

PENGARUH *SELF-EFFICACY*, *WORK-LIFE BALANCE*, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT HALEYORA POWER PEKANBARU

Dini Normeilia, Wan Laura Hardilawati, Ikhbal Akhmad
Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau
*e-mail: 2100304248@student.umri.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh self-efficacy, work-life balance dan budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan pada PT Haleyora Power Pekanbaru. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan teknik probability sampling. Sampel penelitian ini sebanyak 65 responden. Analisis data dilakukan menggunakan software SPSS 21. Metode penelitian yang digunakan yaitu Uji validitas, Uji reliabilitas, Uji normalitas, Uji multikolinearitas, Uji heterokedastisitas, Uji parsial (Uji T), Analisis regresi linear berganda dan Uji Koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Haleyora Power Pekanbaru, work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap produktivitas karyawan PT Haleyora Power Pekanbaru dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Haleyora Power Pekanbaru.

Kata Kunci: *Self-Efficacy, Work-Life Balance, Budaya Organsisi, Produktivitas Karyawan*

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi aset krusial bagi setiap perusahaan. Tanpa SDM yang kompeten dan berkualitas, perusahaan akan kesulitan untuk mencapai tujuan strategisnya. SDM bukan hanya sekadar faktor produksi, tetapi juga penggerak utama inovasi, kreativitas, dan peningkatan efisiensi dalam organisasi (Pauji dan Nurhasanah, 2022). Oleh karena itu pengelolaan SDM yang efektif menjadi fondasi penting bagi keberhasilan dan keberlanjutan bisnis.

Manajemen SDM juga memiliki peran strategis dalam membantu perusahaan membangun keunggulan kompetitif. Dengan mengembangkan SDM yang kompeten dan memiliki yang produktivitas tinggi, perusahaan dapat menghadapi tantangan bisnis yang semakin kompleks dan meningkatkan daya saing di pasar global. Investasi dalam pengembangan SDM merupakan investasi jangka panjang yang akan memberikan timbal

balik yang besar bagi perusahaan dalam bentuk peningkatan produktivitas, inovasi dan profitabilitas. (Muktamar *et al.*, 2024)

Produktivitas karyawan merupakan salah satu indikator kunci keberhasilan suatu perusahaan. Karyawan yang produktif akan menghasilkan *output* yang optimal dengan sumber daya yang efisien, sehingga dapat meningkatkan profitabilitas dan daya saing perusahaan. Oleh karena itu manajemen SDM menjadi semakin penting untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif, inovatif, dan efisien. Namun, mencapai tingkat produktivitas yang tinggi bukanlah hal yang mudah. Berbagai faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan, baik faktor internal maupun eksternal. (Marwan, 2024)

Di sektor ketenagalistrikan, produktivitas karyawan memiliki peranan yang sangat penting. PT Haleyora Power Pekanbaru sebagai anak perusahaan dari PT PLN (Persero) yang bergerak dalam bidang *Operation* dan *Maintenance* pada jaringan Transmisi dan Distribusi kelistrik, memerlukan karyawan dengan tingkat produktivitas tinggi untuk menjamin keandalan pasokan listrik dan pelayanan yang prima kepada masyarakat. Mengingat bahwa pekerjaan teknis di lapangan menuntut ketelitian, kecepatan, serta koordinasi yang baik, maka produktivitas karyawan menjadi faktor strategis yang harus dikelola dengan serius.

Berikut data produktivitas karyawan PT Haleyora Power Pekanbaru tahun 2024:

Tabel 1. 1 Data produktivitas karyawan PT Haleyora Power Pekanbaru Tahun 2024

No	Bulan	Jumlah Gangguan	Response Time (menit)	Recovery Time (menit)	Capaian Response (%)	Capaian Recovery (%)	Capaian Akhir (%)	Status Produktivitas
1	Januari	1.750	17	32	88,24	100	94,12	Sangat Baik
2	Februari	1.853	16	33	93,75	100	96,88	Sangat Baik
3	Maret	1.783	21	47	71,43	74,47	72,95	Perlu Perbaikan
4	April	1.645	22	50	68,18	70,00	69,09	Perlu Perbaikan
5	Mei	1.524	23	44	65,22	79,55	72,38	Perlu Perbaikan
6	Juni	1.201	20	48	75,00	72,92	73,96	Perlu Perbaikan
7	Juli	1.299	25	43	60,00	81,40	70,70	Perlu Perbaikan
8	Agustus	1.123	16	34	93,75	100	96,88	Sangat Baik
9	September	2.100	18	31	83,33	100	91,67	Sangat Baik
10	Oktober	2.912	19	38	78,95	92,11	85,53	Baik
11	November	1.900	24	45	62,50	77,78	70,14	Perlu Perbaikan
12	Desember	1.120	26	49	57,69	71,43	64,56	Perlu Perbaikan

Sumber: PT. Haleyora Power Pekanbaru

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa, lebih dari 50% bulan pada tahun 2024 menunjukkan status produktivitas karyawan berada dalam kategori “perlu perbaikan” dan hanya beberapa bulan yang mencapai kategori “baik” atau “sangat baik” . Kondisi ini mengindikasikan adanya permasalahan yang cukup serius terkait tingkat produktivitas karyawan secara keseluruhan.

I dealnya, perusahaan menetapkan capaian produktivitas akhir di atas 85% agar dapat dikategorikan “*sangat baik*”. Namun, dalam beberapa bulan, capaian tersebut tidak terpenuhi, yang disebabkan oleh tingginya *response time* dan *recovery time*. *Response time* mengacu pada waktu yang dibutuhkan karyawan untuk merespon gangguan kerja, sedangkan *recovery time* mencerminkan waktu yang dihabiskan untuk memulihkan kondisi kerja pasca gangguan. Dalam data yang ditampilkan, terdapat bulan-bulan dengan waktu tanggap dan pemulihan yang relatif lama yang secara langsung berdampak pada rendahnya capaian produktivitas.

KAJIAN PUSTAKA

Theory of Planned Behavior

Theory of Planned Behavior (TPB) adalah sebuah teori yang dikembangkan oleh Arianito dan Gozali (2025) yang menjelaskan bahwa niat untuk berperilaku dipengaruhi oleh tiga faktor utama. Faktor pertama adalah sikap terhadap perilaku (*attitude towards behavior*), yang mencakup keyakinan mengenai konsekuensi dari suatu perilaku yang dikenal sebagai keyakinan perilaku (*behavior beliefs*).

Produktivitas Karyawan

Produktivitas karyawan adalah rasio antara output (kuantitas dan kualitas hasil kerja) yang dihasilkan oleh seorang pekerja dalam periode waktu tertentu, dibandingkan dengan input (sumber daya) yang digunakan (Sedarmayanti, 2017). Tujuan utama adalah mencapai prestasi kerja yang optimal melalui penggunaan sumber daya yang efisien dan efektif.

Self-Efficacy (Efikasi Diri)

Self-Efficacy (Efikasi Diri) pertama kali diperkenalkan oleh Albert Bandura (1977). Calicchio (2023) mendefinisikan *self-efficacy* adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan Tindakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam kata-katanya sendiri, *self-efficacy* adalah penilaian pribadi tentang “seberapa baik seseorang dapat menjalankan tindakan yang diperlukan untuk menghadapi situasi prospektif”. Dalam pandangannya *self-efficacy* berperan penting dalam bagaimana seseorang mendekati tujuan, tugas dan tantangan.

