

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Efikasi Diri

2.1.1.1 Pengertian Efikasi Diri

Menurut (Rokmah et al., 2024) efikasi diri dimaknai sebagai sebuah bentuk keyakinan diri individu terhadap dirinya sendiri. Hal itu didukung dengan sejauh mana individu percaya terhadap kemampuan yang ia miliki, sehingga dapat menyelesaikan tugas dan mencapai keberhasilan.

Menurut (Lahagu et al., 2023), efikasi diri ialah salah satu bagian pengetahuan mengenai diri atau *self-knowledge* yang memiliki dampak terhadap kehidupan manusia. Sebab, keyakinan didalam diri individu akan memastikan sikap yang dipilih untuk mendukung keputusan yang diambil dalam mencapai tujuan dan permasalahan yang akan muncul dimasa depan.

Adapun pengertian yang berbeda mengenai efikasi diri menurut (Suciono, 2020) ialah kesungguhan dan keyakinan individu dalam memperkirakan kemampuan yang terdapat dalam dirinya untuk mewujudkan tugas yang meliputi bagian-bagian yang menumbuhkan efikasi diri.

Selanjutnya, menurut (Karmila & Raudhoh, n.d.), efikasi diri merupakan perilaku positif seseorang dalam menangani permasalahan yang ada dengan penuh kemantapan dan kesungguhan serta memiliki rasa tanggung jawab agar mencapai hasil yang diharapkan. Berdasarkan penjabaran terkait efikasi diri, maka, efikasi diri dapat dipahami sebagai sebuah proses keteguhan dan juga keyakinan individu

atas keputusan, pengetahuan, hingga sikap positif yang akan digunakan untuk mencapai aspirasi atau cita-cita.

2.1.1.2 Indikator Efikasi Diri

Adapun indikator-indikator efikasi diri didalam penelitian (Roni et al., 2024) yang berpaku terhadap dimensi efikasi diri yakni *level*, *strength*, dan *generality*. Maka, dengan mengenal tiga dimensi ini ada beberapa indikator, yakni:

1. Berfokus pada tujuan
2. Memiliki kepercayaan diri
3. Memiliki kecakapan diri
4. Memiliki kemampuan bertahan ketika menghadapi tantangan
5. Memiliki kesungguhan yang kuat

Pendapat berbeda dikemukakan oleh (Elfranata et al., 2023) dalam penelitiannya, mengenai indikator lain mengenai efikasi diri adalah sebagai berikut:

1. Kepercayaan dalam menyelesaikan tugas.
2. Sanggup mendorong diri sendiri dalam melakukan suatu tindakan.
3. Berkeyakinan jika diri merupakan individu yang rajin, tekun, dan pantang menyerah.
4. Sanggup menghadapi permasalahan.
5. Berkeyakinan untuk mengatasi permasalahan.

2.1.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efikasi Diri

Variabel ini memiliki empat hal yang mendorong individu untuk memiliki efikasi diri menurut (Firmansyah et al., 2025) antara lain sebagai berikut:

1. Pengalaman dalam mengalami kesuksesan pribadi (*Performance accomplishments*).
2. Pengalamangan pribadi melalui pengamatan individu lainnya (*Vicarious experience*).
3. Persuasi atau ajakan yang memberikan dorongan atau keyakinan (*Verbal Persuasion*)
4. Kondisi fisik serta emosi yang mempengaruhi persepsi kemampuan individu (*Physiological and emotional state*)

2.1.2 Pengembangan Karir

2.1.2.1 Pengertian Pengembangan Karir

Mengacu (Balance & Dan, 2024) dalam penelitiannya, pengembangan karir ialah sebuah proses yang melibatkan sejumlah aksi untuk dapat meningkatkan kompetensi serta kemampuan kerja setiap individu karyawan, sehingga mereka bisa merencanakan karir saat ini atau dikemudian hari, selama mereka masih bekerja dan setiap kenaikan posisi atau jabatan akan memperluas tuntutan dan peran yang lebih mendalam.

