

Pengaruh *Self Efficacy*, Dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I Cabang Bandar Udara Sam Ratulangi Manado

Alfia Tomi¹, Dr. Efendy Rasjid², Adelaida Joroh³

¹Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

²Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

³Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

alfia.t113@gmail.com

Abstrak

Dalam era revolusi industri 5.0 karyawan diharuskan menghadapi tantangan digitalisasi, tekanan, tuntutan pekerjaan, dan perubahan serta perkembangan yang semakin hari semakin cepat. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh *Self Efficacy* Dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I Cabang Bandar Udara Sam Ratulangi Manado. Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif dan metode penelitian menggunakan metode penelitian Deskriptif. Populasi yang diambil karyawan unit kerja Administrasi PT. Angkasa Pura I Cabang Bandar Udara Sam Ratulangi Manado, dan sampel yang di ambil adalah sampel jenuh, dengan menggunakan metode *Non-Probability Sampling*. dalam penelitian ini populasi dan sampel berjumlah 31 orang karyawan. Analisis yang digunakan adalah Analisa Statistik Deskriptif, Total Skor, Analisis Regresi Linear Berganda serta Korelasi. Hasil analisis penelitian Nilai koefisien korelasi secara simultan $r = 0,819$ menunjukkan bahwa *Self Efficacy* dan *Work Life Balance* memiliki hubungan yang kuat dan signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura I Cabang Bandar Udara Sam Ratulangi Manado. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa peningkatan Kinerja Karyawan, 67,1% dipengaruhi oleh *Self Efficacy* dan *Work Life Balance* secara bersama-sama, sedangkan sisanya 32,9% dipengaruhi faktor lain. Hasil analisis menunjukkan bahwa *Self Efficacy* dan *Work Life Balance* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura I Cabang Bandar Udara Sam Ratulangi Manado. Untuk itu *Self Efficacy* dan *Work Life Balance* perlu diperhatikan dan dimaksimalkan oleh pimpinan dan perusahaan dengan lebih mencermati faktor-faktor internal dan organisasional mengenai *Self Efficacy* dan *Work Life Balance* sehingga dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : *Self Efficacy, Work Life Balance, Kinerja Karyawan*

Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan digitalisasi, sumber daya manusia (SDM) menjadi aset yang sangat penting bagi setiap organisasi. Semakin ketatnya persaingan global membuat tantangan dalam dunia kerja semakin kompleks. Karyawan diharuskan menghadapi tantangan global, tekanan, tuntutan pekerjaan, dan perubahan serta perkembangan yang hari semakin cepat.

Setiap perusahaan selalu menginginkan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten dan berkualitas. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar efektif efisien dalam membantu mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki kualitas kinerja yang kompeten dan produktif merupakan kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi ditengah dinamika bisnis yang semakin kompleks. Semua karyawan harus siap memperkuat diri karena persaingan

dalam dunia kerja semakin ketat. Kinerja Karyawan dapat dikatakan baik jika memiliki sumber daya manusia yang sesuai dengan kompetensinya.

Self Efficacy merupakan salah satu faktor yang menjadi pendukung dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Menurut Luthan dalam Rhizenda *et al* (2023), *Self Efficacy* mengacu kepada keyakinan diri dan kemampuan untuk memotivasi agar mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Karyawan dengan *Self Efficacy* yang tinggi cenderung lebih percaya diri, termotivasi, dan lebih siap dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Karyawan menjadi lebih mampu mengelola stres dan lebih siap untuk belajar dari kesalahan, yang pada akhirnya menghasilkan peningkatan pada Kinerja Karyawan.

