



## Pengaruh Work Life Balance dan Job Crafting terhadap Kinerja Karyawan Toyota Body and Paint Bengkulu dengan Self Efficacy sebagai Variabel Moderasi

Rina Fitri Lestari<sup>1</sup>, Fauzan<sup>2</sup>, Okka Adittio Putra<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH, Bengkulu, Indonesia  
[lestarifitirina21@gmail.com](mailto:lestarifitirina21@gmail.com)<sup>1</sup>, [fauzanunihaz@gmail.com](mailto:fauzanunihaz@gmail.com)<sup>2</sup>, [Okkaadittio.putra@gmail.com](mailto:Okkaadittio.putra@gmail.com)<sup>3</sup>

### Abstract

This study aims to examine the effect of work life balance and job crafting on employee performance, with self efficacy as a moderating variable at Toyota Body and Paint Bengkulu. This research employed a quantitative approach with an explanatory research design. The population consisted of 44 active employees, and a total sampling technique was applied, resulting in 44 respondents. Data were collected through structured questionnaires with a five-point Likert scale, and hypothesis testing was conducted using Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) with SmartPLS 4.1.1.8. The outer model assessment confirmed that all constructs met convergent validity criteria with AVE values above 0.500 (Work Life Balance = 0.708; Job Crafting = 0.647; Employee Performance = 0.692; Self Efficacy = 0.716) and adequate reliability with Cronbach's Alpha values ranging from 0.911 to 0.950. The R-Square value of 0.877 indicates that 87.7% of the variance in employee performance was explained by the model. Path coefficient analysis revealed that job crafting had a positive and significant effect on employee performance ( $\beta = 0.613$ ; T-statistic = 2.604; p-value = 0.005), while work life balance did not have a significant effect ( $\beta = 0.000$ ; T-statistic = 0.002; p-value = 0.499). The Moderated Regression Analysis (MRA) results showed that self efficacy was unable to moderate either the relationship between work life balance and employee performance (T-statistic = 0.046; p-value = 0.482) or the relationship between job crafting and employee performance (T-statistic = 0.802; p-value = 0.211). These findings suggest that employees' proactive behavior through job crafting significantly contributes to performance improvement, while self efficacy was not proven to be an effective moderating variable in this context.

**Keywords:** Work Life Balance, Job Crafting, Self Efficacy, Employee Performance, SEM-PLS

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *work life balance* dan *job crafting* terhadap kinerja karyawan, dengan *self efficacy* sebagai variabel moderasi pada Toyota Body and Paint Bengkulu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori. Populasi mencakup seluruh 44 karyawan aktif Toyota Body and Paint Bengkulu, dan teknik *total sampling* diterapkan sehingga seluruh 44 karyawan menjadi responden penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner terstruktur menggunakan skala Likert lima poin, dan pengujian hipotesis menggunakan metode *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares* (SEM-PLS) dengan perangkat lunak SmartPLS 4.1.1.8. Evaluasi *outer model* mengonfirmasi bahwa seluruh konstruk memenuhi kriteria validitas konvergen dengan nilai AVE di atas 0,500 (Work Life Balance = 0,708; Job Crafting = 0,647; Kinerja Karyawan = 0,692; Self Efficacy = 0,716) dan reliabilitas yang memadai dengan nilai Cronbach's Alpha berkisar antara 0,911 hingga 0,950. Nilai R-Square sebesar 0,877 mengindikasikan bahwa 87,7% variasi kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh model. Hasil analisis koefisien jalur menunjukkan bahwa *job crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $\beta = 0,613$ ; T-statistik = 2,604; p-value = 0,005), sedangkan *work life balance* tidak berpengaruh signifikan ( $\beta = 0,000$ ; T-statistik = 0,002; p-value = 0,499). Hasil *Moderated Regression Analysis* (MRA) menunjukkan bahwa *self efficacy* tidak mampu memoderasi hubungan antara *work life balance* dan kinerja karyawan (T-statistik = 0,046; p-value = 0,482), maupun hubungan antara *job crafting* dan kinerja karyawan (T-statistik = 0,802; p-value = 0,211). Temuan ini mengindikasikan bahwa perilaku proaktif karyawan melalui *job crafting* berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja, sedangkan *self efficacy* tidak terbukti menjadi variabel moderasi yang efektif dalam konteks penelitian ini.

