Mekar: Jurnal Dinamika Manajemen dan Akuntansi Modern
Volume: 1, Nomor: 4, (2026), Desember: 1674 - 1678
Website: https://ejournal.ojs-lppm.com/index.php/Mekar/article/view/619
E-ISSN: 3124-890X

PENGARUH *SELF-EFFICACY* DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI Z DI LINGKUNGAN PERKANTORAN KELAPA GADING

Laila Anisa[1]
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Institut Bisnis dan Multimedia ASMI, Indonesia [1]
Corresponding Author: *lailaanisa29@gmail.com*[1*]

Info Artikel
Received: *11 Oktober 2026*
Revised : *16 Oktober 2026*
Accepted: *29 Oktober 2026*
Published: *08 November 2026*

Keywords: *self-efficacy, work-life balance, employee performance, Generation Z.*

Abstract
This research aims to determine the influence of Self-Efficacy and Work-Life Balance on employee performance in the Kelapa Gading office environment, with a focus on Generation Z employees working at a tax consulting firm as respondents. The research method used is a quantitative causal approach to test the cause-and-effect relations between variables, with data collected via a questionnaire. The sample in this study consisted of 40 respondents. Data analysis employed simple linear regression, multiple linear regression, correlation analysis, and the coefficient of determination. The results of the simple linear regression test show that partially, Self-Efficacy has a positive effect on employee performance, while Work-Life Balance has a negative but statistically insignificant effect. The results of the simultaneous test (F-test) show that Self-Efficacy and Work-Life Balance have a significant effect on employee performance with a contribution of 65.7%. In conclusion, it is recommended that companies focus more on enhancing Self-Efficacy through training and employee skills development, while maintaining Work-Life Balance as a form of support for employee well-being.

Kata Kunci*:* self-efficacy, work-life balance, kinerja karyawan, Generasi Z.

Abstrak
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Self-Efficacy* dan *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan di Lingkungan Perkantoran Kelapa Gading, dengan fokus pada Karyawan Generasi Z yang bekerja di kantor konsultan pajak sebagai responden. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif metode kausal untuk menguji hubungan sebab-akibat antar variabel, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner. Sampel dalam penelitian ini adalah 40 responden. Analisis data menggunakan regresi linear sederhana, regresi linear berganda, analisis korelasi, dan koefisien determinasi. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana menunjukkan bahwa secara parsial *Self-Efficacy* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan *Work-Life Balance* bisa terjadi penurunan terhadap Kinerja Karyawan namun pengaruh tersebut tidak signifikan. Hasil Uji f (simultan) menunjukkan bahwa *Self-Efficacy* dan *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan dengan kontribusi sebesar 65,7%. Kesimpulannya, perusahaan disarankan untuk lebih memfokuskan upaya peningkatan *Self-Efficacy* melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi karyawan, serta tetap memperhatikan penerapan *Work-Life Balance* sebagai bentuk dukungan kesejahteraan.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-

ShareAlike 4.0 International License.
Publisher: Lembaga Penerbit Penelitian Multidisipliner

PENDAHULUAN

Globalisasi telah banyak mengubah berbagai aspek kehidupan, salah satunya di dalam dunia bisnis. Di era digital dan persaingan bisnis yang semakin ketat, kinerja karyawan menjadi faktor kunci keberhasilan organisasi. Kinerja karyawan bukan hanya mencerminkan produktivitas individu, tetapi juga menentukan keberlangsungan perusahaan di tengah perubahan teknologi dan tuntutan fleksibilitas kerja, khususnya pada Generasi Z. Generasi Z adalah generasi yang mudah beradaptasi, tangguh, dan didorong oleh keinginan untuk pemenuhan pribadi serta dampak sosial.

Namun, meskipun Generasi Z mulai mendominasi dunia kerja, hal tersebut tidak selalu diiringi oleh peningkatan kinerja yang maksimal. Banyak studi menunjukkan bahwa karyawan Generasi Z sering mengalami kesulitan dalam mengatur kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi secara seimbang, serta memiliki keyakinan yang bervariasi terhadap kemampuan diri mereka sendiri (*self-efficacy*). Kedua faktor tersebut sangat penting bagi Generasi Z yang biasanya menghargai fleksibilitas, kesehatan mental, serta kesempatan untuk berkembang dalam karier secara cepat.

Meskipun secara teoritis *Self-Efficacy* dan *Work-Life Balance* diyakini dapat meningkatkan kinerja karyawan, hasil penelitian empiris menunjukkan temuan yang tidak selalu konsisten. Sejumlah penelitian terdahulu justru menemukan bahwa kedua variabel tersebut tidak selalu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan survei awal yang dilakukan pada 10 karyawan Generasi Z di kantor konsultan pajak Kelapa Gading, ditemukan bahwa 6 dari 10 responden mengalami kesulitan menjaga keseimbangan kerja-kehidupan, dan 5 responden masih merasa kurang percaya diri dalam menyelesaikan tugas pekerjaan tertentu.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Self-Efficacy* dan *Work-Life Balance*, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan Generasi Z di lingkungan perkantoran Kelapa Gading.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif kausal yang bertujuan untuk mengidentifikasi, mengukur, dan menganalisis hubungan antar variabel secara sistematis. Waktu dan tempat penelitian difokuskan pada karyawan generasi Z yang bekerja di empat kantor konsultan pajak wilayah perkantoran Kelapa Gading pada tahun 2026.

