

**PENGARUH SELF EFFICACY, WORK LIFE BALANCE DAN QUALITY OF WORK  
LIFE TERHADAP KINERJA KARYAWAN KONTRAK  
DI HOTEL JAVA HERITAGE**

**Alldho Dharma Rahardhiansyah, Hermin Endratno, Akhmad Darmawan,  
Ika Yustina Rahmawati**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Purwokerto

E-mail: alldho.dharma25@gmail.com

***Abstract***

*This study addresses the issue of employee performance in the hospitality industry, which is determined not only by technical proficiency but also by psychological elements and work-related circumstances. The objective of this research is to analyze the effect of self-efficacy, work-life balance, and quality of work life on employee performance at Java Heritage Hotel Purwokerto. This study employs a quantitative approach using a census sampling technique involving all 110 employees of the hotel. Data collection relied on a structured questionnaire in which items were measured using a five point Likert scale. The collected data were analyzed utilizing Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with the assistance of SmartPLS software. The outcomes reveal that self-efficacy, work-life balance, and quality of work life have a positive and significant effect on employee performance. These outcomes recommend that employees' confidence in their capabilities, balance between work and personal life, and supportive working conditions play an important role in enhancing performance. Therefore, organizations are encouraged to strengthen employee development programs and work policies to enhance sustainable employee performance.*

**Keywords :** *Self Efficacy, Work Life Balance, Quality of Work Life, Performance*

## **1. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) termasuk aspek krusial yang mempengaruhi kesuksesan ekspansi bisnis sebuah perusahaan (Harahap, 2023). Sumber Daya Manusia berperan penting dalam menunjang keberhasilan organisasi karena kemampuan individu sebagai pelaku utama sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebagai suatu system terdiri dari berbagai subsistem yang saling berkolaborasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Nurshoimah et al., 2023). Oleh karena itu, Perusahaan perlu menetapkan kebijakan yang tepat agar mampu bertahan, bersaing, dan meningkatkan daya saing guna memperoleh kepercayaan konsumen (Widiyanto, 2021).

Seiring dengan perkembangan teknologi, kemajuan sistem operasi serta peningkatan infrastruktur dan persaingan antarperusahaan semakin ketat, sehingga menuntut setiap organisasi untuk beradaptasi dan berinovasi secara berkelanjutan (Adnyani, 2023). Dalam kondisi tersebut, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi, sehingga pengelolaan dan pemanfaatan SDM secara optimal menjadi tuntutan yang tidak bisa dihindari (Harahap, 2023). Selain itu, terciptanya kehidupan kerja yang sehat dapat meningkatkan komitmen karyawan, mengurangi konflik antar pekerjaan dan kehidupan keluarga, serta pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan (Susanto, 2024).

Kondisi tersebut juga terjadi pada industry perhotelan yang menghadapi dinamika perubahan dan persaingan yang semakin kompleks. Mengacu pada laporan Antara News, (2025) perkembangan industri perhotelan di Indonesia pada tahun 2025 menuntut perusahaan untuk beradaptasi cepat dan menerapkan inovasi yang berkelanjutan. Dalam situasi ini,

pengelolaan SDM menjadi faktor kunci, karena kualitas pelayanan hotel sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Perubahan teknologi, ekspektasi pelanggan, dan persaingan pasar menuntut perusahaan tidak hanya berinovasi secara bisnis, tetapi juga memastikan karyawan memiliki kapasitas, semangat kerja, dan dukungan yang memadai. Pengelolaan SDM yang efektif akan mendorong peningkatan kinerja karyawan, yang berperan langsung dalam menjaga daya saing hotel di tengah dinamika perubahan industri.

Sebagai Perusahaan jasa yang beroperasi 24 jam, hotel dituntut untuk menerapkan strategi yang mampu menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan (Foanto et al., 2020). Kegiatan operasional hotel yang mencakup pelayanan penginapan serta penyediaan makanan dan minuman bagi wisatawan local maupun mancanegara memerlukan dukungan SDM yang memadai. Hal tersebut penting untuk menjaga kinerja karyawan agar Perusahaan mampu bersaing dan meningkatkan kualitas layanan yang diberikan kepada pelanggan. (Darmadi et al., 2024).

Java Heritage Hotel Purwokerto yang berlokasi di Jalan Dr. Angka No. 71, pusat kota Purwokerto, Jawa Tengah, merupakan hotel mewah bintang empat dengan fasilitas lengkap. Hotel ini memiliki 169 kamar dan dibagi menjadi 3 tipe yaitu Deluxe, Suite dan Cottage, serta dilengkapi dengan 16 ruang pertemuan, ballroom dan berbagai fasilitas hiburan seperti spa, klub, KTV, go-kart dan arena skuter (Java Heritage, 2025).

Sebagai hotel bintang empat, Java Heritage Hotel Purwokerto dituntut untuk memenuhi standar profesionalisme dan kinerja karyawan yang tinggi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *Self Efficacy*. Dewi et al., (2024) menyatakan *Self Efficacy* termasuk aspek krusial dalam hotel berbintang empat ini, yang bisa memengaruhi seberapa efektif organisasi menjalankan tugas mereka dan memberikan pelayanan terbaik kepada tamu. *Self Efficacy* merujuk pada keyakinan individu akan kapabilitas yang dimiliki dalam mengerjakan tugas ataupun instruksi yang perlu guna meraih capaian tertentu. Karyawan dengan *Self Efficacy* tinggi cenderung menunjukkan kerja keras dan prestasi yang lebih baik, sedangkan karyawan dengan *Self Efficacy* yang rendah umumnya kurang gigih dalam menghadapi tuntutan pekerjaan Mukuan et al., (2025). Menurut penelitian Kharismasyah, (2023); (Darmawan & Anggelina, (2022); Mahardhika et al., (2024) menghasilkan temuan, *Self Efficacy* memengaruhi positif dan signifikan pada kinerja pekerja. Namun studi dari Sembiring, (2021) menghasilkan temuan, *Self Efficacy* memengaruhi negatif dan tidak signifikan pada kinerja pekerja.

