

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka pada dasarnya membahas teori-teori yang berhubungan dengan topik atau masalah dalam penelitian ini, yaitu *work-life balance*, *self-efficacy*, dan *employee engagement* terhadap motivasi kerja. Teori-teori yang digunakan peneliti diambil dari beberapa buku referensi serta kajian ilmiah dari para ahli, dari pengertian secara umum hingga pengertian secara fokus terhadap teori yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

2.1.1 Manajemen

Manajemen merupakan suatu aktivitas yang berhubungan dari aktivitas satu dengan aktivitas yang lain. Aktivitas tersebut tidak hanya mengelola anggota organisasi, melainkan mencakup kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki. Rangkaian ini disebut sebagai proses manajemen.

Prinsipnya manajemen dalam organisasi mengatur bagaimana kegiatan berjalan dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Tujuan yang telah ditetapkan tersebut akan tercapai dengan baik bilamana keterbatasan sumber daya manusia dalam hal pengetahuan, teknologi, keahlian

maupun waktu yang dimiliki dapat dikembangkan dengan mengatur dan membagi tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya kepada orang lain sehingga membentuk kerja sama secara sinergis dan berkelanjutan, karena manajemen adalah merupakan kegiatan di mana pencapaian suatu tujuan adalah melalui kerja sama antar sesama dalam suatu organisasi.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Secara umum kata manajemen berasal dari bahasa Inggris yaitu “*manage*” yang di mana memiliki arti yakni mengelola, mengendalikan, mengusahakan dan memimpin. Secara etimologi kata manajemen di ambil dari bahasa Perancis kuno, yaitu “*management*” yang artinya seni dalam mengatur dan melaksanakan. Manajemen merupakan sebuah proses yang menggerakkan orang-orang dalam organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Berikut ini beberapa pengertian manajemen yang dikemukakan oleh para ahli:

Robbin dan Coulter dalam Henry Krisnandi & Suryono Efendi (2021:13), mengemukakan bahwa manajemen adalah suatu proses mengatur berbagai tugas secara efektif dengan dan melalui orang lain.

Pendapat Henry Fayol dalam M. Yusuf et al. (2023:21), manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan terhadap sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien.

Menurut George R. Terry manajemen adalah suatu proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan

untuk menentukan dan mencapai tujuan dengan menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya (Fakhrurozi, 2024:7).

Sedangkan Manullang menyatakan manajemen adalah ilmu dan seni mengelola sumber daya melalui tahap paling dasar, seperti perencanaan, pengorganisasian, memposisikan, menginstruksikan, dan mengawasi sumber daya manusia hingga sumber daya alam yang seluruhnya digunakan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Salsa et al., 2024).

Dari beberapa pendapat ahli mengenai pengertian manajemen tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah seni dan ilmu mengatur bagaimana sumber daya manusia dan sumber daya lainnya digunakan dalam perusahaan. Manajemen melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap sumber daya lainnya. Dengan demikian, manajemen berperan penting untuk memastikan bahwa sumber daya digunakan secara optimal dan memastikan bahwa semua aktivitas dalam organisasi berjalan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen merupakan elemen-elemen dasar yang akan selalu ada dan melekat di dalam proses manajemen, yang akan dijadikan acuan oleh manajer dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Menurut George R. Terry dalam Fakhrurozi (2024:68), terdapat empat elemen dari fungsi manajemen yaitu:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah proses merencanakan penggunaan sumber daya yang tersedia. Perencanaan adalah proses menentukan tujuan perusahaan secara keseluruhan dan cara terbaik untuk mencapainya. Perencanaan melibatkan pengujian arah pencapaian, ketidakpastian, pengukuran kapasitas, dan penentuan langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Secara sederhana, rencana adalah proses penyusunan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah proses menyusun organisasi dengan tujuan, sumber daya, dan lingkungannya. Tujuan pengorganisasian adalah untuk membagi suatu kegiatan yang besar menjadi kegiatan yang lebih kecil. Proses penetapan, penggolongan, dan pengaturan berbagai kegiatan suatu organisasi atau perusahaan dikenal sebagai pengorganisasian.

3. Pelaksanaan (*Actuating*)

Sangat penting untuk memberikan tugas kepada setiap individu atau kelompok dalam perusahaan sesuai dengan bidang masing-masing untuk memastikan bahwa setiap anggota kelompok berusaha untuk mencapai sasaran kelompok sesuai dengan perencanaan dan upaya manajemen. Pelaksanaan adalah proses menggerakkan orang untuk melakukan hal-hal yang diperlukan untuk mencapai tujuan sehingga proses dan hasil kerja menjadi lebih efisien.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian dapat berarti suatu proses pengamatan terhadap berbagai kegiatan organisasi atau perusahaan untuk menjamin bahwa kegiatan yang dilaksanakan

dapat berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya, atau proses yang dilakukan untuk memastikan bahwa seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan, diorganisasikan, dan dilaksanakan sesuai dengan rencana.

2.1.1.3 Unsur-unsur Manajemen

Setiap organisasi harus memiliki unsur-unsur untuk membentuk system manajerial yang baik dan harmonis. Peranan unsur ini terkait dengan pelaksanaan fungsi manajemen, dimana apabila salah satu di antaranya tidak ada atau tidak berfungsi dengan baik, maka akan berdampak pada taraf pencapaian tujuan organisasi. Adapun unsur-unsur manajemen menurut George R. Terry dalam M. Yusuf et al. (2023:15), sebagai berikut:

1. Manusia (*Man*)

Unsur terpenting yang perlu dikelola dalam manajemen. Manusia sebagai faktor penggerak dan menjalankan organisasi. Manusia disebut juga sumber daya manusia (SDM) adalah orang-orang yang bertanggung jawab untuk mengelola seluruh aktivitas organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Jika sumber daya manusia dipekerjakan pada posisi yang tidak sesuai dengan keahlian, kompetensi, dan minatnya, hasil kerja yang dicapai tentu tidak akan memuaskan. Tugas manajemen adalah memastikan bahwa sumber daya manusia berkinerja baik.

2. Uang (*Money*)

Uang atau modal sebagai sumber utama dalam pendanaan atau pembiayaan

kegiatan organisasi, tanpa memiliki keuangan yang cukup dapat menghambat jalannya atau aktivitas organisasi atau perusahaan. Namun, untuk menghindari pemborosan, modal atau uang harus dikelola dengan baik. Manajemen keuangan adalah kunci untuk mencapai tujuan perusahaan.

3. Bahan (*Materials*)

Material digunakan sebagai bahan baku dalam kegiatan yang dilakukan untuk menghasilkan produk. Oleh karena itu, sangat penting bagi manajemen untuk mengelola material dengan baik sehingga tidak ada produk yang rusak, yang berkontribusi pada peningkatan keuntungan dan pencapaian tujuan perusahaan.

4. Metode (*Methods*)

Metode adalah cara organisasi menjalankan kegiatan atau aktivitasnya untuk mencapai tujuan. Metode kerja yang baik dan terstruktur dapat membuat karyawan memahami dan mudah menjalankan tugas mereka.

5. Mesin (*Machines*)

Mesin berfungsi sebagai alat pendukung dalam kegiatan perusahaan untuk menghasilkan produk dan pengelolaan mesin bertujuan untuk mendukung proses kegiatan supaya mesin dapat digunakan sebaik mungkin dan tidak cepat mengalami kerusakan. Manajemen memainkan peran penting dalam memastikan bahwa mesin dapat bekerja dengan baik dan menghasilkan produk sesuai dengan yang diharapkan.

6. Pasar (*Markets*)

Pasar adalah sejumlah pembeli aktual dan juga potensial dari sebuah produk atau jasa yang ditawarkan perusahaan. Besarnya pasar tergantung pada jumlah

orang yang punya kebutuhan dan mau melakukan transaksi. Pasar sebagai sarana untuk menyalurkan produk yang dihasilkan organisasi atau perusahaan. Peran manajemen menjadi penting agar perusahaan dapat meraih pangsa pasar yang lebih banyak.

7. Waktu (*Minutes*)

Waktu kerja bagi para pekerja sangat terbatas, sehingga perlu pengelolaan yang baik supaya waktu kerja menjadi lebih efektif. Dengan waktu yang efektif perusahaan dapat mencapai tujuan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peranan yang penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia menggunakan sumber daya sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing organisasi.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) atau *human resource management* (HRM) adalah serangkaian aktivitas organisasi yang bertujuan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran penting dalam mengarahkan individu-individu di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan

bagaimana memiliki sumber daya manusia yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Memang sudah menjadi tujuan umum dan utama dari sumber daya manusia, yaitu memberikan kepuasan kerja maksimal kepada perusahaan, yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh pada nilai organisasi (*organizational value*), baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Berikut ini beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh para ahli:

Mangkunegara dalam Budiyanto & Mochklas (2020:23), menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada setiap orang. Pengelolaan dan pendayagunaan ini dikembangkan secara optimal di dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan untuk pengembangan individu karyawan.

