

Analisis Efikasi Diri, Pengembangan Karir, Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BLU UPTD TRANS Semarang

Hendra Prastyawan

hendra.prastyawan03@gmail.com

Sri Suprpti

praptiuntag@gmail.com

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis

Universitas 17 Agustus 1945 Semarang

Diterima: 1 Maret 2024 Direvisi: 30 Maret 2024 Dipublikasikan: 30 April 2024

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh efikasi diri, pengembangan karir, dan work-life balance terhadap kinerja pegawai BLU UPTD Trans Semarang. Objek penelitian adalah pegawai BLU UPTD Trans Semarang pada bagian kepegawaian administrasi dengan ukuran sampel 86 pegawai dengan menggunakan teknik stratified proportional sampling dari jumlah penduduk 109 pegawai. Data dalam penelitian ini diperoleh primer melalui penyebaran kuesioner (angket). Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan software SmartPLS versi 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel efikasi diri, pengembangan karir, dan work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: efikasi diri, pengembangan karir, work-life balance, kinerja karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of self-efficacy, career development, and work-life balance on the performance of BLU UPTD Trans Semarang employees. The object of the research was BLU UPTD Trans Semarang employees in the administrative staff section with a sample size of 86 employees using stratified proportional sampling technique from a population of 109 employees. The data in this study were obtained primary through the distribution of questionnaires (questionnaires). The data analysis method used in this research is Structural Equation Modeling (SEM) analysis technique with SmartPLS software version 3. The results showed that the variables of self-efficacy, career development, and work-life balance have a positive and significant influence on employee performance.

Keywords: *self-efficacy, career development, work-life balance, employee performance*

1. Pendahuluan

Badan Layanan Umum (BLU) Unit Pelaksana Tehnis Daerah (UPTD) Trans Semarang merupakan lembaga yang bertanggungjawab atas pengelolaan transportasi umum di kota Semarang. Pemerintah Kota Semarang melalui Dinas Perhubungan telah berhasil mengembangkan Bus Rapi Transit (BRT) sebagai program angkutan umum massal yang lebih nyaman, aman, cepat, murah sebagai solusi mengurai kemacetan. Masyarakat diharapkan mau beralih menggunakan BRT sebagai sarana transportasi, untuk itu diperlukan pelayanan yang baik, supaya penumpang merasa nyaman. Untuk dapat memberikan pelayanan yang baik dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Sumber daya manusia (SDM) memainkan peran yang sangat penting dalam rangka pencapaian tujuan di suatu organisasi atau perusahaan. Kemampuan dan kualitas skill para pekerja menjadi faktor utama yang dapat mendorong kelancaran dan kesuksesan organisasi atau perusahaan tersebut (Mahadewi, 2023). Untuk itu sumber daya manusia harus dikembangkan dengan maksimal supaya memiliki kualitas kerja yang baik dan mampu bersaing dalam

perkembangan zaman yang begitu cepat, dengan memelihara kinerja karyawan agar selalu optimal dalam menyelesaikan tugasnya.

Hasil kerja karyawan yang baik sebagai dasar penilaian terhadap anggota dan organisasi yang perlu ditingkatkan. (Syahputra & Tanjung, 2020). Kinerja karyawan menjadi suatu hal yang penting bagi organisasi, terutama bagi pimpinan perusahaan yang mengharapkan seluruh karyawan yang bekerja di lingkungan perusahaan dapat meningkatkan kinerjanya. Hal ini akan memberikan kontribusi yang terbaik bagi perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan efikasi diri.

Efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk berhasil dalam melaksanakan tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi tantangan, bersama dengan tingkat ketekunan dapat secara signifikan meningkatkan produktivitas dan kinerja. (Yan et al., 2020). Efikasi diri yang tinggi akan menimbulkan keyakinan dan kemampuan diri untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan atasan secara tepat waktu. Hal ini didukung oleh hasil penelitian (Na-Nan & Sanamthong, 2020) bahwa karyawan berkemampuan tinggi cenderung melakukan perilaku tertentu dengan harapan yang tinggi sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi. Berbeda dengan hasil penelitian dari (Fauziyyah & Rohyani, 2022) yang menyatakan karyawan yang kurang yakin terhadap tugasnya serta kurang dapat memotivasi dirinya cenderung melakukan perilaku yang menghasilkan kinerja yang rendah. Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah pengembangan karir.

Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seorang karyawan yang mendorong meningkatnya kinerja dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. (Balbed & Sintaasih, 2019) Adanya program pengembangan karir diharapkan dapat mempengaruhi motivasi, kinerja, dan kepuasan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan secara optimal. Seperti yang disampaikan oleh (Dianta & Aisyah, 2019) dalam penelitiannya bahwa perkembangan karir yang baik akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Hasil penelitian (Aidah & Ratnasari, 2020) pengembangan karir tidak memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Tidak kalah pentingnya keseimbangan kehidupan kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang dapat mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih puas, lebih termotivasi, bahagia dan lebih produktif (Prakoso & Churiyah, 2023). Berbeda dengan hasil penelitian dari (Saifullah, 2020) semakin meningkat keseimbangan kehidupan pribadi akan menyebabkan penurunan pada kinerja karyawan, dan berdampak negatif pada kesejahteraan karyawan, tingkat kepuasan, dan akhirnya pada kinerja organisasi. (Poernamasari et al., 2023)

Penelitian dilakukan di BLU UPTD Trans Semarang. Sebagai perusahaan yang menangani pengelolaan BRT dalam cakupan yang cukup luas di seluruh kota Semarang, BLU UPTD Trans Semarang harus berusaha mempertahankan kinerja karyawannya agar tetap sesuai dengan standar perusahaan dan diharapkan kinerja tersebut dapat terus meningkat agar dapat memuaskan para pengguna jasa. Salah satu upaya untuk mewujudkan hal tersebut adalah dengan cara menerapkan program 7S (senyum, salam, sapa, sopan, santun, sabar, saaabaaar) dan berprinsip *zero complaint* kepada para karyawannya.

Berdasarkan data peneliti yang diperoleh dari laporan data aduan dan sanksi pada tahun 2022 menunjukkan adanya penurunan kinerja pada karyawan, seperti terlihat dalam tabel 1 berikut

ini:

Tabel 1. Sanksi Karyawan BLU UPTD Trans Semarang Tahun 2022

BULAN	INDISIPLINER				LALAI DALAM TUPOKSI				ADUAN TIDAK RAMAH			
	TT	SP1	SP2	SP3	TT	SP1	SP2	SP3	TT	SP1	SP2	SP3
Januari	8	5	1	4	2	3	1	-	1	1	2	-
Februari	2	4	5	-	1	1	-	-	3	1	-	-
Maret	10	1	1	1	2	2	1	-	2	-	-	-
April	5	5	1	2	2	-	-	-	-	2	-	-
Mei	3	3	-	-	2	1	-	-	-	3	-	-
Juni	1	4	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-
Juli	2	5	-	1	-	5	-	1	3	1	-	-
Agustus	10	2	-	-	3	2	-	1	-	-	1	-
September	5	5	2	-	5	3	3	-	3	1	-	-
Oktober	5	3	4	1	2	2	1	-	1	4	1	-
November	2	2	1	-	1	3	1	-	1	1	-	-
Desember	6	2	-	1	3	-	-	-	2	2	1	-
Jumlah	61	47	15	10	25	22	7	2	16	16	5	0

Sumber: BLU UPTD Trans Semarang tahun 2022

Keterangan:

TT = Teguran Tertulis

SP = Surat Peringatan

Berdasarkan tabel 1 diatas, dapat disimpulkan program 7S dan *zero complaint* pada tahun 2022 belum tercapai dengan baik. Hal ini disebabkan inisiatif karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan masih kurang, banyak karyawan yang merasa tidak mampu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Selain itu, perusahaan belum mengacu aturan yang jelas dan tidak terencana mengenai sistem pengembangan karir, seperti tidak adanya transparansi yang jelas terkait pengembangan karir untuk semua karyawan dari atasan yang bersangkutan, sehingga karyawan tidak dapat memprediksi kapan karyawan tersebut akan mendapatkan promosi, karena sistem yang berlaku adalah menempati posisi yang kosong saat dibutuhkan. Hal ini disebabkan tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi dan kurangnya dukungan dari atasan dalam mengatur beban kerja yang sesuai. Jam kerja yang berlebihan dan kurangnya fleksibilitas waktu kerja. Kurangnya waktu luang untuk bersantai dan beraktivitas di luar pekerjaan karena kebijakan cuti yang yang tidak jelas. Berdasarkan kesenjangan tersebut penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh efikasi diri, pengembangan karir dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan

2. Tinjauan Pustaka

1) Pengaruh Efikasi Diri Dan Kinerja Karyawan

Efikasi diri adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya sendiri untuk mengembangkan dan mencapai kesuksesan dengan melakukan evaluasi pengalaman masa lalu (Nan-Nan & Sanamthong, 2020b). Karyawan yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung memiliki kemungkinan yang lebih kecil untuk menyerah atau berhenti dalam mengejar tugas-tugas pekerjaan. Dengan demikian, karyawan tersebut mampu pulih lebih cepat dari kemunduran dan tetap komitmen dalam mencapai tujuan kinerjanya, sebaliknya, karyawan yang memiliki tingkat efikasi diri rendah cenderung kekurangan energi yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan dan memenuhi persyaratan pekerjaan mereka (Clercq et al., 2018).

