

DETERMINANSI *WORK LIFE BALANCE* DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN PUSKESMAS PADA PROVINSI SULAWESI SELATAN

¹Hendra Gunawan

¹*Institut Bisnis & Keuangan Nitro Makassar*
Email : hendramanajemen@gmail.com

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis determinansi *work life balance* dan *self efficacy* terhadap kinerja tenaga kesehatan di kota provinsi Sulawesi selatan baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini merupakan penelitian *explanatory research* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan observasi. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini sebesar 120 tenaga kesehatan puskesmas di provinsi dengan teknik penarikan sampel dengan menggunakan simple random sampling dimana jumlah populasi di jadikan sampel tanpa melihat kriteria dari seluruh populasi dengan jumlah sampel sebanyak 120 tenaga kesehatan. Pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu SPSS. Temuan penelitian ini terdapat pengukuran variabel yang positif signifikan dimana pengujian secara langsung menunjukkan *work life balance* dan *self-efficacy* baik baik menuju ke kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan.

Kata Kunci: work life ; self-efficacy ; kinerja tenaga kesehatan

Abstract: *This study aims to analyze the determinants of work life balance and self-efficacy on the performance of health workers in the city of South Sulawesi province, both partially and simultaneously. This research is an explanatory research using a quantitative approach and data collection techniques through questionnaires and observation. The population in this study was 120 puskesmas health workers in the province with a sampling technique using simple random sampling where the population was sampled regardless of criteria from the entire population with a total sample of 120 health workers. Hypothesis testing using SPSS tools. The findings of this study are positive significant variable measurements where direct testing shows work life balance and good self-efficacy towards performance have a positive and significant influence.*

Keywords : work life ; self-efficacy ; performance of health workers

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia atau tenaga kesehatan pada suatu puskesmas merupakan bagian utama dalam menjalankan segala aktivitas yang ada pada puskesmas tersebut. Tenaga kesehatan (nakes) merupakan pintu terdepan dalam menghadapi berbagai keluhan masyarakat dalam hal kesehatan. Peranan tenaga kesehatan (nakes) menjadi penting, apalagi dengan kondisi Negara-Negara di dunia mengalami fase perubahan akibat adanya pandemic covid-19. Kondisi ini juga sama yang dirasakan di Negara kita (Indonesia) bahwa kondisi pandemic menjadikan seluruh perangkat tenaga kesehatan (nakes) siap siaga dalam berbagai hal dalam menghadapi persoalan virus corona.

Gap research di atas menunjukkan bahwa ditengah pandemic ini dengan adanya kebijakan bekerja dari rumah (*work from home*) bisa berdampak pada kinerja yang di hasilkan oleh setiap pegawai atau tenaga kesehatan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Faktor ini bukanlah salah satu dari upaya pencapaian kinerja pegawai atau tenaga kesehatan (nakes) tetapi beberapa faktor lainnya seperti *self efficacy* dan kemampuan inovasi dari setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, pengaruh yang diberikan oleh adanya *work life balance* bisa juga berdampak akan kemampuan inovasi dari pegawai atau berkurangnya *self efficacy* sehingga berdampak pada kinerja.

Hubungan dengan keberadaan *work from home* yang dirasakan oleh setiap pegawai dalam bekerja tentunya akan berdampak akan bagaimana pegawai atau tenaga kesehatan (nakes) bisa mengatur keseimbangan pekerjaan rumah dan kantor, dalam artian dengan adanya keseimbangan yang dilakukan pegawai dalam bekerja antara pekerjaan rumah dan kantor akan meningkatkan keyakinan akan kemampuan dan tindakan yang diambil oleh setiap pegawai dalam upaya mencapai kinerjanya. Pandangan ini menjelaskan bahwa adanya hubungan dari *work life balance* akan *self efficacy*, pada penelitian ini peneliti meminjam pandangan teori bandura untuk memberikan hubungan akan variabel tersebut. Adapun penelitian yang mengatakan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh terhadap *work life balance* yang dilakukan oleh (Mumpuni 2019). Namun peneliti mencoba melakukan modifikasi penelitian dengan mengujikan *work life balance* terhadap *self efficacy* dengan menggunakan pandangan dari teori bandura (1982).