Dessler (2020:4), berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian proses strategis yang berkaitan dengan pengelolaan tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberi kompensasi kepada karyawan serta mengelola hubungan kerja mereka secara adil, moral, dan legal.

Sedangkan menurut Hasibuan (2022:12), sumber daya manusia adalah individu yang bekerja untuk organisasi dan terlibat secara aktif dalam menjalankan organisasi atau usaha tersebut. Sumber daya manusia memiliki kapasitas, potensi, kemampuan untuk berkomunikasi, bertindak, dan berperilaku, sehingga mereka bertanggung jawab untuk merancang, melakukan, dan memastikan bahwa tujuan organisasi tercapai.

Dari beberapa definisi di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses atau aktivitas strategis yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi dalam mengelola tenaga kerja secara efisien. Dengan mempertahankan keadilan, moralitas, dan legalitas dalam hubungan kerja, tujuannya adalah untuk mendukung pencapaian sasaran organisasi sekaligus memperhatikan kesejahteraan karyawan dan kepentingan masyarakat.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Guna mencapai tujuan dari manajemen sumber daya manusia, suatu bagian atau departemen sumber daya manusia harus mengembangkan, mempergunakan, dan memelihara staf agar semua fungsi organisasi dapat berjalan seimbang. Fungsi ini merupakan kegiatan manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan bagian dari rangkaian tindakan untuk mencapai tujuan organisasi.

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan dalam Adamy (2021:15), adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.

3. Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan (*Development*)

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Kegiatan memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan karyawan.

10. Kedisiplinan (*Discipline*)

Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (*Separation*)

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemutusan hubungan kerja dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pension, dan sebab-sebab lainnya.

Berdasarkan uraian tentang fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia saling mempengaruhi satu sama lain, dan profesionalisme departemen sumber daya manusia perusahaan yang sepenuhnya berfungsi untuk mencapai tujuan perusahaan dan kesejahteraan karyawan.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna sumber daya manusia dalam organisasi, dengan tujuan untuk memberi kepada organisasi suatu satuan kerja yang efektif. Menurut Notoatmodjo dalam Budiyanto & Mochklas (2020:38), terdapat empat tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan Masyarakat (*Societal Objective*)

Untuk bertanggung jawab secara sosial, suatu organisasi diharapkan dapat membantu masyarakat dengan memenuhi kebutuhan dan kesulitan. Untuk tidak mempunyai dampak negatif terhadap masyarakat, organisasi harus mengelola

sumber daya manusianya dengan baik.

2. Tujuan Organisasi (*Organizational Objective*)

Untuk menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia ada dan memberikan kontribusi untuk meningkatkan kinerja organisasi. Manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu tujuan atau akhir dari proses, melainkan berfungsi sebagai alat untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Suatu unit atau bagian manajemen sumber daya diadakan untuk membantu bagian lain dari perusahaan.

3. Tujuan Fungsi (*Functional Objective*)

Untuk meningkatkan kontribusi bagian lain sehingga sumber daya manusia dalam tiap bagian melaksanakan tugasnya secara optimal. Dengan kata lain, setiap sumber daya manusia atau karyawan dalam organisasi menjalankan tugasnya dengan baik.

4. Tujuan Personel (*Personnel Objective*)

Untuk membantu karyawan dalam mencapai tujuan-tujuan pribadinya, dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Tujuan-tujuan pribadi karyawan seharusnya dipenuhi dan merupakan motivasi serta pemeliharaan terhadap karyawan.

2.1.3 *Work-Life Balance*

Konsep *work-life balance* menjadi semakin penting di dunia yang serba cepat saat ini karena orang berusaha untuk mengimbangi tanggung jawab profesional dengan komitmen pribadi. Istilah ini mengacu pada keseimbangan

waktu dan energi yang dialokasikan untuk pekerjaan dan untuk kehidupan pribadi. Organisasi mulai beradaptasi dengan pengaturan kerja yang fleksibel dan budaya yang menghargai kesehatan karyawan karena semakin banyak orang yang menyadari pentingnya menjaga jarak yang sehat antara kehidupan pribadi dan pekerjaan.

2.1.3.1 Pengertian *Work-Life Balance*

Work-Life Balance atau keseimbangan kehidupan-kerja adalah suatu keadaan dimana individu mampu mengatur dan membagi antara tanggung jawab pekerjaan, kehidupan keluarga dan tanggung jawab lainnya sehingga tidak terjadi konflik antara kehidupan keluarga dengan karir pekerjaan serta adanya peningkatan motivasi, Produktifitas dan loyalitas terhadap pekerjaan. *Work-life balance* secara umum berkaitan dengan waktu kerja, fleksibilitas, kesejahteraan, keluarga, demografi, migrasi, waktu luang, dan sebagainya. *Work-life balance* merupakan hal yang esensial karena tidak tercapainya *work-life balance* berakibat pada rendahnya kepuasan kerja, rendahnya kebahagiaan, *work-life conflict*, dan *burnout* pada karyawan. Adapun pengertian *work-life balance* menurut para ahli adalah sebagai berikut:

Menurut Greenhaus *work-life balance* merupakan bagaimana individu merasa puas dan terlibat dengan peran yang dijalani dalam pekerjaan dan keluarga secara bersamaan (Ramdhani & Rasto, 2021).

Fisher dan Bulger dalam Wirawan & Sukmarani (2023), berpendapat bahwa memahami *work-life balance* berarti bahwa setiap orang bersaing untuk

menghabiskan waktu dan tenaga mereka untuk menjalankan berbagai peran dalam kehidupannya.

Pangestu et al. (2024), menyatakan *work-life balance* adalah kondisi di mana karyawan merasa mampu menggabungkan pekerjaan mereka dengan tugas dan tanggung jawab pribadi lainnya.

Sedangkan pendapat Lubis dalam Sijabat et al. (2024), kapasitas seseorang untuk mengatur tuntutan pekerjaannya dengan kehidupan pribadi dan keluarganya, mampu mengatur waktunya secara efektif dalam hal ini, termasuk menghabiskan waktu untuk keluarganya dan menikmati kehidupan pribadinya.

Berdasarkan beberapa definisi *work-life balance* diatas, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* adalah kemampuan seseorang untuk mengintegrasikan tanggung jawab pekerjaan dengan tanggung jawab pribadi dan keluarga dengan cara yang memungkinkan seseorang mengelola waktu dan energi dengan cara yang efektif, yang menghasilkan keselarasan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang mendukung kesejahteraan keseluruhan serta kepuasan dalam menjalani berbagai peran dalam kehidupan.

2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi *Work-Life Balance*

Menurut Veluthan dan Valarmathi dalam Wulansari (2023), memaparkan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi *work-life balance* yaitu:

1. Faktor spesifik kerja meliputi jadwal kerja, sistem penghargaan, dukungan sosial, fasilitas dari organisasi, kebijakan, dan cuti.
2. Faktor spesifik kehidupan meliputi tanggung jawab rumah tangga, bantuan

dukungan dari keluarga, pengasuhan anak, dukungan orangtua, dan pasangan.

2.1.3.3 Dimensi dan Indikator *Work-Life Balance*

Menurut Greenhaus dalam (Ramdhani & Rasto, 2021), *work-life balance* terdiri dari tiga aspek, yaitu sebagai berikut:

1. Keseimbangan waktu

Berkean dengan waktu yang digunakan untuk bekerja dan untuk kehidupan pribadi memiliki jumlah yang sama. Sebagai contoh seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu namun disisi lain karyawan tersebut memiliki waktu untuk berekreasi.

2. Keseimbangan keterlibatan

Berkean dengan keterlibatan secara psikologis dan komitmen yang dilakukan karyawan secara merata. Keseimbangan keterlibatan berkenaan dengan tingkat stress dan *employee engagement* itu sendiri sebagai individu dan sebagai karyawan.

3. Keseimbangan kepuasan

Kenyamanan untuk terlibat dalam setiap pekerjaan dan menjalankan kehidupan pribadi serta kepuasan dalam menjalankan setiap peran merupakan gambaran mengenai keseimbangan kepuasan.

Menurut Fisher et al. dalam Wirawan & Sukmarani (2023), terdapat empat dimensi dalam mengukur *work-life balance* adalah sebagai berikut:

1. *Work Interference with Personal Life* (WIPL)

Seberapa besar pekerjaan dapat mempengaruhi dan mengganggu kehidupan pribadinya. Misalkan saat seseorang bekerja dan tidak memiliki banyak waktu untuk kehidupan pribadi karena pekerjaannya. Dalam dimensi ini terdapat beberapa indikator, yaitu:

- a. Jumlah jam kerja: seberapa lama yang dirasakan oleh karyawan dalam bekerja.
- b. Waktu bersama keluarga: waktu untuk individu berkumpul dengan keluarganya, individu cenderung lebih banyak menghabiskan banyak waktunya di tempat kerja.
- c. Waktu untuk kehidupan pribadi: waktu untuk individu menghabiskan waktu untuk kehidupan pribadi seperti melakukan hobi dan berkumpul dengan temannya.