Management & Accountancy in Practice Journal

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Edar, Jamilah, Anjani 2022), (Gunawan, 2023) menyatakan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian adalah sebagai berikut: H1: Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2) Pengembangan Karir Dan Kinerja Karyawan

Pengembangan karir merupakan upaya individu dalam mempersiapkan diri untuk mengembangkan diri melalui jalur karir terencana. Tujuan utama pengembangan karir adalah meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan individu, sehingga dapat memberikan kontribusi yang optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Kemajuan dalam pelaksanaan tugas pekerjaan berdampak secara langsung pada peluang karyawan untuk mencapai posisi jabatan yang diinginkan (Distyawaty, 2017). Semakin baik pemahaman pengembangan karir seseorang dan bagaimana mengimplementasikannya, diharapkan kinerja karyawan juga semakin baik (Febrianti & SE, 2020).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Anjani, 2022), (Edar, 2022), (Fanggidae & Febianti, 2022) menunjukkan bahwa pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh (Febrianti & SE, 2020) menunjukkan adanya pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut: H2: Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

3) Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Kinerja Karyawan

Keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) merujuk pada upaya menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang, hal ini mencakup sejauh mana seseorang terlibat dan merasa puas dengan peran mereka di tempat kerja dan dalam kehidupan pribadi (Badrianto & Ekhsan, 2021). Pencapaian keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik memiliki manfaat bagi pemberi kerja, seperti memiliki tenaga kerja yang lebih termotivasi, produktif, mengurangi tingkat stres, meningkatkan produktivitas, dan mengurangi tingkat absensi. Keseimbangan kehidupan kerja memiliki dampak baik bagi individu maupun organisasi (Kurnia & Widigdo, 2021).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Badrianto & Ekhsan, 2021) menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh (Gunawan, 2023) menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut: H3: Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Metode Penelitian

Populasi penelitian ini adalah semua karyawan BLU UPTD Trans Semarang bagian staff administrasi sebanyak 109 karyawan. Metode pengambilan sampel menggunakan *stratified random sampling* yaitu pengambilan suatu sampel yang dilakukan secara bertingkat. Penentuan jumlah sample menggunakan rumus Slovin yaitu sebanyak 86 responden. Data dalam penelitian adalah data primer. Metode pengumpulan data dengan kuesioner yang dibagikan kepada responden melalui *google form*. Teknik analisis data

digunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) melalui *software* SmartPLS versi 3. Pengukuran variabel menggunakan skala Lilert 5 point (1=sangat tidak setuju s/d 5= sangat setuju) untuk semua variabel:

Variabel efikasi diri diukur dengan 4 indikator: pengalaman akan kesuksesan, pengalaman individu lain, persuasi verbal, keadaan fisiologis. Pengembangan karir diukur dengan 5 indikator : perilaku yang adil, kepedulian atasan, kompetensi, minat untuk dipromosikan, pendidikan formal. Keseimbangan kerja diukur dengan 5 indikator: keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, kepuasan diri, kepuasan kerja, pendapatan. Kinerja karyawan diukur dengan 5 indikator: kuantitas, kualitas, kerjasama, tanggungjawab, inisiatif.

4. Hasil Dan Pembahasan

1) Hasil Penelitian

a. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Evaluasi pada model dilaksanakan untuk mengetahui nilai dari validitas dan reliabilitas dalam suatu model

1. Validitas Konvergen

Pengujian validitas konvergen indikator reflektif dapat dilaksanakan korelasi antara skor indikator dengan skor konstruk. Menurut Chin dalam penelitian (Ghozali, 2014b), suatu indikator dinyatakan memiliki validitas yang baik ketika memiliki nilai *loading factor* lebih besar dari 0,70, sedangkan pada nilai *loading factor* 0,50 sampai 0,60 dapat dianggap cukup, dan apabila terdapat nilai *loading factor* dibawah 0,50 maka akan di drop dari model penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loadings	Keterangan
X1 Efikasi Diri	ED1	0,710	Valid
	ED2	0,835	Valid
	ED3	0,867	Valid
	ED4	0,899	Valid
X2 Pengembangan Karir	PK1	0,789	Valid
	PK2	0,829	Valid
	PK3	0,763	Valid
	PK4	0,795	Valid
	PK5	0,725	Valid
X3 Keseimbangan Kehidupan Kerja	KKK1	0,750	Valid
	KKK2	0,816	Valid
	KKK3	0,721	Valid
	KKK4	0,743	Valid
	KKK5	0,758	Valid
Y Kinerja Karyawan	KK1	0,823	Valid
	KK2	0,725	Valid
	KK3	0,807	Valid

Variabel	Indikator	Outer Loadings	Keterangan
	KK4	0,763	Valid
	KK5	0,712	Valid

Sumber: data primer yang diolah, tahun 2022

Tabel 2, menunjukkan *convergent validity* pada semua indikator memiliki nilai validitas konvergen yang baik, hal ini dikarenakan keseluruhan indikator mempunyai nilai *loading factor* lebih besar dari 0,70, maka dinyatakan bahwa indikator dalam model yang digunakan sudah valid.