Faktor lain yang juga ikut mempengaruhi peningkatan Kinerja Karyawan adalah *Work Life Balance*. Keseimbangan dunia pekerjaan dan dunia pribadi (*Work Life Balance*) merupakan faktor penting bagi tiap karyawan, agar karyawan memiliki kualitas hidup yang seimbang dalam berhubungan dengan keluarganya dan seimbang dalam pekerjaan (Kembuan *et al.*, 2021). *Work Life Balance* juga diartikan sebagai serangkaian tindakan yang diambil oleh karyawan yang dapat mendukung mereka untuk bisa memenuhi semua tugas pekerjaan, tanggung jawab, peran dalam keluarga, serta peran sosial (Yusnita *et al.*, 2022). Dengan adanya *Work Life Balance* yang baik memungkinkan karyawan untuk menjalankan tugas-tugas mereka tanpa mengorbankan kesehatan fisik dan mental. Keseimbangan ini tidak hanya untuk meningkatkan kualitas hidup karyawan, tetapi juga berdampak positif pada Kinerja Karyawan di tempat kerja.

PT. Angkasa Pura I merupakan sebuah perusahaan milik Negara yang bergerak dibidang pengelolaan Bandar Udara di Indonesia. PT Angkasa Pura I memberikan pelayanan lalu lintas udara dan bisnis Bandar Udara di Indonesia yang menitikberatkan pelayanan pada kawasan Indonesia bagian tengah dan kawasan Indonesia bagian timur.

PT. Angkasa Pura I Cabang Bandar Udara Sam Ratulangi Manado memiliki karyawan sebanyak 114 orang. Untuk mencapai tujuan organisasi tentu diperlukan karyawan dengan kinerja yang baik. Penulis menemukan beberapa masalah terkait *Self Efficacy* pada unit kerja Administrasi di PT. Angkasa Pura Cabang Bandar Udara Sam Ratulangi Manado, diantaranya terdapat beberapa karyawan yang masih sering menunda pekerjaan yang diberikan, karyawan masih kurang percaya diri menghadapi tantangan dalam penyelesaian pekerjaan, karyawan masih belum mampu menciptakan lingkungan kerja yang bebas dari gangguan dan kondusif untuk bekerja, beberapa karyawan masih sering kesulitan mengelola stress dimasa sulit. Penulis juga menemukan permasalahan yang terkait dengan *Work Life Balance*, dalam hal ini karyawan masih sering menyelesaikan urusan pribadi di jam operasional kantor akibatnya pekerjaan menjadi tertunda sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak optimal karena terburu-buru saat mengerjakan pekerjaan, dan juga menyebabkan terjadinya lembur atau kelebihan jam kerja dikarenakan pekerjaan tidak selesai pada waktu jam kerja normal. Ini menyebabkan jam masuk dan pulang kantor menjadi tidak menetap sesuai dengan jam operasional kantor yang sudah ditetapkan yaitu Senin sampai Kamis (08.00 WITA – 16.30 WITA), Jumat (07.00 WITA – 15.30 WITA), dan juga menyebabkan ketidakseimbangan pada kehidupan kerja dan keluarga karyawan. Penulis juga melihat terdapat beberapa kekurangan dalam Kinerja Karyawan yaitu Karyawan masih kurang disiplin dalam menaati jam istirahat sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Jam (12.00 WITA –

13.00 WITA), Karyawan belum menggunakan waktu dengan baik untuk kegiatan diluar pada waktu kerja, seperti saat selesai melakukan tugas luar pada jam kerja karyawan belum langsung kembali ke tempat kerja, melainkan melakukan kegiatan lain yang tidak berhubungan dengan pekerjaan.

Landasan Teori Pengertian Manajemen

Menurut Hasibuan (2019:10), Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Selanjutnya menurut Dessler (2015:5), Manajemen sumber daya manusia merupakan proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan.

Selanjutnya Menurut Sundah (2018:7), manajemen sumber daya manusia yang baik akan mendorong tercapainya tujuan-tujuan organisasi yang telah disepakati bersama. Lebih lanjut strategi pengembangan SDM merupakan kebijakan pengelolaan karyawan yang diintegrasikan dengan strategi organisasi/perusahaan dan dapat digunakan untuk mendorong budaya organisasi sehingga para karyawan memiliki nilai dan kualitas kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan akan pencapaian visi, misi dan tujuan dan menjadi sumber keunggulan bersaing bagi individu dan perusahaan/organisasi, (Sundah, 2020).

