

The Influence of Self-Efficacy and Work-Life Balance on Employee Productivity Levels in the Implementation of Hybrid Work Systems in Bandung City

Pengaruh Self-Efficacy Dan Work-Life Balance Terhadap Tingkat Produktivitas Karyawan Pada Penerapan Sistem Kerja Hybrid Di Kota Bandung

Trisnia Manggiasih

Universitas Jenderal Achmad Yani

trisniamanggiasih@mn.unjani.ac.id

**Corresponding Author*

ABSTRACT

Rapid digital transformation has encouraged organizations to adopt hybrid work arrangements that combine work from office (WFO) and work from home (WFH) systems. Although this work model offers greater flexibility for employees, it also presents various challenges, particularly in maintaining and enhancing work productivity. This study aims to examine the effects of self-efficacy and work-life balance on employee work productivity within a hybrid work environment in Bandung City, both partially and simultaneously. This research employed a quantitative approach using a survey method. The research population consisted of employees working in service and technology sector companies in Bandung City that have implemented hybrid work systems. The sampling technique used was purposive sampling, involving 179 respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS software. The results indicate that self-efficacy has a positive and significant effect on employee work productivity. These findings suggest that employees with higher levels of self-confidence tend to be more independent, adaptable to technological changes, and capable of completing tasks effectively within a hybrid work setting. In addition, work-life balance was also found to have a positive and significant influence on work productivity, indicating that a balanced relationship between work demands and personal life contributes to improved focus, job satisfaction, and employees' mental well-being. Simultaneously, self-efficacy and work-life balance significantly affect employee work productivity, with a coefficient of determination of 47.6%, while the remaining variance is explained by other factors not examined in this study. The conclusions of this research emphasize that optimizing work productivity in a hybrid work system requires attention to employees' internal psychological factors as well as organizational policies that support work-life balance. Therefore, organizations are encouraged to implement training and coaching programs to enhance employees' self-efficacy and to establish flexible work policies that promote work-life balance in order to achieve optimal productivity and organizational sustainability

Keywords: *Self-Efficacy, Work-Life Balance, Work Productivity, Hybrid Work.*

ABSTRAK

Transformasi digital yang pesat telah mendorong organisasi untuk mengadopsi pengaturan kerja hibrida yang menggabungkan sistem kerja dari kantor (WFH) dan kerja dari rumah (WFH). Meskipun model kerja ini menawarkan fleksibilitas yang lebih besar bagi karyawan, model ini juga menghadirkan berbagai tantangan, khususnya dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas kerja. Studi ini bertujuan untuk meneliti pengaruh efikasi diri dan keseimbangan kerja-hidup terhadap produktivitas kerja karyawan dalam lingkungan kerja hibrida di Kota Bandung, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian terdiri dari karyawan yang bekerja di perusahaan sektor jasa dan teknologi di Kota Bandung yang telah menerapkan sistem kerja hibrida. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, yang melibatkan 179 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat kepercayaan diri yang lebih tinggi

cenderung lebih mandiri, mudah beradaptasi dengan perubahan teknologi, dan mampu menyelesaikan tugas secara efektif dalam lingkungan kerja hibrida. Selain itu, keseimbangan kerja-kehidupan juga ditemukan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, menunjukkan bahwa hubungan yang seimbang antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi berkontribusi pada peningkatan fokus, kepuasan kerja, dan kesejahteraan mental karyawan. Secara bersamaan, efikasi diri dan keseimbangan kerja-kehidupan juga berpengaruh. Faktor-faktor tersebut secara signifikan memengaruhi produktivitas kerja karyawan, dengan koefisien determinasi sebesar 47,6%, sedangkan varians yang tersisa dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam studi ini. Kesimpulan penelitian ini menekankan bahwa optimalisasi produktivitas kerja dalam sistem kerja hibrida membutuhkan perhatian pada faktor psikologis internal karyawan serta kebijakan organisasi yang mendukung keseimbangan kerja-kehidupan. Oleh karena itu, organisasi didorong untuk menerapkan program pelatihan dan pembinaan untuk meningkatkan efikasi diri karyawan dan untuk menetapkan kebijakan kerja fleksibel yang mendorong keseimbangan kerja-kehidupan guna mencapai produktivitas optimal dan keberlanjutan organisasi.