Tabel 3. Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)

Variable	Average Variance Extracted (AVE)
Efikasi Diri	0,690
Pengembangan Karir	0,610
Keseimbangan Kehidupan Kerja	0,575
Kinerja Karyawan	0,589

Sumber: data primer yang diolah, tahun 2022

Berdasarkan hasil perhitungan Average Variance Extranted (AVE) suatu indikator dapat dinyatakan memiliki validitas kovergen yang memadai, yang berarti bahwa satu variabel laten mampu menjelaskan lebih dari setengah varian dari indikator-indikator dalam rata-rata apabila telah memenuhi persyaratan, yaitu jika nilai AVE lebih besar dari 0,5 (Ghozali, 2014b).

2. Validitas Diskriminans

Dalam SmartPLS pengujian validitas diskriminan dapat diketahui pada nilai *cross loading* antara indikator pada konstruksya. Validitas diskriminan dengan indikator reflektif dapat dilihat dari nilai *cross loading* pada tiap variabel harus >0,70. (Ghozali, 2014b).

Tabel 4. Hasil Uji Cross Loading

Indikator	(X1) Efikasi Diri	(X2) Pengembangan Karir	(X3) Keseimbangan Kehidupan Kerja	(Y) Kinerja Karyawan
ED1	0,710	0,289	0,220	0,050
ED2	0,835	0,351	0,212	-0,061
ED3	0,867	0,146	0,206	0,042
ED4	0,899	0,346	0,358	0,109
PD1	-0,091	0,221	0,506	0,789
PD2	0,069	0,307	0,596	0,829
PD3	-0,030	0,154	0,424	0,763
PD4	0,168	0,351	0,615	0,795
PD5	0,053	0,250	0,535	0,725
KKK1	0,159	0,750	0,255	0,287
KKK2	0,251	0,816	0,528	0,234
KKK3	0,311	0,721	0,370	0,196
KKK4	0,260	0,743	0,336	0,262
KKK5	0,327	0,758	0,388	0,330
KK1	0,234	0,390	0,823	0,647
KK2	0,168	0,505	0,725	0,516
KK3	0,227	0,348	0,807	0,497
KK4	0,276	0,304	0,763	0,453

Indikator	(X1) Efikasi Diri	(X2) Pengembangan Karir	(X3) Keseimbangan Kehidupan Kerja	(Y) Kinerja Karyawan
KK5	0,312	0,462	0,712	0,521

Sumber: data primer yang diolah tahun 2022

Tabel 4, diketahui keseluruhan indikator dalam penelitian ini telah memenuhi kualifikasi penilaian validitas diskriminan yakni berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai loading pada tiap item terhadap konstruk yang mempunyai korelasi lebih besar dibandingkan pada hasil *cross loadingnya*. Berdasarkan hasil perolehan nilai *cross loading* telah memenuhi harapan karena nilai konstruk lebih dari 0,7.

3. Uji Reliabilitas

Suatu variable laten mampu dinyatakan memiliki reliabilitas yang baik ketika hasil perolehan *composite reliability* dan nilai *Cronbach's alpha* telah mencapai hasil yang diharapkan, yakni lebih besar dari 0,7 (Ghozali, 2014b).

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Laten

Variable	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Efikasi Diri	0,850	0,898	Reliabel
Pengembangan Karir	0,840	0,886	Reliabel
Keseimbangan Kehidupan Kerja	0,819	0,871	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,825	0,877	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah tahun 2022

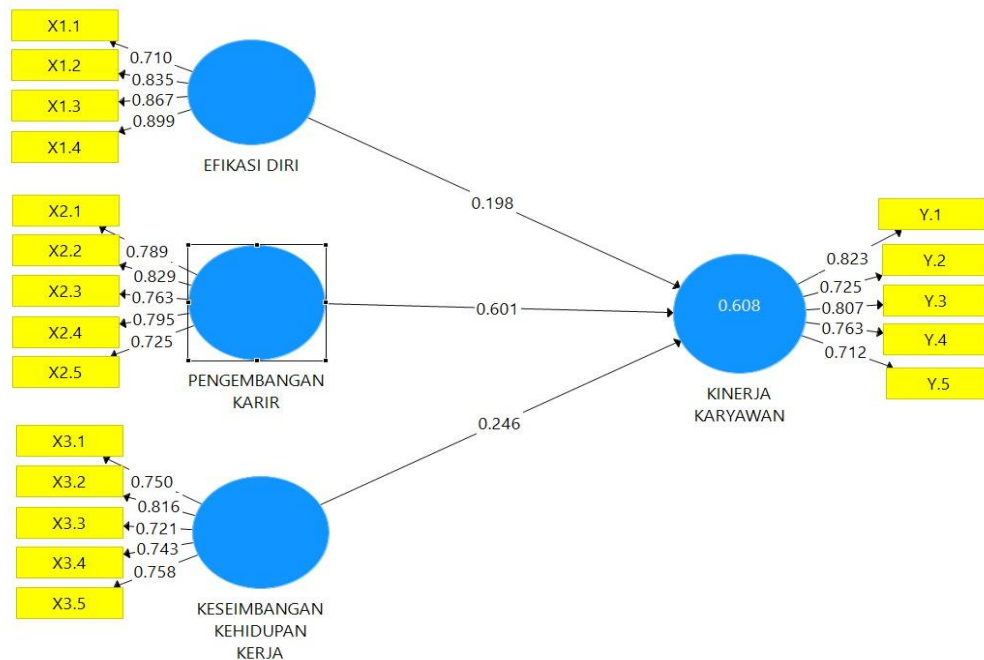
Tabel 5, diketahui jika seluruh variabel-variabel laten dalam model penelitian ini yang telah diuji dalam penelitian ini mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* yang lebih besar dari 0,7, sehingga dapat dinyatakan bahwa semua variabel laten dalam penelitian ini adalah reliabel.

4. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

1. Path Coefficients

Koefisien jalur (*path coefficients*) digunakan untuk melihat hubungan yang dihipotesiskan antar konstruk (Dinuka & Amalia, 2022). *Path coefficients* untuk variabel laten eksternal dan internal digambarkan pada Gambar 1. Dampak koefisien jalur pada konstruk adalah positif dan signifikan. Masing-masing dari ketiga jalur konstruk tersebut memiliki menunjukkan hubungan yang signifikan antara variabel efikasi diri, pengembangan karir, dan keseimbangan kehidupan kerja, dengan nilai P-value masing masing 0,029, 0,000, dan 0,004. Terhadap pengaruh positif antara efikasi diri (X1) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 19% pengaruh positif antara pengembangan karir (X2) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 60%, dan pengaruh positif antara keseimbangan kehidupan kerja (X3) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 24%.

Gambar 1. Diagram jalur pengaruh variable X terhadap variable Y



2. Koefisien Determinasi (R²)

Uji *R-square* berfungsi untuk mengukur besar pengaruh antara variabel laten independen terhadap variabel laten dependen. Menurut Henseler dalam jurnal (Yan et al., 2020) nilai *R-squared* berkisar antara 0 hingga 1, dengan rentang yang berbeda untuk (0,67 – 1) termasuk kategori substansial, (0,33 – 0,66) termasuk kategori sedang, dan (0,10 – 0,19) termasuk kategori lemah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *R-square* 0,608 sehingga termasuk dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Efikasi Diri, Pengembangan Karir, dan Keseimbangan Kehidupan Kerja memiliki kontribusi sebesar 60,9% terhadap kinerja karyawan dan sisanya sebesar 0,392 atau 39,2% dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

3. Predictive Relevance (Q²)

Seseorang dapat menggunakan ukuran relevansi prediktif atau kepentingan prediktif untuk mengukur seberapa baik nilai yang diamati mewakili nilai prediksi, sebagai konsekuensi dari penentuan model dan parameter. Signifikansi prediktif ditunjukkan dengan angka Q² yang lebih besar dari 0, sedangkan nilai yang lebih kecil dari 0 menunjukkan bahwa model tidak relevan. Hasil menunjukkan nilai *Q-squared* sebesar 0,594, Sehingga dapat disimpulkan bahwa model dalam penelitian memiliki nilai *predictive relevance*, karena nilai *Q-squared* (Q²) lebih besar dari atau diatas nol (0).

4. Full Collinearity VIF

Ketika ada masalah dengan kolinearitas dalam model studi, masalah tersebut dapat ditemukan dengan menggunakan uji kolinearitas komprehensif VIF. Untuk lulus uji full collibearity VIF, hasil harus memenuhi persyaratan kurang dari sama dengan 3,3 (Oktaviana et al., 2022).

Tabel 6. Hasil Uji Full Collinearity VIF

Model	Collinearity	
	Tolerance	VIF
Efikasi diri	≤ 3,3	1,146
Pengembangan karir	≤ 3,3	1,136
Keseimbangan kehidupan kerja	≤ 3,3	1,291

Sumber: data primer yang diolah tahun 2022

Tabel 6, menampilkan nilai *full collinearity* VIF untuk tiga variabel: efikasi diri (1,146), pengembangan karir (1,136), dan keseimbangan kehidupan kerja (1,291). Akibatnya, dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah dengan collinearity bias metode umum, vertikal, horizontal, dalam angka *full collinearity* VIF untuk setiap konstruksi tersembunyi.

5. Goodness of Fit (GoF)

Model secara keseluruhan dapat dinilai dengan analisis *Goodness of Fit* (GoF). Nilai *Goodness of Fit* berkisar dari 0,10 (untuk kecocokan yang sangat buruk) hingga 0,25 (untuk kecocokan sedang) hingga 0,36 (untuk kecocokan yang sangat baik) (Ghozali, 2014a).