2. *Personal Life Interference with Work* (PLIW)

Sejauh mana kehidupan pribadi dapat mengganggu pekerjaannya. Contohnya, ketika seseorang menghadapi masalah dalam kehidupan pribadinya, yang mengganggu fokus dan kinerja mereka di tempat kerja. Dalam dimensi ini terdapat beberapa indikator, yaitu:

- a. Pengambilan keputusan: menjelaskan apakah kehidupan pribadi dapat mempengaruhi pengambilan keputusan individu dikantor.
- b. Tanggung jawab terhadap keluarga: konflik yang terjadi ketika tanggung jawab dalam keluarga apakah dapat mengganggu aktivitas pekerjaan.
- c. Tepat waktu dalam menyelesaikan tugas: ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas memberikan individu kesempatan untuk lebih banyak

waktu luang kehidupan pribadi atau keluarga.

- d. Beban kerja: pekerjaan atau *job desk* yang diberikan oleh perusahaan memberikan beban kerja terhadap individu.

3. *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW)

Pada dimensi ini menjelaskan sejauh mana kehidupan dan aktivitas pribadi seseorang dapat membantu mereka melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Misalnya, ketika seseorang memiliki kehidupan pribadi yang menyenangkan, hal ini dapat mempengaruhi suasana hati mereka di tempat kerja, sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Dalam dimensi ini terdapat beberapa indikator, yaitu:

- a. Suasana lingkungan kerja: keadaan dan suasana lingkungan kerja yang dapat meningkatkan performa individu dalam bekerja.
- b. Hubungan dengan atasan/bawahan: kondisi hubungan individu dengan atasan/bawahan atau rekan kerja yang dapat mendukung individu dalam mencapai performanya.
- c. Kehidupan sosial di luar pekerjaan: pergaulan yang dimiliki individu apakah bisa membuat individu mampu meningkatkan performanya di kantor.

4. *Work Enhancement Of Personal Life* (WEPL)

Dalam dimensi ini mencakup bagaimana pekerjaan di kantor dapat mempengaruhi kualitas hidup seseorang. Misalnya, pekerja atau karyawan dapat memperoleh ilmu pengetahuan dan keterampilan atau keahlian yang dapat digunakan dalam kehidupan pribadinya sehari-hari.

2.1.4 *Self-Efficacy*

Keyakinan seseorang pada kemampuannya sendiri disebut *self-efficacy*. Keyakinan ini sangat penting untuk cara orang menilai kesulitan dan membuat strategi untuk mengatasinya. *Self-efficacy* yang rendah dapat menyebabkan perasaan cemas dan penundaan dalam menyelesaikan tugas, sedangkan *self-efficacy* yang tinggi cenderung lebih proaktif dan terus berusaha. Pengalaman masa lalu seseorang, serta dukungan dari orang lain, dapat mempengaruhi tingkat *self-efficacy* mereka. Meningkatkan *self-efficacy* dapat membantu orang menjadi lebih percaya diri dan siap untuk menghadapi berbagai situasi dalam hidup.

2.1.4.1 Pengertian *Self-Efficacy*

Self-efficacy atau efikasi diri merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan suatu hal untuk berhasil pada situasi atau suatu tugas kinerja tertentu. Seseorang dapat berpengaruh oleh tindakan yang menentukan keputusan yang perlu dibuat untuk mencapai tujuan mereka danantisipasi terhadap berbagai peristiwa yang akan datang ketika melakukan kegiatan kerja agar mendapat suatu keberhasilan. *Self-efficacy* merupakan konsep yang diturunkan dari Teori Kognitif Sosial (*Sosial-Cognitive Theory*). Adapun pengertian *self-efficacy* menurut para ahli adalah sebagai berikut:

Menurut Tschannen-Moran & Hoy dalam Nasir & Syahnur (2021), *self-efficacy* merupakan merupakan penilaian seseorang terhadap dirinya sendiri atau tingkat keyakinan terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas tertentu

untuk mencapai hasil tertentu. Ada saat-saat ketika seseorang tidak ingin melakukan tugas karena tidak yakin bahwa dirinya mampu dan akan berhasil melakukannya.

Bandura dalam Laily & Wahyuni (2021:37), menjelaskan bahwa “*perceived self-efficacy refers to beliefs in one’s capabilities to organize and execute the course of action required to produce given attainments*”.

Pendapat Nabil & Dwiridotjahjono (2025), keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk menyelesaikan tugas tertentu dengan hasil yang diinginkan disebut efikasi diri (*self-efficacy*).

Sedangkan menurut Luthan, *self-efficacy* adalah keyakinan seseorang bahwasanya dia memiliki keterampilan yang diperlukan guna melakukan tugas yang diberikan pada tingkat yang memuaskan. Semakin yakin dan percaya diri pada kemampuan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan yang dipunyai seseorang, sehingga akan semakin menginspirasi orang tersebut guna merealisasikan tujuan memiliki pekerjaan yang efektif. Keadaan di mana tindakan seseorang lebih didorong oleh keyakinan mereka daripada oleh apa yang dapat dibuktikan kebenarannya di dunia objektif (Rahayu & Kurniawan (2022).

Berdasarkan beberapa definisi *self-efficacy* diatas, dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan tertentu. Mereka percaya dapat mencapai hasil yang diinginkan meskipun ada hambatan, orang dengan *self-efficacy* tinggi cenderung lebih percaya diri, gigih, dan termotivasi untuk menghadapi tantangan.

2.1.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi *Self-Efficacy*

Menurut Bandura dalam Laily & Wahyuni (2021:33), tinggi rendahnya *self-efficacy* seseorang dalam tiap tugas sangat bervariasi. Hal ini disebabkan oleh adanya beberapa faktor yang berpengaruh dalam mempersepsikan kemampuan diri individu. Ada beberapa yg mempengaruhi *self-efficacy*, antara lain:

1. Jenis Kelamin

Orang tua biasanya memiliki perspektif yang berbeda tentang kemampuan laki-laki dan perempuan. Kemampuan dan kompetensi berkembang secara berbeda pada laki-laki dan perempuan. Orang tua percaya bahwa wanita lebih sulit mengikuti pelajaran dibandingkan laki-laki. Namun, tingkat pendidikan mereka tidak terlalu berbeda. Wanita yang menerima perlakuan stereotipe gender ini semakin rendah penilaiannya terhadap kemampuan mereka sendiri.

2. Usia

Sel-efficacy dibentuk melalui proses belajar sosial yang dapat terjadi sepanjang hidup. Jika dibandingkan dengan individu yang lebih muda, yang mungkin hanya memiliki sedikit pengalaman dan peristiwa dalam hidupnya, individu yang lebih tua cenderung memiliki lebih banyak waktu dan pengalaman untuk menangani masalah. Individu yang lebih tua juga akan lebih mampu mengatasi tantangan dalam hidupnya dibandingkan dengan individu yang lebih muda, karena mereka memiliki lebih banyak pengalaman sepanjang rentang waktu.

3. Tingkat Pendidikan

Sel-efficacy adalah hasil dari proses belajar yang dapat diterima seseorang pada tingkat pendidikan formal. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa mereka pada

dasarnya menerima lebih banyak pendidikan formal dan memiliki kesempatan yang lebih besar untuk belajar bagaimana menyelesaikan masalah yang mereka hadapi dalam hidup.

4. Pengalaman

Adaptasi dan pembelajaran di tempat kerja adalah bagian dari *self-efficacy*. Ini dapat terjadi di tempat kerja atau di perusahaan seseorang. Jika seseorang bekerja lebih lama, mereka lebih efektif dalam pekerjaan tertentu, tetapi ada kemungkinan bahwa tingkat keefektifan mereka akan turun atau tetap sama, tergantung pada bagaimana seseorang menangani pekerjaan mereka dengan baik atau buruk.

2.1.4.3 Sumber *Self-Efficacy*

Bandura dalam Laily & Wahyuni (2021:29), menyatakan bahwa *self-efficacy* dapat diperoleh, dipelajari, dan dikembangkan dari empat sumber informasi. Pada dasarnya, sumber tersebut adalah stimulasi atau kejadian yang dapat memberikan inspirasi atau pembangkit positif untuk berusaha menyelesaikan tugas atau masalah yang dihadapi. Adapun sumber *self-efficacy* tersebut adalah:

1. Pengalaman Keberhasilan dan Pencapaian Prestasi

Individu yang pernah memperoleh suatu prestasi akan terdorong meningkatkan keyakinan dan penilaian terhadap *self-efficacy*. Pengalaman keberhasilan individu ini meningkatkan ketekunan dan kegigihan dalam berusaha mengatasi kesulitan, sehingga dapat mengurangi kegagalan.

2. Pengalaman Orang Lain

Melihat pengalaman dan perilaku orang lain adalah cara untuk belajar sendiri. Dengan menggunakan model ini, kepercayaan diri seseorang dapat meningkat, terutama jika mereka merasa setara atau bahkan lebih baik daripada orang yang mereka pelajari. Jika subjek yang menjadi model memiliki banyak kesamaan, peningkatan *self-efficacy* individu ini dapat meningkatkan motivasi untuk mencapai suatu prestasi.