Selain *Self Efficacy*, kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan juga berperan penting dalam menentukan kinerja, terutama dalam industri perhotelan. *Work Life Balance* ialah keadaan yang memungkinkan pekerja merasa kehidupannya seimbang antara tugas kerja dan pribadinya, yang berdampak langsung pada capaian kerja. Pada sektor perhotelan yang memiliki jam kerja tidak menentu dan intensitas kerja yang tinggi, *Work Life Balance* menjadi faktor penting untuk menjaga produktivitas dan kualitas layanan kepada pelanggan. Kondisi keseimbangan tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat serta mendukung peningkatan kinerja karyawan (Harahap, 2023). Penelitian sebelumnya menurut Ma'arif, (2024) *Work Life Balance* memengaruhi positif pada kinerja karyawan. Mengacu studi Bayu et al., (2024); Hadi, (2024) dihasilkan temuan, *Work Life Balance* memengaruhi positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Sedangkan menurut Timbuleng et al., (2023) *Work Life Balance* memengaruhi negatif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi juga berkaitan erat dengan *Quality of Work Life*. Aspek ini tidak hanya mencerminkan kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dengan baik, tetapi juga bagaimana pekerja tersebut mempengaruhi kesejahteraan dan martabat karyawan secara menyeluruh (Pujiyanto et al., 2022). Oleh karena itu, penerapan standar *Quality of Work Life* yang tepat untuk menjadi penting untuk menjaga

motivasi dan kinerja karyawan secara yang optimal (Putra et al., 2021). *Quality of Work Life* juga mencerminkan efektivitas hubungan antara karyawan dan perusahaan, dengan menekan pentingnya partisipasi aktif pekerja pada konteks menyelesaikan permasalahan dan membuat keputusan (Reinaldo et al., 2024). Dalam konteks ini, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berperan strategis dalam membangun *Quality of Work Life* yang mendukung kehidupan profesional dan pribadi karyawan (Wiastuti et al., 2023). Dari penelitian Furu & Safrizal, (2023) menyatakan *Quality of Work Life* memengaruhi positif pada kinerja karyawan. Dari penelitian Wiastuti et al., (2023); Alridho et al., (2024) menghasilkan temuan *Quality of Work Life* memengaruhi positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Sedangkan dari hasil penelitian Ekhsan, (2024) menghasilkan temuan, *Quality of Work Life* memengaruhi negatif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari studi sebelumnya yang dilakukan Rhizenda et al., (2023) yang mengkaji pengaruh *Self Efficacy* dan *Work Life Balance* pada kinerja karyawan. Kontribusi penelitian ini terletak pada penambahan variabel *Quality of Work Life* yang sebelumnya telah dikaji oleh (Wiastuti et al., 2023), sehingga penelitian ini akan mengeksplorasi dari pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan secara lebih komprehensif. Selain itu penelitian ini menambahkan konteks pada sektor perhotelan yang berada di Purwokerto, yaitu Hotel Java Heritage Purwokerto yang berfokus pada karyawan kontrak tahunan. Pemilihan objek penelitian ini didasarkan pada karakteristik pekerjaan di sektor perhotelan yang memiliki tuntutan kerja tinggi, jam kerja yang fleksibel, serta tingkat tekanan kerja yang relatif besar, sehingga relevan untuk menguji peran *self-efficacy*, *work-life balance*, dan *quality of work life* terhadap kinerja karyawan.

## 2. LITERATURE REVIEW

### *Social Exchange Theory (SET)*

Teori Pertukaran Sosial (*Social Exchange Theory*) yang dicetuskan Blau, (1964) menyatakan hubungan antara individu terbentuk oleh pertimbangan untung dan rugi dalam setiap interaksi sosial. Teori ini menitikberatkan seseorang bertindak dalam hubungan sosial berdasarkan pertukaran timbal balik yang dibentuk berdasar rasa percaya, kewajiban dan harapan akan balasan. Apabila kedua belah pihak merasa hubungan mereka menguntungkan, hubungan tersebut berkembang menjadi hubungan yang bersifat saling bergantung dan bertahan lama (Mitchell, 2005). Teori ini kemudian dipergunakan sebagai cara menjelaskan proses pertukaran atas dukungan yang diberikan organisasi kepada karyawannya untuk meningkatkan kinerja, dari peningkatan kinerja akan berdampak pada peningkatan organisasi, sehingga ada imbal balik atas apa yang organisasi berikan kepada karyawannya dan sebaliknya karyawan memberikan yang terbaik untuk kemajuan organisasi (Saputra et al., 2023).

Dua prinsip dalam teori ini membentuk hubungan sosial yang dibangun berdasarkan kepercayaan, kewajiban dan harapan akan adanya timbal balik. Prinsip-prinsip ini adalah keadilan (*fairness*) yang mengacu pada perlakuan yang setara dan layak dalam hubungan tersebut serta resiprositas (*reciprocity*) yang menekan pada perilaku saling memberi dan menerima secara seimbang (Mitchell, 2005). Keyakinan pekerja akan kapabilitas yang dimiliki dalam mengerjakan tugas-tugasnya, yang dibentuk oleh perlakuan yang adil dan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan mereka, dikenal sebagai *Self Efficacy*. Rasa percaya diri ini berasal dari prinsip keadilan (*fairness*). Selain itu, ketika karyawan merasa dukungan dari perusahaan, terutama melalui kebijakan *Work Life Balance* dan *Quality of Work Life*, norma resiprositas (*reciprocity*) mendorong mereka untuk menunjukkan loyalitas dan kinerja yang lebih baik.

**Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan**

*Self Efficacy* ialah rasa yakin seseorang akan kapabilitasnya untuk mengelola dan mengambil aksi yang perlu dalam sebuah kondisi (Bandura, 1997). Penyebabnya ialah dikarenakan mereka mempercayai aksi dan tindakannya akan menghasilkan hasil yang diinginkan, meskipun mereka tidak termotivasi untuk bertindak atau bertahan dalam situasi saat ini (Aisyiyah et al., 2022). Dalam perspektif Social Exchange Theory Blau, (1964) keyakinan tersebut tidak terbentuk secara terpisah dari konteks sosial dan organisasi, melainkan dipengaruhi oleh kualitas hubungan pertukaran antara karyawan dan organisasi. Ketika karyawan menerima perlakuan yang adil, dukungan, serta kepercayaan dari organisasi, mereka cenderung menginternalisasi pengalaman tersebut sebagai bentuk pengakuan atas kemampuan diri. Kondisi ini memperkuat *Self Efficacy* karyawan, yang selanjutnya mendorong mereka untuk membalas dukungan organisasi melalui peningkatan usaha dan kinerja. Oleh karena itu, karyawan dengan tingkat *Self Efficacy* yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik sebagai wujud timbal balik atas hubungan pertukaran sosial yang positif dalam organisasi (Novrianti & Shofiyah, 2024). Pernyataan tersebut relevan dengan studi Santri et al., (2023); Tewal et al., (2022); Ardiana, (2024) *Self Efficacy* memengaruhi positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

H1 : *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan**

*Work Life Balance* ialah suatu hubungan yang berimbang antara kehidupan professional dan pribadi secara harmonis (Frianto, 2021). Aspek ini krusial untuk karyawan, jika karyawan memiliki kondisi kerja yang seimbang, mereka dapat meluangkan cukup waktu dan tenaga untuk pekerjaan tanpa mengorbankan waktu istirahat dan waktu bersama keluarga, sehingga mereka tetap produktif dalam bekerja (Mundung et al., 2022). Dalam perspektif Social Exchange Theory, dukungan organisasi terhadap *Work Life Balance* dipandang sebagai bentuk perhatian dan perlakuan adil terhadap karyawan yang menciptakan hubungan pertukaran sosial yang positif. Ketika karyawan merasakan dukungan tersebut, muncul dorongan untuk membalasnya melalui peningkatan komitmen dan kinerja kerja sebagai wujud resiprositas dalam hubungan kerja. Oleh karena itu, penerapan *Work Life Balance* yang baik oleh organisasi diyakini dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Berdasarkan penelitian dari Noviadi et al., (2024); Sulindra et al., (2025); Mariska et al., (2025) *Work Life Balance* memengaruhi positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

H2 : *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap Kinerja Karyawan**

Mengacu studi Novianti, (2022) *Quality of Work Life* ialah pendekatan sistem manajemen organisasi yang ditujukan secara konsisten dan berkelanjutan guna memperbaiki kualitas kehidupan profesional. *Quality of Work Life* ialah tingkat di mana karyawan bisa memuaskan kebutuhan pribadinya berdasarkan pengalaman mereka di perusahaan (Wellem, 2021). Menurut Kurniasari et al., (2025) mengindikasikan, faktor utama dalam *Quality of Work Life* pada organisasi, yakni peningkatan kesejahteraan fisik dan mental pekerja serta produktivitasnya saat bekerja. Tinjauan manajemen tentang bagaimana sumber daya manusia membentuk sebuah organisasi, tinjauan ini melihat bagaimana manajemen mempertimbangkan dampak kerja terhadap sumber daya manusia dengan jenjang karir, keterlibatan dalam organisasi, keseimbangan kerja dan kompensasi yang diterima oleh pekerja bisa diartikan *Quality of Work Life* (Pujianto et al., 2022). Social Exchange Theory (Blau, 1964), praktik *Quality of Work Life* dipandang sebagai bentuk investasi dan dukungan organisasi terhadap karyawan yang membangun hubungan pertukaran sosial berbasis kepercayaan dan keadilan. Ketika karyawan merasakan lingkungan kerja yang adil, aman, dan mendukung kesejahteraan

mereka, muncul dorongan untuk membalas perlakuan tersebut melalui peningkatan komitmen dan kinerja kerja. Dengan demikian, *Quality of Work Life* yang baik diyakini mampu mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi kinerja yang optimal sebagai wujud resiprositas dalam hubungan pertukaran sosial antara karyawan dan organisasi. Temuan tersebut relevan dengan penelitian dari Sukarno, (2021); Adnyani, (2023); Dewi, (2023) menghasilkan temuan, *Quality of Work Life* memengaruhi positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