Berdasarkan rata-rata nilai communalities dan rata-rata nilai R-square, maka nilai GoF dapat dihitung dengan sebagai berikut:

$$GoF = \sqrt{com \times R - square}$$

$$GoF = \sqrt{0,399 \times 0,609}$$

$$GoF = 0,493$$

Hasil perhitungan diatas menyatakan bahwa nilai *Goodness of Fit* (GoF) memenuhi syarat yaitu sebesar 0,493. Karena angkanya lebih besar atau setara dengan 0,36 (0,36) maka menunjukkan bahwa *Goodness of Fit* model penelitian cukup tinggi. Akibatnya, metode penelitian ini dianggap layak.

Tabel 7. Hasil Uji Model Fit

Model Fit	Saturated model	>/<	Keterangan
SRMS	0,088	< 0,10	Diterima
Chi-Square	270,503	> 0,05	Diterima
NFI	0,698	< 0,90	Diterima

Sumber: data primer yang diolah tahun 2022

Mengacu pada hasil analisis, model dalam penelitian dapat dikatakan fit jika nilai SRMS, Chi-square, dan NFI dapat terpenuhi. Diketahui nilai SRMS (*Standardized Root Mean Residual*) adalah $0,088 < 0,10$ maka model dinyatakan fit. Berdasarkan nilai Chi-square diperoleh sebesar $270,503 > 0,05$ maka data empiris dalam penelitian ini sangat identik dengan teori yang digunakan. Berdasarkan nilai NFI (*Normed Fit Index*) diperoleh nilai sebesar $0,698 < 0,90$ maka menunjukkan nilai yang baik. berdasarkan hasil output nilai SRMR, Chi-square, dan NFI dapat disimpulkan bahwa model pada penelitian ini sudah fit.

6. Effect Size (f²)

Uji *Effect Size* (f²) digunakan untuk mengukur kepentingan relatif dari sektor independen dan dependen. Ada tiga batasan untuk ukuran dampak (f²): lebih besar dari 0,02 untuk kelompok kecil, lebih besar dari 0,15 untuk kategori menengah, dan lebih besar dari 0,35 untuk kategori besar (Oktaviana et al., 2022).

Tabel 8. Hasil Uji Effect Size (f^2)

Indikator	Efikasi Diri (X1)	Pengembangan Karir (X2)	Keseimbangan Kehidupan Kerja (X3)
Effect Size (f^2)	0,087	0,120	0,811

Sumber: data primer yang diolah tahun 2022

Table di atas menunjukkan bahwa ketiga nilai variabel tersebut terdapat variabel yang memiliki pengaruh besar yaitu variabel keseimbangan kehidupan kerja sebesar 0,811, variabel yang memiliki pengaruh kecil yaitu variabel efikasi diri dan pengembangan karir sebesar 0,087 dan 0,120 terhadap variabel kinerja karyawan.

7. Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini dapat diperoleh dengan prosedur T-statistik (bootstrapping). Pada dasarnya penelitian ini mengindikasikan seberapa jauh pengaruh antar variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Bootstrapping

Model	Koefisien Jalur	T-statistics	P-Value	Keterangan
Efikasi Diri → Kinerja Karyawan	0,198	2,185	0,029	Diterima
Pengembangan Karir → Kinerja Karyawan	0,601	6,955	0,000	Diterima
Keseimbangan Kehidupan Kerja → Kinerja Karyawan	0,246	2,891	0,004	Diterima

Sumber: data primer yang diolah tahun 2022

Sebelum dilaksanakan pengujian hipotesis pada penelitian, tingkat kepercayaan adalah sebesar 95% (α sebesar 5%), maka untuk tingkat signifikansi 5% adalah diatas 1,96. Sehingga kriteria penerimaan hipotesis adalah H1 diterima ketika T-statistik > 1,96, dan H0 ditolak Ketika T-statistik < 1,96.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 9, Nilai original sample atau koefisien jalur untuk variabel efikasi diri terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai yang positif sebesar 0,198. Pada T-statistik memiliki nilai sebesar 2,185 > 1,96 dan P-value dengan nilai sebesar 0,029 < 0,05. Nilai original sample atau koefisien jalur untuk variabel pengembangan karir terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai yang positif sebesar 0,601. Pada T-statistik memiliki nilai sebesar 6,955 > 1,96, dan P-value dengan nilai sebesar 0,000 < 0,05. Nilai original sample atau koefisien jalur untuk variabel keseimbangan kehidupan kerja terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai positif sebesar 0,246. Pada T-statistik memiliki nilai sebesar 2,891 > 1,96, dan P-value dengan nilai sebesar 0,004 < 0,05. Demikian dapat disimpulkan bahwa efikasi diri, pengembangan karir, dan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pembahasan

1. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel efikasi diri (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) diketahui nilai T-statistik lebih besar dari nilai signifikansi yaitu sebesar 2,185 > 1,96 dengan nilai P-value sebesar 0,029 < 0,05 yang berarti nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka, dapat disimpulkan bahwa H_1 yang menyatakan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Semakin baik tingkat efikasi diri pada karyawan, maka semakin baik pula kinerja karyawan BLU UPTD Trans Semarang semakin meningkat.

