

PENGARUH *INVOLVEMENT* DAN *INSTRUMENTAL SUPPORT* TERHADAP *WORK-LIFE BALANCE* DIMEDIASI *SELF-EFFICACY*

Santika Bani Amanatullah¹; Justine Tanuwijaya²; Wiradanu Aji Pamungkas³; Mutiara Jannah⁴

Universitas Trisakti, DKI Jakarta^{1,2}

Email : 022002208005@std.trisakti.ac.id¹; justine@trisakti.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *involvement* dan *instrumental support* terhadap *work-life balance* dengan *self-efficacy* sebagai variabel mediasi pada karyawan industri makanan dan minuman di DKI Jakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner dari 175 responden dan dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan software AMOS 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh langsung *involvement* terhadap *work-life balance*, *instrumental support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance*, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui *self-efficacy*. *Self-efficacy* terbukti sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara kedua variabel independen (*involvement* dan *instrumental support*) dengan *work-life balance*. Temuan ini mengindikasikan bahwa keterlibatan karyawan dan dukungan nyata dari lingkungan sosial (keluarga dan rekan kerja) dapat meningkatkan keyakinan diri karyawan dalam menghadapi tekanan kerja, yang pada akhirnya mendukung terciptanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Temuan ini memberikan implikasi manajerial bahwa organisasi perlu mendorong keterlibatan karyawan dan menyediakan dukungan praktis yang memadai untuk meningkatkan kualitas hidup kerja dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Kata Kunci : *Involvement; Instrumental Support; Self-Efficacy; Work-Life Balance*

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of involvement and instrumental support on work-life balance, with self-efficacy as a mediating variable, among employees in the food and beverage industry in DKI Jakarta. A quantitative approach was employed using a survey method. Data were collected through questionnaires from 175 respondents and analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) with AMOS 24 software. The study's outcomes suggest that involvement does not directly affect work-life balance. Conversely, instrumental support has a notable positive effect, influencing work-life balance directly and indirectly through the mediating role of self-efficacy. Self-efficacy is proven to be a significant mediator in the relationship between the two independent variables (involvement and instrumental support) and work-life balance. These findings suggest that employee involvement and tangible support from the social environment (family and coworkers) can enhance employees' confidence in dealing with work-related pressure, ultimately supporting the achievement of a healthy balance between work and personal life. These findings provide managerial implications that organizations should promote employee involvement and offer adequate practical support to improve the quality of work life and overall employee performance.

Keywords : *Involvement; Instrumental Support; Self-Efficacy; Work-Life Balance*

PENDAHULUAN

Industri makanan dan minuman merupakan salah satu sektor yang mengalami pertumbuhan pesat dan memiliki dinamika kerja yang tinggi. Aktivitas operasional yang padat,

ritme kerja cepat, sistem kerja shift, serta tekanan pencapaian target menjadikan sektor ini sangat menuntut bagi para karyawannya. Di Indonesia, khususnya pada perusahaan makanan dan minuman berskala menengah hingga besar, fenomena jam kerja panjang dan pengorbanan waktu pribadi karyawan menjadi isu yang umum terjadi. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi ini telah terbukti berkontribusi terhadap peningkatan stres, kelelahan, dan penurunan kualitas hidup (Monivca *et al.*, 2024). Meningkatnya proporsi tenaga kerja di sektor ini dari 4,04% pada 2019 menjadi 4,39% pada 2024 (BPS) mencerminkan kebutuhan tenaga kerja yang terus tumbuh, namun hal ini tidak diimbangi dengan perhatian terhadap kesejahteraan psikososial karyawan.

Beberapa studi sebelumnya mengungkapkan bahwa tingginya beban kerja di perusahaan-perusahaan besar seperti PT Indofood, PT Mayora, hingga PT Marimas, berkontribusi pada kondisi kerja yang berisiko bagi kesejahteraan jangka panjang (Putri & Wijayanto, 2023; Rahmawati *et al.*, 2024). Di sisi lain, meningkatnya kesadaran akan pentingnya *work-life balance* telah menjadikannya salah satu pertimbangan utama karyawan dalam memilih dan mempertahankan pekerjaan (Arsyid, 2023). Salah satu faktor yang diyakini berpengaruh terhadap *work-life balance* adalah *involvement* atau keterlibatan kerja, di mana karyawan yang sangat terlibat cenderung memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaan, namun berisiko mengalami ketidakseimbangan apabila tidak diiringi kemampuan pengelolaan diri yang baik (Palumbo, 2022a).

Dalam konteks ini, *self-efficacy* berperan sebagai faktor internal penting yang membantu individu mengelola stres dan menavigasi peran ganda antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Harefa *et al.*, 2024). Selain itu, dukungan instrumental dari lingkungan sosial, baik dari rekan kerja maupun keluarga, turut mempengaruhi kemampuan karyawan dalam menciptakan keseimbangan hidup. Dukungan dari rekan kerja dapat mereduksi tekanan psikologis di tempat kerja, sedangkan dukungan keluarga dapat memberikan stabilitas emosional dalam kehidupan pribadi (Nurhabiba, 2020).

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keterlibatan kerja (*involvement*) dan dukungan instrumental terhadap *work-life balance* dengan *self-efficacy* sebagai variabel mediasi, khususnya pada karyawan industri makanan dan minuman di DKI Jakarta. Secara lebih rinci, penelitian ini menganalisis: (1) pengaruh *involvement* terhadap *work-life balance*, (2) pengaruh *involvement* terhadap *self-efficacy*, (3) pengaruh instrumental support terhadap *work-life balance*, (4) pengaruh instrumental support terhadap *self-efficacy*, (5) pengaruh *self-efficacy* terhadap *work-life balance*, (6) peran mediasi *self-efficacy* dalam hubungan *involvement* dan *work-life balance*,

serta (7) peran mediasi *self-efficacy* dalam hubungan *instrumental support* dan *work-life balance*.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam menjelaskan hubungan antara faktor internal dan eksternal individu terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Dengan menggabungkan tiga variabel utama, penelitian ini memperluas kajian sebelumnya dan memperkuat relevansi peran *self-efficacy* dalam konteks industri manufaktur. Dari sisi praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi perusahaan untuk merancang kebijakan dan strategi pengelolaan karyawan yang lebih berorientasi pada kesejahteraan, dengan memperhatikan pentingnya keterlibatan kerja yang sehat, dukungan sosial yang memadai, dan penguatan *self-efficacy* guna menjaga produktivitas serta retensi tenaga kerja secara berkelanjutan.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Work-Life Balance

Konsep *work-life balance* menggambarkan kondisi di mana tidak ada tumpang tindih berlebihan antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab kehidupan personal. Wulansari & Harsono (2022) menjelaskan bahwa keseimbangan ini terjadi saat seseorang terlibat dalam dua ranah tersebut secara seimbang, menghasilkan kebahagiaan dalam keduanya. Limatujuh & Perdhana (2023) serta Isa & Indrayati (2023) juga menekankan pentingnya kemampuan mengelola pekerjaan dan kehidupan pribadi secara efektif.