3. Persuasi Verbal

Individu mendapat bujukan atau sugesti untuk percaya bahwa ia dapat mengatasi masalah-masalah yang akan dihadapinya. Mengarahkan individu untuk berusaha lebih gigih mencapai tujuan dan kesuksesan. *Self-efficacy* yang tumbuh dengan metode ini biasanya tidak bertahan lama, apalagi individu mengalami peristiwa traumatis yang tidak menyenangkan.

4. Keadaan Fisiologis dan Psikologis

Seseorang mengalami gejala emosi, kegelisahan yang mendalam, dan kondisi fisik yang lemah akan menganggap bahwa akan terjadi peristiwa yang tidak diinginkan. Kegagalan sering dikaitkan dengan kecemasan dan stres yang muncul saat melakukan tugas. Pada umumnya, ketika situasi tenang dan seseorang tidak mengalami keluhan atau gangguan fisik lainnya, mereka cenderung mengharapkan keberhasilan. Akibatnya, tingkat stres dan kecemasan yang rendah tanda *self-efficacy* tinggi, dan sebaliknya.

2.1.4.4 Dimensi dan Indikator *Self-Efficacy*

Bandura dalam Laily & Wahyuni (2021:30), mengungkapkan bahwa perbedaan *self-efficacy* pada setiap individu terletak pada tiga aspek/komponen. Masing-masing aspek mempunyai implikasi penting di dalam kinerja individu yang secara lebih jelas diuraikan sebagai berikut:

1. *Magnitude*

Masalah yang berhubungan dengan seberapa sulit tugas individu. Ini termasuk memilih perilaku yang akan dicoba individu berdasarkan ekspektasi efikasi pada tingkat kesulitan tugas. Individu akan berusaha melakukan pekerjaan tertentu yang dianggap dapat melakukannya, dan akan menghindari situasi dan perilaku yang dianggap di luar kemampuan mereka.

2. *Strength*

Aspek yang berkaitan dengan kekuatan keyakinan individu atas kemampuannya. Pengharapan yang kuat dan mantap pada individu akan mendorong untuk gigih dalam berupaya mencapai tujuan walaupun mungkin belum memiliki pengalaman-pengalaman yang menunjang. Sebaliknya, pengharapan yang lemah dan ragu-ragu akan kemampuan diri akan mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak menunjang.

3. *Generality*

Keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya bergantung pada pemahaman tentang kemampuan diri mereka, yang dapat terbatas pada suatu aktivitas dan situasi tertentu atau pada berbagai jenis aktivitas dan situasi.

2.1.5 *Employee Engagement*

Dalam menghadapi persaingan saat ini, perusahaan harus mampu menginspirasi dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memaksimalkan kemampuannya di tempat kerja. Perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki ikatan atau *engaged* dengan pekerjaannya. *Employee engagement* merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan dan keberlanjutan organisasi mana pun. Hal ini lebih dari sekadar kepuasan kerja karena mencakup komitmen emosional dan psikologis yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan mereka, tim, dan tujuan organisasi secara keseluruhan.

2.1.5.1 Pengertian *Employee Engagement*

Employee engagement menggambarkan hubungan erat antara individu dengan pekerjaannya. Hubungan kuat tersebut ditandai dengan antusiasme tinggi dalam melakukan tugas, keterlibatan secara emosional dalam melaksanakan pekerjaan, dan menikmati setiap tugas yang dilakukan. Individu yang dikatakan *engaged* memiliki energi tinggi dan antusias terlibat dalam pekerjaan. Orang-orang yang terikat dalam pekerjaan dan berkomitmen terhadap organisasi akan bekerja sama untuk meningkatkan produktivitas, layanan pelanggan, dan tingkat perputaran karyawan untuk menjadi lebih kompetitif. Adapun pengertian *employee engagement* menurut para ahli adalah sebagai berikut:

Menurut Kahn *employee engagement* adalah mereka yang secara psikologi hadir secara lahiriah dan batiniah, merasakan suasana tempat kerja, terhubung dengan pekerjaan dan tempat kerjanya, menyatu dengan pekerjaan dan tempat

kerja, dan berfokus pada penyelesaian peran yang diberikan organisasi serta kinerja yang tinggi di tempat kerja (Adi & Fithriana, 2021:4).

Pendapat Bakker dalam Pranitasari (2022:35), *employee engagement* adalah sebuah pernyataan yang berkaitan dengan pekerjaan yang positif dan aktif yang ditandai dengan semangat, komitmen, dan penyerapan. Dedikasi adalah seseorang yang sangat terlibat dalam pekerjaannya dan mengalami rasa penting, antusiasme, dan tantangan. Semangat mengacu pada tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi saat bekerja. Sepenuhnya terkonsentrasi dan senang dengan pekerjaan, seperti waktu berlalu dengan cepat, adalah tanda penyerapan.

Lockwood dalam Chairunnisa et al. (2023), mendefinisikan *employee engagement* sebagai komitmen pribadi dan emosional seseorang terhadap organisasi, yang diukur melalui perilaku yang mendukung organisasi, seperti berbicara positif tentang organisasi, memiliki semangat yang kuat, dan melakukan usaha tambahan serta perilaku yang membantu keberhasilan organisasi.

Sedangkan menurut Govender & Bussin mendefinisikan *employee engagement* sebagai sikap positif yang ditunjukkan pegawai terhadap organisasi dan nilai-nilai perusahaan. Seorang pegawai yang terlibat memiliki kesadaran dalam bekerja sama dengan rekan kerja untuk meningkatkan kinerja demi keuntungan organisasi. *Employee engagement* sebagai keadaan mental yang positif dan terkait dengan pekerjaan yang merujuk pada perasaan dan pemikiran yang sungguh-sungguh dan konsisten (Ria Hutami Putri et al. 2024).

Berdasarkan beberapa definisi *employee engagement* diatas, dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* adalah suatu kondisi psikologis dan

perilaku yang mencerminkan keterlibatan menyeluruh karyawan terhadap pekerjaannya, rekan kerja, dan organisasi secara keseluruhan. *Employee engagement* melibatkan aspek kognitif, emosional, dan tindakan nyata yang saling berkaitan, di mana karyawan tidak hanya hadir secara fisik tetapi juga terhubung secara mental dan emosional dengan pekerjaannya.

2.1.5.2 Faktor Yang Mempengaruhi *Employee Engagement*

Menurut Hedger dalam Pranitasari (2022:16), terdapat lima faktor yang mempengaruhi *employee engagement*, yaitu sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja yang menarik dan menantang.
2. Pembelajaran dan kesempatan berkembang.
3. Bekerja dengan orang-orang baik dan tepat.
4. Gaji yang adil.
5. Atasan yang mendukung.

Chairunnisa et al. (2023), memaparkan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi *employee engagement* yaitu:

1. Faktor pribadi

Seperti karakteristik individu, kepribadian, dan nilai-nilai kerjadapat mempengaruhi tingkat keterlibatan.

2. Faktor organisasi

Seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan imbalan kerja, juga memainkan peran penting dalam mempengaruhi keterlibatan karyawan.

2.1.5.3 Dimensi dan Indikator *Employee Engagement*

Menurut Bakker & Demerouti dalam Sari et al. (2021:13), terdapat tiga dimensi *employee engagement*, sebagai berikut:

1. *Vigor*

Ditandai dengan kondisi fisik yang penuh energi serta mental yang kuat. Karyawan akan bekerja penuh semangat serta memiliki motivasi yang kuat untuk membantu perusahaan dalam mencapai target yang telah ditentukan.

2. *Dedication*

Menyiratkan keterlibatan yang besar pada pekerjaan yang dilakukan seseorang. Melalui pekerjaan yang dilakukan, seseorang merasakan tantangan, kebanggaan, dan inspirasi. Individu dengan dedikasi yang tinggi melihat pekerjaan yang dikerjakannya merupakan hal yang bermakna dan menginspirasi.

3. *Absorption*

Menjelaskan bahwa karyawan yang menghayati pekerjaannya akan selalu fokus dan larut dalam pekerjaannya. Cenderung lupa masalah atau masalah pribadi di luar pekerjaan mereka karena terlalu fokus pada pekerjaan. Ada hubungan antara workaholisme dan dimensi *absorption* karena sebagian besar dikaitkan dengan menikmati pekerjaan tanpa henti, sehingga tidak ada bedanya dengan kecanduan pekerjaan. Namun, perspektif dasar motivasi dapat membedakan keduanya.

Menurut Kahn dalam Chairunnisa et al. (2023), terdapat tiga aspek *employee engagement* yang terdiri dari, yaitu:

1. Aspek kognitif

Menggambarkan evaluasi logis terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi.

Dengan indikator: memahami visi dan misi organisasi, percaya bahwa pekerjaan berkontribusi bagi organisasi, dan tujuan pribadi selaras dengan tujuan organisasi.