Tenaga kesehatan memberikan tugas yang diberikan kepada setiap tenaga kesehatan (nakes) menjadi berat dalam mencapai kinerja yang maksimal, hal ini dikarenakan adanya keseimbangan yang harus dilaksanakan oleh setiap tenaga kesehatan (nakes) baik keseimbangan akan pekerjaan rumah dan pekerjaan kantor. Kebijakan pemerintah akan pembatasan sosial berskala besar dan bekerja pada dirumah (*work for home*) menjadi hal yang berbeda yang harus dirasakan oleh setiap tenaga kesehatan itu sendiri. Tugas yang harus dihadapi dipuskesmas untuk berbagai hal terkait kesehatan masyarakat dan tugas dirumah sebagai bagian dari keluarga menjadikan adanya ketidakseimbangan yang dirasakan dalam mengatur pekerjaan, tentunya hal ini bisa berdampak dengan turunnya suatu kinerja yang akan diberikan oleh setiap pegawai atau tenaga kesehatan itu sendiri.

Self efficacy dalam pandangan (Stajkovic and Luthans 1998) dalam bandura (1982) memberikan penjelasan bahwa *self efficacy* berhubungan akan keyakinan diri memiliki kemampuan dan tindakan yang diharapkan, dimana penilaian diri akan suatu pekerjaan yang naik atau buruk, tepat atau salah. Pandangan yang diberikan oleh Bandura (1982) dapat dikatakan bahwa dengan adanya suatu keyakinan yang dimiliki oleh setiap pegawai atau tenaga kesehatan (nakes) dalam melaksanakan pekerjaannya ditengah pandemic ini akan mampu memberikan dorongan tersendiri bagi setiap pegawai.

Beberapa penelitian yang menunjukkan bahwa dengan adanya *work life balance* dalam upaya mencapai kinerja telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, penelitian terdahulu pun mengalami perbedaan yang menarik peneliti untuk menggunakan variabel *work life balance* sebagai pengukuran variabel dalam penelitian ini, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh (Dina 2018; Saina, Pio, and Rumawas 2016; Ranti Lukmiati, Acep Samsudin 2020; Nurwahyuni 2019) mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari keseimbangan pekerjaan rumah dan kantor (*work life balance*) akan kinerja, sedangkan temuan yang berbeda didapatkan oleh (Herlambang 2013) yang mengatakan terdapat pengaruh negatif dari *work life balance*

Beberapa penelitian mengungkapkan bahwa upaya dalam mencapai kinerja dalam suatu organisasi ataupun institusi pemerintahan dibutuhkan adanya efikasi diri dalam melaksanakan pekerjaan, dimana diungkapkan oleh penelitian (Berliana and Arsanti 2018) mengatakan bahwa terdapat pengaruh dari *self efficacy* dalam mendorong meningkatnya kinerja.

Selain itu pandangan yang sama diungkapkan oleh (Lee, C. and Bobko 1994); (Luszczynska, Gutiérrez-Doña, and Schwarzer 2005); (Skaalvik and Skaalvik 2019) mengatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari *self efficacy* terhadap kinerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kaseger 2013) yang mengatakan bahwa tidak terdapat pengaruh dari *self efficacy* terhadap kinerja.

TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1. Work Life Balance

Keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) yang berarti bahwa suatu pekerjaan yang memiliki konten yang baik dalam pekerjaan itu sendiri serta diluar pekerjaan dengan meminimalkan konflik (Fapohunda 2014). Sudut pandang ini menjelaskan bahwa bagaimana peranan setiap orang dalam mencari keseimbangan juga kenyamanan dalam pekerjaan dan diluar pekerjaannya.

