

PENGARUH WORK-LIFE BALANCE, SELF EFFICACY, DAN JOB INSECURITY TERHADAP KINERJA KARYAWAN PR. ALFI PUTRA TRENGGALEK

Diyah Maharani¹, Siti Mujanah²

Program Studi Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

maharanimaharani12163@gmail.com¹, sitimujanah@untag-sby.ac.id²

ABSTRACT

This research was conducted in order to analyze and prove whether there is an influence and measure how strong the relationship of work-life balance, self efficacy, and job insecurity on the performance at PR. Alfi Putra Trenggalek. The type of research is explanatory research based on quantitative methodology. Explanatory research requires clarification of the relationship between research variables and the hypothesis testing process. Quantitative methodology is implemented in the analysis methodology. Production employees at PR Alfi Putra are the population in this study with a sample of 80 people. The main source of initial data comes from primary data, namely questionnaires. The methodology used to analyze the data includes: validity and reliability tests, normality tests, multicollinearity, and heteroscedasticity, multiple linear regression analysis, correlation tests (R), coefficient of determination tests (R²), t and F hypothesis tests.

The findings partially prove that the work-life balance and self efficacy variables have a positive and significant influence on the employees performance of PR Alfi Putra Trenggalek, whereas job insecurity has a significant negative effect on the employees performance of PR Alfi Putra Trenggalek. Meanwhile simultaneous testing, work-life balance, self-efficacy, and job insecurity proves to have a significant effect on the employees performance of PR. Alfi Putra Trenggalek. Based on these results, it is important for companies to reduce job insecurity through clear work contracts and open communication.

Keywords : Work-Life Balance, Self Efficacy, Job Insecurity, Employees Performance

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan guna untuk menganalisis dan membuktikan apakah terdapat adanya pengaruh serta mengukur seberapa kuat hubungan dari *work-life balance*, *self efficacy*, dan *job insecurity* terhadap Kinerja Karyawan PR. Alfi Putra Trenggalek. Jenis penelitian merupakan penelitian eksplanatori berbasis

Article history

Received: Januari 2025

Reviewed: Januari 2025

Published: Januari 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

metodologi kuantitatif. Penelitian eksplanatori memerlukan klarifikasi hubungan antara variabel penelitian dan proses pengujian hipotesis. Metodologi kuantitatif diimplementasikan dalam metodologi analisis. Karyawan produksi di PR Alfi Putra merupakan populasi dalam penelitian ini dengan sampel sebanyak 80 orang. Sumber utama data awal adalah bersumber dari data primer yaitu kuesioner. Metodologi untuk menganalisis data yang digunakan meliputi: pengujian validitas dan reliabilitas, pengujian normalitas, pengujian multikolinieritas dan heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, analisis korelasi (R), koefisien determinasi (R^2), pengujian hipotesis t dan F.

Hasil temuan membuktikan pengujian parsial variabel *work-life balance* dan *self efficacy* berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap kinerja karyawan PR Alfi Putra Trenggalek, sedangkan *job insecurity* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan PR. Alfi Putra Trenggalek. Sementara itu pengujian simultan *work-life balance*, *self efficacy*, dan *job insecurity* membuktikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PR. Alfi Putra Trenggalek. Atas hasil tersebut, penting bagi perusahaan untuk mengurangi *job insecurity* melalui kontrak kerja yang jelas serta komunikasi yang terbuka.

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

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perusahaan saat ini harus terus berinovasi untuk tetap bertahan dalam menjalani persaingan yang semakin ketat di berbagai industry untuk tetap menjaga keberlangsungan perusahaan. Seperti PR Alfi Putra, sebuah pabrik rokok yang memproduksi rokok kretek tangan (SKT). Perusahaan ini berfokus pada peningkatan keuntungan dari hasil produksinya. Untuk mencapai target yang diinginkan, perusahaan ini menetapkan sasaran yang harus dicapai. Karyawan harus terus berupaya meningkatkan kinerjanya untuk memastikan bahwa rokok yang mereka produksi memenuhi persyaratan dan tujuan kualitas yang telah ditetapkan. Namun kinerja karyawan PR. Alfi Putra menunjukkan penurunan dalam setahun terakhir. Penurunan kinerja tersebut dapat dilihat dari jumlah rokok rusak yang dihasilkan oleh karyawan.