Menurut penelitian (Karneli et al., 2024), dijelaskan bahwa pengembangan karir merupakan perjalanan yang sangat penting, karena kerja keras mereka (karyawan) dalam perusahaan agar mereka bisa menempatkan posisi yang sesuai dengan kemampuan dan kompetensi mereka. Kemudian, pengembangan karir bisa menjadi jalan untuk mereka dalam meningkatkan kompetensi dan kualitas mereka dalam pekerjaan. Karena, pengembangan karir memiliki hubungan yang dekat

dengan gaji atau promosi, sehingga, hal tersebut dapat membuat kinerja dan pendapatan yang dihasilkan meningkat.

Menurut (Yolinza & Marlius, 2023) pengembangan karir ialah seorang pekerja yang melakukan perubahan pribadi didalam perusahaan untuk mencapai karir yang telah ditargetkan oleh diri secara pribadi.

Menurut (Saputra, 2025), Pengembangan karir adalah proses meningkatkan status karyawan melalui jalur karir untuk mencapai rencana karir mereka. Jadi, kesimpulannya, pengembangan karir merupakan bagian dari kehidupan di dunia pekerjaan yang akan didapatkan ketika seorang karyawan dan menunjukkan performa dan kualitas pekerjaan mereka dengan baik, sehingga mereka dapat menduduki posisi yang tepat dengan kemampuan dan kompetensi mereka. Pengembangan karir ini juga harus direncanakan dengan baik agar dapat menentukan masa depan mereka dalam pekerjaan. Oleh karena itu, setiap kenaikan jabatan akan memberikan tanggung jawab baru yang lebih besar.

2.1.2.2 Indikator Pengembangan Karir

Adapun parameter yang berkaitan dengan pengembangan karir karyawan didalam penelitian (Yolinza & Marlius, 2023), yaitu:

1. Mendapatkan tindakan yang adil dalam berkarir.
2. Mendapatkan kepedulian langsung dari para atasan.
3. Mendapatkan informasi atau berita mengenai berbagai macam kesempatan untuk promosi.
4. Memiliki keinginan untuk meningkatkan posisi.
5. Adanya kenaikan kepuasan dalam pekerjaan.

Adapun pendapat lain, didalam penelitian (Balance & Dan, 2024), ada beberapa indikator sebagai berikut ini:

1. Dilaksanakanya penilaian dan evaluasi atas pelaksanaan pengembangan karir yang telah berhasil dilakukan sesuai dengan syarat-syarat terkait.
2. Memiliki penghargaan kerja. Karena, faktor inti dari kemajuan karir suatu individu.
3. Pertimbangan atas latar belakang pendidikan karyawan, karena akan sebagai bentuk penentuan calon karyawan yang akan dipromosikan sesuai dengan keterampilan dan kualifikasinya.
4. Penjadwalan pelatihan harus relevan dengan persyaratannya. Kemudian, adanya titik berat pada pertumbuhan karir.

2.1.2.3 Faktor-faktor Pengembangan Karir

Sebagai rincian faktor dari pengembangan karir ini, berlandaskan kajian (Pratama & Pasaribu, 2020) dalam penelitian mereka, pengembangan karir memiliki beberapa faktor yaitu:

1. Hubungan antara perusahaan dengan karyawan.
2. Karakter karyawan.
3. Faktor luar (eksternal).
4. Politik didalam kantor (aktivitas yang dilakukan untuk mendapatkan atau menggunakan otoritas dan sumber daya untuk mendapatkan hasil yang ingin dicapai).
5. Perilaku atasan.
6. Pengalaman.

7. Pendidikan.
8. Prestasi atau pencapaian.
9. Faktor takdir.
10. Keterampilan dan profesionalisme.
11. Budaya organisasi
12. Rekan kerja.
13. Karyawan dengan posisi lebih rendah.