Faktor yang mempengaruhi *work-life balance* meliputi: (1) faktor individu, seperti kepribadian, persepsi, dan kesehatan mental; (2) faktor organisasi, seperti beban kerja, struktur kerja, dan budaya organisasi; serta (3) faktor kehidupan, seperti tanggung jawab keluarga dan dukungan sosial. Dukungan dari rekan kerja, atasan, hingga kebijakan kerja dan pemerintah juga berkontribusi penting (Wong & Chan, 2021).

Involvement

Involvement adalah keterlibatan psikologis individu dalam pekerjaan yang dianggap penting dan bermakna (Sintia, 2023). Karyawan yang memiliki keterlibatan tinggi cenderung lebih termotivasi dan merasa terhubung dengan pekerjaannya (Steinhardt *et al.*, 2022; Samud *et al.*, 2021).

Dimensinya meliputi attraction (minat), centrality (kepentingan aktivitas), social bonding, identity affirmation, dan identity expression. Prayogi (2023) juga menambahkan dimensi seperti *central life interest* dan *active participation*.

Instrumental Support

Instrumental support adalah dukungan nyata dalam bentuk bantuan tugas, waktu, atau materi, yang diberikan oleh rekan kerja maupun keluarga (Kasyfillah & Susilarini, 2021; Fayaz & Gulzar, 2025b). Dukungan ini membantu individu mengurangi beban pekerjaan maupun tanggung jawab pribadi.

Komponen *instrumental support* meliputi: *reliable alliance* (dukungan yang bisa diandalkan), *guidance* (saran atau informasi), *tangible support* (bantuan langsung), serta dukungan informal dari lingkungan sekitar (Rahama & Izzati, 2021; Schultz *et al.*, 2022).

Self-Efficacy

Self-efficacy adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan (Waddington, 2023; Sahin *et al.*, 2024). Keyakinan ini terbentuk melalui pengalaman, pendidikan, dan interaksi dengan lingkungan (Qanita *et al.*, 2024).

Ciri-ciri *self-efficacy* tinggi antara lain: yakin pada diri sendiri, mampu menghadapi tantangan, tidak mudah menyerah, terbuka pada pengalaman baru, serta memiliki kestabilan emosional dan kemampuan kognitif yang baik (Imaniyati & Fadhillah, 2023; Furnham & Cheng, 2024).

Keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi mencerminkan stabilitas psikologis dan emosional yang penting untuk menjaga kesehatan mental, kepuasan hidup, serta mencegah stres akibat beban kerja yang berlebihan. *Work-life balance* yang optimal dapat dicapai melalui kemampuan individu dalam mengelola berbagai tuntutan, yang bergantung pada tingkat *self-efficacy*. Berdasarkan Social Cognitive Theory (Bandura, 1986), *self-efficacy* terbentuk dari interaksi antara faktor personal, lingkungan, dan perilaku, serta mempengaruhi cara individu berpikir, bertindak, dan menghadapi tantangan. Dalam konteks kerja, keterlibatan (*involvement*) yang tinggi membuat karyawan merasa pekerjaannya bermakna dan sesuai dengan minatnya, sehingga meningkatkan keyakinan diri untuk menyelesaikan tugas (Safira *et al.*, 2025). Selain itu, *instrumental support* dari lingkungan kerja maupun keluarga, seperti bantuan rekan kerja atau dukungan pengelolaan tanggung jawab rumah tangga, turut memperkuat *self-efficacy* (Mason & Brougham, 2024; Sinaga, 2023). Dengan adanya keterlibatan, dukungan nyata, dan *self-efficacy* yang tinggi, individu akan lebih mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara efektif.

Keterlibatan dalam pekerjaan (*involvement*) mendorong individu untuk lebih aktif dan bertanggung jawab atas perannya, sehingga membuatnya merasa dihargai dan memiliki kontrol terhadap pekerjaannya. Ketika individu merasa dihargai dan memiliki otonomi, maka kesejahteraan psikologis pun meningkat. Hal ini menciptakan kemampuan untuk membagi

perhatian antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang, yang akhirnya mendukung pencapaian work-life balance. Penelitian Fayaz & Gulzar (2025), Fitri (2024), serta Chandel *et al.* (2023) menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan secara signifikan meningkatkan work-life balance. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan adalah:

H₁: *Involvement* berpengaruh positif terhadap *work-life balance*

Involvement juga berkontribusi dalam membentuk *self-efficacy*. Ketika individu merasa terlibat secara mendalam dalam pekerjaan, ia akan merasa memiliki kemampuan yang cukup untuk menghadapi berbagai tantangan. Penelitian Yeh *et al.* (2023) menunjukkan bahwa keterlibatan tinggi memperkuat *self-efficacy* pada guru di Taiwan. Temuan serupa diperoleh dari Yusuf (2024) di Kota Tangerang dan Astrina *et al.* (2024) di lingkungan pegawai pemerintahan. Artinya, keterlibatan dapat mendorong keyakinan diri seseorang terhadap kemampuannya sendiri. Maka dari itu, hipotesis berikut diajukan:

H₂: *Involvement* berpengaruh positif terhadap *self-efficacy*.

Dukungan nyata dari lingkungan sekitar, baik dari keluarga maupun rekan kerja, terbukti mempengaruhi work-life balance. Ketika individu menerima bantuan dalam bentuk waktu, tenaga, atau saran, maka mereka lebih mampu mengelola tuntutan dari dua ranah kehidupannya. Penelitian oleh Nafis *et al.* (2020), Ngangi *et al.* (2023), dan T. E. Rahmawati (2021) memperlihatkan bahwa dukungan dari keluarga dan lingkungan kerja berperan positif dalam menciptakan work-life balance. Maka dari itu, hipotesis berikut dikembangkan:

H₃: *Instrumental support* berpengaruh positif terhadap *work-life balance*.

Dukungan nyata dari keluarga maupun lingkungan kerja juga memperkuat *self-efficacy*. Ketika individu merasa didukung secara konkret, maka ia akan lebih percaya diri dalam menyelesaikan tugasnya. Penelitian oleh Kasyfillah & Susilarini (2021), Frenzel *et al.* (2023), dan Jaya *et al.* (2023) menunjukkan bahwa instrumental support berperan penting dalam membentuk *self-efficacy* seseorang. Maka, hipotesis yang diajukan adalah:

H₄: *Instrumental support* berpengaruh positif terhadap *self-efficacy*.

Self-efficacy juga berperan besar dalam meningkatkan kemampuan individu mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketika seseorang memiliki keyakinan bahwa dirinya mampu menghadapi tantangan, ia akan lebih mudah mengatur waktu dan tenaga antara dua ranah tersebut. Penelitian oleh Shobirin *et al.* (2023), Badri & Panatik (2020), serta Özgül (2023) memperkuat gagasan ini. Maka dari itu, hipotesis yang diajukan adalah:

H₅: *Self-efficacy* berpengaruh positif terhadap *work-life balance*.