Kata kunci: Efikasi Diri, Keseimbangan Kerja-Kehidupan, Produktivitas Kerja, Kerja Hibrida.

1. Pendahuluan

Pesatnya kemajuan teknologi digital mendorong organisasi untuk menerapkan pola kerja hybrid yang mengintegrasikan kerja dari kantor (WFO) dan kerja dari rumah (WFH). Sistem kerja ini memberikan keleluasaan bagi karyawan dalam mengatur waktu dan pola kerja, namun pada saat yang sama menuntut kemampuan adaptasi, kemandirian, serta pengelolaan diri yang lebih baik. Dalam konteks tersebut, produktivitas kerja karyawan menjadi perhatian utama, karena fleksibilitas kerja dapat memberikan manfaat berupa peningkatan kenyamanan dan efisiensi, tetapi juga berpotensi menurunkan kinerja akibat minimnya pengawasan langsung, gangguan lingkungan rumah, serta hambatan komunikasi secara virtual.

Salah satu faktor internal yang memengaruhi produktivitas kerja dalam sistem kerja hybrid adalah self-efficacy, yaitu keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Bandura (1997) dalam Phen (2025) menyatakan bahwa individu dengan tingkat self-efficacy yang tinggi cenderung memiliki kepercayaan diri yang kuat, mampu menghadapi tekanan kerja, serta lebih mudah menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan. Dalam kondisi kerja hybrid yang menuntut kemandirian dan pemanfaatan teknologi digital, self-efficacy menjadi elemen penting dalam mendukung penyelesaian pekerjaan secara efektif dan optimal.

Selain faktor internal, produktivitas kerja juga dipengaruhi oleh faktor eksternal, salah satunya adalah work-life balance. Pada sistem kerja hybrid, batas antara peran pekerjaan dan kehidupan pribadi sering kali menjadi tidak jelas, sehingga berpotensi menimbulkan stres dan kelelahan emosional apabila tidak dikelola dengan baik. Sebaliknya, keseimbangan yang harmonis antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan personal dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta komitmen karyawan terhadap organisasi. Perubahan dinamika lingkungan kerja modern juga menuntut tingkat keterlibatan karyawan yang lebih tinggi guna menjaga keberlanjutan organisasi.

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa karyawan cenderung menunjukkan perilaku sukarela dalam membantu rekan kerja maupun organisasi, terutama melalui dimensi altruism dan civic virtue yang mencerminkan kontribusi positif di luar kewajiban formal. Perilaku tersebut dikenal sebagai Organizational Citizenship

Behavior (OCB), yaitu tindakan sukarela yang dilakukan karyawan di luar deskripsi pekerjaan utama dengan tujuan meningkatkan efektivitas dan kinerja organisasi. Fenomena ini menjadi semakin relevan seiring dengan meningkatnya dominasi generasi Z di dunia kerja, yang dikenal memiliki karakteristik kerja yang berbeda serta lebih adaptif terhadap perkembangan teknologi digital.

Secara keseluruhan, self-efficacy, work-life balance, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan faktor-faktor yang saling berkaitan dan berperan penting dalam memengaruhi produktivitas kerja karyawan pada sistem kerja hybrid. Pemahaman yang komprehensif terhadap ketiga aspek tersebut sangat diperlukan agar organisasi mampu merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif, adaptif, dan selaras dengan tuntutan lingkungan kerja modern.