Jadi dapat disintesis bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang dilakukan oleh atasan untuk memperoleh, mempertahankan, meningkatkan, dan mengembangkan tenaga kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas agar tenaga kerja dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan.

Konsep Self Efficacy Pengertian Self Efficacy

Self Efficacy (Kemampuan diri) adalah konsep penting dalam perkembangan diri, dimana orang perlu menyadari kemampuan mereka sendiri untuk menangani masalah yang dihadapi. Dengan kemampuan ini, orang dapat menyampaikan dengan jelas apa yang mereka pahami dan dapat dengan mudah memecahkan masalah yang dihadapi. Hal ini sejalan dengan pendapat Bandura *dalam* Rasjid (2015), Keyakinan diri akan mempengaruhi cara orang dalam berpikir, merasakan, dan memotivasi diri mereka sendiri dan dalam bertindak.

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

Dilanjutkan menurut Bandura *dalam* Sari & Candra (2020), *Self Efficacy* atau efikasi diri sebagai bagian dari sikap kepribadian, yaitu yang berhubungan dengan keyakinan pribadi mengenai kompetensi dan kemampuan diri. Sedangkan menurut Kilapong *dalam* Solihah & Frendika (2023), Hasil *Self Efficacy* adalah tinggi atau rendahnya rasa percaya diri seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya ditempat kerja.

Jadi dapat disintesis bahwa *Self Efficacy* atau efikasi diri adalah kemampuan karyawan dalam menyadari kompetensi diri yang dimiliki untuk meningkatkan rasa percaya diri agar dapat menyelesaikan tugas dan memecahkan masalah yang dihadapi dengan penuh tanggung jawab dan sesuai dengan hasil yang diharapkan.

Faktor-Faktor Penyebab Self Efficacy

Menurut Widyawati & Karwini (2008:56) terdapat beberapa faktor yang menyebabkan *Self Efficacy*, yaitu: 1) Pengalaman akan kesuksesan (*past performance*) Mengacu pada penilaian terhadap hasil kerja atau pencapaian masa lalu yang digunakan untuk memprediksi kinerja atau potensi keberhasilan di masa depan, 2) Pengalaman individu lain (*vicarious experience*) Merujuk pada proses pembelajaran yang terjadi ketika seseorang mengamati orang lain menjalani aktivitas atau situasi tertentu, 3) Persuasi Verba (*verbal persuasion*) mengacu pada pengaruh yang dihasilkan dari dorongan, motivasi, atau keyakinan yang ditanamkan oleh

orang lain melalui komunikasi verbal, 4) Keadaan fisiologis (*emotional cues*) mengacu pada kondisi fisik dan emosional seseorang yang dapat mempengaruhi persepsi mereka tentang kemampuan diri.

Dimensi *Self Efficacy*

Major dalam Rhizenda *et al* (2023), menyatakan Setiap individu memiliki *Self Efficacy* (efikasi diri) yang berbeda dengan individu lainnya berdasarkan 3 dimensi, Yaitu : 1) Tingkat (*Level*), 2) Kekuatan (*strength*), 3) Generalisasi (*generality*).

Indikator *Self Efficacy*

Menurut Brow *et al* dalam Manara (2008:36), indikator dari *Self Efficacy* mengacu pada dimensi *Self Efficacy* yaitu *level*, *strength*, *generality*. Berdasarkan ketiga dimensi ini, maka ditemukan beberapa indikator dari *Self Efficacy*, yaitu: 1)Yakin dapat menyelesaikan tugas, 2)Yakin dapat memotivasi diri, 3) Yakin mampu menghadapi hambatan.

Cara Meningkatkan *Self Efficacy*

Menurut Ormod dalam Ningsih & Hayati (2020), Menjelaskan beberapa upaya dalam meningkatkan *Self Efficacy*, yaitu : 1) Memberikan pelatihan, 2) Memperlihatkan catatan kemajuan tentang kompetensi-kompetensi dan hasil kerja karyawan, 3) Memberikan motivasi, 4) Meyakinkan bahwa karyawan mampu menyelesaikan tugas, dengan memperlihatkan pengalaman dari orang lain yang berhasil.