**Kata Kunci:** Work Life Balance, Job Crafting, Self Efficacy, Kinerja Karyawan, SEM-PLS

### 1. Pendahuluan

Toyota Body and Paint Bengkulu merupakan salah satu unit layanan purna jual otomotif yang memiliki peran strategis dalam menjaga kualitas layanan perbaikan bodi dan pengecatan kendaraan pelanggan. Tingginya volume kendaraan yang masuk setiap hari menuntut karyawan untuk bekerja secara cepat, teliti, dan profesional. Kondisi wilayah Bengkulu yang ditandai dengan tingginya tingkat penggunaan kendaraan pribadi sebagai sarana utama mobilitas masyarakat mendorong meningkatnya permintaan atas layanan perawatan dan perbaikan. Beratnya tuntutan kerja menempatkan karyawan pada kondisi tekanan

operasional yang tinggi, mencakup beban pekerjaan yang besar, batas waktu penyelesaian yang ketat, serta tuntutan presisi kerja yang tidak dapat dikompromikan.

Kinerja karyawan menjadi determinan sentral dalam membentuk kepuasan pelanggan, menjaga citra perusahaan, serta memastikan kesinambungan operasional bisnis jangka panjang. Pengukuran kinerja tidak dapat dibatasi hanya pada output kuantitatif semata, melainkan turut mempertimbangkan dimensi ketepatan waktu, efektivitas, akuntabilitas kerja, dan kesesuaian dengan prosedur operasional standar (Sanaba, Andriyan, & Munzir, 2022). Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk mengidentifikasi berbagai determinan yang secara komprehensif memengaruhi tingkat kinerja tenaga kerjanya.

Di antara berbagai determinan tersebut, *work life balance* menempati posisi yang krusial. *Work life balance* merujuk pada kemampuan seseorang dalam menjaga keselarasan antara kewajiban profesional dan kebutuhan pribadinya (Baharsyah & Nugrohoseno, 2021). Kajian empiris menegaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berkontribusi signifikan dalam membentuk produktivitas tenaga kerja (Nawano et al., 2024). Sari et al. (2025) menemukan bahwa karyawan yang mampu menjaga keseimbangan kehidupan kerjanya memperlihatkan capaian kinerja dan kepuasan kerja yang lebih optimal. Dalam konteks Toyota Body and Paint Bengkulu, tuntutan kerja berupa target penyelesaian kendaraan dan jam kerja yang relatif panjang berpotensi mengganggu keseimbangan kehidupan kerja karyawan.

Selain *work life balance*, variabel *job crafting* turut memainkan peran strategis dalam peningkatan kinerja. *Job crafting* merupakan upaya proaktif karyawan dalam merekonstruksi berbagai aspek pekerjaannya guna menciptakan keselarasan yang lebih erat antara tuntutan tugas dan karakteristik diri pribadi (Samudra, Saragih, & Prasetyo, 2025). Ihsan dan Zona (2016) membuktikan bahwa *job crafting* berdampak positif terhadap keterlibatan dan performa kerja karyawan. Karyawan yang secara aktif mengadaptasi pekerjaan mereka cenderung memiliki dorongan internal yang lebih kuat serta kapasitas yang lebih tinggi dalam menghadapi kompleksitas pekerjaan.

Di tengah tekanan lingkungan kerja yang intens, *self efficacy* menjadi prasyarat penting bagi karyawan untuk dapat menjalankan tugasnya secara efektif. *Self efficacy* mencerminkan keyakinan seseorang atas kapasitasnya dalam menuntaskan tugas-tugas tertentu serta menghadapi berbagai tantangan dalam lingkungan kerja (Minarni, 2020). Salwa et al. (2025) membuktikan bahwa individu dengan efikasi diri tinggi lebih andal dalam mencapai target dan menjaga konsistensi performa dari waktu ke waktu. Barus et al. (2025) menegaskan bahwa *self efficacy* berperan sebagai penguat hubungan antara sikap proaktif karyawan hingga pencapaian kinerja mereka.

