi terhadap kemampuan mereka, mereka cenderung lebih berkomitmen untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan organisasi. Sebuah studi oleh (Luthans, 2014) menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi menunjukkan komitmen yang lebih besar terhadap organisasi mereka, yang berujung pada peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja.

Penelitian sebelumnya yang telah membahas hubungan antara *self-efficacy* dan komitmen karyawan. Salah satu studi yang relevan dilakukan oleh (Zubair et al.), yang menemukan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi di kalangan karyawan di sektor pendidikan. Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa mampu dalam menjalankan tugas mereka menunjukkan tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap tujuan institusi.

4.3.5. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja, hal ini dibuktikan dengan hasil uji thitung sebesar 2,437 dengan angka signifikan 0,012. Hal ini menunjukkan semakin tinggi *Self Efficacy* maka akan semakin rendah pula Kinerja.

Dalam menjalankan tugas, karyawan seringkali mengalami tantangan, seperti masalah teknik, perubahan aturan perusahaan, dan ketidaksesuaian antara

pekerjaan dan minat mereka. Ketidaksihesuaian ini dapat menghambat kinerja dan merusak program kerja yang telah direncanakan, serta mengurangi motivasi dan komitmen organisasi karyawan, yang berpotensi merugikan kemajuan perusahaan.

Komitmen organisasi adalah keadaan psikologis yang mencerminkan ikatan antara karyawan dan perusahaan, yang memengaruhi keputusan karyawan, untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan tersebut (Setyono, 2013). Komitmen organisasi merujuk pada dorongan karyawan untuk berupaya keras dalam mencapai tujuan perusahaan (Darmawan, 2013). Jika karyawan menunjukkan kinerja yang baik dalam pekerjaannya, ini menandakan bahwa mereka telah menunjukkan komitmen organisasi terhadap perusahaan. Semakin tinggi tingkat komitmen organisasi karyawan, semakin besar kemauan mereka untuk bekerja sama secara optimal untuk kepentingan perusahaan.

(Atmojo, 2012) yang meneliti karyawan perusahaan listrik dan (Tobing, 2009) yang meneliti karyawan perusahaan perkebunan menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Febriani & Suharnomo, 2018), (Jufrizen & Fahmi, 2018). (Jefrizen, et al., 2020), (Adhan et al., 2020), (Hidayat et al., 2023), (Nasution et al., 2023) mengatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jadi, karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi pada organisasinya maka dampaknya ada pada hasil kerja karyawan yang lebih baik.

4.3.6. Pengaruh *Work life balance* terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh secara tidak langsung pengaruh *Work life balance* terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening, hal ini dibuktikan dengan uji statistik sebesar 4.675 dengan angka signifikan 0,000.

Kinerja pada dasarnya adalah suatu yang berikan karyawan dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan. Pada dasarnya kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang memiliki perusahaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan (Farisi et al., 2020).

Work life balance merupakan keadaan yang memiliki keseimbangan dimana ada tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang adalah sama. Dalam persepsi karyawan keseimbangan pekerjaan merupakan pilihan antara mengatur kewajiban kerja dan kewajiban dalam kehidupan pribadi, atau tanggungjawab pada keluarga. Sedangkan perusahaan memiliki persepsi yang berbeda, *Work life balance* merupakan suatu kondisi yang menantang untuk bisa menciptakan dan mendukung budaya kerja yang berfokus pada pekerjaan ditempat kerja (Prayogi et al., 2019).

Komitmen karyawan pada organisasi merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kekuatan karyawan dalam

bertahan dan melaksanakan tugas dan kewajibannya pada organisasi. Komitmen di pandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya (Muis et al., 2018).

4.3.7. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh secara tidak langsung pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening, hal ini dibuktikan dengan uji statistik sebesar 5.305 dengan angka signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan hipotesis diterima bahwa ada pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening.

Efikasi diri akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Seorang dengan efikasi diri yang tinggi mereka percaya mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang yang memiliki efikasi diri rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Komitmen kerja di perusahaan tidak terlepas dari bentuk hubungan antara karyawan dengan pekerjaan atau profesi di tempat karyawan tersebut bekerja demi tercapainya tujuan bisnis yang diinginkan oleh perusahaan.

Efikasi diri dapat memediasi pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin percaya dirinya seseorang maka akan dapat

meningkatkan hasil kerja, sehingga target kerja dapat tercapai, atau dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan juga dapat meningkat.