Konsep *Work Life Balance* Pengertian *Work Life Balance*

Menurut Ula dalam Rhizenda *et al* (2023), *Work Life Balance* adalah sejauh mana keterlibatan dan kepuasan individu dalam peran mereka diantara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan serta tidak menimbulkan konflik diantara keduanya.

Menurut Hill dalam Rifaldi & Wibowo (2023), *Work Life Balance* adalah kemampuan dari seseorang untuk dapat memenuhi pekerjaan dan komitmen keluarga serta tanggung jawab dan aktivitas non-kerja lainnya. Sejalan dengan pendapat Suhartini (2021), Menyatakan *Work Life Balance* adalah tingkat pemenuhan yang terkait dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang untuk mempertahankan semua aspek dalam kehidupannya. Dilanjutkan Kembuan *et al* (2021), *Work Life Balance* merupakan faktor penting bagi tiap karyawan, agar karyawan memiliki kualitas hidup yang seimbang dalam berhubungan dengan keluarganya dan seimbang dalam pekerjaan. Sedangkan menurut Yusnita *et al* (2022), *Work Life Balance* juga dartikan sebagai serangkaian tindakan yang diambil oleh karyawan yang dapat mendukung mereka untuk bisa memenuhi semua tugas pekerjaan dan tanggung jawab, peran dalam keluarga, serta peran sosial. Sejalan dengan pendapat Weckstein dalam Poluan A.R (2018), *Work Life Balance* adalah sebuah konsep keseimbangan yang melibatkan ambisi atau karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual. Lebih lanjut dalam penelitian Poluan A.R (2018), dikatakan *Work Life Balance* adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama.

Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disintesisakan bahwa *Work Life Balance* adalah kemampuan karyawan dalam mengatur keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan dengan memenuhi komitmen keluarga dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, juga mengambil peran sosial serta menjalankan kegiatan pribadi sehingga karyawan memiliki kualitas hidup yang sehat dan seimbang.

Faktor-faktor yang mempengaruhi *Work Life Balance*

Menurut Schabracq dalam Nafriana (2021:17), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *Work Life Balance*, yaitu :

- 1) Karakteristik kepribadian. Karakteristik kepribadian merujuk pada sifat-sifat individu yang memengaruhi bagaimana mereka mengelola waktu dan stres antara pekerjaan dan kehidupan pribadi,
- 2) Karakteristik keluarga. Karakteristik keluarga mencakup aspek-aspek keluarga yang memengaruhi kemampuan individu untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi,
- 3) Karakteristik pekerjaan. Karakteristik pekerjaan merujuk pada aspek-aspek pekerjaan yang memengaruhi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi,
- 4) Sikap. bagaimana seseorang memprioritaskan, menilai, dan berkomitmen pada kedua aspek tersebut menentukan keseimbangan yang mereka capai.

Indikator *Work Life Balance*

Menurut Sarikit (2017), terdapat 3 indikator *Work Life Balance* : 1) *Time balance* (keseimbangan waktu), 2) *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan), 3) *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan)

Cara Meningkatkan *Work Life Balance*

Work Life Balance penting untuk diterapkan, hal tersebut tentunya tidak lepas dari peran individu dan organisasi. Menurut Nurbahibah dalam Piara *et al* (2023), Peran serta individu dalam menerapkan *Work Life Balance* diantaranya kemampuan mengelola stres, manajemen waktu, dan relaksasi. Sedangkan peran serta organisasi dalam mendukung *Work Life Balance* dapat dilakukan dengan cara penerapan waktu yang ketat mengenai pulang kantor, libatkan para pekerja dalam kegiatan yang menyenangkan, serta hadirkan life motivator agar para pegawai bisa mengumpulkan kembali energinya. Kesuksesan suatu perusahaan tentunya tak lepas dari hasil kinerja setiap karyawan yang ada.

