SKRIPSI

PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ENSEVAL PUTERA MEGATRADING PEKANBARU

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau



OLEH:

ARYA WAHYUDI
NPM: 215210575

PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2025

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
الجامعة الإسلامية الريوية
Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674681 Email : info@uir.ac.id Website : www.eco.uir.ac.id

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama	: Arya Wahyudi
PM	: 215210575
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manajemen
Judul Skripsi	: PENGARUH SELF EFFICACY DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ENSEVAL PUTERA MEGATRADING PEKANBARU

Disahkan Oeh:

PEMBIMBING

Dr. Desy Mardianty, SE., MM.

DEKAN

Dr. Eva Sundari, SE., MM, C.R.B.C.

KETUA PRODI

Gilang Nugroho, SE., M.M

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
الجامعة الإسلامية الريوية
Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674681 Email : info@uir.ac.id Website : www.eco.uir.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Arya Wahyudi
NPM : 215210575
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Sponsor : Dr. Desy Mardianty, SE., MM.
Judul Skripsi : PENGARUH SELF EFFICACY DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ENSEVAL PUTERA MEGATRADING PEKANBARU

Dengan perincian bimbingan skripsi sebagai berikut :

NO.	Tanggal	Berita Acara	Paraf Sponsor
1	11 Juni 2025	Cek kembali format penulisan	
2	18 November 2025	Cek kembali format penulisan	

Pekanbaru, 18 Maret 2025
Wakil Dekan I

UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAK. EKONOMI

Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA.
NPK. 19790914 200501 2 002

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
الجامعة الإسلامية الريوية
Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674681 Email : info@uir.ac.id Website : www.eco.uir.ac.id

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No: 0070/KPTS/FE-UIR/2026, Tanggal 14 Januari 2026, Maka pada Hari Rabu/14 Januari 2026 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensive/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi Manajemen Tahun Akademis 2022/2023.

1. Nama	: Arya Wahyudi
2. NPM	: 215210575
3. Program Studi	: Manajemen
4. Judul Skripsi	: PENGARUH SELF EFFICACY DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ENSEVAL PUTERA MEGATRADING PEKANBARU
5. Tanggal Ujian	: 14 Januari 2026
6. Waktu Ujian	: 60 menit
7. Tempat Ujian	: Ruangan 1
8. Yudicium/Nilai	: Lulus (B) 76.83
9. Keterangan lain	: Aman dan lancar

PANITIA UJIAN

Ketua

Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA.
Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris

Gilang Nugroho, SE., M.M
Kaprodi Manajemen

Dosen Penguji

1. Dr. Desy Mardianty, SE., MM.
2. Kamar Zaman, SE., MM.
3. Gilang Nugroho, SE., MM

Notulen

1. 0

Pekanbaru, 14 Januari 2026
Mengetahui
Dekan,

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
NOMOR: 0070/Kpts/FE-UIR/2026
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau dilaksanakan ujian skripsi / oral komprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.

2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.

Mengingat : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional

2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen

3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.

4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi

5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018

6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.

7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :

   a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun

   b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen

   c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1

   d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

Nama	: Arya Wahyudi
NPM	: 215210575
Program Studi	: Manajemen
Judul Skripsi	: PENGARUH SELF EFFICACY DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ENSEVAL PUTERA MEGATRADING PEKANBARU

2. Penguji ujian skripsi/oral komprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

No.	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1.	Dr. Desy Mardianty, SE., MM.	Penata, C/c	Materi	Ketua
2.	Kamar Zaman, SE., MM.	Penata, C/c	Sistematika	Sekretaris
3.	Gilang Nugroho, SE., MM	Penata Muda Tk. I, C/b	Methodologi	Anggota
4.			Penyajian, Bahasa	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.

4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.

Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 14 Januari 2026
Dekan,

Dr. Hj. Eva Sundari, SE., MM, C.R.B.C

Tembusan disampaikan kepada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
الجامعة الإسلامية الريوية
Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674681 Email : info@uir.ac.id Website : www.eco.uir.ac.id

BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Arya Wahyudi
NPM : 215210575
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH SELF EFFICACY DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ENSEVAL PUTERA MEGATRADING PEKANBARU
Hari/Tanggal Seminar : Rabu/14 Januari 2026
Tempat : Ruangan 1

Dosen Pembimbing

No.	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1.	Dr. Desy Mardianty, SE., MM.		

Dosen Pembahas/Penguji

No.	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1.	Kamar Zaman, SE., MM.		
2.	Gilang Nugroho, SE., MM		

Hasil Seminar : Lulus dengan perbaikan (Total Nilai 75.00)

Mengetahui
An. Dekan

Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA.
Wakil Dekan I

Pekanbaru, 14 Januari 2026
Ketua Prodi

Gilang Nugroho, SE., M.M

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
الجامعة الإسلامية الريوية
Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674681 Email : info@uir.ac.id Website : www.eco.uir.ac.id

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Arya Wahyudi

NPM : 215210575

Judul Proposal : PENGARUH SELF EFFICACY DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ENSEVAL PUTERA MEGATRADING PEKANBARU

Penguji : 1. Kamar Zaman, SE., MM.
2. Gilang Nugroho, SE., MM

Hari/Tanggal Seminar : 23 Juli 2025

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

Judul : Disetujui

Permasalahan : Jelas

Tujuan Penelitian : Jelas

Hipotesa : Sesuai

Variabel yang diteliti : Jelas

Alat yang dipakai : Sesuai

Populasi dan sampel : Jelas

Cara pengambilan sampel : Sesuai

Sumber data : Jelas

Cara memperoleh data : Jelas

Teknik Pengolahan data : Jelas

Daftar kepustakaan : Cukup

Teknik penyusunan laporan : Jelas

Kesimpulan tim seminar : Tidak perlu diseminarkan kembali

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No.	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Dr. Desy Mardianty, SE., MM.	Ketua	
2.	Kamar Zaman, SE., MM.	Anggota	
3.	Gilang Nugroho, SE., MM	Anggota	

Mengetahui
An. Dekan Bidang Akademis

Pekanbaru, 23 Juli 2025
Sekretaris

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS ISLAM RIAU
NOMOR: /Kpts/FEB-UIR/2025
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Membaca : Surat Penetapan Ketua Program Studi Manajemen tanggal, 27 Mei 2025 Tentang Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi Mahasiswa

Menimbang : Bahwa dalam membantu Mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga mendapat hasil yang baik, perlu ditunjuk dosen pembimbing yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap Mahasiswa tesebut

Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor : 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-Undang Nomor : 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
3. Peraturan Pemerintah Nomor : 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
5. SK. Dewan Pimpinan YLPI Riau Nomor : 106/Kpts. A/YLPI/VI/2017 Tentang Pengangkatan Rektor Universitas Islam Riau Periode. 2017-2021
6. Peraturan Universitas Islam Riau Nomor : 001 Tahun 2018 Tentang Ketentuan Akademik Bidang Pendidikan Universitas Islam Riau.
7. SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing tugas akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau
   a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

Menetapkan :
1. Mengangkat Saudara yang tersebut namanya dibawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan Skripsi yaitu :

No.	Nama	Jabatan Fungsional	Keterangan
1.	Dr. Desy Mardianty, SE., MM.	Lektor	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah :
   N a m a : Arya Wahyudi
   N P M : 215210575
   Jurusan/Jenjang Pendd. : Manajemen
   Judul Skripsi : PENGARUH SELF EFFICACY DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ENSEVAL PUTERA MEGATRADING PEKANBARU
3. Tugas Pembimbing berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksana bimbingan supaya memperhatikan Usul dan Saran dari Forum Seminar Proposal, kepada Dosen pembimbing diberikan Honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
5. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan, apabila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan diadakan perbaikan kembali.

Kutipan : disampaikan kepada Ybs untuk dilaksanakan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
Pada Tanggal: 28 Mei 2025
Dekan,

Dr. Hj. Eva Sundari, SE., MM, C.R.B.C.

Tembusan : Disampaikan pada :
1. Kepada Yth. Ketua Program Studi EP,Manajemen dan Akuntansi
2. Arsip File : SK.Dekan Kml Haj

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI
الجامعة الإسلامية الريوية
Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas barikut:

NAMA	**:**	**ARYA WAHYUDI**
NPM	**:**	**215210575**
JUDUL SKRIPSI	**:**	**PENGARUH SELF EFFICACY DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ENSEVAL PUTERA MEGATRADING PEKANBARU**
PEMBIMBING	**:**	**DR. DESY MARDIANTY, SE., MM**

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 29% pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat di gunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 24 Desember 2025

Ketua Program Studi Manajemen

Gilang Nugroho, S.E., M.M.

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: Arya Wahyudi
NPM	: 215210575
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Program Studi	: Manajemen (S1)
Judul Skripsi	: Pengaruh Self Efficacy dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Enseval Putera Megatrading Pekanbaru

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin, atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan, pendapat atau pemikiran dari penulis lain. Yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri dan dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya yang disebut dalam referensi.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Pekanbaru, 12 Maret 2026

Yang memberi pernyataan,

Arya Wahyudi

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

ABSTRAK

PENGARUH SELF EFFICACY DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ENSEVAL PUTERA MEGATRADING PEKANBARU

ARYA WAHYUDI
NPM: 215210575

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh self efficacy dan work life balance terhadap kinerja karyawan pada PT Enseval Putera Megatrading Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan ini, teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive ampling* yang mana sampel diambil berdasarkan tujuan dan pertimbangan peneliti yang berjumlah 81 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket, dokumentasi dan observasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa self efficacy dan work life balance secara parsial dan simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Enseval Putera Megatrading Pekanbaru

Kata Kunci: Self Efficacy, Work Life Balance dan Kinerja

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

ABSTRACT

THE EFFECT OF SELF EFFICACY AND WORK LIFE BALANCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT ENSEVAL PUTERA MEGATRADING PEKANBARU

ARYA WAHYUDI
NPM: 215210575

This study aims to determine and analyze the influence of self-efficacy and work-life balance on employee performance at PT Enseval Putera Megatrading Pekanbaru. The population in this study were all employees working at this company. The sampling technique in this study used purposive sampling where the sample was taken based on the objectives and considerations of the researcher, totaling 81 people. Data collection techniques in this study used questionnaires, documentation, and observation. Data analysis techniques in this study used SPSS 26. The results of this study indicate that self-efficacy and work-life balance partially and simultaneously have a significant positive effect on employee performance at PT Enseval Putera Megatrading Pekanbaru.

Keyword: Self Efficacy, Work Life Balance and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan fisik dan pikiran untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini penulis membuat skripsi yang berjudul **"Pengaruh Self Efficacy dan Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada PT Enseval Putera Megatrading Pekanbaru"** adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian comprehensive guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai karya manusia biasa, skripsi ini masih jauh dari skripsi, penulisan ini banyak terdapat kesalahan dan kekurangan baik segi ini maupun penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sangat membangun.

Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan baik moril maupun materil serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pohak. Dengan demikian, pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada:

1. Kepada Orang Tua Ayah Edi dan Ibu Leni Marlina terimakasih banyak yang tak terhingga dengan perhatian yang lebih. Terimaksih berkat cinta serta kasih sayang yang tak pernah berhenti dan selalu membantu dari segi moril maupun

materil selama hidup ananda selama ini yang telah mendukung yola untuk menyelesaikan skripsi ini. Dan kepada abang Deo dan Kakak Ochia

2. Assoc. Prof. Dr. Admiral, S.H., M.H. selaku rector Univeritas Islam Riau yang menyediakan fasilitas dan memberikan kesempatan kepada penulis dalam menimbah ilmu pada lembaga pendidikan yang beliau pimpin
3. Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MM, CRBC Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau
4. Bapak Gilang Nugroho, SE., M.M selaku Ketua Pogram Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau
5. Ibu Dr Desy Mardianty, SE., MM selaku dosen pembimbing yang tak pernah lelah memberikan nasehat dan arahan serta bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini cepat diselesaikan. Meskipun banyak kekurangan dalam penelitian ini, penulis tetap mengucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya.
6. Bapak/ Ibu Dosen khususnya kepada penguji 1 dan penguji II yang telah memberikan bimbingannya selama menguji dan pengajaran kepada penulis selama dibangku kuliah serta karyawan/ti Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar di kampus.

Dalam penyusunan skripsi ini, saya mengakui banyak terdapat kekurangan. Baik dari penulisan maupun sumber referensi. saya akui itulah kemampuan yang bisa saya berikan dalam penyusunan skripsi ini. Maka dari itu saya mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar skripsi ini lebih baik lagi dan dapat memberikan ilmu yang bermanfaat.

Pekanbaru, 10 November 2025

ARYA WAHYUDI

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL .....

HALAMAN JUDUL .....

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI .....

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME .....

SURAT KEPUTUSAN PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING .....

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL .....

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI .....

SURAT KEPUTUSAN DEKAN TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI .....

BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN .....

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI .....

PERSETUJUAN PERBAIKAN .....

KATA PENGANTAR ..... **i**

ABSTRAK ..... **iv**

ABSTRACT ..... **v**

DAFTAR ISI ..... **vi**

DAFTAR TABEL ..... **ix**

DAFTAR GAMBAR ..... **xii**

DAFTAR LAMPIRAN ..... **xiii**

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah 1

1.2 Rumusan Masalah 8

1.3 Tujuan Penelitian 9

1.4 Sistematika Penulisan 10

BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Kinerja 12

2.1.1 Pengertian Kinerja 12

2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja 15

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

2.1.3 Persyaratan Penilaian Kinerja 22
2.1.4 Tujuan Manajemen Kinerja 23
2.1.5 Indikator Kinerja 24
2.2 *Self Efficacy* 25
2.2.1 Pengertian *Self Efficacy* 25
2.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Self Efficacy* 28
2.2.3 Indikator *Self Efficacy* 30
2.3 Work Life Balance 32
2.3.1 Pengertian *Work Life Balance* 32
2.3.2 Dimensi dan Indikator Work Life Balance 35
2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengarauhi *Work Life Balance* 38
2.3.4 Komponen- Komponen *Work Life Balance* 39
2.3.5 Keuntungan Program *Work Life Balance* 42
2.3.6 Strategi untuk Menciptakan *Work Life Balance* 43
2.4 Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja 44
2.5 Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja 45
2.6 Penelitian Terdahulu 45
2.7 Kerangka Pemikiran 47
2.8 Hipotesis Penelitian 47
BAB III METODE PENELITIAN
3.1 Desain Penelitian 49
3.2 Lokasi dan Objek Penelitian 49
3.3 Operasional Variabel Penelitian 50
3.4 Populasi dan Sampel 51
3.5 Jenis dan Sumber Data 52
3.6 Teknik Pengumpulan Data 53
3.7 Teknik Analisis Data 55
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian 64

4.1.1 Sejarah Singkat PT Enseval Putera Megatrading Pekanbaru 64
4.1.2 Visi dan Misi PT Enseval Putera Megatrading Pekanbaru 66
4.1.3 Struktur Organisasi PT Enseval Putera Megatrading Pekanbaru 66
4.1.4 Tugas dan Wewenang PT Enseval Putera Megatrading Pekanbaru 67
4.1.5 Kegiatan Umum PT Enseval Putera Megatrading Pekanbaru 69
4.2 Hasil Penelitian 70
4.2.1 Gambaran Umum Responden 70
4.2.2 Uji Kualitas Data 74
1. Uji Validitas Data 74
2. Uji Reliabilitas Data..... 76
4.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian 77
1. Variabel Self Efficacy 77
2. Variabel Work Life Balance 91
3. Variabel Kinerja..... 107
4.2.4 Pengaruh Self Efficacy dan Work Life Balance terhadap Kinerja..... 118
1. Uji Asumsi Klasik..... 118
a. Uji Normalitas 118
b. Uji Multikolinearitas..... 120
c. Uji Heterokedastisitas..... 121
d. Uji Autokorelasi..... 122
e. Analisis Regresi Linier Berganda 123
2. Uji Hipotesis 125
a. Koefisien Determinasi (R2)..... 125
b. Uj f Simultan (Uji Bersamaan 126
c. Uji t parsial 127

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian 129
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN
5.1 Kesimpulan 132
5.2 Saran 132
DAFTAR PUSTAKA

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan yang bekerja pada PT Enseval Putera Megatrading Pekanbaru 4

Tabel 1.2 Data target dan Realisasi Kinerja Karyawan PT Enseval Putera Megatrading Pekanbaru dari tahun 2020-2024 6

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 45

Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian 50

Tabel 3.2 Jumlah Sampel Penelitian..... 52

Tabel 4.1 Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin 71

Tabel 4.2 Identitas Responden Menurut Usia 72

Tabel 4.3 Identitas Responden Menurut Pendidikan Tertinggi 73

Tabel 4.4 Identitas Responden Menurut Masa Kerja 74

Tabel 4.5 Pengujian Validitas Data..... 75

Tabel 4.6 Uji Reliabilitas Data 76

Tabel 4.7 Hasil Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan kerja yang dimiliki oleh karyawan sangat lengkap dan memadai..... 78

Tabel 4.8 Hasil Tanggapan Responden Mengenai Saya menyelesaikan tugas secara maksimal 79

Tabel 4.9 Hasil Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan perusahaan selalu mendukung pekerjaan karyawan..... 80

Tabel 4.10 Hasil Tanggapan Responden Mengenai Rekan kerja diperusahaan selalu mendukung hasil kerja 81

Tabel 4.11 Hasil Tanggapan Responden Mengenai Karyawan yang bekerja sukses dalam meningkatkan persaingan perusahaan 82

Tabel 4.12 Hasil Tanggapan Responden Mengenai Saya yakin dengan kemampuan pekerjaaan..... 83

Tabel 4.13 Hasil Tanggapan Responden Mengenai Saya tenang dalam menghadapi situasi pekerjaan yang sulit..... 84

Tabel 4.14 Hasil Tanggapan Responden Mengenai Saya berkeinginan untuk menyelesaikana tantangan kerja..... 85

Tabel 4.15 Hasil Tanggapan Responden Mengenai Saya optimis dalam mengatasi berbagai rintangan yang dihadapi 86
Tabel 4.16 Hasil Tanggapan Responden Mengenai Saya memiliki keyakinan yang kuat untuk motivasi diri saya dalam bekerja... 87
Table 4.17 Hasil Tanggapan Responden Mengenai Pengalaman yang saya dapatkan di perusahaan ini membuat pekerjaan saya maksimal 88
Table 4.18 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Self Efficacy (X1) pada PT Enseval Putera Megatrading Pekanbaru 89
Tabel 4.19 Hasil Tanggapan Responden Mengenai Karyawan mendapatkan jam kerja yang sudah di seusaikan oleh perusahaan..... 92
Tabel 4.20 Hasil Tanggapan Responden Mengenai Karyawan merasa bertemu keluarga lebih terbatas karena pekerjaan yang dilakukannya 93
Tabel 4.21 Hasil Tanggapan Responden Mengenai Karyawan masih jarang untuk menyesuaikan kehidupan pribadinya karena pekerjaan yang lama..... 94
Tabel 4.22 Hasil Tanggapan Responden Mengenai Saya bekerja diperusahaan karena bertanggungjawab terhadap keluarga 95
Tabel 4.23 Hasil Tanggapan Responden Mengenai Saya dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat 96
Tabel 4.24 Hasil Tanggapan Responden Mengenai Saya memiliki cara tersendiri untuk menyelesaikan pekerjaaan 97
Tabel 4.25 Hasil Tanggapan Responden Mengenai Suasana kerja yang memadai dan kondusif 98
Tabel 4.26 Hasil Tanggapan Responden Mengenai Interaksi saya kepada rekan kerja dan atasan selalu baik 99

Tabel 4.27 Hasil Tanggapan Responden Mengenai Saya memiliki kehidupan sosial yang memberikan saya semangat dalam bekerja 100
Tabel 4.28 Hasil Tanggapan Responden Mengenai Keterampilan yang saya peroleh di perusahaan membuat hasil kerja maksimal 101
Tabel 4.29 Hasil Tanggapan Responden Mengenai Saya senang memanfaatkan skill kerja dalam kehidupan sehari-hari 102
Tabel 4.30 Hasil Tanggapan Responden Mengenai Saya menyeimbangkan pekerjaan dan keterampilan (skill) dengan baik 103
Tabel 4.31 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Work Life Balance (X2) pada PT Enseval Putera Megatrading Pekanbaru 104
Tabel 4.32 Hasil Tanggapan Responden Mengenai Saya mampu untuk mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan 107
Tabel 4.33 Hasil Tanggapan Responden Mengenai Saya terampil dalam menyelesaikan pekerjaan 108
Tabel 4.34 Hasil Tanggapan Responden Mengenai Saya memiliki hasil kerja yang sesuai dengan perintah instansi 109
Tabel 4.35 Hasil Tanggapan Responden Mengenai Saya memiliki penyelesaian kerja berdasarkan target yang ditetapkan 110
Tabel 4.36 Hasil Tanggapan Responden Mengenai Saya menyiapkan pekerjaan yang sudah sesuai standar perusahaan 111
Tabel 4.37 Hasil Tanggapan Responden Mengenai Saya bekerja untuk perusahaan dengan hasil maksimal 112
Tabel 4.38 Hasil Tanggapan Responden Mengenai Saya mandiri dalam menyelesaikan setiap pekerjaan 113
Tabel 4.39 Hasil Tanggapan Responden Mengenai Saya bekerja diperusahaan dengan komitmen kerja yang tinggi 114
Tabel 4.40 Hasil Tanggapan Responden Mengenai Saya patuh dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan 115

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Tabel 4.41 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kinerja (Y) pada PT Enseval Putera Megatrading Pekanbaru 116
Tabel 4.42 Uji Multikolinearitas 120
Tabel 4.43 Uji Autokorelasi..... 123
Tabel 4.44 Analisis Regresi Linier Berganda..... 124
Tabel 4.45 Koefisien Determinasi (R2)..... 125
Tabel 4.46 Uji F Simultan 127
Tabel 4.46 Uji T Parsial..... 128

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam suatu negara memegang peranan yang paling penting dalam menentukan maju atau tidaknya suatu negara, artinya jika suatu negara memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka negara itu akan maaju dan mampu bersaing dengan negara lain dan sebaliknya jika suatu negara tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka negara tersebut sulit untuk mendapatkan kemajuan dan tentunya tidak akan bersaing dengan negara yang lainnya.

Pada dasarnya hal yang paling berperan penting dalam mencapai suatu tujuan yang optimal adalah dengan memulai dari hal yang paling menunjang untuk tercapainya suatu tujuan tersebut yaitu sumber daya manusia, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang paling penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik itu institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga sebagai kunci yang dapat menentukan perkembangan dari perusahaan.

Sumber daya yang berkualitas antara lain biasanya dinilai dengan kinerja dan produktivitas yang tinggi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sangat ditentukan oleh kualitas dari orang-orang yang bekerja didalamnya. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

individu secara efisien dan efektif, serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat secara maksimal.

Persaingan sumber daya manusia diera globalisasi ini sudah terbilang semakin ketat, oleh karena iitu sumber daya manusia ini dituntut untuk terus mengembangkan potensi diri secara lebih aktif. Keberadaan sumber daya manusia dalam perusahaan sebagai ujung tombak perusahaan agar dapat mencapai tujuan yang sudah direncanakan oleh perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan di tuntut harus mengetahui bagaimana cara mengelola sumber daya manusia agar dapat mempertahankan kelangsungan dari perusahaan. Hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan ialah kinerja karyawan, kinerja karyawan menjadi suatu hal yang sangat mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan.

Kinerja adalah suatu hal yang berhasil dicapai seseorang dalam melaksanakan tanggungjawab dan pekerjaan yang diberikan. Mangkunegara (2015) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja yang tinggi dapat diperoleh dengan adanya peningkatan kualitas karyawan, kualitas karyawan dilihat dari peningkatannya dalam terlibat untuk bekerja, kepuasan dirinya dalam bekerja serta penurunan stress. Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PT Enseval Putera Megatrading (EPMT) merupakan perusahaan yang beroperasi dalam mendistribusikan dan memasok produk obat-obatan, bahan baku, peralatan medis serta produk konsumen. Sistem distribusi yang dijalankan PT. Enseval divisi yaitu divisi produk farmasi, divisi produk konsumen yang menjual kosmetik dan distribusi peralatan medis. Sebagaimana bisnis diperluas, PT. Enseval tumbuh menjadi distributor umum, tidak hanya pada produk farmasi, tetapi juga dengan berbagai macam produk konsumen dan peralatan medis. Merk obat-obatan yang di sediakan oleh PT Enseval ialah Alco Oral Drop, Alco Plus Dmp Syrup, Alco Plus Syrup, Procold Flu Batuk Tab, Procold Tab Dan Mixagrip Cappt. Selain itu PT Enseval memiliki pabrik untuk mengolah bahan baku seperti bahan baku untuk industry farmasi, industry kosmetik dan industry makanan. Kemudian PT Enseval juga melayani obat-obatan hewan dan ternak, menyediakan jasa distribusi dan logistik dengan fasilitas penyimpanan yang memadai, serta mengembangkan solusi digital dan jasa layanan kesehatan

PT. Enseval juga bertindak sebagai agen dan distributor bahan baku kimia untuk industri farmasi, kosmetik, dan industri makanan. Kini, EPMT didukung untuk meneliti 46 cabang di seluruh Nusantara salah satunya di Kota Pekanbaru. Untuk melihat data jumlah karyawan yang bekerja pada PT Enseval Putera Megatrading Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan yang Bekerja pada PT. Enseval Putera Megatrading Pekanbaru

No	Bidang/ Jabatan	Jumlah Karyawan (Orang)
1	Direktur	1
2	Manajemen Sistem	3
3	Audit Internal	6
4	Operasional Cabang	5
5	Logistik & Supply Chain Management	5
6	Keuangan dan Akuntansi	5
7	IT Channel	4
8	Sumber Daya Manusia dan Umum	4
9	Pharmaceutical & Medical Product	43
10	Kalbe Nutritional Division & Consumer Health Divison	10
11	Consumer Health & Beauty	16
12	ECC (Enseval Costumer Care)	12
13	Apoteker	8
14	Fakturis (Pool Faktur)	5
15	Kepala Gudang	2
	Jumlah	129

Sumber: PT. Enseval Putera Megatrading Pekanbaru, 2025

Berdasarkan tabel diatas dilihat bahwa banyaknya jumlah karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading Pekanbaru yang berjumlah 129 orang. Dari hal ini bahwa karyawan yang bekerja pada perusahaan harus lebih mengoptimalkan pekerjaannya dengan keyakinan kerja yang baik dan optimal.

Perusahaan tentunya mengharapkan kinerja yang optimal dari karyawannya. Untuk mencapai kinerja yang optimal itu salah satunya dapat dicapai dengan *self efficacy*. *Self efficacy* sangat dibutuhkan dalam mengembangkan kinerja karyawan karena dengan adanya *self efficacy* ini dalam diri individu maka akan menimbulkan keyakinan akan kemampuan dirinya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada atasannya.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Self efficacy ini merujuk kepada keyakinan seseorang mengenai kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan bahwa individu ini merasa kompeten dan aktif dalam melakukan pekerjaannya. Kinerja pegawai akan tercapai dengan baik apabila dari individu itu sendiri memiliki *self efficacy* yang baik, orang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi maka cenderung tidak mudah putus asa dalam menghadapi kesulitan dalam pekerjaannya. Namun seseorang yang memiliki *self efficacy* yang rendah maka mereka akan mudah menyerah dalam melakukan tugasnya dan tidak berupaya untuk mengatasi hambatan yang ada karena mereka percaya bahwa tindakan yang dilakukannya tidak akan membawa pengaruh apapun.

Self efficacy juga menentukan upaya dari seseorang untuk melakukan tugas dan berapa lama mereka akan bertahan dengan pekerjaan atau tugasnya. *Self efficacy* yang tinggi akan menghasilkan suatu pencapaian prestasi kerja dan kepuasan kerja yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan yang memiliki self efficacy yang rendah.

Fenomena yang terjadi pada karyawan perusahaan Enseval Putera Megatrading Pekanbaru ialah masih ditemukannya karyawan yang kurang yakin dengan pekerjaan yang dilakukannya sehingga banyak dari karyawan yang menyelesaikan tugas kurang tepat waktu, karyawan pada PT Enseval Putera Megatrading Pekanbaru ini kurang ulet dalam bekerja sehingga pekerjaan yang dilakukan secara berulang-ulang mereka harus membutuhkan waktu yang lama.