Meskipun kajian empiris terkait ketiga variabel tersebut terus berkembang, sebagian besar penelitian lebih terfokus pada pengujian pengaruh langsung secara terpisah. Kajian yang secara eksplisit memposisikan *self efficacy* sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara *work life balance* dan *job crafting* dengan kinerja karyawan masih sangat terbatas, khususnya pada sektor jasa otomotif. Kelangkaan kajian ini mengindikasikan adanya *research gap* yang signifikan. Padahal, dalam praktik organisasi, keberhasilan kebijakan *work life balance* dan penerapan *job crafting* sangat bergantung pada tingkat *self efficacy* karyawan. Tanpa mempertimbangkan faktor moderasi ini, pemahaman mengenai mekanisme peningkatan kinerja menjadi kurang komprehensif.

Konteks Toyota Body and Paint Bengkulu menjadi menarik untuk diteliti karena karakteristik pekerjaannya yang menuntut ketelitian tinggi, kecepatan kerja, serta interaksi langsung dengan pelanggan. Penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan; (2) menganalisis pengaruh *job crafting* terhadap kinerja karyawan; (3) mengkaji peran *self efficacy* dalam memoderasi hubungan antara *work life balance* dan kinerja karyawan; serta (4) mengkaji peran *self efficacy* dalam memoderasi hubungan antara *job crafting* dan kinerja karyawan.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif bersifat *explanatory research*, yang diarahkan untuk menguji hubungan kausal antarvariabel secara statistik, khususnya hubungan antara *work life balance* dan *job crafting* terhadap kinerja karyawan Toyota Body and Paint Bengkulu, serta peran moderasi *self efficacy* dalam memengaruhi kekuatan hubungan tersebut (Sugiyono, 2025). Penelitian dilaksanakan di Toyota Body and Paint Bengkulu, Jl. H. Adam Malik No. 13, Kecamatan Gading Cempaka, Kota Bengkulu.

Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan aktif Toyota Body and Paint Bengkulu sebanyak 44 orang. Penelitian ini menerapkan teknik *total sampling* atau sensus, yakni seluruh 44 karyawan dijadikan responden tanpa pengecualian (Sugiyono, 2025). Teknik ini dipilih karena jumlah populasi yang relatif kecil, di bawah ambang 100 orang, sehingga seluruh anggota populasi diambil sebagai sampel agar representasi data terjamin secara menyeluruh.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner terstruktur yang disusun berdasarkan indikator operasional dari setiap konstruk penelitian. Setiap butir pernyataan diukur melalui skala Likert lima poin, mulai dari "Sangat Tidak Setuju" (1) hingga "Sangat Setuju" (5). Selain kuesioner, peneliti juga melakukan observasi berperanserta terbatas dan dokumentasi selama kegiatan magang di Toyota Body and Paint Bengkulu sebagai sumber data pendukung.

Variabel penelitian terdiri dari tiga jenis. Pertama, variabel independen yaitu *Work Life Balance* (X1) yang diukur menggunakan tiga dimensi: *time balance*, *involvement balance*, dan *satisfaction balance* (Rondonuwu, Rumawas, & Asaloei, 2018); serta *Job Crafting* (X2) yang diukur melalui empat dimensi: *increasing structural job resources*, *decreasing hindering job demands*, *increasing social job resources*, dan *increasing challenging job demands* (Agindaris & Izzati, 2024). Kedua, variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) yang diukur menggunakan indikator mutu kinerja, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen (Sanaba et al., 2022). Ketiga, variabel moderasi yaitu *Self Efficacy* (Z) yang diukur melalui tiga dimensi: *magnitude*, *generality*, dan *strength* (Muna, Khotimah, & Zuhaira, 2021).