Self-efficacy diyakini berperan sebagai mediator dalam hubungan antara *involvement* dan *work-life balance*. Individu yang memiliki keterlibatan tinggi akan merasa lebih percaya diri dan berdaya, yang kemudian meningkatkan kemampuannya dalam menjaga keseimbangan

hidup. Studi oleh Fayaz & Gulzar (2025a), Ranggu' *et al.* (2025), dan Rahayu & Hapsari (2023) mendukung hubungan ini. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan adalah:

H₆: Self-efficacy Memediasi Pengaruh Involvement Terhadap Work-Life Balance

Instrumental support juga diprediksi memiliki pengaruh tidak langsung terhadap *work-life balance* melalui peningkatan *self-efficacy*. Ketika seseorang merasa didukung oleh orang-orang di sekitarnya, keyakinan dirinya akan meningkat, dan ini berujung pada kemampuan lebih baik dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Penelitian oleh Fayaz & Gulzar (2025b), Chasanah (2025), serta Afsari & Suhana (2023) mendukung hubungan ini.

H₇: Self-Efficacy Memediasi Pengaruh Instrumental Support Terhadap Work Life Balance

METODE PENELITIAN

Metode adalah suatu cara kerja yang dapat digunakan untuk memperoleh sesuatu. Sedangkan metode penelitian dapat diartikan sebagai tata cara kerja di dalam proses penelitian, baik dalam pencarian data ataupun pengungkapan fenomena yang ada (Zulkarnaen, W., *et al.*, 2020). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode eksplanatori, bertujuan untuk menjelaskan dan menguji pengaruh keterlibatan karyawan dalam pekerjaan (*involvement*) dan dukungan nyata (*instrumental support*) terhadap keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi (*work-life balance*), dengan *self-efficacy* sebagai variabel mediasi. Penelitian ini bersifat cross-sectional, yaitu pengumpulan data dilakukan pada satu titik waktu tertentu. Lokasi penelitian difokuskan pada sektor industri makanan dan minuman di wilayah DKI Jakarta, dengan unit analisis berupa individu, yaitu karyawan yang telah bekerja minimal satu tahun.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen (*involvement* dan *instrumental support*), variabel mediasi (*self-efficacy*), dan variabel dependen (*work-life balance*). Pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Instrumen penelitian disusun dalam bentuk kuesioner yang terdiri dari dua bagian utama, yakni bagian demografi (meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama bekerja) serta bagian inti yang mencakup 33 pernyataan yang mengukur keempat variabel. Variabel *involvement* diukur dengan enam item yang diadaptasi dari Fayaz & Gulzar (2025), *instrumental support* diukur dengan 13 item dari Fayaz & Gulzar (2025) serta Hur *et al.* (2024), *self-efficacy* diukur dengan 10 item dari Fayaz & Gulzar (2025), dan *work-life balance* diukur dengan empat item dari sumber yang sama.

Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner secara daring menggunakan Google Form kepada 175 karyawan industri makanan dan minuman yang dipilih menggunakan *purposive sampling* sesuai kriteria penelitian.

Uji instrumen penelitian terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana item pernyataan dapat mewakili konstruk yang diukur, dengan ketentuan bahwa item dinyatakan valid apabila memiliki nilai *factor loading* $\geq 0,45$ (Hair *et al.*, 2019). Seluruh item dari keempat variabel terbukti valid karena nilai *factor loading* masing-masing item melebihi ambang batas yang ditetapkan. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*, dan seluruh variabel memiliki nilai $\alpha \geq 0,85$, yang menunjukkan bahwa seluruh konstruk bersifat reliabel.

Data yang telah dikumpulkan dianalisis melalui dua tahapan, yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan profil responden dan distribusi skor variabel, sedangkan analisis inferensial dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan software AMOS 24. Pengujian model mencakup pengaruh langsung dan tidak langsung (mediasi), yaitu pengaruh *involvement* dan *instrumental support* terhadap *work-life balance*, baik secara langsung maupun melalui mediasi *self-efficacy*.

Pengujian model dilakukan melalui uji goodness of fit untuk mengevaluasi kecocokan model dengan data yang diperoleh. Beberapa indeks yang digunakan dalam penilaian model antara lain Chi-Square, RMSEA, CFI, TLI, dan GFI. Hasil uji menunjukkan bahwa model memiliki tingkat kecocokan yang memadai dengan nilai RMSEA sebesar 0,066; CFI sebesar 0,923; TLI sebesar 0,917; dan IFI sebesar 0,924. Meskipun nilai GFI dan RFI belum memenuhi batas ideal, secara keseluruhan model dinyatakan layak digunakan karena telah memenuhi sebagian besar kriteria goodness of fit yang disarankan.

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Karakteristik Responden

Mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan (55%), berusia >25–30 tahun (59%), berpendidikan sarjana (D4/S1) sebesar 78%, dan memiliki masa kerja 1–5 tahun (53%). Komposisi ini mencerminkan karakteristik umum karyawan di industri makanan dan minuman yang menuntut ketelitian, konsistensi, dan kecepatan, yang secara umum lebih menonjol pada tenaga kerja perempuan (Maudy & Noor, 2022). Usia dominan menunjukkan fase awal hingga menengah dalam karir, yang dapat berasal dari program rekrutmen *entry-level* atau perekrutan profesional. Latar belakang pendidikan tinggi menunjukkan bahwa industri ini memerlukan tenaga kerja dengan kompetensi akademik untuk mendukung berbagai fungsi operasional seperti produksi, pengawasan mutu, R&D, pemasaran, dan logistik. Masa kerja yang relatif singkat mengindikasikan dinamika organisasi yang berkembang dengan sumber daya manusia yang masih muda dan potensial.

Berdasarkan data deskriptif (tabel 3), variabel *involvement* menunjukkan *mean* tertinggi sebesar 3,57 dan *mean* keseluruhan 3,52, yang mengindikasikan bahwa mayoritas responden

cukup merasa terlibat dalam pekerjaannya. Untuk variabel *instrumental support*, *mean* tertinggi mencapai 3,56 dan *mean* keseluruhan 3,51, menandakan bahwa responden merasa mendapatkan dukungan yang cukup baik, khususnya dari keluarga. Pada variabel *self-efficacy*, *mean* tertinggi sebesar 3,37 dan *mean* keseluruhan 3,31 menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat keyakinan diri yang cukup baik, terutama dalam kemampuan mencari solusi saat menghadapi masalah di tempat kerja. Sementara itu, variabel *work-life balance* menunjukkan *mean* tertinggi 3,15 dan *mean* keseluruhan 3,08, yang menggambarkan bahwa responden cukup merasakan adanya keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan aktivitas pribadi.