Tabel 1 Data Produksi Rokok Rusak

Bulan	Jumlah Kerusakan (dalam bentuk batang)
1	5.342
2	5.478

3	5.687
4	6.652
5	4.256
6	5.105
7	5.511
8	5.802
9	5.926
10	5.873
11	4.692
12	5.306

Sumber: PR. Alfi Putra

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa kerusakan rokok masih sering terjadi. Wawancara yang dilakukan menunjukkan bahwa sejumlah besar karyawan menghadapi kesulitan dalam mencapai standar dan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Salah satu penyebabnya adalah terganggu oleh hal-hal pribadi, yang berdampak pada penurunan tingkat kinerja mereka. Karyawan mengatakan bahwa mereka kurang memiliki waktu untuk aktivitas pribadi karena waktunya terlalu banyak tersita untuk bekerja. Kondisi ini diperparah dengan keharusan untuk sering lembur demi memenuhi target yang ditetapkan, Hal ini menyebabkan disonansi antara kehidupan individu dan profesional seseorang. Istilah "*work-life balance*" menggambarkan titik keseimbangan ketika tanggung jawab profesional dan pribadinya seseorang selaras satu sama lain. Tidak dapat dipungkiri bahwa kinerja karyawan secara keseluruhan akan berkurang dengan tidak adanya keseimbangan kehidupan kerja. Penegasan ini didukung oleh hasil penelitian Thamrin & Riyanto (2020) yang membuktikan terdapat adanya pengaruh negatif *work-life balance* terhadap kinerja. Berbeda dari temuan Nadapdap & Harahap (2023), membuktikan terdapat adanya pengaruh positif *work-life balance* terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, jika tidak terdapat keseimbangan kehidupan profesional dan pribadi seseorang, maka akan berdampak pada penurunan kinerjanya, sebaliknya jika keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan selaras dan baik maka tentunya dapat meningkatkan kinerjanya.

Selain merasa tidak adanya keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan individu, karyawan PR. Alfi Putra seringkali meragukan kemampuannya untuk memproduksi rokok sesuai target yang ditetapkan perusahaan tanpa mengalami kerusakan. Keraguan ini berdampak pada penurunan produktivitas dan kinerjanya. Padahal untuk dapat menghasilkan produk berkualitas sesuai target, karyawan seharusnya memiliki keyakinan dalam diri untuk dapat melakukan tugasnya tersebut. *Self efficacy* ialah istilah yang digunakan untuk menggambarkan keyakinan akan kemampuan diri sendiri. Kinerja dapat menurun jika mereka kurang percaya diri dengan kemampuan mereka. Diperkuat penelitian oleh Sutrisno (2023) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara negatif signifikan oleh *self efficacy*. Namun, penelitian oleh Ambarwati (2023) dan Rhizenda (2023) bahwa *self efficacy* secara positif mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian karyawan dapat meningkatkan kinerjanya ketika mereka memiliki *self efficacy* yang tinggi.

Selain beberapa permasalahan yang telah disebutkan, karyawan PR. Alfi Putra juga seringkali merasa cemas dan tidak aman akan keberlanjutan pekerjaan karena berbagai faktor. Karyawan tersebut menganggap pekerjaan saat ini sebagai satu-satunya sumber mata

pencaharian mereka. *Job insecurity* ialah keadaan dimana pekerja merasakan kekhawatiran dan ketidakamanan dalam posisi profesional mereka, yang dapat mengakibatkan meningkatnya ketegangan di tempat kerja. Rasa *insecurity* akan pekerjaan tersebut yang tinggi akan memengaruhi pada menurunnya kinerja mereka. Hal ini didukung penelitian oleh Supartina dan Muttaqin (2023), bahwa *job insecurity* secara negatif signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Namun temuan ini bertentangan dengan penelitian oleh Sahara (2021), bahwa *job insecurity* justru dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja di tempat kerja. Dengan demikian adanya *job insecurity* dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan pada permasalahan yang terjadi terhadap beberapa karyawan dan beberapa perbedaan hasil dari temuan atau penelitian terdahulu, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Work-Life Balance, Self Efficacy, dan Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan PR. Alfi Putra Trenggalek”**.