Analisis data menggunakan metode SEM-PLS dengan perangkat lunak SmartPLS 4.1.1.8. Tahapan analisis meliputi: (1) evaluasi *outer model* yang mencakup uji validitas konvergen melalui nilai AVE  $\geq 0,500$ , uji validitas diskriminan menggunakan kriteria *Fornell-Lacker*, serta uji reliabilitas melalui *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*  $\geq 0,700$ ; dan (2) evaluasi *inner model* yang mencakup koefisien determinasi R<sup>2</sup> dan uji signifikansi jalur dengan kriteria t-statistik  $> 1,96$  dan p-value  $<$

0,05 (Hair et al., 2017). Pengujian peran moderasi *self efficacy* dilakukan melalui *Moderated Regression Analysis* (MRA) dengan membentuk variabel interaksi  $X1 \times Z$  dan  $X2 \times Z$ .

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### 3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Toyota Body and Paint Bengkulu merupakan unit layanan purna jual otomotif milik PT. Agung Toyota yang berlokasi di Jl. H. Adam Malik No. 13, Kecamatan Gading Cempaka, Kota Bengkulu. Unit ini bergerak di bidang layanan perbaikan bodi dan pengecatan kendaraan dengan cakupan kategori kerusakan mulai dari Super Light, BP Marketing, Quick, Light, Medium, hingga Heavy. Tingginya volume kendaraan yang masuk setiap hari menuntut karyawan untuk bekerja secara efisien, cepat, dan tepat dalam memenuhi standar mutu layanan yang tidak dapat dikompromikan. Seluruh karyawan yang terlibat dalam aktivitas operasional perusahaan berjumlah 44 orang dan menjadi objek penelitian ini, mencakup karyawan tetap yang bertugas langsung dalam proses perbaikan dan pengecatan kendaraan.

#### 3.2 Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 44 responden yang keseluruhannya merupakan karyawan aktif Toyota Body and Paint Bengkulu. Berdasarkan jenis kelamin, sebagian besar responden adalah laki-laki sebanyak 41 orang (93,2%), sedangkan perempuan sebanyak 3 orang (6,8%). Berdasarkan kelompok usia, mayoritas responden berada pada rentang usia 31–40 tahun sebanyak 26 orang (59,1%), diikuti kelompok 21–30 tahun sebanyak 11 orang (25,0%), kelompok 41–50 tahun sebanyak 4 orang (9,1%), kelompok 51–60 tahun sebanyak 2 orang (4,5%), dan kelompok 15–20 tahun sebanyak 1 orang (2,3%). Berdasarkan tingkat pendidikan, sebagian besar berlatar belakang SMA sebanyak 34 orang (77,3%), diikuti Sarjana (S1) sebanyak 9 orang (20,5%), dan Diploma (D3) sebanyak 1 orang (2,3%). Seluruh responden merupakan karyawan tetap perusahaan.

#### 3.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan memperoleh rata-rata skor 3,910, variabel work life balance sebesar 3,900, variabel job crafting sebesar 4,030, dan variabel self efficacy sebesar 3,960. Seluruh nilai berada pada kategori "Baik" (rentang 3,41–4,20). Pada variabel kinerja karyawan, indikator "Hasil pekerjaan jarang mengalami kesalahan" memperoleh nilai tertinggi (4,150), sedangkan "Kesungguhan dalam menyelesaikan pekerjaan" memperoleh nilai terendah (3,680). Pada variabel work life balance, indikator "Kepuasan terhadap pekerjaan seimbang dengan kepuasan dalam kehidupan pribadi" memperoleh nilai tertinggi (4,200). Pada variabel job crafting, indikator "Tantangan pekerjaan yang lebih tinggi diterima sebagai kesempatan untuk berkembang" memperoleh nilai tertinggi (4,110), sedangkan indikator "Kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan kerja dimanfaatkan dengan baik", "Hambatan dalam pekerjaan diupayakan agar tidak mengganggu penyelesaian tugas", dan "Dukungan dari rekan kerja dan atasan dimanfaatkan dalam menyelesaikan pekerjaan" masing-masing memperoleh nilai terendah (4,000). Pada variabel self efficacy, indikator "Keyakinan terhadap kemampuan kerja berlaku pada berbagai jenis tugas" dan "Kemampuan yang dimiliki dapat diterapkan pada berbagai situasi pekerjaan" memperoleh nilai tertinggi (4,090), sedangkan indikator "Tugas dengan tingkat kesulitan yang tinggi dapat diselesaikan dengan baik" dan "Pekerjaan yang menantang tidak menjadi hambatan dalam penyelesaian tugas" memperoleh nilai terendah (3,860). Kondisi ini menunjukkan bahwa secara umum karyawan Toyota Body and Paint Bengkulu memiliki persepsi yang baik terhadap keempat konstruk yang dikaji, dengan seluruh nilai rata-rata berada pada kategori "Baik" (rentang 3,41–4,20).