Berdasarkan data deskriptif, variabel *involvement* menunjukkan *mean* keseluruhan sebesar 3,52 dan *mean* tertinggi sebesar 3,57, yang mengindikasikan bahwa mayoritas responden cukup merasa terlibat dalam pekerjaannya. Untuk variabel *instrumental support*, *mean* keseluruhan 3,51 dan *mean* tertinggi sebesar 3,56, menandakan bahwa responden merasa mendapatkan dukungan yang cukup baik, khususnya dari keluarga. Pada variabel *self-efficacy*, *mean* keseluruhan 3,31 dan *mean* tertinggi sebesar 3,37, menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat keyakinan diri yang cukup baik, terutama dalam kemampuan mencari solusi saat menghadapi masalah di tempat kerja. Berikutnya, variabel *work-life balance* menunjukkan *mean* keseluruhan 3,08 dan *mean* tertinggi 3,15, yang menggambarkan bahwa responden cukup merasakan adanya keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan aktivitas pribadi.

Hipotesis 1 (H1): *Involvement* berpengaruh positif terhadap *work-life balance*

Hasil pengujian menunjukkan bahwa $p\text{-value} > 0,05$, sehingga H1 ditolak. Tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *involvement* terhadap *work-life balance*. Hal ini sejalan dengan Palumbo (2022) yang menunjukkan bahwa tingginya *involvement* justru dapat menurunkan *work-life balance*. Nilai terendah pada indikator “perubahan dilakukan setelah diskusi” dan “tidak terjadi masalah komunikasi” memperkuat bahwa keterlibatan karyawan dalam proses kerja masih kurang, kemungkinan akibat sistem kerja manufaktur yang tersegmentasi.

Hipotesis 2 (H2): *Involvement* berpengaruh positif terhadap *self-efficacy*

Hasil menunjukkan $p\text{-value} < 0,05$ dan estimasi sebesar 0,413, sehingga H2 diterima. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *involvement* terhadap *self-efficacy*. Temuan ini mendukung *Social Cognitive Theory (SCT)*, di mana keterlibatan kerja yang tinggi membentuk keyakinan diri karyawan melalui pengalaman langsung. Proses ini sangat penting, terutama bagi karyawan baru dari jalur *fresh graduate* maupun profesional, untuk memperkuat adaptasi dan rasa percaya diri.

Hipotesis 3 (H3): *Instrumental support* berpengaruh positif terhadap *work-life balance*

Hasil pengujian menunjukkan $p\text{-value} < 0,05$ dengan estimasi 0,381, sehingga H3 diterima. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *instrumental support* terhadap *work-life balance*. Dukungan dari keluarga (misalnya penggantian tugas rumah saat bepergian) dan rekan kerja (membantu saat beban meningkat) memperkuat keseimbangan kerja. Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Nafis *et al.* (2020), Ngangi *et al.* (2023), serta Rahmawati (2021), dan diperkuat oleh Geraldles *et al.* (2024) mengenai peran rekan kerja dalam kebijakan kerja-keluarga.

Hipotesis 4 (H4): *Instrumental support* berpengaruh positif terhadap *self-efficacy*

Hasil menunjukkan $p\text{-value} < 0,05$ dan estimasi sebesar 0,450, sehingga H4 diterima. Artinya, semakin tinggi dukungan nyata yang diterima dari keluarga dan rekan kerja, semakin tinggi pula *self-efficacy* karyawan. Chang *et al.* (2025) memperkuat temuan ini, menyatakan bahwa *instrumental support* secara signifikan memengaruhi keyakinan diri, terutama di kalangan pekerja perempuan usia produktif.

Hipotesis 5 (H5): *Self-efficacy* berpengaruh positif terhadap *work-life balance*

Dengan $p\text{-value} < 0,05$ dan estimasi 0,386, H5 diterima. Artinya, semakin tinggi *self-efficacy*, semakin tinggi pula *work-life balance* yang dimiliki karyawan. Responden menunjukkan kepercayaan diri tinggi dalam menghadapi tantangan kerja, khususnya dalam mencari solusi. Hal ini didukung oleh tingkat kematangan usia (25–30 tahun) dan pendidikan tinggi (S1), yang sesuai dengan temuan Schoger (2023) bahwa individu berpendidikan tinggi lebih mampu menghadapi tekanan kerja.

Hipotesis 6 (H6): *Self-efficacy* memediasi pengaruh positif *involvement* terhadap *work-life balance*

Hasil menunjukkan $p\text{-value} < 0,05$ dan estimasi 0,217, sehingga H6 diterima. *Self-efficacy* terbukti memediasi hubungan antara *involvement* dan *work-life balance*. Keterlibatan kerja membantu membentuk kepercayaan diri yang pada akhirnya mendukung keseimbangan hidup. Temuan ini sesuai dengan SCT dan penelitian DiBenedetto & Schunk (2020) yang menyatakan bahwa *involvement* memperkuat *self-efficacy*, yang kemudian mempengaruhi kemampuan individu mengelola tuntutan kerja dan pribadi.

Hipotesis 7 (H7): *Self-efficacy* memediasi pengaruh *instrumental support* terhadap *work-life balance*

Dengan $p\text{-value} < 0,05$ dan estimasi 0,341, H7 diterima. Artinya, *instrumental support* mempengaruhi *work-life balance* secara tidak langsung melalui *self-efficacy*. Dukungan dari lingkungan meningkatkan rasa mampu dalam diri karyawan, yang kemudian berdampak pada kemampuan mengelola keseimbangan hidup. Temuan ini sejalan dengan SCT, yang

menekankan pengaruh lingkungan terhadap perilaku individu, termasuk kepercayaan diri dalam menghadapi beban kerja.

KESIMPULAN

Simpulan yang didapat dari pembahasan penelitian ini ialah:

1. Karyawan merasakan keterlibatan (*Involvement*), namun tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap *work-life balance*.
2. *Involvement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self-efficacy*.
3. *Instrumental support* berpengaruh positif terhadap *work-life balance*.
4. *Instrumental support* juga berpengaruh positif terhadap *self-efficacy*.
5. *Self-efficacy* berpengaruh positif terhadap *work-life balance*.
6. Terdapat pengaruh tidak langsung *involvement* terhadap *work-life balance* melalui *self-efficacy*.
7. *Self-efficacy* menjadi penghubung antara *instrumental support* dan *work-life balance*, menunjukkan bahwa pengaruhnya tidak langsung.

Implikasi Manajerial

1. Perusahaan perlu meningkatkan keterlibatan karyawan melalui komunikasi dan diskusi kerja yang intensif.
2. Dukungan antar rekan kerja penting untuk membangun kepercayaan diri; penempatan kerja sebaiknya disesuaikan agar dukungan lebih optimal.
3. Lingkungan kerja yang mendukung akan memperkuat kemampuan karyawan dalam menyelesaikan masalah.
4. *Work-life balance* yang dirasakan karyawan sudah cukup baik, sehingga kebijakan jam dan beban kerja perlu dipertahankan.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya empat variabel yaitu: *involvement*, *instrumental support*, *self-efficacy* dan *work-life balance*.
2. Jumlah sampel penelitian hanya 175 responden
3. Penelitian dilakukan di industri makanan dan minuman

Saran Penelitian Selanjutnya

1. Tambahkan variabel lain seperti *resilience* atau budaya organisasi untuk memperkaya analisis. (Fayaz & Gulzar, 2025b)
2. Gunakan jumlah sampel yang lebih besar dari 175 responden untuk meningkatkan akurasi.
3. Libatkan sektor industri lain untuk memperluas cakupan hasil.