Karyawan PT Enseval Putera Megatrading Pekanbaru ketika mendapatkan pekerjaan yang rangkap ataupun perintah dari atasan atau pimpinan mereka masih belum mampu menyelesaikan dengan cepat, sehingga keinginan pribadi karyawan

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

masih kurang merasa tertarik untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang menantang. Untuk mendukung data di Tabel 1.2 berikut ditamplikan data kinerja karyawan PT Enseval Putra Megatrading Pekanbaru dari tahun 2020-2024.

Tabel 1.3
Data Target dan Realisasi Kinerja Karyawan PT Enseval Putra Megatrading Pekanbaru dari Tahun 2020-2024

Tahun	Target produk (farmasi, obat-obatan)(Rp)	Realisasi Pencapaian Produk (Rp)	Persentase
2020	9.000.000.000-,	8.580.000.000-,	95,3%
2021	9.500.000.000-.	8.890.000.000-,	93,5%
2022	8.750.000.000-,	9.020.000.000-,	10,3%
2023	8.000.000.000-,	6.450.000.000-,	80,6%
2024	9.000.000.000-,	8.547.000.000-,	94,9%

Sumber: PT Enseval Putra Megatrading Pekanbaru, 2025

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa target dan realisasi kinerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading Pekanbaru dari tahun 2020 sampai tahun 2024 yang memiliki kinerja dan target lebih meningkat secara signifikan. Hal ini dikarenakan bahwa banyaknya permintaan produksi obat-obatan dan alat kesehatan sangat dibutuhkan oleh perusahaan sehingga pihak perusahaan memberikan target kerja kepada karyawan bagian farmasi ini untuk merealisasikan target yang jelas agar mencapai hasil produksi yang maksimal

Selain *self efficacy* salah satu faktor yang menurunnya kinerja karyawan ialah *work life balance*. keseimbangan kehidupan kerja ini dapat membantu pimpinan dan karyawan menjadi lebih produktif dan sehat dalam kehidupan nya. *Work life balance* adalah sejauh mana individu untuk terlibat dan sama sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan dan psikologisnya dengan peran mereka

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

didalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya. Serta tidak adanya konflik diantar perannya tersebut.

Perusahaan sudah seharusnya mempersiapkan program dari alternative yang memudahkan *work life balance* kepada karyawan yang bermaksud untuk menyamakan antara kehidupan pribadi serta profesinya. Akan tetapi program tersebut tidak mampu menambah kemampuan atau kinerja karyawan. Banyak pegawai juga yang mempertanyakan apakah kehidupan pribadinya sudah seimbang dengan waktu kerjanya yang dihabiskan selama hidupnya ini. dari hal ini maka tuntutan akan adanya keseimbangan antara pekerjaan dan kualitas hidup pribadi menjadi sebuah hal yang menarik untuk membentuk karakter diri yang kuat dan tegar. Dan disamping itu bahwa keseimbangan karyawan yang bekerja dan menjalani kualitas hidupnya juga menjadi fokus perhatian dari perusahaan yang akan menjadikan karyawan semakin puas dalam menjalankan setiap pekerjaannya.

Berdasarkan hasil pra survey yang sudah penulis dilakukan pada PT Enseval Putr ialah terdapat indikasi bahwa karyawan merasa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya masih belum seimbang karena tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan belum sesuai dengan waktu yang ditentukan, karyawan juga harus bekerja dengan *shift-shift-an* yang membuat waktu kerja dengan waktu bermain dan berkumpul bersama teman-teman menjadi lebih terbatas dan membuat terawasi dengan jam kerja yang ditetapkan. Bahkan karyawan diberikan jam kerja istirahat namun jam istirahat mereka lakukan untuk menyelesaikan target kerjanya.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Kemudian karyawan merasa bahwa perusahaan ini lingkungan kerja dan kondisi yang ada di ruang kerja membuat karyawan belum maksimal dengan kehidupan kerjanya karena perusahaan ini memiliki target dalam pembuatan obat-obatan yang harus di selesaikan dengan cepat dan juga memiliki banyak tuntutan yang harus dilakukan pada saat jam kerja.

Menciptakan kinerja karyawan dengan etika yang professional yang tinggi ini tidak hanya bergantung kepada keseimbangan kehidupan kerja yang stabil, tetapi juga ada dari keyakinan diri individu yang jelas dengan hal ini bahwa jika pencapaian keseimbangan dalam perannya baik di dunia kerja maupun kalam kehidupan pribadinya dan adanya keterlibatan psikologi diantara keduanya, ketika karyawan mengalami keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi maka dapat dikatakan *work life balance* sudah di capai tetapi ketika *work life* tidak tercapai oleh karyawan maka dapat menyebabkan karyawan tidak mampu mengatur waktu kerjanya dengan baik, tidak fokus dengan pekerjaan sehingga kinerja menurun dan dapat menyebabkan terganggunya kehidupan pribadi karyawan.

Dari masalah diatas maka penulis tertarik untuk lebih mengetahui pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai, dan maka dari itu penulis ingin melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul: **"Pengaruh Self Efficacy dan Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada PT Enseval Putera Megatrading Pekanbaru"**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka adapun rumusan masalah diatas adalah sebagai berikut:

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

1. Apakah *self efficacy* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Enseval Putera Megatrading Pekanbaru
2. Apakah *work life balance* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Enseval Putera Megatrading Pekanbaru
3. Apakah *self efficacy* dan *work life balance* dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Enseval Putera Megatrading Pekanbaru

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini, maka adapun tujuan dari penelitian ini, yaitu:

a) Untuk mengetahui dan menganalisis *self efficacy* dan *work life balance* karyawan pada PT Enseval Putera Megatrading Pekanbaru
b) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self efficacy* dan *work life balance* secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Enseval Putera Megatrading Pekanbaru
c) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self efficacy* dan *work life balance* secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Enseval Putera Megatrading Pekanbaru

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

a) Bagi Peneliti

Diharapkan dari penelitian ini dapat memberikan manfaat dan menjadi pengetahan bagi penulis untuk mengimplementasikan wawasan serta pengetahuan tentang *self efficacy, work life balance* dan kinerja karyawan

b) Bagi Perusahaan

Diharapkan pada penelitian ini dapat digunakan sebagai sebuah informasi yang baik berupa manfaat kepada pihak manajemen perhotelan sebagai bentuk pertimbangan dan bahan untuk kajian dan kebijakan di masa yang akan datang terhadap *self efficacy, work life balance* dan kinerja karyawan

c) Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan melakukan penelitian pada bidang yang sama pada masa yang akan datang.

1.4 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Penelitian ini merupakan penelitian pendahulu atau utama yang terdiri dari Latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Pada bab ini penulis akan menyajikan beberapa teori yang melandasi pembahasan mengenai pengertian dari teori pada variabel, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam hal ini penulis berikan lokasi dan objek penelitian, operasional variabel penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan teknis analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam hal ini penulis akan menguraikan singkat mengenai PT Enseval Putera Megatrading Pekanbaru, Visi dan Misi PT Enseval Putera Megatrading Pekanbaru, Struktur Organisasi Ru PT Enseval Putera Megatrading Pekanbaru dan Aktivitas. Hasil penelitian identitas responden, analisis deskriptif *self efficacy, work life balance*, analisis pengaruh *self efficacy* dan *work life balance* terhadap kinerja dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V :KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini dikemukakan tentang kesimpulan dan saran-saran sehubung dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini yang ditujukan pada pimpinan dan karyawan pada PT Enseval Putera Megatrading Pekanbaru

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

BAB II
TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Kinerja Pegawai

2.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut (Mangkunegara, 2013: 62) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan definisi diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja merupakan sebuah pencapaian atau hasil kerja seorang karyawan sesuai dengan tugas, kemampuan, dan tanggung jawab yang dilakukan untuk mencapai sebuah tujuan.

Istilah kinerja berasal dari kata *performance* atau prestasi kerja kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutang secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral maupun etika (Suyadi Prawirosentono, 2021: 64-65)

Menurut (Hasibuan, 2015: 56-57) bahwa prestasi kerja yang baik merupakan kemampuan seseorang dalam usaha mencapai hasil kerja yang lebih baik dan lebih menonjol kearah tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2015: 122-123) kinerja atau prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja orang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya dalam suatu kurun waktu yang ditetapkan.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Sedangkan menurut (Umar, 2014: 78), kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Sedangkan menurut (Soetrisno, 2016: 14-15) kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Menurut (Ruky, 2012: 56) kinerja adalah sebagai hasil atau apa yang keluar (o*utcom*es) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi karyawan terhadap organisasinya. Sedangkan menurut (Wibowo, 2020: 13-15) kinerja adalah suatu proses tentang bagaimana pekerjaan itu berlangsung untuk mencapai hasil kerja yang efektif. Menurut (Hasibuan, 2017: 44-46) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kuswadi (2014: 207) mengatakan kinerja dapat dipengaruhi beberapa faktor yaitu kepuasan karyawan, kemampuan, motivasi, lingkungan serta kepemimpinan, seluruh faktor tersebut dapat dikatakan berpengaruh besar, dan ada yang berpengaruh tidak terlalu besar.

Kinerja adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi karyawan atau kegiatan yang dilakukan karyawan selama periode waktu tertentu. Prestasi kerja juga merupakan suatu prestasi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya (Kasmir, 2014) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dengan standar yang telah ditentukannya. Disamping itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh

tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, kepuasan dan motivasi. Kinerja diharapkan mampu menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar. Kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan motivasi dan kepuasan individu karyawan yang diterima.

Kinerja organisasi atau kinerja perusahaan merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan manajer/pengusaha. Kinerja merupakan hasil yang dicapai dari perilaku anggota organisasi (Gibson, 2014: 179). Jadi kinerja organisasi merupakan hasil yang diinginkan organisasi dari perilaku orang-orang di dalamnya. Menurut (Muis, 2022: 76) merupakan suatu sistem formal yang secara berkala digunakan untuk mengevaluasi kinerja individu dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Menurut (Nawawi, 2014: 43) kinerja adalah kemajuan dalam menjalankan tugas dan pencapain standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan job yang diberikan kepada masing-masing karyawan. Menurut (Jackson et al., 2016: 93) Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang. Menurut (Wibowo, 2020: 56) (dalam Wibisono 2014: 63) mengemukakan bahwa 95% manajer gagal dalam menerjemahkan visi, misi dan strategi yang telah dirancang ke dalam sistem manajemen kinerja, terutama dalam proses implementasi nya. Selain dikearenakan perbedaan lingkungan perusahaan yang dihadapi dibandingkan dengan kerangka kerja standar yang ada dalam buku teks, juga karena adanya resistansi dari dalam perusahaan.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menurut (Ulum & Press, 2016: 43) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Wijayanti, 2012: 45) menyatakan bahwa kinerja adalah "Kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan job yang diberikan kepada masing-masing karyawannya.

2.1.2 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja individu, perlu dilakukan pengkajian terhadap teori kinerja. Secara umum faktor fisik dan non fisik sangat mempengaruhi. Berbagai kondisi lingkungan fisik sangat mempengaruhi kondisi karyawan dalam bekerja. Selain itu, kondidi lingkungan fisik juga akan mempengaruhi berfungsinya faktor lingkungan non fisik. Pada kesempatan ini pembahasan kita fokuskan pada lingkungan non-fisik, yaitu kondisi-kondisi yang sebenarnya sangat melekat dengan sistem manajerial perusahaan. Menurut (Atijah & Bahri, 2021), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1) Keterampilan Atau Pengalaman

Orang yang mempunyai pendidikan yang rendah, jelas mempunyai keterampilan yang kurang, begitu juga orang yang sudah berpendidikan agak tinggi masih tetap mempunyai produktifitas yang rendah. Oleh sebab itu, maka perlu adanya keterpaduan antara keterampilan dangan pengalaman kerja. Orang atau tenaga kerja yang masih muda atau baru mulai mengikuti karier, biasanya bekerja agak kurang pengalaman, hal ini dapat diatasi dengan cara mengikuti pelatihn kerja di luar atau pada tempat kerja untuk meningkatkan keterampilan.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

2) Faktor Pendidikan

Perusahaan perindustrian biasanya di rekrut dari orang-orang yang kurang mempunyai pendidikan yang tinggi, perusahaan hanya membutuhkan kesehatan fisik yang kuat untuk bekerja. Dengan adanya pendidikan yang kurang dari pekerja akan menyebabkan penurunan produktifitas kerja.

3) Umur

Umur seseorang tenaga kerja agaknya dapat dijadikan sebagai tolak ukur dari produktifitas, akan tetapi hal tersebut tidak selalu begitu tetapi pengajaran karir sesorang selalu mengimbangi dengan jumlah umur, dimana semakin brtambah lama orang itu bekerja, maka produktifitas dari orang tersebut akan meningkat.

4) Sarana Penunjang

Tingkat kemampuan pimpinan untuk menumbuhkan motivasi kerjasama yang baik antara para pekerja serta mengadakan pembagian kerja yang jelas antara semua karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat produktifitas di samping itu dapat juga berupa penerapan teknologi sarana produksi yang cukup canggih, hal ini akan menyebabkan tugas atau kerja dari karyawan tersebut berkurang.

5) Faktor Semangat Dan Kegairahan Kerja

Dengan adanya dorongan moril terhadap para pekerja akan meningkatkan produktifitas kerja. Dorongan moril tersebut dapat berupa memberikan semangat dan kegairahan kerja kepada para pekerja. Seperti yang di kemukakan

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

oleh pakar manajemen, semangat dan kegairahan kerja merupakan problematic yang harus mendapt perhatian yang serius.

6) Faktor Motivasi

Faktor motivasi adalah suatu dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kinerja dengan predikat yang bagus.

Menurut (M. Hasibuan, 2011: 89) "Tindakan disiplin dapat pula membantu karyawan supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian menguntungkannya dalam waktu jangka panjang. Jika seorang karyawan didisiplinkan karena kegagalan memantau kualitas keluarnya dan kualitas ditingkatkan setelah tindakan disiplin hal ini akan bermanfaat dalam pengembangan karyawan yang bersangkutan. Tindakan disiplin yang efektif dapat mendorong individu untuk meningkatkan kinerja yang pada akhirnya dapat menghasilkan pencapaian pada individu tersebut.

Menurut (Indrastuti et al., 2022: 32) adalah proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan. Pengertian ini menunjukan adanya hubungan yang sangat erat antara perencanaan dengan pengawasan, langkas proses pengawasan adalah langkah perencanaan, penetapan tujuan, standar atau sasaran pelaksanaan suatu kegiatan sehingga dapat terwujud kinerja karyawan

Menurut (Kartono, 2014: 59) yang mempengaruhi dimensi kinerja adalah :

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

1) Memikat dan manahan orang di dalam organisasi

Hal ini berarti bahwa agar organisasi berfungsi secara efektif, organisasi itu haruslah meminimalkan tingkat perputaran karyawan, ketidakhadiran, dan keterlambatan, memberikan kenaikan gaji yang memuaskan, jenjang karir yang Jebih baik, memberikan fasilitas dan sarana yang mendukung aktifitas pekerjaan dan menandatangani surat perjanjian masa kerja.

2) Penyelesaian Tugas Yang Handal

Setiap karyawan diberi tugas dan tanggung jawabnya dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya, oleh sebab itu penyelesaian tugas harus yang handal perlu diperhatikan agar tolak ukur minimal kuantitas dan kualitas kinerja dapat tercapai, seperti hasil kerja yang memuaskan, lingkungan kerja, pencapaian pekerjaan, tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjan, disiplin waktu kerja, ketelitian dalam bekerja, tanggung jawab karyawan

3) Perilaku Inovatif Dan Spontan

Disamping persyaratan tugas formal, perilaku lainnya juga mempengaruhi efektifitas sebuah organisasi. Aktifitas-aktifitas ini disebut perilaku inovatif dan spontan, organisasi tidak dapat mengawasi segala kemungkinan dalam aktifitas-aktifitasnya, sehingga efektifitas dipengaruhi oleh kesediaan kalangan karyawan. Seperti kerjasama dengan rekan sekerja, tindakan protektif, gagasan konstruktif, pelatihan diri karyawan.

Menurut (Ruky, 2002: 32) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

1) Sarana Dan Prasarana

Hal yang perlu diperhatikan adalah kondisi dan kelayakan serta kemampuan semua sarana maupun prasarana fisik yang dirniliki seperti bangunan, lay out, kelayakan mesin dan segala peralatan yang ada.

2) Proses Kerja Atau Metode Kerja

Bila objeknya sebuah perusahaan manufaktur maka tim ini akan terdiri dari para ahli teknik industri dan ahli proses produksi.

3) Kemampuan Sumber Daya Manusia

Kemampuan sumber daya manusia yaitu kemampuan karyawan dalam mengaplikasikan tugas-tugas mereka secara nyata dilapangan.

4) Gairah Kerja/Motivasi

Gairah kerja sangat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia suatu perusahaan, untuk itu perlu diperhatikan sistem imbalan/ penggajian yang mencakup insentif dan bonus dan penilaian prestasi kerja.

5) Kualitas

Kualitas akan sangat membantu perusahaan terutama yang meliputi ketelitian, kesesuaian, kecakapan, kesungguhan, tanggung jawab. Adapun faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kernampuan dan faktor motivasi. Dari kutipan tersebut dapat disimpulkan bahwa pencapaian kinerja seorang karyawan ditentukan oleh kemampuannya dalam bekerja yang meliputi pengetahuan dan keterampilan serta motivasi kerjanya yang rnerupakan sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality. Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110—120), dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapat kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi Kerja

Motivasi yang diberikan kepada bawahan khususnya rnerupakan dorongan yang sangat berpengaruh pada peningkatan kemajuan yang akan dicapai sesuai dengan yang diharapkan. Motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan hendaklah yang sesuai dengan peningkatan karir, karena dorongan yang baik dan benar akan membuat rasa puas bagi bawahan untuk lebih giat bekerja. Dengan adannya perhatian yang diberikan pimpinan kepada bawahan sudah ada nilai tersendiri bagi bawahan, bahwa mereka sudah lebih diperhatikan, baik dorongan untuk lebih rajin bekerja maupun dorongan untuk loyal kepada perusahaan.

Menurut (Muchdarsyah, 2010: 23-24) bahwa kerja produktif, memerlukan keterainpilan kerja yang sesuai dengan isi kerja atau paling tidak mempertahankan cara kerja yang sudah baik.

Menurut (Muis, 2022: 42) Motivasi berasal dan bahasa latin *mofere*, yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

pada sumber daya manusia umumnya. Kemudian (Mungin Eddy Wibowo, 2015: 232) juga berpendapat bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan

Dari beberapa pengertian motivasi maka dapat kita simpulkan bahwa motivasi adalah suatu unsur yang dapat mendorong seseorang sehingga mengakibatkan orang tersebut bertindak sesuai dengan apa yang dikehendaki. Unsur-unsur yang dapat mendorong seseorang untuk bertindak sesuai dengan apa yang dikehendaki dapat kita bagi dua :

a) Kebutuhan materil, seperti besarnya upah atau gaji dan penerimaan lain yang berupa uang, gula, beras dan lain sebagainya.
b) Kebutuhan non material, seperti lingkungan kerja, kesempatan maju, dan memperhatikan rasa harga diri karyawan tersebut dan lain sebagainya

Oleh karena itu, seseorang pemimpin dituntut harus dapat mengetahui kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan guna memotivasi semangat dan gairah kerja karyawan demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

2.1.3 Persyaratan Penilaian Kinerja

Dalam syarat-syarat penilaian kinerja ada beberapa aspek yang harus diperhatikan oleh penilai, karena persyaratan tersebut sangat menentukan hasil penilaian kinerja selanjutnya. Adapun persyaratan yang harus diperhatikan adalah sebagai berikut :

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

1) Input (potensi)

Agar penilaian kinerja tidak membias dan tercapai sasaran sesuai dengan yang dikehendaki oleh perusahaan, maka perlunya ditetapkan, disepakati, dan diketahui aspek-aspek yang akan dinilai atau dievaluasi sebelumnya, sehingga setiap karyawan sudah mengetahui dengan pasti aspek-aspek apa saja yang akan dinilai.

2. Proses (pelaksanaan)

Dalam fase pelaksanaan ini, proses komunikasi dan konsultasi antara individu dan kelompok harus dilakukan sesering mungkin, supaya dapat menjamin seluruh aspek dari sistem penilaian kinerja secara menyeluruh dari pokok-pokok yang berhubungan dengan praktik. Proses tersebut dapat dilakukan dengan melalui beberapa tahapan berikut ini :

1) Memberikan briefing (penjelasan)
2) Memberikan pelatihan

3. Output (hasil)

Perlunya ada kejelasan hasil penilaian dari atasan, seperti manfaat, dampak, dan risiko, serta tindak lanjut dari rekomendasi penilaian. Selain itu, perlu diketahui pula apakah hasil penilaian tersebut berhasil meningkatkan kualitas kerja, motivasi kerja, etos kerja dan kepuasan kerja karyawan, yang akhirnya nanti akan direfleksikan pada peningkatan kinerja perusahaan.

2.1.4 Tujuan Manajemen Kinerja

Adapun tujuan dari manajemen kinerja (Edy Soetrisno, n.d.; S. P. Siagian, 2016: 42) adalah :

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

1) Mengatur kinerja organisasi dengan lebih terstruktur dan terorganisir
2) Mengetahui seberapa efektif dan efisien suatu kinerja organisasi
3) Membantu penentuan keputusan organisasi yang berkaitan dengan kinerja organisasi, kinerja tiap bagian dalam organisasi, dan kinerja individu
4) Meningkatkan kemampuan organisasi secara keseluruhan dengan perbaikan berkesinambungan
5) Mendorong karyawan agar bekerja sesuai prosedur dengan semangat dan produktif sehingga hasil kerja optimal.

Manajemen kinerja yang efektif akan memberikan beberapa hasil, diantaranya Adalah (Azizah, 2021) :

1) Tujuan yang jelas bagi organisasi dan proses yang benar untuk mengidentifikasi, mengembangkan, mengukur, dan membahas tujuan
2) Integrasi antara tujuan secara luas yang dibuat oleh manajemen senior dengan tujuan masing- masing pekerja
3) Kejelasan yang lebih baik mengenai aspirasi dan tujuan organisasi
4) Pelaksanaan dialog berkelanjutan antara manajemen dengan pekerja
5) Pengembangan lingkungan yang lebih terbuka
6) Perusahaan dapat mencapai hasil yang diinginkan
7) Mendorong pengembangan pribadi

2.1.5 Indikator Kinerja

Indikator kinerja sering disamakan dengan ukuran kinerja, namun sebenarnya meskipun keduanya merupakan sama-sama dalam kriteria pengukuran kinerja, tetapi terdapat perbedaan arti dan maknanya. Pada indikator kinerja

mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, yaitu hal-hal yang bersifat hanya merupakan indikasi kinerja saja, sehingga bentuknya cenderung kualitatif atau tidak dapat dihitung.

Sedangkan ukuran kinerja adalah kriteria yang mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, sehingga lebih bersifat kuantitatif atau dapat dihitung. Adapun indikator kinerja karyawan menurut (Mathis & Jackson, 2018: 67) yaitu :

1. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta juga hasilnya.
2. Kualitas adalah tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari sutau aktivitas.
3. Kemandirian adalah sebuah hal yang berhubungan dengan peninjauan kapasitas pegawai dalam bekerja dan menjalan kan kewajiban tanpa mengharapkan pertolongan dari pihak lain, bahwa mandiri seberapa besar tanggungjawab seorang pegawai.

Menurut (Herwina, 2022) untuk mencapai kinerja dan menilai kinerja maka dimensi yang menjadi tolak ukur yaitu:

1. Kualitas yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan
2. Kuantitas yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan

3. Penggunaan waktu dalam kerja yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan waktu kerja yang efektif atau jam kerja hilang
4. Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja

2.2 Self Efficacy

2.2.1 Pengertian *Self Efficacy*

Menurut Bandura (2016: 46) *self efficacy* adalah suatu keyakinan manusia akan kemampuan dirinya untuk melatih sejumlah ukuran pengendalian terhadap fungsi diri mereka dan kejadian dilingkungannya. Alwisol (2004: 344) mengungkapkan *self efficacy* adalah penilaian diri apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan apa yang dipersyaratkan. Efikasi ini berbeda dengan inspirasi atau cita-cita, karena cita-cita menggambarkan sesuatu yang ideal yang seharusnya dapat dicapai. Sedangkan efikasi ini menggambarkan penilaian kemampuan.

Menurut Kreitner (2014: 87) mengatakan *self efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk dapat berhasil mencapai sebuah tugas pada tingkat tertentu. Dengan kata lain *self efficacy* adalah keyakinan penilaian diri berkenaan dengan kompetensi seseorang untuk suskse dalam tugas-tugasnya. Keyakinan self efficacy juga mempengaaruhi cara atas pilihan tindakan seseorang, seberapa banyak upaya yang mereka lakukan, seberapa lama mereka akan tekun dalam menghadapi rintangan dan kegagalan, seberapa kuat ketahanan mereka menghadapi kemalangan, seberapa jernih pikiran mereka merupakan rintangan diri atau bantuan diri, seberapa banyak tekanan dan kegundahan pengalaman mereka

dalam meniru tuntutan lingkungan dan seberapa tinggi tingkat pemenuhan yang mereka wujudkan.

Self efficacy merupakan salah satu aspek pengetahuan diri yang paling berpengaruh dalam kehidupan sehari-hari. Kreitner dan Kinicki (2014: 125) self *efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu. Menurut Baron (2012: 73) mendefinisikan bahwa self efficacy adalah evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan. Seseorang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan percaya bahwa mereka mampu mengerjakan segala sesuai dalam sekitarny

Self efficacy adalah suatu keadaan dimana seseorang yakin dan percaya bahwa mereka dapat mengontrolhasil usaha yang telah dilakukannya. *Self efficacy* akan mempengaruhi cara individu dalam berinteraksi terhadap situasi yang menekankan (Bandura, 2012: 21) Pervin (2000: 110) mengatakan bahwa *self efficacy* adalah kemampuan yang dirasakan untuk membentuk perilaku yang relevan pada tugas atau situasi khusus. Untuk memutuskan perilaku tertentu akan dibentuk atau tidak seseorang tidak hanya mempertimbangkan informasi dan keyakinan tentang kemungkinan dan kerugian atau keuntungan, tetapi juga mempertimbangkan sejauh mana dirinya dapat mengatur perilaku tersebut. seseorang yang memiliki self efficacy yang tinggi cenderung melakukan sesuatu dengan usaha yang besar dan penuh tantangan, sebaliknya individu yang memiliki self efficacy yang rendah akan cenderung menghindari tugas dan menyerah dengan mudah ketika masalah muncul (Retno, 2013: 76)

Menurut Gibson (2012: 56) mengemukakakn *self efficacy* adalah keyakinan bahwa seseorang mampu mengerjakan sesuatu dalam situasi tertentu dengan cukup dalam. Efikasi diri secara umum berhubungan dengan harga diri atau penilaian diri yang berkaitan dengan kesuksesan atau kegagalan seseorang sebagai manusia. Seseorang dengan efikasi diri yang tinggi percaya bahwa mereka mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian disekitarnya, seseorang tersebut akan berusaha keras untuk menghadapi tantangan-tantangan yang ada.

Self efficacy merupakan tingkat keyakinan atau kepercayaan seseorang terhadap kekuatan diri (kepercayaan diri) dalam mengerjakan dan menjalankan suatu tugas atau pekerjaan tertentu, self efficacy adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya berhasil mencapai suatu tugas tertentu (Kreitner dan Kinicki, 2005: 79)

Self efficacy merupakan penilaian individu mengenai kemampuan generative karyawan yang meliputi kognitif, sosial dan keterampilan lainnya untuk mengatur dan melaksanakan program dan tindakan yang diperlukan untuk mencapai suatu keberhasilan yang sukses serta hasil kerja yang dapat dihargai (Bandura, 2010: 27)

Self efficacy tidak berkaitan dengan kecakapan yang dimiliki karyawan melainkan tentang keyakinan mengenai hal apa yang dilakukan dengan kemampuan yang dimiliki dalam menghadapi situasi apapun. Self efficacy diduga menjadi salah satu pemicu dari munculnya kepuasan kerja karyawan, semakin tinggi keyakinan karyawan akan kompetensi yang dimilikinya dan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan dan keyakinan bahwa mereka dapat menghadapi berbagai

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

tantangan, hambatan, serta rintangan yang muncul dalam ketika melakukan suatu pekerjaan maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa self efficacy adalah persepsi mengenai kemampuan diri sendiri yang mengacu kepada keyakinan dalam mengerjakan suatu tugas untuk mencapai hasil yang diinginkan.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Self Efficacy

Efikasi erat kaitannya dengan berbagai faktor yang mempengaruhi bisa merupa faktor internal maupun eksternal. Menurut Ghufron dan Risnawati (2014: 7-10) efikasi diri dapat dipengaruhi melalui sumber sebagai berikut:

1) Pengalaman keberhasilan

   Pengalaman keberhasilan akan menaikkan efikasi diri individu, sedangkan pengalaman kegagalan akan menurunkannya. Setelah efikasi diri yang kuat berkembang melalui serangkaian keberhasilan, dampak negative dari kegagalan-kegagalan yang umum akan terkurangi.