Populasi dalam penelitian ini adalah 40 karyawan generasi Z yang bekerja di perusahaan

konsultan pajak tersebut. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh, di mana semua anggota populasi yang berjumlah 40 orang digunakan sebagai sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert 4 tingkat yaitu Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Setuju, Sangat Setuju.

Metode analisis data mencakup uji instrumen (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), analisis regresi linier sederhana dan berganda, serta pengujian hipotesis (uji t dan uji F) menggunakan software SPSS versi 27.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden menunjukkan bahwa mayoritas adalah perempuan (82,5%), memiliki tingkat pendidikan terakhir SMA/SMK (62,5%), dan memiliki pengalaman kerja lebih dari 6 tahun (55%). Pengujian validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan valid (r-hitung > r-tabel 0,312) dan reliabel (Cronbach's Alpha 0,811 > 0,60). Uji asumsi klasik juga terpenuhi, dengan residual berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinearitas (VIF < 10), dan tidak terdapat heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang menguji variabel *Self-Efficacy* (X1) dan *Work-Life Balance* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), diperoleh persamaan: Y = 4,839 + 0,403X1 - 0,114X2.

Tabel 1. *Hasil Uji Regresi Linier Berganda dan Uji t*

Model	Unstandardized B	t	Sig.
(Constant)	4.839	1.913	.063
Self-Efficacy	0.403	7.823	<.001
Work-Life Balance	-0.114	-2.005	.052

Nilai koefisien regresi *Self-Efficacy* (0,403) menunjukkan pengaruh positif, sedangkan *Work-Life Balance* (-0,114) menunjukkan arah negatif. Uji parsial (uji t) membuktikan bahwa *Self-Efficacy* berpengaruh signifikan (sig < 0,001), sementara *Work-Life Balance* tidak berpengaruh signifikan secara parsial (sig 0,052 > 0,05).

Uji Simultan dan Koefisien Determinasi

Hasil uji F (simultan) menunjukkan nilai F hitung sebesar 35,451 (sig < 0,001), yang berarti *Self-Efficacy* dan *Work-Life Balance* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan. Hasil koefisien determinasi (Adjusted R Square) adalah sebesar 0,639 (Model R Square 0,657), yang mengindikasikan bahwa sebesar 65,7% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya 34,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan sangat kuat dan positif. Semakin tinggi tingkat kepercayaan diri karyawan Generasi Z di area perkantoran Kelapa Gading, maka semakin baik pula hasil kerja yang dicapai. Pengalaman kerja yang dimiliki mayoritas responden (lebih dari 6 tahun) berkontribusi kuat pada pengalaman berhasil yang membentuk *Self-Efficacy* mereka, sehingga mereka mampu menghadapi tekanan dan target kerja yang tinggi di industri konsultan pajak.

Sebaliknya, *Work-Life Balance* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan Gen Z pada sampel ini mampu menjaga performa kerjanya meskipun menghadapi tantangan keseimbangan kehidupan-kerja (*Work-Life Balance)*. Hal ini dipengaruhi oleh karakteristik industri konsultan pajak yang menuntut target terselesaikan tanpa memandang fleksibilitas waktu, sehingga kinerja tetap terjaga dengan mengandalkan motivasi dan efikasi diri.

Secara simultan, kedua variabel ini sangat relevan dalam membentuk fondasi kinerja yang baik. Meskipun *Work-Life Balance* bukan penentu utama dalam sampel ini, fungsinya tetap relevan sebagai variabel pendukung kesejahteraan karyawan secara keseluruhan ketika diintegrasikan dengan kekuatan self-efficacy.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa *Self-Efficacy* terbukti mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Z. Sementara itu, *Work-Life Balance* tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan secara parsial. Namun, secara simultan *Self-Efficacy* dan *Work-Life Balance* terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan faktor *Self-Efficacy* sebagai pendorong dominan. Oleh karena itu, perusahaan sangat disarankan untuk merancang program pengembangan karyawan yang berfokus pada pelatihan dan peningkatan kompetensi untuk memperkokoh *Self-Efficacy* karyawan, di samping mempertahankan kebijakan dasar *Work-Life Balance* untuk mendukung kesejahteraan mereka.

DAFTAR PUSTAKA

Ayu, D., Febriswari, N., & Yudiarso, A. (2023). Meta-analisis korelasi burnout dan performa kerja. Jurnal Social Library, 3(3).

Dessler, G. (2024). Human resource management. New York, NY: Pearson.

Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

IDN Times. (2025). Indonesia Millennial and Gen Z Report 2025.

Mahardika, A. A., Ingarianti, T. M., & Zulfiana, U. (2022). *Work-Life Balance* pada karyawan generasi Z. CJSS, 1(1).

Rachman Affandi, A. (2023). Peran self efficacy dalam meningkatkan work life balance, work engagement, terhadap kinerja pegawai. Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi, 11(2).

Sugiyono. (2023). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (Vol. 5). Bandung: CV. Alfabeta.

Watanabe, Y., Nakayama, M., Takemura, K., & Uchida, Y. (2025). AI feedback and workplace social support in enhancing occupational self-efficacy. Scientific Reports.

Wijayanto, P., Suharti, L., & Chaniago, R. (2022). Pengaruh work life balance terhadap employee engagement dan dampaknya terhadap turn-over intentions. Jurnal Ekonomi Pendidikan dan Kewirausahaan, 10(1), 83–98.