DAFTAR PUSTAKA

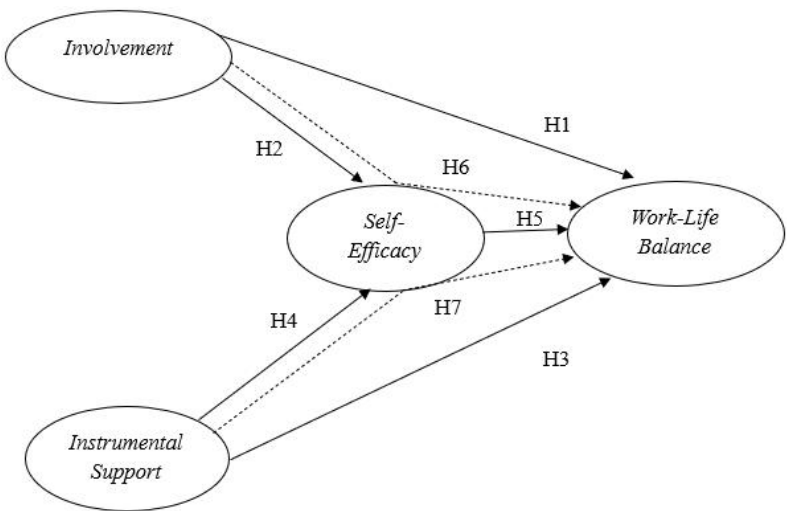
- Afsari, A. Z., & Suhana. (2023). Pengaruh Family Support terhadap Work Life Balance pada Perawat di Rumah Sakit X. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 3(1). <https://doi.org/10.29313/bcsps.v3i1.5274>
- Arsyid, H. (2023). *Survei JobStreet: Pekerja Indonesia Menyukai Work Life Balance dan Sistem Hybrid*. GenPi.Co. <https://www.genpi.co/berita/215720/survei-jobstreet-pekerja-indonesia-menyukai-work-life-balance-dan-sistem-hybrid?page=2>
- Astrina, P. D., Sari, Y., & Efrianti, R. (2024). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Ogan Komering Ulu. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*.
- Badri, S. K. Z., & Panatik, S. A. (2020). View of The Roles of Job Autonomy and Self-Efficacy to Improve Academics' Work-life Balance. *Asian Academy of Management Journal*, 25. <https://doi.org/https://doi.org/10.21315/aamj2020.25.2.4>
- Bandura, A. (1994). *Self Efficacy V.S. Racmachaudran*.
- Bandura, A., & National Inst of Mental Health. (1986). Social foundations of thought and action: A social cognitive theory. *Social Foundations of Thought and Action*.
- Chandel, S., Chanda, K., & Chandel, K. (2023). Factors Influencing Organizational Commitment, Job Involvement, and Work-Life Balance Among Employees of Banks : An Analysis. *Prabandhan: Indian Journal of Management*, 16(7), 43–58. <https://doi.org/10.17010/pijom/2023/v16i7/172927>
- Chang, P. C., Liu, S., Guo, Y., & Cai, Q. (2025). Coping with Job Resources for Female Employees' Thriving at Work: A Mediated Moderation Model of Benevolent Sexism and Self-Efficacy. *Behavioral Sciences*, 15(5). <https://doi.org/10.3390/bs15050640>
- Chasanah, A. N. (2025). Peran Dukungan Sosial Terhadap Work Life Balance Perempuan Pekerja. *Journal Scientific of Mandalika (Jsm) e-ISSN*, 6(1), 2025. <http://ojs.cahayamandalika.com/index.php/jomla>
- Cutrona, C. E., Cole, V., Colangelo, N., Assouline, S. G., & Russell, D. W. (1994). Perceived Parental Social Support and Academic Achievement: An Attachment Theory Perspective. *Journal of Personality*, 66, 369–378.
- DiBenedetto, M. K., & Schunk, D. H. (2020). Motivation and social cognitive theory. *Contemporary Educational Psychology*, 60.
- E.P, S., & T.W., S. (2011). *Helath Psychology: Biopsychosocial interactions*. 7th ed. New Jersey : John Willey & Sons, Inc. .
- Fayaz, I., & Gulzar, F. (2025a). Building belief, achieving balance: how organizational climate fosters self-efficacy for a fulfilling work–life. *IIM Ranchi Journal of Management Studies*, 4(1), 72–97. <https://doi.org/10.1108/IRJMS-06-2024-0054>
- Fayaz, I., & Gulzar, F. (2025b). Thrive, don't survive: building work-life balance with family support, grit and self-efficacy. *IIMT Journal of Management*. <https://doi.org/10.1108/IIMTJM-05-2024-0057>
- Fitri, H. (2024). *Pengaruh Kerja Remote working, Keterlibatan Karyawan, Efikasi Diri terhadap Loyalitas Karyawan dengan Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan sebagai Variabel Intervening (kasus pada Generasi Z)*.
- Frenzel, S. B., Junker, N. M., Häusser, J. A., Erkens, V. A., & van Dick, R. (2023). Team identification relates to lower burnout—Emotional and instrumental support as two different social cure mechanisms. *British Journal of Social Psychology*, 62(2), 673–691. <https://doi.org/10.1111/bjso.12588>
- Furnham, A., & Cheng, H. (2024). The Big-Five personality factors, cognitive ability, health, and social-demographic indicators as independent predictors of self-efficacy: A longitudinal study. *Scandinavian Journal of Psychology*, 65(1), 53–60. <https://doi.org/10.1111/sjop.12953>