2.1.3 *Work-Life Balance*

2.1.3.1 Pengertian *Work-Life Balance*

Merujuk (Poernamasari et al., 2023), *work-life balance* atau keseimbangan kehidupan kerja ialah menyeimbangkan antara kebutuhan dan keinginan dalam kehidupan individu dan tuntutan dan kewajiban pekerjaan. Oleh karena itu, keseimbangan dalam bekerja dimaksudkan untuk dapat mencapai keselarasan dan pengorganisasian waktu yang sehat antara waktu untuk pribadi dengan waktu untuk pekerjaan.

Menurut (Melinda Wanda, 2024) *work-life balace* adalah kerja keras individu yang memiliki dualitas peran atau lebih dalam hidupnya, sehingga ia harus melalui semua tugas dan kewajibannya dengan seimbang dengan wujud untuk memiliki keharmonisan dalam kehidupannya.

Menurut (Sutanto et al., 2024), Keseimbangan kerja-hidup adalah keseimbangan dua peran berbeda seseorang dalam bidang profesional dan peran non-pekerjaan dapat membawa kepuasan.

Menurut (Simarmata, 2023), *work-life balance* merupakan fase keterlibatan yang seimbang terhadap peran individu dalam perihal pekerjaan dan keluarga serta memperhatikan harmoni keduanya menyeluruh.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, dapat dikatakan bahwa menjaga proporsi partisipasi yang tidak sama sesuai dengan waktu yang diorganisir bisa menggapai keharmonisan dan kepuasan dalam hidup manusia.

2.1.3.2 Indikator *Work-Life Balance*

Tiga tolak ukur variable ini sebagaimana mengacu (Nasyat & Wildiawanti, 2024), antara lain, sebagai berikut:

1. Alokasi Waktu.

Dipahami sebagai pembagian atau penyeimbangan waktu antara waktu kegiatan pribadi.

2. Keseimbangan Partisipasi.

Dipahami sebagai keterlibatan psikologis individu terhadap partisipasinya dalam pekerjaan dan kehidupan personal.

3. Keseimbangan kerja-hidup.

Dipahami sebagai level kepuasan individu ketika mampu puas dan sejahtera saat bekerja tanpa mengorbankan kehidupan personal.

2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Work-Life Balance*

Faktor-faktor *work life balance* yang dikemukakan dalam penelitian (Melinda Wanda, 2024) terdapat lima kategori, yaitu:

1. Aspek Waktu

Dalam hal ini, aspek waktu dimaksudkan untuk keseimbangan waktu yang terlibat dengan kegiatan pribadi dan pekerjaan seperti waktu yang sesuai kebutuhan untuk istirahat, tidur dan waktu untuk kegiatan lainnya. Oleh karena itu, individu dapat melaksanakan beberapa kegiatan tanpa kekhawatiran.

2. Aspek Ekonomi dan Keluarga

Dalam hal ini, aspek ini berkaitan dengan psikologis dalam diri individu atas tanggung jawabnya terhadap keluarga dan kebutuhan ekonomi, seperti memiliki semangat untuk bekerja karena kebutuhan keluarga dan biaya pendidikan.

3. Aspek Loyalitas

Dalam hal ini, individu harus memiliki pemahaman yang benar atas dirinya pribadi dan tanggung jawab yang ditanggungnya. Sehingga, individu dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik serta dapat menjalankan kehidupan pribadi yang telah direncanakan.

4. Aspek Sikap

Dalam hal ini, individu dapat mengontrol dan memiliki manajemen diri dengan baik. Sehingga, jika terdapat variabel lain seperti masalah tidak berdampak terhadap pekerjaan maupun kehidupan pribadi.

5. Aspek Pendapatan

Dalam hal ini, aspek pendapatan dari pekerjaan individu memiliki pengaruh atas kepuasan dalam menjalankan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Sehingga, dengan gaji atau pendapatan yang dihasilkan dapat mendukung individu dalam melaksanakan keseimbangan hidup-pekerjaan dengan baik.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Sebagaimana penelitian (Zaenal Arifin & Sasana, 2022), kinerja karyawan dikenal hasil dari tanggung jawab pekerjaan yang idealnya dilaksanakan setiap staf. Oleh karena itu, karyawan yang bekerja atau diterima untuk bekerja dalam sebuah perusahaan merupakan karyawan yang memenuhi persyaratan kerja yang memiliki beberapa perhatian khusus seperti: kemampuan, tubuh yang sehat, cerdas, dan latar belakang pendidikan tertentu serta telah mendapatkan pelatihan khusus untuk dapat menjalankan tugas yang berkaitan dan memenuhi kriteria, sehingga pekerjaan yang dihasilkan memuaskan dari segi hasil dan kuantitas.