Konsep Kinerja Pengertian Kinerja

Mangkunegara dalam Zamhari & Astuti (2021), mendefinisikan Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja Karyawan dapat diukur dengan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi, dimensi-dimensi kinerja tersebut antara lain kualitas, kuantitas, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.

Sejalan dengan pendapat Wibowo (2008:222), Kinerja Karyawan adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Selanjutnya menurut Mangkunegara (2016), Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam menunaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya baik secara kualitas maupun kuantitas.

Dilanjutkan Asari (2022), menyatakan Kinerja Karyawan adalah hasil yang dicapai seseorang selama periode tertentu secara keseluruhan dalam perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan yang baik.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disintesis bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dikerjakan tepat sasaran kerja sesuai tugas dan tanggung jawab dalam kurun waktu tertentu sebagai upaya mencapai tujuan perusahaan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya menurut Mangkunegara (2005:13), menyatakan bahwa: Faktor-faktor yang mempengaruhinya adalah: 1) Faktor kemampuan, 2) Faktor motivasi, 3) Faktor Internal, 4) Faktor Eksternal.

Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaannya. Penilaian kinerja dilakukan terhadap Karyawan dalam suatu Perusahaan, memiliki tujuan untuk mengukur dan meningkatkan kinerja individu maupun kelompok. Menurut Bangun (2012), penilaian kinerja bagi suatu perusahaan berguna untuk mengevaluasi kinerja antar individu dalam organisasi serta pengembangan diri setiap individu untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Indikator Kinerja

Menurut Asari (2022), terdapat 4 indikator untuk mengukur Kinerja Karyawan, yaitu: 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) waktu, 4) Kerjasama.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan variabel bebas (independent) yaitu *Self Efficacy* (X_1) dan *Work Life Balance* (X_2), sedangkan variabel terikatnya (dependent) adalah Kinerja Karyawan (Y).

Penelitian ini menggunakan beberapa metode yaitu:

1. Metode Deskriptif, Metode ini dimana peneliti menggambarkan fenomena atau gejala sosial yang sedang terjadi pada suatu objek penelitian. Dalam hal ini dengan mengamati dan mendeskripsikan serta melakukan analisis pengukuran terhadap tiga variabel utama yaitu, *Self Efficacy* dan *Work Life Balance* serta Kinerja Karyawan.
2. Metode Penelitian Lapangan, Metode ini mengadakan penelitian langsung ke perusahaan untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan mengenai *Self Efficacy* dan *Work Life Balance* serta Kinerja Karyawan.
3. Metode Penelitian Kepustakaan,
4. Penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan bahan – bahan dari berbagai literatur yang berkaitan dengan *Self Efficacy* dan *Work Life Balance* serta Kinerja Karyawan, baik dari perusahaan maupun dari luar perusahaan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini diambil pada unit kerja Administrasi di PT Angkasa Pura I Cabang Bandar Udara Sam Ratulangi Manado, dan sampel yang di ambil adalah sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel, dengan menggunakan metode *Non-Probability Sampling*, Peneliti menggunakan pertimbangan subjektif untuk memilih elemen sampel. dalam penelitian ini populasi dan sampel berjumlah 31 orang karyawan unit kerja Adminitrasi pada PT. Angkasa Pura I Cabang Bandar Udara Sam Ratulangi Manado.

Pembahasan Karakteristik Responden

Responden didominasi oleh jenis kelamin laki-laki yakni. Terdapat 16 responden berjenis kelamin laki-laki dngan persentase 52% dan 15 responden berjenis kelamin perempuan dengan bersentase 48%. Tingkat pendidikan SMA yang paling banyak ditemui berjumlah 12 orang karyawan dengan persentase 38%.