2. Aspek fisik

Menunjukkan niat sejauh mana individu bersedia membantu untuk organisasi dan tindakan perilaku yang menunjukkan dukungan terhadap organisasi.

Dengan indikator: menyelesaikan tugas tanpa menunda, bersedia untuk lembur bila dibutuhkan, dan berinisiatif untuk mengambil lebih banyak tanggung jawab atau tugas.

3. Aspek emosional

Mencakup perasaan positif terhadap organisasi, empati terhadap orang lain, menikmati dan percaya pada pekerjaan yang dilakukan, dan merasa bangga dengan pekerjaan yang dilakukan. Dengan indikator: rasa bangga menjadi bagian dari organisasi, menikmati pekerjaan sehari-hari, dan merasa dihargai oleh organisasi.

2.1.6 Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan proses yang mendorong seseorang untuk melakukan hal-hal tertentu untuk mencapai tujuan. Sumber motivasi untuk bekerja dapat berasal dari berbagai sumber, seperti pengakuan, penghargaan, kebutuhan untuk merasa berarti, dan kebutuhan untuk berkembang. Manajemen dapat

memotivasi karyawan dengan memberikan penghargaan, promosi, pelatihan, dan kesempatan untuk berkembang. Motivasi memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja kerja.

2.1.6.1 Pengertian Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motif juga diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif juga dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Bahkan motif diartikan sebagai kondisi *intern* pada diri seseorang (kesiapsiagaan). Motivasi kerja adalah sebagai kondisi yang berpengaruh mendorong, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Adapun pengertian motivasi kerja menurut para ahli adalah sebagai berikut:

Robbins dalam Budiyanto & Mochklas (2020:59), motivasi kerja merupakan kemampuan untuk memanfaatkan usaha tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, yang ditentukan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi kebutuhan pribadi. Terdapat tiga elemen penting yaitu usaha, tujuan dan kebutuhan.

Menurut Mangkunegara mendefinisikan bahwa motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan (Khaeruman et al. 2021:28).

Abraham Maslow dalam bidin. A (2022:121), menyatakan motivasi adalah dorongan yang berasal dari kebutuhan dasar manusia yang diurutkan secara hirarki,

yang kemudian mendorong orang untuk mencapai tujuan. Kebutuhan manusia ini berjenjang atau bertingkat, mulai dari yang paling rendah hingga yang paling tinggi.

Sedangkan menurut Mahrizal & Maisur dalam Sari et al. (2024), motivasi kerja adalah istilah yang mengacu pada dorongan internal dan eksternal yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu dalam pekerjaan mereka. Motivasi kerja sangat penting untuk memastikan kinerja terbaik mereka untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan beberapa definisi motivasi kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan atau kegiatan tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap Tindakan yang dilakukan oleh seorang manusia pasti memiliki sesuatu faktor yang mendorong perbuatan tersebut. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan.

2.1.6.2 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Abraham Maslow dalam Marnis & Priyono (2022:296), mengemukakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi diantaranya sebagai berikut:

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi ini berasal dari dalam diri pekerja sendiri, yaitu kesadaran tentang pentingnya, manfaat, atau nilai pekerjaan yang mereka lakukan.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ini berasal dari situasi di luar diri pekerja, memaksa mereka untuk melakukan pekerjaan terbaik.

2.1.6.3 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Menurut Abraham Maslow dalam bidin.A (2022:133), mengemukakan dimensi dan indikator motivasi, sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan paling penting, karena merupakan kebutuhan untuk hidup dan kehidupan, seperti makanan, minuman, pakaian, dan tempat tinggal. Jika kebutuhan ini belum terpenuhi, orang akan terdorong untuk bekerja keras untuk memenuhinya.

2. Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan berkaitan dengan keamanan secara ekonomi dan sosial, yang berarti seseorang memerlukan rasa aman terhadap ancaman kehilangan pekerjaan dan penghasilan. Bagi seseorang yang kehilangan pekerjaan akan menanggung rasa aman ekonomi (penghasilan) dan rasa aman sosial (pengangguran).

3. Kebutuhan Sosial

Individu membutuhkan komunikasi dan interaksi kelompok dalam pergaulan yang menyenangkan, yang memungkinkan terjadinya rasa kerja sama yang baik, yang menghasilkan rasa hormat dan kasih sayang.

4. Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan dan keinginan seseorang untuk dihargai atas hasil kerjanya.

Walaupun tugasnya sulit, berat, atau penuh resiko, mereka akan melakukannya dengan baik dan semata-mata hendak memperoleh penghargaan dari pimpinannya.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan yang terkait dengan keinginan untuk menjadi lebih baik, maju, atau menjadi orang "ter". Kebutuhan ini menjadi pendorong yang kuat bagi mereka yang bekerja telah "mapan" karena semua kebutuhan lain telah dipenuhi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh hubungan antara variabel yang berbeda. Penelitian terdahulu juga dimaksudkan untuk meningkatkan teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian ini dan menggunakannya sebagai sumber perbandingan untuk peneliti yang sedang dilakukan dalam penelitian ini. Selain itu, penelitian terdahulu juga dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh *work-life balance*, *self-efficacy*, dan *employee engagement* terhadap motivasi kerja. Berikut merupakan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan judul penelitian.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	(Prasetyo & Achmad, 2025) Pengaruh <i>Communication</i> , <i>Work Discipline</i> , Dan <i>Work Life</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work-life balance</i> dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan	1. Variabel <i>work-life balance</i> 2. Variabel motivasi kerja	1. Variabel <i>communication</i> 2. Variabel <i>work discipline</i>

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	<p><i>Balance Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pada Perusahaan Industri Garmen di Boyolali</i> Jurnal Lentera Bisnis, Vol. 14 No. 2, 2025</p> <p>https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i2.1461</p>	<p>terhadap kinerja. Sementara itu, komunikasi dan disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, namun memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja.</p>		<p>3. Variabel kinerja 4. Lokasi penelitian</p>
2.	<p>(Endi Dwinugraha, 2025)</p> <p><i>The Effect Of Hybrid Working After The Covid-19 Pandemic On Job Satisfaction With The Mediation Of Work Life Balance And Work Motivation (Study On Industry Workers In Jakarta, Bogor, Tangerang)</i></p> <p>Journal of Economic, Business and Accounting, Vol. 8 No. 1, 2025</p> <p>https://doi.org/10.31539/costing.v8i1.12175</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>hybrid working</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>work life balance</i>, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Sementara itu, <i>work life balance</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.</p>	<p>1. Variabel <i>work-life balance</i> 2. Variabel motivasi kerja</p>	<p>1. Variabel <i>hybrid working</i> 2. Variabel <i>job satisfaction</i> 3. Lokasi penelitian</p>
3.	<p>(Tampati & , Linda Mora, 2024)</p> <p><i>Pengaruh Work Life Balance dan Perceived Organizational</i></p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work life balance</i> dan <i>perceived organizational support</i></p>	<p>1. Variabel <i>work-life balance</i> 2. Variabel <i>employee engagement</i></p>	<p>1. Variabel <i>perceived organizational support</i> 2. Lokasi penelitian</p>

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	<p><i>Support Terhadap Employee Engagement Pada Karyawan Industri Manufaktur di Kabupaten Karawang</i></p> <p>Jurnal Psikologi dan Konseling West Science, Vol. 2 No. 4, 2024</p> <p>https://doi.org/10.58812/jpkws.v2i04.1620</p>	berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>employee engagement</i> .		
4.	<p>(Putri & Setia, 2023)</p> <p><i>The Effect Of Work Life Balance, Work Motivation And Work Discipline On Employee Performance At PT Star Concord Indonesia Branch Surabaya</i></p> <p>Journal of Economic, Bussines and Accounting, Vol. 7, No. 1, 2023</p> <p>https://doi.org/10.31539/costing.v7i1.5580</p>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work life balance</i> dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sebaliknya, disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel <i>work-life balance</i> 2. Variabel motivasi kerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel <i>work discipline</i> 2. Variabel <i>employee performance</i> 3. Lokasi penelitian
5.	<p>(Tobiin et al., 2024)</p> <p><i>The Influence of Transformational Leadership Style, Work-life Balance, and Employee Engagement on</i></p>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>employee engagement</i> secara signifikan meningkatkan kinerja. Sementara <i>transformational</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel <i>work-life balance</i> 2. Variabel <i>employee engagement</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel <i>transformatio-nal leadership style</i> 2. Variabel <i>employee performance</i>