Sedangkan penuturan penjelasan lainnya mengenai kinerja karyawan di dalam penelitian (Rialmi & Patoni, 2020) menyebutkan bahwa kinerja karyawan ialah suatu hal yang memegang peran penting dalam mendukung usaha perusahaan dalam meraih tujuan. Kinerja dilihat sebagai bentuk kemajuan dan level penyelesaian sebuah pekerjaan baik dari aspek kualitas dan aspek kuantitas yang diharuskan menaikkan standar hasil kerja karyawan dari tingkatan waktu atau dapat dipahami sebagai hasil kerja seorang individu maupun kelompok dalam rangka berupaya untuk meraih tujuan perusahaan atau organisasi yang bersangkutan secara legal dan sesuai etika yang bermoral.

Menurut pendapat (Lidwina Mulinbota Moron et al., 2023) dijelaskan bahwa kinerja karyawan ialah prestasi yang dicapai oleh individu. Hal itu, disebabkan oleh

sifat manusia yang selalu memiliki peran memutuskan strategi, prosedur, mekanisme dan ambisi yang diraih perusahaan.

Menurut (Sugianto et al., 2024) dalam studinya dinyatakan bahwa kinerja karyawan ialah realisasi pegawai yang telah dicapai dengan seimbang sesuai dengan standar dan kriteria. Dapat disimpulkan dari pendapat peneliti sebelumnya bahwa, kinerja karyawan dihasilkan dari kerja keras seorang karyawan yang dibebani oleh tanggung jawab dari perusahaan dengan tujuan untuk dapat meraih tujuan instansi. Lebih optimal kinerja seorang pekerja dalam pekerjaannya menghasilkan dampak yang baik terhadap perusahaan. Secara sederhananya, kinerja karyawan merupakan prestasi yang didapat dari hasil kerja kerasnya dalam menekuni tugasnya.

2.1.4.2 Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator-indikator kinerja karyawan menurut (Sukiyah et al., 2021) dalam penelitiannya, yakni:

1. Kualitas kerja ialah sebagaimana staf memandang mutu pekerjaan yang dijalankan diselesaikan secara sempurna.
2. Kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dari jumlah unit atau jumlah perputaran aktivitas yang diselesaikan.
3. Tepat waktu dalam menyelesaikan kewajiban pekerjaan sesuai standar waktu pekerjaan atau output akhir serta kemampuan dalam memaksimalkan durasi kerja yang ada untuk kegiatan lain.

4. Efektivitas dalam memaksimalkan pengelolaan sumber daya perusahaan baik dalam segi tenaga, keuangan, teknologi serta bahan baku dengan tujuan untuk dapat meningkatkan hasil dari setiap unit dalam pemakaian sumber daya.

2.1.4.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Adapun unsur-unsur yang mendorong terjadinya kinerja karyawan berlandaskan analisis (Yandi & Trimerani, 2023), yaitu:

1. Faktor individu, dijelaskan sebagai level keterampilan dan kompetensi yang dimiliki, seperti motivasi dan komitmen karyawan.
2. Faktor kepemimpinan, ditentukan dengan kualitas arahan, dukungan yang dilakukan oleh seorang manajer atau pemimpin tim.
3. Faktor kelompok ialah dukungan yang didapatkan dari sesama rekan sejawat.
4. Faktor sistem, dipahami sebagai sistem kerja serta fasilitas yang diberikan oleh perusahaan.