Terdapat 8 orang karyawan yang memiliki tingkat pendidikan D3 dengan persentase 28% dan 11 orang karyawan yang memiliki tingkat pendidikan D4/S1 dengan persentase 34%. *Range* usia 36 - 45 tahun yaitu sebanyak 23 orang yang terbanyak dengan tingkat persentase 54,76%, yang berada pada *range* usia 26 – 35 tahun sebanyak 15 orang dengan tingkat persentase 35,71%, selanjutnya, terakhir yang paling sedikit usia 46-56 tahun yaitu sebanyak 4 orang dengan tingkat persentase 9,52%.

Uji Validitas Reliabilitas

Hasil analisis validitas Instrumen variabel *Self Efficacy* (X_1) dengan jumlah 14 instrumen, ditemukan 13 instrumen valid bernilai diatas $r = 0,367$ dan terdapat 1 instrumen yang tidak valid yaitu instrumen X5 karyawan percaya diri saat menghadapi tantangan, dengan nilai $0,311 < r = 0,367$.

Hasil analisis validitas Instrumen variabel *Work Life Balance* (X_2) dengan jumlah 14 instrumen, ditemukan 13 instrumen valid bernilai diatas $r = 0,367$ dan terdapat 1 instrumen yang tidak valid yaitu instrumen X11 Karyawan merasa bahagia dengan kualitas waktu yang dihabiskan bersama keluarga, dengan nilai $0,311 < r = 0,367$.

Hasil analisis validitas Instrumen variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan jumlah 14 instrumen, ditemukan 12 instrumen valid bernilai diatas $r = 0,367$ dan terdapat 2 instrumen yang tidak valid yaitu instrumen Y6 karyawan memiliki tingkat kehadiran yang tinggi, dengan nilai $0,332 < r = 0,367$ dan Y7 karyawan mampu bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan, dengan nilai $0,316 < r = 0,367$. Instrumen variabel *Self Efficacy* (X_1), *Work Life balance* (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y) memenuhi syarat untuk dijadikan instrumen variabel penelitian namun instrumen yang tidak valid diabaikan.

Hasil Analisis

Hasil analisis Total skor Variabel *Self Efficacy* karyawan di PT. Angkasa Pura I Cabang Bandar Udara Sam

Ratulangi Manado sebesar 69,63% berada di kuartil ke-3 yang dikategorikan baik, namun masih terdapat Gap sebesar 30,37%. Hasil analisis Total skor Variabel *Work Life Balance* karyawan di PT. Angkasa Pura I Cabang Bandar Udara Sam Ratulangi Manado sebesar 72,56% berada di kuartil ke-3 yang dikategorikan baik namun masih terdapat Gap sebesar 27,44%. Hasil total skor tersebut menunjukkan bahwa *Self Efficacy* dan *Work Life Balance* di PT. Angkasa Pura I Cabang Bandar Udara Sam Ratulangi Manado masih bisa dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil yang lebih maksimal dan meningkatkan Kinerja Karyawan.

Hasil pengolahan data dapat ditunjukkan melalui persamaan regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 10,669 + 0,485 X_1 + 0,367 X_2$.

Menunjukkan bahwa peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura I Cabang Bandar Udara Sam Ratulangi Manado di tentukan oleh *Self Efficacy* dan *Work Life Balance* secara simultan. Koefisien regresi variabel *Self Efficacy* sebesar 0,485 dan *Work Life Balance* sebesar 0,367 signifikan pada $\alpha = 0,05$ dengan nilai P yang sangat kecil. Jadi, apabila *Self Efficacy* dan *Work Life Balance* ditingkatkan satu satuan maka akan meningkatkan sebesar 0,178 satuan Kinerja Karyawan pada PT Angkasa Pura I Cabang Bandar Udara Sam Ratulangi Manado. Sebaliknya jika *Self Efficacy* dan *Work Life Balance* dikurangi satu satuan maka akan menurunkan sebesar 0,178 satuan Kinerja Karyawan pada PT Angkasa Pura I Cabang Bandar Udara Sam Ratulangi Manado. *Constant* yang dihasilkan dari hasil analisis sebesar 10,669 berarti tanpa adanya *Self Efficacy* dan *Work Life Balance*, besar skor Kinerja Karyawan adalah 10,669. Disini bisa terlihat apabila terjadi peningkatan variabel *Self Efficacy* dan *Work Life Balance* maka akan berdampak terhadap peningkatan variabel Kinerja.

