

PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE*, *SELF EFFICACY*, DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PANCA KHARISMA UTAMA

Nada Afifah Ayuni^{1*}, & Nuraeni²

^{*1&2} Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Jakarta

*e-Mail: nadaafifahayuni@gmail.com

Submit Tgl: 09-Juli-2026

Diterima Tgl: 20-Juli-2026

Diterbitkan Tgl: 31-Juli-2026

Abstract: *Employee performance is a crucial factor in achieving organizational success. However, PT Panca Kharisma Utama has experienced fluctuations in employee performance due to excessive workloads, inadequate work-life balance, and varying levels of employee self-efficacy. These conditions highlight the need to examine the factors influencing employee performance. This study aims to analyze the effects of Quality of Work Life, Self-Efficacy, and Work-Life Balance on employee performance at PT Panca Kharisma Utama. This research employed a quantitative approach with an associative research design. The population consisted of 208 employees, and 137 respondents were selected using the simple random sampling technique. Primary data were collected through a five-point Likert scale questionnaire and analyzed using IBM SPSS, including validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, partial (t) tests, and the coefficient of determination. The results indicate that Quality of Work Life, Self-Efficacy, and Work-Life Balance have positive and significant effects on employee performance, with Self-Efficacy emerging as the most influential variable. The three independent variables explain 62.8% of the variation in employee performance. Therefore, improving employees' quality of work life, strengthening self-efficacy, and implementing policies that support work-life balance are effective strategies for enhancing sustainable employee performance.*

Keyword: *Employee Performance, Quality of Work Life, Self Efficacy, Work Life Balance*

Abstrak: Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan, namun PT Panca Kharisma Utama mengalami fluktuasi kinerja yang dipengaruhi oleh tingginya beban kerja, rendahnya keseimbangan kehidupan kerja, serta perbedaan tingkat keyakinan diri karyawan. Kondisi tersebut mendorong perlunya penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *Quality of Work Life*, *Self Efficacy*, dan *Work Life Balance* terhadap kinerja karyawan PT Panca Kharisma Utama. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif. Populasi berjumlah 208 karyawan, sedangkan sampel sebanyak 137 responden ditentukan menggunakan teknik simple random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan IBM SPSS melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, uji parsial (t), dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Quality of Work Life*, *Self Efficacy*, dan *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan *Self Efficacy* sebagai variabel yang memberikan pengaruh paling dominan. Ketiga variabel mampu menjelaskan 62,8% variasi kinerja karyawan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan kualitas kehidupan kerja, penguatan keyakinan diri karyawan, dan penerapan kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja merupakan strategi efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Kata Kunci: *Kinerja Karyawan, Quality of Work Life, Self Efficacy, Work Life balance*

Cara mengutip Ayuni, N. A., & Nuraeni. (2026). Pengaruh Quality of Work Life, Self Efficacy, dan Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panca Kharisma Utama. *Surplus: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 1084–1092. <https://doi.org/10.71456/sur.v5i1.2272>

PENDAHULUAN

PT Panca Kharisma Utama merupakan salah satu perusahaan jasa *outsourcing* yang fokus pada layanan keamanan. PT PKU memiliki tujuan menyajikan tenaga keamanan yang terintegrasi dan berkualitas yang disesuaikan dengan kaidah-kaidah keselamatan, kesehatan kerja, dan peduli akan perlindungan lingkungan, tenaga kerja yang terampil, terlatih, bersertifikat dan berpengalaman. Di era globalisasi dan kemajuan teknologi saat ini, organisasi bisnis menghadapi tekanan yang semakin besar untuk meningkatkan kinerja karyawan guna bersaing secara efektif di pasar yang semakin kompetitif. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan mempertahankan daya saingnya. Alat ukur kinerja yang digunakan di PT Panca Kharisma Utama adalah *key performance indicator* (KPI), yang terdiri dari dua komponen utama, yaitu: Output Kerja: Mengukur pencapaian hasil kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab karyawan dan Perilaku Kerja: Menilai aspek sikap, disiplin, integritas, dan kompetensi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Pengukuran kinerja melalui KPI ini bertujuan untuk memastikan bahwa karyawan tidak hanya mencapai target kerja yang telah ditentukan, tetapi juga menunjukkan perilaku profesional yang mendukung tercapainya tujuan strategis dalam menyajikan tenaga keamanan yang terintegrasi dan berkualitas.