Work-Life Balance

Work-life balance adalah kemampuan individu untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Menurut Putri dan Sugiarto, (2024) *work-life balance* dapat didefinisikan sebagai kondisi di mana seorang karyawan mampu dengan baik, sehingga dapat

menyelaraskan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan kehidupan keluarga

Budaya Organisasi (X3)

Menurut Sitepu *et al.*, (2025), budaya organisasi adalah norma, aturan, asumsi atau pemikiran yang dirumuskan dan ditetapkan oleh sekelompok individu dalam suatu organisasi untuk menjalankan aktivitas mereka sehingga membentuk pola pikir dan perilaku serta berfungsi sebagai pedoman dalam menyelesaikan masalah yang muncul baik di lingkungan eksternal maupun internal.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di PT Haleyora Power Pekanbaru. PT Haleyora Power Pekanbaru adalah anak perusahaan dari PT PLN (Persero) yang bergerak dibidang *Operation* dan *Maintenance* pada jaringan Transmisi dan Distribusi Kelistrikan. PT Haleyora Power Pekanbaru beralamat di Jl. Dirgantara No. 63. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Januari sampai Desember 2025. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT Haleyora Power Pekanbaru yang berjumlah 65 orang. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan dalam penelitian ini adalah metode *nonprobability* dengan teknik sampling jenuh. Penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam hal ini, sampel yang digunakan adalah terdiri dari 65 orang karyawan. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan Kuesioner dengan menggunakan skala likert. Uji yang digunakan yaitu uji statistik deskriptif, uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas serta uji analisis regresi linier berganda yang terdiri dari uji t dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dalam penelitian ini merujuk pada nilai minimum, maximum, rata-rata (*mean*) dan standar deviasi (*standar deviation*) dari seluruh variabel dalam penelitian ini yaitu Produktivitas Karyawan (Y), *Self-Efficacy* (X1), *Work-Life Balance* (X2) dan Budaya Organisasi (X3) yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1 Hasil Analisis Statistik Deskriptif

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Produktivitas Karyawan (Y)	65	42	72	59.6462	5.42975
<i>Self-Efficacy</i> (X1)	65	26	47	38.7692	4.86624
<i>Work-Life Balance</i> (X2)	65	28	45	38.0154	3.98235
Budaya Organisasi (X3)	65	37	58	49.6462	5.06344
Valid N (<i>listwise</i>)	65				

Sumber: Data primer penelitian yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan hasil statistik deskriptif pada variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Produktivitas Karyawan (Y)

Variabel produktivitas karyawan (Y) memiliki nilai minimum sebesar 42, nilai maksimum sebesar 72, nilai mean sebesar 59.6462 dan nilai std. deviasi sebesar 5.42975. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *mean* lebih besar dari nilai std. deviasinya, sehingga data pada variabel produktivitas karyawan (Y) sudah tersebar dengan baik atau terdistribusi normal.

2. *Self-Efficacy* (X1)

Variabel *self-efficacy* (Y) memiliki nilai minimum sebesar 26, nilai maksimum sebesar 47, nilai mean sebesar 38.7692 dan nilai std. deviasi sebesar 4.86624. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *mean* lebih besar dari nilai std. deviasinya, sehingga data pada variabel *self-efficacy* (X1) sudah tersebar dengan baik atau terdistribusi normal.

3. *Work-Life Balance* (X2)

Variabel *work-life balance* (X2) memiliki nilai minimum sebesar 28, nilai maksimum sebesar 45, nilai mean sebesar 38.0154 dan nilai std. deviasi sebesar 3.98235. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *mean* lebih besar dari nilai std. deviasinya, sehingga data pada variabel *work-life balance* (X2) sudah tersebar dengan baik atau terdistribusi normal.

4. Budaya Organisasi (X3)

Variabel budaya organisasi (X3) memiliki nilai minimum sebesar 37, nilai maksimum sebesar 58, nilai mean sebesar 49.6462 dan nilai std. deviasi sebesar 5.06344. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *mean* lebih besar dari nilai std. deviasinya, sehingga data pada variabel budaya organisasi (X3) sudah tersebar dengan baik atau terdistribusi normal.