Caesar & Fei, (2018) memberikan pandangan akan keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) dimana ia mengatakan bahwa sebagai individu yang mampu berkomitmen akan pekerjaan dan keluarga, dan memiliki tanggung jawab baik dalam kegiatan yang bersifat non-pekerjaan. Dapat dikatakan bahwa penyelarasan akan keseimbangan akan kehidupan kerja ini banyak karyawan akan kesulitan dalam mengatur baik dalam bekerja maupun dalam kesehatannya sendiri. Tentunya hal ini berkaitan dengan sumber daya manusia yang mana keseimbangan ini berperan sebagai hal yang penting dalam kelancaran dan keberhasilan karyawan.

Keseimbangan kehidupan kerja merupakan suatu kemampuan seseorang untuk dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya, dimana setiap individu yang mampu melakukan penyimbangan baik dalam dalam organisasi maupun diluar organisasi akan mampu menjawab tugas dan tanggung jawabnya (Nurbiyati 2014).

Dalam sudut pandang (Sirgy and Lee 2018) mengatakan *work life balance* adalah tidak adanya suatu konflik dalam organisasi maupun dalam kehidupan pribadi seorang karyawan, jika kedua hal tersebut berperan saling mendukung, maka tidak akan terjadi konflik akan karyawan tersebut. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa ada kemampuan keseimbangan karyawan dalam keterlibatan peran yang terjadi dalam kehidupan dan lingkungan kerjanya.

Penjelasan di atas dapat dikatakan bahwa keseimbangan akan berdampak baik bagi karyawan sehingga mampu memberikan pengaruh atau mempengaruhi kehidupan dari setiap karyawan dalam suatu organisasi maupun diluar organisasi.

Work life balance merupakan keterlibatan kemampuan seorang dalam mengatur banyaknya tuntutan dalam hidup secara bersamaan, dimana peranan seseorang dalam rangka keterlibatan tersebut sesuai pada peran ganda yang dimiliki seorang karyawan (Poulose and Susdarsan 2014). Dapat dijelaskan bahwa dengan adanya keselarasan antara tuntutan atau peran dalam kehidupan karyawan maka terjadi harmonisasi atau minim konflik yang terjadi.

Berdasarkan pada beberapa pandangan di atas, peneliti menarik kesimpulan dimana *work life balance* merupakan keseimbangan yang dimainkan oleh karyawan dalam peran pekerjaan baik di dalam organisasi maupun diluar organisasi, dengan adanya keseimbangan dari tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi maka akan mengurangi dampak konflik.

2. *Self efficacy*

Self-efficacy terdiri dari kata “self” yang diartikan sebagai unsur struktur kepribadian, dan “Efficacy” yang berarti penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuatu sesuai dengan yang dipersyaratkan. Teori self-efficacy didasarkan atas teori sosial-kognitif Bandura yang mendalilkan bahwa prestasi atau kinerja seseorang tergantung kepada interaksi antara tingkah laku, faktor pribadi (misalnya: pemikiran, keyakinan) dan kondisi lingkungan seseorang (Irwansyah: 2013).

Bandura (Hidayat, 2011:156), dari semua pemikiran yang memengaruhi fungsi manusia, dan merupakan bagian paling inti dari teori kognitif sosial adalah efikasi diri (*self-efficacy*). Bandura (2002) juga mengungkapkan bahwa *Self efficacy* adalah suatu belief (keyakinan) mengenai kemampuan individu untuk melakukan sesuatu hal ketika berada dalam berbagai macam kondisi dengan apapun keterampilan yang dimilikinya saat ini.