2. Landasan Teori

Pengertian *Self Efficacy*

Bandura menekankan bahwa self-efficacy atau efikasi diri juga memainkan peranan vital dalam menentukan kinerja seseorang seperti aspirasi tujuan, insentif hasil, dan kesempatan yang dirasakan terhadap suatu tugas yang diberikan kepada dirinya untuk mencapai kesuksesan pada tugas dan tanggung jawab yang di embannya dalam Perusahaan menurut Kilapong dalam (Rodrigo Garcia Motta, Angélica Link, Viviane Aparecida Bussolaro et al., 2021). Seperti yang dikatakan Robbins (Samantha & Almalik, 2019) Efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau self knowledge yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. Bahwa efikasi diri, yang juga dikenal dengan teori kognitif sosial, atau teori penalaran sosial, merujuk pada keyakinan individu bahwa dirinya mampu menjalankan suatu tugas (Yunaningsih et al., 2024). Menurut Chasanah dalam (Pada et al., 2016) ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja melalui *self efficacy* yaitu perasaan mampu melakukan pekerjaan, kemampuan yang lebih baik, dan senang pekerjaan yang menantang, dan kepuasan terhadap pekerjaan. Instrumen pengukuran self-efficacy dalam penelitian ini disusun berdasarkan dimensi-dimensi self-efficacy yang merujuk pada konsep yang dikemukakan oleh Corsini (1994) sebagaimana dikutip dalam Putri dan Astuti (2018:157). Dimensi-dimensi tersebut meliputi: Kognitif, Ini merujuk pada pembentukan Self-efficacy dari kemampuan individu untuk merenungkan metode dan strategi yang akan mereka gunakan, serta merencanakan tindakan yang akan mereka ambil untuk mencapai tujuan dan objektif yang diinginkan. Kemudian, motivasi yaitu individu dalam membangun dorongan internal, tekad, dan ambisi sebagai sumber motivasi diri. Dorongan ini berperan penting dalam mendukung proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan tindakan guna mencapai hasil yang diharapkan. Afeksi, yaitu kemampuan individu dalam mengendalikan serta mengelola respons emosional, khususnya ketika menghadapi perubahan emosi yang muncul secara tiba-tiba, sehingga tidak menghambat pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Seleksi, yaitu kemampuan individu dalam memilih dan menyaring perilaku serta lingkungan yang sesuai dan mendukung, agar proses pencapaian tujuan dan hasil yang diinginkan dapat berlangsung secara efektif.

Self-efficacy yang tinggi akan berdampak positif pada kinerja karyawan. Sebaliknya, self-efficacy yang rendah dapat menghambat produktivitas karena

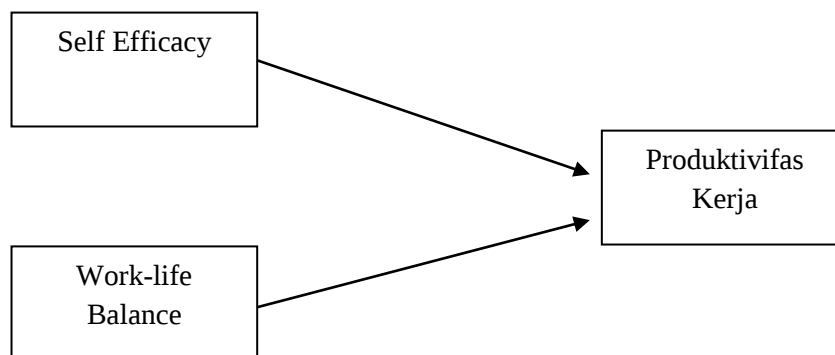
kurangnya keyakinan untuk mengambil tugas dengan intensitas yang lebih tinggi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan faktor-faktor ini dalam mengembangkan karyawan dan meningkatkan self-efficacy mereka.

Pengertian Work-life Balance

Flores (2020) menjelaskan bahwa *work-life balance* merupakan kondisi keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi individu. Kehidupan personal tidak dapat diabaikan karena memiliki peran yang signifikan dalam mendukung kemampuan seseorang untuk menjalankan dan menyelesaikan pekerjaannya secara optimal. Selanjutnya, Staff et al. (2020) mengemukakan bahwa salah satu faktor yang berkontribusi terhadap penurunan kinerja karyawan adalah ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Oleh karena itu, penerapan sistem *work-life balance* menjadi salah satu upaya strategis dalam menjaga serta mempertahankan kinerja karyawan agar tetap berada pada tingkat yang baik. Sementara itu, Ricardianto et al. (2019) dalam Ramadaniel et al. (2024) menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang dikaitkan dengan faktor-faktor lingkungan kerja dapat membantu manajer dalam mengintegrasikan aspek pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan dalam kerangka yang lebih luas. Pendekatan ini bertujuan untuk mengkaji peran individu dalam pekerjaannya sebagai variabel yang memediasi hubungan antara *work-life balance* dan hasil kerja yang dicapai. Menurut (Ramadaniel, 2024) mempunyai tiga komponen, yaitu; Keseimbangan waktu, Keseimbangan keterlibatan, Keseimbangan kepuasan