Efikasi diri merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Apabila karyawan BLU UPTD Trans Semarang mempunyai keyakinan diri yang kuat, didukung oleh pengalaman kesuksesan dimasa lalu maupun pengalaman individu, persuasi verbal, dan keadaan fisiologis, maka mereka dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya, bersemangat dan tekun menghadapi tantangan serta mampu berkolaborasi dengan rekan kerja guna meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian (Jamillah, 2022), (Na-Nan & Sanamthong, 2020b), (Edar, 2022) yang menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Pengembangan karir merupakan kegiatan pegawai untuk membantu pegawai merencanakan karir masa depan di tempatnya bekerja, sehingga para karyawan yang bersangkutan dan juga perusahaan dapat mengembangkan dirinya secara maksimal (Sugiarti, 2023).

Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel pengembangan karir (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) diketahui nilai T-statistik lebih besar dari nilai signifikansi yaitu sebesar $6,955 > 1,96$ dengan nilai P-value sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka, dapat disimpulkan bahwa H_2 yang menyatakan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini menunjukkan program pengembangan karir sangat penting bagi karyawan dalam rangka memajukan organisasi terutama di era pengetahuan dan teknologi makin berkembang dengan pesat. Apabila pimpinan BLU UPTD Trans Semarang mendukung pengembangan karir karyawan dengan berperilaku adil, adanya peluang dipromosikan, akan membuka peluang bagi karyawan untuk meningkatkan ketrampilan dan kompetensinya melalui pendidikan formal, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas pekerjaan mereka. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian (Anjani, 2022), (Febrianti & SE, 2020), (Fanggidae & Febianti, 2022) yang menyatakan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pekerja yang menjaga keseimbangan hidup dan kerja yang sehat cenderung lebih termotivasi untuk mengemban tugas-tugas pekerjaan yang berat. Keseimbangan yang memuaskan ini mengurangi stres di tempat kerja, membuat pekerja lebih efisien, dan membantu menciptakan suasana positif di seluruh organisasi. Dengan demikian, keseimbangan kehidupan kerja tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga dapat menjadi faktor berkelanjutan yang mempengaruhi kesuksesan sebuah organisasi, karena kinerja perusahaan sangat bergantung pada semangat dan kualitas kerja para karyawannya (Wong, K P Teh, P L Chan, 2023).

Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel keseimbangan kehidupan kerja (X_3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) diketahui nilai T-statistik lebih besar dari nilai signifikansi yaitu sebesar $2,891 > 1,96$ dengan nilai P-value sebesar $0,004 < 0,05$ yang berarti nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka, dapat disimpulkan bahwa H_3 yang menyatakan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

Keseimbangan kehidupan kerja yang meliputi keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, kepuasan diri dan kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan merupakan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang mampu menyeimbangkan waktu untuk pekerjaan dan kehidupan pribadinya, mampu menyetarakan keterlibatan secara fisik maupun emosional dalam pekerjaan dan kegiatan sosialnya, serta dapat menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja menunjukkan karyawan mampu menjalankan semua aspek kehidupannya. (Astuti & Respati, 2020). Hal ini menunjukkan karyawan mempunyai kecukupan waktu untuk beraktifitas

didalam keluarga dan mampu berkontribusi lebih banyak bagi kesuksesan organisasi.(Bell et al., 2012). Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian (Badrianto & Ekhsan, 2021), (Muliawati & Frianto, 2020), (Gunawan, 2023) yang menyatakan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. Simpulan

Berdasarkan hasil olah data pada penelitian dan juga pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya sehingga dapat ditarik kesimpulan penelitian mengenai pengaruh efikasi diri, pengembangan karir, dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan BLU UPTD Trans Semarang, adapun kesimpulannya adalah sebagai berikut:

1. Variabel efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis 1 diterima. Dapat dilihat pada nilai T- statistik bahwa T-hitung lebih besar dari nilai signifikansi 1,96, dan P-value memiliki nilai lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa karyawan memiliki efikasi diri yang baik, maka kinerja karyawan semakin meningkat dan dapat mencapai target serta tujuan perusahaan.
2. Variabel pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis 2 diterima. Dapat dilihat dari nilai T-statistik bahwa T-hitung lebih besar dari nilai signifikansi 1,96, dan P-value memiliki nilai lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa pengembangan karir yang diberikan kepada karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
3. Variabel keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis 3 diterima. Dapat dilihat dari nilai T-statistik bahwa T-hitung lebih besar dari nilai signifikansi 1,96, dan P-value memiliki nilai lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa karyawan yang memiliki keseimbangan hidup dan kerja yang baik akan lebih termotivasi sehingga dapat meningkatkan kinerja yang baik.