Menurut (Adinda et al., 2023) kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua hal ini:

1. Faktor dari diri individu: pengetahuan atau kecerdasan, *skill*, kemampuan, motivasi kerja, kepribadian, sikap, karakter yang berpengaruh terhadap kinerja.
2. Faktor dari luar diri individu: gaya kepemimpinan, relasi antar karyawan, lingkungan pekerjaan dimana karyawan bekerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berdasarkan teori-teori yang telah didapatkan dan dijadikan landasan untuk penelitian ini, maka, dibutuhkannya penelitian terdahulu untuk menunjang

penelitian yang ingin dilaksanakan oleh peneliti. Penelitian terdahulu dijadikan pedoman untuk sebuah riset yang akan dilakukan.

1. Judul riset yang dilakukan oleh (Wicaksono & Ratnawati, 2022), *“The Importance Of Having Self-Efficacy, Self-Esteem, Job Satisfaction On Employee Performance During The Pandemic In State-Owned Companies”*. Penelitian tersebut menghasilkan bahwa rasa percaya diri dan efikasi diri terbukti secara langsung dan tidak langsung mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
2. Judul riset yang dilakukan oleh (Putra & Cahyani, 2024), *“Linking talent management, knowledge management and work-life balance to employee performance: The role of job satisfaction.”* Penelitian tersebut menghasilkan bahwa Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui pemahaman yang komprehensif tentang manajemen bakat, manajemen pengetahuan, dan keseimbangan kehidupan kerja.
3. Judul riset yang dilakukan oleh (Karneli et al., 2024) *“The effect of career development and placement on job satisfaction which impacts the company's employee performance.”* Penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengembangan karir dan penempatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dengan nilai pengaruh sebesar 21,2%. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai pengaruh sebesar 81,7%. Jadi pengembangan karir merupakan suatu proses panjang yang harus diberikan oleh setiap perusahaan sebagai kewajiban untuk

memberikan kesempatan kepada karyawan dalam menempuh pengembangan karir.

4. Judul riset yang dilakukan oleh (Eldon et al., 2024) Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Jiwa Manulife Indonesia Di Surabaya. Penelitian tersebut menghasilkan bahwa Keseimbangan kerja-hidup, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Judul riset yang dilakukan oleh (Naurisydah Hana Yunia Putri & Hafid Kholidi Hadi, 2024) Pengaruh work-life balance terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variable interverning pada tenaga kesehatan. Penelitian tersebut menghasilkan keseimbangan kerja-hidup berpengaruh positif pada kinerja dan komitmen organisasi, namun komitmen tidak berhasil memediasi pengaruh tersebut terhadap kinerja.
6. Judul riset yang dilakukan oleh (Rokmah et al., 2024) Pengaruh Kompetensi Karyawan, Efikasi Diri dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Gedung A PT BIG Kabupaten Brebes). Penelitian tersebut menghasilkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Gedung A PT BIG Kabupaten Brebes.
7. Judul riset yang dilakukan oleh (Saputra, 2025) *The Influence of Individual Characteristics, Training and Career Development on Employee Performance PT Hotel KTM Resort*. Penelitian tersebut menghasilkan bahwa

Pelatihan dan pengembangan karir secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, sementara karakteristik individu tidak secara substansial memengaruhi hasil kinerja.