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	<p><i>Employee Performance at SL Corp Indonesia</i></p> <p>Asian Journal of Economics, Business and Accounting, Vol. 24 No. 8, 2024</p> <p>https://doi.org/10.9734/ajeba/2024/v24i81448</p>	<p><i>leadership</i> dan <i>work-life balance</i> tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.</p>		<p>3. Lokasi penelitian</p>
6.	<p>(Putirulan & Sumbogo, 2023)</p> <p>Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Motivasi Dampaknya Pada Produktivitas Kerja Karyawan</p> <p>Streaming Business Journal, Vol. 2 No. 2, 2023</p> <p>https://doi.org/10.53008/streaming.v2i2.3226</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel <i>work-life balance</i> berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja, dengan pengaruh sebesar 0,467 atau 46,7%.</p>	<p>1. Variabel <i>work-life balance</i> 2. Variabel Motivasi Kerja</p>	<p>1. Variabel Produktivitas Kerja 2. Lokasi Penelitian</p>
7.	<p>(Rhizenda et al., 2023)</p> <p>Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> Dan <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP Delta Surya Purnama Pare</p> <p>Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis Vol.2 No. 4, 2023</p>	<p>Hasil penelitian menyatakan bahwa <i>work-life balance</i> dan <i>self-efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja</p>	<p>1. Variabel <i>Work-Life Balance</i> 2. Variabel <i>Self-Efficacy</i></p>	<p>1. Variabel Kinerja 2. Lokasi Penelitian</p>

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	https://doi.org/10.55606/jekombis.v2i4.2557			
8.	(Putriningsih, 2020) Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> , Orientasi Tujuan, Remunerasi, dan Spiritualitas Kerja Terhadap Motivasi Berprestasi Karyawan PT. Lanhai Indonesia Di Mojokerto Pragmatis Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 1 No. 2, 2020 http://dx.doi.org/10.30742/pragmatis.v1i2.2085	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, <i>work-life balance</i> , orientasi tujuan, remunerasi, dan spiritualitas berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Secara parsial, hanya <i>work-life balance</i> dan remunerasi yang berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi.	1. Variabel <i>work-life balance</i> 2. Variabel motivasi kerja	1. Variabel orientasi tujuan 2. Variabel remunerasi 3. Variabel spiritualitas kerja 4. Lokasi penelitian
9.	(Nabil & Dwiridotjahjono, 2025) Pengaruh <i>Career Development</i> , <i>Self-Efficacy</i> , dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pacific Garment dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, Vol.7 No.2, 2025	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>career development</i> dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, sementara <i>self-efficacy</i> dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. <i>Self-efficacy</i> berpengaruh positif terhadap motivasi. Motivasi tidak memediasi pengaruh faktor lain terhadap kinerja.	1. Variabel <i>self-efficacy</i> 2. Variabel motivasi kerja	1. Variabel <i>career development</i> 2. Variabel lingkungan kerja 3. Variabel kinerja 4. Lokasi penelitian

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	https://doi.org/10.47467/alkharaj.v7i2.7097			
10.	(Mirnanda Wahyu Prastika, 2024) <i>The Effect of Self Efficacy, Motivation Work, and Employee Engagement on Employee Performance at Knitting Glove Business UD Tiga Putri</i> UMSIDA, Vol. 2 No. 1, 2024 https://doi.org/10.32877/eb.v7i3.2204	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>employee engagement, self-efficacy</i> , dan <i>motivation work</i> secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	1. Variabel <i>self-efficacy</i> 2. Variabel <i>employee engagement</i> 3. Variabel motivasi kerja	1. Variabel <i>employee performance</i> 2. Lokasi penelitian
11.	(Mohammad Sobari, 2024) Determinasi Komunikasi Internal, Pengembangan Karir, <i>Bornout</i> , dan <i>Self-Efficacy</i> Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Jurnal Manajemen dan Pemasaran Digital (JMPD), Vol. 2 No. 4, 2024 https://doi.org/10.38035/jmpd.v2i4	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>self-efficacy</i> berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. <i>Self-efficacy</i> meningkatkan motivasi kerja, yang kemudian memperbaiki kinerja.	1. Variabel <i>Self-Efficacy</i> 2. Variabel Motivasi Kerja	1. Variabel Komunikasi Internal 2. Variabel Pengembangan Karir 3. Variabel <i>Burnout</i> 4. Variabel Kinerja 5. Lokasi Penelitian
12.	(Ambarwati, 2023)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>self-efficacy</i>	1. Variabel <i>self-efficacy</i>	1. Variabel kinerja

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Alazka Ambulu Jurnal Bangun Manajemen, Vol. 2 No. 2, 2023 https://doi.org/10.56854/jbm.v1i2.249	dan motivasi kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	2. Variabel motivasi kerja	2. Lokasi penelitian
13.	(Ramadhan & Budiono, 2023) Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan <i>Employee Engagement</i> terhadap <i>Employee Performance</i> melalui <i>Job Satisfaction</i> Pada Perusahaan Manufaktur di Gresik Jawa Timur Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 11 No. 3, 2023 https://doi.org/10.26740/jim.vn.p783-796	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>self-efficacy</i> dan <i>employee engagement</i> berpengaruh positif terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja memediasi pengaruh <i>employee engagement</i> terhadap kinerja, tetapi tidak memediasi pengaruh <i>self-efficacy</i> terhadap kinerja.	1. Variabel <i>self-efficacy</i> 2. Variabel <i>employee engagement</i>	1. Variabel <i>employee performance</i> 2. Variabel <i>job satisfaction</i> 3. Lokasi penelitian
14.	(Andre & Santoso, 2022) Pengaruh Motivasi Kerja, <i>Self-Efficacy</i> dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Alsafwa	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berbanding terbalik dengan kepuasan kerja, sementara <i>self-efficacy</i> dan lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh	1. Variabel <i>self-efficacy</i> 2. Variabel motivasi kerja	1. Variabel lingkungan kerja non fisik 2. Variabel kepuasan kerja 3. Lokasi penelitian

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	Bahanan Turindo Surabaya Jurnal Manajemen dan Sains, Vol. 2 No. 2, 2022 http://dx.doi.org/10.33087/jmas.v7i1.332	signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.		
15.	(Nisrin Husan, Sanggar Kanto, 2022) Pengaruh <i>Self Esteem</i> , <i>Self Efficacy</i> , dan <i>Locus of Control</i> Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Wacana Journal of Social Education, Vol.17 No.4, 2022	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>self-efficacy</i> terdapat pengaruh langsung yang signifikan terhadap motivasi kerja. <i>Self-efficacy</i> bertindak sebagai faktor pendorong bagi motivasi kerja karyawan.	1. Variabel <i>Self-Efficacy</i> 2. Variabel Motivasi Kerja	1. Variabel <i>Self Esteem</i> 2. Variabel <i>Locus of Control</i> 3. Variabel Kinerja 4. Lokasi Penelitian
16.	(Surya, 2021) Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5 No, 5, 2021	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>self-efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.	1. Variabel <i>Self-Efficacy</i> 2. Variabel Motivasi Kerja	1. Variabel Kepuasan Kerja 2. Lokasi Penelitian
17.	(Rifai, 2025) Peran Mediasi Kreativitas Karyawan dalam Pengaruh Motivasi Dan Dukungan Rekan Kerja terhadap <i>Employee engagement</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kreativitas karyawan berperan sebagai mediator yang memperkuat pengaruh motivasi dan dukungan rekan kerja terhadap <i>employee engagement</i> .	1. Variabel <i>employee engagement</i> 2. Variabel motivasi kerja	1. Variabel kreativitas karyawan 2. Variabel dukungan rekan kerja 3. Lokasi penelitian

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	<p>Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Sekolah Tinggi Ekonomi dan Bisnis Syariah Indo Global Mandiri, Vol. 5 No. 1, 2025</p> <p>https://doi.org/10.36908/jimpa.v5i1.548</p>			
18.	<p>(Sharma & Upadhyay, 2025)</p> <p><i>Impact of Work-Life Balance and Practices on Employee engagement of Women Entrepreneurs</i></p> <p>Journal of Information Systems Engineering and Management, Vol 10 No.14, 2025</p> <p>https://doi.org/10.52783/jisem.v10i14s.2398</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan dan praktik <i>work-life balance</i> memiliki hubungan positif terhadap <i>employee engagement</i>.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel <i>employee engagement</i> 2. Variabel <i>work-life balance</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel <i>practices</i> 2. Lokasi penelitian
19.	<p>(Meisyah Mutiara, Junita Lubis, 2025)</p> <p>Pengaruh <i>Employee engagement</i>, Budaya Organisasi dan <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tolan Tiga Indonesia</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>employee engagement</i>, budaya organisasi, dan <i>work-life balance</i> secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel <i>employee engagement</i> 2. Variabel <i>work-life balance</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel budaya organisasi 2. Variabel kinerja 3. Lokasi penelitian