H3 : *Quality of Work Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini tergolong studi kuantitatif yang memanfaatkan alat pengumpulan data berupa kuesioner. Populasi pada studi ini ialah semua karyawan kontrak Java Heritage Hotel Purwokerto sejumlah 110 orang, sehingga seluruh populasi masih berada dalam rentang yang direkomendasikan oleh Roscoe. Oleh karena itu, seluruh anggota populasi dapat dijadikan sebagai sampel penelitian (sampling jenuh). Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:  $n=N=110$  (Sugiyono, 2019). Pengumpulan datanya mempergunakan penyebaran kuesioner yang dirancang mempergunakan skala Likert lima poin dalam rangka pengukuran persepsi responden pada variabel yang diteliti (Likert, 1982). Data yang dihimpun lalu dianalisis mempergunakan analisis regresi berbasis *Partial Least Squares–Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) yang diperbantukan aplikasi SmartPLS. Pemilihan metode ini dikarenakan kapabilitasnya menelaah hubungan antarvariabel laten secara simultan (Hair et al., 2019). Penelitian ini ditujukan guna menyelidiki pengaruh *Self Efficacy*, *Work Life Balance*, dan *Quality of Work Life* terhadap kinerja karyawan kontrak di Java Heritage Hotel Purwokerto.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Hasil penelitian

#### Karakteristik Responden

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Bagian / Unit Kerja	Food & Beverage Service	42	38,18
	Housekeeping	16	14,55
	Security	15	13,64
	Front Office	11	10,00
	Accounting	7	6,36
	HRD	6	5,45
	Sales & Marketing	5	4,55
	Engineering	5	4,55
	Food & Beverage Product	3	2,73
Jenis Kelamin	Laki-laki	69	62,73
	Perempuan	41	37,27
Usia	20 – 30 Tahun	77	70,00
	30 – 40 Tahun	25	22,73
	40 – 50 Tahun	7	6,36
	> 50 Tahun	1	0,91
Pendidikan Terakhir	SLTA / Sederajat	82	74,55
	SLTP / Sederajat	10	9,09
	Diploma (D3)	8	7,27
	Sarjana (S1)	10	9,09

Lama Bekerja	< 1 Tahun	27	24,55
	1 – 5 Tahun	50	45,45
	6 – 10 Tahun	18	16,36
	> 10 Tahun	15	13,64

Sumber : olah data 2025

Berdasarkan tabel karakteristik responden, sebagian besar responden berasal dari unit *Food & Beverage Service* dengan persentase 38,18%, yang mengindikasikan, penelitian ini didominasi oleh karyawan pada sektor operasional layanan. Berdasar jenis kelaminnya, mayoritas respondennya ialah laki-laki senilai 62,73%, yang mencerminkan dominasi tenaga kerja pria pada unit operasional dan teknis.

Ditinjau dari usia, responden dominan diisi responden yang usianya ada di rentang 20–30 tahun senilai 70,00%, yang mengindikasikan, mayoritas karyawan berada pada usia produktif awal. Berdasar pendidikan terakhirnya, responden dominan diisi lulusan SLTA/ sederajat senilai 74,55%, sementara dari segi lama bekerja, mayoritas respondennya memiliki masa kerja 1–5 tahun senilai 45,45%. Komposisi ini mengindikasikan, penelitian didominasi oleh karyawan operasional dengan tingkat pendidikan menengah dan pengalaman kerja yang relatif cukup dalam memahami tuntutan pekerjaan dan budaya organisasi.

## EVALUASI MODEL PENGUKURAN

### Uji Validitas

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	Loading Faktor	Average Variance Extracted (AVE)	
<i>Self Efficacy</i> (X1), (Abun et al., 2021)	X1.1	Saya akan mampu mencapai sebagian besar tujuan yang telah saya tetapkan untuk diri saya sendiri.	0,890	0,753
	X1.2	Saat menghadapi tugas tugas yang sulit, saya yakin bahwa saya akan mampu menyelesaikannya.	0,890	
	X1.3	Secara umum, saya pikir saya dapat memperoleh hasil – hasil yang penting bagi saya.	0,846	
	X1.4	Saya pervaya bahwa saya bisa berhasil dalam hampir semua hal yang saya tekadkan.	0,877	
	X1.5	Saya akan mampu mengatasi banyak tantangan dengan sukses.	0,843	
	X1.6	Saya yakin bahwa saya dapat tampil secara efektif dalam berbagai tugas yang berbeda.	0,859	
	X1.7	Dibandingkan dengan orang lain, saya bisa mengerjakan sebagian besar tugas dengan sangat baik.	0,891	
	X1.8	Ketika keadaan sulit, saya masih bisa tampil dengan cukup baik.	0,843	
<i>Work Life</i>	X2.1	Produktivitas kerja saya di organisasi	0,858	0,736

Variabel	Item	Loading Faktor	Average Variance Extracted (AVE)	
<i>Balance</i> (X2), (Bhende et al., 2020)		tinggi.		
	X2.2	Jadwal kerja di organisasi saya memungkinkan semua karyawan untuk mempertahankan keseimbangan kerja dan kehidupan secara efektif.	0,875	
	X2.3	Tingkat retensi karyawan di organisasi ini tinggi.	0,875	
	X2.4	Dalam pekerjaan saya, saya tahu dengan jelas apa yang diharapkan dari saya.	0,856	
	X2.5	Di organisasi saya, saya bekerja sebagai bagian dari tim dan tidak bekerja sendiri.	0,890	
	X2.6	Pekerjaan saya memberi ruang bagi saya untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan saya.	0,830	
	X2.7	Pekerjaan saya menuntut saya untuk bekerja dengan sangat cepat.	0,818	
<i>Quality of Work Life</i> (X3), (Bhende et al., 2020)	X3.1	Penempatan area kerja saya mempertimbangkan minat dan preferensi.	0,858	0,774
	X3.2	Saya diberikan waktu yang cukup untuk menyelesaikan tugas.	0,911	
	X3.3	Saya diberikan kebebasan yang memadai untuk menjalankan aktivitas kerja saya.	0,876	
	X3.4	Organisasi saya memberikan saya kesempatan untuk memberikan saran dan benar-benar mempertimbangkan penerapannya jika masuk akal.	0,897	
	X3.5	Saya mendapatkan pengakuan ketika melakukan kinerja yang luar biasa.	0,859	
	X3.6	Saya menerima gaji yang memuaskan atas pekerjaan yang saya lakukan.	0,872	
	X3.7	Pendapatan saya cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya.	0,884	
Kinerja Karyawan (Y1), (Nadapdap & Harahap, 2023)	Y1.1	Saya dapat menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.	0,866	0,755
	Y1.2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti.	0,810	
	Y1.3	Ketika bekerja saya selalu disiplin.	0,894	
	Y1.4	Saya merasa mampu mencapai target yang selalu diberikan oleh atasan.	0,851	
	Y1.5	Saya dapat memenuhi beban kerja yang diberikan oleh atasan.	0,875	
	Y1.6	Saya bertanggung jawab terhadap	0,892	

