



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 19411-19424

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Sistem Reward, Work Life Balance, dan Self-Efficacy terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT Prodeco Wood Indonesia

Ayupuji Astutik, Qristin Violinda, Shofif Sobaruddin Akbar

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Persatuan Guru Republik Indonesia Semarang, Indonesia

ayupujiastutik2525@gmail.com, qviolinda@upgris.ac.id, ahofif.s.akbar@gmail.com

Abstrak

This study examines the effects of the reward system, work-life balance, and self-efficacy on employee performance, with job satisfaction serving as a mediating variable among employees of PT Prodeco Wood Indonesia. A quantitative research design was employed using primary data collected through questionnaires measured on a five-point Likert scale. The population consisted of 118 employees, and 91 respondents were selected through simple random sampling. The data were analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling with SmartPLS 3, including validity and reliability assessments, R-square and F-square evaluation, and hypothesis testing through bootstrapping. The findings show that the reward system and work-life balance have positive and significant effects on employee performance, while self-efficacy has a positive but statistically insignificant direct effect. The reward system, work-life balance, and self-efficacy also have positive and significant effects on job satisfaction. Furthermore, job satisfaction positively and significantly influences employee performance. The mediation analysis confirms that job satisfaction mediates the effects of the reward system, work-life balance, and self-efficacy on employee performance. These results indicate that employee performance is shaped not only by organizational policies and individual confidence, but also by the extent to which employees experience satisfaction in their work. Therefore, PT Prodeco Wood Indonesia should strengthen fair reward practices, support a healthier balance between work and personal life, and create conditions that reinforce employee confidence and job satisfaction to achieve sustainable performance improvement.

Keywords: Reward System, Work-Life Balance, Self-Efficacy, Job Satisfaction, Employee Performance

1. Latar Belakang

Dalam menghadapi persaingan industri yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk mengoptimalkan kinerja sumber daya manusia (SDM) sebagai faktor penentu daya saing. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat penting, sehingga perusahaan perlu memiliki instrumen evaluasi yang mampu menggambarkan kondisi aktual kinerja karyawan. Evaluasi ini tidak hanya berfungsi sebagai alat ukur pencapaian individu maupun unit kerja, tetapi juga sebagai dasar dalam menentukan strategi pengembangan SDM yang lebih tepat sasaran. PT. Prodeco Wood Indonesia secara rutin melakukan penilaian kinerja karyawan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Prodeco Wood Indonesia

No.	Unit/ posisi	Disiplin Kerja	Produktivitas	Kualitas Kerja	Kerjasama Tim	Inisiatif	Patuh SOP & K3	Rata-Rata	Kategori
1	HRD	88	79	84	91	80	93	85.8	Baik
2	Accounting	77	85	89	81	76	88	82.7	Baik
3	Manajer Gudang	91	83	79	85	82	87	84.5	Baik
4	Manajer Penjualan	80	85	81	81	78	83	81.3	Baik

Pengaruh Sistem Reward, Work Life Balance, dan Self-Efficacy terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT Prodeco Wood Indonesia

5	Manajer Pembelian	79	81	80	77	74	82	78.8	Cukup
6	Manajer Produksi	95	90	94	86	88	92	90.8	Sangat Baik
7	Lem Kecil	67	72	70	63	61	75	68.0	Perlu Pembinaan
8	Lem Besar	80	78	75	78	72	85	78.0	Cukup
9	Sortir Veneer	60	65	68	66	62	70	65.2	Perlu Pembinaan
10	Sortir plywood blockboard	80	75	80	75	67	78	75.8	Cukup
11	Dempul	75	68	73	70	66	77	71.5	Cukup
12	Hotpress80t	70	74	79	65	71	78	72.8	Cukup
13	Hotpress 600t	81	77	83	75	73	80	78.2	Cukup
14	Hotpress 1400t	82	88	80	79	78	85	82.0	Baik
15	Sending	76	82	74	80	70	76	76.5	Cukup
16	Potong	80	78	78	72	70	72	75.0	Cukup
17	Packing	71	75	77	72	69	78	73.7	Cukup

Sumber: Data Internal PT. Prodeco Wood Indonesia

Hasil penilaian kinerja internal menunjukkan adanya variasi capaian antar unit kerja, di mana sebagian unit berada pada kategori baik dan sangat baik, namun mayoritas masih berada pada kategori cukup, bahkan beberapa unit memerlukan pembinaan. Kondisi ini mengindikasikan masih adanya permasalahan terkait disiplin, produktivitas, inisiatif, serta kepatuhan terhadap SOP dan K3 yang perlu ditangani secara strategis.

Upaya peningkatan kinerja karyawan tidak cukup hanya melalui evaluasi rutin, tetapi memerlukan pengelolaan SDM yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan (Sayudin et al., 2023). Salah satu strategi yang banyak diteliti adalah penerapan sistem reward. *Reward* yang diberikan secara adil dan tepat sasaran dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan cerdas, meningkatkan loyalitas, serta memotivasi mereka dalam mencapai target perusahaan (Ilham et al., 2025). Kinerja karyawan dipengaruhi pula oleh faktor *work-life balance* (WLB). Karyawan yang mampu menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadi cenderung lebih puas, lebih sehat secara psikologis, dan lebih produktif. Penelitian Sherly et al., (2022). Faktor berikutnya adalah *self-efficacy*, yaitu keyakinan diri karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Menurut Eka et al. (2024), *self-efficacy* yang tinggi akan meningkatkan motivasi dan perilaku kerja yang berorientasi pada keberhasilan.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Ilham et al. (2025) dan Sherly et al. (2022) menemukan bahwa sistem *reward* dan *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Wungow et al. (2023) serta Irwandi & Sanjaya (2022) melaporkan hasil sebaliknya. Perbedaan temuan juga terlihat pada variabel *self-efficacy*, di mana Syifa & Ekowati (2022) menyatakan adanya pengaruh positif signifikan terhadap kinerja, namun Putri et al. (2025) menunjukkan bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Untuk memperjelas mekanisme hubungan antar variabel tersebut, kepuasan kerja diusulkan sebagai variabel mediasi. Kepuasan kerja merefleksikan kondisi emosional positif karyawan terhadap pekerjaannya yang berpotensi meningkatkan komitmen dan kinerja. Berdasarkan fenomena empiris dan ketidakkonsistenan hasil penelitian sebelumnya, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh sistem *reward*, *work-life balance*, dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT Prodeco Wood Indonesia.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Prodeco Wood Indonesia sebanyak 118 orang, dengan penentuan sampel sebanyak 91 responden yang diperoleh melalui probability sampling menggunakan metode *simple random sampling*. Data yang digunakan merupakan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert lima poin. Variabel penelitian meliputi sistem *reward*, *work life balance*, *self efficacy*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan yang diukur berdasarkan indikator dari penelitian terdahulu. Analisis data dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis PLS melalui aplikasi SmartPLS 3, yang mencakup uji validitas dan reliabilitas, evaluasi model struktural (R-square dan

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.5267>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

F-square), serta pengujian hipotesis melalui prosedur *bootstrapping* dengan kriteria p-value < 0,05 dan t-statistic sebagai dasar pengambilan keputusan (Hair et al., 2021; Sugiyono, 2022).