Fenomena yang terjadi di PT Panca Kharisma Utama menunjukkan adanya fluktuasi dan indikasi penurunan kinerja karyawan yang perlu mendapat perhatian. Hal ini dapat dilihat pada pencapaian kinerja karyawan selama tiga tahun terakhir. Kinerja dari tahun 2022 sampai 2024 mengalami kenaikan pada tahun 2022 berkategori Sangat Baik dengan nilai rata-rata 87,5 namun pada tahun 2023 mengalami penurunan drastis dengan nilai rata-rata 64,25 yang masuk pada kategori Cukup (C). Penurunan ini disebabkan oleh perubahan perjanjian kerja dengan pengguna jasa, yang mengurangi jumlah personel security akibat berkurangnya pendapatan perusahaan. Meskipun pada tahun 2024 kinerja kembali mengalami kenaikan dengan nilai rata-rata 70,77 berkategori Baik (B), pencapaian ini belum konsisten dan belum memenuhi harapan manajemen PT PKU yang menginginkan peningkatan kinerja secara optimal.

Penurunan kinerja tersebut sejalan dengan temuan observasi di lapangan yang menunjukkan indikasi ketidakseimbangan antara beban kerja dan kapasitas karyawan. Banyak karyawan yang harus bekerja diluar jam kerja normal dan ini berdampak pada kelelahan dan berkurangnya waktu bersama keluarga. Berdasarkan wawancara awal dengan beberapa karyawan, ditemukan bahwa sebagian besar merasa kurang mendapatkan waktu istirahat yang memadai, yang secara tidak langsung memengaruhi produktivitas dan semangat kerja mereka. Ketidakstabilan ini di perparah dengan kasus *turnover* pada akhir tahun 2023 yang mencapai tingkat 18%, dimana Sebagian besar disebabkan oleh kelelahan kerja dan kurangnya keseimbangan hidup.

Berdasarkan permasalahan tersebut, terdapat tiga factor utama yang diduga kuat mempengaruhi fluktuasi kinerja di PT PKU, yaitu *Quality of Work life (QWL)*, *Self efficacy*, dan *Work Life Balance (WLB)*. Permasalahan lingkungan kerja dan keseimbangan hidup yang dialami karyawan memnunjukkan bahwa QWL di perusahaan belum sepenuhnya mampu mendukung kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Gunawan & Hidayatullah, 2023). Dari sisi *self efficacy* atau keyakinan karyawan terhadap kemampuan dirinya, hasil dari observasi menunjukkan adanya gap (kesenjangan) kepercayaan diri yang cukup signifikan antara karyawan senior dan junior. Hal ini terbukti dari hasil penelitian tahunan pada kuartal pertama 2024, dimana hanya 40% peserta yang menunjukkan peningkatan skor evaluasi diri pasca-pelatihan. Selain itu, manajemen perlu menyikapi secara strategis aspek *Work Life Balance* meningkat tingginya beban ganda yang dijalani oleh karyawan dalam mengelola waktu antara pekerjaan dan tuntutan personal.

Beberapa penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa QWL, Self Efficacy, dan WLB memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Wismawati et al., 2024) menyatakan bahwa Self Efficacy dan WLB berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di KSP Delta Surya Purnama Pare. (Azhari et al., 2022) juga berpendapat bahwa self-efficacy mempengaruhi bagaimana seseorang berpikir, merasa, dan bertindak. Karyawan dengan efikasi diri yang tinggi cenderung lebih termotivasi, gigih, dan mampu mengatasi tantangan dalam pekerjaan. Meskipun demikian, masih terdapat celah penelitian (*research gap*) dalam literatur sebelumnya, yaitu minimnya pengujian atas ketiga variabel tersebut secara bersama-sama dalam satu model konseptual, khususnya dalam konteks perbaikan kebijakan kepegawaian dan alur administrasi pada industri jasa keamanan di Indonesia.