Variabel	Item	Loading Faktor	Average Variance Extracted (AVE)
	Y1.7	pekerjaan yang diberikan kepada saya. Saya selalu menjaga sarana dan prasarana yang digunakan ketika bekerja.	0,883
	Y1.8	Saya mengutamakan kerjasama dengan rekan kerja yang lain dalam menyelesaikan pekerjaan.	0,885
	Y1.9	Hubungan saya dengan rekan kerja yang lain terjalin dengan baik.	0,806
	Y1.10	Saya memiliki inisiatif untuk memberikan masukan ketika terjadi masalah.	0,899
	Y1.11	Saya berinisiatif memberikan kritik dan saran saya kepada atasan.	0,891

Sumber : olah data 2025

Mengacu perolehan pengujian outer loading, seluruh indikator pada variabel *Self Efficacy* (X1), *Work Life Balance* (X2), *Quality of Work Life* (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) menghasilkan skor loading faktor melebihi 0,70, diartikan sesuai kriteria validitas konvergen sebagaimana dikemukakan oleh Hair et al. (2019). Selain itu, perolehan pengujian *Average Variance Extracted* (AVE) mengindikasikan, seluruh variabel menghasilkan skor AVE melebihi 0,50, yang menandakan konstruksya berkemampuan menjelaskan melebihi 50% varians indikator yang dipergunakan (Hair et al.,2019). Artinya, bisa diambil simpulan seluruh indikator dan konstruk pada studi ini valid secara konvergen.

### Uji Realibilitas Konstruk

**Tabel 3. Hasil Uji Realibilitas Konstruk**

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
X1	0,953	0,961
X2	0,940	0,951
X3	0,951	0,960
Y	0,967	0,971

Sumber: olah data 2025

Uji reliabilitas diterapkan guna menilai tingkat konsistensi internal indikator guna mengukur konstruk laten, yang diperoleh melalui skor Cronbach's Alpha dan Composite Reliability (CR). Sebuah konstruk dikatakan memenuhi reliabilitas bila menghasilkan skor Cronbach's Alpha serta CR melebihi 0,70 (Hair et al., 2019). Mengacu perolehan analisis menggunakan SmartPLS, variabel *Self Efficacy* (X1) menghasilkan skor Cronbach's Alpha senilai 0,953 serta CR senilai 0,961, variabel *Work Life Balance* (X2) senilai 0,940 dan 0,951, variabel *Quality of Work Life* (X3) senilai 0,951 dan 0,960, serta variabel Kinerja Karyawan (Y) senilai 0,967 dan 0,971. Seluruh skor yang dihasilkan tergolong melebihi batas minimum yang ditetapkan, sehingga bisa diambil simpulan seluruh konstruk pada studi ini memiliki tingkat reliabilitas yang memadai serta indikator yang dipergunakan memenuhi konsistensi mengukur konstruk laten yang diteliti.



## Uji Validitas Diskriminan

**Tabel 4 Hasil Uji Validitas Diskriminan**

	X1	X2	X3	Y
X1	0,868			
X2	0,274	0,858		
X3	0,317	0,308	0,880	
Y	0,463	0,440	0,432	0,869

Uji validitas diskriminan diterapkan mempergunakan kriteria Fornell–Larcker guna menjamin, tiap konstruknya mengandung perbedaan yang cukup dengan konstruk yang lain. Berdasarkan kriteria Fornell–Larcker, suatu konstruk dinyatakan memenuhi validitas diskriminan bila skor akar kuadrat *AVE* yang ditunjukkan melalui diagonal matriks melebihi nilai korelasi antarkonstruk lainnya (Hair et al., 2019). Perolehan pengujian mengindikasikan, nilai akar kuadrat *AVE* untuk variabel *Self Efficacy* (X1) senilai 0,868, *Work Life Balance* (X2) senilai 0,858, *Quality of Work Life* (X3) senilai 0,880, dan Kinerja Karyawan (Y) senilai 0,869. Seluruh nilai tersebut melebihi korelasi antarkonstruk yang bersesuaian. Dengan demikian, bisa diambil simpulan seluruh variabel pada studi ini sesuai kriteria validitas diskriminan, sehingga tiap konstruknya memiliki keunikan konsep dan mampu mengukur variabel yang berbeda secara empiris.