3. Hasil dan Diskusi

Uji Validitas

Tabel 3.1 Nilai *Outer Loadings*

Indikator	<i>Outer Loadings</i>	Keterangan
SR1	0,884	Valid
SR2	0,850	Valid
SR3	0,842	Valid
SR4	0,847	Valid
SR5	0,834	Valid
SR6	0,868	Valid
SR7	0,840	Valid
SR8	0,849	Valid
WLB1	0,813	Valid
WLB2	0,829	Valid
WLB3	0,769	Valid
WLB4	0,786	Valid
WLB5	0,827	Valid
WLB6	0,750	Valid
SE1	0,823	Valid
SE2	0,797	Valid
SE3	0,754	Valid
SE4	0,734	Valid
SE5	0,837	Valid
SE6	0,755	Valid
KPK1	0,843	Valid
KPK2	0,831	Valid
KPK3	0,801	Valid
KPK4	0,839	Valid
KPK5	0,828	Valid
KPK6	0,823	Valid
KPK7	0,848	Valid
KPK8	0,810	Valid
KPK9	0,787	Valid
KPK10	0,850	Valid
KK1	0,839	Valid
KK2	0,772	Valid
KK3	0,825	Valid
KK4	0,788	Valid
KK5	0,789	Valid
KK6	0,844	Valid
KK7	0,797	Valid
KK8	0,807	Valid
KK9	0,809	Valid
KK10	0,823	Valid

Sumber: Data yang Diolah (2025)

Berdasarkan tabel 3.1 dapat dilihat bahwa seluruh *instrument* memiliki nilai *outer loadings* > 0,70 sehingga dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Sistem Reward	0,946	0,955	Reliabel
Work Life Balance	0,884	0,912	Reliabel
Self Efficacy	0,875	0,905	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,948	0,956	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,942	0,950	Reliabel

Sumber: Data yang Diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach Alpha* pada seluruh variabel sudah menunjukkan $> 0,60$ dan nilai *Composite Reliability* menunjukkan $> 0,70$ sehingga seluruh variabel dinyatakan reliabel

Uji R-Square

Tabel 3.3 Nilai R-Square

Variabel	R- Square	R Square Adjusted	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,709	0,699	Moderat
Kinerja Karyawan	0,740	0,728	Moderat

Sumber: Data yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel di atas, nilai *R-Square* pada variabel Kepuasan Kerja menunjukkan angka 0,709 yang berarti lebih dari 0,50 sehingga dianggap moderat. Selanjutnya, nilai *R-Square* pada variabel Kinerja Karyawan menunjukkan angka 0,740 yang berarti lebih dari 0,50 sehingga dianggap moderat.

Uji F-Square

Tabel 3.4 Nilai F-Square

Hubungan	F- Square	Keterangan
Sistem Reward $\rightarrow$ Kinerja Karyawan	0,193	Sedang
Work Life Balance $\rightarrow$ Kinerja Karyawan	0,269	Sedang
Self Efficacy $\rightarrow$ Kinerja Karyawan	0,043	Lemah
Sistem Reward $\rightarrow$ Kepuasan Kerja	0,846	Kuat
Work Life Balance $\rightarrow$ Kepuasan Kerja	0,337	Sedang
Self Efficacy $\rightarrow$ Kepuasan Kerja	0,650	Kuat
Kepuasan Kerja $\rightarrow$ Kinerja Karyawan	0,143	Lemah

Sumber: Data yang diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 3.4, pengaruh Sistem Reward terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai *F-Square* 0,193, yang termasuk dalam kategori sedang, *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai *F-Square* 0,269, menunjukkan pengaruh sedang. Sementara itu, *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai *F-Square* 0,043, yang tergolong lemah. Selanjutnya, pengaruh Sistem Reward terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan nilai *F-Square* 0,846, yang berarti kuat, *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja memiliki nilai 0,337, yang termasuk pengaruh sedang, dan *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja memiliki nilai 0,650, yang menunjukkan pengaruh kuat. Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai *F-Square* 0,143, sehingga termasuk dalam kategori pengaruh lemah.

Uji Hipotesis

Tabel 3.5 Nilai Uji Hipotesis

Hipotesis	Original Sample	T-Statistic	P-Value	Keterangan
Sistem Reward $\rightarrow$ Kinerja Karyawan	0,320	4,075	0,000	Positif Signifikan
Work Life Balance $\rightarrow$ Kinerja Karyawan	0,325	4,734	0,000	Positif Signifikan
Self Efficacy $\rightarrow$ Kinerja Karyawan	0,138	1,189	0,235	Tidak Signifikan
Sistem Reward $\rightarrow$ Kepuasan Kerja	0,522	8,927	0,000	Positif Signifikan
Work Life Balance $\rightarrow$ Kepuasan Kerja	0,333	4,734	0,000	Positif Signifikan
Self Efficacy $\rightarrow$ Kepuasan Kerja	0,441	7,464	0,000	Positif Signifikan
Kepuasan Kerja $\rightarrow$ Kinerja Karyawan	0,357	3,409	0,001	Positif Signifikan
Sistem Reward $\rightarrow$ Kepuasan Kerja $\rightarrow$ Kinerja Karyawan	0,187	3,161	0,002	Positif Signifikan
Work Life Balance $\rightarrow$ Kepuasan Kerja $\rightarrow$ Kinerja Karyawan	0,119	2,449	0,015	Positif Signifikan
Self Efficacy $\rightarrow$ Kepuasan Kerja $\rightarrow$ Kinerja Karyawan	0,158	3,291	0,001	Positif Signifikan

Sumber: Data yang diolah (2025)

1. Pengaruh Sistem Reward terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil yang positif dan signifikan, dengan nilai *Original Sample* sebesar 0,320, *T-Statistic* 4,075 yang melebihi batas 1,96, serta *P-Value* 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa penerapan sistem reward yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan secara nyata.

2. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan juga terbukti positif dan signifikan, ditunjukkan oleh nilai *Original Sample* 0,325, *T-Statistic* 4,734 > 1,96, dan *P-Value* 0,000 < 0,05, yang mengindikasikan bahwa *Work Life Balance* berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.
3. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan memiliki arah hubungan positif, dengan nilai *Original Sample* 0,138, namun tidak signifikan karena *T-Statistic* 1,189 < 1,96 dan *P-Value* 0,235 > 0,05, sehingga *Self Efficacy* belum mampu secara langsung meningkatkan kinerja tanpa adanya dukungan faktor lain.
4. Pengaruh Sistem *Reward* terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan hasil positif dan signifikan, dengan nilai *Original Sample* 0,522, *T-Statistic* 8,927, dan *P-Value* 0,000, yang menandakan bahwa sistem *reward* yang memadai mampu meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan.
5. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja juga terbukti positif dan signifikan, ditunjukkan oleh nilai *Original Sample* 0,333, *T-Statistic* 4,734, dan *P-Value* 0,000, yang menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berkontribusi besar dalam membentuk kepuasan kerja.
6. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan hubungan positif dan signifikan, dengan nilai *Original Sample* 0,441, *T-Statistic* 7,464, dan *P-Value* 0,000, sehingga semakin tinggi *Self Efficacy*, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.
7. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan terbukti positif dan signifikan, dengan nilai *Original Sample* 0,357, *T-Statistic* 3,409, dan *P-Value* 0,001, yang mengindikasikan bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.
8. Peran Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi pada pengaruh Sistem *Reward* terhadap Kinerja Karyawan terbukti signifikan, dengan nilai *Original Sample* 0,187, *T-Statistic* 3,161, dan *P-Value* 0,002, yang menunjukkan bahwa sistem *reward* mampu meningkatkan kinerja melalui peningkatan kepuasan kerja.
9. Peran Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi pada pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan juga signifikan, dengan nilai *Original Sample* 0,119, *T-Statistic* 2,449, dan *P-Value* 0,015, yang menandakan bahwa *work life balance* akan lebih berdampak pada kinerja apabila diikuti dengan tingkat kepuasan kerja yang baik.
10. Peran Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi pada pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil positif dan signifikan, dengan nilai *Original Sample* 0,158, *T-Statistic* 3,291, dan *P-Value* 0,001, sehingga *self efficacy* dapat meningkatkan kinerja karyawan secara tidak langsung melalui kepuasan kerja.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana pemberian kompensasi, kesejahteraan, pengembangan karier, serta penghargaan psikologis dan sosial mampu meningkatkan kinerja karena karyawan merasa dihargai atas kontribusi yang diberikan, sejalan dengan temuan Ilham et al. (2025) dan Aprianti (2024). Selain itu, *work life balance* juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena keseimbangan waktu kerja, keterlibatan kerja yang sehat, serta kepuasan dalam menjalani peran pekerjaan dan kehidupan pribadi mendorong peningkatan produktivitas, sebagaimana didukung oleh penelitian Irwandi dan Sanjaya (2022) serta Nur Kholifah dan Aidil Fadli (2022). Berbeda dengan kedua variabel tersebut, *self efficacy* menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa keyakinan diri karyawan belum mampu secara langsung meningkatkan kinerja tanpa dukungan faktor organisasi lainnya, sejalan dengan penelitian Putri et al. (2025) dan Aryoko et al. (2022).

Selanjutnya, sistem *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, di mana karyawan yang memperoleh penghargaan yang adil melalui kompensasi, kesejahteraan, pengembangan karier, dan pengakuan nonmaterial cenderung merasa lebih puas dalam bekerja, sebagaimana dikemukakan oleh Siagian et al. (2021) dan Sari (2025). *Work life balance* juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan,

karena keseimbangan jam kerja, keterlibatan kerja yang sehat, dan kenyamanan dalam bekerja meningkatkan perasaan puas karyawan, sejalan dengan Irwandi dan Sanjaya (2022) serta Fitriati et al. (2024). Selain itu, *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, di mana keyakinan karyawan dalam menghadapi berbagai tingkat kesulitan pekerjaan, menyelesaikan tugas, serta mengaplikasikan kemampuan pada berbagai situasi kerja mampu meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaan yang dijalani, sebagaimana didukung oleh penelitian Syifa dan Maharani (2022) serta Amelia (2023).

Lebih lanjut, kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena kesesuaian pekerjaan, sistem upah, peluang promosi, pola pengawasan, serta hubungan kerja yang baik mendorong karyawan bekerja lebih optimal, sejalan dengan temuan Irwandi dan Sanjaya (2022) serta Amelia (2023). Kepuasan kerja juga terbukti mampu memediasi pengaruh sistem *reward* terhadap kinerja karyawan, di mana *reward* yang sesuai meningkatkan kepuasan kerja yang selanjutnya mendorong peningkatan kinerja, sebagaimana dikemukakan oleh Siagian et al. (2021) dan Sari (2025). Selain itu, kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan, karena keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi meningkatkan rasa puas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja, sejalan dengan penelitian Irwandi dan Sanjaya (2022) serta Fitriati et al. (2024). Terakhir, kepuasan kerja juga terbukti memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan, di mana keyakinan diri karyawan meningkatkan kepuasan kerja setelah berhasil menyelesaikan tugas, yang selanjutnya mendorong kinerja menjadi lebih optimal, sebagaimana didukung oleh penelitian Eka et al. (2024) dan Amelia (2023).

Analisis Kualitas Model Pengukuran

Hasil pengujian model pengukuran menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel sistem *reward*, *work life balance*, *self efficacy*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai *outer loading* di atas 0,70. Kondisi ini menandakan bahwa setiap indikator mempunyai kemampuan yang baik dalam merepresentasikan konstruk yang diukur. Validitas indikator menjadi penting karena kesimpulan mengenai hubungan antarvariabel hanya dapat dipercaya apabila item kuesioner benar-benar mengukur konsep yang ditetapkan. Pada penelitian ini, konsistensi nilai *outer loading* memperlihatkan bahwa responden mampu memahami pernyataan yang diajukan dan memberikan jawaban yang searah dengan definisi operasional masing-masing variabel.

Nilai Cronbach Alpha dan Composite Reliability yang berada di atas batas kelayakan juga menunjukkan konsistensi internal instrumen. Sistem *reward* memiliki Cronbach Alpha 0,946 dan Composite Reliability 0,955, sedangkan *work life balance* memperoleh nilai 0,884 dan 0,912. *Self efficacy*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan juga memperlihatkan nilai reliabilitas yang tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa indikator-indikator di dalam satu konstruk saling mendukung dan relatif stabil dalam menggambarkan persepsi karyawan. Dengan demikian, pengujian model struktural dapat dilanjutkan dengan dasar pengukuran yang memadai.

Kualitas model pengukuran yang baik memberikan makna bahwa perbedaan hasil pengaruh langsung dan tidak langsung tidak disebabkan oleh kelemahan mendasar pada instrumen. Ketika *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja, misalnya, temuan tersebut lebih tepat dipahami sebagai karakter hubungan antarvariabel pada konteks PT Prodeco Wood Indonesia, bukan sebagai akibat dari indikator yang tidak konsisten. Hal ini penting agar interpretasi hasil tidak berhenti pada penerimaan atau penolakan hipotesis, melainkan menjelaskan mekanisme yang muncul dalam lingkungan kerja perusahaan.

Interpretasi Nilai R-Square dan F-Square

Nilai R-Square kepuasan kerja sebesar 0,709 menunjukkan bahwa sistem *reward*, *work life balance*, dan *self efficacy* secara bersama-sama mampu menjelaskan 70,9 persen variasi kepuasan kerja. Besarnya kemampuan penjelasan tersebut memperlihatkan bahwa ketiga variabel merupakan unsur penting dalam membentuk penilaian emosional karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan tidak hanya mengevaluasi pekerjaan berdasarkan imbalan yang diterima, tetapi juga berdasarkan keseimbangan kehidupan dan keyakinan bahwa mereka mampu menyelesaikan tuntutan pekerjaan. Sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model, seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, komunikasi organisasi, beban kerja, peluang pengembangan, dan hubungan antarkaryawan.

Nilai R-Square kinerja karyawan sebesar 0,740 memperlihatkan bahwa sistem *reward*, *work life balance*, *self efficacy*, dan kepuasan kerja dapat menjelaskan 74 persen variasi kinerja. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa model penelitian mempunyai daya jelas yang kuat untuk konteks organisasi yang diteliti. Temuan ini sejalan

dengan kondisi internal perusahaan yang memperlihatkan variasi penilaian kinerja antarunit. Perbedaan capaian disiplin, produktivitas, kualitas kerja, kerja sama tim, inisiatif, dan kepatuhan terhadap SOP serta K3 dapat dipahami sebagai hasil interaksi antara kebijakan organisasi, kondisi kehidupan kerja, keyakinan diri, dan kepuasan karyawan.