TINJAUAN PUSTAKA

Work-Life Balance

Work-life balance ialah keadaan dimana seseorang pekerja mampu untuk menjalani kehidupan pribadi dan profesional dengan harmonis, tanpa merasa tertekan oleh salah satu aspek tersebut (Rachmawati dan Handayani, 2023). Menurut Kembuan, Koleangan, dan Ogi (2021), *work-life balance* dalam kehidupan seseorang, menandakan keseimbangan substansial antara kewajiban profesional, spiritualitas, keluarga, dan waktu luang. Keseimbangan ini menjadi kunci untuk mengurangi potensi ketegangan yang mungkin muncul antara tanggung jawab di pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Penerapan *work-life balance* yang sehat tidak hanya mampu meningkatkan komitmen terhadap perusahaan, tetapi juga mengurangi konflik dan ketegangan antara dunia profesional dan keluarga. Hal ini berujung pada peningkatan kinerja karyawan yang signifikan (Staff et al. 2020). Dapat disimpulkan *work-life balance* merupakan keselarasan kehidupan profesional dan pribadi yang dirasakan seseorang. Indikator-indikatornya menurut yang dinyatakan oleh Helena & Dua (2020) antara lain: (1) *time balance*; (2) *involvement balance*; (3) *satisfaction balance*.

Self Efficacy

Self-efficacy mencerminkan rasa percaya diri seseorang dalam menyelesaikan tugas. Rasa percaya ini berasal dari pengetahuan dan pemahaman individu tentang apa yang harus dilakukan (Santri et al., 2023). *Self efficacy* adalah penilaian diri pada kapasitas individu untuk menyelesaikan tugas, mencapai tujuan, dan menghadapi berbagai masalah atau tantangan (Aminullah dan Kustini, 2022). Konsep ini mencerminkan keyakinan pada diri sendiri akan kemampuan untuk menyelesaikan tugas, mencapai tujuan, menciptakan sesuatu, dan menunjukkan keterampilan (Fauziyyah dan Rohyani, 2022). Dengan kata lain, *self efficacy* merupakan rasa yakin dan percaya terhadap kemampuan yang dimiliki seseorang untuk dapat menyelesaikan pekerjaan. Jika ingin mengetahui seberapa seseorang dapat percaya diri terhadap kemampuannya, dapat dipertimbangkan dari beberapa indikator menurut Sari dkk. (2022) sebagai berikut: (1) mampu menangani situasi apa pun; (2) percaya pada kemampuan untuk memotivasi diri sendiri untuk mencapai hasil; (3) percaya pada kemampuan untuk mencapai tujuan; (4) percaya pada kemampuan untuk mengatasi rintangan; dan (5) harapan terhadap hasil.

Job Insecurity

Job insecurity didefinisikan sebagai persepsi individu tentang kemungkinan kehilangan pekerjaan, yang dapat memicu timbulnya perasaan cemas dan tidak aman (Setiawan dan Arifin, 2021). *Job insecurity* merujuk pada kondisi yang dapat menimbulkan dampak negatif, baik pada kinerja karyawan maupun suasana kerja secara keseluruhan. Menurut Sari dan Hidayati (2020), *job insecurity* merupakan ketidakpastian yang dirasakan karyawan mengenai keberlanjutan pekerjaannya, yang sering kali disebabkan oleh dinamika dalam organisasi dan faktor eksternal. *Job insecurity* sering kali menyebabkan penurunan kinerja di antara karyawan, karena memiliki efek yang merugikan pada kesejahteraan fisik dan psikologis mereka dalam jangka pendek dan jangka panjang, yang mengakibatkan penurunan kinerja (Kurnia, et al., 2021). Untuk mengetahui tingkat *job insecurity* dapat dilihat dari beberapa indikator menurut Al Amin & Pancasasti (2021) berikut: 1. Ancaman atas status karyawan 2. Prevalensi perilaku senioritas di tempat kerja 3. Perasaan tidak berdaya dalam hal kontrol atas pekerjaan seseorang 4. Pentingnya pekerjaan bagi individu.