2) Pengalaman orang lain

   Pengamatan terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan suatu tugas yang sama. Begitu pula sebaliknya, pengamatan terhadap kegagalan orang lain akan menurunkan penilaian individu mengenai kemampuannya dan individu akan mengurangi usaha yang dilakukan

3) Persuasi verbal

   Pada persuasi verbal, individu diarahkan dengan saran, nasehat, dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-

kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan. Individu yang diyakinkan secara verbal cenderung akan berusaha lebih keras untuk mencapai suatu keberhasilan. Pengaruh persuasi verbal tidaklah terlalu besar karena tidak memberikan suatu pengalaman yang langsung dialami atau diamati individu.

4) Keadaan fisiologis

Individu akan mendasarkan informasi mengenai kondisi fisiologis mereka untuk menilai kemampuannya. Ketegangan fisik dalam situasi yang menekan dipandang individu sebagai suatu tanda ketidakmampuan karena hal itu dapat melemahkan performansi kerja individu

Menurut (Renaningtyas, 2017) terdapat faktor-faktor yang dapat membentuk efikasi diri pada seseorang yaitu:

1. Budaya

   Budaya adalah faktor pembentuk efikasi diri dari nilai dan kepercayaan dalam poses 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.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

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 intensif 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.

2.2.3 Indikator Self Efficacy

Menurut (Sebayang & Sembiring, 2017) *self efficacy* pada individu dapat dianalisa berdasarkan indikatornya, meliputi:

1. Rekam jejak kesuksesan

   Karena didasarkan pada pengalaman yang nyata, pengalaman sukses memiliki dampak yang terbesar pada rasa efektivitas seseorang. *Self efficacy* individu ini meningkat karena ketika orang mengalami kesuksesan, tetapi akan menurun ketika orang mengalami kegagalan, terutama jika kemunduran ini terjadi sebelum *self efficacy* yang kuat dapat berkembang. Adapun yang menjadi indikator dalam menilai rekam jejak kesuksesan ini adalah:

   a. Pelatihan

   b. Tugas yang menantang

c. Pemimpin yang mendukung

2. Pengalaman individu lain

Orang yang tidak mengandalkan kesuksesan dan kegagalan mereka sendiri sebagai sumber dari *self efficacy* seseorang. Pengalaman dari orang lain yang akan berdampak pada *self efficacy* juga. *Self efficacy* individu dalam bidang tertentu akan meningkat sebagai hasil pengamatan pribadi terhadap prestasi orang lain dalam bidang tersebut. Orang meyakinkan diri mereka sendiri bahwa mereka dapat melakukan sesuatu dengan baik karena orang lain sudah melakukannya dengan baik. Adapun indikator penilaian pengalaman individu lain adalah:

a. Kesuksesan rekan kerja

b. Kesuksesan perusahaan

Menurut (Bandura et al., 2017) *self efficacy* pada individu dapat dianalisa berdasarkan indikatornya, meliputi:

1. Level (tingkat kesulitan)

Dimensi ini terkait dengan tingkat kesulitan tugas. Pada tugas yang mudah dan sederhana, *self efficacy* seseorang akan tinggi, sedangkan pada tugas-tugas yang rumit dan membutuhkan kompetensi yang tinggi, self efficacy akan rendah. Seseorang dengan *self efficacy* yang tinggi cenderung memilih tugas yang tingkat kesulitannya sesuai dengan kemampuannya

2. Generalitiy (luas bidang perilaku)

Dimensi ini berkaitan dengan penguasaan seseorang terhadap bidang atau tugas pekerjaan. Seseorang dapat menyatakan dirinya memiliki *self efficacy*

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

pada aktivitas yang luas atau terbatas tertentu saja. Seseorang dengan *self efficacy* yang tinggi akan mampu menguasai beberapa bidang sekaligus untuk menyelesaikan suatu tugas, sedangkan seseorang dengan *self efficacy* yang rendah hanya menguasai sedikit bidang yang diperlukan dalam menyelesaikan suatu tugas.

3. Strength (kekuatan)

   Dimensi ini lebih menekankan pada tingkat kekuatan atau kemantapan seseorang terhadap keyakinannya. *Self efficacy* menunjukkan bahwa tindakan yang dilakukan akan memberikan hasil sesuai dengan yang diharapkan seseorang. *Self efficacy* menjadi dasar untuk melakukan usaha yang keras bahkan ketika menemui hambatan sekalipun.

2.3 Work Life Balance

2.3.1 Pengertian *Work Life Balance*

Menurut (Schermerhorn, 2020) mengungkapkan bahwa *Work-Life Balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Teori ini memiliki gagasan bahwa ‘pekerjaan’ dan ‘keluarga’ didasari oleh domain atau lingkungan yang berbeda dan dapat saling mempengaruhi satu sama lain. Menurut (Hossen e, 2018) menyatakan bahwa sejak awal penting untuk memahami *work-life balance* bukan berarti mengalokasikan jumlah waktu yang sama dalam pekerjaan dan peran yang lain. Akan tetapi, dalam pengertian yang lebih luas, *work-life balance* diartikan sebagai level kepuasan terhadap berbagai keterlibatannya dalam berbagai peran.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Seperti yang dikemukakan oleh (Hinderliter et al., 2014) bahwasanya *work-life balance* secara umum dikaitkan dengan titik keseimbangan atau upaya dalam menjaga berbagai peran yang dijalani dalam hidup agar tetap selaras. (Rincy & Panchanatham, 2014) juga memilik pendapat yang sama, bahwasanya *work-life balance* merupakan suatu keadaan dimana konflik yang dialami individu rendah serta perannya di dalam pekerjaan dan keluarga dapat berjalan dengan baik.

Work-life balance merupakan istilah yang digunakan untuk mendeskripsikan praktik-praktik di tempat kerja yang mengaku dan bertujuan untuk mendukung kebutuhan karyawan dalam mencapai sebuah keseimbangan antara tuntutan keluarga dari keluarga dan kehidupan pekerjaan (Hossain et al., 2020). Menurut (Eby, 2015) *work life balance* adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama, yang mana work life balance dalam pandangan karyawan adalah mengelola kewajiban keluarga dan pribadi atau tanggungjawab terhadap keluarganya.

The work foundation, yang sebelumnya dikenal sebagai industrial society, percaya bahwa *work-life balance* adalah tentang individu yang memiliki kontrol terhadap kapan, dimana dan bagaimana mereka bekerja. Hal ini hanya bisa dicapai ketika hak individu untuk memenuhi kehidupan baik di dalam maupun diluar pekerjaan diterima dan dihargai sebagai sebuah norma, yang saling menguntungkan bagi individu, kelompok bisnis, dan masyarakat (Parasuraman, 2016)

Konsep *work-family balance* muncul dari pengakuan bahwa kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi/keluarga dapat memunculkan konflik (Purohit, 2013). Menurut (Delecta, 2016) Work-Life Balance didefinisikan sebagai

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan dan komitmen berkeluarga mereka, serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya. Menurut (Thomas et al., 2014) mengatakan bahwa Work Life Balance adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Menurut (Robbins et al., 2019) program *work life balance* meliputi sumber daya perawaran orang tua dan anak, perawatan, kesehatan dan kesejahteraan karyawan, relokasi dan lain-lain.

Menurut (Greenhaus & Powell, 2016) *Work life balance* adalah keseimbangan yang dipandang tidak adanya konflik. Sangatlah penting bagi sebuah organisasi maupun dalam kehidupan pribadi seorang karyawan jika dari kedua peran dalam organisasi maupun diluar organisasi yang saling mendukung dimana tidak adanya konflik yang terjadi dalam kehidupan kerja maupun dalam peran yang terjadi dalam peran karyawan tersebut. Karena dengan adanya keseimbangan antara keterlibatan peran yang terjadi dalam kehidupan karyawan itu sendiri dimana karyawan dapat menikmati dalam kehidupan di lingkungan kerja maupun diluar pekerjaan seperti dapat rekreasi berkumpul bersama teman-teman maupun keluarga. Hal tersebut akan berdampak baik bagi karyawan dimana dalam keseimbangan ini dapat mempengaruhi kehidupan dari karyawan dalam suatu organisasi maupun perannya diluar organisasi.

Work life balance ialah melibatkan seseorang dalam mengatur banyaknya tuntutan dalam hidup secara bersamaan, dimana seseorang dalam tingkat keterlibatannya sesuai dengan peran ganda yang dimiliki seorang karyawan. Adanya keselarasan dalam menjalankan tuntutan dalam kehidupannya, karyawan

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

harus mampu mengatur antara banyaknya peran sehingga dalam kehidupan karyawan terjadi keharmonisan atau minimnya konflik yang akan terjadi, misalnya karyawan yang setiap harinya bekerja dan akhir pekannya menyediakan waktunya untuk kepentingan keluarga dan secara bersamaan mendapatkan kepentingan umum dan lingkungan masyarakatnya dengan demikian itu seorang karyawan dapat mengatur waktunya agar keterlibatan antara perannya berjalan dengan baik (Hudon, 2012: 71)

Berdasarkan berbagai definisi yang telah ada, mengacu pada teori (Rincy & Panchanatham, 2014) dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* merupakan keadaan seimbang karena rendahnya konflik antara kehidupan pribadi/keluarga dengan tuntutan pekerjaan sehingga peran yang dijalankan dapat berjalan selaras.

2.3.2 Dimensi dan indikator *Work-Life Balance*

Pengembangan dan pengukuran *work-life balance* secara kritikal terdapat dalam element ini, sebagai pengembangan dalam penelitian, praktek manajemen dan fasilitasi. *Work-life balance* termasuk kondisi konflik keluarga tetapi berbeda antara konflik dasar dan konflik pribadi. Secara positif keluarga dan peran pekerja dapat mempengaruhi *work-life balance*.

Menurut (Bulger & Fisher, 2016) dimensi dalam mengukur work-life balance adalah:

1. *Work interference with personal life*

   Dimensi ini mengacu pada sejauh pekerjaan pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Misalnya, bekerja dapat

membuat seseorang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya. Dalam dimensi ini beberapa indikator, yaitu:

a. Jumlah lamanya jam bekerja, lamanya waktu bekerja yang karyawan rasanya
b. Waktu bertemu keluarga: waktu bagi individu bersama dengan keluarga, karena individu telah menghabiskan banyak waktu dikantor.
c. Waktu kehidupan pribadi: waktu bagi individu untuk melakukan aktivitas pribadi, seperti hobi, bermain bersama teman.

2. *Personal life interference with work*

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. Misalnya, apabila individu memiliki masalah didalam kehidupan pribadinya, hal ini dapat mengganggu kinerja individu pada saat bekerja. Dalam dimensi ini terdapat beberapa indikator, yaitu:

a. Pengambilan keputusan: dalam pengambilan keputusan, apakah kehidupan pribadi dapat mempengaruhi individu dalam mengambil keputusan di kantor
b. Tanggung jawab terhadap keluarga
c. Tepat waktu dalam menyelesaikan tugas
d. Pola dalam beban kerja: beban kerja yang diberikan perusahaan memberikan beban kepada individu dalam bekerja

3. *Personal life enchancement of work*

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam kerja. Misalnya, apabila individu merasa senang dikarenakan kehidupan pribadinya menyenangkan maka hal ini dapat

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

membuat suasana hati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan. Dalam dimensi ini terdapat beberapa indikator, yaitu:

a. Suasana kerja: keadaan lingkungan kerja yang mendukung individu untuk mencapai dan meningkatkan performanya
b. Hubungan dengan atasan/bawahan: kondisi hubungan individu dengan atasan/bawahan atau rekan kerja yang dapat mendukung individu dalam mencapai performanya
c. Kehidupan sosial diluar pekerjaan: pergaulan yang dimiliki individu apakah bisa membuat individu mampu meningkatkan performanya dikantor

4. *Work enchancement of personal life*

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meninggalkan kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya keterampilan yang diperoleh individu pada saat bekerja, memungkinkan individu untuk memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari. Yaitu mengimplementasikan pengetahuan dan pelatihan dalam kehidupan pribadi.

2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Work-Life Balance

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh (Poulose & Sudarsan, 2017) terdapat empat faktor utama demi tercapainya *work-life balance*, yaitu sebagai berikut (James, 2006):

1) Faktor individu (*Individual factors*) Faktor individu merupakan faktor-faktor yang berasal dari internal individu, yang meliputi kepribadian, kesejahteraan, dan kecerdasan emosional.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

2) Faktor organisasi (*Organisational factors*) Faktor organisasi adalah sesuatu di luar kapasitas indivdu yang berasal dari organisasi dan dapat mempengaruhi work-life balance individu. Faktor organisasi diantaranya, dukungan organisasi, dukungan atasan, dukungan rekan kerja, job stress, role conflict, role ambiguity, role overload, dan teknologi.
3) Faktor sosial (*Societal factors*) Faktor sosial berasal dari lingkungan sosial di mana individu berinteraksi, baik secara langsung maupun tidak langsung, seperti misalnya dukungan pasangan dan keluarga, tanggung jawab dalam merawat anak, dukungan sosial, tuntutan pribadi dan keluarga serta perselisihan keluarga.
4) Faktor-faktor lainnya Faktor lainnya adalah faktor-faktor di luar faktor individu, organisasi dan masyarakat yang tidak bisa diklasifikasikan ke dalamya. Faktor-faktor terebut diantaranya, umur, gender, status pernikahan, status orangtua, pengalaman, level karyawan, jenis pekerjaan, pendapatan, dan jenis keluarga.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka penulis menyimpulkan faktor-faktor work-life balance terdiri dari faktor individu, faktor organisasi, faktor sosial dan faktor yang dikategorikan faktor lainnya. Menurut (Suwito et al., 2022) memiliki tiga faktor yang mempengaruhi work life balance yaitu:

1) Faktor individu menyatakan bahwa faktor individu adalah faktor yang berhubungan dengan sikap orang terhadap pekerjaannya, umur orang sewaktu bekerja dan jenis kelamin. Sedangkan menurut Sopiah (2008 : 171) faktor individual meliputi umur, kesehatan dan harapan.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

2) Stress Kerja kondisi ketegangan fisik dan emosional yang dialami pekerja akibat tuntutan atau tekanan pekerjaan yang tidak sebanding dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan mereka, yang dapat memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik serta mental seseorang
3) Konflik kerja ketidaksepakatan, ketegangan, atau pertentangan yang terjadi antara individu atau kelompok dalam lingkungan kerja, yang dapat disebabkan oleh perbedaan pendapat, nilai, tujuan, kebutuhan, atau gaya kerja.

2.3.4 Komponen – Komponen *Work-life Balance*

Berbagai penelitian, artikel, jurnal dan makalah mengenai komponen yang menyusun *Work Life Balance* telah banyak diungkapkan. Salah satu yang mengemukakannya yaitu(Davidson, 2016) yang menyatakan ada enam komponen yang termasuk kedalam *Work Life Balance*, yaitu Manajemen Diri, Manajemen waktu, Manajemen Stres, manajemen perubahan, manajemen teknologi, dan Manajemen *Leisure*. Penjelasan mengenai keenam komponen tersebut sebagai berikut :

1) Manajemen Diri

Mengelola diri sendiri secara proporsional merupakan suatu tantangan, terutama dalam mengalokasikan waktu tidur yang cukup, olahraga, dan gizi. Manajemen diri merupakan suatu kesadaran akan pentingnya menggunakan waktu senggang dalam hidup, dan bahwa sumber daya yang tersedia, waktu, dan

kehidupan itu sifanya terbatas. Ini di ibaratkan seperti kita menjadi kapten kapal kita sendiri; tidak ada orang lain yang mengendalikannya.

2) Manajemen Waktu

Manajemen waktu yang efektif meliputi penggunaan optimal tiap waktu yang Anda miliki dan sumber daya pendukung. (Anda akan mengikuti ketika sumber daya Anda sesuai keinginan). Manajemen waktu bisa didasarkan pada tujuan yang tepat dan apa yang penting dan mendesak, skala prioritasnya dibandingkan antara penting atau mendesak. Ini memerlukan mengetahui apa yang Anda lakukan yang terbaik dan ketika, dan perakitan alat yang sepatutnya untuk menyelesaikan tugas tertentu.

3) Manajemen Stres

Secara alami, masyarakat cenderung menjadi lebih kompleks dari waktu ke waktu. Dalam menghadapi meningkatnya kompleksitas, stres pada individu tidak bisa dihindari. Lebih banyak orang, gangguan, dan kebisingan membutuhkan kita masing-masing untuk menjadi mahir menjaga ketenangan dan bekerja sendiri keluar dari situasi penuh tekanan. Sebagian besar bentuk multi-tasking pada akhirnya meningkatkan stres kita, dibandingkan berfokus pada satu hal pada suatu waktu.

4) Manajemen Perubahan

Pada kondisi kehidupan yang serba cepat, perubahan adalah aspek satu-satunya yang bersifat konstan. Terus mengadopsi metode baru dan re-beradaptasi lain sangat penting untuk menunjng karir yang sukses dan kehidupan rumah tangga yang bahagia. Manajemen perubahan yang efektif melibatkan

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

upaya periodik dan terpadu untuk memastikan bahwa volume dan laju perubahan di tempat kerja dan di rumah tidak berlebihan.

5) Manajemen Teknologi

Mengelola teknologi secara efektif berarti memastikan teknologi yang melayani seseorang, bukan yang menjerumuskan. Teknologi selalu bersama manusia, sejak jaman purba seperti tongkat, batu, tombak, dan roda. Sekarang, laju perubahan percepatan, dibawa oleh vendor mencari memperluas pangsa pasar. Seringkali tidak ada pilihan selain untuk bersaing dengan keluarga Jones teknologi, tetapi Anda harus memerintah teknologi, bukan sebaliknya.

6) Manajemen *Leisure (*rekreasi*)*

Manajemen rekreasi merupakan perwujudan dari pentingnya istirahat dan relaksasi yang sering diabaikan. Dengan rekresi diharapkan adanya keseimbangan kehidupan kerja sehingga meningkatkan disiplin, (bagi sebagain orang cenderung lebih menyukai rekreasi, dan bahwa " waktu libur *(time off)* " adalah komponen penting dari aktivitas manusia. Akan tetapi, jika terlalu banyak rekreasi dengan kegiatan yang sama, dapat menyebabkan seseorang menajalani kehidupan yang monoton. Dengan demikian, manajemen rekreasi yang efektif memerlukan beragam kegiatan.

Tujuan utama perusahaan memberikan libur ialah untuk alasan kesehatan. Liburan bertujuan untuk menghilangkan rasa jenuh karyawan terhadap pekerjaan, mengurangi tingkat stress, bahkan karyawan mendapat energi baru untuk bekerja di hari berikutnya (Yoder et all, 2000:).

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menurut *European Agency For Safety And Health At Work* mengatakan bahwa *work-life balance* memiliki tiga komponen yaitu :

1. Keseimbangan waktu, merujuk pada keseimbangan waktu yang diberikan untuk pekerjaan dan peran keluarga, sosial serta pribadi individu.
2. Keseimbangan keterlibatan, merujuk pada kesetaraan tingkat keterlibatan psikologis baik dalam pekerjaan maupun peran keluarga, sosial, serta pribadi individu.
3. keseimbangan kepuasan, merujuk pada keseimbangan tingkat kepuasan dalam pekerjaan, dan peran keluarga, sosial, serta pribadi individu.

2.3.5 Keuntungan Program Work Life Balance

Menurut Lewison dalam Kurniawan (2014) menyebutkan beberapa keuntungan dengan diadakannya program Work-Life Balance antara lain:

1. Mengurangi absensi

   Biasanya penyebab dari bolosnya karyawan adalah tanggung jawab keluarga dan faktor stres pribadi. Masalah ini dapat diatasi dengan pengaturan jam kerja yang fleksibel. Dengan adanya penyebab dari pengurangan absensi akan memunculkan kehidupan yang kurang seimbang.

2. Mengurangi turnover

   Pengaturan jam kerja yang fleksibel terbukti efektif dalam menjaga komitmen karyawan terhadap perusahaan.

3. Peningkatan produktivitas

   Meminimalisir tingkat stres kerja akan berpengaruh pada peningkatan produktivitas kerja karyawan.

4. Biaya lembur

Berkurang penjadwalan jam kerja yang fleksibel berdampak baik pada pengurangan jam lembur dan stres yang berbandung lurus dengan pengurangan biaya lembur dan peningkatan produktivitas kerja karyawan.

5. Retensi klien

Pengaturan jam kerja yang fleksibel membuat karyawan memberikan nilai lebih kepada klien. Ketika karyawan memberikan layanan yang lebih besar, hal ini membantu mempertahankan klien karena kepuasan dari klien tersebut meningkat.

2.3.6 Strategi Untuk Menciptakan Work Life Balance

Menurut Preeti Singh dan Parul Khanna (2017: 31), telah dirumuskan sepuluh strategi untuk menumbuhkan " *Work Life Balance* " yaitu :

1. Jam kerja yang fleksibel , menyediakan penyusunan waktu yang fleksibel dan dapat dikonsultasikan untuk seluruh karyawa
2. Kerja paruh waktu, menyediakan lebih banyak kerja paruh waktu dengan jam atau shift yang lebih sedikit atau penyusunan pembagian kerja untuk seluruh karyawan.
3. Jam kerja yang masuk akal, mengurangi lama waktu kerja yang berlebihan.
4. Akses untuk penanganan anak, meningkatkan akses untuk penanganan anak dengan fasilitas penanganan anak di kantor bagi yang membutuhkan fasilitas tersebut.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

5. Penyusunan pekerjaan yang fleksibel, menyediakan fleksibilitas yang lebih baik dalam penyusunan pekerjaan untuk menyesuaikan kondisi personal karyawan, termasuk menyediakan waktu penuh untuk anggota keluarga.
6. Cuti harian, mengizinkan karyawan untuk meminta dan mengambil cuti dalam waktu harian.
7. Mobilitas pekerjaan, menyediakan mobilitas yang lebih baik untuk karyawan dapat berpindah dari rumah sakit, tempat kerja dan layanan kesehatan untuk menemukan penyusunan pekerjaan yang lebih sesuai.
8. Keamanan dan kesejahteraan, meningkatkan keamanan, kesejahteraan dan rasa hormat untuk seluruh karyawan di tempat kerja.
9. Akses telepon, memastikan seluruh karyawan dapat menerima telepon atau pesan mendesak dari keluarga mereka di tempat kerja, dan mendapat akses telepon untuk tetap dapat menghubungi keluarga mereka selama jam kerja.

2.4 Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Nusannas (2020) bahwa self efficacy adalah suatu hal yang dapat menuntun kita untuk menentukan ide-ide yang menantang dan bertahan dalam menghadapi kesulitan. Ketika masalah dalam pekerjaan itu muncul maka self efficacy yang kuat dapat mendorong karyawan untuk tetap tenang dan mencari Solusi dari pada merenungkan ketidakmampuan mereka. Usaha dan ketekunan ini mengarah pada pencapaian yang baik. Hal ini penting bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan self efficacy pada karyawan karena mengingat self efficacy dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

2.5 Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan

Work-life balance merupakan suatu konsep keseimbangan yang mengaitkan tekad ataypun karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual. Menurut Supriyono dalam (Putu, 2017) Efektivitas merupakan hubungan antara keluaran suatu pusat tanggung jawab dengan sasaran yang mesti dicapai, semakin besar kontribusi keluaran yang dihasilkan terhadap nilai pencapaian sasaran tersebut, maka dapat dikatakan efektif juga perusahaan tersebut. Seimbangnya dunia pekerjaan dengan dunia kehidupannya dapat membuat pekerjaan seseorang lebih aktif dan optimal.

2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Erika Choirun Nisa dan Ni Ketut Yulia Agustin (2024)	Pengaruh kompensasi dan self efficacy serta work life balance terhadap job satisfaction pada PT Delami Brands Kharisma Busana di Surabaya	Kompensasi=X1 Self Efficacy=X2 Job Satisfaction=Y	Uji t parsial	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel kompensasi (X1), self-efficacy (X2) dan work life balance (X3) terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Delami Brands Kharisma Busana di Surabaya, selanjutnya koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 51,2% dari keseluruhan variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini.

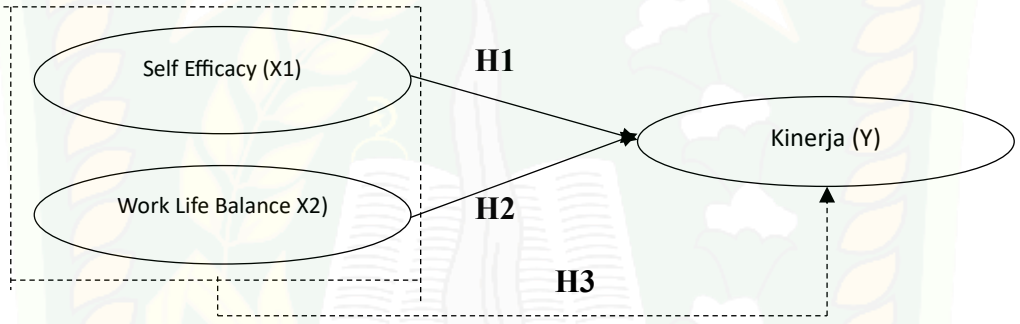
2	Rhizenda, Suwasono dan Sutapa (2023)	Pengaruh Self Efficacy dan Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Delta Surya Purnama Pare.	Self Efficacy=X1 Work Life Balance=X2 Kinerja=Y	Uji t parsial	Pada Uji t diketahui bahwa seluruh item (self efficacy dan work life balance) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian pada Uji F diketahui bahwa nilai Sig. untuk seluruh item secara bersama-sama sebesar 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan self efficacy dan work life balance berpengaruh signifikan
3	Ramadanie, Latif dan Saharuddin (2024)	Pengaruh work life balance dan self efficacy terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidika Vokasi Bidang Kelautan, Teknologi Informasi dan Komunikasi (BPPMPV-KPTK) Gowa	WLB=X1 Self Efficacy=X2 Kinerja=Y	Uji t parsial	Pada hasil penelitian diatas menerangkan bahwa work life balance dan self efficacy berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidika Vokasi Bidang Kelautan, Teknologi Informasi dan Komunikasi (BPPMPV-KPTK) Gowa
4	Putri dan Purnama sari (2021)	Pengaruh employee engagement dan work life balance terhadap kinerja karyawan pada PT Bussan Auto Finance (BAF) di Makassar	Employee Engagement =X1 WLB=X2 Kinerja=Y	SPSS 23	Dari keterangan diatas menunjukkan bahwa employee engagement dan work life balance secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bussan Auto Finance (BAF) di Makassar
5	Dea, Muttaqin	Pengaruh Work Life Balance,	Work Life Balance =X1	Uji t parsial	Hasil penelitian ini menerangkan bahwa worklife balance,

	dan Akbar (2025)	disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Jaya Putra Sentosa	Disiplin Kerja=X2 Lingkungan=X3 Kinerja=Y		disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signfikan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan pada PT Prima Jaya Putra Sentosa

Sumber: Jurnal Terdahulu, 2025

2.5 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Green Haus (2015) dan Bandura (2013)

2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran dan teori relevan yang sudah di ungkapkan maka penulis akan merumuskan hipotesis penelitian ini yaitu:

1. Diduga *self efficacy* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Enseval Putera Megatrading Pekanbaru
2. Diduga *work life balance* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Enseval Putera Megatrading Pekanbaru

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

3. Diduga *self efficacy* dan *work life balance* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Enseval Putera Megatrading Pekanbaru

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian merupakan proses memecahkan suatu masalah berdasarkan data yang diproleh dari lapangan. Dalam hal ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik *explanatory research.* Karena data penelitian bersifat numerik dan dianalisis dengan menggunakan statistic, maka disebut sebagai penelitian kuantitatif. Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa *explanatory research* sebagai pendekatan penelitian yang bertujuan untuk memperjelas kedudukan variabel yang diteliti dan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.

Sesuai dengan penjelasan di atas, dapat dijelaskan bahwa penelitian eksplanatori bertujuan menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel dapat mempengaruhi variabel lainnya, juga untuk menyampaikan penjelasan pengaruh antara variabel melalui pengujian hipotesis.