Hasil F-Square memperjelas besarnya kontribusi masing-masing hubungan. Sistem reward dan self efficacy mempunyai pengaruh kuat terhadap kepuasan kerja, sedangkan work life balance memberikan pengaruh sedang. Pada jalur menuju kinerja karyawan, sistem reward dan work life balance menunjukkan pengaruh sedang, sementara self efficacy dan kepuasan kerja menunjukkan pengaruh yang lebih lemah secara ukuran efek. Perbedaan ini tidak berarti bahwa variabel dengan ukuran efek lemah tidak penting. Ukuran efek harus dibaca bersama koefisien jalur, signifikansi, dan mekanisme mediasi agar perusahaan dapat menentukan prioritas intervensi secara proporsional.

Pengaruh Sistem Reward terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh positif dan signifikan sistem reward terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh koefisien 0,320, nilai t-statistic 4,075, dan p-value 0,000. Temuan tersebut menunjukkan bahwa perbaikan persepsi karyawan terhadap penghargaan diikuti oleh peningkatan kinerja. Reward dalam konteks ini tidak terbatas pada kompensasi finansial, tetapi juga mencakup kesejahteraan, kesempatan pengembangan karier, pengakuan atas kontribusi, serta penghargaan psikologis dan sosial. Ketika penghargaan dipandang adil dan berkaitan dengan pencapaian, karyawan memperoleh alasan yang lebih kuat untuk menjaga disiplin, meningkatkan produktivitas, memperbaiki kualitas kerja, dan mematuhi prosedur perusahaan.

Hasil ini mendukung penelitian Ilham et al. (2025) dan Aprianti (2024) yang menempatkan reward sebagai pendorong kinerja. Secara perilaku, penghargaan memberikan sinyal mengenai bentuk kontribusi yang dianggap bernilai oleh organisasi. Karyawan akan lebih mudah mengarahkan usaha ketika kriteria penghargaan dijelaskan secara terbuka, dapat dicapai, dan diterapkan secara konsisten. Sebaliknya, penghargaan yang tidak transparan dapat menimbulkan persepsi ketidakadilan, menurunkan motivasi, dan mengurangi kepercayaan terhadap manajemen meskipun nilai kompensasinya relatif besar.

Konteks penilaian kinerja internal PT Prodeco Wood Indonesia memperlihatkan bahwa beberapa unit masih berada pada kategori cukup dan perlu pembinaan. Sistem reward dapat diarahkan untuk menjawab variasi tersebut melalui indikator yang sesuai dengan karakter unit. Pada unit produksi, penghargaan dapat dikaitkan dengan kualitas, produktivitas, kepatuhan SOP, dan keselamatan kerja. Pada unit administrasi dan manajerial, penghargaan dapat mempertimbangkan ketepatan, koordinasi, penyelesaian target, serta dukungan terhadap unit lain. Penyesuaian indikator mencegah sistem reward menjadi terlalu umum dan membantu karyawan melihat hubungan yang jelas antara tindakan kerja dan penghargaan.

Perusahaan juga perlu menjaga keseimbangan antara reward individu dan kelompok. Penghargaan individu dapat mendorong pencapaian personal, tetapi penggunaan yang berlebihan berpotensi menciptakan persaingan yang mengurangi kerja sama. Penghargaan kelompok diperlukan untuk memperkuat koordinasi, terutama pada proses produksi yang saling bergantung. Kombinasi keduanya memungkinkan perusahaan mengakui kontribusi personal sekaligus menjaga tujuan bersama. Dengan demikian, sistem reward tidak hanya berfungsi sebagai alat pembayaran, tetapi sebagai instrumen pengelolaan perilaku dan budaya kinerja.

Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan

Work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien 0,325, t-statistic 4,734, dan p-value 0,000. Koefisien ini menjadi salah satu pengaruh langsung terbesar dalam model. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kemampuan karyawan mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi berkaitan dengan peningkatan kualitas pelaksanaan tugas. Karyawan yang mempunyai waktu pemulihan, kesempatan memenuhi tanggung jawab keluarga, dan batas kerja yang lebih sehat cenderung memiliki energi, konsentrasi, dan kestabilan emosi yang lebih baik ketika bekerja.

Temuan ini mendukung Nur Kholifah dan Aidil Fadli (2022), Sherly et al. (2022), serta penelitian lain yang menjelaskan hubungan antara keseimbangan kerja dan kinerja. Dalam lingkungan industri, work life balance tidak selalu berarti mengurangi tanggung jawab atau jam kerja, melainkan mengatur beban dan jadwal secara rasional.

Perusahaan tetap dapat mempertahankan target produksi, tetapi perlu mengurangi pola kerja yang tidak terencana, perubahan jadwal mendadak, atau lembur berulang yang mengganggu pemulihan fisik dan psikologis.

Keterkaitan work life balance dengan data penilaian internal dapat dilihat pada indikator disiplin, produktivitas, inisiatif, dan kerja sama. Ketidakseimbangan berkepanjangan dapat menimbulkan kelelahan, penurunan fokus, keterlambatan, dan kesalahan kerja. Sebaliknya, pengaturan waktu yang lebih baik membantu karyawan mempertahankan ritme kerja yang stabil. Dalam pekerjaan yang berkaitan dengan mesin, bahan, dan standar keselamatan, kondisi fisik dan mental yang terjaga juga mendukung kepatuhan terhadap SOP dan K3.

Penerapan work life balance perlu mempertimbangkan karakter masing-masing unit. Unit produksi mungkin membutuhkan sistem pergantian kerja, pengaturan lembur, dan waktu istirahat yang disiplin. Unit administrasi dapat memperoleh manfaat dari perencanaan target, pembagian pekerjaan, dan pengurangan komunikasi pekerjaan di luar jam kerja yang tidak mendesak. Kebijakan yang seragam tanpa mempertimbangkan jenis pekerjaan berpotensi tidak efektif. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengombinasikan kebijakan umum dengan penyesuaian operasional pada tingkat unit.

Work life balance juga perlu dipahami sebagai tanggung jawab bersama antara organisasi dan karyawan. Perusahaan menyediakan sistem kerja yang mendukung, sedangkan karyawan tetap bertanggung jawab mengelola waktu, menyelesaikan pekerjaan, dan berkomunikasi ketika menghadapi hambatan. Pendekatan ini menghindari pemahaman bahwa keseimbangan hanya menjadi fasilitas, sekaligus menegaskan bahwa keberhasilan kebijakan bergantung pada kedisiplinan dan koordinasi.

Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan

Self efficacy memiliki koefisien positif sebesar 0,138, tetapi pengaruh langsungnya terhadap kinerja tidak signifikan karena t-statistic 1,189 dan p-value 0,235. Hasil ini menunjukkan bahwa keyakinan karyawan terhadap kemampuannya belum secara otomatis menghasilkan peningkatan kinerja yang dapat diukur. Karyawan dapat merasa mampu menyelesaikan pekerjaan, tetapi realisasi kemampuan tersebut masih dipengaruhi oleh ketersediaan alat, kejelasan prosedur, dukungan atasan, sistem penghargaan, pembagian kerja, dan kondisi lingkungan organisasi.