- Geraldes, D., Chambel, M. J., & Carvalho, V. S. (2024). Supervisor Support and Work-Family Practices: A Systematic Review. In *Societies* (Vol. 14, Issue 12). Multidisciplinary Digital Publishing Institute (MDPI). <https://doi.org/10.3390/soc14120272>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *MULTIVARIATE DATA ANALYSIS EIGHTH EDITION*. www.cengage.com/highered
- Hardianty, V., Hayati, M., & Verawati, H. (2025). Analysis Self Efficacy in Improving Work-Life Balance on Employee Performance Terms Sharia Management Perspective. *Indonesian Journal of Islamic Economics and Finance*, 5(1), 51–72. <https://doi.org/10.37680/ijief.v5i1.6963>
- Harefa, U. W., Lukito, H., & Games, D. (2024). *Pengaruh Work-Family Conflict dan Technostress Terhadap Work-Life Balance dengan Self Efficacy Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Usaha Mikro Kecil dipimpin Perempuan di Kota Padang)*. <https://doi.org/10.38035/jemsi.v5i6>
- H.J. Niu. (2010). Investigating the effects of self-efficacy on foodservice industry employees' career commitment. *International Journal of Hospitality Management*.
- Hur, W. M., Moon, T., Won, J. Y., & Rhee, S. Y. (2024). CSR perceptions, meaningful work and innovative behaviors: the moderated mediation effects of co-worker instrumental and emotional support. *Baltic Journal of Management*, 19(3), 327–345. <https://doi.org/10.1108/BJM-05-2023-0184>
- Imaniyati, N., & Alya Fadhilah, D. (2023). Pengaruh Self Efficacy terhadap Komunikasi Interpersonal. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 217. <https://doi.org/10.17509/jpm.v8i2>
- Inegbedion, H. E. (2024). Work-life balance and employee commitment: mediating effect of job satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1349555>
- Isa, M., & Indrayati, N. (2023). SA Journal of Human Resource Management. *SA Journal of Human Reso*. <https://doi.org/10.4102/sajhrm>
- Jaya, K. M., Dewi, E. M. P. D., & Nurdin, Muh. N. H. (2023). Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Efikasi Diri Mahasiswa Aktif yang Sedang Mengerjakan Skripsi di Fakultas Seni dan Desain Universitas Negeri Makassar. *Jurnal Pendidikan, Sosial, Dan Humaniora*.
- Jun, J., Kyle, G. T., Vlachopoulos, S. P., Theodorakis, N. D., Absher, J. D., & Hammitt, W. E. (2012). Reassessing the Structure of Enduring Leisure Involvement. *Leisure Sciences*, 34(1), 1–18. <https://doi.org/10.1080/01490400.2012.633847>
- Kasyfillah, A. M., & Susilarini, T. (2021). *Hubungan Antara Dukungan Sosial Orangtua dan Self Efficacy Dengan Kecemasan Dalam Menghadapi Dunia Kerja Pada Mahasiswa Semester Akhir Fakultas Psikologi Universitas Persada Indonesia YAI*.
- King, L. A., Mattimore, L. K., King, D. W., & Adams, G. A. (1995). Family Support Inventory for Workers: A New Measure of Perceived Social Support from Family Members. In *Source: Journal of Organizational Behavior* (Vol. 16, Issue 3). <https://about.jstor.org/terms>
- Kiraman, Sapiri, M., & Adha, W. M. (2024). *Analisis Pengaruh Employee Empowerment, Kecerdasan Intelektual dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Aparatur Sipil Analisis Pengaruh Employee Empowerment, Kecerdasan Intelektual dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja* (Vol. 20, Issue 1). <https://doi.org/https://doi.org/10.30603/ab.v20i1.4769>
- Limatujuh, E., & Perdhana, S. (2023). WORKLIFE BALANCE: SOCIAL DYNAMICS OF WORK LIFE. *Return*. <https://return.publikasikupublisher.com/index.php/return/index>
- Mason, R., & Brougham, D. (2024). Learning at work: A model of learning and development for younger workers. *Journal of Management and Organization*. <https://doi.org/10.1017/jmo.2020.28>
- Maudy, A., & Noor, N. M. (2022). PARTISIPASI TENAGA KERJA PEREMPUAN DALAM MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN KELUARGA (STUDI KASUS DI PASAR NALOGATEN KEC. SLEMAN YOGYAKARTA). *Juli-Desember*, 8(2), 377–392. <https://doi.org/10.22373/al-ijtimaiyyah.v8i2>

- Monivca, O. A., Alvianna, S., Hidayatullah, S., & Setioko, D. (2024). Dampak Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bismar: Business Management Research*. <https://doi.org/https://doi.org/10.26905/bismar.v3i2.14286>
- Nafis, B., Chan, A., & Jaja Raharja, un. (2020). *Analisis Work-Life Balance para Karyawan Bank BJB Cabang Indramayu*. 8(1), 115.
- Ngangi, A. T., Solang, D. J., & Mandang, J. H. (2023). HUBUNGAN DUKUNGAN KELUARGA DAN KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA (WORK LIFE BALANCE) PADA PEGAWAI BKPSDM KOTA MANADO. *1Jurnal Sains Riset*, 13(2), 493. <https://doi.org/10.47647/jsr.v10i12>
- Ningrum, E. S., & Prastawa, H. (2024). *WAREHOUSE BAGIAN SORTEK OSE LINI LAMA PADA GRUP A SHIFT 1 DI PT. GARUDA FOOD PUTRA PUTRI JAYA PATI*.
- Nurhabiba, M. (2020). *Social Support Terhadap Work-Life Balance Pada Karyawan*. 8(2), 277–295. <http://ejournal.umm.ac.id/index.php/cognicia>
- Özgül, B. (2023). A Study on the Moderating Role of Self-Efficacy in the Relationship between Perceived Organizational Support and Work-Life Balance. *OPUS Toplum Araştırmaları Dergisi*, 20(54), 504–517. <https://doi.org/10.26466/opusjsr.1306006>
- Palumbo, R. (2022a). Involved at work and disinvolved out of work: unraveling the implications of involvement on accountants' work-life balance. *Management Decision*, 61(13), 26–53. <https://doi.org/10.1108/MD-03-2022-0345>
- Palumbo, R. (2022b). Involved at work and disinvolved out of work: unraveling the implications of involvement on accountants' work-life balance. *Management Decision*, 61(13), 26–53. <https://doi.org/10.1108/MD-03-2022-0345>
- Putri, I. F., & Wijayanto, P. (2023). The Influences of Work Environment, Workload, and Job Stress on Turnover Intention in PT Indofood CPB Sukses Makmur of Noodle Division. *JPEK (Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan)*, 7(2). <https://doi.org/10.29408/jpek.v7i2.18976>
- Qanita, D. N., Saputri, A. R., Wiwanda³, S., Zulfira⁴, C. A., & Fadiah⁵, Y. E. (2024). SELF-EFFICACY DALAM MENYELESAIKAN TUGAS PADA MAHASISWA. *Jurnal Psikologi Dan Bimbingan Konseling*. <https://doi.org/10.6734/LIBEROSIS..V2I2.3027>
- Rahama, K., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Psychological Well-Being pada Karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/download/41818/35969>
- Rahayu, R., & Hapsari, M. T. B. (2023). *Work-life balance Perempuan yang Bekerja pada Posisi Strategis dalam Organisasi*. *Jurnal Psikologi Islam*. <https://doi.org/10.15548/5472>
- Rahmawati, I., Batara, A. S., & Rahman. (2024). HUBUNGAN BEBAN KERJA, LAMA KERJA, STATUS GIZI DENGAN KELELAHAN KERJA DI PT. JAPFA MAKASSAR. *Window of Public Health Journal*, 5(2).
- Rahmawati, T. E. (2021). Keseimbangan Kerja dan Kehidupan (Work Life Balanced) Pada Wanita Bekerja. *Jurnal Insitusi Politeknik Ganesha Medan Juripol*, 4.
- Rangu', T., Marewa, J. B., & Biringkanæ, A. (2025). Analisis Work Life Balance pada Karyawan. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 5(2), 873–881. <https://doi.org/10.60036/jbm.552>
- Sahin, A., Renatha Ernawati, Rizki Amalia, Raudah Zaimah Dalimunthe, Amalia Rizki Pautina, Sya'ban Maghfur, Dini Chairunnisa, & Ahmad Fasya AlfayyadI. (2024). Self-Efficacy Pada Siswa: Systematic Literatur Review. *G-Couns: Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 8(2), 627–639. <https://doi.org/10.31316/gcouns.v8i2.5549>
- Samud, M. S., Johnly, R., Ventje, P., Program, T., & Bisnis, S. A. (2021). Pengaruh Keterlibatan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Productivity*, 2(3).
- Sari, A. R., & Sahrah, A. (2023). Keterikatan Kerja dan Beban Kerja dengan Work Life Balance. *Jurnal Psikologi*, 19(1), 32–39. <https://ejournal.up45.ac.id/index.php/psikologi/article/download/1483/850>
- Schoger, L. I. (2023). Coping with work-related stressors: does education reduce work-related stress? *Journal of Public Health (Germany)*. <https://doi.org/10.1007/s10389-023-02070-5>