## Uji R square

**Tabel 5. Hasil Uji R Square**

	R Square	R Square Adjusted
Y	0,373	0,355

Sumber: olah data 2025

Nilai R Square ( $R^2$ ) dipergunakan sebagai cara menunjukkan kemampuan variabel independennya guna menjelaskan variasi dependen pada model struktural. Mengacu perolehan analisis menggunakan SmartPLS, variabel Kinerja Karyawan (Y) menghasilkan skor R Square senilai 0,373 dan R Square Adjusted senilai 0,355. Nilai tersebut mengindikasikan, variabel *Self Efficacy* (X1), *Work Life Balance* (X2), dan *Quality of Work Life* (X3) secara bersamaan mampu menjelaskan senilai 37,3% variasi Kinerja Karyawan, sementara sisa lainnya senilai 62,7% mendapat pengaruh dari variabel lainnya yang bukan model yang diteliti. Mengacu pada kriteria yang dikemukakan oleh Hair et al. (2019), skor R Square senilai 0,25 dikategorikan lemah, 0,50 moderat, dan 0,75 kuat, sehingga skor R Square pada studi ini termasuk dalam kategori moderat. Artinya, model struktural yang dibangun berkemampuan penjelasan yang relatif baik pada variabel dependen.

## Uji Hipotesis

**Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis**

Hipotesis	Original Sample (O)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values	Keterangan
X1 -> Y	0,308	4,057	0,000	H1 Diterima
X2 -> Y	0,280	3,449	0,000	H2 Diterima
X3 -> Y	0,248	3,011	0,001	H3 Diterima

Sumber: olah data 2025

Uji hipotesis dipraktikkan guna menyelidiki pengaruh variabel independen pada variabel dependen dalam model struktural (*inner model*), yang diperlihatkan melalui skor path coefficient, T-statistic, serta P-value. Suatu hubungan disebut signifikan bila menghasilkan skor T-statistic  $> 1,96$  dan P-value  $< 0,05$  melalui taraf signifikansinya 5% (Hair et al., 2019).

Mengacu perolehan analisis menggunakan SmartPLS, variabel *Self Efficacy* (X1) memengaruhi positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan (Y) melalui skor koefisien jalur senilai 0,308, skor T-statistic senilai 4,057, dan P-value senilai 0,000. Temuan tersebut menandakan, kenaikan Self Efficacy karyawan nantinya turut menaikkan Kinerja Karyawan, diartikan hipotesis pertama (H1) diterima.

Selanjutnya, variabel *Work Life Balance* (X2) juga mengindikasikan pengaruhnya yang positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan (Y) melalui skor koefisien jalur senilai 0,280, skor T-statistic senilai 3,449, serta P-value senilai 0,000. Dengan demikian, makin baiknya keseimbangan antara kehidupan profesional dan privat pekerja, nantinya menjadikan kinerjanya cenderung meningkat, sehingga hipotesis kedua (H2) diterima.

Variabel *Quality of Work Life* (X3) turut memengaruhi positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan (Y) melalui skor koefisien jalur senilai 0,248, skor T-statistic senilai 3,011, dan P-value senilai 0,001. Temuan yang dihasilkan menandakan, kualitas kehidupan kerja yang lebih baik bisa mendorong kinerja karyawan, yang diartikan hipotesis ketiga (H3) diterima.

## 4.2 Pembahasan

### Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

Temuan studi menunjukkan bahwa self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi keyakinan karyawan terhadap kemampuannya, semakin baik kinerja yang ditunjukkan, terutama dalam menghadapi tantangan dan menjaga kualitas kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Santri et al., (2023); Tewal et al., (2022); Ardiana, (2024) juga menemukan hal yang sama.

Temuan tersebut dapat dijelaskan melalui Social Exchange Theory (SET), di mana dukungan dan kepercayaan organisasi mendorong karyawan membalasnya dengan peningkatan kinerja. Oleh karena itu, organisasi perlu membangun self-efficacy karyawan melalui pelatihan, pendampingan, dan umpan balik yang konstruktif agar kinerja dapat lebih optimal.

### Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan

Temuan studi menunjukkan bahwa work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi meningkatkan fokus, kenyamanan psikologis, serta motivasi kerja, sehingga karyawan bekerja lebih efisien dan produktif. Hasil ini sejalan dengan penelitian Noviadi et al., (2024); Sulindra et al., (2025); Mariska et al., (2025).

Dalam perspektif Social Exchange Theory (SET), perhatian organisasi terhadap keseimbangan kehidupan kerja dipersepsikan sebagai bentuk dukungan yang mendorong karyawan membalasnya melalui peningkatan kinerja dan sikap kerja positif. Oleh karena itu, organisasi perlu menerapkan kebijakan yang mendukung work life balance, seperti fleksibilitas kerja dan pengelolaan beban kerja yang wajar, guna meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

### Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap Kinerja Karyawan

Temuan studi menunjukkan bahwa quality of work life berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, perlakuan adil, serta peluang berpartisipasi dan berkembang mendorong sikap kerja positif dan komitmen karyawan,

sehingga meningkatkan kinerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Sukarno, (2021); Adnyani, (2023); Dewi, (2023).

Dalam perspektif Social Exchange Theory (SET), kualitas kehidupan kerja mencerminkan komitmen organisasi terhadap kesejahteraan karyawan yang mendorong hubungan timbal balik saling menguntungkan. Oleh karena itu, organisasi perlu secara konsisten meningkatkan kualitas kehidupan kerja melalui perbaikan lingkungan kerja, sistem penghargaan yang adil, serta keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan guna mendorong kinerja yang lebih optimal.

## 5. KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa self efficacy, work life balance, dan quality of work life berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja tidak hanya ditentukan kemampuan teknis, tetapi juga keyakinan diri, keseimbangan kerja-kehidupan pribadi, dan kualitas lingkungan kerja. Temuan ini selaras dengan Social Exchange Theory (SET), di mana dukungan dan perlakuan adil dari organisasi dibalas karyawan melalui peningkatan kinerja.