Temuan ini sejalan dengan Putri et al. (2025) dan Aryoko et al. (2022) yang menunjukkan bahwa self efficacy tidak selalu memberikan pengaruh langsung yang kuat terhadap kinerja. Pada pekerjaan yang terstruktur, hasil kerja sering ditentukan oleh standar proses, koordinasi antartahap, dan ketergantungan terhadap unit lain. Keyakinan individu yang tinggi tidak cukup apabila proses produksi mengalami hambatan, informasi tidak tersedia, atau keputusan berada di luar kewenangan karyawan. Dengan demikian, self efficacy perlu didukung oleh kesempatan bertindak dan sistem kerja yang memungkinkan kemampuan diterapkan.

Pengaruh langsung yang tidak signifikan tidak berarti self efficacy tidak relevan. Hasil penelitian justru menunjukkan bahwa self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Artinya, keyakinan diri lebih dahulu membantu karyawan merasa mampu mengatasi tugas, memahami tantangan, dan memperoleh pengalaman keberhasilan. Perasaan tersebut kemudian membentuk kepuasan yang mendorong karyawan bekerja lebih optimal.

Perusahaan dapat memperkuat self efficacy melalui pelatihan berbasis tugas, pendampingan, umpan balik, dan pemberian tanggung jawab secara bertahap. Pelatihan sebaiknya tidak berhenti pada penyampaian teori, tetapi memberikan kesempatan praktik dan penyelesaian masalah yang menyerupai kondisi kerja. Umpan balik perlu menekankan kemajuan dan langkah perbaikan, bukan hanya menunjukkan kesalahan. Ketika karyawan memperoleh pengalaman keberhasilan yang nyata, keyakinan diri menjadi lebih terhubung dengan kemampuan kerja.

Pada unit yang memerlukan pembinaan, peningkatan self efficacy dapat dilakukan melalui target jangka pendek yang jelas. Target yang terlalu tinggi tanpa dukungan dapat menimbulkan rasa gagal, sedangkan target yang bertahap memungkinkan karyawan membangun pengalaman keberhasilan. Pengalaman tersebut perlu disertai pengakuan dan kesempatan menerapkan keterampilan. Dengan cara ini, self efficacy tidak menjadi keyakinan subjektif semata, tetapi berkembang menjadi kepercayaan berbasis kompetensi.

Pengaruh Sistem Reward terhadap Kepuasan Kerja

Sistem reward mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien 0,522, t-statistic 8,927, dan p-value 0,000. Nilai tersebut merupakan salah satu hubungan terkuat dalam model. Hasil ini menunjukkan bahwa penghargaan menjadi dasar penting dalam pembentukan penilaian karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang merasa kontribusinya dihargai secara adil cenderung memiliki sikap lebih positif terhadap tugas, organisasi, dan masa depan kariernya.

Kepuasan tidak hanya muncul karena besarnya imbalan, tetapi juga karena kesesuaian antara usaha, tanggung jawab, hasil, dan penghargaan. Dua karyawan dengan nilai reward yang sama dapat menunjukkan kepuasan berbeda apabila salah satunya menganggap proses penetapan tidak transparan. Karena itu, perusahaan perlu menjelaskan kriteria, periode penilaian, pihak yang menilai, dan bentuk penghargaan. Transparansi memperkuat persepsi keadilan dan mengurangi dugaan bahwa penghargaan diberikan berdasarkan kedekatan atau pertimbangan yang tidak berkaitan dengan kinerja.

Hasil ini mendukung Siagian et al. (2021) dan Sari (2025) yang menempatkan kepuasan kerja sebagai mekanisme penting dalam hubungan reward dengan kinerja. Reward yang baik memberikan manfaat langsung sekaligus pesan simbolik bahwa organisasi memperhatikan kontribusi karyawan. Pesan tersebut dapat meningkatkan rasa memiliki dan keinginan mempertahankan hubungan kerja. Oleh sebab itu, evaluasi reward perlu mencakup aspek finansial dan nonfinansial, seperti pengakuan, kesempatan belajar, promosi, fasilitas kerja, dan dukungan kesejahteraan.

Pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja

Work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien 0,333, t-statistic 4,734, dan p-value 0,000. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan menilai pekerjaan secara lebih positif ketika tuntutan kerja masih dapat diselaraskan dengan kebutuhan personal dan keluarga. Keseimbangan memberikan ruang bagi pemulihan dan mengurangi konflik peran yang dapat menimbulkan stres. Dalam jangka panjang, kondisi tersebut membantu karyawan mempertahankan hubungan kerja yang lebih sehat dengan perusahaan.

Hasil penelitian mendukung Irwandi dan Sanjaya (2022) serta Fitriati et al. (2024). Kepuasan yang terbentuk melalui work life balance dapat berasal dari beberapa pengalaman, yaitu jadwal yang lebih dapat diperkirakan, kesempatan beristirahat, komunikasi atasan yang mempertimbangkan kondisi karyawan, dan pembagian beban yang lebih adil. Faktor-faktor tersebut membuat karyawan merasa diperlakukan sebagai individu yang memiliki kehidupan di luar pekerjaan, bukan hanya sebagai sumber tenaga.

Dalam konteks PT Prodeco Wood Indonesia, kebijakan work life balance perlu dijalankan tanpa mengabaikan kebutuhan produksi. Perusahaan dapat menyusun jadwal kerja lebih awal, mengendalikan lembur, memastikan pergantian kerja, serta memberikan mekanisme pengajuan izin yang jelas. Karyawan juga perlu diberi pemahaman bahwa keseimbangan tidak mengurangi standar kinerja. Justru, tujuan utamanya adalah menjaga kemampuan bekerja secara konsisten dan mengurangi gangguan yang timbul akibat kelelahan atau konflik peran.

Pengaruh Self Efficacy terhadap Kepuasan Kerja

Self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien 0,441, t-statistic 7,464, dan p-value 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan yang percaya terhadap kemampuannya cenderung mengalami pekerjaan sebagai tantangan yang dapat dikelola, bukan sebagai ancaman yang terus-menerus. Keyakinan tersebut mengurangi rasa tidak berdaya dan membantu karyawan melihat hubungan antara usaha yang dilakukan dengan hasil yang diperoleh.

Temuan ini mendukung Syifa dan Maharani (2022) serta Amelia (2023). Ketika karyawan mampu menyelesaikan tugas, mengatasi kesulitan, dan menggunakan keterampilan pada situasi yang berbeda, mereka memperoleh pengalaman positif yang meningkatkan kepuasan. Kepuasan tersebut tidak selalu berasal dari kemudahan pekerjaan, tetapi dari perasaan kompeten dan berkembang. Oleh karena itu, pekerjaan yang menantang dapat tetap menghasilkan kepuasan apabila tuntutananya jelas dan karyawan memperoleh dukungan yang memadai.