Dalam mendukung tujuan strategis suatu perusahaan serta menjalankan tantangan yang berkembang maka diperlukan karyawan yang memiliki kinerja yang dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan kepada masing-masing karyawan (*job goals*). Kinerja merupakan suatu pekerjaan yang mempunyai hubungan terhadap tujuan strategis organisasi. Apabila hasil kinerja karyawan tidak optimal maka akan dapat mempengaruhi kinerja organisasi (Adhan et al., 2020). Komitmen organisasi pada dasarnya menekankan hubungan antara dosen dan unit kerja yang dapat menimbulkan sikap sebagai rasa keterikatan terhadap filosofi atau unit kerja tempat dosen berada akan memegang teguh sepenuh hati dan berjanji akan melaksanakan tugas yang harus dilaksanakan dalam suatu tata cara kepatuhan yang telah ditentukan oleh sekelompok orang atau badan yang terikat dalam wadah kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. (Adhan et al., 2020)

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian ini mengenai pengaruh work life balance, self efficacy, terhadap kinerja karyawan dengan yang dimediasi komitmen organisasi sebagai variable intervening pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Kota Medan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara work-life balance terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Kota Medan. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki tingkat kinerja yang lebih tinggi.
2. Self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa keyakinan diri karyawan sangat berpengaruh terhadap hasil kerja mereka. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat self-efficacy yang tinggi cenderung mencapai hasil kerja yang lebih baik.
3. Work-life balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, yang menunjukkan bahwa karyawan yang mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih berkomitmen.

4. Terdapat pengaruh positif antara self-efficacy terhadap komitmen organisasi, yang berarti karyawan yang percaya pada kemampuan diri mereka cenderung lebih terikat pada organisasi.
5. Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, menegaskan pentingnya keterikatan karyawan terhadap organisasi dalam meningkatkan kinerja.
6. Work-life balance berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi komitmen organisasi sebagai variable intervening pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Kota Medan.
7. Self efficacy berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi komitmen organisasi sebagai variable intervening pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Kota Medan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian diatas, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. PT Perkebunan Nusantara IV disarankan untuk mengimplementasikan program yang mendukung work-life balance, seperti fleksibilitas jam kerja dan cuti yang lebih baik.
2. Manajemen perlu menyediakan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan self-efficacy karyawan agar mereka lebih percaya diri dalam menyelesaikan tugas.
3. Perusahaan harus memperkuat komunikasi mengenai visi dan misi organisasi untuk meningkatkan komitmen karyawan.

4. Menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung dapat membantu meningkatkan komitmen organisasi.
5. Melakukan survei berkala untuk mengukur tingkat kepuasan karyawan terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan serta self-efficacy mereka.
6. Mengadakan sesi umpan balik yang rutin untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka.
7. Menyusun program penghargaan dan pengakuan untuk karyawan yang menunjukkan komitmen tinggi terhadap organisasi dan kinerja yang baik.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini hanya terdiri dari 3 variabel, yaitu work life balance, self efficacy, dan komitmen organisasi sedangkan masih banyak faktor lain yang kinerja .
2. Teknik pengolahan data dalam penelitian ini hanya menggunakan program SEM PLZ, dimana masih ada program software yang lainnya, yang digunakan untuk pengolahan data.
3. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan data Kuisisioner karena dikhawatirkan responden tidak benar-benar menjawab pernyataan dengan sungguh-sungguh dengan keadaan yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15. <https://doi.org/10.33059/jseb.v11i1.1654>
- Agustina, S., Prawitasari, D., Oktavia, V., & Wibowo, M. E. S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Person Job Fit Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sektor Industri Mebel di CV Gardenia Java Ngabul Jepara. *Jurnal EMT KITA*, 8(1), 396–408. <https://doi.org/10.35870/emt.v8i1.2136>
- Anandya, Y. M., Fridayani, J. A., & Maridjo, H. (2023). Pengaruh Lingkungan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimoderasi Oleh Komitmen Organisasi. *Modus*, 35(2), 154–170.
- Angraini, R., Parawangi, A., & Mustari, N. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Makassar*, 2(3), 875–888.
- Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 37–46. <https://doi.org/10.26623/jreb.v15i1.3507>
- Atmojo, M. (2012). The Influence of Transformational Leadership on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Employee Performance. *International Research Journal of Business Studies*, 5(2), 113–128. <https://doi.org/10.1002/piq.21244>
- Bandura. (2016). *Self Efficacy: The Exercise of Control*. W.H. Freeman and Company.
- Bismala, L., Arianty, N., Farida, T., & Mutholib, M. (2020). Perilaku Organisasi: Sebuah Pengantar (Revisi). Medan: CV Symphony Baru.
- Chen, Y., & Chiu, R. K. (2020). Work-Life Balance and Organizational Commitment in the Public Sector: A Study of Chinese Employees. *Public Administration Review*, 80(3), 440–450.
- Darmawan, H. D. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Pena Semesta.
- Daryanto, B. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Turi (ed.); cetakan-1). Gava Media.

- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan, 1*(1), 209–218.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum, 4*(1), 15–33.
- Febriani, D. S. H., & Suharnomo. (2018). Pengaruh Pengawasan, Motivasi Kerja, Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal of Management, 7*(1), 1–12.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik, Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris* (2nd ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2020). Work-Life Balance: A Review and Future Directions. *Journal of Management, 46*(1), 28–53.
- Handoyo, A. W. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Rejeki Dewata. *Agora, 5*(1), 1–8.
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., & Ustiawaty. (2020). Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. In *Metode Penelitian Kualitatif&Kuantitatif* (Vol. 53, Issue 9). Pustaka Ilmu.
- Hidayat, R., Sabrina, R., & Pasaribu, F. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Dinas Perdagangan Mandailing Natal. *Journal of Business and Economics Research (JBE), 4*(1), 18–24.
- Imawan, I., & Taufik Lesmana, M. (2024). Work-Life Balance, Work Engagement and Employee Performance: An Examining the Mediating Role of Job Satisfaction. *International Journal of Business Economics (IJBE), 5*(2), 166–186.
- Jufrizen, J., & Intan, N. (2021). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan, 2*(1), 420–435.
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3*(1), 41–59. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4874>
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*. UMSU Press.

- Juniarari. (2011). *Komitmen Organisasi*. Cipta Pustaka.
- Kahn, R. L., & Byosiere, P. (2021). Stress in Organizations: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, *106*(1), 1–20.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Lewiuci, P. G. (2016). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan pada perusahaan keluarga produsen senapan angin. *Agora*, *4*(2), 101–107.
- Luthans, F. (2014). *Organizational Behavior*. Andi.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Sumber Daya Manusia Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Karyawan*. PT. Rineka Cipta.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Kedu)*. Bandung: Alfabeta.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2019). A three-component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, *1*(1), 61–89.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, *1*(1), 9–25.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, *1*(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Nasution, I. H., Tanjung, H., & Datuk, B. (2023). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK 2 Swasta Perkumpulan Amal Bakti Sumatera Utara. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, *7*(2), 365–374.
- Nitisemito, A. S. (2018). *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, *5*(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Pahira, S. H. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *COMSERVA: (Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat)*, *3*(3), 810–817.

- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 39–51.
- Putri, M. D., & Soedarsono, D. K. (2017). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan employee engagement terhadap kinerja karyawan Direktorat Solution Operation Telkomsigma. *EProceedings of Management*, 4(3), 1-12.
- Putri, T. E., Kuntadi, C., & Pramukty, R. (2023). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Pencegahan Kecurangan: Peran Audit Internal, Sistem Pengendalian Internal Dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Economina*, 2(7), 1789–1802. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i7.674>
- Qamar, S., Madina, S., Armiana, A., & Wahyuddin, W. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Di Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Uin Alauddin Makassar. *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(1), 51–60. <https://doi.org/10.24252/edu.v1i1.22106>
- Rahmayati, T. E. (2021). Keseimbangan Kerja dan Kehidupan (*Work life balanced*) Pada Wanita Bekerja. *Juripol*, 4(2), 129–141. <https://doi.org/10.33395/juripol.v4i2.11098>
- Ramdhan, M. (2021). *Metode Penelitian* (A. A. Effendy (ed.)). Cipta Media Nusantara.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Saydam, G. (2017). *Manajemen Sumber daya Manusia: Suatu pendekatan*. Mikro. Djambaran.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Setyono, F. (2013). Pengaruh Kualitas Komunikasi Interpersonal Pemimpin KelompokSel Terhadap Komitmen Organisasi Anggota Kelompok Sel Di Satelit Holy Gereja Mawar Sharon Surabaya. *Jurnal E-Komunikasi*, 1(2), 190–199.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif. In *Kualitatif, Kombinasi, Dan R&D*.
- Suhanta, B., Jufrizen, & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1396–1412. <https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.736> Pengaruh