- Schultz, B. E., Corbett, C. F., & Hughes, R. G. (2022). Instrumental support: A conceptual analysis. *Nursing Forum*, 57(4), 665–670. <https://doi.org/10.1111/nuf.12704>
- Shobirin, A., Marlina Verawati, D., Giovanni, A., & Tidar, U. (2023). PENGARUH SELF-EFFICACY DAN WORKLOAD TERHADAP TURNOVER INTENTION MELALUI WORK-LIFE BALANCE SEBAGAI MEDIASI (STUDI EMPIRIS PADA PT PUTRA ALBASIA MANDIRI). *MODUS*, 35(2), 171–196. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.24002/modus.v35i2.7330>
- Sinaga, I. M. (2023). Hubungan Dukungan Sosial Keluarga (Family Social Support) Terhadap Work Family Balance Pada Karyawan Yang Sudah Menikah. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3, 2836–2849.
- Sintia, N. (2023). ANALISA KETERLIBATAN KERJA KARYAWAN UMUM DAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT. JAKABARING SPORT CITY. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat MEMBANGUN NEGERI*, 7(1).
- Steinhardt, F., Dolva, A. S., Jahnsen, R., & Ullenhag, A. (2022). Exploring two subdimensions of participation, involvement and engagement: A scoping review. In *Scandinavian Journal of Occupational Therapy* (Vol. 29, Issue 6, pp. 441–463). Taylor and Francis Ltd. <https://doi.org/10.1080/11038128.2021.1950207>
- Tews, M. J., Michel, J. W., & Ellingson, J. E. (2013). The Impact of Coworker Support on Employee Turnover in the Hospitality Industry. *Group and Organization Management*, 38(5), 630–653. <https://doi.org/10.1177/1059601113503039>
- Waddington, J. (2023). Self-efficacy. *ELT Journal*, 77(2), 237–240. <https://doi.org/10.1093/elt/ccac046>
- Wijaya, S. N., & Sutrisna. (2022). *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros>
- Wong, K. P., & Chan, A. H. S. (2021). Exploration of the socioecological determinants of hong kong workers' work-life balance: a grounded theory model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(20). <https://doi.org/10.3390/ijerph182010732>
- Wulansari, N. A., & Harsono, M. (2022). Work-Life Balance: Conceptualization, Antecedents and Consequences Article Information. *Management Analysis Journal*. <http://maj.unnes.ac.id>
- Wulansari, O. D. (2023). *Narrative Literature Review: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Work-Life Balance*. 24.
- Yeh, T.-M., Lu, H.-Y., Program, P. D., & Yen, P.-C. (2023). *Exploring the Relationship between Job Involvement, Teacher Beliefs, Job Satisfaction, and Career Self-Efficacy among Substitute Elementary School Teachers*.
- Yusuf, M. (2024). The Influence of Job Involvement and Locus of Control on Employee Performance with Self-Efficacy as a Mediation Variable. *International Journal of Social Health*, 3(2), 109–117. <https://doi.org/10.58860/ijsh.v3i2.155>
- Zulkarnaen, W., Fitriani, I., & Yuningsih, N. (2020). Pengembangan Supply Chain Management Dalam Pengelolaan Distribusi Logistik Pemilu Yang Lebih Tepat Jenis, Tepat Jumlah Dan Tepat Waktu Berbasis Human Resources Competency Development Di KPU Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 222-243. <https://doi.org/10.31955/mea.vol4.iss2.pp222-243>.

GAMBAR DAN TABEL



Gambar 1. Pengaruh Involvement dan Instrumental Support Terhadap Work-Life Balance Melalui Self-Efficacy

Sumber: Fayaz & Gulzar (2025a) Fayaz & Gulzar (2025b)

Tabel 1. Karakteristik Responden

Jender		Usia		Pendidikan Terakhir		Lama Bekerja	
Laki-laki	45%	18 - 25 tahun	6%	Diploma (D1 / D2 / D3)	6%	1 - 5 tahun	53%
Perempuan	55%	>25 - 30 tahun	59%	Sarjana (D4 / S1)	78%	>5 - 10 tahun	19%
		>30 - 35 tahun	6%	SMA / Sederajat	16%	>10 - 15 tahun	25%
		>35 - 40 tahun	25%			>15 tahun	3%
		>40 - 45 tahun	1%				
		>45 - 50 tahun	1%				
		>50 tahun	1%				

Tabel 2. Uji Instrumen Penelitian

Variabel	Pernyataan	Factor Loading	Cronbach's Alpha	Author
Involvement	1. Manajemen melibatkan karyawan ketika keputusan yang dibuat mempengaruhi karyawan	0,803	0,813	Fayaz & Gulzar (2025)
	2. Perubahan dilakukan di tempat kerja setelah berdiskusi dengan orang yang terlibat	0,731	0,83	
	3. Karyawan diberi kesempatan untuk memberikan pendapat tentang keputusan yang berpengaruh pada pekerjaan	0,762	0,823	
	4. Karyawan merasa keputusan sering dibuat melalui diskusi	0,721	0,833	
	5. Informasi dibagikan secara luas	0,716	0,834	
	6. Tidak terjadi masalah dalam komunikasi di tempat kerja	0,801	0,814	
Instrumental Support	1. Saya tidak terbebani oleh keluarga dan hal yang bisa ditangani sendiri	0,837	0,962	Fayaz & Gulzar, (2025); Hur et al., (2024)