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	<p>Jurnal Manajemen Bisnis Kewirausahaan, Vol. 4 No. 1, 2025</p> <p>https://doi.org/10.56910/jumbiwira.v4i1.2062</p>			
20.	<p>(Gaur, 2024)</p> <p><i>Enhance Work-Life Balance of Employees through Increased Employee engagement and Innovation</i></p> <p>European Economic Letters, Vol.14 No. 1, 2024</p> <p>https://doi.org/10.52783/eel.v14i1.1246</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara <i>employee engagement</i> dengan <i>work-life balance</i> dan <i>innovative work-life balance</i> berpengaruh langsung terhadap <i>innovative</i> dan berperan sebagai mediator antara <i>employee engagement</i> dan <i>innovative</i>.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel <i>employee engagement</i> 2. Variabel <i>work-life balance</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel <i>innovation</i> 2. Lokasi penelitian
21.	<p>(Hermanto 2024)</p> <p><i>Exploring The Impact Of Work-Life Balance, Self-Efficacy, And Employee Engagement On Performance</i></p> <p>Management Sustainable Development Journal(Rhizenda et al., 2023), Vol. 6 No. 2, 2024</p> <p>https://doi.org/10.46229/msdj.v6i2.947</p>	<p>Hasil penelitian menyatakan bahwa <i>work-life balance</i>, <i>self-efficacy</i>, dan <i>employee engagement</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel <i>Work-Life Balance</i> 2. Variabel <i>Self-Efficacy</i> 3. Variabel <i>Employee Engagement</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel <i>Performance</i> 2. Lokasi Penelitian

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
22.	<p>Mala et al. (2024)</p> <p>Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Dan <i>Work-Life Balance</i> Terhadap <i>Employee Performance</i> Melalui Mediasi <i>Employee Engagement</i></p> <p>Jurnal Bina Bangsa Ekonomika, Vol. 18 No. 1, 2024</p>	<p>Hasil penelitian menyatakan bahwa <i>work-life balance</i>, <i>self-efficacy</i>, dan <i>employee engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel <i>Employee Engagement</i> 2. Variabel <i>Work-Life Balance</i> 3. Variabel <i>Self-Efficacy</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel <i>Employee Performance</i> 2. Lokasi Penelitian
23.	<p>(Yuliani & Ekhsan, 2024)</p> <p>Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Dan <i>Work-Life Balance</i> Yang Di Mediasi Oleh <i>Job Satisfaction</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT. EPS Indonesia</p> <p>Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis, Vol. 8 No. 1, 2024</p> <p>https://doi.org/10.24912/jmieb.v8i1.28170</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work-life balance</i> dan <i>employee engagement</i> berpengaruh positif terhadap <i>job satisfaction</i>. Namun, <i>job satisfaction</i> tidak memediasi secara signifikan hubungan keduanya terhadap <i>turnover intention</i>.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel <i>employee engagement</i> 2. Variabel <i>work-life balance</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel <i>job satisfaction</i> 2. Variabel <i>turnover intention</i> 3. Lokasi penelitian
24.	<p>(Pandey et al., 2024)</p> <p><i>Drivers of Employee Engagement and Job Performance in Nepal's Pharmaceutical Industry: The</i></p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>employee engagement</i>, terutama keterlibatan emosional dan perilaku secara signifikan meningkatkan kinerja. Sementara</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel <i>employee engagement</i> 2. Variabel <i>work-life balance</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel <i>job performance</i> 2. Lokasi penelitian

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	<p><i>Mediating Role of Work-Life Balance</i></p> <p>Journal of Logistics, Informatics and Service Science, Vol. 11 No. 12, 2024</p> <p>https://doi.org/10.3168/JLISS.2024.1202</p>	<p>itu, keterlibatan kognitif tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi berpengaruh secara tidak langsung melalui <i>work-life balance</i>.</p>		
25.	<p>(Hari Sucahyowati & Kristian Cahyawandi, 2022)</p> <p>Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Citra Karya Persada Cilacap</p> <p>Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis), Vol. 6 No. 1, 2022</p> <p>https://doi.org/10.37339/e-bis.v6i1.908</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>employee engagement</i> dan motivasi secara signifikan dan positif meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT Citra Karya Persada.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel <i>employee engagement</i> 2. Variabel motivasi kerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel kepuasan kerja 2. Lokasi penelitian

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan penelitian terdahulu yang tertera pada tabel 2.1 dapat dikatakan bahwa adanya perbedaan dan persamaan baik judul, variabel, lokasi atau objek, dan waktu pelaksanaan serta terdapat perbedaan mengenai variabel independen, intervening, dan dependen. Dilihat dari judul atau variabel yang diteliti bahwa sudah banyak penelitian yang menggunakan variabel *work-life balance*, *self-*

efficacy, *employee engagement*, dan motivasi kerja sehingga peneliti dapat merujuk pada penelitian sebelumnya.

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian pustaka dan beberapa hasil penelitian terdahulu yang telah diuraikan sebelumnya diatas, guna menjadi acuan untuk memperkuat hipotesis yang diajukan oleh peneliti. Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia. Tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang bekerja dengan baik, maka perusahaan akan sulit mencapai target yang sudah ditetapkan. Pada penelitian ini peneliti ingin mengetahui pengaruh dari variabel independen yaitu *work-life balance*, *self-efficacy*, dan *employee engagement* terhadap variabel dependen yaitu motivasi kerja karyawan. Berikut ini adalah kerangka pemikiran untuk menjelaskan bagaimana pengaruh antara variabel-variabel tersebut berdasarkan konsep teori sehingga peneliti dapat membuat kesimpulan sementara.

2.3.1 Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Motivasi Kerja

Work-life balance merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat motivasi kerja karyawan. *Work-life balance* adalah kondisi di mana seseorang mampu menyeimbangkan antara waktu untuk pekerjaan dan waktu untuk kehidupan pribadi. Jika karyawan memiliki keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi yang baik, mereka tidak merasa terbebani oleh pekerjaan dan memiliki waktu untuk bersosialisasi dengan kehidupan pribadi lainnya yang

membuat mereka lebih bahagia, tenang, dan tidak mudah stres.

Work-life balance yang baik sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja. Ketika karyawan merasa hidupnya seimbang, mereka cenderung lebih bersemangat dan antusias dalam bekerja dan tidak merasa kelelahan berlebihan, yang memungkinkan mereka untuk bekerja dengan lebih fokus dan produktif. *Work-life balance* meningkatkan kepuasan kerja yang mendorong untuk melakukan yang terbaik untuk perusahaan begitu juga sebaliknya. Hal ini dapat menurunkan semangat dan motivasi mereka dalam bekerja. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan jadwal kerja yang wajar, waktu istirahat yang cukup, dan lingkungan kerja yang fleksibel untuk mendukung keseimbangan hidup karyawan. Dengan menjaga *work-life balance*, motivasi kerja karyawan akan meningkat, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Hal tersebut didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putriningsih (2020) menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh dan signifikan terhadap motivasi kerja. Kemudian penelitian oleh Putirulan & Sumbogo (2023) menyatakan bahwa variabel *work-life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja. Selanjutnya penelitian oleh Prasetyo & Achmad (2025) menyatakan bahwa *work life balance* secara signifikan memberikan pengaruh positif terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan beberapa penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. *Work-life balance* dapat meningkatkan motivasi kerja karena dapat membantu karyawan

mengurangi stres dan kelelahan, serta meningkatkan semangat kerja. Selain itu, pengembangan kebijakan yang mendukung keseimbangan ini, seperti fleksibilitas jadwal kerja dan program kesejahteraan, dapat mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Hal ini akan meningkatkan konsentrasi, produktivitas, dan mengurangi tingkat stres karyawan, sehingga motivasi kerja meningkat.

2.3.2 Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap Motivasi Kerja

Self-efficacy adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas atau menghadapi tantangan. Seseorang yang memiliki tingkat *self-efficacy* yang tinggi akan lebih percaya diri dan optimis dalam bekerja. *Self-efficacy* berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja. Orang yang percaya pada kemampuannya akan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan karena mereka percaya bahwa usahanya akan menghasilkan sesuatu. Mereka juga lebih fokus dan bersemangat dalam menjalani pekerjaannya, karena merasa pekerjaan tersebut berada dalam kendalinya dan juga sebaliknya. Hal ini dapat menurunkan semangat kerja dan membuat seseorang pasif atau enggan mencoba hal baru. Oleh karena itu, semakin tinggi *self-efficacy* seseorang, maka semakin tinggi motivasi kerjanya. Perusahaan atau organisasi dapat membantu karyawan meningkatkan *self-efficacy* melalui pelatihan, dukungan atasan, dan lingkungan kerja yang positif, yang dapat meningkatkan semangat kerja.

Hal tersebut didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Nisrin Husan, Sanggar Kanto, 2022) menyatakan bahwa *self-efficacy* terdapat pengaruh langsung yang signifikan terhadap motivasi kerja. Kemudian penelitian

oleh (Surya, 2021) menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Selanjutnya penelitian oleh Mohammad Sobari (2024) menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan beberapa penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. *Self-efficacy* yang baik akan menjadi faktor pendorong meningkatnya motivasi kerja karyawan. Individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi, percaya akan kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan, sehingga mereka lebih termotivasi untuk bekerja keras dan berprestasi. Selain itu, keyakinan diri yang tinggi mendorong individu untuk menetapkan target yang lebih tinggi dan berusaha mencapainya, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi kerja mereka.