- Tampenawas, B., Dotulong, L. O. ., & Pandowo, M. H. C. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Umkm Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(4), 1108–1117.
- Tobing, D. S. (2009). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(1), 31–37.
- Ulfa, R. (2021). Variabel Dalam Penelitian Pendidikan. *Al-Fathonah: Jurnal Pendidikan Dan Keislaman*, 1(1), 342–351.
- Wenno, M. (2018). Hubungan antara Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT. PLN Persero Area Ambon. *Jurnal Maneksi*, 7(1), 47–54.
- Wibowo. (2020). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). (*JIM*) *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jim.v1i1>
- Widyawati, S. R., & Karwini, N. K. (2018). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dwi Fajar. *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia*, 8(1), 177–186.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2017). Komitmen Organisasi. In *Makassar: Nas Media Pustaka*. Nas Media Pustaka.
- Yusuf, R. M., Taroreh, R. N., & Lumintang, G. G. (2019). Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Indospice Di Manado. *Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 4787–4797.
- Zubair, A., Hussain, S., & Ali, A. (2022). *Self-efficacy* and Organizational Commitment: A Study of Healthcare Professionals. *International Journal of Health Planning and Management*, 37(3), 1294–1305.



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-4624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 5125/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/28/5/2025

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 28/5/2025

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Rizki Anggi Audina
NPM : 2205160729
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah :

1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Karir Mahasiswa yang Berstatus Karyawan Mengarah pada penumpukan pekerjaan yang harus diselesaikan.
2. Kurangnya manajemen waktu dapat menyebabkan penundaan tugas-tugas kuliah maupun pekerjaan di tempat kerja yang kemudian dapat menyebabkan beban kerja yang lebih besar di kemudian hari pada Mahasiswa yang Berstatus Karyawan.
3. Mahasiswa yang Berstatus Karyawan dan Mahasiswa Reguler apakah sama memiliki Kemampuan Manajemen Waktu yang baik dalam Bekerja

Rencana Judul :

1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Work Life Balance Mahasiswa Yang Berstatus Karyawan
2. Pengaruh Manajemen Waktu Dan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Pada Mahasiswa Pekerja
3. Pengaruh Internal Locus Of Control Terhadap Kematangan Karir Mahasiswa Yang Berstatus Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Rizki Anggi Audina)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 1, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 5125/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/28/5/2025

Nama Mahasiswa : Rizki Anggi Audina
NPM : 2205160729
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Tanggal Pengajuan Judul : 28/5/2025

Nama Dosen Pembimbing* : Dr. Mhd. Andi Prayogi, SE, M. Si

Judul Disetujui** : Pengaruh Worklife Balance dan Self Efficacy Terhadap Kinerja karyawan di Mediasi oleh komitmen organisasi pada ~~PT.PN IV Regional I~~ PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I kota Medan

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan,

Dosen Pembimbing

(Dr. Muhammad Andi Prayogi, SE, M. Si.)

Keterangan:

* Diisi oleh Pimpinan Program Studi

** Diisi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, akan/bisa dan upload ke link ini pada form online "Upload Pengajuan Judul Skripsi"

*Materi ini dinyatakan sah jika nomor agenda sama dengan nomor agenda pada saat pengajuan judul online.

Halaman ke 2 dari 2 halaman



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/AA/PT/IB/2024

Pusat Administrasi Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 6622467 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

nomor : 252/IL.3.AU/UMSU-05/F/2026
 inspirasi : -
 judul : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 05 Sya'ban 1447 H
 24 Januari 2026 M

kepada Yth.
 Bapak / Ibu Pimpinan
 PN IV Regional I Kota Medan
 Jalan Sei Batang Hari No. 2, Simpang Tanjung
 Medan Empat

Bismillahirrahmanirrahim Bismillahirrahmanirrahim

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak dan Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan Tugas Akhir yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1)

nama mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

nama : Rizki Anggi Audina
 nomor : 2205160729
 jurusan : Manajemen
 semester : VII (Tujuh)
 judul : Pengaruh Work life balance dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Komitmen Organisasi pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Kota Medan