6. Saran

1. BLU UPTD Trans Semarang hendaknya memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan afikasi diri, memberikan dukungan dalam hal pengembangan karir dan keseimbangan kehidupan kerja, sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan, karena dapat menguntungkan instansi terkait, pengguna layanan transportasi masal dan karyawan.

Referensi

- Aidah, S., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telekomindo Primakarya. *Jurnal Trias Politika*.
- Anjani, A. D. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv. Danagung D'briquetess Bantul Yogyakarta. *Jurnal Ekobis Dewantara Vol.*
- Astuti, A. K., & Respati, A. D. (2020). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja. *In Prosiding Seminar Nasional Dan Call For Papers Falkutas Ekonomi Universitas Kristen Immanuel* , 2(1), 89–97.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan*
- Balbed, A., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja **Management & Accountancy in Practice Journal**

- Karyawan Melalui Pemeditasi Motivasi Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4676. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p24>
- Bell, A. S., Rajendran, D., & Theiler, S. (2012). Job stress, wellbeing, work-life balance and work-life conflict among Australian academics. *E-Journal of Applied Psychology*, 8(1), 25–37. <https://doi.org/10.7790/ejap.v8i1.320>
- Dianta, I., & Aisyah, D. S. N. (2019). *Placement, Career Development On Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening Variables*. dlsuber.com.
- Dinuka, V. K., & Amalia, D. (2022). Skeptisisme Project Based Learning Dan Problem Based Learning Dalam Pembelajaran Akuntansi Berkelanjutan: Perspektif *JOURNAL OF APPLIED*
- Edar. (2022). Self Efficacy Dan Career Development Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu *Jurnal Ekonomi Dan*
- Fanggidae, R., & Febianti, C. (2022). The Effect of Work-Life Balance and Career Development on Employee Performance. *Ekuitas: Jurnal*
- Fauziyyah, K., & Rohyani, I. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Work Discipline Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Semestanustra Distrindo Depo Kebumen. *Jurnal Ilmiah*
- Febrianti, N. T., & SE, S. (2020). The effect of career development and motivation on employee performance through job satisfaction in Pt Jabar Jaya Perkasa. *International Journal of Business and Social*
- Ghozali, I. (2014a). SEM metode alternatif dengan menggunakan Partial Least Squares (PLS). *Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Ghozali, I. (2014b). Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan. *Partial Least Square (PLS)*. Edisi.
- Gunawan, H. (2023). Determinansi Work Life Balance dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Puskesmas pada Provinsi Sulawesi Selatan. *Movere Journal*.
- Jamillah, K. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai dengan Employee Engagement sebagai Variabel Intervening pada Dinas Koperasi dan *Repository.Unej.Ac.Id*.
- Mahadewi, K. (2023). *Pengaruh Diklat, Disiplin Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Bank Daerah Gianyar* eprints.unmas.ac.id.
- Muliawati, T., & Frianto, A. (2020). Peran work life balance dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan milenial: Studi literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*.
- Na-Nan, K., & Sanamthong, E. (2020a). Self-efficacy and employee job performance: Mediating effects of perceived workplace support, motivation to transfer and transfer of training. *International Journal of Quality and Reliability Management*, 37(1), 1–17. <https://doi.org/10.1108/IJQRM-01-2019-0013>
- Na-Nan, K., & Sanamthong, E. (2020b). Self-efficacy and employee job performance: Mediating effects of perceived workplace support, motivation to transfer and transfer of training. *International Journal of Quality &* <https://doi.org/10.1108/IJQRM-01-2019-0013>
- Oktaviana, R. B., Dewi, H. E., & Pariasa, I. I. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Matahari Jaya Internasional. *Jurnal Ekonomi Pertanian Dan*
- Poernamasari, I. O., Muhajirin, A., Ali, H., Bisnis, E., Bhayangkara, U., & Raya, J. (2023).

- Pengaruh Kepemimpinan , Keseimbangan kehidupan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Organisasi kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*, 5(1), 30–38.
- Prakoso, A. S., & Churiyah, M. (2023). Strategi Peningkatan Keseimbangan Kehidupan Kerja Untuk Kesejahteraan Karyawan UMKM CV Jati Furniture Kemirahan Malang. *Jurnal Manajemen Riset*
- Saifullah, F. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawati Muslimah Konveksi. *BISNIS: Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*.
- Sugiarti, E. (2023). The Influence of Training, Work Environment and Career Development on Work Motivation That Has an Impact on Employee Performance at PT. Suryamas Elsindo *International Journal of Artificial Intelligence Research*.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister*
- Wong, K P Teh, P L Chan, A. H. S. (2023). Seeing the Forest and the Trees: A Scoping Review of Empirical Research on Work-Life Balance. *Sustainability*.
- Yan, R., Basheer, M. F., Irfan, M., & ... (2020). Role of psychological factors in employee well-being and employee performance: an empirical evidence from Pakistan. *Revista Argentina de*