3.2 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini untuk melihat pengaruh *self efficacy* dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan pada PT Enseval Putera Megatrading Pekanbaru pada yang beralamatkan di Jl. Jl. Lintas Petapahan - Garuda Sakti, Karya Indah.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

3.3 Definisi Variabel Penelitian

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
1	**Self Efficacy X2)** Menurut Gibson (2012: 56) mengemukakakn self efficacy adalah keyakinan bahwa seseorang mampu mengerjakan sesuatu dalam situasi tertentu dengan cukup dalam)	Rekam jejak kesuksesan	• Pelatihan yang di miliki karyawan • Tugas yang diselesaikan maksimal • Pimpinan yang mendukung	Ordinal
		Pengalaman Individu Lain	• Suksesnya rekan kerja dalam pekerjaaan • Suksesnya perusahaan untuk meningkatkan persaingan	Ordinal
		Tingkat (level kesulitan)	• Yakin pada kemampuan sendiri • Tenang dalam menghadapi situasi yang sulit	Ordinal
		Kekuatan (Strengh)	• Berkeinginan untuk menyelesaikan tantangan kerja • Optimis dalam mengatasi berbagai rintangan yang dihadapi	Ordinal
		Generalisasi (Generality)	• Keyakinan yang kuat sehingga muncul motivasi untuk bertindak • Mendapatkan pengalaman dengan pekerjaan yang maksimal	Ordinal
2	***Work Life Balance* (X1)** keseimbangan yang dipandang tidak adanya konflik. Sangatlah penting bagi sebuah organisasi maupun dalam kehidupan pribadi seorang karyawan jika dari kedua peran dalam organisasi maupun diluar organisasi yang saling mendukung (Bandura, 2015)	*Work interference with personal life (*kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi)	• Waktu lamanya dengan jumlah jam kerja • Waktu bertemu bersama keluarga • Waktu kehidupan kerja dengan pribadi	Ordinal
		*Personal life interference with work (*Gangguan kehidupan pribadi dengan pekerjaan)	• Tanggung jawab terhadap keluarga • Tepat waktu menuntaskan pekerjaan • Pola dalam menyelesaikan beban kerja	Ordinal
		*Personal life enchancement of work (*Peningkatan kehidupan pribadi pekerjaan)	• Suasana kerja yang memadai dan kondusif • Hubungan dengan rekan kerja dan atasan • Kehidupan sosial diluar pekerjaan	Ordinal

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

		*Work enchancement of personal life (*Peningkatan pekerjaan kehidupan pribadi)	• Keterampilan yang diperoleh individu • Memanfaatkan keterampilan dalam kehidupan • Menyeimbangkan pekerjaan dengan keterampilan kerjanya	Ordinal
3	**Kinerja (Y)** hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2014: 92)	Kualitas	• Kemampuan yang baik dimiliki individu • Keterampilan melaksanakan tugas • Kualitas pekerjaan yang dimiliki karyawan	Ordinal
		Kuantitas	• Penyelesaian pekerjaan berdasarkan target • Menyelesaikan dengan standar yang sudah ditentukan • Bekerja dengan hasil yang maksimal untuk perusahaan	Ordinal
		Kemandirian	• Mandiri dalam menyiapkan pekerjaan • Bekerja dengan komitmen yang tinggi • Patuh terhadap tugas yang di tentukan	Ordinal

Sumber: Jurnal Terdahulu, 2025

3.4 Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Menurut (Ismiyanto, 2019: 72) Populasi adalah keseluruhan subjek atau totalitas subjek penelitian yang dapat berupa orang, benda, suatu hal yang didalamnya dapat diperoleh dan atau dapat memberikan data penelitian. Jumlah Populasi yang diambil dalam penelitian ini tidak dapat diketahui dan tidak dapat dijabarkan dalam penelitian ini dikarenakan bersifat data privasi dari perusahaan. Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh karyawan yang bekerja pada PT Enseval Putera Megatrading Pekanbaru yang berjumlah 129 orang.

2. Sampel Penelitian

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *probability sampling* dengan metode *purposive sampling,* yaitu pengambilan sampel Berdasarkan tujuan dan pertimbangan peneliti. Berdasarkan karakteristiknya. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 81 orang. Alasan penuli mengambil 4 bidang jabatan ini dikarenakan pada bidang jabatan yang disebut selalu bekerja lembur, hal ini juga untuk melihat pegawai bekerja yang kurang seimbang selama pekerjaannya berlangsung. Untuk melihat jumlah sampel penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2

Jumlah Sampel Penelitian

No	Jabatan	Jumlah
1	Pharmaceutical & Medical Product	43
2	Kalbe Nutritional Division & Consumer Health Divison	10
3	Consumer Health & Beauty	16
4	ECC (Enseval Costumer Care)	12
	Jumlah	81

3.5 Jenis dan Sumber Data

3.5.1 Data Primer

Menurut (Sugiyono, 2016: 66) Data primer yaitu data yang diperoleh melalui kegiatan wawancara atau mengisi kuesioner yang artinya sumber data ini langsung memberikan data kepada peneliti. Data primer ini sebagai data yang paling umum di berikan kepada peneliti untuk penelitian yang akan dilakukan. Data primer diperoleh dengan memberikan daftar pertanyaan atau kuesioner yang dibagikan pada karyawan pada PT Enseval Putera Megatrading Pekanbaru Pekanbaru

3.5.2 Data Sekunder

Menurut (Sugiyono, 2015: 194) Data Sekunder yaitu peneliti tidak langsung menerima dari sumber data. Sedangkan sumber sekunder menurut Sugiyono (2017) sumber sekunder adalah merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada peangumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder yang dimaksud pada penelitian ini yaitu berupa dokumen-dokumen pendukung yang berhubungan dengan penelitian ini seperti data mengenai data pembelian konsumen, gambaran umum perusahaan dan juga data berbentuk foto dokumentasi sebagai pemenuhan keabsahan data penelitian.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

1) Kuesioner

Dalam pengumpulan data yang dilakukan peneliti yaitu menggunakan kuesioner. Data tersebut didapatkan dengan memberikan angket/ kuesioner pada sampel penelitian. Pernyataan-pernyataan yang disajikan didalam kuesioner akan disertai dengan alternatif jawaban yang dipilih oleh responden dan diukur menggunakan skala likert. Menurut (Kriyantono, 2013: 63) skala nilai yang digunakan untuk mengukur sikap seseorang tentang sesuatu objek sikap. Objek sikap ini telah ditentukan secara spesifik dan sistematik oleh peneliti.

Setiap pernyataan atau pertanyaan dihubungkan dengan jawaban yang berupa dukungan atau pernyataa nsikap yang diungkapkan dengan kata-kata: sangat setuju (SS), setuju (S), Netral (N), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS). Dalam beberapa riset, skala likert dapat digunakan dengan meniadakan pilihan ragu-ragu atau netral karena kategori tersebut memiliki makna ganda

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

yaitu bisa diartikan belum bisa memberikan jawaban.

Menurut (Sugiyono, 2016: 25) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat atau pernyataan tertulis kepadaresponden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Adapun pengukuran kuesioner ini menggunakan skala *ordinal.*

2) Dokumentasi

Dokumentasi yaitu teknik *non* interaksi yang dilakukan oleh si peneliti agardata yang diperoleh semakin kuat. Untuk memeperoleh data ini dengan cara melakukan suatu pengamatan berkas dari ruangan kerja pimpinan perusahaan maupun para karyawan perusahaan sebagai acuan dalam hasil penelitian, peneliti akan meninjau dokumen-dokumen pendukung yang berhubungan dengan penelitian ini seperti data mengenai karyawan, gambaran umum perusahaan dan juga data berbentuk foto dokumentasi sebagai pemenuhan keabsahan data penelitian ini.

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. “Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut” (Ghozali, 2016). Uji validitas adalah instrument yang dapat digunakan untuk

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

mengukur apa yang sepantasnya harus diukur (Sugiyono, 2015). Uji validitas digunakan untuk mengetahui kesamaan antar data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya apa yang terjadi pada objek peneliti sehingga terdapat data yang valid. uji validitas digunakan untuk mengukur data yang terkumpul agar hasilnya valid. dengan instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu diharuskan valid. uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi bivariate diantara masing-masing skor perindikator dengan total skor variabel penelitian (Aslichati, 2014, p. 11)

Metode yang akan digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan kolerasi antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Dengan ketentuan sebagai berikut (P. Priyono & Darma, 2016, p. 72)

a) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 5%) maka instrument atau itemitem pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)
b) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 5%) maka instrument atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid)
c) Dengan memperhatikan kolom Corrected Item-Total Correlation apabila nilai tiap variabel lebih besar dari r_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa butir instrument tersebut valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan reliable atau tetap konsisten jika dilakukan berkali-kali pada waktu yang beda. Uji

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknil cronbach's alpha. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur kuesioner yang merupakan bagian indikator dari variabel-variabel yang diukur dengan uji statistic cronbach's alpha.

Uji reliabilitas menunjukan konsistensi dan stabilitas suatu skor dari suatu instumen pengukur. Pengujian realibilitas kuesioner dalam penelitian ini menggunakan *one shot.* Pengujian realibilitasnya digunakan uji statistic *cronbacch alpha,* suatu konstruk atau variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai *cronbach alpha > 0,60* (Ghozali, 2016). Pengujian realibilitas kuesioner dilakukan dengan menggunakan *software statistical package for social science* (SPSS) versi 20. Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Menurut (Ghozali, 2016) "Instrumen dikatakan reliabel apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu". Dengan ketentuan sebagai berikut (A. A. Priyono, 2015)

a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 5%) maka instrument atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)
b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 5%) maka instrument atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid)
c. Dengan memperhatikan kolom Alpha If Item Deleted apabila nilai tiap variabel lebih besar dari r_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa butir instrument tersebut reliabel.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya data sampel. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual itu berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisi grafik dan uji statistic (Ghozali, 2016). Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya data sampel. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual itu berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisi grafik dan uji statistik (Ghozali, 2016). Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan grafik normal probability plot (grafik plot). Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data atau titik pada sumbu diagonal dari grafik (Ghozali, 2016). Uji normalitas tersebut juga dibutuhkan dalam melakukan uji statistik F dan Uji Statistik T.

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan grafik normal probability plot (grafik plot). Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data atau titik pada sumbu diagonal dari grafik (Ghozali, 2016) Uji normalitas tersebut juga dibutuhkan dalam melakukan uji statistik F dan Uji Statistik T.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk mengetahui adanya hubungan antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dalam model regresi. Jika dalam model terdapat multikolinearitas maka model tersebut memiliki kesalahan standar yang besar sehingga koefisien tidak dapat ditaksir dengan ketepatan yang berarti koefisien-koefisiennya tidak dapat ditaksir dengan mudah.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya antara variabel independen. Jika ada terdapat multikolinearitas. Multikolinearitas dapat dideteksi dengan melihat besar VIF (*Varians Inflation Factor)* dan nilai tolerance. Pedoman suatu model regresi yang bebas dari multikolinearitas adalah mempunyai niali VIF (*Varians Inflation Factor)* dibawah angka 10 (VIF<10) dan nilai tolerance lebih dari 0,10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali & Dan, 2017) uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamat ke pengamat yang lain. Jika variance dari residual satu pengamat ke pengamat yang lain tetap maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda maka dikatakan heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran.

Untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel dependen dan nilai residualnya. Heteroskedastisitas terjadi apabila membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang , melebar, kemudian menyempit), sedangkan jika tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016)

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

4. Uji Autokorelasi

Uji atukorelasi adalah pengujian yang menunjukkan apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi ini maka dinamakan ada masalah autokorelasi (Ghozali & Dan, 2017, p. 110)

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui ada auto atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik yaitu korelasi yang terjadi diantara residual pada pengamatan dengan pengamatan yang lainnya pada model regresi. Model regresi yang baik apabila tidak terjadi aoutokorelasi. Uji Durbin Watson dapat digunakan untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi dalam beberapa variabel dependen dan independen.

5. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh self efficacy dan work life balance terhadap kinerja karyawan pada PT Enseval Putera Megatrading Pekanbaru Rumus matemastis dari regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah (Ghozali & Dan, 2017: 82):

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

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b1 = Koefisien regresi antara self efficacy terhadap kinerja

b2 = Koefisien regresi antara work life balance terhadap kinerja

X_1 = Self Efficacy

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

X_2 = Work Life Balance

e = error

6. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinan (R^2) adalah sebuuah koefisien yang menunjukan persentase variabel independent terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinansi, semakin baik variabel independent dalam menjelaskan variabel dependennya, yang berarti persamaan regresi baik digunakan untuk mengestimasi nilai variabel dependen (Sugiyono, 2015, p. 18)

Koefesien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelskan variasi variabel dependen pada pengujian hipotesis pertama koefesien determinasi dilihat dari besarnya nilai *(Adjusted R2*) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu tekanan ketaatan, kompleksitas tugas, efikasi diri, tekanan anggaran waktu terhadap *audit judgment*. Nilai *(Adjusted R^2)* mempunyai interval antara 0 dan 1.

Jika nilai Adjusted R2 bernilai besar (mendeteksi 1) berarti variabel bebaas dapat memberikan hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Sedangkan jika *(Adjusted R2)* bernilai kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas secara umum koefesien determinasi untuk data silang *(crossesciont)* relative rendah karna adanya variasi yang besar antara masing – masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu *(time series)* biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2016, p. 63)

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

3. Uji Hipotesis

a. Uji F (Uji Simultan)

Menurut (Ghozali & Castellan, 2016, p. 40), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Salah satu cara melakukan uji F adalah dengan membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurtu tabel. Bila nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel, maka kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali & Dan, 2017, p. 97)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimaksukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hipotesis nol (Ho) yang hendak diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol atau Ho : ß1, ß2, = 0 artinya komunikasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan secara simultan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hipotesis alternatifnya (Ha), tidak semua parameter simultan dengan nol, atau Ho: ß1 , ß2, ≠ 0 yang artinya budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

b. Uji t Parsial

Menurut (Ghozali, 2017, p. 98), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Salah satu cara melakukan uji t

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungannya lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali & Dan, 2017, p. 99)

Untuk mempengaruhi variabel-variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Apabila t hitung > t table, maka Ho ditolak, dengan demikian vaiabel bebas dapat menjelasan variabel terikat yang ada dalam model. Sebaliknya apabila t hitung < t table, maka Ho diterima, dengan demikian variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat atau dengan kata lain tidak ada pengaruh antara dua variabel yang diuji.

Salah satu cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungannya lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2012). Hipotesis nol (H_0) artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternative (Ha) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol.

H_0 : apabila signifikansi > 0,05 maka tidak terdapat pengaruh parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen

Ha : apabila signifikansi < 0,05 maka tidak terdapat pengaruh parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah PT Enseval Putera Megatrading Tbk

PT Enseval Putera Megatrading adalah perusahaan distributor yang sudah berdiri lama. Kepiawaiannya dalam mengelola usaha serta sayap bisnisnya yang semakin berkembang adalah hasil dari perjalanannya yang panjang. Dimulai sejak tahun 1973 sampai saat ini, perusahaan tersebut selalu berusaha memberikan yang terbaik untuk pelanggan.

Perusahaan ini berdiri pada Oktober 1973 karena pemisahan fungsi distribusi dari pemasaran dan produksi PT. Kalbe Farma bersama anak perusahaan. Dalam perkembangannya, PT. Enseval juga berkembang menjadi distributor umum yang bukan saja menjadi distributor produk-produk kesehatan, tetapi juga mencakup produk keperluan konsumen, alat-alat kedokteran sampai agen dan distribusi makanan.

Sejalan dengan perkembangan ekonomi di Indonesia, PT. Enseval juga melakukan verivikasian ke berbagai usaha diluar bidang perdagangan dan distribusi. Dengan landasan meningkatnya permintaan dari konsumen terhadap produk farmasi, perusahaan terdorong untuk menyediakan infrastruktus distribusi dan layanan yang modern serta dapat diandalkan.

Pada tahun 1988 PT. Arya Gupta Cempaka didirikan. Tahun 1993 semua kegiatan usaha perdagangan dan distribusi dialihkan ke PT. Arya Gupta Cempaka.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PT. Milenia Dharma Insani kemudian didirikan pada tahun 2003 dengan tujuan memberikan layanan fasilitas terbaik yang ekonomis meliputi layanan klinik, apotek, laboratorium dan mini market serta hemodialysis. PT. Milenia Dharma Insani menjadi pendiri dan klinik Mistrasana. Perusahaan mendapatkan sertifikasi ISO 90001:2000 pertama kali untuk pergudangan dan distribusi, bahan baku dan produk kesehatan konsumen di tahun 2008.

Tahun berikutnya perusahaan kembali mendapatkan sertifikas ISO. Sertifikas ISO 9001:2008 yang didapatkan pada tahun 2009 untuk pergudangan dan distribusi farmasi, kosmetik, produk kesehatan dan produk konsumen. Pada tahun yang sama Pusat Distribusi Regional Jakarta dan Surabaya juga menerima penghargaan *Good Distribution Practice* oleh BPOM (Badan Pengawas Obat dan Makanan). PT Enseval Medika Prima berdiri pada tahun 2007 dan resmi beroperasi pada bulan oktober 2008. Anak perusahan ini bergerak lebih khusus di bidang pemasaran alat kesehatan dan diagnostic

Tahun 2010 perusahaan memperoleh sertifikasi OHSAS 18001: 2007 untuk sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Di tahun 2011 perusahaan menerbitkan Hak Memesan Efek Terlebih dahulu untuk mengeluarkan 428.640.000 saham baru dengan nilai nominal Rp 50 perlembar saham. Pada tahun 2012 PT. Enseval Cabang Bogor mendapatkan sertifikasi ISO 90001:2008 untuk pergudangan dan distribusi farmasi, kosmetik, produk kesehatan dan produk konsumen.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

4.1.2 Visi dan Misi PT Enseval Putera Megatrading Pekanbaru

1. Visi

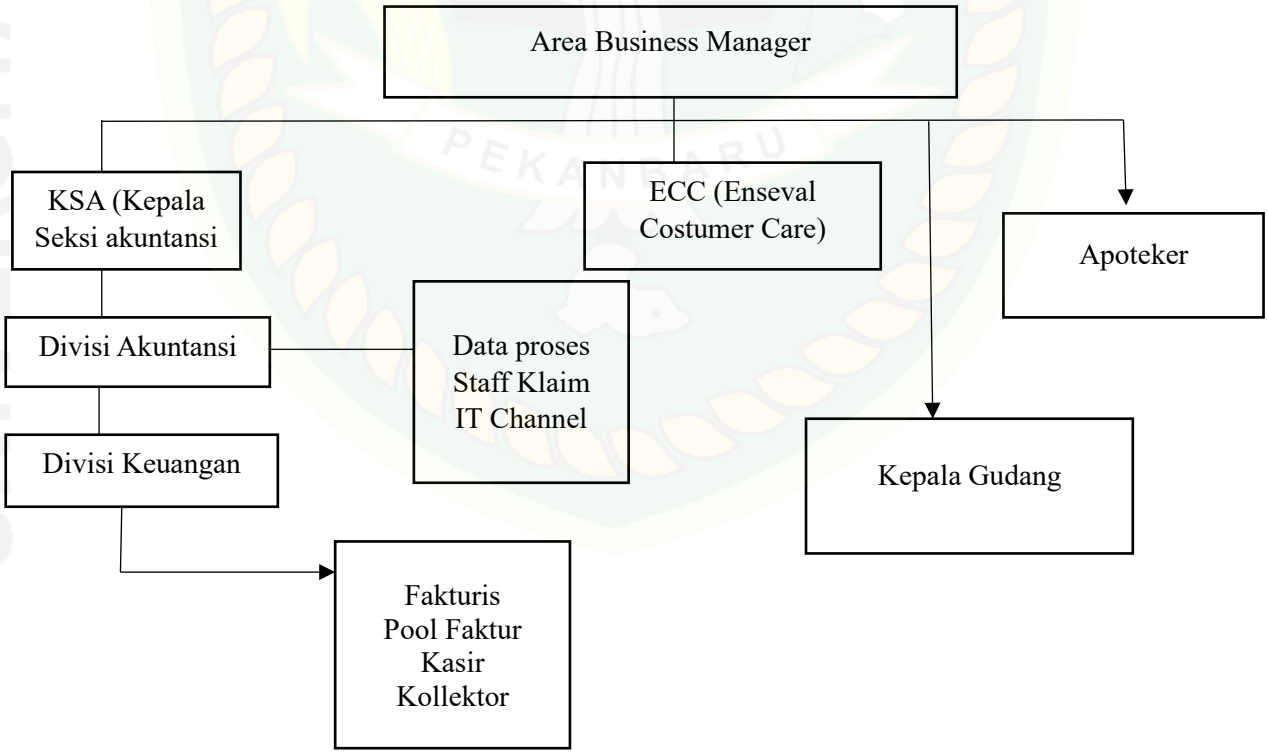
Visi PT Enseval Putera Megatrading Tbk adalah menjadi perusahaan jasa distribusi dan logistik yang terintegrasi dibidang kesehatan melalui penyediaan layanan yang prima, sumber daya manusia yang kompeten dan penggunaan teknologi

2. Misi

Misi dari PT Enseval Putera Megatrading adalah berkontribusi dalam meningkatkan kualitas kesehatan, menggerakkan seluruh binaan dari menjaga tujuan dan peningkatan perusahaan.

4.1.3 Struktur Organisasi PT Enseval Putera Megatrading

Gambar 4.1 Struktur Organisasi



4.1.4 Tugas dan Wewenang PT. Enseval Puteramegatrading Pekanbaru

1. ABM (Area Bussiner Manager)

Adapun tugas dan tanggungjawabnya adalah:

a. Mengambil keputusan dan kebijakan
b. Bertanggungjawab atas operasional perusahaan
c. Menjaga kerahasiaan perusahaan
d. Membina hubungan yang baik dengan karyawan

2. KSA (Kepala Seksi Akuntansi)

Adapun tugas dan wewenang tanggungjawabnya adalah

a. Menjaga kelancaran operasional perusahaan
b. Mempertanggungjawabkan laporan akuntansi dan keuangan
c. Menjaga kerahasiaan perusahaan
d. Mengambil alih kendali saat ABM (Area Bussines Manager)
e. Membina hubungan yang baik dengan karyawan

Anggota-anggota KSA adalah:

1) Divisi Akuntansi
    a) Data Proses
        1) bertugas mereolase Sales Order (SO) yang masuk dari ECC dan diproses sehingga sampai digudang.
        2) Memperlancar proses return barang
        3) Memperlancar proses Sales Order (SO)
    b) Staff Klaim
        1) Memproses kembali data yang ditolak dari pusat

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

2) Mengecek *payment voucher*

c) *IT Channel*

1) Mengatur jaringan yang dipakai PT Enseval Putera Megatrading

2) Memperbaiki kerusakan computer maupun perangkat keras lainnya yang terjadi

3. ECC (Enseval Costumer Care)

Adapun tugas dan wewenangnya adalah:

a) Menerima pesanan dari salesman

b) Menerima dan memproses pesanan yang masuk

c) Memasukkan pesanan masuk secara manual

4. Apoteker

Adapun tugas dan wewenangnya adalah:

a) Menandatangani faktur penjualan, shiplist, receipt dan BAPB

b) Membuat surat pesanan psiktropika yang dilampirkan ke pusat

c) Membuat laporan psikotropika ke Dinas Kesehatan

d) Membuat laporan dinamika obat

5. Kepala Gudang

Adapun tugas dan wewenangnya adalah:

a) Menat kerapian barang digudang dan tata letaknya

b) Memeriksa tanggal kadaluarsa barang dan menyisihkan barang yang sudah rusak dan mendekati tanggal kadaluarsa

c) Bertanggungjawab atas persediaan barang digudang sesuai dengan prosedur dan sistem yang berlangsung

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

4.1.5 Kegiatan Umum PT Enseval Putera Megatrading Pekanbaru

1. Distribusi

Enseval telah menjadi perusahaan distribusi yang terpercaya selama lebih dari 40 tahun. Armada pengiriman yang handal, fasilitas yang modern, dan solusi-solusi kreatif untuk masalah pengiriman membuat enseval unggul dibidangnya. Bukan hanya memperleh kepercayaan dari pelanggan. Enseval juga menjaga serta terus meningkatkan kepercayaan dan kenyamanan pelanggan.

Enseval mencakup semua jenis outlet. Outlet-outlet yang bekerjasama dengan enseval menjadi tiga kategori, yaitu:

a) *General/ Traditional Trade Channel:* pedagang besar, pengecer, toko persediaan, toko makanan dan minuman, toko buah, toko kosmetik.
b) *Modern Trade Channel:* Hypermart, Supermarket, Mini Market, Departement Store, dll
c) *Ethical Trade Channel:* Apotik, Toko Obat, Rumah Sakit, laboratorium. Klinik dan Institusi

2. Penjualan Bahan Baku

Selain menjadi distributor, enseval juga menjadi penyedia bahan baku, Enseval mengelola bisnis penjualan bahan baku untuk industry farmasi, makanan dan minuman, serta kosmetik melalui kolaborasi dengan anak perusahaannya. PT Global Chemindo Megatrading dipercaya untuk menangani penjualan produk dari para pemilik nama besar dalam bisnis bahan baku, karena pengalamannya mengelola pemenuhan ketersediaan bahan baku untuk para pelanggannya, yaitu para pelaku industry besar di Indonesia di bidang farmasi, makanan dan minuman

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

serta kosmetik. Perusahaan ini akan terus dan bergerak dibidang bahan baku dan akan melakukan penjualan kepada pelanggan.

3. Pemasaran Alat Kesehatan

Enseval juga bergerak dibidang pemasaran alat kesehatan. Dalam bidang tersebut PT. Enseval Medika Prime mengambil peranan. PT. Enseval Medika Prima adalah anak perusahaan yang bergerak di bidang pemasaran alat kesehatan yang menerapkan strategi pembagian tim marketing berdasarkan fokus pasar yang dituju. Enseval Media juga terus mengembangkan inovasi untuk menyediakan produk-produk kesehatan yang memenuhi kebutuhan pasar.

4. Jasa Pelayanan Kesehatan

Salah satu anak perusahaan Enseval, PT. Milenia Dharma Insani menyediakan jasa pelayanan kesehatan untuk masyarakat. Klinik Mitrasana berdiri atas kesadaran perusahaan akan perawatan dan kemudahan mendapatkan produk kesehatan. Jasa pelayanan kesehatan tersebut mulai beroperasi pada bulan januari 2008. Klinik Mitrasana adalah pengembangan bisnis dari Kalbe Group yang bergera di bidang pelayanan Kesehatan (*Health Services).* Mitrasana menyediakan Praktek Dokter Umum, Laboratorium, Apotek dan *Healthmart.*

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Gambaran Umum Responden

Gambaran umum sebagai hal yang dapat dinilai peneliti untuk menyetujui bagaimana dan sejauh mana responden bekerja didalam suatu perusahaan. Gambaran umum ini bertujuan untuk menyesuaikan identitas yang diminta oleh

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

peneliti kepada responden agar menyesuaikan variabel yang akan diteliti. Untuk melihat Gambaran umum responden dapat dilihat pada berikut ini:

1. Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin responden Adalah salah satu penilaian responden yang dapat mempengaruhi bagaimana pelaksanaan yang dilaksanakan dengan hal ini agar mencapai tujuan dari pekerjaan. Jenis kelamin mempengaruhi pekerjaan seseorang agar mencapai hasil yang maksimal. Untuk melihat identitas responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1
Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Rata-rata (%)
1	Laki-Laki	43	53%
2	Perempuan	38	47 %
	Jumlah	81	100%

Sumber: Data Olahan, 2025

Pada tabel diatas menerangkan identitas responden menurut jeniskelamin yang berjumlah 81 orang. Karyawan dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 43 orang (53%). Dan karyawan dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 38 orang (47%). Maka dari penjelasan diatas diterangkan bahwa karyawan yang bekerja pada PT Enseval Putera Megatrading mayoritas laki-laki. Karena pekerjaan yang banyak dan lembur perusahaan lebih membutuhkan laki-laki dibandingkan perempuan mengingat fisik laki-laki dikatakan lebih tinggi dari pada perempuan.