Analisis koefisien korelasi $r = 0,819$ menunjukkan bahwa *Self Efficacy* dan *Work Life Balance* memiliki hubungan yang sangat kuat dan signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan pada PT Angkasa Pura I Cabang Bandar Udara Sam Ratulangi Manado. Nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* yaitu $r^2 = 0,671$ menunjukkan bahwa variasi Kinerja Karyawan pada PT Angkasa Pura I Cabang Bandar Udara Sam Ratulangi Manado 67,1 % dipengaruhi oleh *Self Efficacy* dan *Work Life Balance* secara bersama-sama, sedangkan sisanya 32,9% dipengaruhi faktor lain.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Self Efficacy* dan *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ dan nilai F hitung (28.503) > F tabel (3,340).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitung (7,016) > t tabel (2,045). Besarnya pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai yaitu 0,629 atau 62,9 %.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitung (6,084) > t tabel (2,045). Besarnya pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai yaitu 0,561 atau 56,1 %.

Kesimpulan dan Rekomendasi Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dan hasil penelitian yang didapat dalam penelitian ini dapat diambil kesimpulan yaitu:

Self Efficacy masih perlu dimaksimalkan dan ditingkatkan dengan lebih baik lagi. Hasil analisis jawaban responden total skor untuk variabel *Self Efficacy* pada unit kerja Administrasi PT. Angkasa Pura I Cabang Bandar Udara Sam Ratulangi Manado termasuk dalam kategori baik dengan nilai 69,63%, tetapi masih terdapat gap yang perlu dimaksimalkan sebesar 30,37%.

Work Life Balance masih perlu dimaksimalkan dan ditingkatkan dengan lebih baik lagi. Hasil analisis jawaban responden total skor untuk variabel *Work Life Balance* pada unit kerja Administrasi PT. Angkasa Pura I Cabang Bandar Udara Sam Ratulangi Manado termasuk dalam kategori baik dengan nilai 72,56%, tetapi masih terdapat gap yang perlu dimaksimalkan sebesar 27,44%.

Kinerja Karyawan masih perlu dimaksimalkan dan ditingkatkan dengan lebih baik lagi. Hasil analisis jawaban responden total skor untuk variabel Kinerja Karyawan pada unit kerja Administrasi PT. Angkasa Pura I Cabang Bandar Udara Sam Ratulangi Manado termasuk dalam kategori baik dengan nilai 73,78, tetapi masih terdapat gap yang perlu dimaksimalkan sebesar 26,22%.

Secara simultan *Self Efficacy*, dan *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan pada unit kerja Administrasi PT. Angkasa Pura I Cabang Bandar Udara Sam Ratulangi Manado, Apabila *Self Efficacy* dan *Work Life Balance* ditingkatkan maka akan mampu meningkatkan Kinerja Karyawan.

Self Efficacy secara parsial berpengaruh signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan pada unit kerja Administrasi PT. Angkasa Pura I Cabang Bandar Udara Sam Ratulangi Manado. Apabila *Self Efficacy* karyawan baik maka akan mampu meningkatkan Kinerja Karyawan pada unit kerja Administrasi PT. Angkasa Pura I Cabang Bandar Udara Sam Ratulangi Manado.

Work Life Balance secara parsial berpengaruh signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan pada unit kerja Administrasi PT. Angkasa Pura I Cabang Bandar Udara Sam Ratulangi Manado. Apabila *Work Life Balance* berjalan dengan baik maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan pada unit kerja Administrasi PT. Angkasa Pura I Cabang Bandar Udara Sam Ratulangi Manado.

Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta sebagai jawaban atas rumusan permasalahan dan tujuan penelitian, maka saran dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Pihak perusahaan sebaiknya melakukan pengawasan terhadap perkembangan karyawan agar perkembangan karyawan dapat terkontrol dengan baik.
2. Pihak perusahaan harus memberikan *reward* dan *punishment* untuk membangun semangat dan motivasi karyawan.
3. Pihak perusahaan dan karyawan sebaiknya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif untuk bekerja.
4. Selalu melakukan evaluasi dan membuat program refreasing rutin.
5. Lebih memperhatikan ketegasan pimpinan terhadap peraturan dalam perusahaan
6. Sebaiknya perusahaan membatasi waktu lembur karyawan dengan mengatur jadwal lembur.

Daftar Pustaka

- 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.
- Asari, A. F. (2022). *Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 843– 852.
- Bangun, W. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Dessler, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh*. Paramita Rahayu. PT Indeks, Bandung.
- Hasibuan. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara
- Kembuan, D., Koleangan, R. A. M., & Ogi, I. (2021). *Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo Cabang Utama Di Manado*. *Jurnal Emba*, 9(3), 1257– 1266.
- Manara, U. (2008). *Pengaruh Self-efficacy Terhadap Resiliensi Pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang*. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Pt. Remaja Rosdakarya.
- Nia Nafriana. (2021). *Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Riau*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Yayasan Lembaga Pendidikan Islam (YLPI) Riau, Universitas Islam Riau.
- Ningsih, W.F., & Hayati, I.R. (2020). *Dampak Efikasi Diri Terhadap Proses & Hasil Belajar Matematika*. *Journal On Teacher Education*, 1(2), 26-32.
- Poluan, A.R. (2018). *Pengaruh Work Life Balance, Beban Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Negara Indonesia (Persero) TBK, Kantor Cabang Manado*. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 6(4), 347–356.
- Rasjid, E. (2015). *Analisis Pengaruh Self Efficacy dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Taspen (Persero) Manado*. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 15(1), 38–51.
- Rhizenda, R. P., Suwasono, E., & Sutapa, H. (2023). *Pengaruh Self-Efficacy Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ksp Delta Surya Purnama Pare*. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (Jekombis)*, 2(4), 54–67. <https://doi.org/10.55606/Jekombis.V2i4.2557>
- Rifaldi, A., & Wibowo, P. (2023). *Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas Iib Brebes*. *Jurnal Sains Student Research*, 1(1).
- Sari, P. D., & Candra, Y. (2020). *Pengaruh Pengembangan Karir, Self Efficacy, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 1(3). <https://doi.org/10.31933/Jemsi>
- Sarikit, M. (2017). *Pengaruh Work Life Balance Dan Keterikatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Indonesia*. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 82–91.
- Solihah, A. D., & Frendika, R. (2023). *Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Jalur Nugraha Ekakurir (Jne) Cabang Kantor Utama Bandung*. *Bandung Conference Series: Business And Management*, 3(1). <https://doi.org/10.29313/Bcsbm.V3i1.6227>

- Suhartini. (2021). *Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Polychem Indonesia Tbk. (Divisi Mesin)*. Eco-Buss.
- Sundah, D.I.E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Percikan Hati, Manado.. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Prinsip Dasar dan Aplikasi*. Diandra Kreatif, Yogyakarta.
- Vallery, M., & Silvianita, A. (2023). *Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Bank Negara Indonesia Persero, Tbk Cabang Rengat*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(3).
- Wibowo. (2008). *Manajemen Kinerja Edisi Kedua*. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada
- Widyawati, S. R., & Karwini, N. K. (2018). *Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Dwi Fajar Semesta Denpasar: Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Dwi Fajar*
- Yusnita, N., Gursida, H., & Herlina, E. (2022). *The Role Of Work Life Balance And Job Satisfaction As Predictors Of Organizational Commitment*. *Jurnal Economia*, 18(1), 103–114. <https://doi.org/10.21831/Economia.V18i1.40236>
- Zamhari, S. N., & Astuti, N. (2021). *Pengaruh Fasilitas Kantor Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Rangkui Kota Pangkalpinang Tahun 2021*. *Jipmb, Stie-Ibek*, 8(2), 112–120. www.stielbek.ac.id.