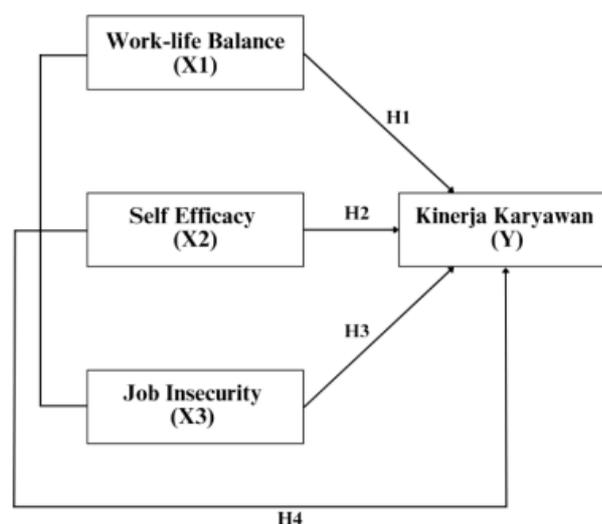
Kinerja Karyawan

Kinerja adalah ukuran seberapa siap seseorang atau kelompok untuk menyelesaikan tugas dan mencapai hasil yang diharapkan. Kinerja ditentukan oleh seberapa baik seseorang atau kelompok menyelesaikan tanggung jawab yang terkait dengan posisinya (Wulandari et al., 2022). Kinerja karyawan menunjukkan pencapaian yang dicapai melalui upaya setiap karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka (Suryawan dan Salsabilla, 2022). Asari (2022) mendefinisikan kinerja karyawan berdasarkan pencapaian individu selama periode tertentu, yang menunjukkan upaya mereka untuk memenuhi tujuan perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah ukuran perilaku dan keterampilan yang menunjukkan seberapa baik mereka mampu mengerjakan tugas yang diberikan. Chairunnisah dan Mataram (2021) menyatakan indikator kinerja: (1) kuantitas kerja, (2) kualitas kerja, dan (3) ketepatan waktu.

KERANGKA KONSEPTUAL

Berikut kerangka konseptual dan rumusan hipotesis dalam penelitian ini yang dirumuskan berdasarkan rumusan masalah dan landasan teori yakni:

Gambar 1 Kerangka Konseptual



H₁ : *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PR.Alfi Putra Trenggalek

H₂ : *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PR.Alfi Putra Trenggalek

H₃ : *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PR.Alfi Putra Trenggalek

H₄ : *Work-Life Balance, Self Efficacy, dan Job Insecurity* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PR. Alfi Putra Trenggalek

METODE PENELITIAN

Penelitian dengan menggunakan jenis eksplanatori yang menerapkan metodologi pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif untuk mengevaluasi hipotesis secara lebih objektif dan terukur serta mengevaluasi dampak dari hubungan antar variabel. Pengumpulan data bersumber dari data primer dengan instrumen kuesioner yang menggunakan skala Likert dengan lima poin penilaian. Seluruh divisi produksi PR. Alfi Putra merupakan populasi dari penelitian ini yaitu sebanyak 380 orang. Sampel sebanyak 80 responden yang diperoleh melalui penerapan rumus Slovin. Perangkat lunak statistik SPSS versi 27 yang digunakan untuk memproses data-data yang terkumpul dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2 Hasil Pengujian Validitas

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,694	0,219	Valid
X1.2	0,614	0,219	Valid
X1.3	0,719	0,219	Valid
X1.4	0,657	0,219	Valid
X1.5	0,650	0,219	Valid
X1.6	0,657	0,219	Valid
Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0,694	0,219	Valid
X2.2	0,676	0,219	Valid
X2.3	0,639	0,219	Valid
X2.4	0,572	0,219	Valid
X2.5	0,481	0,219	Valid
X2.6	0,586	0,219	Valid
X2.7	0,694	0,219	Valid
X2.8	0,575	0,219	Valid
X2.9	0,669	0,219	Valid
X2.10	0,572	0,219	Valid

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
X3.1	0,661	0,219	Valid
X3.2	0,787	0,219	Valid
X3.3	0,703	0,219	Valid
X3.4	0,794	0,219	Valid
X3.5	0,785	0,219	Valid
X3.6	0,748	0,219	Valid
X3.7	0,330	0,219	Valid
X3.8	0,336	0,219	Valid

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Y.1	0,593	0,219	Valid
Y.2	0,676	0,219	Valid
Y.3	0,662	0,219	Valid
Y.4	0,682	0,219	Valid
Y.5	0,703	0,219	Valid
Y.6	0,604	0,219	Valid

Sumber : Data diolah (2024)

Dapat diketahui dari item pertanyaan yang ada untuk mengevaluasi beberapa variabel sdalam penelitian ini memiliki nilai r hitung > nilai r tabel yaitu sebesar 0,219 seperti pada tabel 1 di atas. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa ukuran atau pertanyaan yang digunakan untuk mengevaluasi seluruh variabel yang diteliti yakni *work-life balance*, *self efficacy*, *job insecurity*, serta kinerja karyawan dapat dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 3 Hasil Pengujian Reliabilitas

Reliability Statistic				
Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Number of Item	Keterangan
<i>Work-Life Balance</i>	0,746	0,6	6	Reliabel
<i>Self Efficacy</i>	0,807	0,6	10	Reliabel
<i>Job Insecurity</i>	0,819	0,6	8	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,732	0,6	6	Reliabel