2.3.3 Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Motivasi Kerja

Employee engagement memiliki pengaruh besar terhadap motivasi kerja. *Employee engagement* adalah ketika seorang karyawan merasa terhubung secara emosional dan berkomitmen terhadap pekerjaannya dan tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki keterlibatan tinggi biasanya menunjukkan antusiasme, dedikasi, dan keinginan untuk melakukan yang terbaik untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Ketika karyawan merasa dihargai, didukung, dan memiliki hubungan yang positif dengan lingkungan kerja mereka, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja karena mereka merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki arti dan memiliki peran penting dalam organisasi. Oleh karena itu, partisipasi

karyawan meningkatkan produktivitas, semangat kerja, dan kepuasan kerja. Semakin tinggi tingkat keterlibatan karyawan, maka semakin tinggi pula motivasi kerja yang dimiliki.

Hal tersebut didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan Ardillah (2020) menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Kristanti (2022) menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh dan signifikan terhadap motivasi kerja. Selanjutnya penelitian oleh Ria Hutami Putri et al. (2024) menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan beberapa penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. *Employee engagement* mencerminkan hubungan emosional dan intelektual yang mempengaruhi motivasi dan usaha dalam bekerja. *Employee engagement* dapat meningkatkan rasa percaya diri karyawan terhadap dirinya sendiri dan hasil kerjanya, serta mendorong keterlibatan dan partisipasi aktif dalam organisasi. Selain itu, *employee engagement* juga merupakan bentuk komitmen, keterlibatan, dan rasa memiliki terhadap organisasi yang dapat meningkatkan motivasi kerja.

2.3.4 Pengaruh *Work-Life Balance*, *Self-Efficacy*, dan *Employee Engagement* Terhadap Motivasi Kerja

Motivasi kerja karyawan akan meningkat jika mereka memiliki keseimbangan hidup, percaya diri, dan merasa terlibat dalam pekerjaannya. Tingkat

motivasi kerja yang tinggi secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja karyawan karena karyawan akan bekerja lebih produktif, lebih berkualitas, dan lebih konsisten dalam mencapai tujuan perusahaan.

Hal tersebut didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan Rhizenda et al. (2023) menyatakan bahwa *work-life balance* dan *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja. *Work life balance* mencakup kemampuan individu untuk melakukan tugas pekerjaan dan tuntutan di luar pekerjaan sehingga individu merasa senang dan bahagia, yang dapat meningkatkan kinerja. *Self-efficacy* mengacu pada keyakinan diri mengenai kemampuan untuk memotivasi diri dan melaksanakan tugas dengan baik, yang juga berpengaruh positif terhadap kinerja. Selain itu, *employee engagement* juga dipengaruhi oleh *work-life balance* dan *self-efficacy* yang dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Motivasi ini penting karena dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan mencapai target yang diharapkan. *Work-life balance*, *self-efficacy*, dan *employee engagement* berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui peningkatan motivasi.

Hermanto (2024) menyatakan bahwa *work-life balance*, *self-efficacy*, dan *employee engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. *Work-life balance*, *self-efficacy*, dan *employee engagement* dapat meningkatkan kinerja karena ketiga variabel ini memotivasi dan memperkuat kemampuan karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Mala et al. (2024) menyatakan bahwa *work-life balance*, *self-efficacy*, dan *employee engagement* berpengaruh positif dan

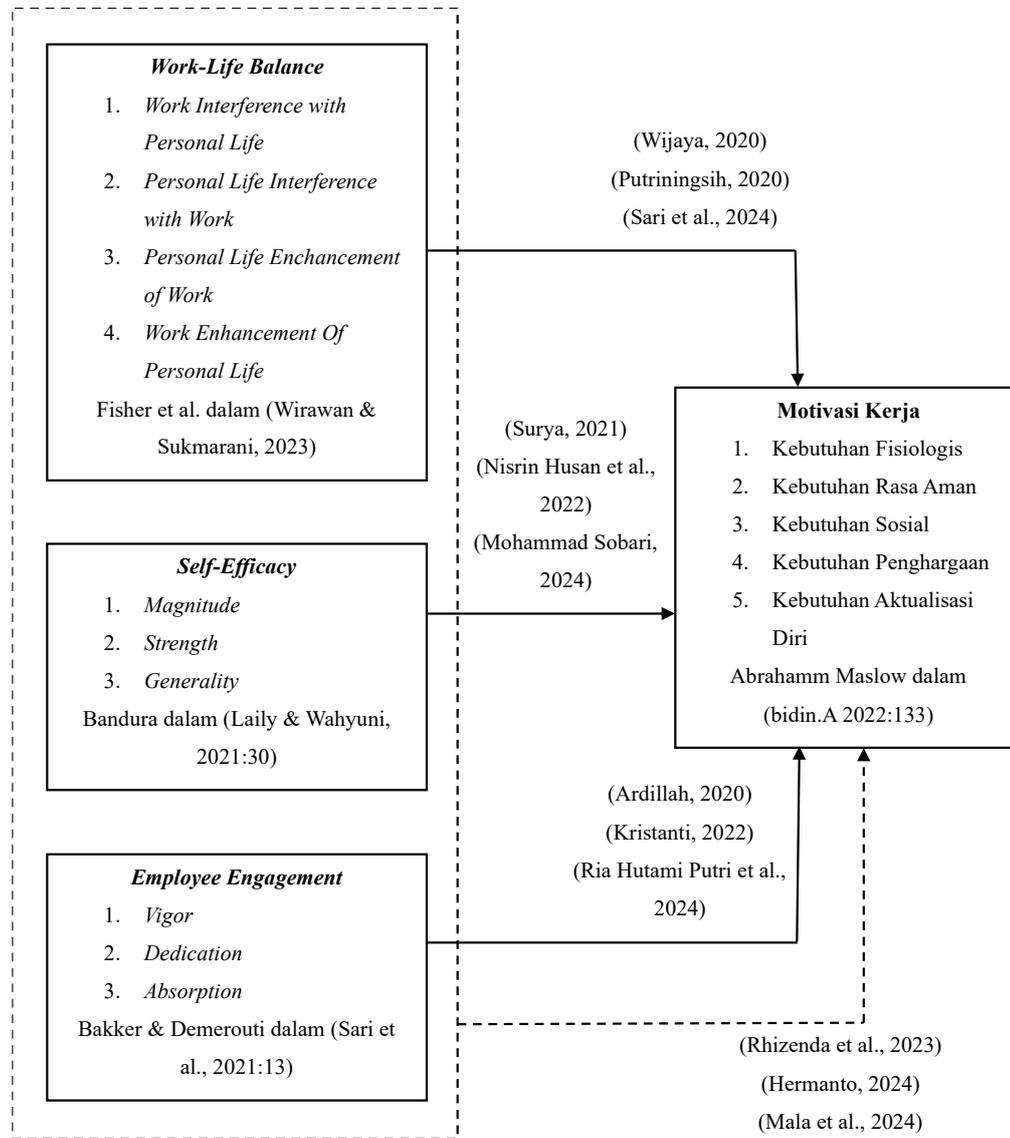
signifikan terhadap kinerja. *Work-life balance* meningkatkan motivasi karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung *work-life balance*. *Self-efficacy* meningkatkan motivasi internal karyawan karena keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri mendorong mereka untuk berpartisipasi aktif dan berusaha mencapai target. *Employee engagement* meningkatkan motivasi eksternal dan internal, karena keterlibatan dalam pekerjaan membuat karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan performa terbaik. Ketiga variabel ini saling terkait dan berkontribusi dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance*, *self-efficacy*, dan *employee engagement* secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. *Work-life balance* membantu menciptakan kebahagiaan dan kenyamanan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang dapat meningkatkan motivasi kerja. *Self-efficacy* mendorong karyawan untuk lebih aktif dan percaya diri menyelesaikan tugas. Sementara itu, *employee engagement* membuat karyawan merasa dihargai dan lebih terlibat secara emosional dalam pekerjaannya. Ketiga komponen ini saling berhubungan dan berperan penting untuk meningkatkan motivasi, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

2.4 Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian merupakan pola pikir yang menunjukkan hubungan antar variabel yang akan diteliti, sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian teori yang digunakan untuk rumusan

hipotesis, berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka dapat digambarkan paradigma penelitian pada halaman selanjutnya, sebagai berikut:



Gambar 2.1

Paradigma Penelitian

Keterangan:

(- - - - >) = Pengaruh secara simultan

(———>) = Pengaruh secara parsial

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang masih perlu diuji kebenarannya. Berdasarkan Sugiyono (2023:99), mengatakan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang ditulis dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan penjelasan kerangka pemikiran dan paradigma penelitian diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis Simultan

Terdapat pengaruh *work-life balance*, *self-efficacy*, dan *employee engagement* terhadap motivasi kerja.

2. Hipotesis Parsial

- a. Terdapat pengaruh *work-life balance* terhadap motivasi kerja.
- b. Terdapat pengaruh *self-efficacy* terhadap motivasi kerja.
- c. Terdapat pengaruh *employee engagement* terhadap motivasi kerja.