Baron dan Byrne (Ghufron dan Rini, 2010:74) mendefinisikan efikasi diri sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan. Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa self-efficacy merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam melakukan sesuatu hal ketika berada dalam berbagai macam kondisi dengan apapun keterampilan yang dimilikinya, untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Bandura (Ghufron dan Rini, 2010:75) mendefinisikan bahwa efikasi diri pada dasarnya adalah hasil dari proses kognitif berupa keputusan, keyakinan, atau pengharapan tentang sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu, yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Menurutnya, efikasi diri tidak berkaitan dengan kecakapan yang dimiliki, tetapi berkaitan dengan keyakinan individu mengenai hal yang dapat dilakukan dengan kecakapan yang ia miliki seberapa besarnya. Efikasi diri menekankan pada komponen keyakinan diri yang dimiliki seseorang dalam menghadapi situasi yang akan datang, yang mengandung keaburan, tidak dapat diramalkan.

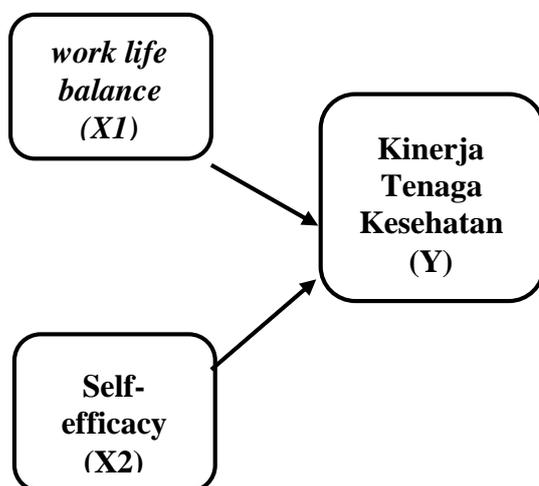
Self-efficacy dimaknai sebagai keyakinan diri seseorang tentang rasa optimis terhadap diri sendiri dimana mahasiswa berkeyakinan dapat melakukan tugas-tugas sulit dan mencapai hasil yang diinginkan (Mullen dkk., 2015) dalam Zumeri, serli dkk, 2016, Pudjiastuti, Endang, (2012). Menjelaskan mengenai konsep *self-efficacy* sebagai “keyakinan tentang kemampuan yang dimiliki untuk mengatur dan melakukan serangkaian tindakan yang diperlukan dalam mencapai keinginannya”. Bandura (Ghufron dan Rini, 2010) dalam Atieka 2016 menjelaskan bahwa “efikasi diri adalah hasil proses kognitif berupa keputusan, keyakinan, atau penghargaan tentang sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan”.

Berdasarkan penjelasan diatas, pandangan akan *self-efficacy* merujuk dari apa yang menjadi keyakinan individu akan suatu kemampuan yang dimilikinya, baik dalam melakukan sesuatu dan bergantung pada interaksi dimana tingkah laku, faktor pribadi, dan kondisi lingkungan individu tersebut. Dapat dikatakan bahwa *self-efficacy* bukan satu-satunya penentu akan suatu tindakan, *self-efficacy* dapat berkombinasi dengan faktor-faktor lain seperti lingkungan, perilaku sebelumnya, ataupun variable-variabel personal lainnya

3. Penelitian Terdahulu

Adapun hasil penelitian terdahulu yang mendukung dalam penelitian ini adalah ; (Fatoni et al. 2021; Saina, Pio, and Rumawas 2016; Dina 2018; Nurwahyuni 2019; Ranti Lukmiati, Acep Samsudin 2020) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *work life balance* terhadap peningkatan kinerja. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian terdahulu yang mengatakan bahwa dengan adanya efikasi diri yang baik dari setiap para pegawai/karyawan akan mampu menghasilkan kinerja yang positif dan signifikan (Sapariyah 2011; Noviawati 2016; Kawet and Rimper 2014; Hidayat and Setiawan 2018)