Sumber : Data diolah (2024)

Reliabilitas dari berbagai variabel yang dilakukan dalam penelitian ini dikonfirmasi oleh fakta seperti pada tabel jika seluruh variabel menunjukkan nilai dengan *Cronbach Alpha* > 0,6, yang berarti dalam penelitian ini seluruh variabel dapat dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 4 Hasil Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.82074284
Most Extreme Differences	Absolute		.064
	Positive		.064
	Negative		-.061
Test Statistic			.064
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.556
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.544
		Upper Bound	.569
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Sumber : Data diolah (2024)

Kolmogorov-Smirnov digunakan sebagai acuan untuk melihat apakah data terdistribusi normal. Berdasarkan tabel diketahui Asymp Sig > 0,05, seperti terlihat pada tabel di atas sebesar 0,200, artinya data penelitian ini dapat dikatakan terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 5 Hasil Pengujian Multikolinieritas

Coefficients ^a								
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.834	2.764		-1.025	.308		
	Work-Life Balance	.506	.061	.561	8.230	<.001	.903	1.108
	Self Efficacy	.432	.065	.457	6.656	<.001	.890	1.123
	Job Insecurity	-.072	.034	-.139	-2.133	.036	.984	1.016

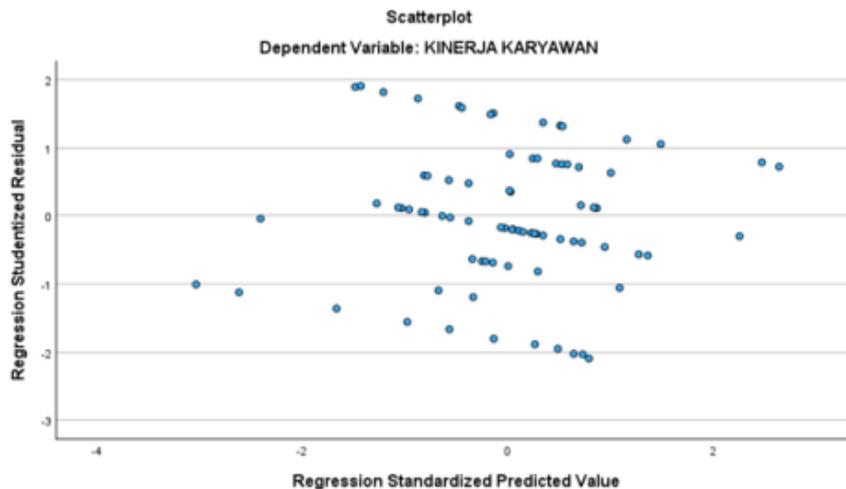
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah (2024)

Hasil analisis menampilkan masing-masing variabel yakni *work-life balance*, *self-efficacy*, dan *job insecurity* menunjukkan nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 10 seperti yang terlihat pada tabel di atas, yang berarti menunjukkan bahwa tidak terdapat adanya gejala multikolinieritas dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2 Hasil Heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah (2024)

Grafik scatterplot yang telah digambarkan di atas menampilkan terdapat data yang diolah bebas dari uji heteroskedastisitas, yang menunjukkan tidak terdapat adanya heteroskedastisitas dalam penelitian ini karena beberapa poin data menunjukkan distribusi yang acak tanpa pola yang jelas.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6 Hasil Pengujian Regresi Berganda

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-2.834	2.764	
	Work-Life Balance	.506	.061	.561
	Self Efficacy	.432	.065	.457
	Job Insecurity	-.072	.034	-.139

Sumber : Data diolah (2024)

Persamaan yang dihasilkan diperoleh dengan melakukan uji regresi linier berganda yakni :

$$Y = -2.834 + 0,506 + 0,432 - 0,072$$

Koefisien untuk variabel *work-life balance* adalah 0,506, sementara *self efficacy* adalah 0,432, menunjukkan korelasi positif searah dengan kinerja karyawan. Menurut hasil penelitian, jika nilai *work-life balance* dan juga *self efficacy* naik satu unit, dapat dipastikan kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar nilai koefisien variabel tersebut. Sedangkan *job insecurity* dengan koefisien sebesar -0,072, yang menunjukkan nilai negatif dan menunjukkan tidak adanya hubungan yang searah dengan kinerja karyawan. Hal ini mengemukakan jika terdapat peningkatan pada *job insecurity* justru akan terjadi penurunan pada kinerja karyawan.