2. Usia Responden

Usia merupakan hal yang paling diutamakan dalam suatu pekerjaan karena dengan usia dapat membuat seseorang produktif dalam pekerjaannya, aktif dan

tidak aktifnya pekerjaan seseorang dipengaruhi oleh usia yang dimilikinya. Untuk melihat identitas responden menurut usia dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Identitas Responden Menurut Usia

No	Usia	Frekuensi	Rata-rata (%)
1	20-25 Tahun	16	20%
2	26-30 Tahun	35	43%
3	31- 40 Tahun	21	26%
4	41-50 Tahun	9	11%
5	>50 Tahun	0	0
	Jumlah	81	100%

Sumber: Data Olahan, 2025

Pada tabel diatas merupakan identitas responden menurut usia yang berjumlah 81 orang. karyawan dengan usia 20-25 tahun berjumlah 16 orang (20%). Karyawan dengan usia 26-30 tahun berjulah 35 orang (43%). Karyawan dengan usia 31-40 tahun berjumlah 21 orang (26%). Dan karyawa dengan usia 41-50 tahun berjumlah 9 orang (11%). Tidak ada karyawan yang berusia diatas 50 tahun. Maka dari hasil diatas diterangkan bahwa karyawan yang bekerja di PT ini mayoritas 26-30 tahun. Hal ini dikarenakan bahwa usia yang produktif dapat menghasilkan kinerja yang baik.

3. Pendidikan Tertinggi Responden

Pendidikan tertinggi ialah hal yang sangat mempengaruhi seseorang untuk mempelajari dalam menyesuaikan apa yang dibutuhkan perusahaan, pendidikan tertinggi untuk mempengaruhi seseorang bekerja dengan baik dan menyesuikan bidang kerjanya agar pekerjaan yang dilakukan maksimal. Untuk melihat identitas responden menurut pendidikan tertinggi dapat dilihat pada tabel berikut:

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Tabel 4.3
Identitas Responden Menurut Pendidikan Tertinggi

No	Pendidikan Tertinggi	Frekuensi	Rata-rata (%)
1	SMA/SMK	5	6%
2	D3	19	34%
3	S1	44	54%
4	S2	13	16%
	Jumlah	81	100%

Sumber: Data Olahan, 2025

Pada tabel diatas merupakan identitas responden menurut pendidikan tertinggi dengan jumlah 81 orang. Karyawan dengan pendidikan SMA/SMK berjumlah 5 orang (6%). Karyawan dengan pendidikan D3 berjumlah 19 orang (34%). Karyawan dengan pendidikaan S1 berjumlah 44 orang (54%). Dan karyawan dengan pendidikan S2 berjumlah 13 orang (16%). Maka dari hasil diatas bahwa karyawan yang bekerja di PT tersebut mayoritas berpendidikan S1. Hal ini disebabkan bahwa karyawan dengan pendidikan tinggi yaitu S1 akan membuat karyawan tersebut memahami pekerjaannya, terutama pada alumni dari sekolah Kesehatan pada tingkat sarjana.

4. Masa Kerja Responden

Masa kerja Adalah suatu penilaian seorang peneliti kepada seseorang responden yang dapat dilihat dari tujuan dalam setiap Langkah pekerjaaannya secara jelas. Masa kerja dengan tingkat pengalaman yang jelas dapat mempengaruhi seseorang untuk menentukan bagaimana pelaksanaan kerjanya. Untuk melihat identitas responden menurut masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Identitas Responden Menurut Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Rata-rata (%)
1	<5 tahun	28	35%
2	8- 10 tahun	34	42%
3	>10 tahun	19	23%
	Jumlah	81	100%

Sumber: Data Olahan, 2025

Pada tabel diatas merupakan identitas responden menurut masa kerja dengan jumlah 81 orang. Kryawan dengan masa kerja kurang dari 5 tahun berjumlah 28 orang 35%. Karyawan dengan masa kerja 8-10 tahun berjmlah 34 orang 42%. Dan karyawan dengan masa kerja lebih dari 10 tahun berjumlah 19 orang 23%. Maka dari hasil diatas bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di PT ini ialah 8-10 tahun. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini dengan masa kerja diatas 8 tahun lebih dipertahankan perusahaan.

4.2.2 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas Data

Menurut Sugiyono (2015: 5) uji validitas adalah salah satu pengujian yang ditujukan untuk melihat apakah data yang akan di lakukan memiliki data yang valid. Sebuah instrument dengan hasil yang baik maka akan mempengaruhi pada hasil berikutnya. Instrument yang dinyatakan valid ini apabila nilai dari *pearson correlation* lebih besar dari pada nilai r tabelnya. Pengujian validitas ini memiliki standar pada hasil yang dapat mengubah suatu pernyataan jika terdapat kevalidan sebuah data.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kesamaan antar data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya apa yang terjadi pada objek peneliti sehingga terdapat data yang valid. uji validitas digunakan untuk mengukur data

yang terkumpul agar hasilnya valid. Jika instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu diharuskan valid. Dalam penelitian ini diketahui bahwa r tabel dalam penelitian ialah dengan rumus Df= N-1=81- 1 = ialah 0,217. Untuk melihat hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Pengujian Validitas Data

Variabel	Jumlah Pernyataan	Pearson Correlation (r hitung)	R tabel	Ket
Self Efficacy (X1)	1	0,693	0,217	Valid
	2	0,811	0,217	Valid
	3	0,868	0,217	Valid
	4	0,686	0,217	Valid
	5	0,817	0,217	Valid
	6	0,836	0,217	Valid
	7	0,854	0,217	Valid
	8	0,897	0,217	Valid
	9	0,813	0,217	Valid
	10	0,683	0,217	Valid
	11	0,884	0,217	Valid
Work Life Balance (X2)	1	0,800	0,217	Valid
	2	0,795	0,217	Valid
	3	0,882	0,217	Valid
	4	0,874	0,217	Valid
	5	0,892	0,217	Valid
	6	0,867	0,217	Valid
	7	0,776	0,217	Valid
	8	0,899	0,217	Valid
	9	0,890	0,217	Valid
	10	0,869	0,217	Valid
	11	0,807	0,217	Valid
	12	0,828	0,217	Valid
Kinerja (Y)	1	0,607	0,217	Valid
	2	0,787	0,217	Valid
	3	0,819	0,217	Valid
	4	0,778	0,217	Valid
	5	0,632	0,217	Valid
	6	0,698	0,217	Valid
	7	0,830	0,217	Valid
	8	0,844	0,217	Valid
		0,811	0,217	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2025

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dari penjelasan tabel diatas diketahui bahwa pengujian validitas pada pengolahan SPSS 26. Dari tabel ini terlihat bahwa nilai r hitung (*pearson correlation)* memiliki nilai yang lebih tinggi dari r tabel. Jika nilai r hitung lebih besar dari pada nilai r tabel, diketahui r tabelnya 0,217 maka data tersebut dikatakan valid. Artinya pada seluruh pernyataan dari variabel *self efficacy, work life balance* dan kinerja memiliki data yang valid.

5.2.2 Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas adalah pengujian yang digunakan untuk melihat dari data ini apakah reliabel atau tidak artinya uji instrument ini dinyatakan handal apa bukan. Uji Reliabilitas akan digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah sebuah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Menurut Ghozali, (2012: 78) "Instrumen akan dikatakan reliabel apabila memiliki kesamaan data dalam waktu yang berbeda tapi pada dasarnya jika reliabel maka akan menjadi data penelitian yang sah.

Pada penelitian uji reliabilitas apabila dikatakan data atau pernyataan yang reliable jika kuesioner dilakukan pengukuran ulang, maka akan mendapatkan hasil yang saman, artinya reliable merupakan sebuah konsistensi dari hasil tes uji. Untuk melihat hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.6
Uji Reliabilitas Data

Variabel	Nilai Reliabilitas	Cronbach's Alpha	Ket
Self Efficacy (X1)	0,926	0,60	Reliabel
Work Life Balance (X2)	0,959	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,904	0,60	Reliabel

Sumber: Data Output SPSS 26, 2025

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dari tabel diatas dilihat bahwa pengujian reliabilitas dari penelitian ini dengan variabel *Self Efficacy* (X1) memiliki nilai reliabilitas (0,926) lebih besar dari pada nilai cronbach's alpha (0,60) variabel work life balance memiliki nilai reliabilitas (0,959) lebih besar dari pada nilai cronbach's alpha (0,60) dan begitu juga kinerja karyawan (Y) memiliki nilai reliabilitas (0,904) lebih besar dari nilai cronbach's alpha (0,60). Artinya dari ketiga variabel penelitian ini *self efficacy, work life balance* dan kinerja karyawan memiliki data yang reliabel.

4.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

1. Variabel Self Efficacy

Self efficacy adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk dapat berhasil mencapai sebuah tugas pada tingkat tertentu. Dengan kata lain *self efficacy* adalah keyakinan penilaian diri berkenaan dengan kompetensi seseorang untuk suskse dalam tugas-tugasnya. Seseorang yang yakin atas kemampuannya maka mereka lebih memantapkan pekerjaannya dalam suatu organisasi. Adapun self efficacy karyawan pada PT Enseval Putera Megatrading Pekanbaru dapat dilihat berikut ini:

a. Rekam Jejak Kesuksesan

Rekam jejak kesuksesan adalah catatan atau bukti nyata dari pencapaian, hasil, dan kinerja positif seseorang, organisasi, atau perusahaan dalam jangka waktu tertentu**.** Rekam jejak ini menunjukkan bahwa keberhasilan yang dicapai konsisten, dapat diukur, dan bisa dipertanggungjawabkan, untuk menjelaskan indicator dari rekam jejak kesuksesan dijelaskan sebagai berikut:

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

1) Pelatihan yang di miliki Karyawan

Pelatihan kerja dalam suatu organisasi Adalah salah satu hal yang mudah didapatkan karyawan agar dalam pelaksanaan kerjanya sesuai dengan apa yang diharapkan. Pelatihan yang didapatkan juga mempengaruhi hasil kerja nantinya dan karyawan akan percaya diri dengan pekerjaannya. Dalam menjelaskan hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan yang dimiliki Karyawan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	39	48
2	Setuju	25	31
3	Cukup Setuju	17	21
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	81	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025

Dari tabel diatas menerangkan bahwa pernyataan mengenai pelatihan yang dimiliki karyawan berjumlah 81 orang. karyawan dengan jawaban sangat setuju berjumlah 39 orang 48%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 25 orang 31%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 17 orang 21%. Tidak ada karyawan yang mejawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Berdasarkan pernyataan diatas maka jawaban paling tinggi ialah sangat setuju. Hal ini bahwa perusahaan selalu menyediakan bentuk pelatihan yang diperuntukkan karyawan yang bekerja, dengan memberikan pelatihan kerja maka karyawan dapat memprioritaskan pekerjaannya secara baik.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

2) Tugas Yang Diselesaikan Maksimal

Pekerjaan yang dilakukan secara maksimal pada dasarnya lebih mengutamakan hasil yang memadai dan dapat membuat karyawan bekerja secara baik. tugas yang maksimal juga mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Seseorang yang mampu menyelesaikan tugas dengan baik maka dapat menghasilkan pekerjaan yang maksimal. Adapun pernyataan dapat dilihat pada berikut ini:

Tabel 4.8
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Tugas Yang diselesaikan Maksimal

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	28	35
2	Setuju	38	47
3	Cukup Setuju	15	19
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	81	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025

Dari tabel diatas merupakan jawaban responden mengenai tugas yang diselesaikan maksimal berjumlah 81 orang. Karyawan dengan jawaban sangat setuju berjumlah 28 orag (35%). Karyawan dengan jawaban setuju berjumlah 38 orang (47%). Dan karyawan dengan jawaban cukup setuju berjumlah 15 orang (19%). Tidak ada karyawan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Maka dari hasil diatas mayoritas karyawan yang menjawab ialah setuju. Hal ini disebabkan bahwa karyawan pada perusahaan harus dan di tuntut menyelesaikan pekerjaan secara maksimal. Pekerjaan yang maksimal ini juga dapat mempengaruhi bagaimana hasil kerja kedepannya. Maksimal pekerjaan yang dilakukan secara

efektif dalam 1 hari kerja ialah 8 jam, jika ada lembur maka karyawan harus menyelesaikan dengan teliti.

3) Pimpinan yang Mendukung

Mendukung suatu hal yang dapat mempengaruhi pelaksanaan yang baik dan mengoptimalkan hasil kerja yang sejalan. Kemudahan dalam pimpinan yang selalau menyesuaikan apa yang dibutuhkan oleh karyawan. Pimpinan yang mendukung ini juga dapat menghasilkan karyawan yang mampu bekerja secara baik dan optimal. Dalam melihat penjelasan tersebut maka karyawan perusahaan menjelaskan berikut ini:

Tabel 4.9
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan yang Mendukung

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	26	32
2	Setuju	15	19
3	Cukup Setuju	34	42
4	Tidak Setuju	6	7
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	81	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025

Pada tabel diatas menerangkan mengenai pimpinan yang mendukung berjumlah 81 orang. karyawan dengan jawaban sangat setuju berjumlah 26 orang 32%. Karyawan dengan jawaban setuju berjumlah 15 orang 19%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 34 orang 42%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 6 orang 7%.

Dari hasil diatas mayoritas jawaban paling tinggi ialah cukup setuju. Hal ini dikarenakan pimpinan pada PT Enseval Putera Megatrading Pekanbaru kurang mendukung karyawan yang bekerja. Biasanya karyawan yang bekerja tanpa

dukungan pimpinan mereka hanya mendukung dan memotivasi dirinya sendiri dalam bekerja.

b. Pengalaman Individu Lain

Pengalaman individu lain adalah cerita, peristiwa, atau kejadian yang dialami oleh seseorang selain diri kita sendiri**,** yang diceritakan kembali berdasarkan pengamatan, wawancara, atau sumber tertentu. Pengalaman individu lain menggambarkan apa yang dialami orang lain, bagaimana prosesnya, serta dampak dari pengalaman tersebut, tanpa melibatkan pengalaman pribadi penulis. Untuk menjelaskan indicator dari pengalaman individu lain dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Suksesnya Rekan Kerja dalam Pekerjaan

Rekan kerja yang menghadapi kesuksesan biasanya memiliki dukungan yang sejalan dan aktif bagi rekan kerja yang lain. Rekan kerja yang mengoptimalkan hasil kerja maka dikatakan sukses dalam menyelesaikan pekerjaan. Artinya rekan kerja yang sukses mampu menghadapi situasi dan kondisi yang sulit bersama anggota yang lain. Untuk melihat pernyataan diatas dapat dilihat pada berikut ini:

Tabel 4.10
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Suksesnya Rekan Kerja dalam Pekerjaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	39	48
2	Setuju	32	40
3	Cukup Setuju	10	12
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	81	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Pada pernyataan diatas mengenai suksesnya rekan kerja dalam pekerjaan yang berjumlah 81 orang. karyawan yang mengatakan sangat setuju berjumlah 39 orang 48%. Karyawan yang mengatakan setuju berjumlah 32 orang 40%. Dan karyawan yang mengatakan cukup setuju berjumlah 10 orang 12%.

Maka dari hasil diatas mayoritas responden pada jawaban ini ialah sangat setuju. Hal ini dikarenakan bahwa rekan kerja pada PT Enseval Putera Megatrading Pekanbaru selalu menyukseskan hasil kerjanya dengan baik, serta dengan suksesnya hasil kerja tersebut mereka sama-sama mendukung pelaksanaan dari anggota karyawan lainnya. Hal ini yang membuat suasana antara rekan kerja dan anggota yang lain terbilang baik.

b) Suksesnya Perusahaan dalam Meningkatkan Persaingan

Suksesnya perusahaan yang baik dan mampu memperbaiki segala hal yang kurang dilakukan, maka indikasi yang dapat mempengaruhi ialah karyawan. Karyawan yang paling menentukan bagaimana perusahaan yang sukses dan memiliki nilai yang bersaing. Untuk melihat hal tersebut dapat dilihat pada tabel ini:

Tabel 4.11
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Suksesnya Perusahaan dalam Meningkatkan Persaingan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	35	43
2	Setuju	28	35
3	Cukup Setuju	10	12
4	Tidak Setuju	8	10
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	81	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Pada tabel diatas merupakan jawaban responden mengenai suksesnya perusahaan dalam meningkatkan persaingan yang berjumlah 81 orang. karyawan dengan jawaban sangat setuju berjumlah 35 orang 43%. Karyawan dengan jawaban setuju berjumlah 28 orang 35%. Karyawan dengan jawaban cukup setuju berjumlah 10 orang 12%. Dan karyawan dengan jawaban tidak setuju berjumlah 8 orang 10%. Tidak ada karyawan yang menjawab sangat tidak setuju.

Maka dari hasil diatas mayoritas responden paling tinggi ialah sangat setuju. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja di PT ini tanpa adanya tuntutan maka mereka selalu mengutamakan perusahaan menjadi lebih sukses dan bisa bersaing dengan perusahaan lainnya.

c. Tingkat (Level Kesulitan)

Tingkat level kesulitan adalah ukuran yang menunjukkan seberapa sulit suatu tugas, kegiatan, masalah, atau materi untuk dilakukan atau dipahami, berdasarkan kemampuan, usaha, dan sumber daya yang dibutuhkan. Tingkat atau level kesulitan menunjukkan seberapa besar tantangan yang harus dihadapi seseorang untuk menyelesaikan suatu tugas atau memahami suatu materi. Untuk menjelaskan indicator dari tingkat (level kesulitan) dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Yakin pada Kemampuan Sendiri

Yakin dengan kemampuan yang dimiliki pada dasarnya lebih mengutamakan hasil dan prestasi yang baik, hal ini membuat karyawan ingin memprioritaskan pekerjaan dan perusahaannya secara seimbang, maka yakin dan percaya pada skill yang dimiliki akan menghasilkan kinerja yang baik. Dalam melihat pernyataan diatas maka dilihat pada berikut ini:

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Tabel 4.12
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Yakin pada Kemampuan Sendiri

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	21	26
2	Setuju	18	22
3	Cukup Setuju	29	36
4	Tidak Setuju	13	16
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	81	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025

Pada tabel diatas merupakan pernyataan mengenai yakin pada kemampuan sendiri yang berjumlah 81 orang. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 21 orang 26%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 18 orang 22%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 29 orang 36%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 13 orang 16%. Tidak ada karyawan yang menjawab sangat tidak setuju.

Maka dari pernyataan diatas pernyataan tertinggi ialah cukup setuju. Hal ini disebabkan bahwa karyawan pada PT Enseval Putera Megatrading masih kurang yakin dengan pekerjaan yang dijalaninya. Pekerjaan dengan hal yang yakin dengan kemampuan kerja maka akan menghasilkan kinerja yang optimal.

2) Tenang dalam Menghadapi Situasi Yang Sulit

Tenang dalam menghadapi situasi dan pekerjaan yang jelas maka dapat membutuhkan hasil yang baik, situasi yang sulit dan mencekam akan membuat pekerjaan karyawan tidak tercapai pada targetnya. Dengan hal ini kesulitan seseorang dalam bekerja akan membuat karyawan kurang mencapai targetnya. Dalam hal ini untuk melihat tanggapan responden mengenai hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Tabel 4.13
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Tenang dalam Menghadapi Situasi yang Sulit

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	29	36
2	Setuju	33	41
3	Cukup Setuju	12	15
4	Tidak Setuju	7	9
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	81	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025

Pada tabel diatas merupakan tanggapan responden mengenai tenang dalam menghadapi situasi yang sulit berjumlah 81 orang. karyawan dengan jawaban sangat setuju berjumlah 29 orang 36%. Karyawan dengan jawaban setuju berjumlah 33 orang 41%. Karyawan dengan jawaban cukup setuju berjumlah 12 orang 15%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 7 orang 9%.

Maka dari pernyataan diatas jawaban paling tinggi ialah setuju. Hal ini disebabkan bahwa karyawan selalu tenang dalam menghadapi situasi yang sulit dalam pekerjaan, biasanya karyawan yang sedang kesulitan tersebut maka rekan kerja yang lain saling membantu.

d. Kekuatan (Strengh)

kekuatan (strength) adalah tingkat keyakinan seseorang terhadap kemampuannya sendiri untuk melakukan suatu tugas atau menghadapi situasi tertentu**,** terutama ketika menghadapi kesulitan. Kekuatan (strength) dalam self-efficacy adalah seberapa kokoh dan tahan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya sendiri ketika menghadapi tantangan. Untuk menjelaskan indicator dari kekuatan (strength) dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Berkeinginan untuk Menyelesaikan Tantangan Kerja

Keinginan dalam menyelesaikan tantangan dalam pekerjaan akan dapat mempengaruhi hasil yang baik, tantangan kerja yang optimal dan baik, karyawan dengan hal yang diinginkan juga dapat membuat perusahaan lebih bergengsi dan meningkatkan value yang baik. untuk melihat pernyataan diatas maka dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Berkeinginan untuk Menyelesaikan Tantangan Kerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	18	22
2	Setuju	19	23
3	Cukup Setuju	32	40
4	Tidak Setuju	12	15
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	81	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025

Pada tabel diatas pernyataan mengenai berkeinginan untuk menyelesikan tantangan kerja yang berjumlah 81 orang. karyawan dengan jawaban sangat setuju berjumlah 18 orang 22%. Karyawan dengan jawaban setuju berjumlah 19 orang atau 23%. Karyawan dengan jawaban cukup setuju berjumlah 32 orang atau 40%. Dan karyawan dengan jawaban tidak setuju berjumlah 12 orang atau 15%.

Maka dari hasil diatas mayoritas responden paling tinggi ialah cukup setuju. Hal ini disebabkan bahwa karyawan perusahaan Enseval Putera Megatrading kurang berniat dalam menyelesaikan permasalahan dan tantangan kerja yang terjadi. Biasanya tantangan ini harusnya diselesaikan secara bersama-sama agar permasalahan dapat teratasi.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

2) Optimis dalam Mengatasi Berbagai Rintangan Yang Dihadapi

Tindakan yang optimis dalam bekerja Adalah sebuah perjalanan kerja dan proses yang seimbang, optimisnya karyawan dalam menyelesaikan tugasnya akan menjadikan karyawan yang kuat dalam menghadapi setiap tantangan yang terjadi. Adapun tanggapan tentang hal tersebut dapat dilihat berikut ini:

Tabel 4.15
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Optimis Dalam Mengatasi Berbagai Rintangan Yang Dihadapi

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	33	41
2	Setuju	36	44
3	Cukup Setuju	12	15
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	81	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025

Dari pernyataan diatas mengenai optimis dalam mengatasi berbagai rintangan yang dihadapi berjumlah 81 orang. karyawan dengan jawaban sangat setuju berjumlah 33 orang atau 41%. Karyawan dengan jawaban setuju berjumlah 36 orang atau 44%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 12 orang atau 15%. Tidak ada karyawan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Maka dari hasil diatas jawaban paling tinggi ialah setuju. Hal ini disebabkan bahwa karyawan pada PT Enseval Putera Megatrading Pekanbaru selalu berjuan dan optimis dalam menghadapi setiap rintangan kerja. Hal ini juga membuat karyawan harus selalu mengusahakan dan memproritaskan pekerjaannya.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

e. Generalisasi (Generality)

Generalisasi (generality) dalam self-efficacy **adalah** tingkat sejauh mana keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dapat diterapkan pada berbagai situasi, tugas, atau bidang yang berbeda**.** Generalisasi dalam self-efficacy **adalah** seberapa luas keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dapat digunakan dalam berbagai situasi atau tugas yang berbeda. Untuk menjelaskan indicator dari generalisasi dapat dilihat sebagai berikut:

1) Keyakinan Yang Kuat Sehingga Muncul Motivasi Untuk Bertindak

Keyakinan dalam setiap pekerjaan dan kemampuan yang dimiliki pada dasarnya mengutamakan hasil yang optimal. Karyawan dengan keyakinan yang tinggi dan kuat juga mendapatkan motivasi dan dukungan selama pelaksanaan kerja yang jelas dan sejalan. Untuk melihat tanggapan diatas dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.16
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Keyakinan yang Kuat sehingga Muncul Motivasi Untuk Bertindak

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	35	43
2	Setuju	26	32
3	Cukup Setuju	14	17
4	Tidak Setuju	6	7
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	81	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025

Pada tabel diatas merupakan tanggapan responden mengenai keyakinan yang kuat sehingga muncul motivasi untuk bertindak berjumlah 81 orang. karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 35 orang atau 43%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 26 orang atau 32%. Karyawan yang menjawab cukup

setuju berjumlah 14 orang 17%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 6 orang atau 7%. Tidak ada karyawan yang menjawab sangat tidak setuju.

Berdasarkan pernyataan diatas maka jawaban paling tinggi ialah sangat setuju. Hal ini disebabkan bahwa karyawan memiliki motivasi yang tinggi selama bertindak dan pekerjaan secara jelas. Kuat nya keinginan yang tinggi dalam bekerja dan yakin dalam menyelesaikan pekerjaan maka akan membuat karyawan dengan hasil kerja yang tinggi.

2) Mendapatkan Pengalaman Dengan Pekerjaan Yang Maksimal

Pengalaman dengan pekerjaan yang maksimal dapat mempengaruhi bagaimana setiap hasil kerja yang baik, pengalaman yang didapatkan dari internal ataupun eksternal maka membuat karyawan lebih mengasah skill dan ilmu nya secara baik dan diimplementasikan dalam pekerjaan. Untuk melihat tanggapan responden mengenai mendapatkan pengalaman dengan pekerjaan yang maksimal dapat diterangkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.17
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Mendapatkan Pengalaman Dengan Pekerjaan Yang Maksimal

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	21	26
2	Setuju	23	28
3	Cukup Setuju	27	33
4	Tidak Setuju	11	14
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	81	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025

Dari tabel diatas merupakan jawaban responden mengenai mendapatkan pengalaman dengan pekerjaan yang maksimal berjumlah 81 orang. karyawan

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

dengan jawaban sangat setuju berjumlah 21 orang atau 26%. Karyawan dengan jawaban setuju berjumlah 23 orang atau 28%. Karyawan dengan jawaban cukup setuju berjumlah 27 orang atau 33%. Dan karyawan dengan jawaban tidak setuju berjumlah 11 orang atau 14%. Tidak ada karyawan yang menjawab sangat tidak setuju.

Maka dari hal ini mayoritas responden yang menjawab paling tinggi ialah cukup setuju. Hal ini disebabkan bahwa karyawan masih kurang memiliki pengalaman yang belum maksimal baik itu internal didalam perusahaan maupun eksternal diluar perusahaan, sehingga dengan rendahnya pengalaman yang dimilikinya keyakinan seseorang karyawan masih rendah.

Tabel 4.18
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Self Efficacy (X1) pada PT Enseval Putera Megatrading Pekanbaru

Variabel Self Efficacy	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Rekam jejak kesuksesan						
Pelatihan kerja yang dimiliki oleh karyawan sangat lengkap dan memadai	39	25	17	0	0	346
Bobot Nilai	195	100	51	0	0	
Saya menyelesaikan tugas secara maksimal	28	38	15	0	0	337
Bobot Nilai	140	152	45	0	0	
Pimpinan perusahaan selalu mendukung pekerjaan karyawan	26	15	34	6	0	304
Bobot Nilai	130	60	102	12	0	
Pengalaman Individu Lain						
Rekan kerja diperusahaan selalu mendukung hasil kerja	39	32	10	0	0	353
Bobot Nilai	195	128	30	0	0	

Karyawan yang bekerja sukses dalam meningkatkan persaingan perusahaan	35	28	10	8	0	333
Bobot Nilai	175	112	30	16	0	
Tingkat (level kesulitan)						
Saya yakin dengan kemampuan pekerjaaan	21	18	29	13	0	290
Bobot Nilai	105	72	87	26	0	
Saya tenang dalam menghadapi situasi pekerjaan yang sulit	29	33	12	7	0	327
Bobot Nilai	145	132	36	14	0	
Kekuatan (Strengh)						
Saya berkeinginan untuk menyelesaikan tantangan kerja	18	19	32	12	0	332
Bobot Nilai	90	76	96	24	0	
Saya optimis dalam mengatasi berbagai rintangan yang dihadapi	33	36	12	0	0	345
Bobot Nilai	165	144	36	0	0	
Generalisasi (Generality)						
Saya memiliki keyakinan yang kuat untuk motivasi diri saya dalam bekerja	35	26	14	6	0	286
Bobot Nilai	175	104	42	12	0	
Pengalaman yang saya dapatkan di perusahaan ini membuat pekerjaan saya maksimal	21	23	27	11	0	300
Bobot Nilai	105	92	81	22	0	
Total Skor						3.553
Skor Tertinggi						353
Skor Terendah						286
Kriteria Penilaian						Baik

Sumber: Data Olahan, 2025

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu Rekan kerja diperusahaan selalu mendukung hasil kerja dengan skor sebanyak 353. Dan yang paling rendah berada pada indicator Saya memiliki keyakinan yang kuat untuk motivasi diri saya dalam bekerja dengan skor sebanyak 286.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal : ∑ item x bobot tertinggi x ∑ Responden

11 x 5 x 81 = 4.455

Skor Minimal : $\sum item\ x\ bobot\ terendah\ x\ \sum Responden$

11 x 1 x 81 = 891

Rata-Rata : $\frac{\text{Skor Maksimal – Skor Minimal}}{5}$

: $\frac{4.455 - 891}{5}$

: 713

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel Self Efficacy (X1) pada PT Enseval Putera Megatrading Pekanbaru dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik	= 4.455- 3.742
Baik	**= 3.742- 3.029**
Cukup Baik	= 3.029- 2.316
Tidak Baik	= 2.316- 1.603
Sangat Tidak Baik	= 1.603- 890

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel Self Efficacy (X1) pada PT Enseval Putera Megatrading Pekanbaru adalah sebesar 3.553 pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 3.742- 3.029 termasuk dalam kategori baik. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada PT Enseval Putera Megatrading Pekanbaru memiliki keyakinan yang kuat dalam

menyelesaikan setiap pekerjaan, keyakinan dan kemampuan yang kuat dalam menuntaskan pekerjaan maka hasil kerja dapat maksimal.