Perusahaan dapat menghubungkan pengembangan self efficacy dengan sistem pengembangan karier. Pelatihan, rotasi tugas, mentoring, dan kesempatan memimpin pekerjaan tertentu membantu karyawan menguji kemampuan

secara bertahap. Hasil evaluasi perlu dikomunikasikan sebagai umpan balik yang dapat digunakan untuk berkembang. Apabila self efficacy meningkat tanpa kesempatan pengembangan, karyawan dapat merasa kemampuan yang dimiliki tidak digunakan dan kepuasan justru menurun.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien 0,357, t-statistic 3,409, dan p-value 0,001. Temuan ini menjelaskan bahwa perasaan positif terhadap pekerjaan mendorong karyawan menjalankan tugas dengan kesediaan, perhatian, dan konsistensi yang lebih baik. Kepuasan berkaitan dengan kesesuaian pekerjaan, upah, promosi, pengawasan, dan hubungan kerja. Ketika aspek-aspek tersebut dinilai memadai, energi karyawan tidak banyak digunakan untuk menghadapi kekecewaan atau konflik yang sebenarnya dapat dicegah.

Pengaruh kepuasan terhadap kinerja juga menjelaskan mengapa kebijakan sumber daya manusia tidak boleh hanya diarahkan pada hasil akhir. Perusahaan perlu memperhatikan pengalaman yang dialami karyawan selama mencapai target. Target yang tercapai melalui tekanan berlebihan mungkin menghasilkan kinerja jangka pendek, tetapi dapat menurunkan kepuasan dan meningkatkan kelelahan. Sebaliknya, sistem yang adil dan mendukung memungkinkan perusahaan mempertahankan kinerja secara berkelanjutan.

Hasil ini sejalan dengan Irwandi dan Sanjaya (2022) serta Amelia (2023). Kepuasan membantu membangun komitmen untuk menyelesaikan pekerjaan, menjaga kualitas, dan bekerja sama. Pada unit yang membutuhkan pembinaan, perbaikan kompetensi perlu disertai evaluasi terhadap kondisi kepuasan. Kinerja rendah dapat berasal dari keterampilan yang belum memadai, tetapi juga dapat berkaitan dengan penghargaan yang tidak dirasakan adil, beban yang tidak seimbang, atau hubungan kerja yang kurang mendukung.

Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Hubungan Sistem Reward dan Kinerja

Pengaruh tidak langsung sistem reward terhadap kinerja melalui kepuasan kerja memiliki koefisien 0,187, t-statistic 3,161, dan p-value 0,002. Hasil ini menunjukkan bahwa reward meningkatkan kinerja melalui dua jalur. Jalur pertama bersifat langsung, yaitu penghargaan mendorong karyawan meningkatkan usaha. Jalur kedua berlangsung melalui kepuasan kerja, yaitu penghargaan yang adil membuat karyawan menilai pekerjaan secara positif, kemudian kepuasan tersebut mendorong kinerja.

Mekanisme mediasi ini menjelaskan bahwa efektivitas reward tidak cukup dinilai dari perubahan perilaku sesaat. Perusahaan perlu memastikan bahwa reward juga membangun pengalaman kerja yang positif. Bonus atau insentif yang diberikan tanpa kejelasan dapat mendorong usaha sementara, tetapi belum tentu meningkatkan kepuasan. Sebaliknya, penghargaan yang transparan dan konsisten dapat memperkuat kepercayaan serta keinginan untuk mempertahankan kualitas kerja.

Implikasinya, evaluasi sistem reward perlu menggunakan dua jenis indikator. Indikator pertama mengukur hasil kinerja seperti produktivitas, kualitas, disiplin, dan kepatuhan. Indikator kedua mengukur respons karyawan berupa persepsi keadilan, pemahaman terhadap kriteria, dan kepuasan. Apabila hasil kinerja meningkat tetapi kepuasan menurun, kebijakan tersebut perlu ditinjau karena berisiko tidak berkelanjutan.

Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Hubungan Work Life Balance dan Kinerja

Pengaruh tidak langsung work life balance terhadap kinerja melalui kepuasan kerja memiliki koefisien 0,119, t-statistic 2,449, dan p-value 0,015. Hasil ini menunjukkan bahwa keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi meningkatkan kinerja, salah satunya karena karyawan merasa lebih puas terhadap kondisi kerjanya. Keseimbangan mengurangi konflik dan kelelahan, sedangkan kepuasan membantu mengarahkan kondisi positif tersebut menjadi perilaku kerja yang produktif.

Temuan ini memperkuat pandangan bahwa work life balance bukan hanya program kesejahteraan yang terpisah dari sasaran bisnis. Ketika dilaksanakan dengan baik, keseimbangan mendukung kepuasan dan kinerja. Namun, kebijakan perlu diterapkan secara nyata. Pernyataan mengenai keseimbangan tidak akan menghasilkan dampak apabila karyawan tetap menghadapi jadwal yang tidak pasti, beban yang tidak seimbang, atau komunikasi pekerjaan yang terus berlangsung di luar jam kerja.

Perusahaan dapat memantau efektivitas kebijakan melalui data absensi, lembur, kesalahan kerja, kecelakaan, pergantian karyawan, kepuasan, dan produktivitas. Data tersebut membantu memastikan bahwa upaya keseimbangan memberikan manfaat bagi karyawan dan organisasi. Evaluasi perlu dilakukan per unit karena pola kerja dan sumber tekanan dapat berbeda.

Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Hubungan Self Efficacy dan Kinerja

Pengaruh tidak langsung self efficacy terhadap kinerja melalui kepuasan kerja memiliki koefisien 0,158, t-statistic 3,291, dan p-value 0,001. Temuan ini sangat penting karena pengaruh langsung self efficacy terhadap kinerja tidak signifikan. Artinya, keyakinan diri menjadi lebih efektif ketika menghasilkan kepuasan kerja. Karyawan yang percaya diri cenderung lebih mampu menghadapi tugas dan memperoleh pengalaman keberhasilan; pengalaman tersebut meningkatkan kepuasan, kemudian kepuasan mendorong kinerja.

Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan self efficacy tidak boleh dilakukan secara terpisah dari kondisi kerja. Pelatihan dan motivasi dapat meningkatkan keyakinan, tetapi dampaknya terhadap kinerja akan terbatas apabila karyawan tidak memperoleh penghargaan, dukungan, atau kesempatan menggunakan kemampuan. Perusahaan perlu menciptakan lingkungan yang membuat kompetensi dapat diterapkan dan diakui. Dengan demikian, keyakinan diri berkembang menjadi kepuasan dan hasil kerja.

Mekanisme tersebut juga menjelaskan kemungkinan mengapa self efficacy tidak mempunyai pengaruh langsung yang signifikan. Kinerja pada perusahaan manufaktur melibatkan proses kolektif dan keterikatan antartahap. Karyawan yang yakin terhadap kemampuan pribadi tetap membutuhkan kondisi organisasi yang mendukung. Kepuasan kerja berfungsi sebagai jembatan yang mencerminkan kesesuaian antara kemampuan individu dan pengalaman organisasi.

Keterkaitan Temuan dengan Kondisi Kinerja Antarunit

Data internal memperlihatkan bahwa capaian kinerja antarunit belum merata. Unit manajer produksi berada pada kategori sangat baik, beberapa unit administratif dan produksi berada pada kategori baik atau cukup, sedangkan unit lem kecil dan sortir veneer memerlukan pembinaan. Variasi tersebut menunjukkan bahwa intervensi sumber daya manusia tidak dapat dilakukan dengan satu pendekatan yang sama. Unit yang mempunyai nilai rendah perlu dianalisis berdasarkan indikator spesifik, kondisi proses, ketersediaan sumber daya, dan pengalaman karyawan.