Implikasinya, organisasi perlu meningkatkan self-efficacy, menerapkan kebijakan work life balance, dan memperbaiki quality of work life. Penelitian ini terbatas pada desain cross-sectional, data persepsi, dan satu organisasi, sehingga studi selanjutnya disarankan menggunakan pendekatan dan variabel yang lebih beragam.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abun, D. (2021). *Research in Business & Social Science Employees ' self -efficacy and work performance of employees as mediated by work environment*. November. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3958247>
- Abun, D., Nicolas, M. T., Apollo, E., Magallanes, T., & Encarnacion, M. J. (2021). Employees' self-efficacy and work performance of employees as mediated by work environment. *SSRN Electronic Journal*, January. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3958247>
- Adhitarma, A. A. B., & Adnyani, I. G. A. D. (2023). *Pengaruh Work Life Balance, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali ,. 12(8)*, 840–864.
- Aisyiyah, N., Turnip, K., & Siregar, N. S. S. (2022). Pengaruh Self-Efficacy dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(3), 1584–1594. <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i3.912>
- Antara News. (2025). *Transformasi digital jadi kebutuhan nyata industri perhotelan*.
- Armansyah. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 03(1), 81–93.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W.H. Freeman.
- Bayu, M., Putro, S., Wajdi, F., & Surakarta, U. M. (2024). The Influence Of Work-Life Balance And Work Ethic On Employee Performance Employee Performance With Job SaAsfacAon As An Intervening Variable Pengaruh Work-Life Balance Dan Etos Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Interv. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(1), 2651–2659.
- Bhende, P., Mekoth, N., Ingalhalli, V., & Reddy, Y. V. (2020). Quality of Work Life and Work–Life Balance. *Journal of Human Values*, 26(3), 256–265. <https://doi.org/10.1177/0971685820939380>
- Blau, P. M. (1964). *Justice in Social Exchange*. <https://doi.org/10.1111/j.1475-682X.1964.tb00583.x>
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). *Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review*. 31(6). <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0149206305279602>
- Darmadi, I. P. R., Budiasa, I. K., & Sulastri, I. A. P. (2024). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel dan Residences Riverview Kuta Bali (Associated Harris). *Bali Journal of Hospitality, Tourism and Culture Research*, 1(1), 42–50.
- Darmawan, A., & Anggelina, Y. (2022). Motivasi, Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 47–56. <https://doi.org/10.32502/jimn.v12i1.5142>
- Dewi, P. M. S., Wishanesta, I. K. D., & Yuliantari, P. P. I. (2024). Pengaruh Self Efficacy dan Self Esteem Terhadap Job Satisfaction dengan Career Development sebagai Variabel Moderasi. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(6), 1890–1801. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v3i6.4707>
- Dwi Aji Pangestu, & I Dewa Ketut Raka Ardiana. (2024). Pengaruh Self Efficacy, Self Esteem, Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan PT Usaha Utama Bersaudara Surabaya. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(3), 154–172. <https://doi.org/10.55606/makreju.v2i3.3219>
- Foanto, E. F., Tunarso, E. B., & Kartika, E. W. (2020). Peran Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Hotel Berbintang Tiga Di Makassar, Sulawesi Selatan. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 6(1), 37–45. <https://doi.org/10.9744/jmp.6.1.37-45>
- Furu, S. R., & Safrizal, H. B. A. (2023). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Uptd Puskesmas Kaimana. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 2(2), 146–153. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v2i2.5743>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Hariato, F., & Herachwati, N. (2025). *Jurnal ilmiah manajemen bisnis dan inovasi universitas sam ratulangi (jmbsi unsrat) pengaruh*. 10(2), 1542–1552.
- Hong, F., & Susanto, R. (2024). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(2), 293–305. <https://doi.org/10.56854/jbm.v3i1.385>

- Ikbal Juniawan, Sukarno, M. A. B. (2021). Pengaruh Quality of Work Life dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja karyawan (Studi pada Pt. Albasi Priangan Lestari Kota Banjar). *Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(September), 65–74.
- Irawati, S., & Novianti, K. R. (2022). Kepuasan Kerja sebagai Mediasi Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Usaha Kafe di Kota Malang. *Journal of Management and Business Review*, 19(1), 49–59. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v19i1.239>
- Java Heritage, H. (2025). *Java Heritage Hotel*.
- Kurniasari, A., Hermawati, A., & Survival, S. (2025). Pendekatan Quality of Work Life sebagai Strategi Kinerja Karyawan dengan Penguatan Dukungan Organisasi yang Dirasakan. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), 1782–1789. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.756>
- Lia Mariska, P., Baraba, R., & Nur Annisa, N. (2025). Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Tosuro Technology Indonesia di Cikarang). 7(2), 165–176.
- Likert, R. (1982). A Technique for the Measurement of Attitudes. In G. M. Maranell (Ed.), *Scaling: A Sourcebook for Behavioral Scientists* (pp. 233–243). Aldine Publishing Company.
- Luthtamy & Ekhsan, M. (2024). Pengaruh Quality of Work Life dan Job Satisfaction Terhadap Employee Perfomance Dimediasi oleh Organizational Citizen Behavior Pada PT Asahi Sukses Industri. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 8(2), 506–519.
- Ma'arif, M. et al. (2024). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Journal of Public Economics*, 14, 2. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2019.01.001>
- Mahardhika, A. P., Rini, H. P., & Sugito, S. (2024). Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Self Efficacy dan Budaya Kerja. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(9), 10417–10420. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i9.5827>
- Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh work-life balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 985–993. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.456>
- Matias Trivonius Reinaldo, Emanuel Wellem, & Paulus Juru. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Quality of Work Life (QWL) terhadap Kinerja Karyawan KSP Kopdit Suru Pudi Koting Kabupaten Sikka. *Journal of Management and Creative Business*, 2(3), 92–115. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v2i3.2727>
- Melati, L. E., & Kharismasyah, A. Y. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Locus Of Control, dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Purbalingga. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(6), 803–801. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i6.179>