	2. Saya bekerja sama dengan keluarga dalam pekerjaan rumah	0,809	0,963	
	3. Jika saya pergi ke luar kota, pekerjaan rumah akan dikerjakan oleh keluarga	0,802	0,963	
	4. Saya tidak dituntut untuk melakukan sesuatu kepada keluarga	0,794	0,963	
	5. Saya hanya melakukan pekerjaan rumah secukupnya	0,77	0,964	
	6. Saya mendapat tanggung jawab yang cukup dalam perbaikan dan pemeliharaan rumah	0,854	0,962	
	7. Saya bekerja sama dengan keluarga untuk membereskan rumah	0,882	0,961	
	8. Saya dibantu oleh rekan kerja jika memiliki beban kerja yang berat	0,88	0,961	
	9. Rekan kerja berusaha membantu saya dalam masalah pekerjaan	0,83	0,962	
	10. Rekan kerja saya membantu ketika beban kerja meningkat	0,862	0,962	
	11. Saya dibantu rekan kerja saat kesulitan mengejar pekerjaan	0,861	0,962	
	12. Rekan kerja saya membantu tugas yang sulit, meskipun tidak diminta	0,862	0,962	
	13. Rekan kerja saya menunjukkan hal-hal yang saya butuhkan untuk bekerja	0,87	0,961	
Self-Efficacy	1. Saya bisa menyelesaikan masalah sulit di tempat kerja jika berusaha	0,823	0,95	Fayaz & Gulzar (2025)
	2. Jika ada yang menentang di tempat kerja, saya bisa mencari cara untuk menghadapinya	0,806	0,951	
	3. Saya bisa fokus pada tujuan di tempat kerja dan mencapainya	0,877	0,948	
	4. Saya yakin bisa mengatasi kejadian tak terduga di tempat kerja	0,842	0,95	
	5. Saya tahu cara mengatasi masalah yang muncul tiba-tiba di tempat kerja	0,854	0,949	
	6. Saya bisa menyelesaikan masalah di tempat kerja jika berusaha	0,81	0,951	
	7. Saya bisa tetap tenang saat menghadapi kesulitan di tempat kerja karena percaya pada diri sendiri	0,836	0,95	
	8. Saat ada masalah di tempat kerja, saya bisa menemukan beberapa solusi	0,881	0,948	
	9. Jika ada kesulitan di tempat kerja, saya bisa mencari jalan keluar	0,85	0,949	
	10. Saya bisa menghadapi apapun yang terjadi di tempat kerja	0,851	0,949	
Work-Life Balance	1. Saat ini, saya merasa waktu yang dihabiskan untuk bekerja seimbang dengan waktu yang dimiliki untuk aktivitas pribadi di luar pekerjaan	0,887	0,825	Fayaz & Gulzar (2025)
	2. Saya tidak merasa kesulitan untuk menyeimbangkan pekerjaan dengan aktivitas pribadi	0,888	0,825	
	3. Saya merasa bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan aktivitas pribadi saat ini sudah cukup sesuai	0,823	0,861	

	4. Secara keseluruhan, saya merasa kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi sudah seimbang	0,824	0,861	
--	---	-------	-------	--

Tabel 3.

Involvement		
No.	Item Pernyataan	Mean
1	Manajemen melibatkan karyawan ketika keputusan yang dibuat mempengaruhi karyawan	3,57
2	Perubahan dilakukan di tempat kerja setelah berdiskusi dengan orang yang terlibat	3,48
3	Karyawan diberi kesempatan untuk memberikan pendapat tentang keputusan yang berpengaruh pada pekerjaan	3,53
4	Karyawan merasa keputusan sering dibuat melalui diskusi	3,51
5	Informasi dibagikan secara luas	3,54
6	Tidak terjadi masalah dalam komunikasi di tempat kerja	3,48
Mean involvement		3,52
Instrumental Support		
1	Saya tidak terbebani oleh keluarga dan hal yang bisa ditangani sendiri	3,55
2	Saya bekerja sama dengan keluarga dalam pekerjaan rumah	3,51
3	Jika saya pergi ke luar kota, pekerjaan rumah akan dikerjakan oleh keluarga	3,56
4	Saya tidak dituntut untuk melakukan sesuatu kepada keluarga	3,52
5	Saya hanya melakukan pekerjaan rumah secukupnya	3,42
6	Saya mendapat tanggung jawab yang cukup dalam perbaikan dan pemeliharaan rumah	3,45
7	Saya bekerja sama dengan keluarga untuk membereskan rumah	3,51
8	Saya dibantu oleh rekan kerja jika memiliki beban kerja yang berat	3,55
9	Rekan kerja berusaha membantu saya dalam masalah pekerjaan	3,53
10	Rekan kerja saya membantu ketika beban kerja meningkat	3,52
11	Saya dibantu rekan kerja saat kesulitan mengejar pekerjaan	3,51
12	Rekan kerja saya membantu tugas yang sulit, meskipun tidak diminta	3,50
13	Rekan kerja saya menunjukkan hal-hal yang saya butuhkan untuk bekerja	3,50
Mean instrumental support		3,51
Self-Efficacy		
1	Saya bisa menyelesaikan masalah sulit di tempat kerja jika berusaha	3,3
2	Jika ada yang menentang di tempat kerja, saya bisa mencari cara untuk menghadapinya	3,26
3	Saya bisa fokus pada tujuan di tempat kerja dan mencapainya	3,31
4	Saya yakin bisa mengatasi kejadian tak terduga di tempat kerja	3,32
5	Saya tahu cara mengatasi masalah yang muncul tiba-tiba di tempat kerja	3,27
6	Saya bisa menyelesaikan masalah di tempat kerja jika berusaha	3,35
7	Saya bisa tetap tenang saat menghadapi kesulitan di tempat kerja karena percaya pada diri sendiri	3,28
8	Saat ada masalah di tempat kerja, saya bisa menemukan beberapa solusi	3,30
9	Jika ada kesulitan di tempat kerja, saya bisa mencari jalan keluar	3,37
10	Saya bisa menghadapi apapun yang terjadi di tempat kerja	3,30
Mean self-efficacy		3,31
Work-life balance		
1	Saat ini, saya merasa waktu yang dihabiskan untuk bekerja seimbang dengan waktu yang dimiliki untuk aktivitas pribadi di luar pekerjaan	3,03
2	Saya tidak merasa kesulitan untuk menyeimbangkan pekerjaan dengan aktivitas	3,07

	pribadi	
3	Saya merasa bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan aktivitas pribadi saat ini sudah cukup sesuai	3,15
4	Secara keseluruhan, saya merasa kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi sudah seimbang	3,05
Mean work-life balance		3.08

Data Deskriptif

Tabel 4 Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Estimate	P-Value	Keputusan
H1	0,178	0,138	Hipotesis tidak didukung
H2	0,413	0,000	Hipotesis didukung
H3	0,381	0,000	Hipotesis didukung
H4	0,450	0,000	Hipotesis didukung
H5	0,386	0,005	Hipotesis didukung
H6	0,006	0,002	Hipotesis didukung
H7	0,005	0,000	Hipotesis didukung