Pada unit yang membutuhkan pembinaan, perusahaan dapat memulai dengan dialog untuk mengidentifikasi apakah masalah utama berkaitan dengan keterampilan, motivasi, reward, beban kerja, atau dukungan teknis. Apabila produktivitas dan inisiatif rendah karena penghargaan tidak jelas, perbaikan reward menjadi prioritas. Apabila masalah berhubungan dengan kelelahan dan jadwal, work life balance perlu diperkuat. Jika karyawan ragu menghadapi tugas, pelatihan dan pendampingan untuk meningkatkan self efficacy dapat dilakukan bersama upaya meningkatkan kepuasan.

Unit dengan kategori baik dan sangat baik juga perlu dipelajari sebagai sumber praktik internal. Perusahaan dapat mengidentifikasi pola kepemimpinan, pembagian tugas, komunikasi, dan pengakuan yang berjalan efektif pada unit tersebut. Praktik yang relevan kemudian dapat disesuaikan untuk unit lain. Pendekatan ini lebih kontekstual daripada hanya mengadopsi kebijakan umum karena menggunakan pengalaman yang telah terbukti di lingkungan perusahaan sendiri.

Perbandingan antarunit sebaiknya dilakukan secara hati-hati agar tidak membangun stigma. Tujuan evaluasi bukan memberi label permanen, tetapi menentukan kebutuhan perbaikan. Kategori kinerja perlu disertai sasaran tindak lanjut, dukungan, waktu evaluasi, dan kesempatan memperbaiki hasil. Dengan demikian, penilaian kinerja menjadi instrumen pengembangan, bukan sekadar dokumentasi administratif.

Implikasi Manajerial bagi PT Prodeco Wood Indonesia

Temuan penelitian menunjukkan bahwa prioritas pertama perusahaan adalah memperkuat sistem reward yang adil, transparan, dan terkait dengan indikator kinerja. Kebijakan perlu menjelaskan hubungan antara hasil kerja dan bentuk penghargaan. Reward finansial dapat dikombinasikan dengan pengakuan, kesempatan pelatihan,

pengembangan karier, dan penghargaan kelompok. Kombinasi ini memperluas manfaat reward dan mengurangi ketergantungan pada insentif finansial semata.

Prioritas kedua adalah penguatan work life balance melalui perencanaan kerja. Perusahaan perlu mengelola jadwal, lembur, pergantian kerja, dan waktu istirahat dengan mempertimbangkan target serta kesehatan karyawan. Atasan langsung memegang peran penting karena kebijakan formal akan dirasakan melalui praktik sehari-hari. Pelatihan bagi atasan mengenai pembagian beban, komunikasi, dan pengelolaan jadwal dapat membantu kebijakan diterapkan secara konsisten.

Prioritas ketiga adalah mengembangkan self efficacy melalui pelatihan praktis, coaching, dan pemberian tanggung jawab bertahap. Program perlu disesuaikan dengan kebutuhan unit dan indikator kinerja. Karyawan yang telah menguasai tugas dapat menjadi mentor bagi rekan lain. Selain meningkatkan kompetensi, pendekatan tersebut memperkuat kerja sama dan pengakuan terhadap kemampuan internal.

Prioritas keempat adalah mengukur kepuasan kerja secara berkala karena variabel ini terbukti menjadi penghubung penting antara kebijakan organisasi dan kinerja. Survei kepuasan dapat dilengkapi diskusi kelompok atau wawancara singkat agar perusahaan memahami alasan di balik penilaian. Hasil pengukuran perlu ditindaklanjuti; survei yang dilakukan tanpa perubahan nyata justru dapat menurunkan kepercayaan karyawan.

Integrasi keempat prioritas tersebut perlu dituangkan dalam rencana tindakan yang memiliki penanggung jawab, jadwal, indikator, dan mekanisme evaluasi. Manajemen dapat memulai dari unit yang memerlukan pembinaan, kemudian memperluas program berdasarkan hasil. Pendekatan bertahap membantu perusahaan mengendalikan biaya dan menilai efektivitas sebelum kebijakan diterapkan secara luas.

Sintesis Hasil Penelitian

Secara keseluruhan, hasil penelitian memperlihatkan bahwa kinerja karyawan dibentuk oleh kombinasi faktor organisasi, kondisi kehidupan kerja, keyakinan individu, dan kepuasan. Sistem reward dan work life balance memberikan pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja, sedangkan self efficacy memerlukan kepuasan kerja sebagai jalur yang memperkuat pengaruhnya. Pola ini menunjukkan bahwa kinerja bukan sekadar hasil kemampuan individu, melainkan hasil kesesuaian antara individu dan sistem organisasi.

Kepuasan kerja menjadi variabel penting karena dipengaruhi secara signifikan oleh ketiga variabel independen dan selanjutnya memengaruhi kinerja. Peran mediasi pada seluruh hubungan memperlihatkan bahwa kebijakan reward, keseimbangan kerja, dan pengembangan keyakinan diri akan lebih efektif ketika karyawan benar-benar merasakan pengalaman kerja yang positif. Oleh sebab itu, perusahaan perlu menilai tidak hanya keberadaan program, tetapi juga cara program tersebut dipersepsikan dan dialami oleh karyawan.

Temuan ini memperkuat dasar bagi PT Prodeco Wood Indonesia untuk mengelola sumber daya manusia secara terintegrasi. Peningkatan kinerja perlu menggabungkan evaluasi hasil, perbaikan kebijakan, pengembangan kompetensi, dan pemantauan kepuasan. Integrasi tersebut memungkinkan perusahaan menangani unit dengan kinerja rendah tanpa mengabaikan faktor yang mendukung keberhasilan unit berkinerja tinggi. Dengan pendekatan yang konsisten, peningkatan kinerja dapat berlangsung secara lebih merata dan berkelanjutan.

4. Kesimpulan

Penelitian ini membuktikan bahwa sistem *reward* dan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan *self efficacy* belum mampu meningkatkan kinerja secara langsung. Namun demikian, sistem *reward*, *work life balance*, dan *self efficacy* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta berperan penting sebagai variabel mediasi. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada faktor individual, tetapi sangat ditentukan oleh tingkat kepuasan kerja yang dibentuk melalui kebijakan reward yang adil, keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, serta keyakinan diri karyawan. Secara praktis, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa perusahaan perlu memprioritaskan penguatan sistem *reward* dan *work life balance* untuk meningkatkan kepuasan kerja sebagai upaya mendorong kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Referensi