Uji Analisis Korelasi (R)

Tabel 7 Hasil Pengujian Korelasi (R)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.825 ^a	.681	.668	.77201
a. Predictors: (Constant), Job Insecurity, Work-Life Balance, Self Efficacy				

Sumber : Data diolah (2024)

Uji koefisien korelasi (R) menghasilkan R bernilai 0,825. Hal ini menemukan adanya korelasi yang kuat antara beberapa variabel yang diteliti yaitu *work-life balance*, *self efficacy*, dan *job insecurity* dengan pengaruhnya bagi kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 8 Hasil Pengujian R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.825 ^a	.681	.668	.77201
a. Predictors: (Constant), Job Insecurity, Work-Life Balance, Self Efficacy				

Sumber : Data diolah (2024)

Nilai R Squared menunjukkan sebesar 0,668. Perhitungan menghasilkan hasil ini seperti yang ditunjukkan oleh data, bahwa sebesar 66,8% yaitu variabel *work-life balance*, *self efficacy*, dan *job insecurity* memang mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Sisanya sebesar 33,2% mungkin dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dilakukan atau diteliti dalam penelitian ini.

Uji t (Parsial)

Tabel 9 Hasil Pengujian Hipotesis (t)

Coefficients ²				
	Model	t	Sig.	Keterangan
1	(Constant)	-1.025	.308	
	Work-Life Balance	8.230	.001	Signifikan
	Self Efficacy	6.656	.001	Signifikan
	Job Insecurity	-2.133	.036	Signifikan
a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan				

Sumber : Data diperoleh (2024)

Dari perhitungan pengujian terhadap hipotesis dapat ditunjukkan seperti tabel yang ditampilkan di atas dengan penjelasan :

1. *Work-life balance* memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Terlihat dari t hitungnya $8,230 > t$ tabel $1,664$, nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, yang membuktikan hubungan ini signifikan. Hasil pengujian tersebut membuktikan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja, yang juga diperkuat oleh temuan penelitian sebelumnya oleh Mardiani dan Widiyanto (2021) serta Lily Mulfiani Syam dkk. (2024).
2. *Self-efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, terbukti dari t hitungnya $6,656 > t$ tabel $1,664$, nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Artinya, semakin percaya diri seorang karyawan, semakin baik kinerjanya. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Jumaharta dan Irbayuni (2023) serta Rera Putri Rhizenda dkk. (2023).
3. *Job insecurity* memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Seperti pada tabel t hitungnya $-2,133 > t$ tabel $1,664$, nilai signifikansinya $0,036 < 0,05$, artinya menunjukkan

bahwa *job insecurity* dapat mengurangi tingkat kinerja. Hasil ini konsisten dengan temuan Susy Supartina dan Ridlwan Muttaqin (2023), serta Peter Anderson Runtu dkk. (2023), yang menegaskan pengaruh negatif dari *job insecurity* terhadap kinerja.

Uji F (Simultan)

Tabel 10 Hasil Pengujian Hipotesis (F)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	96.702	3	32.234	54.083	<,001 ^b
	Residual	45.296	76	.596		
	Total	141.998	79			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Job Insecurity, Work-Life Balance, Self Efficacy						

Sumber : Data diolah (2024)

Perhitungan seperti pada tabel tersebut menampilkan F hitung bernilai 54,083, > F tabel bernilai 2,72. Selain itu, signifikansi bernilai 0,001 < 0,05. Mesmbuktikan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara simultan dan signifikan oleh semua variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu *work-life balance*, *self efficacy*, dan *job insecurity*

IMPLIKASI PENELITIAN

Work-life balance merupakan keadaan seorang karyawan yang mampu untuk menyeimbangkan waktu untuk pekerjaan dan kehidupan pribadinya sehingga kedua aspek tersebut dapat berjalan dengan harmonis tanpa saling mengorbankan dan mengganggu satu sama lain. Adanya keseimbangan kehidupan dan pekerjaan yang dirasakan karyawan sangat mempengaruhi peningkatan hasil kinerjanya. Menurut hasil penelitian ini, produktivitas pekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan mereka untuk menjaga keseimbangan kehidupan kerja yang baik. Tampaknya ketika karyawan mampu mencapai keseimbangan yang lebih baik, maka kinerja mereka akan meningkat. Maka dari itu penelitian ini mengandung implikasi agar perusahaan lebih mementingkan kesejahteraan karyawan untuk menjamin kehidupan di dalam pekerjaan dan juga kehidupan pribadi karyawan, hal ini untuk menumbuhkan adanya keseimbangan kehidupan karyawan agar dapat untuk meningkatkan kinerjanya, yang dimana akan berdampak baik juga bagi keberlangsungan perusahaan.