Gambar 1. Kerangka Konseptual



METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol fenomena (Sugiyono, 2013) (dalam Kumara dan Utama, 2016:8). Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif yang menghasilkan data dalam bentuk angka yang akan disusun berdasarkan pendekatan kuantitatif bersifat asosiatif kausalistik karena peneliti ingin melihat pengaruh hubungan atau pengaruh sebab akibat antar variabel *work life balance* (X1) dan *Self-efficacy* (X2) sebagai variabel independent, dan variabel kinerja tenaga kesehatan (Y) sebagai variabel dependent

Untuk menentukan target sampel dalam penelitian ini maka peneliti menggunakan tehnik *stratified random sampling*, yakni pengambilan sampel melalui cara pembagian populasi ke dalam setiap puskesmas diwilayah kota yang ada di sulawesi selatan , memilih sampel acak setiap puskesmas tiap kota di sulawesi selatan dan menggabungkannya untuk menaksir parameter populasi. Peneliti mengambil sampel secara proporsional dengan memilih kategori

responden berdasarkan tenaga kesehatan yang mewakili 3 dusun yang ada di kota makassar Provinsi Sulawesi Selatan sebanyak 120 tenaga kesehatan. Dengan demikian, jumlah sampel penelitian ini sebanyak 120 tenaga kesehatan.

.Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan, lapangan dan bahan-bahan lainnya, sehingga mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. (Bogdan dalam sugiyono, 2013:24).

Berdasarkan tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini maka data yang diperoleh akan di olah dan di paparkan berdasarkan statistic deskriptif. untuk kepentingan analisis dan pengujian hipotesis digunakan analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan program SPSS.

Uji Hipotesis. Dalam uji simultan atau uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independent secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependent dilakukan dengan menggunakan uji fiest yaitu dengan cara membandingkan antara F table, dengan rumus secara matematis sebagai berikut : Apabila nilai signifikan F hitung $<$ nilai signifikan $\alpha=0,05$ maka hipotesis yang diajukan diterima. Sebaliknya jika nilai signifikan F hitung $>$ nilai signifikan $\alpha=0,05$ maka hipotesis yang diajukan tidak dapat diterima (Sugiyono 2006 : 11). Uji t dilakukan untuk menguji kemaknaan koefisien parsial.apabila t hitung \geq t tabel maka H_0 ditolak. Dengan demikian variabel independen dapat menerangkan variabel dependen. Sebaliknya apabila t hitung \leq t tabel maka H_0 diterima sehingga dapat dikatakan variabel independen (*work life balance* dan Self-efficacy) tidak dapat menjelaskan variabel dependen (kinerja tenaga kesehatan) dengan kata lain tidak ada pengaruh dari variabel yang diuji.(Sugiyono 2006: 124). Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka menunjukkan semakin besar pula pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Nilai koefisien dari variabel *work life balance* \rightarrow kinerja tenaga kesehatan sebesar 0.213 dengan nilai signifikansi (*p-value*) $0.017 < 0.05$. dari hasil ini menunjukkan bahwa variabel *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja tenaga kesehatan. Dengan demikian hipotesis yang di nyatakan bahwa “*work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan” **diterima**.

Hasil ini juga terlihat dari hubungan yang diberikan dengan pendekatan analisis deskriptif terlihat ditemukan bahwa persepsi responden pada variabel *work life balance* mengenai gangguan kerja terkait kehidupan pribadi dan gangguan kehidupan pribadi terkait pekerjaan memiliki nilai tertinggi sedangkan pada kinerja terlihat pada indicator kapabilitas kerja, hasil ini menunjukkan bahwa semakin kuat pegawai dalam memberikan keseimbangan dalam pekerjaan dan kehidupan maka akan semakin tinggi kinerja yang akan dihasilkan, sedangkan persepsi terendah ada pada pada item peningkatan pekerjaan terkait kehidupan pribadi, selanjutnya terendah pada indicator kinerja terlihat pada kemandirian dalam bekerja, hubungan ini menjelaskan jika semakin tinggi peningkatan pekerjaan dan tidak seimbangny dengan kehidupan pribadi maka kemandirian kerja akan menurun.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Saina, Pio, and Rumawas 2016; Dina 2018; Nurwahyuni 2019; Ranti Lukmiati, Acep Samsudin 2020; Fatoni et al. 2021) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *work life balance* terhadap peningkatan kinerja tenaga kesehatan.