Dari situasi tersebut, peninjauan ulang yang komprehensif terkait strategi sumber daya manusia menjadi hal yang sangat mendesak. Jika ketidakstabilan tenaga kerja ini terus berlanjut, komitmen perusahaan dalam menyediaka layanan keamanan terintegrasi akan sangat terancam. Riset empiris untuk menganalisis pokok permasalahan ini secara mendalam sangatlah krusial. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberika sran strategis bagi manajemen agar dapat memperbaiki tingkat turnover.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Quality of Work Life*, *Self Efficacy*, dan *Work Life Balance* terhadap kinerja karyawan pada PT Panca Kharisma Utama. Penelitian dilaksanakan di PT Panca Kharisma Utama yang beralamat di Jalan Pangkalan Jati II No. 65, Gandul, Cinere, Depok, Jawa Barat, pada periode Juni 2025 sampai Januari 2026. Populasi penelitian terdiri atas seluruh karyawan PT Panca Kharisma Utama yang berjumlah 208 orang. Penentuan sampel menggunakan teknik *simple random sampling* dengan perhitungan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh sebanyak 137 responden yang mewakili populasi penelitian.

Data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden menggunakan skala Likert lima poin, sedangkan data sekunder diperoleh dari buku, jurnal ilmiah, artikel, dan dokumen perusahaan yang relevan dengan penelitian. Analisis data dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS melalui tahapan uji validitas dan uji reliabilitas instrumen, dilanjutkan dengan uji asumsi

klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh *Quality of Work Life*, *Self Efficacy*, dan *Work Life Balance* terhadap kinerja karyawan, yang didukung oleh uji parsial (uji t) serta analisis koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini, pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Varlance Inflation Factor (VIF)* dan nilai *tolerance* pada model regresi.

1. Uji Normalitas

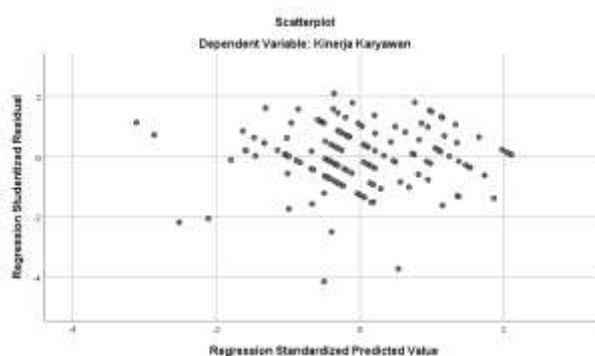
Tabel 1. Hasil Uji Normalitas (Nilai KS)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		146
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	-.1355169
	Std. Deviation	1.73176219
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.032
	Negative	-.073
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.057 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Hasil olah data SPSS 26

Berdasarkan uji normalitas dapat dilihat pada tabel 1 nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,073 dengan nilai Asymp. Sig sebesar $0,057 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tersebut berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil olah data SPSS 26

Gambar 1. Grafik Scatterplot

Dari scatterplot diatas terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian.

3. Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.305	1.779			
X1	.137	.032	.307	.520	1.924
X2	.548	.076	.490	.560	1.784
X3	.059	.022	.147	.858	1.166

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data SPSS

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa data dalam penelitian ini tidak terdapat multikolinearitas atau tidak terdapat hubungan antara variabel independen. Hal ini dapat dilihat dari nilai VIF semua variabel independen berada dibawah 10. Selain itu nilai *tolerance* setiap variabel berada diatas 0,10. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model regresi penelitian ini adalah terbebas dari problem multikolinearitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	3.305	1.779		1.858	.065
X1	.137	.032	.307	4.320	.000
X2	.548	.076	.490	7.165	.000
X3	.059	.022	.147	2.660	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data SPSS