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan suatu kemampuan yang dimiliki karyawan dalam memproduksi suatu barang dibandingkan dengan input yang digunakan. Produktivitas kerja juga dapat diartikan sebagai suatu bentuk kemampuan tenaga kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang telah dilakukan atas dasar kemampuan serta keberhasilan yang dilakukan karyawan tersebut. produktivitas kerja merupakan suatu perbandingan antara hasil input dan output yang berdasarkan pada waktu tertentu (Simanjuntak & Zendrato, 2020). Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja suatu perusahaan tentunya harus memperhatikan beberapa faktor baik faktor dari lingkungan kerja maupun yang berhubungan dengan tenaga kerja. beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja antara lain yaitu: lingkungan kerja, target waktu, serta kepemimpinan kerja. dalam. Tingginya suatu produktivitas kerja yang dimiliki karyawan maka dapat mempengaruhi laba suatu perusahaan tersebut (Pramono, 2020). Terdapat indikator produktivitas kerja menurut Simamora (2004:110) yang dikutip dari jurnal (Saleh & Utomo, 2018) meliputi: Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, Kualitas Kerja, kuantitas kerja, Sikap kooperatif Penelitian sebelumnya yang mendukung seperti pada penelitian yang dilakukan oleh (Polopadang et al., 2024) yang menyatakan adanya pengaruh signifikan antara variabel self efficacy dengan produktivitas kerja.



Gambar 1. Model Penelitian

Berdasarkan teori dan rumusan masalah, hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H1: Self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dalam lingkungan kerja hybrid.
2. H2: Work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dalam lingkungan kerja hybrid.
3. H3: Self-efficacy dan work-life balance secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dalam lingkungan kerja hybrid.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian explanatory research, yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh self-efficacy dan work-life balance terhadap produktivitas kerja. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berupaya menguji hubungan antarvariabel melalui pengukuran numerik dan analisis statistik. Penelitian dilakukan pada perusahaan yang menerapkan sistem kerja hybrid, perusahaan sektor jasa dan teknologi di Kota Bandung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja dengan sistem hybrid (*WFO-WFH*) di perusahaan yang dipilih sebagai objek penelitian. Penelitian menggunakan non-probability sampling dengan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan sampel berdasarkan kriteria tertentu:

- Karyawan aktif dengan sistem kerja hybrid minimal 6 bulan.
- Melakukan pekerjaan yang memungkinkan pengukuran produktivitas.
- Bersedia menjadi responden.

Pembahasan

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), SelfEfficacy (X1), Work-Life Balance (X2) yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 1. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	179	14.00	29.00	22.9721	3.21938

X2	179	8.00	25.00	18.1229	2.89643
Y	179	7.00	30.00	21.3352	4.63371
Valid N (listwise)	179				

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 7 dan nilai maksimum sebesar 30, dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 21,3352 serta standar deviasi sebesar 4,63371. Kondisi ini menunjukkan bahwa nilai rata-rata lebih besar dibandingkan standar deviasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa sebaran data pada variabel produktivitas karyawan (Y) tergolong baik dan menunjukkan distribusi yang relatif normal.

2. Self-Efficacy (X1)

Variabel self-efficacy (X1) memiliki nilai minimum sebesar 8 dan nilai maksimum sebesar 25, dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 18,1229 serta standar deviasi sebesar 2,89643. Nilai rata-rata yang lebih besar dibandingkan standar deviasi menunjukkan bahwa data pada variabel self-efficacy (X1) memiliki sebaran yang baik dan relatif normal.

3. Work-Life Balance (X2)

Variabel work-life balance (X2) memiliki nilai minimum sebesar 14 dan nilai maksimum sebesar 29, dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 22,9721 serta standar deviasi sebesar 3,21938. Nilai rata-rata yang lebih tinggi dibandingkan dengan standar deviasi menunjukkan bahwa data pada variabel work-life balance (X2) memiliki tingkat penyebaran yang baik dan relatif berdistribusi normal.

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		179
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	3.33503925
Most Extreme Differences	Absolute	0.059
	Positive	0.032
	Negative	-0.059
Test Statistic		0.059
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.200 ^{c, d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil uji normalitas Kolmogorov Smirnov Test didapatkan dengan nilai Asym Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, hasil ini

menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,05 (Sig > 0,05), sehingga dapat dikatakan bahwa residual telah berdistribusi normal.