Sehubungan surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Bismillahirrahmanirrahim Bismillahirrahmanirrahim



Dekan

Dr. Radiman, S.E., M.Si
 N I D N : 0107087801

terbaca :
 Bertanggung Jawab





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/AAL-Pj/PT/07/2024
 Pusat Administrasi Jalan Nuhkhar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsu](https://www.facebook.com/umsu) [umsu](https://www.instagram.com/umsu) [umsu](https://www.youtube.com/umsu) [umsu](https://www.tiktok.com/umsu)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
 TUGAS AKHIR MAHASISWA**

NOMOR : 252/TGS/II.3.AU/UMSU-05/F/2026

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan
 dan permohonan judul penelitian Tugas Akhir / Jurnal dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen
 Nama :
 Tanggal :

Sehingga ini menetapkan Dosen Pembimbing Tugas Akhir/ Jurnal Mahasiswa :

Nama : Rizki Anggi Audina

NPM : 2205160729

Kelas : VII (Tujuh)

Program Studi : Manajemen

Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Work life balance dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan
 dimediasi oleh Komitmen Organisasi pada PT Perkebunan Nusantara IV
 Regional I Kota Medan

Dosen Pembimbing : Dr. MHD.ANDI PRAYOGI,SE,M.SI.

Sehingga demikian di izinkan menulis Tugas Akhir / Jurnal dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Tugas Akhir/ Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Tugas Akhir / Jurnal harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Tugas Akhir
3. Tugas Akhir dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Dajuarsa tanggal 24 Januari 2027 Revisi Judul.....

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.



Ditetapkan di : Medan
 Pada Tanggal : 05 Sya'ban 1447 H
 24 Januari 2026 M



Dekan

Dr. Radiman, S.E., M.Si
 N I D N : 0107087801

Disusun :
 Peninggal.





Nomor : ISKH/eX-312/I/2026

Medan, 28 Januari 2026

Aspiran : -

: Izin Riset Pendahuluan

Kepada Yth:

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Mukhtar Basri No. 3

Medan

Sehubungan dengan surat dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 252/II.3.AU/UMSU-
/2026 Tanggal 24 Januari 2026 perihal tersebut di atas, dapat kami sampaikan bahwa Permohonan Izin Riset
Pendahuluan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Bagian SDM & Sistem Manajemen (ISDM) Medan
pada tanggal 27 Januari s/d 27 Februari 2026 pada prinsipnya dapat disetujui. Adapun peneliti tersebut sebagai
ikut:

Nama	NPM	Jurusan	Judul
Rizki Anggi Audina	2205160729	Manajemen	Pengaruh Work Life Balance Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Oleh Komitmen Organisasi Pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Kota Medan

Sebelum melaksanakan Riset diwajibkan untuk memenuhi dan melaksanakan segala ketentuan yang ada pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I antara lain :

Mahasiswa/i tidak dibenarkan memasuki area kerja yang memiliki resiko bahaya tinggi dan segala biaya yang timbul berkaitan dengan Riset dimaksud (bila ada) ditanggung sepenuhnya oleh Mahasiswa/i yang bersangkutan.

Pakaian yang digunakan oleh Mahasiswa/i adalah Kemeja Putih dan Celana/Rok panjang Hitam.

Hasil melaksanakan Riset semata-mata dipergunakan untuk kepentingan Ilmiah, dan surat selesai Riset, Penelitian, Observasi dikeluarkan setelah menyerahkan laporan hasil Riset (Skripsi) dalam bentuk Soft Copy (CD), Hard Copy sebanyak 1 (satu) eksemplar kepada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I.

Perusahaan tidak dapat memberikan data dan dokumen yang bersifat rahasia.

Tetap Melaksanakan Protokol Kesehatan.

Mahasiswa/i Wajib Subscribe, Follow, Like, Comment dan Share :

- Youtube PT Perkebunan Nusantara IV Regional I
- Instagram @n4r1_mediacorporate
- Tiktok @ptpn4_regional1

Sebelum Bagian tempat Mahasiswa/i melaksanakan Riset diminta bantuan membuat Memorandum telah selesai melaksanakan Riset ditujukan kepada Bagian Sekretariat dan Hukum.

Demikian disampaikan, agar maklum.