Self efficacy ialah keyakinan terhadap kemampuan individu untuk memenuhi dan melaksanakan semua kewajiban dan tanggung jawab pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu. *Self efficacy* secara signifikan meningkatkan kinerja mereka, menurut hasil penelitian. Hal ini berkaitan dengan apa yang ditemukan dalam penelitian. Tingkat ketidakamanan kerja seseorang berbanding terbalik dengan kepercayaan diri mereka terhadap kemampuan mereka sendiri, menurut temuan ini. Maka dari itu penelitian ini mengandung implikasi agar perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawannya untuk meningkatkan pengetahuan dan

keterampilan sehingga karyawan dapat merasa percaya diri terhadap kemampuannya menyelesaikan tugas serta tanggungjawabnya serta untuk dapat menghadapi segala macam kesulitan dan tantangan yang tidak dapat diprediksi.

Job insecurity merupakan kondisi dimana karyawan merasa khawatir, cemas, dan merasa tidak aman mengenai keberlanjutan pekerjaannya. Hal ini biasa terjadi karena disebabkan oleh beberapa faktor seperti perubahan organisasi, penurunan ekonomi, kontrak kerja yang tidak tetap dan faktor usia. *Insecurity* yang dirasakan karyawan dapat mengganggu konsentrasi dalam menjalankan tugas yang mengakibatkan penurunan kinerja. Mengingat temuan penelitian ini yang menunjukkan bagaimana *job insecurity* secara signifikan menurunkan kinerja karyawan, hal ini menjadi relevan. Dengan mempertimbangkan hal ini, tampaknya kinerja karyawan cenderung menurun ketika ketidakpastian pekerjaan meningkat. Oleh karena itu implikasi penelitian ini diharapkan perusahaan dapat menangani tingkat *job insecurity* yang dirasakan karyawan salah satunya dengan menerapkan kebijakan atau melakukan komunikasi yang transparan mengenai situasi perusahaan dan upaya lainnya untuk mengurangi rasa *insecurity* yang dirasakan karyawan agar tidak berdampak pada penurunan kinerjanya.

SIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah penelitian serta dari pembahasan hasil pengujian dapat diperoleh kesimpulan antara lain yakni:

1. Secara parsial membuktikan *work-life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PR. Alfi Putra Trenggalek. Artinya, kinerja akan meningkat jika terdapat keselarasan atau keseimbangan kehidupan kerja pada karyawan.
2. Secara parsial *self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PR. Alfi Putra Trenggalek. Artinya, karyawan dengan tingkat kepercayaan diri akan kemampuan atau *self efficacy* tinggi maka dapat meningkatkan kinerjanya.
3. Secara parsial kinerja PR. Alfi Putra Trenggalek secara signifikan dipengaruhi secara negatif oleh *job insecurity*. Artinya, penurunan tingkat kinerja karyawan berhubungan dengan adanya peningkatan *job insecurity* yang dialami karyawan.
4. Hasil uji F membuktikan bahwa *work-life balance*, *self efficacy*, dan *job insecurity* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PR. Alfi Putra Trenggalek. Artinya, ketiga variabel tersebut dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

SARAN

Berdasarkan temuan yang diperoleh dari analisis dan kesimpulan yang ditarik dari pengujian, berikut ini saran untuk dipertimbangkan:

1. Bagi Perusahaan
Untuk mencegah adanya *job insecurity* yang tinggi yang dirasakan karyawan, maka sudah seharusnya perusahaan PR. Alfi Putra Trenggalek perlu lebih transparan tentang bagaimana kondisi perusahaan secara keseluruhan. Perusahaan juga harus meningkatkan komunikasi terbuka antar karyawan, menyediakan kontrak kerja yang jelas, serta memberi dukungan psikologis sehingga karyawan tidak merasakan cemas dan khawatir akan pekerjaannya dan dapat mengurangi rasa *insecurity* atas pekerjaannya sehingga tidak mengganggu kinerjanya.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Pengaruh atau korelasi antara variabel yang diteliti seperti *work-life balance*, *self efficacy*, dan *job insecurity* bagi kinerja membutuhkan lebih banyak penelitian lainnya. Sehingga perlu untuk menemukan dan mengembangkan variabel tambahan yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, dengan ukuran populasi yang beragam dan jumlah sampel yang lebih besar serta berbagai subjek atau objek penelitian yang berbeda, perlu dilakukan untuk penelitian berikutnya guna mengetahui variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Amin, R., & Pancasasti, R. (2021). Pengaruh Job Insecurity terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variable Intervening. *Technomedia Journal*, 6(2), 176-187.
- Ambarwati, R. A. (2023). Pengaruh Self Efficacy Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Alazka Beton Ambulu. *Jurnal Bangun Manajemen*, 2(2), 167-174.
- Aminullah, Y. & Kustini, K. (2022). Kontribusi Self Efficacy dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Bank Jombang (Perseroda). *Jurnal E-Bis*, Vol. 6 No. 1, 256-270.
- Chairunnisah, R., KM, S. & Mataram, P. M. F.H. (2021). *Teori Sumber Daya Manusia Dalam Kinerja Karyawan*. Wiidina Bhakti Persada.
- Helena, M., & Dua, C. (2020). Pengaruh Work from Home terhadap Work-Life Balance Pekerja Perempuan Di Kota Ende. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi*, 7(2), 247-258.
- Jumaharta, N. T., & Irbayuni, S. (2023). The Effect of Self-Efficacy and Locus of Control on Job Performance Conex World Surabaya Status Employee. *Indonesian Journal of Business Analytics*, 3(3), 637-646.
- K. Fauziyyah & I. Rohyani, (2022). Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Work Discipline Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Semestanustra Distrindo Depo Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(3), 330-343.
- Kembuan, D., Koleangan, R., & Ogi, I. (2021). Pengaruh Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo Cabang Utama Di Manado. *Jurnal EMBA*, 9(3), 1257-1266.
- Kurnia, C., & Widigdo, A. M. N. (2021). Effect of work-life balance, job demand, job insecurity on employee performance at PT Jaya Lautan Global with employee well-being as a mediation variable. *European Journal of Business and Management Research*, 6(5), 147-152.
- Mardiani, I. N. (2021). Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 4(2), 985-993.

- Nadapdap, B. F. & Harahap, K. (2023). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Grand Inna Medan). *Transekonomia: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 3(5), 827-842.
- Rachmawati, R., & Handayani, S. (2023). Work-life balance: Solusi untuk kesejahteraan karyawan di era modern. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 15(1), 25-39.
- Runtu, P. A., Worang, F. G., & Wangke, S. J. C. (2023). The influence of job insecurity and job stress towards employee performance at PT. Bank SulutGo Sub Branch Sam Ratulangi. *Jurnal EMBA*, 11(1), 88-97.
- Rhizenda, R. P., Suwasono, E., & Sutapa, H. (2023). Pengaruh Self Efficacy dan Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Delta Surya Purnama Pare. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 2(4), 54-67.
- Sahara, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Job Insecurity terhadap Kinerja Karyawan PT. Bhakti Sari Perkasa Bersama. *JURNAL VALUE: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 16(2), 419-426.
- Santri, S. P. D., Verawati, D. M., & Giovanni, A. (2023). Pengaruh Self-Efficacy, Self-Esteem, dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Magelang. *Among Makarti: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 16(1), 64-77.
- Sari, R. P., Imamah, M. N., & Anggraeni, T. P. (2022). Pengaruh Dimensi Self Efficacy Guru terhadap Motivasi Belajar Siswa Dan Implikasinya Terhadap Prestasi Akademik Pembelajaran Sains. *Natural Science Education Research*, 0(0).
- Setiawan, A. B., & Arifin, M. (2021). Job insecurity and workplace stress: A study among Indonesian workers. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 7(2), 89-101.
- Staff, K., Pt, P., Tunggal, M., & Sukabumi, C. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Staff PT. Muara Tunggal. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46-50.
- Supartina, S., & Muttaqin, R. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi, Job Insecurity, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Masamedi Intifarmindo Cabang Bandung. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 9(6), 2549-2557.
- Sutrisno, T. (2023). Pengaruh Goal Setting dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan Pada Perusahaan Furniture. *Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 7(1), 96-105.
- Thamrin, M., & Riyanto, S. (2020). The Effect of Work Motivation, Work Environment, and Work-Life Balance on Employee Performance at PT. Angkasa Pura I (Persero) Sultan Aji Muhammad Sulaiman Sepinggan Airport-Balikpapan. *Journal of Dental and Medical Sciences*, 19(6), 40-47.