Uji multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	0.753	1.329
	X2	0.753	1.329

a. Dependent Variable: Y

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 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a				
Model		Standardized Coefficients		
		Beta	t	Sig.
1	(Constant)		1.103	0.272
	X1	0.225	3.598	0.000
	X2	0.554	8.863	0.000

a. Dependent Variable: Y

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 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	2.176	1.974		-1.103	0.272
	X1	0.324	0.090	0.225	3.598	0.000
	X2	0.887	0.100	0.554	8.863	0.000

a. Dependent Variable: Y

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

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

$$Y = 1.276 + 0,324 X_1 + 0,887 X_2 + e$$

Arti persamaan regresi di atas adalah:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 1.276, artinya adalah apabila variabel *self-efficacy*, *work-life balance* dan budaya organisasi diasumsikan nol (0), maka produktivitas karyawan sebesar 1.276.
2. Nilai koefisien regresi (B) variabel *self-efficacy* sebesar 0,324, artinya adalah bahwa setiap peningkatan *self-efficacy* sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0,324 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Nilai koefisien regresi (B) variabel *work-life balance* sebesar 0,887, artinya adalah bahwa setiap peningkatan *work-life balance* sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0,887 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji parsial (uji t)

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.176	1.974		1.103	0.272
	X1	0.324	0.090	0.225	3.598	0.000
	X2	0.887	0.100	0.554	8.863	0.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas maka diperoleh hasil sebagai berikut:

tabel di atas maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap Produktivitas Karyawan Variabel *self-efficacy* memiliki nilai t hitung sebesar 3.598 dan signifikansi 0,000. Oleh karena itu dapat diketahui bahwa t hitung (3.598) > t tabel (1,999) dan signifikansi (0,000) < 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 8.863 dan signifikansi 0,000. Oleh karena itu dapat diketahui bahwa t hitung (8.863) > 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.

Uji Koefisien determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	0.694 ^a	0.482	0.476	3.35393
a. Predictors: (Constant), X2, X1				

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dilihat hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,476 atau 47,6%. Artinya variabel dependen dalam penelitian ini yaitu produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel independen dalam penelitian ini yaitu *self-efficacy* dan *work-life balance* 47,6%, sedangkan sisanya sebesar 52,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

3. Hasil dan Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini disusun berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, pengujian asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji parsial (uji t), serta pengujian koefisien determinasi (R^2). Tujuan utama dari pembahasan ini adalah untuk menginterpretasikan temuan penelitian yang berkaitan dengan pengaruh *self-efficacy* (X1) dan *work-life balance* (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada lingkungan kerja hybrid di Kota Bandung.

Gambaran Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Hasil analisis statistik deskriptif memperlihatkan bahwa nilai rata-rata (*mean*) seluruh variabel penelitian lebih besar dibandingkan nilai standar deviasinya. Hal ini menunjukkan bahwa data yang diperoleh dari responden memiliki tingkat penyebaran yang relatif homogen serta tidak terdapat penyimpangan data yang ekstrem.

Variabel produktivitas kerja (Y) memiliki nilai rata-rata sebesar 21,3352 dengan standar deviasi 4,63371. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa secara umum produktivitas karyawan pada sistem kerja hybrid berada pada kategori cukup baik. Meskipun demikian, masih ditemukan variasi tingkat produktivitas antar karyawan yang mencerminkan adanya perbedaan karakteristik individu maupun kondisi kerja yang dialami. Pada variabel *self-efficacy* (X1), diperoleh nilai rata-rata sebesar 18,1229 dan standar deviasi 2,89643. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki tingkat keyakinan diri yang cukup tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Kondisi tersebut relevan dengan tuntutan sistem kerja *hybrid* yang mengharuskan karyawan bersikap mandiri, mampu mengelola waktu secara efektif, serta memiliki kepercayaan diri dalam penggunaan teknologi digital. Sementara itu, variabel *work-life balance* (X2) mencatat nilai rata-rata tertinggi, yaitu 22,9721 dengan standar deviasi 3,21938. Temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden merasakan keseimbangan yang relatif baik antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, meskipun penerapan sistem kerja *hybrid* berpotensi mengaburkan batas antara kedua aspek tersebut.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil pengujian normalitas dengan menggunakan uji Kolmogorov–Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual dalam model penelitian ini berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas telah terpenuhi. Selanjutnya,

berdasarkan hasil uji multikolinearitas diperoleh nilai tolerance sebesar 0,753 yang melebihi batas 0,10 serta nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* sebesar 1,329 yang berada di bawah nilai 10 pada masing-masing variabel independen. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa tidak terdapat hubungan linear yang kuat antar variabel bebas, sehingga model regresi tidak mengalami permasalahan multikolinearitas. Selain itu, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai signifikansi di atas 0,05. Hal ini menandakan tidak ditemukannya gejala heteroskedastisitas dalam model penelitian. Dengan terpenuhinya seluruh asumsi klasik tersebut, maka model regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan memenuhi kriteria dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