Integritas, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif

Jl. Gedung Agro Plaza Lantai 8

Jl. Kad Kav x2 - 1, Jakarta 12950

Telp. +62 21 31119001

Regional I - Medan

Jl. Sei Batanghari No. 2 Medan 20122

Telp. +62 61 8452244

PTPN IV REGIONAL I
Bagian Sekretariat dan Hukum



Dokumen ini ditandatangani secara elektronik
oleh:
Hendra Kusuma
NIK : 3000258
Jabatan : Kepala Bagian Sekretariat dan Hukum
Email : hendra.kusuma@ptpn4.co.id

plusan :
nsp



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238**

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Rizki Anggi Audina
 NPM : 2205160729
 Dosen Pembimbing : Dr. Muhammad Andi Prayogi, S.E., M.St.
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Penelitian : Pengaruh *Work Life Balance* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai di Mediasi oleh komitmen Organisasi Pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- LATAR BELAKANG MASALAH - IDENTIFIKASI MASALAH - RUMUSAN DAN DASAR-DASAR MASALAH - TUJUAN DAN MANFAAT	2/6-2025	
Bab 2	- DEFINISI SETIAP VARIABEL - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI SETIAP VARIABEL - INDIKATOR SETIAP VARIABEL - KERANGKA KONCEPTUAL	25/7-2025	
Bab 3	- POPULASI DAN SAMPEL - TEKNIK ANALISA - TINGKAT PENELITIAN DATA - SPASI PEMBELAJARAN	16/10-2025	
Daftar Pustaka	- GURUKAN KEMBELAJARAN - TAMPILAN REFERENSI ARTIKEL JURNAL DOSEN DAN BAHAN	18/11-2025	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	- TEKNIK PENGUMPULAN DATA - SPASI PENELITIAN	22/11-2025	
Persetujuan Seminar Proposal	ACC SEMINAR PROPOSAL	26/11-2025	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Agus Sani, S.E., M.Sc.

Medan, 26 November 2025

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Dr. Muhammad Andi Prayogi, S.E., M.St.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Pada hari ini Kamis, 11 Desember 2025 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :


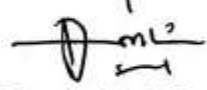
N a m a : Rizki Anggi Audina
Konsentrasi : Man.SDM
N .P.M. : 2205160729
Tempat / Tgl.Lahir : Medan 10 April 1999
Alamat Rumah : Jl. Perdamean. Desa Kolam
Judul Proposal : Pengaruh Work Life Balance Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Di Mediasi Oleh Komitmen Organisasi Pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	- OBYEK PENELITIAN DINAS KESEHATAN SUDAH ADA STANDA UJUK JELAS
Bab I	- RUMUS RUGI DIGUAT FLOW CHART - FENOMENA PENELITIAN
Bab II	- LEMBARA KONSEPTUAL
Bab III	
Lainnya	- ADA SIKSI BSCI UMSU - GUNAKAN MEMOERET
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Kamis, 11 Desember 2025

TIM SEMINAR

Ketua

Agus Santia, S.E., M.Sc.
Pembimbing

Dr Muhammad Andi Prayogi SE., M.Si.

Sekretaris

Arif Pratama Marpaung, S.E., M.M.
Pembanding

Assoc. Prof. Dr. Julita, S.E., M.Si.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil seminar Proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Kamis, 11 Desember 2025* menerangkan bahwa:

Nama : Rizki Anggi Audina
Konsentrasi : Man.SDM
N.P.M. : 2205160729
Tempat / Tgl.Lahir : Medan 10 April 1999
Alamat Rumah : Jl. Perdamean. Desa Kolam
JudulProposal : Pengaruh Work Life Balance Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Di Mediasi Oleh Komitmen Organisasi Pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Tugas Akhir dengan pembimbing:
Dr Muhammad Andi Prayogi SE., M.Si.

Medan, Kamis, 11 Desember 2025

TIM SEMINAR

Ketua

Agus Sani, S.E., M.Sc.

Pembimbing

Sekretaris

Arif Pratama Marpaung, S.E., M.M.

Pembanding

Assoc. Prof. Dr. Julita, S.E., M.Si.

Dr Muhammad Andi Prayogi SE., M.Si.