8. Judul riset yang dilakukan oleh (Shinta Ramadanis et al., 2023) Pengaruh Efikasi Diri dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok. Penelitian ini menghasilkan bahwa variabel efikasi diri mempengaruhi kinerja karyawan honorer, sedangkan variabel komunikasi interpersonal tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan honorer.
9. Judul riset yang dilakukan oleh (Yolinza & Marlius, 2023) Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. Penelitian ini menghasilkan bahwa variabel pengembangan karir dan motivasi kerja secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan.
10. Judul riset yang dilakukan oleh (Simarmata, 2023) Pengaruh Kepemimpinan Demokratis dan Work-life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Tekstil PT. Duta Interlining Indonesia. Penelitian tersebut menghasilkan bahwa Kepemimpinan demokratis dan keseimbangan kerja-hidup berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti /Tahun	Judul Penelitian	Alat analisis	Hasil Penelitian
1	(Wicaksono & Ratnawati, 2022) Sinta 2	<i>The importance of having self-efficacy, self-esteem, job satisfaction on employee performance during the pandemic in state-owned companies</i>	<i>Structural Equation Model (SEM) analysis techniques.</i>	Rasa percaya diri dan efikasi diri terbukti secara langsung dan tidak langsung mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
2	(Putra & Cahyani, 2024) Sinta 2	<i>Linking talent management, knowledge management and work-life balance to employee performance: The role of job satisfaction</i>	Structural Equation Model (SEM) analysis techniques.	Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui pemahaman yang komprehensif tentang manajemen bakat, manajemen pengetahuan, dan keseimbangan kehidupan kerja.
3	(Karneli et al., 2024) Sinta 2	<i>The effect of career development and placement on job satisfaction which impacts the company's employee performance</i>	Analisis Regresi.	Pengembangan karir dan penempatan berpengaruh 21,2% terhadap kepuasan kerja, yang kemudian memengaruhi kinerja karyawan sebesar 81,7%.
4	(Eldon et al., 2024) Google Scholar	Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Asuransi Jiwa Manulife Indonesia Di Surabaya	<i>Analisis Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS)</i>	Keseimbangan kerja-hidup, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	(Naurisydah Hana Yunia Putri & Hafid Kholidi Hadi, 2024) Sinta 3	Pengaruh work-life balance terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variable interverning pada tenaga kesehatan.	Teknik partial least square (PLS).	Keseimbangan kerja-hidup berpengaruh positif pada kinerja dan komitmen organisasi, namun komitmen tidak berhasil memediasi pengaruh tersebut terhadap kinerja.
6	(Rokmah et al., 2024)	Pengaruh Kompetensi Karyawan, Efikasi Diri dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan	Uji regresi berganda.	Kompetensi karyawan , efikasi diri, dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan

	Google Scholar	(Studi Kasus pada Gedung A PT BIG Kabupaten Brebes)		signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	(Saputra, 2025) Sinta 4	<i>The Influence of Individual Characteristics, Training and Career Development on Employee Performance PT Hotel KTM Resort</i>	<i>Literature Review.</i>	Pelatihan dan pengembangan karir secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, sementara karakteristik individu tidak secara substansial memengaruhi hasil kinerja.
8	(Shinta Ramadanis et al., 2023) Google Scholar	Pengaruh Efikasi Diri dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok	Regresi Linear Berganda.	Variabel <i>Self-Efficacy</i> mempengaruhi kinerja karyawan honorer, sedangkan variabel komunikasi interpersonal tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan honorer.
9	(Yolinza & Marlius, 2023) Google Scholar	Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan	Regresi Linear Berganda.	Variabel pengembangan karir dan motivasi kerja secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan.
10.	(Simarmata, 2023) Google Scholar	Pengaruh Kepemimpinan Demokratis dan Work-life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Tekstil PT. Duta Interlining Indonesia	<i>Multiple Linear Regression</i>	Kepemimpinan demokratis dan keseimbangan kerja-hidup berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Data Penelitian, 2025

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian (Wicaksono & Ratnawati, 2022) diketahui mengindikasikan Hasil analisis mengindikasikan bahwa efikasi diri memengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Hal itu juga didukung oleh penelitian (Rokmah et al., 2024) bahwa efikasi diri berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menjelaskan, jika seseorang memiliki efikasi terhadap dirinya tinggi atau kepercayaan yang ia miliki terhadap kemampuan dirinya untuk meraih tujuan serta menyelesaikan tugas, memperlihatkan kinerja yang lebih bagus.

2.3.2 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian penelitian (Pratama & Pasaribu, 2020) menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki korelasi positif dengan kinerja karyawan. Situasi ini diperkuat melalui riset yang dilakukan (Fatmawati et al., 2023) bahwa ditemukan pengembangan karir merupakan tahapan yang panjang, sehingga merupakan tanggung jawab perusahaan untuk menyediakan peluang untuk setiap karyawannya dalam pengembangan karir. Sehingga, dapat disampaikan bahwa pengembangan karir berpengaruh yang positif dan signifikan.