Uji validitas

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keputusan
Produktivitas Karyawan (Y)	Y.1	0,347	0,244	Valid
	Y.2	0,369	0,244	Valid
	Y.3	0,601	0,244	Valid
	Y.4	0,452	0,244	Valid
	Y.5	0,460	0,244	Valid
	Y.6	0,586	0,244	Valid
	Y.7	0,423	0,244	Valid
	Y.8	0,540	0,244	Valid
	Y.9	0,656	0,244	Valid
	Y.10	0,697	0,244	Valid
	Y.11	0,499	0,244	Valid
	Y.12	0,509	0,244	Valid
	Y.13	0,466	0,244	Valid
	Y.14	0,590	0,244	Valid
	Y.15	0,563	0,244	Valid
Self-Efficacy (X1)	X1.1	0,741	0,244	Valid
	X1.2	0,655	0,244	Valid
	X1.3	0,681	0,244	Valid
	X1.4	0,626	0,244	Valid
	X1.5	0,721	0,244	Valid
	X1.6	0,673	0,244	Valid
	X1.7	0,390	0,244	Valid
	X1.8	0,601	0,244	Valid
	X1.9	0,454	0,244	Valid
	X1.10	0,587	0,244	Valid
Work-Life Balance (X2)	X2.1	0,686	0,244	Valid
	X2.2	0,628	0,244	Valid
	X2.3	0,633	0,244	Valid
	X2.4	0,500	0,244	Valid
	X2.5	0,504	0,244	Valid
	X2.6	0,587	0,244	Valid
	X2.7	0,673	0,244	Valid
	X2.8	0,698	0,244	Valid
	X2.9	0,653	0,244	Valid
Budaya Organisasi (X3)	X3.1	0,418	0,244	Valid
	X3.2	0,594	0,244	Valid
	X3.3	0,596	0,244	Valid
	X3.4	0,550	0,244	Valid
	X3.5	0,368	0,244	Valid
	X3.6	0,520	0,244	Valid
	X3.7	0,530	0,244	Valid
	X3.8	0,558	0,244	Valid
	X3.9	0,671	0,244	Valid

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keputusan
	X3.10	0,693	0,244	Valid
	X3.11	0,491	0,244	Valid
	X3.12	0,596	0,244	Valid

Sumber: Data olahan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa seluruh butir pernyataan di instrumen variabel dependen dan variabel independen adalah valid, dimana nilai r-hitung pada seluruh variabel lebih besar dari r-tabel (0,244).

Uji reliabilitas

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keputusan
Produktivitas Karyawan (Y)	0,801	0,6	Reliabel
Self-Efficacy (X1)	0,811	0,6	Reliabel
Work-Life Balance (X2)	0,799	0,6	Reliabel
Budaya Organisasi (X3)	0,791	0,6	Reliabel

Sumber: Data olahan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa koefisien reliabilitas variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini memiliki nilai koefisien *cronbach's alpha* di atas atau lebih dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji normalitas

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstrandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.000000
	Std Deviation	2.56553490
0.0Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.063
	Negative	-.064
Kolmogorov-Smirnov Z		.513
Asymp. Sig. (2-tailed)		.955

Sumber: Data olahan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil uji normalitas *Kolmogorov Smirnov Test* didapatkan dengan nilai *Asym Sig. (2-tailed)* sebesar 0,955, hasil ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,05 (Sig > 0,05), sehingga dapat dikatakan bahwa residual telah berdistribusi normal.

Uji multikolinearitas

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
		Collinearity Statistics
Model		Tolerance VIF
1	(Constant)	
	Self-Efficacy (X1)	.412 2.428
	Work-Life Balance (X2)	.689 1.452

Budaya Organisasi (X3)	.517	1.935
------------------------	------	-------

Sumber: Data olahan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil uji multikolinearitas antar variabel bebas atau independen pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *tolerance* masing-masing variabel lebih dari 0,10 dan VIF masing-masing variable tidak lebih dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa antara variabel bebas atau independen pada penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas

Tabel 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a	
Model		<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1	(Constant)	1.840	0.71
	Self-Efficacy (X1)	.652	.517
	Work-Life Balance (X2)	-1.298	.199
	Budaya Organisasi (X3)	-.217	.829