Berdasarkan tabel hasil perhitungan pengolahan data secara komputerisasi dengan menggunakan IBM SPSS V 26, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,305 + 0,137 X_1 + 0,548 X_2 + 0,059 X_3$$

Koefisien-koefisien persamaan regresi linier berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut:

1. α = Konstanta sebesar 3,305 artinya jika nilai variabel X1, X2 dan X3 (*Quality of Work Life, Self-Efficacy, dan Work Life Balance*) sebesar 0 (nol), maka besarnya variabel kinerja karyawan (Y) adalah 3,305.

2. β_1 = Koefisien regresi sebesar 0,137, merupakan nilai nilai yang berasal dari variabel *Quality of Work Life*(X1) yang memiliki arah regresi positif, dimana setiap kenaikan 1 (satu) poin pada nilai *Quality of Work Life*(X1) maka nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,137 poin.
3. β_2 = Koefisien regresi sebesar 0,548 merupakan nilai yang berasal dari variabel *Self Efficacy* (X2) yang memiliki arah regresi positif, dimana setiap kenaikan 1 (satu) poin pada variabel *Self Efficacy* (X2), maka nilai variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,548 poin.
4. β_3 = Koefisien regresi sebesar 0,059, merupakan nilai yang berasal dari variabel *Work Life Balance* (X3) yang memiliki arah regresi positif dimana setiap kenaikan 1 (satu) poin pada variabel *Work Life Balance* (X3), maka nilai variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat 0,059 poin.

Uji Koefisien Determinasi

Berikut merupakan hasil perhitungan menggunakan program IBM SPSS Statistic V.26 yaitu:

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 ^a	.628	.620	1.739
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: Hasil olah data SPSS V 26

Berdasarkan tabel diatas menunjukan nilai R Square atau R^2 sebesar 0,628 hasil tersebut menunjukan bahwa variabel Kinerja Karyawan yang dipengaruhi oleh variabel *Quality of Work Life*(X1), *Self Efficacy* (X2), dan *Work Life Balance* (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,628 atau 62,8% sehingga sebesar 37,2% (100%-62,8%) dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

1. Uji Signifikan secara Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui nilai t statistic tabel ditentukan tingkat signifikan 5% (0,05) dengan derajat kebebasan $df = (n-k)$, dimana n = jumlah observasi dan k = jumlah variabel.

Tabel 4. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.305	1.779		.065
	X1	.137	.032	.307	.000
	X2	.548	.076	.490	.000
	X3	.059	.022	.147	.009
a. Dependent Variable: Y					

Sumber: Hasil olah data SPSS V 26

Dapat dilihat dari tabel 4 hasil uji t diatas adalah sebagai berikut ini. Perhitungan t tabel $df = n - k = 146 - 3 = 143$ (1,656)

a. Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil uji t diketahui nilai t hitung $< t$ tabel ($4,320 > 1,656$) dan nilai signifikan variabel *Quality of Work Life* (X1) sebesar $0,000 < 0,05$ atau 5%. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya bahwa variabel *Quality of Work Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil uji t diketahui nilai t hitung $> t$ tabel ($7,165 > 1,656$) dan nilai signifikan variabel *Self Efficacy* (X2) sebesar $0,000 < 0,05$ atau 5% Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya bahwa variabel *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

c. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil uji t diketahui nilai t hitung $> t$ tabel ($2,660 > 1,656$) dan nilai signifikan variabel *Work Life Balance* (X3) sebesar $0,009 < 0,05$ atau 5% Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya bahwa variabel *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panca Kharisma Utama

Variabel *Quality of Work Life* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik *Quality of Work Life* yang difasilitasi oleh perusahaan seperti kondisi kerja yang aman, kompensasi yang adil, serta lingkungan fisik yang mendukung, maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Ketika karyawan merasa kebutuhan kesejahteraan dan rasa amannya terpenuhi (sejalan dengan hierarki kebutuhan Maslow), motivasi internal mereka akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Wellem, 2023), yang menyimpulkan bahwa *Quality of Work Life* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panca Kharisma Utama