1. Amelia, P. R. (2023). Pengaruh Self Efficacy Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Tamarin Hotel Jakarta). 7–65.
2. Aprianti, C. (2024). PENGARUH REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SURACO JAYA ABADI MOTOR CABANG DAYA. 4(02), 7823–7830.
3. Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1211. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n4.p1211-1221>
4. Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 37. <https://doi.org/10.26623/jreb.v15i1.3507>
5. Aryoko, Y. P., Kharismasyah, A. Y., & Maulana, I. (2022). Kepuasan Kerja , Locus of Control dan Self-Efficacy : Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. 6(September 2022), 101–112.
6. Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951–962. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460>
7. Eka, N., Elkhori, M., Wahyu, E., & Budianto, H. (2024). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Self Efficacy, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Bank Btn Kcs Malang) the Impact of Emotional Intelligence, Self Efficacy, and Competency on Employee Performa. *Dimensi*, 13(2), 468–478. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms>
8. Fitriati, A., Darmawan, A., & Rachmawati, E. (2024). Pengaruh work life balance dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 6(1), 110–131.
9. Ignatius Soni, & Tri Ratna Purnamarini. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik pada Kepuasan Kerja dan Dampaknya pada Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Business, Finance, and Economics (JBFE)*, 4(2), 266–277. <https://doi.org/10.32585/jbfe.v4i2.4707>
10. Ilham, F., Setianingsih, R., Jurusan, S., Universitas, M., & Riau, M. (2025). Reward Terhadap kinerja karyawan PT. Putra Refmi Mandiri. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 4(1), 1786–1801.
11. Iqbal Tawakal, M., Jamaludin, A., & Buana Perjuangan Karawang, U. (2025). The Influence Of Work Life Balance And Job Satisfaction On Employee Performance PT. Sumber Adiluhung Kahuripan Pengaruh Work Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Adiluhung Kahuripan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 6(3), 3061–3075. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
12. Irwandi, F. Y., & Sanjaya, A. (2022). Pengaruh Work-Life Balance dan Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja (Studi pada Bankaltimara Syariah Cabang Jl. A Yani Samarinda). *Journal of Business Management Education* |, 7(2), 1–7.
13. Jaya, U. A., Herlina, E., Wulandari, D., Priyana, I., & Maulana, M. A. (2024). The Effect of Work Discipline and Work-life Balance on Employee Productivity at PT. Bank Rakyat Indonesia Sukabumi Branch Office. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 7458–7468. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
14. Junaidi. (2021). APLIKASI AMOS dan STRUCTURAL EQUATION MODELING (SEM) (H. Sari (ed.)). UPT Unhas Press.
15. Kartikaningdyah, E., & Ramadhani, F. R. (2021). Hubungan Persepsi Pemberian Reward Terhadap. *Neliti.Com*, 1(1), 82–95.
16. Kurnia, M. I., & Khairunnisa, A. (2024). Peran Work-Life Balance Dalam Meningkatkan Etos Kerja Profesional. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(1), 256–260. <https://doi.org/10.33395/jmp.v13i1.13543>
17. Maulia, R. I., Situmorang, B. B., Raya, S. C., & Sukma, A. V. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1), 92–108. https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=l8OI8E0AAAAJ&citation_for_view=l8OI8E0AAAAJ:Se3iqnhoufwC
18. Meyvelin, Dotulong, L. O. H., & Uhing, Y. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja, Karakteristik Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Jles Sport Manado. *Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Akutansi*, 13(2), 26. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/61509>
19. Nur Kholifah, A., & Aidil Fadli, J. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Work Life Balance Terhadap Keterikatan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(10), 2301–2318. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.340>
20. PRAMAESTI, N. M. L. (2024). ANALISIS WORK LIFE BALANCE (WLB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BINTANG BALI RESORT. February, 4–6.
21. Putri, R. A., Setyorini, N., & Indriasari, I. (2025). Pengaruh Self Efficacy, Locus of Control dan Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan. *Future Academia: The Journal of Multidisciplinary Research on Scientific and Advanced*, 3(2), 712–719. <https://doi.org/10.61579/future.v3i2.466>
22. Putri, R. H., Abrian, Y., & Surenda, R. (2023). Peran Job Satisfaction Memediasi Pengaruh Work Engagement Terhadap Turnover Intention di Whiz Prime Hotel Kota Padang. *Jurnal Kajian Pariwisata Dan Bisnis Perhotelan*, 4(2), 132–140. <https://doi.org/10.24036/jkpbp.v4i2.51672>
23. Putri, & Sukirno. (2020). Pengaruh Efikasi Diri, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediasi Pada Blpt Yogyakarta. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 11(2), 451–461.
24. Rahmawati, N., Abadiyah, R., & Firdaus, V. (2024). Pengaruh Employee Engagement dan Work Engagement terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jambura Journal of Educational Management*, 5(2), 421–445. <https://doi.org/10.37411>
25. Ridha Affandy, & Hairudinor. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) Di Banjarmasin. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 13(2), 153–161. <https://doi.org/10.20527/4jte7q36>
26. Safrizal, H. B. A. (2023). Monograf Disiplin Kerja Reward dan Kinerja Karyawan UMKM. 01, 1–23.
27. Sari, A. K. (2025). Pengaruh Sistem Reward Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Puskesmas Sitiung 1. *Interdisciplinary Journal of Computer Science, Business Economics, and Education Studies*, 2(1), 379–392.
28. Sari, S. S. M., Khasanah, S., Pash, S., & Sanjaya, V. F. (2021). Pengaruh Motivasi, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung). *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 7(1), 57–66. <https://doi.org/10.24967/jmb.v7i1.1070>

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.5267>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

29. Sayudin, Astuti, A. W., Muharam, A., & Muhafifah, R. (2023). PENGEMBANGAN STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Inovasi Global*, 1(1).
30. Sherly, Susanti, D., & Simatupang, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Strategis Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(3), 6250–6626. <http://journal.upy.ac.id/index.php/pkn/article/view/4129>
31. Siagian, N. F., Enre, A., & Panjaitan, R. E. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Media. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 453–461. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.113>
32. Silaen, N. R., Syamsuriansyah, & Chaerunnisah, R. (2020). Kinerja Karyawan (Vol. 5, Issue 3).
33. Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Masyruroh, A. H. A., Dewa Gede Satriawan, A. S. L. O. A., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). KINERJA KARYAWAN Tim. In *Kinerja Karyawan. WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG*.
34. Sugiyono. (2022). METODE PENELITIAN KUANTITATIF (Setiyawami (ed.); 3rd ed.). ALFABETA.
35. Sugiyono, P. D. (2019). METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF DAN R& D. Alfabeta.
36. Sumiyarsih, & Susanto, T. H. W. Y. L. S. D. (2024). PERAN JOB SATISFACTION SEBAGAI MEDIATOR ORGANIZATIONAL COMMITMENT DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP TURNOVER INTENTION PEKERJA MILENIAL DI INDUSTRI HOSPITALITY Sumiyarsih1. *Jurnal Manajemen*, 14(2), 47–58.
37. Syifa, M. A., & Maharani, V. (2022). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tegal. *Jurnal Dimensi*, 11(3), 500–517. <https://doi.org/10.33373/dms.v11i3.4283>
38. Uly, N. S., Markoni, M., & Waliain, J. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Team Work dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT Ragam Rasa Raya Kota Bengkulu. *Jurnal Simki Economic*, 6(2), 223–231. <https://doi.org/10.29407/jse.v6i2.245>
39. Wungow, J. cevin, Trang, I., & Uhing, Y. (2023). Analisis Pemberian Reward, Penilaian Kerja, Dan Tanggung Jawab Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(3), 264–271. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.49148>
40. Yuniarti, R., Irwansyah, R., Hasyim, M. A. N., & Pedi Riswandi, S. S. (2021). *Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori Dan Praktis)* (E. Jaelani (ed.); Issue July). Widina Bhakti Persada Bandung.