Dependent Variable: Abs_res

Sumber: Data olahan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil uji heteroskedastisitas antar variabel bebas atau independen dengan absolut residual pada penelitian ini pada nilai lebih dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Analisis regresi linier berganda

Tabel 7 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a		Standardized Coefficients <i>Beta</i>
Model		Unstandardized Coefficients <i>B</i>	<i>Std. Error</i>	
1	(Constant)	6.562	3.887	
	Self-Efficacy (X1)	.336	.105	.301
	Work-Life Balance (X2)	.498	.099	.365
	Budaya Organisasi (X3)	.426	0.90	.397

Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Sumber: Data olahan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat dijabarkan persamaan regresi linear pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 6,562 + 0,336 X_1 + 0,498 X_2 + 0,426 X_3 + e$$

Arti persamaan regresi di atas adalah:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 6,562, artinya adalah apabila variabel *self-efficacy*, *work-life balance* dan budaya organisasi diasumsikan nol (0), maka produktivitas karyawan sebesar 6,562.
2. Nilai koefisien regresi (B) variabel *self-efficacy* sebesar 0,336, artinya adalah bahwa setiap peningkatan *self-efficacy* sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0,336 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Nilai koefisien regresi (B) variabel *work-life balance* sebesar 0,498, artinya adalah bahwa setiap peningkatan *work-life balance* sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0,498 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Nilai koefisien regresi (B) variabel budaya organisasi sebesar 0,426, artinya adalah bahwa setiap peningkatan budaya organisasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0,426 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji parsial (uji t)

Tabel 8 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.562	3.887		1.688	.096
	Self-Efficacy (X1)	.336	.105	.301	3.193	.002
	Work-Life Balance (X2)	.498	.099	.365	5.007	.000
	Budaya Organisasi (X3)	.426	0.90	.397	4.718	.000
Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)						

Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Sumber: Data olahan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel di atas maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap Produktivitas Karyawan
Variabel *self-efficacy* memiliki nilai t hitung sebesar 3,193 dan signifikansi 0,002. Oleh karena itu dapat diketahui bahwa t hitung (3,193) > t tabel (1,999) dan signifikansi (0,002) < 0,05, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.
2. Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Produktivitas Karyawan
Variabel *work-life balance* memiliki nilai t hitung sebesar 5,007 dan signifikansi 0,000. Oleh karena itu dapat diketahui bahwa t hitung (5,007) > t tabel (1,999) dan signifikansi (0,000) < 0,05, maka H0 ditolak dan H2 diterima. Artinya *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.
3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Variabel budaya organisasi memiliki nilai t hitung sebesar 4,718 dan signifikansi 0,000. Oleh karena itu dapat diketahui bahwa t hitung (4,718) > t tabel (1,999) dan signifikansi (0,000) < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Uji Koefisien determinasi (R^2)

Tabel 4.1 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	Model Summary^b		
		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.881 ^a	.777	.766	2.62786

Sumber: Data olahan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dilihat hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,766 atau 76,6%. Artinya variabel dependen dalam penelitian ini yaitu produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel independen dalam penelitian ini yaitu *self-efficacy*, *work-life balance* dan budaya organisasi sebesar 76,6%, sedangkan sisanya sebesar 23,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

1. Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara *self-efficacy* (X_1) terhadap produktivitas karyawan (Y), dimana *self-efficacy* memiliki t hitung (3,193) > t tabel (1,999) dan signifikansi (0,002) < 0,05, serta nilai koefisien regresi (B) variabel *self-efficacy* sebesar 0,336, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga, diperoleh hasil bahwa variabel *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan. Artinya semakin baik *self-efficacy*, maka produktivitas karyawan akan semakin meningkat. Hal ini dikarenakan seorang karyawan yang memiliki *self-efficacy* atau keyakinan terhadap kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan tindakan mencapai tujuan yang telah ditetapkan hingga menyelesaikan tugas dan tantangan mampu mendorong meningkatkan produktivitas yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri, sehingga *self-efficacy* mampu mempengaruhi karyawan dalam peningkatan produktivitasnya.

2. Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara *work-life balance* (X2) terhadap produktivitas karyawan (Y), dimana *self-efficacy* memiliki t hitung (5,007) > t tabel (1,999) dan signifikansi (0,000) < 0,05, serta nilai koefisien regresi (B) variabel *work-life balance* sebesar 0,498, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Sehingga, diperoleh hasil bahwa variabel v berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan. Artinya semakin baik *work-life balance*, maka produktivitas karyawan akan semakin meningkat. Hal ini dikarenakan seorang karyawan yang mampu menjaga *work-life balance* cenderung lebih bahagia, sehat secara mental, dan termotivasi untuk bekerja secara efisien. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan kelelahan emosional (*burnout*), absensi tinggi, dan penurunan kualitas kerja, sehingga *work-life balance* mampu mempengaruhi karyawan dalam peningkatan produktivitasnya.

3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara budaya organisasi (X3) terhadap produktivitas karyawan (Y), dimana budaya organisasi memiliki t hitung (4,718) > t tabel (1,999) dan signifikansi (0,000) < 0,05, serta nilai koefisien regresi (B) variabel *self-efficacy* sebesar 0,426, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Sehingga, diperoleh hasil bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan. Artinya semakin baik budaya organisasi, maka produktivitas karyawan akan semakin meningkat. Hal ini dikarenakan budaya organisasi atau nilai-nilai, norma dan keyakinan bersama dalam sebuah organisasi yang positif menciptakan lingkungan kerja kondusif yang mendorong kolaborasi, motivasi, dan loyalitas karyawan, sehingga budaya organisasi mampu mempengaruhi karyawan dalam peningkatan produktivitasnya.

PENUTUP

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Semakin baik *self-efficacy*, maka produktivitas karyawan akan semakin meningkat.
2. *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Semakin baik *work-life balance*, maka produktivitas karyawan akan semakin meningkat.

3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Semakin baik budaya organisasi, maka produktivitas karyawan akan semakin meningkat.

SARAN

1. Bagi Akademik

Penelitian selanjutnya disarankan menambah variabel lain selain *self-efficacy*, *work-life balance*, dan budaya organisasi, seperti *employee-management*, *job description*, beban kerja, OCB, pengembangan karir, stres kerja, lingkungan kerja, komunikasi interpersonal, kepuasan kerja, dan motivasi kerja.

2. Bagi Perusahaan

- **Self-Efficacy:** Tingkatkan kepercayaan diri karyawan dalam menghadapi kritik dengan memberikan evaluasi yang membangun, sehingga tetap termotivasi menyelesaikan tugas menantang.
- **Work-Life Balance:** Pastikan karyawan memiliki waktu untuk keluarga dan aktivitas pribadi, termasuk kebijakan tidak mengganggu di luar jam kerja.
- **Budaya Organisasi:** Perjelas prosedur dan aturan kerja terkait pemberian izin, kebebasan berpendapat, dan penyampaian informasi; lakukan sosialisasi pada karyawan baru dan penguatan rutin.
- **Produktivitas Karyawan:** Dorong kedisiplinan waktu melalui penghargaan atau *reward* bagi absensi terbaik dan ketaatan aturan, untuk memacu semangat kerja dan produktivitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Adrian, S. R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Cipta Selera Semesta. *Strategic: Journal of Management Sciences*, 2(1).
- Amir, dan Jafar, A. (2021). Pengaruh Budaya Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (PERSERO), Tbk. KCP GOWA. *Study of Scientific and Behavioral Management (SSBM)*, 2(2).
- Arianto, B., dan Gozali. (2025). *Pengantar Theory of Planned Behaviour*. Borneo Novelty Publishing.
- Brough, Paula, Timms, Carolyn, Chan, X. W., Hawkes, Amy, Rasmussen, Laura, dan Rasmussen, L. (2020). Work-Life Balance : Definitions, Causes, and Consequences. *Handbook of Socioeconomic Determinants of Occupational Health*.
- Calicchio, S. (2023). *Albert Bandura and The Self-Efficacy Factor: A Journey Into The Psychology of Human Potential Through The Understanding And Development of Self-Efficacy and Self-Esteem*. Everand
- Demak, M. A. P. K., Lumanauw, B., dan Mintardjo, C. M. O. (2023). Pengaruh Self-Efficacy, Job Description Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Sari Tuna Makmur Bitung. *Jurnal Emba*, 11(4).
- Denni, dan Hendy. (2024). *Perilaku Organisasi*. Wawasan Ilmu.
- Einhorn, S., Fietz, B., Guenther, T. W., dan Guenther, E. (2024). The Relationship of Organizational Culture with Management Control Systems and Environmental Management control Systems. *In Review of Managerial Science (Vol. 18, Issue 8)*. Springer Berlin Heidelberg.
- Faradhillah, Hadiya, I., dan Fatmi, N. (2020). The Relationship of Self-Efficacy Toward Student's Achievement Index of Faculty of Teacher Training and Education at Malikussaleh University. *International Journal for Educational and Vocational Studies*, 2(1).
- Fauziah, S., Sutrisna, A., dan Oktaviani, N. F. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Work Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya Universitas Perjuangan Tasikmalaya. *Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(4).
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., dan Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4).
- Ghozali. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25 (9th Ed).