Diketahui / Disetujui
A.N. Dekan
Wakil Dekan - I

Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si
NIDN : 0118127401



UMSU

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK.BAN-PTAL/Pj/PT/10/2024

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

http://feb.umsu.ac.id

feb@umsu.ac.id

umsu.medan

umsu.medan

umsu.medan

umsu.medan

umsu.medan

umsu.medan

umsu.medan

umsu.medan

umsu.medan

umsu.medan

umsu.medan

umsu.medan

umsu.medan

umsu.medan

umsu.medan

umsu.medan

umsu.medan

umsu.medan

umsu.medan

umsu.medan

umsu.medan

umsu.medan

umsu.medan

umsu.medan

umsu.medan

umsu.medan

umsu.medan

umsu.medan

umsu.medan

umsu.medan

umsu.medan

umsu.medan

umsu.medan

umsu.medan

umsu.medan

umsu.medan

umsu.medan

umsu.medan

umsu.medan

umsu.medan

umsu.medan

umsu.medan

umsu.medan

umsu.medan

umsu.medan

umsu.medan

umsu.medan

umsu.medan

umsu.medan

umsu.medan

umsu.medan

umsu.medan

umsu.medan

umsu.medan

umsu.medan

umsu.medan

umsu.medan

umsu.medan

umsu.medan

umsu.medan

umsu.medan

umsu.medan

umsu.medan

umsu.medan

umsu.medan

umsu.medan

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PESAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK.BAN-PTAL/Pj/PT/10/2024

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

http://feb.umsu.ac.id

feb@umsu.ac.id

umsu.medan

umsu.medan

umsu.medan

umsu.medan

Nomor : 1191/IL3.AU/UMSU-05/F/2026

Tanggal : -

Judul : MENYELESAIKAN RISET

Medan, 24 Ramadhan 1447 H

13 Maret 2026 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
TPN IV Regional I Medan

Tempat

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di Perusahaan/ instansi yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk melanjutkan Penyusunan / Penulisan Tugas Akhir pada Bab IV - V, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpinan, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian Program Studi Strata Satu (S1) di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Nama Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : Rizki Anggi Audina

NPM : 2205160729

Semester : VIII (Delapan)

Kejurusan : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Worklife Balance dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi Oleh Komitmen Organisasi Pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Kota Medan

Sekianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

Dr. Radiman, S.E., M.Si

NIDN: 0107087801

Penyusunan :
1. Pertinggal





Medan, 17 Maret 2026

Nomor : ISKH/eX-897/III/2026

Lampiran : -

Hal : Selesai Riset

Kepada Yth:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Jalan Mukhtar Basri No. 3

-

Medan

Menghunjuk Surat dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 1191/II.3.AU/UMSU-05/F/2026
Tanggal 13 Maret 2026 perihal Menyelesaikan Riset, dengan ini kami sampaikan bahwa :

No	Nama	NPM	Jurusan	Judul
1	Rizki Anggi Audina	2205160729	Manajemen	Pengaruh Worklife Balance dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi Oleh Komitmen Organisasi Pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Kota Medan

telah selesai melaksanakan Riset di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Bagian SDM & Sistem Manajemen (ISDM), terhitung mulai tanggal 27 Januari s/d 27 Februari 2026.

Demikian disampaikan agar maklum.

PTPN IV REGIONAL I

Bagian Sekretariat dan Hukum



Dokumen ini ditandatangani secara elektronik
oleh:

**Hendra Kusuma**

NIK : 3000258

Jabatan : Kepala Bagian Sekretariat dan Hukum

Email : hendra.kusuma@ptpn4.co.id

Tembusan :

- Arsip

- Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif

Office : Gedung Agro Plaza Lantai B
Rasuna Said Kav X2 - 1, Jakarta 12950
Telp 31190000 • Fax 31190001
www.ptpn4.co.id

Regional I - Medan
Jl. Sei Batanghari No. 2 Medan 20122
Telp +62 61 8452244
Email regional1@ptpn4.co.id

Tandatangan Elektronik
dibuktikan oleh



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : RIZKI ANGGI AUDINA
NPM : 2205160729
Tempat /Tgl Lahir : Medan, 10 April 1999
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Jl. Perdamaian
Anak Ke : 1 dari 3 bersaudara
Email : anggi878880@gmail.com
HP/WA : 0852-7521-5594

Nama Orang Tua

Ayah : Yardi
Ibu : Almh. Hariani
Alamat : Jl. Perdamaian

Pendidikan Formal

1. SD Negeri 105289 Kolam
2. SMP Negeri 1 Percut Sei Tuan
3. SMA Negeri 1 Percut Sei Tuan
4. Kuliah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, April 2026

RIZKI ANGGI AUDINA