Pengaruh Self-Efficacy terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil pengujian parsial melalui uji t menunjukkan bahwa variabel self-efficacy memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 3,598 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis pertama (H1) dinyatakan diterima. Nilai koefisien regresi sebesar 0,324 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada self-efficacy akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,324 satuan, dengan asumsi variabel independen lainnya berada pada kondisi tetap. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya berperan penting dalam mendorong peningkatan kinerja, khususnya pada penerapan sistem kerja hybrid yang ditandai dengan terbatasnya pengawasan secara langsung.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Bandura, yang menyatakan bahwa individu dengan self-efficacy tinggi cenderung menunjukkan sikap pantang menyerah, memiliki optimisme yang baik, serta mampu menghadapi berbagai tantangan dalam pelaksanaan pekerjaan. Dalam konteks kerja hybrid, karyawan yang memiliki self-efficacy yang kuat cenderung lebih mampu mengatur waktu secara mandiri, menyelesaikan pekerjaan secara efektif, serta beradaptasi dengan perkembangan teknologi digital. Temuan ini juga memperkuat hasil penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa self-efficacy memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas dan kinerja karyawan.

Pengaruh Work-Life Balance terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil pengujian parsial melalui uji t menunjukkan bahwa variabel work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 8,863 serta tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis kedua (H2) dinyatakan diterima. Nilai koefisien regresi sebesar 0,887 menunjukkan bahwa pengaruh work-life balance terhadap produktivitas kerja karyawan lebih besar dibandingkan pengaruh self-efficacy. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi faktor yang paling dominan dalam meningkatkan produktivitas karyawan pada sistem kerja hybrid.

Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara aktivitas kerja dan kehidupan pribadi secara efektif cenderung mengalami tingkat stres yang lebih rendah,

memiliki kondisi psikologis yang lebih stabil, serta mampu mempertahankan fokus dan konsentrasi kerja yang lebih baik. Dalam konteks penerapan sistem kerja hybrid, fleksibilitas waktu dan tempat kerja dapat memberikan manfaat apabila dikelola secara optimal, namun juga berpotensi menimbulkan tekanan apabila batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi tidak jelas. Oleh karena itu, work-life balance memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung keberlangsungan dan peningkatan produktivitas karyawan.

Pengaruh Self-Efficacy dan Work-Life Balance secara Simultan terhadap Produktivitas Kerja

Hasil pengujian koefisien determinasi yang ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,476 atau 47,6% mengindikasikan bahwa variabel self-efficacy dan work-life balance secara bersama-sama mampu menjelaskan 47,6% variasi produktivitas kerja karyawan. Sementara itu, sebesar 52,4% variasi produktivitas kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar cakupan penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, serta kondisi lingkungan kerja.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan dalam sistem kerja hybrid tidak dipengaruhi oleh satu faktor secara tunggal, melainkan merupakan hasil keterkaitan antara faktor internal berupa aspek psikologis karyawan, khususnya self-efficacy, dan faktor eksternal yang berkaitan dengan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi atau work-life balance. Interaksi kedua faktor tersebut berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, sehingga karyawan tetap mampu menunjukkan kinerja yang optimal di tengah kompleksitas dan dinamika penerapan sistem kerja hybrid.

5. Penutup

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa produktivitas karyawan dalam sistem kerja hybrid sangat dipengaruhi oleh faktor psikologis internal, faktor keseimbangan peran, serta keterlibatan karyawan dalam organisasi. Self-efficacy berperan sebagai fondasi internal yang memberikan keyakinan diri, ketahanan menghadapi tekanan, serta kemampuan beradaptasi dalam bekerja tanpa pengawasan langsung. Karyawan dengan self-efficacy tinggi cenderung lebih mandiri, percaya diri, dan mampu mempertahankan produktivitas dalam lingkungan kerja fleksibel. Di sisi lain, work-life balance (WLB) menjadi faktor eksternal yang menentukan stabilitas mental dan emosional karyawan. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menimbulkan stres, konflik peran, dan kelelahan, sehingga menurunkan produktivitas. Sebaliknya, WLB yang optimal meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan komitmen karyawan. Tantangan WLB semakin meningkat pada era digital dan kerja hybrid akibat kaburnya batas waktu kerja dan technostress.