2. Variabel *Work Life Balance*

Work life balance adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama, yang mana work life balance dalam pandangan karyawan adalah mengelola kewajiban keluarga dan pribadi atau tanggungjawab terhadap keluarganya. Untuk melihat hasil kuesioner dalam penelitian ini dapat diterangkan sebagai berikut:

a. *Work interference with personal life (*kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi)

Dimensi ini mengacu pada sejauh pekerjaan pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Misalnya, bekerja dapat membuat seseorang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya. Untuk menjelaskan kehidupan kerja dengan pribadi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Waktu Lamanya Dengan Jumlah Jam Kerja

Waktu kerja dengan jumlah jam kerja pada dasarnya dapat mengubah dan memperbaiki hasil kerja yang baik. jam kerja yang sudah di seusaikan oleh perusahaan dapat membuat kinerja dapat tercapai dengan baik namun jika jam kerja yang diberikan lembur dan melebihi standar jam kerja maka karyawan akan merasa kesulitan. Dalam melihat pernyataan diatas dapat diterangkan pada berikut ini:

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Tabel 4.19
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Waktu Lamanya dengan Jumlah Jam Kerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	41	51
2	Setuju	21	26
3	Cukup Setuju	19	23
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	81	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025

Pada tabel diatas merupakan jawaban mengenai waktu lamanya dengan jumlah jam kerja yang berjumlah 81 orang. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 41 orang atau 51%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 21 orang atau 26%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 19 orang atau 23%.

Berdasarkan hasil diatas maka mayoritas responde pada pertanyaan ini ialah sangat setuju. Hal ini disebabkan bahwa karyawan mendapatkan jam kerja dan standar kerja perusahaan yang diberikan, waktu kerja yang disesuaikan dapat mengubah dan memperbaiki kinerja yang efektif.

b. Waktu Bertemu Bersama Keluarga

Waktu bersama keluarga yang membuat kehidupan lebih efektif dan mempermudah pelaksanaan kerja yang seimbang. Waktu bersama keluarga lebih penting membuat kenyamanan selama bekerja. Keharmonisan keluarga akan membuat pekerjaa menjadi lebih mudah. Untuk melihat tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.20
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Waktu Bersama Keluarga

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	29	36
2	Setuju	27	33
3	Cukup Setuju	19	23
4	Tidak Setuju	6	7
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	81	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025

Pada pernyataan diatas merupakan tanggapan mengenai waktu bersama keluarga yang berjumlah 81 orang. Karyawan dengan jawaban sangat setuju berjumlah 29 orang atau 36%. Karyawan dengan jawaban setuju berjumlaah 27 orang atau 33%. Karyawan dengan jawaban cukup setuju berjumlah 19 orang atau 23%. Dan karyawan dengan jawaban tidak setuju berjumlah 6 orang atau 7%. Tidak ada karyawan yang menjawab sangat tidak setuju.

Maka dari hasil tersebut dapat diterangkan mayoritas responden yang menjawab ialah sangat setuju. Hal ini disebabkan bahwa karyawan perusahaan selalu mengutamakan kebahagiaan keluarga sehingga antara waktu kerja dan waktu kehidupan pribadinya seimbang.

c. Waktu Kehidupan Kerja dengan Pribadi

Waktu kehidupan kerja dengan pribadi pada dasarnya membuat karyawan lebih bersemangat dalam bekerja. Seseorang yang memiliki kehidupan pribadi misalnya olahraga, nongkrong di coffee shop akan membuat hari-hari tidak stress. Untuk melihat tanggapan responden mengenai waktu kehidupan kerja dengan pribadi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Tabel 4.21
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Waktu Kehidupan Kerja dengan Pribadi

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	21	26
2	Setuju	16	20
3	Cukup Setuju	32	40
4	Tidak Setuju	12	15
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	81	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025

Pada tabel diatas merupakan tanggapan responden mengenai waktu kehidupan kerja dengan pribadi yang berjumlah 81 orang. Karyawan dengan jawaban sangat setuju berjumlah 21 orang atau 26%. Karyawan dengan jawaban setuju berjumlah 16 orang atau 20%. Karyawan dengan jawaban cukup setuju berjumlah 32 orang atau 40%. Dan karyawan dengan jawaban tidak setuju berjumlah 12 orang atau 15%. Tidak ada karyawan yang menjawab sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil diatas mayoritas karyawan yang menjawab ialah cukup setuju. Hal ini karena karyawan tidak mendapatkan waktu bersantai-santai untuk menghabiskan waktu diluar sehingga waktu karyawan hanya diperuntukkan bekerja dan keluarga.

b. *Personal life interference with work (*Gangguan kehidupan pribadi dengan pekerjaan)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. Misalnya, apabila individu memiliki masalah didalam kehidupan pribadinya, hal ini dapat mengganggu kinerja individu pada saat bekerja

1) Tanggung Jawab Terhadap Keluarga

Tanggungjawab terhadap keluarga yang menjadikan setiap orang atau karyawan mengungkapka hasil nya dengan baik, dalam hal ini dapat membuat setiap karyawan mengutamakan keluarganya. Untuk melihat tanggapan responden tentang hal ini dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.22
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Tanggungjawab terhadap Keluarga

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	32	40
2	Setuju	39	48
3	Cukup Setuju	10	12
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	81	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025

Pada tabel diatas merupakan tanggapan mengenai tanggungjawab terhadap keluarga yang berjumlah 81 orang. karyawan dengan jawaban sangat setuju berjumlah 32 orang atau 40%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 39 orang atau 48%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 10 orang atau 12%.

Maka dari pernyataan diatas jawaban paling tinggi ialah setuju. Hal ini disebabkan karyawan selalu bertanggungjawab dengan keluarganya dan mengusahakan setiap pelaksanaan kerja yang baik karena memiliki tanggungjawab hidup kepada keluarganya.

2) Tepat Waktu Menuntaskan Pekerjaan

Tepat waktu dalam menuntaskan setiap pekerjaan membuat karyawan selalu mengusahakan kerjanya dengan baik. waktu yang tepat dapat membuat karyawan

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

bekerja tidak terburu-buru sehingga pelaksanaan kerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Tabel 4.23
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Tepat Waktu Menuntaskan Pekerjaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	18	22
2	Setuju	21	26
3	Cukup Setuju	33	41
4	Tidak Setuju	9	11
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	81	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025

Pada tabel diatas merupakan jawaban responden tentang tepat waktu menuntaskan pekerjaan yang berjumlah 81 orang. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 18 orang atau 22%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 21 orang atau 26%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 33 orang atau 41%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 9 orang atau 11%.

Maka dari pernyataan diatas jawaban paling tinggi ialah cukup setuju. Hal ini disebabkan bahwa karyawa masih kurang tepat dalam menuntaskan setiap pekerjaan yang diminta oleh perusahaan, banyak dari karyawan yang bekerja lembur karena pekerjaannya tidak tuntas atau belum tuntas.

3) Pola Dalam Menyelesaikan Beban Kerja

Pola adalah sebuah teknik ataupun langkah dalam menyelesaikan pekerjaan, baik itu langkah yang mudah maupun yang sulit. Kesulitan dalam menentukan langkah dalam bekerja maka akan membuat pekerjaan menjadi lebih lama dan

waktu yang terbatas. Untuk melihat tanggapan responden tentang pola dalam menyelesaikan pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.24
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Pola dalam Menyelesaikan Kerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	36	78
2	Setuju	27	33
3	Cukup Setuju	18	22
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	81	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025

Pada tabel diatas merupakan tanggapan responden mengenai pola dalam menyelesaikan kerja yang berjumlah 81 orang. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 36 orang atau 78%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 27 orang atau 33%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 18 orang atau 22%.

Berdasarkan hasil diatas maka jawaban paling tinggi ialah sangat setuju. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan akan selalu memiliki cara tersendiri dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya. Langkah dan strategi kerja karyawan masing-masing memiliki perbedaan.

c. *Personal life enchancement of work (*Peningkatan kehidupan pribadi pekerjaan)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam kerja. Misalnya, apabila individu merasa senang dikarenakan kehidupan pribadinya menyenangkan maka hal ini dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

1) Suasana Kerja yang Memadai dan Kondusif

Suasana dalam suatu pekerjaan adalah kondisi dimana seseorang mengungkapkan pekerjaannya dengan baik Berdasarkan lingkungan yang ia miliki. Lingkungan dan suasana yang mencekam akan membuat karyawan lebih tidak nyaman dalam bekerja. Untuk melihat keterangan diatas dapat diterangkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.25
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Suasana Kerja yang Memadai dan Kondusif

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	15	19
2	Setuju	19	23
3	Cukup Setuju	36	78
4	Tidak Setuju	11	14
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	81	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025

Dari tabel diatas merupakan jawaban responden mengenai suasana kerja yang memadai dan kondusif yang berjumlah 81 orang. karyawan dengan jawaban sangat setuju berjumlah 15 orang atau 19%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 19 orang atau 23%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 36 orang atau 78%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 11 orang atau 14%. Tidak ada karyawan yang menjawab sangat tidak setuju.

Maka dari pernyataan diatas jawaban paling tinggi ialah cukup setuju. Hal ini disebabkan bahwa suasana dari lingkungan kerja pada perusahaan ini kurang baik, dari segi fisik membuat karyawan selalu terancam baik itu dalam segi mesin produksi pembuatan obat maupun yang lain.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

2) Hubungan Dengan Rekan Kerja dan Atasan

Hubungan diantara rekan kerja dan atasan membuat pekerjaan dapat dilakukan dengan indah dan santai. Hubungan ataupun interaksi yang sesuai pada kebutuhan kerja akan menjadikan karyawan yang memiliki motivasi tinggi, sehingga hubungan dan interaksi berjalan dengan baik. adapun pernyataan diatas dapat dilihat pada berikut ini:

Tabel 4.26
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Dengan Rekan Kerja dan Atasan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	41	51
2	Setuju	35	43
3	Cukup Setuju	5	6
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	81	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025

Pada tabel diatas merupakan jawaban tentang hubungan dengan rekan kerja dan atasan berjumlah 81 orang. Karyawan dengan jawaban sangat setuju berjumlah 41 orang atau 51%. Karyawan dengan jawaban setuju berjumlah 35 orang atau 43%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 5 orang atau 6%.

Berdasarkan hal tersebut maka jawaban paling tinggi ialah sangt setuju. Hal ini disebabkan bahwa karyawan memiliki hubungan yang baik antar rekan kerja dan pimpinan, komunikasi yang dijalin sesuai dengan apa yang dibutuhkan karyawan.

3) Kehidupan Sosial Diluar Pekerjaan

Kehidupan di luar pekerjaan pada seorang karyawan memiliki hal yang sangat memungkinkan untuk memperbaiki dan menyetujui apa yang seharusnya

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

dilaksanakan dengan baik. hidup secara sosial membutuhkan orang karena untuk tempat berbagi cerita. Tempat berbagi cerita setelah Lelah nya bekerja didalam suatu perusahaan. Untuk melihat tanggapan responden mengenai hal tersebut dapat dilihat tabel ini:

Tabel 4.27
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Kehidupan Sosial di Luar Pekerjaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	19	23
2	Setuju	18	22
3	Cukup Setuju	29	36
4	Tidak Setuju	15	19
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	81	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025

Pada tabel diatas merupakan jawaban responden tentnag kehidupan sosial diluar pekerjaan yang berjumlah 81 orang. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 19 orang atau 23%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 18 orang atau 22%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 29 orang atau 36%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 15 orang atau 19%. Tidak ada karyawan yang menjawab sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil diatas mayoritas responden yang menjawab paling tinggi ialah cukup setuju. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan memiliki lingkungan sosial yang kurang berjalan dengan aktif, karena sibuknya karyawan dalam bekerja membuat karyawan mengurungkan diri untuk aktif diluar.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

d. *Work enchancement of personal life (*Peningkatan pekerjaan kehidupan pribadi)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meninggalkan kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya keterampilan yang diperoleh individu pada saat bekerja, memungkinkan individu untuk memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari. Yaitu mengimplementasikan pengetahuan dan pelatihan dalam kehidupan pribadi.

1) Keterampilan Yang Diperoleh Individu

Memperoleh keterampilan dalam bekerja pada dasarnya dibutuhkan oleh karyawan karena keterampilan tersebut dapat diipergunakan dalam menghasilkan pekerjaan yang baik. dengan keterampilan yang baik dan membuat hasil kerja di atasi secara maksimal maka akan membuat pekerjaan semakin lebih mudah. Dalam melihat penjelasan tersebut dapat diterangkan pada tabel ini:

Tabel 4.28
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Keterampilan yang di Peroleh Individu

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	26	32
2	Setuju	37	46
3	Cukup Setuju	18	22
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	81	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025

Pada tabel diatas merupakan jawaban tentang keterampilan yang diperoleh individu yang berjumlah 81 orang. Karyawan yang menjawab sangat setuju bejumlah 26 orang atau 32%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 37 orang

atau 46%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 18 orang atau 22%. Tidak ada karyawan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Maka dari pernyataan diatas jawaban paling tinggi ialah setuju. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan memiliki keterampilan yang baik didalam perusahaan sehingga keterampilannya tersebut digunakan untuk meraih prestasi kerja.

2) Memanfaatkan Keterampilan dalam Kehidupan

Pemanfaaatan keterampilan yang baik bertujuan untuk menghadapi setiap aktivitas dan kegiatannya sehari-hari. Keterampilan yang bermanfaat sebagai kebutuhan dari setiap orang. untuk menjelaskan hal tersebut dapat diterangkan berikut ini:

Tabel 4.29
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Memanfaatkan Keterampilan dalam Kehidupan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	24	30
2	Setuju	41	51
3	Cukup Setuju	16	20
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	81	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025

Dari tabel diatas merupakan jawaban responden mengenai memanfaatkan keterampilan dalam kehidupan yang berjumlah 81 orang. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 24 orang atau 30%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 41 orang atau 51%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 16 orang atau 20%. Tidak ada karyawan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Maka dari pernyataan diatas jawaban paling tinggi ialah setuju. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan memiliki keterampilan yang bisa di manfaaatkan didalam kehidupanya dengan baik, keterampilan yang dimilikinya ini juga memberikan manfaat kepada orang lain.

3) Menyeimbangkan Pekerjaan Dengan Keterampilan Kerjanya

Keseimbangan dengan pekerjaan dan keterampilan kerja sebagai suatu hal yang dapat memungkinkan seseorang mampu menerapkannya dengan baik. skill dan pekerjaan satu-satunya yang tidak dapat dipisahkan agar hasil kerja dapat tercapai dengan baik. untuk menjelaskan tanggapan responden mengenai menyeimbangkan pekerjaan dengan keterampilan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.30
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Menyeimbangkan Pekerjaan dengan Keterampilan Kerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	31	38
2	Setuju	39	48
3	Cukup Setuju	11	14
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	81	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025

Pada tabel diatas merupakan jawaban responden mengeni menyeimbangkan pekerjaan dengan keterampilan kerja yang berjumlah 81 orang. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 31 orang atau 38%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 39 orang atau 48%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 11 orang atau 14%. Tidak ada karyawan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Maka dari hasil diatas jawaban paling tingi ialah setuju. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan memiliki keterampilan kerja yang dapat membantu seluruh pekerjaannya dengan baik, karena dengan keterampilan ini membuat karyawan bekerja secara optimal. Keterampilan kerja yang baik dan sejalan dengan pekerjaannya maka dapat menjadikan perusahaan lebih baik dan lebih bersaing. Untuk hal itu karyawan dengan keterampilan yang rendah maka hasil kerja akan semakin berkurang.

Tabel 4.31
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Work Life Balance (X2) pada PT Enseval Putera Megatrading Pekanbaru

Variabel Work Life Balance	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
***Work interference with personal life (*kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi)**						
Karyawan mendapatkan jam kerja yang sudah di seusaikan oleh perusahaan	41	21	19	0	0	345
Bobot Nilai	205	84	57	0	0	
Karyawan merasa bertemu keluarga lebih terbatas karena pekerjaan yang dilakukannya	29	27	19	6	0	322
Bobot Nilai	145	108	57	12	0	
Karyawan masih jarang untuk menyesuaikan kehidupan pribadinya karena pekerjaan yang lama	21	16	32	12	0	289
Bobot Nilai	105	64	96	24	0	
***Personal life interference with work (*Gangguan kehidupan pribadi dengan pekerjaan)**						
Saya bekerja diperusahaan karena bertanggungjawab terhadap keluarga	32	39	10	0	0	346
Bobot Nilai	160	156	30	0	0	

Saya dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat	18	21	33	9	0	291
Bobot Nilai	90	84	99	18	0	
Saya memiliki cara tersendiri untuk menyelesaikan pekerjaaan	36	27	18	0	0	342
Bobot Nilai	180	108	54	0	0	
***Personal life enchancement of work (*Peningkatan kehidupan pribadi pekerjaan)**						
Suasana kerja yang memadai dan kondusif	15	19	36	11	0	281
Bobot Nilai	75	76	108	22	0	
Interaksi saya kepada rekan kerja dan atasan selalu baik	41	35	5	0	0	360
Bobot Nilai	205	140	15	0	0	
Saya memiliki kehidupan sosial yang memberikan saya semangat dalam bekerja	19	18	29	15	0	284
Bobot Nilai	95	72	87	30	0	
***Work enchancement of personal life (*Peningkatan pekerjaan kehidupan pribadi)**						
Keterampilan yang saya peroleh di perusahaan membuat hasil kerja maksimal	26	37	18	0	0	332
Bobot Nilai	130	148	54	0	0	
Saya senang memanfaatkan skill kerja dalam kehidupan sehari-hari	24	41	16	0	0	333
Bobot Nilai	120	164	48	0	0	
Saya menyeimbangkan pekerjaan dan keterampilan (skill) dengan baik	31	39	11	0	0	344
Bobot Nilai	155	156	33	0	0	
Total Skor						3.870
Skor Tertinggi						346
Skor Terendah						281
Kriteria Penilaian						Baik

Sumber: Data Olahan, 2025

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Saya bekerja diperusahaan karena bertanggungjawab terhadap keluarga dengan skor sebanyak 346. Dan yang paling rendah berada pada indicator Suasana kerja yang memadai dan kondusif dengan skor sebanyak 281.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal : ∑ item x bobot tertinggi x ∑ Responden

12 x 5 x 81 = 4.860

Skor Minimal : $\sum item\ x\ bobot\ terendah\ x\ \sum Responden$

12 x 1 x 81 = 972

Rata-Rata : $\frac{\text{Skor Maksimal – Skor Minimal}}{5}$

: $\frac{4.860-972}{5}$

: 777

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel Work Life Balance (X2) pada PT Enseval Putera Megatrading Pekanbaru dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik	= 4.860- 4.083
Baik	**= 4.083- 3.306**
Cukup Baik	= 3.306- 2.529
Tidak Baik	= 2.529- 1.752
Sangat Tidak Baik	= 1.752- 975

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel Work Life Balance (X2) pada PT Enseval Putera Megatrading Pekanbaru adalah sebesar

3.870 pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 4.083-3.306 termasuk dalam kategori baik. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada PT Enseval Putera Megatrading Pekanbaru memiliki keseimbangan antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadinya termasuk kehidupan keluarganya.

3. Variabel Kinerja

kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dengan standar yang telah ditentukannya. Disamping itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, kepuasan dan motivasi. Kinerja diharapkan mampu menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar. Kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan motivasi dan kepuasan individu karyawan yang diterima. Untuk melihat kinerja dalam penelitian ini dapat dilihat berikut ini:

a. Kualitas

Kualitas kerja merupakan salah satu hasil kerja efektififas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya yang lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Konsep kualitas atau mutu dipandang sesuatu yang relatif, yang tidak selalu mengandung arti yang bagus, baik, dan sebagainya. Kualitas atau mutu dapat mengartikan sifat-sifat yang dimiliki oleh suatu produk barang ataupun jasa yang menunjukkan kepada konsumen kelebihan – kelebihan yang dimiliki oleh karyawan yang bekerja agar lebih memahami hasil kerjanya dengan baik.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

1) Kemampuan yang baik dimiliki Individu

Kemampuan dalam pekerjaan yang jelas dan efektif dapat memudahkan seseorang dalam bekerja, kemampuan individu ini menghasilkan kinerja yang dapat memperbaiki hasil kerja karyawan secara seimbang. Untuk melihat tanggapan responden mengenai hal tersebut dapat diterangkan berikut ini:

Tabel 4.32
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan yang Baik dimiliki Individu

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	37	46
2	Setuju	32	40
3	Cukup Setuju	12	15
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	81	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025

Dari tabel diatas merupakan jawaban responden mengenai kemampuan yang baik dimiliki individu yang berjumlah 81 orang. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 37 orang atau 46%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 32 orang atau 40%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 12 orang atau 15%.

Maka dari hasil diatas jawaban paling tinggi ialah sangat setuju. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan menghasilkan pekerjaan dengan kemampuan kerja yang dimilikinya secara baik, kemampuan kerja karyawan mengutamakan hasil yang efektif dan seimbang.

2) Keterampilan Melaksanakan Tugas

Terampil dalam menyelesaikan pekerjaan cenderung mengoptimalkan setiap tugas yang diberikan, terampil adalah skill yang harus dimiliki oleh seorang

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

karyawan, maka untuk itu karyawan harus menunjukkan keterampilannya. Terampilnya seorang karyawan akan membuat hasil kerja dapat tercapai dengan baik. Untuk menjelaskan keterampilan melaksanakan tugas dapat diterangkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.33
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Melaksanakan Tugas

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	28	35
2	Setuju	36	44
3	Cukup Setuju	17	21
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	81	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025

Pada tabel diatas merupakan pernyataan mengenai kemampuan melaksanakan tugas yang berjumlah 81 orang. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 28 orang atau 35%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 36 orang aatau 44%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 17 orang atau 21%. Tidak ada karyawan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Maka dari pernyataan diatas jawaban paling tinggi ialah setuju. Hal ini disebabkan bahwa karyawan mampu melaksanakan tugas secara baik dan menyesuaikan kebutuhan yang diminta oleh perusahaan, karyawan yang tidak terampil mereka dituntut oleh perusahaan harus bekerja maksimal.

3) Kualitas Pekerjaan yang dimiliki Karyawan

Kualitas kerja yang di minta oleh perusahaan harus mengotptimalkan secara baik bagaimana dan apa yang dilakukan oleh karyawan secara baik. kualitas

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

artinya pekerjaan yang bernilai baik dan sejalan dengan kebutuhan karyawan. Untuk melihat tanggapan responden mengenai kualitas pekerjaan yang dimiliki karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.34
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Kualitas Pekerjaan yang dimiliki Karyawan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	38	47
2	Setuju	31	38
3	Cukup Setuju	12	15
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	81	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025

Dari tabel diatas merupakan tanggapan responden tentang kualitas pekerjaan yang dimiliki karyawan berjumlah 81 orang. karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 38 orang tau 47%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 31 orang atau 38%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 12 orang atau 15%.

Maka dari pernyataan diatas jawaban paling tinggi ialah sangat setuju. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan bekerja diperusahaan ini memiliki kualitas kerja yang jelas dan optimal, kualitas kerja yang diberikan juga menjamin produksi yang akan dihasilkan.

b. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah jumlah dari penyelesaiaan pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan selama bekerja dan menyelesaikan pekerjaanya. Kuantitas kerja yang baik dan efektif maka akan memudahkan karyawan dan menilai perusahaan bahwa karyawan tersebut memiliki kompetensi dan kecekatan yang

baik. Kuantitas kerja karyawan sangat dinilai penting dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan efisien.

1) Penyelesaian Pekerjaan Berdasarkan Target

Menyelesaikan target dalam pekerjaan dapat menghasilkan tujuan yang efektif dan mengoptimalkan hasil kerja yang memadai. Target kerja yang jelas dapat membantu menghasilkan keuntungan bagi perusahaan. Target dalam bekerja dapat menjadikan karyawan memiliki prioritas kerja yang baik, untuk menjelaskan hal tersebut maka dapat diterangkan berikut ini:

Tabel 4.35
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Penyelesaian Pekerjaan Berdasarkan Target

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	29	36
2	Setuju	34	42
3	Cukup Setuju	10	12
4	Tidak Setuju	8	10
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	81	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025

Pada tabel diatas merupakan jawaban responden mengenai penyelesaian pekerjaan Berdasarkan target yang berjumlah 81 orang. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 29 orang atau 36%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 34 orang tau 42%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 10 orang tau 12%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 8 orang atau 10%. Tidak ada karyawan yang menjawab sangat tidak setuju.

Berdasarkan hal ini maka mayoritas responden yang menjawab paling tinggi ialah setuju. Hal ini disebabkan bahwa karyawan selalu mampu mencapai pekerjaan sesuai target bahkan menyelesaikan target yang melebihi.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

2. Menyelesaikan dengan Standar yang Sudah Ditentukan

Penyelesaian standar kerja yang dijelaskan dan mengubah pekejaan dengan baik dan menyenangkan juga membuat pribadi karyawan yang baik. standar kerja yang baik adalah sebuah aturan yang maksimal dilaksanakan, dalam melihat hal itu dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.36
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Menyelesaikan dengan Standar yang sudah di Tentukan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	24	30
2	Setuju	34	42
3	Cukup Setuju	23	28
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	81	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025

Pada tabel diatas merupakan jawaban responden mengenai menyelesaikan dengan standar yang sudah ditentukan berjumlah 81 orang. karyawan dengan jawaban sangat setuju berjumlah 24 orang atau 30%. Karyawan dengan jawaban setuju berjumlah 34 orang atau 42%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 23 orang atau 28%.

Maka dari pernyataan diatas jawaban paling tinggi ialah setuju. Hal ini disebabkan bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan berdasarkan standar kerja yang sudah diberikan, standar kerja adalah SOP dari perusahaan. SOP yang harus dilakukan secara baik agar tidak ada lagi karyawan yang lalai.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

3. Bekerja Dengan Hasil Yang Maksimal Untuk Perusahaan

Pekerjaan dengan hasil yang mksimal dapat mengubah pemikiran pimpinan perusahaan kepada karyawan untuk mengoptimalkan kinerja yang baik dan mendapatkan bonus yang baik juga, maka diterangkan sebagai berikut:

Tabel 4.37
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Bekerja dengan Hasil yang Maksimal untuk Perusahaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	21	26
2	Setuju	19	23
3	Cukup Setuju	33	41
4	Tidak Setuju	8	10
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	81	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025

Dari tabel diatas merupakan jawaban responden mengenai bekerja dengan hasil yang maksimal berjumlah 81 orang. Karyawan dengan jawaban sangat setuju berjumlah 21 orang atau 26%. Karyawan dengan jawaban setuju berjumlah 19 orang atau 23%. Karyawan dengan jawaban cukup setuju berjumlah 33 orang atau 41%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 8 orang atau 10%. Tidak ada karyawan yang menjawab sangat tidak setuju.

Maka dari hasil keterangan diatas jawaban paling tinggi ialah cukup setuju. Hal ini disebabkan bahwa karyawan masih kurang maksimal dalam menyelesikan pekerjaan ketika menumpuk, pekerjaan yang tidak selesai atau berlarut-larut sehingga pekerjaan yang utama tidak maksimal.

c. Kemandirian

Kemandirian adalah kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas dan mengambil keputusan secara mandiri tanpa pengawasan terus-menerus, bertanggung jawab penuh atas pekerjaan sendiri, memecahkan masalah sendiri, serta memiliki inisiatif dan kepercayaan diri dalam bekerja

1) Mandiri Dalam Menyiapkan Pekerjaan

Mandiri adalah sifat yang paling utama dimiliki oleh setiap karyawan, karena mandiri ini mempunyai konsep yang tidak membutuhkan bantuan orang lain, dan diri sendiri yang mampu menyelesikannya. Untuk melihat hal tersebut dapat diterangkan tabel berikut ini:

Tabel 4.38
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Mandiri dalam Menyiapkan Pekerjaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	17	21
2	Setuju	9	11
3	Cukup Setuju	34	42
4	Tidak Setuju	21	26
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	81	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025

Pada tabel diatas merupakan jawaban responden tentang mandiri dalam menyiapkan pekerjaan yang berjumlah 81 orang. Karyawan dengan jawaban sangat setuju berjumlah 17 orang atau 21%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 9 orang atau 11%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 34 orang atau 42%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 21 orang atau 26%.