Variabel *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Panca Kharisma Utama. Temuan ini menyatakan bahwa keyakinan kuat yang dimiliki seseorang karyawan terhadap kapasitas dirinya dalam menyelesaikan tugas akan berdampak langsung pada keberhasilannya di lapangan. Karyawan dengan tingkat *self efficacy* yang tinggi tidak akan mudah menyerah saat menghadapi kendala atau situasi tekanan tinggi dari klien. Tingginya *Self Efficacy* ini selaras dengan pencapaian aktualisasi diri secara profesional. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Rhizenda et al., 2023) hasilnya di dapat bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karawan.

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panca Kharisma Utama

Variabel *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan seperti shift kerja yang padat dengan kehidupan pribadi dan keluarganya sangat menentukan optimalisasi kinerja mereka. Profesi tenaga keamanan seringkali menuntut jam yang tidak fleksibel dan beban fisik yang berat, dukungan perusahaan untuk meminimalkan konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*Work Interference with Personal Life*) menjadi sangat penting. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Anugrah & Priyambodo, 2021) hasilnya di dapat bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kualitas kehidupan kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi keyakinan individu terhadap kemampuannya, serta semakin seimbang kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dimiliki, maka semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang aman, adil, dan mendukung kesejahteraan karyawan, memberikan kesempatan pengembangan kompetensi untuk meningkatkan *self efficacy*, serta menerapkan kebijakan yang mendukung *work life balance* guna mencegah kelelahan kerja (*burnout*) dan meningkatkan produktivitas. Penelitian ini juga memiliki keterbatasan, antara lain masih adanya responden yang belum mengisi kuesioner secara lengkap dan tepat waktu sehingga dapat memengaruhi kelengkapan data yang diperoleh.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi secara berkala terhadap pembagian tugas dan beban kerja agar lebih proporsional sehingga mampu menjaga *work life balance* karyawan sekaligus meningkatkan kualitas kehidupan kerja. Selain itu, perusahaan perlu memperluas program pelatihan, pengembangan kompetensi, dan pemberian tantangan kerja yang terarah untuk memperkuat *self efficacy* karyawan. Bagi perguruan tinggi, disarankan untuk menyederhanakan sistem administrasi program magang sehingga mahasiswa dapat lebih fokus mengembangkan kompetensi dan kesiapan kerja. Sementara itu, bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian, menambah jumlah responden, serta memasukkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti *digital agility*, kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, maupun keterlibatan karyawan (*employee engagement*), sehingga diperoleh model penelitian yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Anugrah, P. G., & Priyambodo, B. (2021). *Peran Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang Menerapkan Work From Home (WFH) di Masa Pandemi COVID-19 : Studi Literatur*. 19(April), 340–349.
- Azhari, A., Chadafi, M. F., & Yusniar, Y. (2022). *Pengaruh Self Efficacy , Iklim Organisasi, Quality Of Work Life Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan*. 15(1), 1–18.
- Gunawan, S. I., & Hidayatullah, S. (2023). *Pengaruh Quality of Work Life terhadap Kinerja Karyawan PT BCA Malang. Sains Manajemen*, 9(1), 1–12.

<https://doi.org/10.30656/sm.v9i1.5861>

- Rhizenda, R. P., Suwasono, E., & Sutapa, H. (2023). *Pengaruh Self-Efficacy Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP Delta Surya Purnama Pare*. 2(4).
- Wellem, I. (2023). *Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Jo Burnout Sebagai Variabel Moderasi*. 3(2), 190–198.
- Wismawati, I., Ridlwan, M., & Recky, R. (2024). *Pengaruh Self-Efficacy , Pengembangan Karier , dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Miniso Lifestyle Trading Indonesia Cabang Bandung*. 10(3), 2143–2153.