2.3.3 Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian (Putra & Cahyani, 2024) diketahui bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Dikarenakan oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Eldon et al., 2024) juga menyatakan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian, *work-life balance* dapat meminimalisir konflik antara kehidupan pribadi

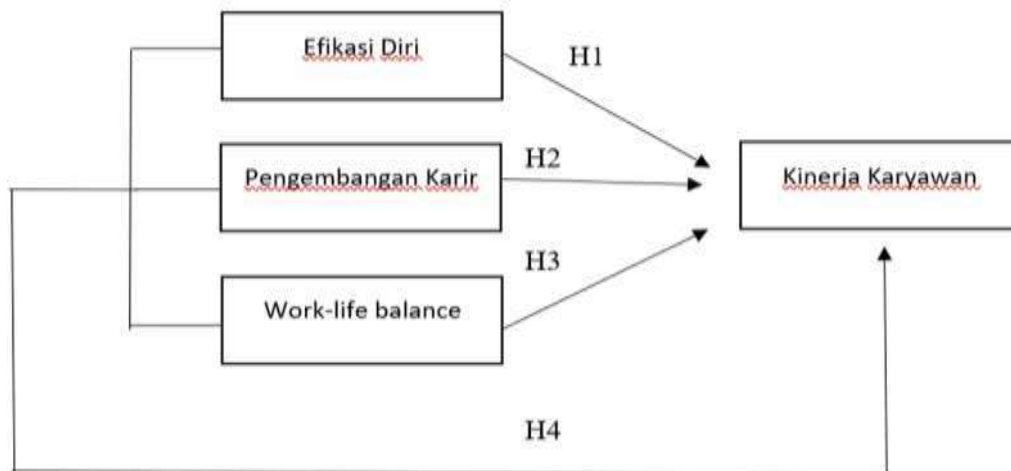
individu dengan pekerjaan sehingga karyawan lebih efektif dalam melaksanakan tanggung jawabnya, didalam penelitian (Putra & Cahyani, 2024)

2.3.4 Pengaruh Efikasi Diri, Pengembangan Karir dan *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan rangkaian temuan terdahulu yang telah dianalisis, dapat diketahui bahwa ditemukannya korelasi positif antara pengembangan karir, efikasi diri, dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan.

Efikasi diri, Pengembangan Karir, dan *Work-Life Balance* menjadi aspek yang sangat penting bagi individu, salah satunya karyawan generasi Z yang ingin memberikan kinerja optimal terhadap perusahaan. Sehingga, generasi Z diharapkan untuk dapat memiliki beberapa hal didalam diri mereka. Tetapi, untuk mencapai hal tersebut terdapat kebutuhan dan indikator yang diperlukan agar tercapai. Dimulai dari dalam diri individu hingga hal terluar yang memberikan dampak terhadap individu.

Oleh karena itu, diperlukannya pemahaman lebih dalam mengenai diri sendiri, letak kepercayaan individu, pengembangan karir dalam perusahaan serta kemampuan menyeimbangkan kehidupan-pekerjaan terhadap dirinya agar aspirasi yang ingin dicapai dapat diraih dengan baik. Sehingga, kinerja yang diberikan kepada perusahaan dapat menjadi optimal. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat digambarkan kerangka pemikiran untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian

Sumber: Peneliti, (2025)

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang disajikan sebelumnya, maka peneliti berupaya untuk merumuskan hipotesis sebagai berikut:

Tabel 2. 2 Hipotesis

H1:	Efikasi Diri diduga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Kota Batam.
H2:	Pengembangan Karir diduga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Kota Batam.
H3:	<i>Work-Life Balance</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Kota Batam.
H4:	Efikasi Diri, Pengembangan Karir, <i>Work-Life Balance</i> diduga berpengaruh secara positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Kota Batam.

Sumber: Peneliti, 2025