Nilai koefisien dari variabel *self efficacy* → kinerja tenaga kesehatan sebesar 0.472 dengan nilai signifikansi (*p-value*) $0.000 < 0.05$. dari hasil ini menunjukkan bahwa variabel *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja tenaga kesehatan. Dengan demikian hipotesis yang di nyatakan bahwa “*self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan” **diterima**.

Self efficacy merupakan bagian yang tidak terlepas dari setiap para pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya, dimana *self efficacy* adalah kemampuan individu dalam melakukan efikasi diri akan pekerjaannya (Stajkovic and Luthans 1998).

Dalam hal pekerjaan (kinerja) yang dihasilkan oleh setiap individu ataupun organisasi, merupakan gambaran dari apa yang mampu dilakukan oleh setiap individu atau organisasi dalam pekerjaan sehingga dengan adanya efikasi diri dalam melakukan pekerjaan akan mampu menghasilkan suatu kinerja yang maksimal, dengan kata lain semakin tinggi suatu efikasi diri yang optimal dari setiap individu atau organisasi akan menghasilkan kinerja yang optimal pula.

Hal ini sejalan dengan temuan penelitian terdahulu yang mengatakan bahwa dengan adanya efikasi diri yang baik dari setiap para pegawai/karyawan akan mampu menghasilkan kinerja yang positif dan signifikan (Sapariyah 2011; Noviawati 2016; Kawet and Rimper 2014; Hidayat and Setiawan 2018)

KESIMPULAN

Kinerja tenaga kesehatan adalah hasil akhir dari seluruh pekerjaan yang diberikan dalam bekerja, untuk mencapai kinerja yang optimal dari apa yang dikerjakan diperlukan *work life balance* dan, *self efficacy* dalam memberikan pengaruh. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa baik secara langsung dan tidak langsung dari pengujian pengaruh akan variabel yang diteliti menunjukkan keseluruhan analisis memberikan efek positif dan signifikan dalam mendorong meningkatkan kinerja. Pencapaian kinerja akan bisa berdampak terhadap apa yang dikerjakan oleh pegawai, namun sangat penting melihat bahwa keseimbangan kehidupan dan pekerjaan serta efikasi diri harus mampu bisa memberikan hasil dengan naiknya kemampuan inovasi dari setiap pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Berliana, Vera, and Tutuk Ari Arsanti. 2018. “Analisis Pengaruh Self-Efficacy, Kapabilitas, Dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja.” *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship* 7 (2): 149. <https://doi.org/10.30588/jmp.v7i2.364>.
- Caesar, Livingstone Divine, and Jiangang Fei. 2018. “Work-Life Balance.” In *Managing Human Resources in the Shipping Industry*. <https://doi.org/10.4324/9781315740027>.
- Dina, Dina. 2018. “Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Di KUD Minatani Brondong Lamongan.” *Jurnal Indonesia Membangun* 17 (2): 184–99.
- Fapohunda, Tinuke M. 2014. “An Exploration of the Effects of Work Life Balance on Productivity.” *Journal of Human Resources Management and Labor Studies*.
- Fatoni, Fandi, Nurul Indawati, Ec Budiono, Anang Kistyanto, and Andre D Witjaksono. 2021. “Pengaruh Entrepreneurial Leadership Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Melalui Inovasi Saat Work from Home.” *Indonesian Journal of Economics, Entrepreneurship and Innovation* 1 (3): 142–53. <https://doi.org/10.31960/ijoei.v1i3.858>.
- Herlambang, Hascaya Ciptaning. 2013. “Workâ□Life Balance.” *From Stress to Wellbeing Volume 2*. <https://doi.org/10.1057/9781137309341.0019>.