- Gibran, M. F., Khaeruman, dan Abduh, E. M. (2024). Pengaruh Work-Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Pigeon Indonesia. *INVESTASI : Inovasi Jurnal Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(3).
- Gusti, D. H. (2022). Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Mirai Management*, 7(3).
- Husaeni, A. A., dan Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Beban Kerja , Budaya Organisasi , dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan yang Bekerja pada Perusahaan Importir Bahan Makanan di Jakarta Barat. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan Nusantara (JPKN)*, 1(2).
- Indawati, E., Mursito, B., dan Aryati, I. (2022). Employee Performance Is Viewed From Self-Efficacy, Teamwork, Organizational Culture And Job Satisfaction (Study at the Institute for The Development and Empowerment of Principals and Superintendents of Karanganyar Regency). *Internasional Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 6(1).
- Indrawati, L. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Pemerintah Daerah (The Effect Of Organizational Culture On Employee Work Productivity In Local Governments). *Indonesian Accounting Research Journal*, 2(1).
- Jamitzky, B., dan Halaszovich, T. (2024). Extending the Theory of Planned Behavior (TPB) by Examining the Decision-making Process of Individuals Starting a New Business: A Quantitative Analysis in Germany. *IBIMA Business Review*, 2024.
- Marwan, I. A. (2024). Meningkatkan Produktivitas Karyawan Bank: Sebuah Tantangan dan Peluang.
- Muktamar, A., Novianti, Mirna, dan Sahibuddin, Rafiq, A. (2024). Peranan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Ilmiah Penelitian Mandira Cendikia*, 2(7).
- Muslikah, E. D., Sofiah, D., dan Prasetyo, Y. (2020). Self Efficacy, Conscientiousness dan Employee Engagement. *Indonesian Psychological Research*, 2(2).
- Ningsih, R. F., Misral, dan Hardilawati, W. L. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Astra Internasional Tbk-ISUZU Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 4(1).
- Nugroho, I. P., Tarigan, A. H. Z., dan Fikri, M. Z. (2022). Bagaimana Pendidikan di Mata Anak Jalanan : Menguji Peran Efikasi Diri Pada Perilaku Pencarian Pertolongan Akademik. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 7(1).
- Ormrod, J. E., Anderman, E. M., dan H, L. (2020). Educational Psychology: Developing Learners (10th Ed). *Person Education, Inc.*
- Paramita, R. W. D. (2019). Metode Peneliatian Kuantitatif, Edisi 1.

- Pauji, I., dan Nurhasanah, N. (2022). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Manufaktur. *Journal of Management dan Business*, 5(2).
- Polopadang, P. G. F., Sendow, G. M., dan Tielung, M. V. J. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Self-Efficacy Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) Tbk-Makassar Commercial Business center. *Jurnal EMBA*, 12(3).