Selain itu, keterlibatan karyawan melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) juga memperkuat produktivitas karena perilaku sukarela di luar tugas formal dapat meningkatkan efektivitas dan keberlanjutan organisasi. Hal ini menjadi relevan terutama dengan meningkatnya jumlah generasi Z yang adaptif terhadap teknologi dan pola kerja fleksibel. Secara keseluruhan, self-efficacy, work-life balance, dan OCB

merupakan faktor yang saling berkaitan dan bersama-sama menentukan tingkat produktivitas karyawan dalam lingkungan kerja hybrid. Oleh karena itu, organisasi perlu merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang komprehensif dengan cara: Menyediakan pelatihan, coaching, dan dukungan teknis untuk meningkatkan self-efficacy. Menerapkan kebijakan kerja fleksibel, batas komunikasi kerja yang jelas, serta program kesejahteraan psikologis untuk mendukung WLB. Mendorong budaya kerja yang meningkatkan OCB melalui sistem penghargaan, komunikasi yang terbuka, dan kepemimpinan yang suportif. Dengan mengoptimalkan ketiga aspek tersebut, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja hybrid yang produktif, sehat, dan berkelanjutan, sekaligus meningkatkan kinerja dan keberlanjutan organisasi di tengah perubahan dunia kerja modern..

Daftar Pustaka

- Amri, A., Rahman, F., & Sari, D. (2024). Pengaruh self-efficacy dan work-life balance terhadap produktivitas kerja karyawan pada sistem kerja hybrid. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 11(2), 145–158.
- Astuti, R., & Al Farabi, M. (2024). Peran self-efficacy, motivasi intrinsik, dan innovative work behavior terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 9(1), 33–45.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M. (2010). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48(5), 677–693. <https://doi.org/10.1002/hrm.20315>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York, NY: W.H. Freeman.
- Flores, J. M. (2020). Work-life balance and employee performance: A conceptual review. *International Journal of Human Resource Studies*, 10(4), 12–25.
- Kilapong, R. (2019). Pengaruh self-efficacy terhadap kinerja karyawan. Dalam R. G. Motta, A. Link, & V. A. Bussolaro (2021). *Journal of Organizational Behavior*, 15(3), 211–224.
- Lunenburg, F. C. (2011). Self-efficacy in the workplace: Implications for motivation and performance. *International Journal of Management, Business, and Administration*, 14(1), 1–6.
- Luthans, F. (2007). *Positive organizational behavior*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Pada, N., Chasanah, U., & Rahmawati, E. (2016). Pengaruh self-efficacy terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2), 89–98.
- Phen, L. (2025). Self-efficacy and employee adaptability in hybrid working environments. *Asian Journal of Management Studies*, 8(1), 55–67.
- Polopadang, A., Yusuf, M., & Rahman, A. (2024). Pengaruh self-efficacy terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12(1), 77–88.
- Pramono, D. (2020). Faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(2), 101–110.
- Ramadaniel, R., Setiawan, A., & Putri, N. (2024). Work-life balance dan implikasinya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Modern*, 10(2), 90–104.
- Ricardianto, P., Lestari, S., & Hidayat, R. (2019). Work-life balance dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dalam Ramadaniel et al. (2024). *Jurnal Manajemen*, 7(3), 56–68.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Boston, MA: Pearson Education.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 7(1), 1–10.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simanjuntak, P. J., & Zendrato, J. (2020). Produktivitas kerja dan faktor-faktor yang memengaruhinya. *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan*, 21(2), 132–140.
- Staff, A., Rahardjo, K., & Nugroho, A. (2020). Work-life balance sebagai strategi peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen SDM*, 5(2), 44–53.
- Yunaningsih, A., Johan, A., & Rahmayanti, R. (2024). Fostering innovation through green HRM: The mediating role of organizational support and green commitment. *Asian Management and Business Review*, 293-307.