- Muhammad Virza Alridho, Zulfina Adriani, & Rts. Ratnawati. (2024). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Pegawai. *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 2(5), 350–364. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i5.1212>
- Mukuan, L. V., Nelwan, O. S., & Lumintang, G. G. (2025). *Pengaruh Organizational Climate Dan Self-Efficacy Terhadap Turnover Intention Dimediasi Career Development Pada Hotel Sutanraja Manado the Influence of Organizational Climate and Self-Efficacy Toward Turnover Intention Mediated Career Development At Mana*. 13(1), 442–454.
- Mundung, M. S., Trang, I., & Lumintang, G. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Di Minahasa. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), 353. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.41589>
- Nadapdap, B. F., & Harahap, K. (2023). Pengaruh Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 3(5), 827–842. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v3i5.523>
- Noviadi, A., Putri, N. M. D. R., Harwindito, B., & Nagara, A. (2024). Work Life Balance Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Hotel XYZ Bintang Lima Jakarta. *Jurnal Sains Terapan Pariwisata*, 9(2), 84–93. <https://doi.org/10.56743/jstp.v9i2.380>
- Novrianti, A. R., & Shofiyah, I. (2024). Pengaruh Self Efficacy, Locus of Control Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Bpka Diy. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(3), 458–473. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i3.4455>
- Nurshoimah, T., Nurweni, H., & Hartati, R. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Work Overload, dan Burnout terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo. *Jurnal Cakrawangsa Bisnis*, 4(1), 27–40.
- Pujianto, W. E., Solikhah, A., & Supriyadi. (2022). Pengaruh Quality Of Work Life (QWL) Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kompetensi Ilmu Sosial*, 1(1), 1–11. <https://doi.org/10.29138/jkis.v1i1.1>
- Putra, I. N. T. D., Ardika, I. W., Antara, M., Idrus, S., & Hulfa, I. (2021). The Effects of Quality of Work Life on Job Performance, Work Motivation, Work Ethics, Job Satisfaction, and Self-efficacy of Hotel Employees in Lombok. *Asia-Pacific Journal of Innovation in Hospitality and Tourism*, 10(3), 19–37.
- Putri, N. H. Y., & Hadi, H. K. (2024). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12, 339–349. <https://doi.org/10.26740/jim.v12n2.p339-349>
- Ratna Putri Wulandari, & Siti Mujanah. (2024). Pengaruh Self Efficacy, Kompetensi dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indo Bismar Surabaya. *Jurnal Publikasi Ekonomi Dan Akuntansi*, 4(1), 188–200. <https://doi.org/10.51903/jupea.v4i1.2757>
- Rera Putri Rhizenda, Edy Suwasono, & Heru Sutapa. (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. <https://doi.org/10.55606/jekombis.v2i4.2557>
- 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*, 16(1), 64–77. <https://doi.org/10.52353/ama.v16i1.441>
- Saputra, G. W., Kurniawati, K., Johan, A., & Sulistyan, R. B. (2023). Analysis of Employee Performance Improvement: The Role of Social Exchange Theory. *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 13(2), 272–281.
- Selvia Devi Safitri, F., & Frianto, A. (2021). Pengaruh Work Life Balance Dan Brunout Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indomarco Adi Prima Surabaya. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 4(1), 1–13. <https://doi.org/10.33752/bima.v4i1.492>
- Sembiring, E. E. (2021). Pengaruh Insentif Keuangan, Komitmen Karyawan, Self Efficacy, Dan Self Esteem Terhadap Kinerja Dalam Kondisi Fairness. *KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, 13(1), 96–104. <https://doi.org/10.22225/kr.13.1.2021.96-104>
- Setiawati, L., & Dewi, I. G. A. M. (2023). Peran Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(3), 305.
- Sugiarta, I. G. O., & Adnyani, I. G. A. D. (2023). Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 12(02), 283. <https://doi.org/10.24843/eeb.2023.v12.i02.p13>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sulindra, A. N., Kurniawati, D., & Irawan, I. A. (2025). Analisis Pengaruh Work-Life Balance dan PT Bank Syariah Indonesia Kantor Area Saharjo-Jakarta Selatan. *Jimp*, 5(1), 57–71.
- Tewal, B., Dotulong, L. O. ., Tewal, B., & Dotulong, L. O. . (2022). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karywan Pada PT. Timurjaya Dayatama (Wings) Kantor Cabang Sonder. *Jurnal EMBA*, 10(1)(1), 450–460.
- Timbuleng, C., Lengkong, V. P. K., & Lumantow, R. Y. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(4), 758–770. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.52201>
- Wellem, I. (2021). Pengaruh Quality of Work Life terhadap Kinerja Pegawai dengan Job Burnout Sebagai Variabel Moderasi. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental*, 1(1), 532–540.

Wiastruti, R. D., Adi, S. C., Sarim, S., & Rashid, B. (2023). the Impact of Work-Life Quality on Hotel Employee Performance. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 9(2), 55–62. <https://doi.org/10.9744/jmp.9.2.55-62>