Berdasarkan hasil diatas maka jawaban paling tinggi pada pertanyaan ini ialah cukup setuju. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan masih belum dikatakan

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

mandiri dalam menyelesiakan pekerjaan, banyak dari karyawan yang masih menyuruh atau menugaskan kepada rekan kerjanya.

2) Bekerja dengan Komitmen yang Tinggi

Komitmen yang tinggi akan menghasilkan pekerjaan yang dapat memadai secara baik dan sejalan, hal ini membantu pekerjaan karyawan secara efektif. Untuk melihat tanggapan responden mengenai hal tersebut dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.39
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Bekerja dengan Komitmen Tinggi

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	31	38
2	Setuju	24	30
3	Cukup Setuju	26	32
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	81	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025

Pada tabel diatas merupakan tanggapan responden tentang bekerja dengan komitmen tinggi yang berjumlah 81 orang, Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 31 orang atau 38%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 24 orang atau 30%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 26 orang atau 32%.

Maka dari keterangan diatas jawaban paling tinggi ialah sangat setuju. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan bekerja dengan komitmen yang baik dan menjalankan setiap komitmen yang diberikan perusahaan.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

3) Patuh terhadap tugas yang diberikan

Patuh terhadap tugas yang diberikan adalah sifat dan pelaksanaan dari karyawan yang mampu mengusahakan setiap pekerjaannya, krena hal ini patuh tersebut menjadi hal yang penting. Karyawan yang tidak patuh terhadap pekerjaan akan membuat karyawan kurang mengapresiasi dirinya sendiri. Untuk melihat penjelasan tentang patuh terhadap tugas yang diberikan dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.40
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Patuh terhadap Tugas yang diberikan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	29	36
2	Setuju	31	38
3	Cukup Setuju	21	26
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	81	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025

Pada tabel diatas merupakan jawaban responden mengenai patuh terhadap tugas yang diberikan yang berjumlah 81 orang. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 29 orang atau 36%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 31 orang atau 38%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 21 orang atau 26%.

Maka dari pernyataan diatas jawaban paling tinggi ialah setuju. Hal ini disebabkan bahwa karyawan optimal dan selalu patuh terhada pekerjaan yang dihadapi oleh dirinya. Karyawan dengan tindakan yang patuh maka setiap target kerja yang diberikan oleh perusahaan akan dapat tercapai dan terlaksanakan dengan baik. Seseorang yang tidak patuh terhadap pekerjaan maka menjadi hal yang tidak

boleh dicontoh. Perusahaan masih memiliki karyawan dengan sikap yang kurang patuh tersebut.

Tabel 4.41
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Work Life Balance (X2) pada PT Enseval Putera Megatrading Pekanbaru

Variabel Kinerja	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Kualitas						
Saya mampu untuk mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan	37	32	12	0	0	349
Bobot Nilai	185	128	36	0	0	
Saya terampil dalam menyelesaikan pekerjaan	28	36	17	0	0	335
Bobot Nilai	140	144	51	0	0	
Saya memiliki hasil kerja yang sesuai dengan perintah instansi	38	31	12	0	0	350
Bobot Nilai	190	124	36	0	0	
Kuantitas						
Saya memiliki penyelesaian kerja berdasarkan target yang ditetapkan	29	34	10	8	0	327
Bobot Nilai	145	136	30	16	0	
Saya menyiapkan pekerjaan yang sudah sesuai standar perusahaan	24	34	23	0	0	325
Bobot Nilai	120	136	69	0	0	
Saya bekerja untuk perusahaan dengan hasil maksimal	21	19	33	8	0	296
Bobot Nilai	105	76	99	16	0	
Kemandirian						
Saya mandiri dalam menyelesaikan setiap pekerjaan	17	9	34	21	0	259
Bobot Nilai	85	36	102	42	0	
Saya bekerja diperusahaan dengan komitmen kerja yang tinggi	31	24	26	0	0	265
Bobot Nilai	155	96	78	0	0	
Saya patuh dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan	29	31	21	0	0	332
Bobot Nilai	145	124	63	0	0	

Total Skor	2.838
Skor Tertinggi	350
Skor Terendah	259
Kriteria Penilaian	Baik

Sumber: Data Olahan, 2025

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu Saya memiliki hasil kerja yang sesuai dengan perintah instansi dengan skor sebanyak 350. Dan yang paling rendah berada pada indicator Saya mandiri dalam menyelesaikan setiap pekerjaan dengan skor sebanyak 259

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal : $\sum$ item x bobot tertinggi x $\sum$ Responden

9 x 5 x 81 = 3.645

Skor Minimal : $\sum item\ x\ bobot\ terendah\ x\ \sum Responden$

9 x 1 x 81 = 729

Rata-Rata : $\frac{\text{Skor Maksimal – Skor Minimal}}{5}$

: $\frac{3.645\text{-}719}{5}$

: 585

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel kinerja pada PT Enseval Putera Megatrading Pekanbaru dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik = 3.645- 3.060

Baik = 3.060- 2.475

Cukup Baik = 2.475- 1.890

Tidak Baik = 1.890- 1.305

Sangat Tidak Baik = 1.305- 720

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel kinerja karyawan pada PT Enseval Putera Megatrading Pekanbaru adalah sebesar 2.838 pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 3.060-2.475 termasuk dalam kategori baik. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada PT Enseval Putera Megatrading Pekanbaru mampu menghasilkan kinerja yang sejalan dengan kebutuhan dari perusahaan.

4.2.4 Pengaruh Self Efficacy dan Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan

1. Uji Asumsi Klasik

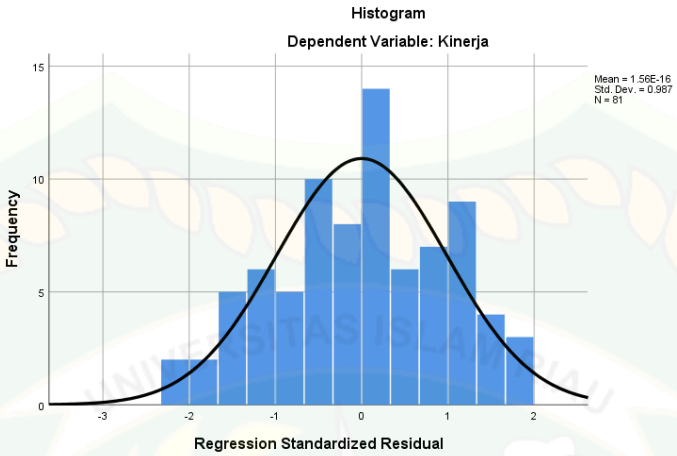
a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk melihat data itu normal atau tidak yang memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi variabel atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara yang mudah untuk melihat normalitas data adalah melihat histogram dan melihat normal probability plots. Asumsi dari histrogram tersebut adalah:

a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

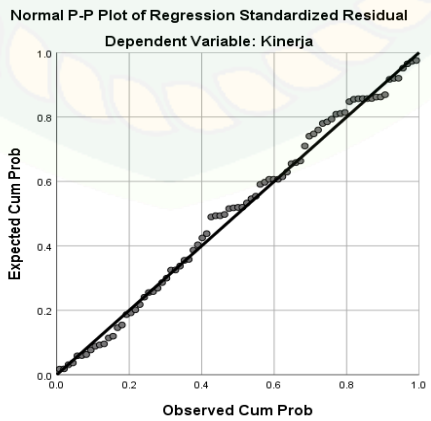
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Gambar 4.2
Uji Histogram



Dari gambar tersebut dilihat bahwa pengujian ini menggunakan uji histogram. Berdasarkan gambar yang dilihat ialah bahwa garis diantara diagonal sumbu X dan Y sejalan meningkat dan tidak bergelombang seiring mengikuti garis pada sebenarnya pada sampai diakhir garis frekuensi sumbu X dan sumbu Y. Jadi dapat diartikan melalui pendekatan histogram dapat dikatakan dengan normal. Dan adapun pendekatan yang digunakan selain uji histogram ialah grafik normal P-Plot yang dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 4.3
Normal P-Plot



Dari gambar diatas merupakan sebuah gambar uji normalitas menggunakan pendekatan normal P-Plot. Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa bulat-bulat mengikuti garis diagonal antara sumbu X dan sumbu Y serta tidak berjauhan dari sekitar garis tersebut. Titik tersebut tidak memiliki jarak yang berjauhan dan masih mengarah dan mengikuti garis sumbu Y. jadi dapat diartikan bahwa uji normalitas dalam penelitian ini (*self efficacy* dan *work life balance*) menggunakan pendekatan normal P-Plot ialah berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya antara variabel independen. Jika ada terdapat multikolinearitas. Multikolinearitas dapat dideteksi dengan melihat besar VIF (*Varians Inflation Factor)* dan nilai tolerance. Pedoman suatu model regresi yang bebas dari multikolinearitas adalah mempunyai nilai VIF (*Varians Inflation Factor)* dibawah angka 10 (VIF<10) dan nilai tolerance lebih dari 0,1 maka tidak terjadi multikolinearitas. Untuk melihat hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.42
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.675	1.086		5.225	.000		
	SelfEfficacy	.150	.052	.180	2.877	.005	.396	2.527
	WorkLifeBalance	.446	.035	.790	12.609	.000	.396	2.527

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: SPSS 26, 2025

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dari tabel diatas dijelaskan bahwa merupakan uji multikolinearitas yang dilihat dari nilai tolerance dan VIF. Diketahui bahwa nilai tolerance *self efficacy* dan work life balance sebesar 0359, dan nilai VIF pada *self efficacy* dan work life balance memiliki nilai yaitu sebesar 2.527 Dengan demikian dari nilai tersebut memiliki nilai torelance lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Jadi dapat diartikan bahwa penelitian ini (*self efficacy* dan *work life balance*) tidak terjadi masalah multikolinearitas.

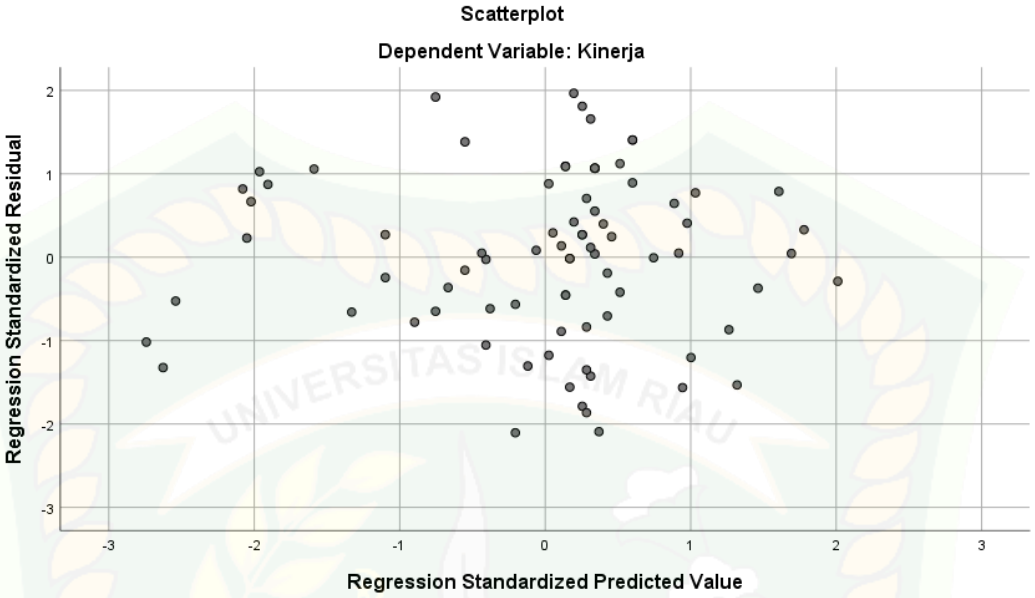
c. Uji Heterokedastisitas

Sebuah uji heterokedastisitas merupakan uji memiliki tujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual dari pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka di sebut homokedastisitas. Jika varian berbeda maka terjadi heterokedastisitas. Model regresi yang baik apabila tidak terjadi heterokedastisitas. Dalam penelitian ini pengujian heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan grafik scatterplot. Asumsinya adalah:

a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-tiitk yang membentuk pola (melebar, bergelombang, dan menyempit) maka dapat disimpulkan telah terjadi heterokedastisitas.
b. Jika tidak ada pola yang jelas masih terlihat asbtrak, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastitas

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Gambar 4.4
Hasil Uji Heterokedastisitas (Scatter Plot)



Berdasarkan gambar diatas dilakukan pendekatan uji heterokedastisitas menggunakan grafik scatterplot yang menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, titik tersebut tidak berada tetap di sumbu X dan Y akan tetapi menyebar secara lembut, dan juga tidak menunjukkan pola yang rapat dan tidak berada satu sumbu. Namun dari hasil tersebut memiliki titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat diartikan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi ialah uji yang digunakan untuk melihat dan memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam suatu model linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan periode t-1. Untuk melihat terjadinya autokorelasi atau tidak dalam model regresi pada penelitian ini adalah dengan melihat nilai statistic Durbin Watson (DW). Dikatakan tidak ada autokorelasi yaitu

jika (du<dw<4-du). Pengambilan keputusan dilakukan melalui membandingkan nilai DW dengan Du dan dL pada tabel. Untuk melihat nilai uji autokorelasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.43
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.837[a]	.779	.776	1.946	1.160

a. Predictors: (Constant), WorkLifeBalance, SelfEfficacy
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel diatas adalah hasil pengujian dengan menggunakan uji Durbin Watson atas dasar dari residual persamaan regresi diperoleh angka d-hitung sebesar 1,160 untuk menguji gejala autokorelasi maka angka d-hitung sebesar 1,160 tersebut dibandingkan dengan nilai t-teoritis dalam t tabel d-statistik. Berdasarkan dari tabel d-statistik maka Durbin Watson dengan nilai signifikan a= 5% dan jumlah data (n) 81 dan k-2 diperoleh nilai dl sebesar 1,55 du sebesar 1,67 dan 4-du sebesar 2,33. Karena hasil pengujiannya adalah du<dw<4-du (1,67<1,160<2,33). Jadi dapat diartikan bahwa data penelitian ini tidak terjadi masalah autokorelasi

e. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis dari penelitian yang sudah dirumuskan sebelumnya, yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel *self efficacy* dan work life balance terhadap kinerja.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Tabel 4.44
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.675	1.086		5.225	.000		
	SelfEfficacy	.150	.052	.180	2.877	.005	.396	2.527
	WorkLifeBalance	.446	.035	.790	12.609	.000	.396	2.527

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan, 2025

Dari tabel diatas, maka bentuk persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$Y= a+ b_1X_1 + b_2X_2 + e$

$Y= 0,5675 + 0,150\ X_1 + 0,446\ X_2 + e$

Kesimpulannya :

X_1 : Self efficacy

X_2 : Work life balance

Y : Kinerja

a : konstanta

b_1 : Koefisien regresi antara self efficacy terhadap kinerja

b_2 : Koefisien regresi antara work life balance terhadap kinerja

Dari penjelasan tersebut, maka dapat diimplementasikan sebagai berikut:

a. Nilai konstan dari variabel (Y) sebesar 5,675 artinya jika variabel *self efficacy* dan *work life balance* satuan nilainya adalah (0), maka kinerja akan tetap berada pada 5,675. Artinya jika tidak terjadi peningkatan terhadap self efficacy karyawan pada PT Enseval Putera Megatrading Pekanbaru sebesar (1) satuan maka kinerja karyawan akan berada tetap pada 5,675

b. Koefisien regresi dari variabel *Self efficacy*. Jika satuan nilai dari self efficacy ini memiliki coefficient (b1)= 0,150. Hal ini berarti setiap ada peningkatan self efficacy sebesar (1) satuan yang dimiliki oleh karyawan maka tingkat kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,150.

c. Koefisien regresi dari variabel *work life balance*. Jika satuan nilai dari work life balance yang memiliki coefficient (b2)= 0,446. Hal ini berarti jika terjadi peningkatan work life balance sebesar (1) satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,446

2. Uji Hipotesis

a. Uji t Parsial

Uji T parsial ialah uji yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial digunaka uji statistic t (Uji-T). Pengujian statistic ini dilakukan dengan melihat taraf signifikan (p value), jika taraf signifikansi yang memiliki nilai perhitungan dibawah (lebih besar) dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Adapun tanda (-) atau (+) dari Beta dan t menunjukkan arah pengaruh variabel. Apabila (-) maka variabel tersebut berpengaruh negative, artinya akan menurunkan kepuasan pelanggan dan apabila (+) maka berpengaruh positif yang berarti dengan peningkatan variabel tersebut akan meningkatkan kepuasan pelanggan. Adapun hasil uji hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.47
Hasil Uji t Parsial

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics

		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.675	1.086		5.225	.000		
	SelfEfficacy	.150	.052	.180	2.877	.005	.396	2.527
	WorkLifeBalance	.446	.035	.790	12.609	.000	.396	2.527

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari variabel-variabel yang diteliti dapat kita jelaskan berikut ini :

1. Nilai t-hitung untuk variabel *self efficacy* (X1) = memiliki nilai t hitung 2,877> dan T tabel 1,663 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,005 dengan nilai (2,877>1,663). Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya *self efficacy* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Enseval Putera Megatrading Pekanbaru
2. Nilai t-hitung untuk variabel *work life balance* (X2) = memiliki nilai t hitung 12,609> dan T tabel 1,663 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 dengan nilai (12,609>1,663). Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya work life balance secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Enseval Putera Megatrading Pekanbaru

b. Determinasi (R2)

Koefesien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelskan variasi variabel dependen pada pengujian hipotesis pertama koefesien determinasi dilihat dari besarnya nilai *(Adjusted R2*) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu self efficacy dan work life balance terhadap kinerja. Nilai *(Adjusted R^2)* mempunyai interval antara 0 dan 1.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Untuk melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.45
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.837[a]	.779	.776	1.946	1.160

a. Predictors: (Constant), WorkLifeBalance, SelfEfficacy
b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas merupakan koefisien determinasi (R2) dalam penelitian ini dan dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar R= .837[a]. Hal ini menunjukkan bahwa *self efficacy* dan *work life balance* memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan pada PT Enseval Putera Megatrading Pekanbaru

Adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan sejalan dengan tingkat hubungan yang tinggi. Dari analisis data diatas diketahui bahwa besarnya *Adjusted R Square* 0,776. Hal ini berarti 77,6% variabel kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh self efficacy dan work life balance. Sedangkan sisanya (100%-72,6%= 22,4%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti produktivitas, lingkungan kerja, beban kerja, pengembangan SDM, stress kerja, konflik kerja, motivasi dan lain-lain

c. Uji F Simultan (Uji Bersamaan)

Uji F adalah uji yang digunakan untuk menjawab pertanyaan apakah variabel independen (*self efficacy* dan *work life balance*) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Enseval Putera Megatrading Pekanbaru, jika:

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

d. F hitung > F tabel maka Ho ditolak

e. F hitung < F tabel maka Ha diterima

Adapun nilai uji F simultan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.46
Hasil Uji f Simultan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2139.611	2	1069.806	282.574	.000[b]
	Residual	295.302	78	3.786		
	Total	2434.914	80			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), WorkLifeBalance, SelfEfficacy

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa pengujian dengan uji F simultan. Dengan pengujian yang menggunakan tingkat signifikan sebesar a= 0,05 diperoleh F_{tabel}= 3,11. Dari hasil pengujan statistic dihasilkan F_{hitung} ialah sebesar 282,574 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi penelitian ini menunjukkan bahwa taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari pada 0,05. Dengan demikian F_{hitung} > F_{tabel} (282,574>3,11) yang berarti bahwa variabel *self efficacy* dan *work life balance* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Enseval Putera Megatrading Pekanbaru

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

4.3.1 Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian yang sudah dilakukan menggunakan uji t statistic bahwa self efficacy secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Enseval Putera Megatrading Pekanbaru.

Makna dari pengaruh positif signifikan dari self efficacy karyawan pada perusahaan ini membuktikan bahwa jika karyawan perusahaan ini masih kurang yakin terhadap pekerjaannya dan memiliki self efficacy yang rendah maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Namun apabila karyawan memiliki self efficacy yang baik selama bekerja dan memiliki ambisi untuk meningkatkan ketermpulan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Skor Persentase paling tinggi pada variabel self efficacy ini ialah Rekan kerja diperusahaan selalu mendukung hasil kerja, artinya karyawan pada perusahaan ini memberikan dukungan yang baik sehingga rekan kerja merasa nyaman untuk lebih lama bekerja di perusahaan ini.

Dan yang paling rendah berada pada indicator Saya memiliki keyakinan yang kuat untuk motivasi diri saya dalam bekerja, hal ini dilihat bahwa karyawan masih memiliki motivasi yang rendah dalam bekerja, motivasi terhadap diri sendiri maupun terhadap pimpinan juga menjadi salah satu faktor.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Erika Choirun Nisa dan Ni Ketut Yulia Agustin (2024) yang berjudul Pengaruh kompensasi dan self efficacy serta work life balance terhadap job satisfaction pada PT Delami Brands

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Kharisma Busana di Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel kompensasi (X1), self-efficacy (X2) dan work life balance (X3) terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Delami Brands Kharisma Busana di Surabaya, selanjutnya koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 51,2% dari keseluruhan variabel independen yang digunakan dalam penelitian.

4.3.2 Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja

Kemudian Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian yang sudah dilakukan menggunakan uji t statistic bahwa *work life balance* secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Enseval Putera Megatrading Pekanbaru

Makna dari pengaruh positif signifikan dari *work life balance* bahwa apabila karyawan memiliki work life balance yang kurang seimbang antara kehidupan kerja dan pribadi maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Namun apabila karyawan mendapatkan keseimbangan kerja yang baik, bekerja dengan sepenuh hati untuk keluarga maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Skor persentase tertinggi berada pada indicator yaitu Saya bekerja diperusahaan karena bertanggungjawab terhadap keluarga, artinya karyawan bekerja secara keseluruhan hanya bertanggungjawab kepada keluarga.

Dan yang paling rendah berada pada indicator Suasana kerja yang memadai dan kondusif, hal ini disebabkan bahwa suasana kerja di perusahaan ini masih dibilang kurang aman dan kurang terjamin kesehatannya. Karena pabrik dalam pembuatan obat-obatan harus berhati-hati.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Self efficacy dan work life balance memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan pada PT Enseval Putera Megatrading Pekanbaru sebesar 0,726 atau 77,6%. Adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan sejalan dengan tingkat hubungan yang tinggi. Dari analisis data diatas diketahui bahwa besarnya A*djusted R Square* 0,776. Hal ini berarti 77,6% variabel kinerja dapat dipengaruhi oleh self efficacy dan work life balance.

Penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Rhizenda, Suwasono dan Sutapa (2023) yang berjudul Pengaruh Self Efficacy dan Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Delta Surya Purnama Pare, bahwa seluruh item (self efficacy dan work life balance) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian pada Uji F diketahui bahwa nilai Sig. untuk seluruh item secara bersama-sama sebesar 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan self efficacy dan work life balance berpengaruh signifikan

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Dea, Muttaqin dan Akbar (2025) yang berjudul Pengaruh Work Life Balance, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Jaya Putra Sentosa. Hasil penelitian ini menerangkan bahwa worklife balance, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signfikan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan pada PT Prima Jaya Putra Sentosa

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian, maka yang akan dijadikan kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Self efficacy berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Enseval Putera Megatrading Pekanbaru
2. Work Life Balance berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Enseval Putera Megatrading Pekanbaru
3. Self efficacy dan work life balance berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Enseval Putera Megatrading Pekanbaru

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian tersebut, maka yang akan dijadikan saran oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada karyawan untuk selalu membantu rekan kerja agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat
2. Diharapkan kepada karyawan untuk lebih yakin dengan kemampuan dan skill kerjanya secara baik, agar pelaksanaan kerja selalu teratasi dengan cepat.
3. Diharapkan kepada karyawan untuk meyakinkan keterampilannya dalam bekerja sehingga kemampuannya alam pekerjaannya dapat diselesaikan secara baik

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

4. Diharapkan kepada karyawan untuk mendukung rekan kerja yang lain jika memiliki prestasi kerja yang baik selama bekerja, karyawan juga harus mendukung bagaimana prestasi kerja yang dimiliki oleh karyawan yang lain.
5. Diharapkan kepada karyawan untuk mengubah interaksi sosial di luar pekerjaan atau perusahaan agar pekerjaan yang dilakukan setiap hari bersemangat.
6. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti lebih dalam mengenai variabel yang lainnya untuk melihat apa saja yang akan mempengaruhi kinerja karyawan.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DAFTAR PUSTAKA

Aslichati, L. (2014). Materi Pokok Metode Penelitian Sosial. *Tegerang Selatan Universitas Terbuka*.

Atijah, & Bahri, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal Humaniora*, *5*(1), 31–45. http://jurnal.abulyatama.ac.id/index.php/humaniora/article/view/51

Azizah, S. N. (2021). *Manajemen kinerja*. Penerbit NEM

Bulger, C. A., & Fisher, G. G. (2016). Ethical imperatives of work/life balance. *Work and Quality of Life: Ethical Practices in Organizations*, 181–201.

Davidson, D. (2006). *The Essential Davidson*. OUP Oxford.

Edy Soetrisno, M. S. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. https://books.google.co.id/books?id=OhZNDwAAQBAJ

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*.

Ghozali, I., & Castellan, J. (2016). Statistik non-parametrik: Teori dan aplikasi dengan program SPSS. *Universitas Diponegoro. Semarang*.

Ghozali, I., & Dan, S. E. M. T. K. (2017). SPSS. *Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.

Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, *31*(1), 72–92.

Hasibuan, M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Buku*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen: dasar, pengertian, dan masalah*

Ismiyanto, P. C. (2015). S., M. Pd (2003). *Metode Penelitian*.

Jackson, S. E., Schuller, R. S., & Werner, S. (2010). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia. Buku 1. Edisi 10*. Jakarta: Salemba Empat.

James, H. (2006). *Roderick Hudson*. Penguin UK.

Kartono, K. (1994). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah pemimpin abnormal itu*.

Kriyantono, R. (2013). Manajemen Periklanan: Teori dan Praktik. *Universitas Brawijaya Press*, 326.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2005). *Perilaku dan budaya organisasi*.

Mangkunegara, A. A., Manusia, M. S. D., Sutrisno, E., Manusia, M. S. D., Empat, S., Pers, R., & Thoha, M. (2013). Buku. *Journal of Agricultural Research*, *8*(48), 6126–6130.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human resource management*. Thomson/South-western.

Muchdarsyah, S. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Salemba Empat Jakarta*.

Muis, M. (2022). *Teori Manajemen*. Penerbit NEM.