- Hidayat, Herman, and Ivan Aries Setiawan. 2018. "PENGARUH SELF ESTEEM DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT. Tomo Food Industri, Sumedang) Herman." *Sains Manajemen Dan Akuntansi* VIII (2): 65–85.
- Kaseger, Regina. 2013. "Pengembangan Karir Dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Matahari Department Store Manado Town Square." *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 1 (4): 906–16. <https://doi.org/10.35794/emba.v1i4.2827>.
- Kawet, Lotje, and Rinna Ribka Rimper. 2014. "Pengaruh Perencanaan Karir Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 2 (4): 413–23. <https://doi.org/10.35794/emba.v2i4.6345>.
- Lee, C. and Bobko, P. 1994. "Self-Efficacy Beliefs: Comparison of Five Measures." *Journal of Applied Psychology*, no. 79: 364-369. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.79.3.364>.
- Luszczynska, Aleksandra, Beniclo Gutiérrez-Doña, and Ralf Schwarzer. 2005. "General Self-Efficacy in Various Domains of Human Functioning: Evidence from Five Countries." *International Journal of Psychology* 40 (2): 80–89. <https://doi.org/10.1080/00207590444000041>.
- Mumpuni, Atika Fitri. 2019. "PENGARUH SELF-EFFICACY TERHADAP WORK LIFE BALANCE DAN WORK ENGAGEMENT MELALUI FAMILY DEMANDS DAN WORK DEMANDS, DI PT PLN UP3 SURABAYA BARAT." *Thesis, Universitas Airlangga*.
- Noviawati, Dian Rizki. 2016. "Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Divisi Finance Dan Human Resources PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya)." *Jurnal Ilmu Manajemen* 4 (3): 1–12.
- Nurbiyati, Titik. 2014. "Pengaruh Quality of Work Life (Qwl) Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Siasat Bisnis*. <https://doi.org/10.20885/jsb.vol18.iss2.art10>.
- Nurwahyuni, Siti. 2019. "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Work Life Balance (Studi Kasus PT. Telkom Indonesia Regional V)." *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)* 7 (1): 1–9.
- Poulose, Shobitha, and N. Susdarsan. 2014. "Work- Life Balance : A Conceptual Review." *International Journal of Advances in Management and Economics*.
- Ranti Lukmiati, Acep Samsudin, Dicky Jhoansyah. 2020. "Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Staff PT. Muara Tunggal." *Jurnal Ekobis Dewantara* 3 (3): 46–50. https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i3.1688.
- Saina, Ischevell, Riane Pio, and Wihelmina Rumawas. 2016. "Pengaruh Worklife Balance Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado." *Jurnal Administrasi Bisnis UNSRAT* 4 (3): 1–9. <https://doi.org/10.35797/jab.4.3.2016.12892>.
- Sapariyah, Rina Ani. 2011. "Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy Dan Locos of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Persfektif Balance Scorecard Pada Perum Pegadaian Boyolali." *Probank* 1 (7): 1–11.
- Sirgy, M. Joseph, and Dong Jin Lee. 2018. "Work-Life Balance: An Integrative Review." *Applied Research in Quality of Life*. <https://doi.org/10.1007/s11482-017-9509-8>.

- Skaalvik, Einar M., and Sidsel Skaalvik. 2019. "Teacher Self-Efficacy and Collective Teacher Efficacy: Relations with Perceived Job Resources and Job Demands, Feeling of Belonging, and Teacher Engagement." *Creative Education* 10 (07): 1400–1424. <https://doi.org/10.4236/ce.2019.107104>.
- Stajkovic, Alexander D., and Fred Luthans. 1998. "Social Cognitive Theory and Self-Efficacy: Goin beyond Traditional Motivational and Behavioral Approaches." *Organizational Dynamics*. [https://doi.org/10.1016/s0090-2616\(98\)90006-7](https://doi.org/10.1016/s0090-2616(98)90006-7).