Mungin Eddy Wibowo. (2015). Aktualisasi Bimbingan dan Konseling pada Pendidikan Dasar Menuju Peserta Didik yang Berkarakter. *Prosiding Seminar Nasional Dan Call For Papers*, *ISBN: 978*-(2), 323–332.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

https://publikasiilmiah.ums.ac.id/bitstream/handle/11617/6022/1_Mungin Eddy Wibowo.pdf?sequence=1&isAllowed=y
Nawawi, H. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
Parasuraman, S., Purohit, Y. S., Godshalk, V. M., & Beutell, N. J. (1996). Work and family variables, entrepreneurial career success, and psychological well-being. *Journal of Vocational Behavior*, *48*(3), 275–300.
Poulose, S., & Sudarsan, N. (2017). Assessing the influence of work-life balance dimensions among nurses in the healthcare sector. *Journal of Management Development*, *36*(3), 427–437.
Priyono, A. A. (2015). Analisis data dengan SPSS. *Malang: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Islam Malang*.
Priyono, P., & Darma, U. B. (2016). Buku manajemen sumber daya manusia (2). *Surabaya: Penerbit Zifatama*.
Renaningtyas, W. (2017). Pengaruh efikasi diri dan kemandirian terhadap keberhasilan usaha pada anggota komunitas. *Sumber*, *14*(11.379), 7–328.
Rincy, V. M., & Panchanatham, N. (2014). Work life balance: A short review of the theoretical and contemporary concepts. *Continental Journal of Social Sciences*, *7*(1), 1–24.
Robbins, S. P., Coulter, M., & Vohra, N. (2009). Introduction to management and organizations. *Management 10th Edition. Pearson Education: Publishing Prentice Hall Publications*, 2–21.
Ruky, A. S. (2002). *Sukses sebagai manajer profesional tanpa gelar MM atau MBA*. Gramedia Pustaka Utama.
Ruky, A. S. (2022). *Sistem manajemen kinerja*. Gramedia Pustaka Utama.
Schermerhorn Jr, J. R., Bachrach, D. G., & Wright, B. (2020). *Management*. John Wiley & Sons.
Sebayang, S., & Sembiring, J. (2017). Pengaruh self esteem dan self efficacy terhadap kinerja karyawan studi kasus di PT. Finnet Indonesia. *EProceedings of Management*, *4*(1).
Siagian, S. P. (1991). *Teori dan praktek kepemimpinan*.
Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D* (22nd ed.). Alfabeta.
Sugiyono. (2016). *Metode penelitian*.
Suwito, E. D., Pamungkas, R. A., & Indrawati, R. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi work life balance tenaga kesehatan di rumah sakit pada masa pandemi Covid-19. *Jurnal Health Sains*, *3*(3), 377–393.
Suyadi Prawirosentono, M. M. (2021). *Riset Operasi dan Ekonofisika (Operations Research & Econophysics)*. Bumi Aksara.
Ulum, M. C., & Press, U. B. (2016). *Perilaku Organisasi Menuju Orientasi Pemberdayaan*. Universitas Brawijaya Press. https://books.google.co.id/books?id=8FZKDwAAQBAJ
Umar, H. (2002). *Metode riset bisnis: panduan mahasiswa untuk melaksanakan riset dilengkapi contoh proposal dan hasil riset bidang manajemen dan akuntansi*. Gramedia Pustaka Utama.

https://books.google.co.id/books?id=ihn8T5S8HaQC
Wibowo, A. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Penerbit Yayasan Prima Agus Teknik*, 1–161.
Wijayanti, D. W. (2012). *Kepemimpinan, 2012*.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Kuesioner Penelitian

Perihal: Permohonan Menjadi Responden

Yth. Bapak/Ibu Karyawan PT Enseval Putera Megatrading Pekanbaru
di Tempat

Assalamu'alaikum wr.wb

Dengan hormat,

Dalam rangka penyelesaian penelitian untuk skripsi saya yang berjudul **"Pengaruh Self Efficacy dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Enseval Putera Megatrading Pekanbaru"** maka perkenankan saya:

Nama : Arya Wahyudi
NPM : 215210575
Status : Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau

Memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Agar penelitian ini bermanfaat. Seluruh informasi akan dianalisis dan dilaporkan secara keseluruhan/bukan perindividu dan digunakan semata-mata untuk kepentingan penelitian. Atas kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Hormat Saya

Arya Wahyudi

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

NO

KUESIONER PENELITIAN

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : ……
2. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
3. Usia : ….. Tahun

4. Pendidikan terakhir :
   a. SD
   b. SMP
   c. SLTA
   d. Diploma
   e. S-1
   f. Pascasarjana (S2,S3)

5. Masa Kerja :

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

A. Self Efficacy (X1)

No	Pernyataan					
	Rekam Jejak Kesuksesan	**SS**	**S**	**CS**	**TS**	**STS**
1	Pelatihan kerja yang dimiliki oleh karyawan sangat lengkap dan memadai					
2	Saya menyelesaikan tugas secara maksimal					
3	Pimpinan perusahaan selalu mendukung pekerjaan karyawan					
	Pengalaman Individu Lain	**SS**	**S**	**CS**	**TS**	**STS**
4	Rekan kerja diperusahaan selalu mendukung hasil kerja					
5	Karyawan yang bekerja sukses dalam meningkatkan persaingan perusahaan					
	Tingkat (Level Kesulitan)	**SS**	**S**	**CS**	**TS**	**STS**
6	Saya yakin dengan kemampuan pekerjaaan					
7	Saya tenang dalam menghadapi situasi pekerjaan yang sulit					
	Kekuatan (Strengh)					
8	Saya berkeinginan untuk menyelesaikana tantangan kerja					
9	Saya optimis dalam mengatasi berbagai rintangan yang dihadapi					
	Generalisasy (Generality)					
10	Saya memiliki keyakinan yang kuat untuk motivasi diri saya dalam bekerja					
11	Pengalaman yang saya dapatkan di perusahaan ini membuat pekerjaan saya maksimal					

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

B. Variabel Work Life Balance (X2)

No	Pernyataan					
		SS	**S**	**CS**	**TS**	**STS**
	***Work interference with personal life* (kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi)**					
1	Karyawan mendapatkan jam kerja yang sudah di seusaikan oleh perusahaan					
2	Karyawan merasa bertemu keluarga lebih terbatas karena pekerjaan yang dilakukannya					
3	Karyawan masih jarang untuk menyesuaikan kehidupan pribadinya karena pekerjaan yang lama					
	***Personal life interference with work* (Gangguan kehidupan pribadi dengan pekerjaan)**					
4	Saya bekerja diperusahaan karena bertanggungjawab terhadap keluarga					
5	Saya dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat					
6	Saya memiliki cara tersendiri untuk menyelesaikan pekerjaaan					
	***Personal life enchancement of work* (Peningkatan kehidupan pribadi pekerjaan)**					
7	Suasana kerja yang memadai dan kondusif					
8	Interaksi saya kepada rekan kerja dan atasan selalu baik					
9	Saya memiliki kehidupan sosial yang memberikan saya semangat dalam bekerja					
	***Work enchancement of personal life* (Peningkatan pekerjaan kehidupan pribadi)**					
10	Keterampilan yang saya peroleh di perusahaan membuat hasil kerja maksimal					
11	Saya senang memanfaatkan skill kerja dalam kehidupan sehari-hari					
12	Saya menyeimbangkan pekerjaan dan keterampilan (skill) dengan baik					

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

C. Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan					
	Kualitas	**SS**	**S**	**CS**	**TS**	**STS**
1	Saya mampu untuk mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan					
2	Saya terampil dalam menyelesaikan pekerjaan					
3	Saya memiliki hasil kerja yang sesuai dengan perintah instansi					
	Kuantitas	**SS**	**S**	**CS**	**TS**	**STS**
4	Saya memiliki penyelesaian kerja berdasarkan target yang ditetapkan					
5	Saya menyiapkan pekerjaan yang sudah sesuai standar perusahaan					
6	Saya bekerja untuk perusahaan dengan hasil maksimal					
	Kemandirian	**SS**	**S**	**CS**	**TS**	**STS**
7	Saya mandiri dalam menyelesaikan setiap pekerjaan					
8	Saya bekerja diperusahaan dengan komitmen kerja yang tinggi					
9	Saya patuh dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan					

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

TABULASI PENELITIAN

Variabel Self Efficacy (X1)

4	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**5**	**4**	**4**	**5**	**46**
4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	47
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	46
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	46
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
3	4	5	3	3	4	4	4	5	4	3	42
3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	41
3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	41
3	3	5	3	4	3	5	4	5	4	4	43
3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	39
3	3	4	3	5	4	4	3	4	4	4	41
2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	39
2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	36
2	3	4	3	4	4	3	3	4	2	4	36
2	3	3	2	4	4	4	4	4	2	4	36
3	3	3	2	4	4	4	3	4	2	4	36
3	3	4	3	5	4	4	3	4	2	4	39
2	3	4	2	4	3	5	4	4	2	4	37
2	3	4	2	4	3	4	3	4	2	4	35
2	4	4	2	4	4	4	3	4	3	3	37
3	3	4	2	4	3	4	4	4	2	3	36
3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	34
2	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	33
2	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	36
3	4	3	3	4	3	4	4	4	2	4	38
2	3	3	3	5	3	4	3	4	2	4	36
2	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	36
2	2	4	3	4	4	4	3	4	2	4	36
3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	4	36
3	2	4	3	4	3	3	3	3	2	4	34
4	3	3	3	4	4	3	3	4	2	4	37
3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	35
3	2	4	2	3	3	3	3	3	2	4	32

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	4	31
3	3	3	3	4	2	4	2	4	3	4	35
3	3	4	2	4	3	3	3	4	3	4	36
4	3	3	2	4	2	3	3	3	3	4	34
3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	4	33
3	3	4	3	4	3	3	3	4	2	4	36
4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	37
3	3	5	3	4	3	3	3	3	2	4	36
3	3	4	3	4	2	3	3	4	2	4	35
4	3	4	3	4	2	4	3	3	2	4	36
3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	36
3	3	4	3	4	2	3	3	3	2	4	34
4	2	4	3	4	2	3	3	4	2	4	35
3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	4	33
3	3	3	2	3	2	3	3	4	2	4	32
3	3	4	2	3	2	3	3	5	2	4	34
5	4	4	3	3	3	3	3	4	1	4	37
5	3	3	3	4	3	4	4	4	1	4	38
5	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	37
4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	4	38
5	3	3	2	3	2	3	4	4	3	5	37
5	2	3	2	3	2	3	3	3	2	4	32
5	2	4	3	3	2	4	3	3	2	4	35
5	2	3	2	3	2	3	2	3	3	4	32
5	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	31
4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	33
4	2	2	2	2	2	3	2	3	3	4	29
4	2	2	2	3	2	3	2	4	4	3	31
4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	32
3	2	2	2	2	2	4	2	3	3	3	28
4	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	28
4	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	28
4	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	25
4	1	2	2	3	2	3	2	3	3	3	28
4	1	2	2	2	2	2	3	3	2	3	26
4	1	2	2	2	1	2	2	3	2	2	23
4	2	1	3	2	1	2	2	3	1	2	23
3	2	1	2	2	2	2	1	3	1	2	21
3	1	1	2	2	2	1	1	3	1	2	19
3	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	17
3	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	18
2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	16
2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	14

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	14
2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	13

Variabel Work Life Balance (X2)

5	**5**	**5**	**5**	**5**	**5**	**5**	**3**	**4**	**5**	**5**	**5**	**57**
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	58
5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	57
4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	56
4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	54
4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	52
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	49
4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	49
3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	45
3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	45
3	3	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	47
3	3	4	4	4	5	3	3	3	4	4	3	43
3	3	3	4	4	5	3	3	3	4	4	3	42
4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	43
4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	43
3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	40
3	3	3	4	3	4	4	4	2	4	3	3	40
3	4	3	3	3	4	3	4	2	4	3	3	39
3	3	3	3	3	4	3	5	2	4	3	3	39
3	3	3	4	3	4	3	5	3	3	3	3	40
3	4	3	4	3	4	3	5	3	3	3	3	41
3	3	2	4	3	4	4	5	4	3	3	2	40
2	3	2	4	3	4	3	5	3	3	3	2	37
2	4	2	4	3	4	3	5	3	4	4	3	41
2	3	2	5	3	5	2	5	3	3	3	3	39
3	3	3	5	2	4	2	5	3	3	3	4	40
3	4	3	4	2	4	3	5	3	3	3	3	40
4	4	3	4	3	3	3	5	3	4	3	3	42
3	3	3	4	2	3	3	5	3	4	4	4	41
3	3	3	4	2	4	3	5	3	5	3	4	42
2	3	2	4	3	4	2	5	3	4	3	4	39
2	4	2	4	2	4	2	4	3	4	3	5	39
3	4	3	4	2	4	3	4	3	4	2	4	40
2	4	3	4	3	4	2	4	3	4	2	4	39
2	4	4	3	3	4	2	4	2	4	3	5	40
2	4	3	3	3	4	3	4	2	4	2	4	38
2	4	3	4	3	5	2	4	2	4	2	4	39
2	4	4	4	3	4	2	4	3	4	3	4	41

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	40
3	4	3	4	3	4	2	4	2	4	2	3	38
2	4	3	5	3	4	2	4	2	4	2	4	39
2	4	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	41
1	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	38
1	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	38
2	4	3	3	3	5	3	4	3	3	2	3	38
2	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	4	38
3	4	3	4	3	4	2	5	3	3	3	3	40
3	4	4	3	3	4	2	4	3	4	3	3	40
2	4	3	3	2	4	3	4	3	4	2	4	38
2	3	3	4	2	4	2	4	3	4	2	3	36
3	4	4	3	3	4	2	4	3	3	3	3	39
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	37
3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	2	3	37
3	3	3	3	2	4	2	3	2	3	2	3	33
3	4	4	3	2	3	3	3	2	3	2	4	36
3	3	3	4	2	3	2	3	3	4	3	3	36
3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	2	3	34
2	3	3	3	2	4	3	3	2	3	2	3	33
2	3	3	3	2	4	2	3	2	4	2	3	33
3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	32
2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	4	32
2	3	3	3	3	3	2	3	2	4	2	3	33
1	4	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	31
2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	30
2	3	3	2	1	3	3	3	2	4	2	3	31
3	3	2	2	1	3	2	4	2	3	2	3	30
2	3	2	2	2	3	2	3	1	3	2	2	27
2	3	2	2	2	2	2	3	1	3	2	2	26
3	3	1	2	3	2	3	3	2	2	3	2	29
2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	25
2	3	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	22
1	2	1	1	1	2	3	2	1	2	1	2	19
1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	19
1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	19
1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	18
1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	19
1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	14
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	13
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Kinerja (Y)

5	**5**	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**3**	**37**
5	5	5	3	4	4	4	4	3	37
4	5	5	3	4	4	4	4	3	36
4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
4	3	4	4	4	3	4	4	4	34
4	3	3	4	3	3	3	4	4	31
4	3	3	4	3	3	3	4	3	30
3	5	3	4	4	3	4	4	3	33
3	3	3	4	3	3	3	4	3	29
3	3	4	4	3	4	3	4	4	32
3	3	4	4	3	4	3	4	4	32
3	3	4	4	3	4	4	4	4	33
2	5	4	4	4	4	3	4	4	34
2	3	4	4	3	4	3	4	4	31
3	3	4	4	3	4	4	4	4	33
2	3	4	4	4	5	3	4	4	33
2	3	4	4	3	5	3	4	4	32
2	4	3	4	3	5	3	4	3	31
2	3	3	4	4	4	3	3	3	29
2	5	3	4	3	4	3	3	4	31
2	4	3	4	3	4	3	4	3	30
3	4	3	3	4	4	4	4	3	32
2	4	3	3	3	4	4	4	3	30
2	4	3	4	3	4	4	4	3	31
2	4	3	3	3	4	3	4	3	29
2	5	4	3	3	4	3	4	3	31
2	4	4	4	4	4	3	4	3	32
2	4	4	3	3	4	3	4	3	30
2	4	4	3	3	4	3	4	3	30
3	4	3	4	4	5	3	3	3	32
2	4	3	3	3	4	3	3	3	28
2	5	4	3	3	4	2	3	3	29
3	4	3	4	3	4	2	3	3	29
2	4	3	3	3	4	2	3	3	27
2	5	4	3	3	4	2	3	3	29
3	4	3	3	3	4	3	4	3	30
3	4	3	4	4	4	3	4	3	32
3	4	4	3	3	4	3	4	2	30
2	4	3	3	3	3	2	3	2	25

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

2	4	3	3	3	3	2	3	2	25
3	4	4	4	3	3	3	3	2	29
2	4	3	4	2	3	2	3	2	25
2	4	3	3	2	4	2	3	2	25
3	4	4	3	3	4	3	3	2	29
2	4	3	4	3	4	2	3	2	27
2	3	3	3	4	4	2	4	3	28
3	3	3	3	3	4	3	3	3	28
2	3	3	4	3	4	2	3	2	26
2	3	3	3	3	4	2	4	2	26
2	3	4	3	3	5	3	3	3	29
3	3	4	4	2	4	2	3	3	28
2	4	4	3	2	4	2	3	3	27
2	3	3	3	3	4	2	4	2	26
2	3	4	4	3	4	2	3	2	27
2	3	3	3	4	4	3	3	3	28
1	3	3	3	3	4	2	4	2	25
1	3	3	4	3	4	2	3	2	25
1	4	3	3	3	4	1	3	2	24
1	3	3	3	3	3	1	3	2	22
2	3	3	3	3	3	2	3	2	24
2	3	3	3	4	3	2	3	2	25
1	3	3	3	3	3	3	3	3	25
1	3	4	2	3	3	2	4	2	24
2	3	3	2	3	3	2	3	2	23
1	3	3	3	4	4	3	3	3	27
1	2	3	3	3	3	2	3	2	22
2	2	3	3	3	3	2	3	2	23
2	3	3	3	4	4	3	2	3	27
2	2	3	3	3	3	2	2	2	22
1	2	3	3	3	3	2	2	2	21
1	2	2	3	2	4	3	2	2	21
1	2	2	3	2	3	2	2	2	19
2	2	3	2	3	3	2	2	2	21
2	2	2	2	3	3	1	2	2	19
1	2	2	2	4	3	1	2	2	19
2	2	2	2	3	3	1	2	1	18
2	1	2	2	3	3	2	2	1	18
3	1	2	2	2	2	2	2	1	17
2	1	1	1	2	2	1	2	1	13
2	1	1	1	1	2	1	1	1	11
1	1	1	1	1	2	1	1	2	11

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UJI VALIDITAS DATA

Correlations

		S1	s2	s3	s4	s5	s6	s7	s8	s9
S1	Pearson Correlation	1	.006	-.026	.116	-.077	-.068	.018	.182	.044
	Sig. (2-tailed)		.957	.815	.303	.495	.547	.871	.105	.696
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
s2	Pearson Correlation	.006	1	.699**	.597**	.605**	.712**	.657**	.743**	.647
	Sig. (2-tailed)	.957		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
s3	Pearson Correlation	-.026	.699**	1	.564**	.782**	.708**	.762**	.749**	.707
	Sig. (2-tailed)	.815	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
s4	Pearson Correlation	.116	.597**	.564**	1	.493**	.572**	.466**	.652**	.391
	Sig. (2-tailed)	.303	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
s5	Pearson Correlation	-.077	.605**	.782**	.493**	1	.699**	.738**	.646**	.719
	Sig. (2-tailed)	.495	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
s6	Pearson Correlation	-.068	.712**	.708**	.572**	.699**	1	.724**	.755**	.676

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

	Sig. (2-tailed)	.547	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
s7	Pearson Correlation	.018	.657**	.762**	.466**	.738**	.724**	1	.728**	.724
	Sig. (2-tailed)	.871	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
s8	Pearson Correlation	.182	.743**	.749**	.652**	.646**	.755**	.728**	1	.688
	Sig. (2-tailed)	.105	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
s9	Pearson Correlation	.044	.647**	.707**	.391**	.719**	.676**	.724**	.688**	1
	Sig. (2-tailed)	.696	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
s10	Pearson Correlation	.169	.492**	.484**	.482**	.410**	.541**	.555**	.567**	.465
	Sig. (2-tailed)	.131	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
s11	Pearson Correlation	.296**	.636**	.757**	.520**	.758**	.649**	.716**	.775**	.700
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Total	Pearson Correlation	.193	.811**	.868**	.686**	.817**	.836**	.854**	.897**	.813
	Sig. (2-tailed)	.084	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Correlations

		w1	w2	w3	w4	w5	w6	w7	w8	w9	w
w1	Pearson Correlation	1	.591**	.713**	.617**	.724**	.571**	.696**	.434**	.721**	.5
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.0
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	8
w2	Pearson Correlation	.591**	1	.707**	.666**	.645**	.691**	.523**	.601**	.629**	.6
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.0
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	8
w3	Pearson Correlation	.713**	.707**	1	.687**	.800**	.751**	.669**	.466**	.736**	.8
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.0
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	8
w4	Pearson Correlation	.617**	.666**	.687**	1	.727**	.832**	.524**	.748**	.803**	.7
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.0
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	8
w5	Pearson Correlation	.724**	.645**	.800**	.727**	1	.749**	.759**	.485**	.789**	.7

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.0
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	8
w6	Pearson Correlation	.571**	.691**	.751**	.832**	.749**	1	.560**	.680**	.761**	.7
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.0
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	8
w7	Pearson Correlation	.696**	.523**	.669**	.524**	.759**	.560**	1	.384**	.698**	.6
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.0
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	8
w8	Pearson Correlation	.434**	.601**	.466**	.748**	.485**	.680**	.384**	1	.621**	.5
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.0
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	8
w9	Pearson Correlation	.721**	.629**	.736**	.803**	.789**	.761**	.698**	.621**	1	.7
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.0
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	8
w10	Pearson Correlation	.595**	.697**	.815**	.751**	.727**	.771**	.631**	.583**	.706**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	

	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	8
w11	Pearson Correlation	.725**	.490**	.665**	.651**	.805**	.582**	.726**	.458**	.743**	.6
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.0
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	8
w12	Pearson Correlation	.601**	.747**	.777**	.684**	.669**	.690**	.584**	.506**	.673**	.7
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.0
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	8
total	Pearson Correlation	.800**	.795**	.882**	.874**	.892**	.867**	.776**	.699**	.890**	.8
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.0
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	8

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		k1	k2	k3	k4	k5	k6	k7
k1	Pearson Correlation	1	.375**	.433**	.362**	.306**	.124	.590**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.001	.005	.272	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81
k2	Pearson Correlation	.375**	1	.660**	.540**	.435**	.562**	.532**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.000	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81
k3	Pearson Correlation	.433**	.660**	1	.574**	.454**	.582**	.581**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81
k4	Pearson Correlation	.362**	.540**	.574**	1	.409**	.575**	.579**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81
k5	Pearson Correlation	.306**	.435**	.454**	.409**	1	.408**	.494**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.000		.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81
k6	Pearson Correlation	.124	.562**	.582**	.575**	.408**	1	.478**
	Sig. (2-tailed)	.272	.000	.000	.000	.000		.000
	N	81	81	81	81	81	81	81

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

k7	Pearson Correlation	.590**	.532**	.581**	.579**	.494**	.478**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	81	81	81	81	81	81	81
k8	Pearson Correlation	.431**	.634**	.689**	.633**	.488**	.550**	.669**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81
k9	Pearson Correlation	.399**	.513**	.604**	.660**	.434**	.581**	.707**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81
total	Pearson Correlation	.607**	.787**	.819**	.778**	.632**	.698**	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU

UJI RELIABILITAS

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	81	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	81	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.926	11

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.959	12

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.904	9

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UJI HIPOTESIS

Variables Entered/Removed[a]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	WorkLifeBalance, SelfEfficacy[b]	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.837[a]	.779	.776	1.946	1.160

a. Predictors: (Constant), WorkLifeBalance, SelfEfficacy

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2139.611	2	1069.806	282.574	.000[b]
	Residual	295.302	78	3.786		
	Total	2434.914	80			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), WorkLifeBalance, SelfEfficacy

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.675	1.086		5.225	.000		
	SelfEfficacy	.150	.052	.180	2.877	.005	.396	2.527
	WorkLifeBalance	.446	.035	.790	12.609	.000	.396	2.527

a. Dependent Variable: Kinerja

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Coefficient Correlations[a]

Model			WorkLifeBalance	SelfEfficacy
1	Correlations	WorkLifeBalance	1.000	-.777
		SelfEfficacy	-.777	1.000
	Covariances	WorkLifeBalance	.001	-.001
		SelfEfficacy	-.001	.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Collinearity Diagnostics[a]

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions (Constant)	SelfEfficacy	WorkLifeBalance
1	1	2.957	1.000	.00	.00	.00
	2	.033	9.443	.71	.01	.29
	3	.010	17.038	.28	.99	.71

a. Dependent Variable: Kinerja

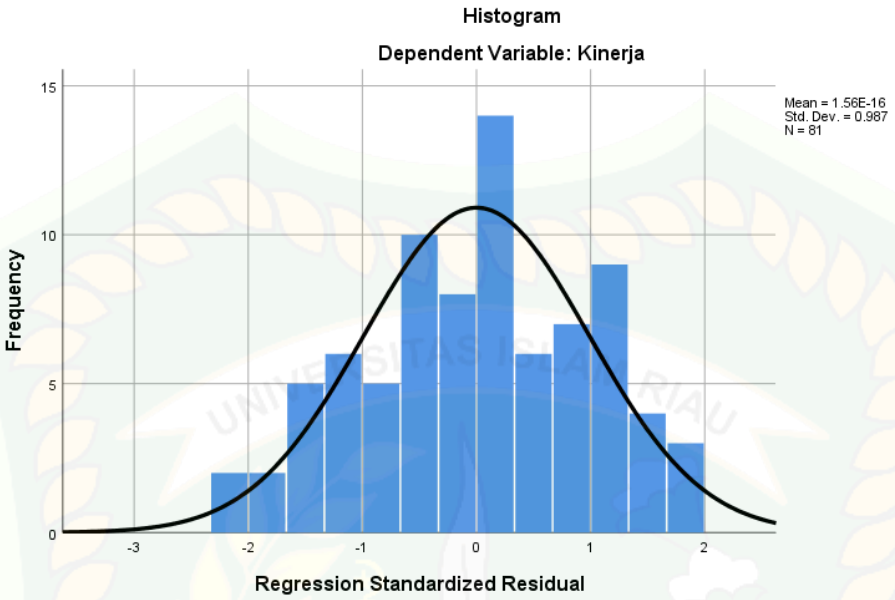
Residuals Statistics[a]

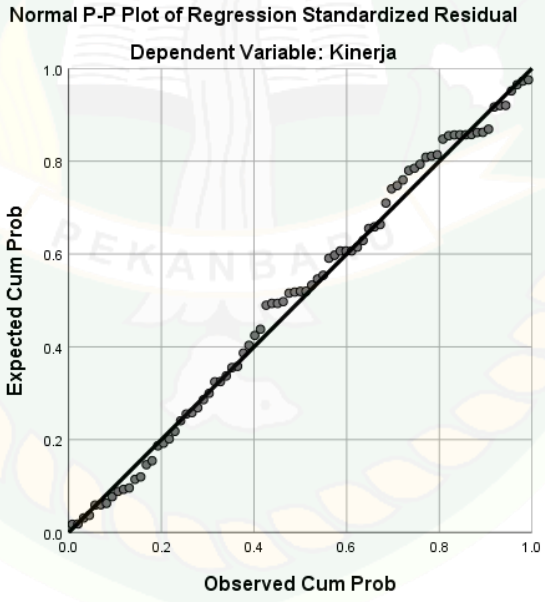
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	12.98	37.56	27.16	5.172	81
Residual	-4.096	3.825	.000	1.921	81
Std. Predicted Value	-2.742	2.011	.000	1.000	81
Std. Residual	-2.105	1.966	.000	.987	81

a. Dependent Variable: Kinerja

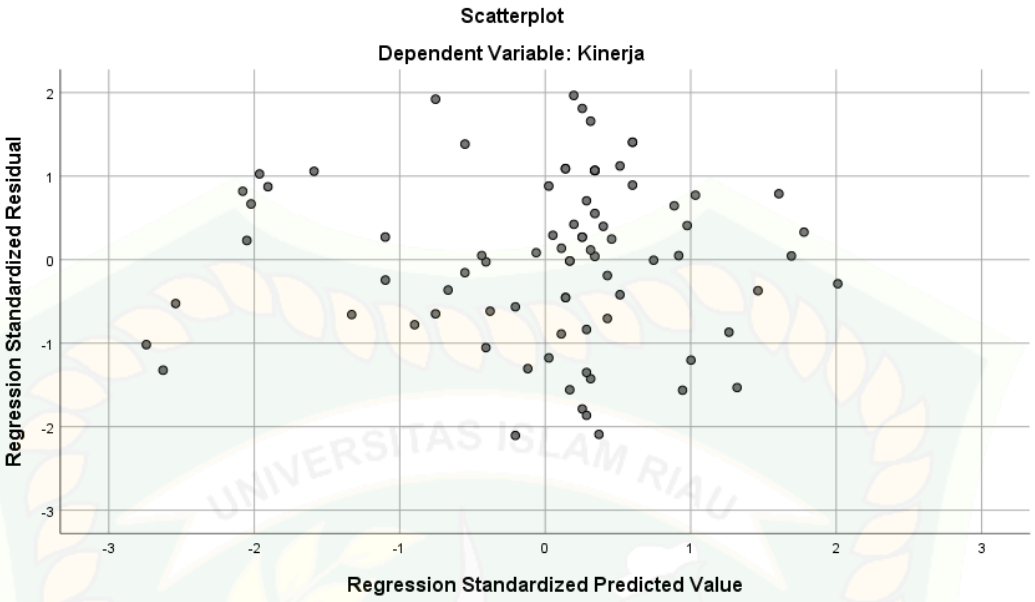
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Charts





UNIVERSITAS ISLAM RIAU



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DOKUMENTASI PENELITIAN





UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