#### 3.4 Evaluasi Outer Model

Evaluasi outer model dilaksanakan guna memverifikasi apakah instrumen penelitian telah memenuhi standar validitas dan reliabilitas yang dipersyaratkan. Pengujian mencakup tiga aspek: validitas konvergen melalui nilai AVE, validitas diskriminan menggunakan kriteria *Fornell-Lacker*, dan reliabilitas melalui *Cronbach's Alpha* serta *Composite Reliability*.

Hasil uji *outer loading* menunjukkan bahwa seluruh indikator pada keempat konstruk memperoleh nilai di atas 0,70, sehingga seluruh indikator dinyatakan valid dan layak digunakan dalam pengujian model lebih lanjut. Pada konstruk *Work Life Balance*, nilai *loading* tertinggi diperoleh WLB1 (0,870) dan WLB4 (0,865), sedangkan WLB5 memperoleh nilai terendah (0,797). Pada konstruk *Job Crafting*, indikator JB7 (0,914) dan JB6 (0,906) merupakan representasi terkuat, sementara JB5 memperoleh nilai terendah (0,754). Pada konstruk Kinerja Karyawan, indikator KK5 memperoleh nilai tertinggi (0,897), sedangkan KK2 memperoleh nilai terendah (0,706). Pada konstruk *Self Efficacy*, indikator SE5 (0,901) dan SE4 (0,853) mendominasi sebagai representasi terkuat, sedangkan SE6 memperoleh nilai terendah (0,758). Keseluruhan hasil ini membuktikan bahwa seluruh indikator pada model penelitian telah memenuhi standar validitas *convergent* dan dapat diandalkan untuk pengujian lebih lanjut.

Hasil uji validitas konvergen ditunjukkan melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE) pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Konvergen (AVE)

Konstruk	Average Variance Extracted (AVE)
Work Life Balance	0,708
Job Crafting	0,647
Kinerja Karyawan	0,692
Self Efficacy	0,716

Sumber: Data diolah SmartPLS 4.1.1.8 (2026)

Tabel 1 memperlihatkan bahwa seluruh konstruk memperoleh nilai AVE di atas 0,500, sehingga seluruh konstruk dinyatakan memenuhi persyaratan validitas konvergen. *Work Life Balance* memperoleh nilai AVE tertinggi sebesar 0,708, diikuti *Self*

*Efficacy* sebesar 0,716, Kinerja Karyawan sebesar 0,692, dan *Job Crafting* sebesar 0,647. Capaian ini mengonfirmasi bahwa setiap variabel mampu menguraikan lebih dari separuh varians indikator-indikator pembentuknya.

Selanjutnya, validitas diskriminan diuji menggunakan kriteria *Fornell-Lacker*, di mana nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk dibandingkan dengan korelasinya terhadap konstruk lain. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Diskriminan (Fornell-Lacker Criterion)

Konstruk	Job Crafting	Kinerja Karyawan	Self Efficacy	Work Life Balance
Job Crafting	0,841			
Kinerja Karyawan	0,815	0,805		
Self Efficacy	0,407	0,747	0,832	
Work Life Balance	0,888	0,722	0,352	0,846

Sumber: Data diolah SmartPLS 4.1.1.8 (2026)

Tabel 2 menunjukkan nilai akar kuadrat AVE masing-masing konstruk, yaitu *Job Crafting* sebesar 0,841, Kinerja Karyawan sebesar 0,805, *Self Efficacy* sebesar 0,832, dan *Work Life Balance* sebesar 0,846. Perlu dicatat bahwa terdapat beberapa nilai korelasi antarvariabel yang lebih tinggi dibandingkan nilai akar kuadrat AVE, seperti hubungan antara *Work Life Balance* dengan *Job Crafting* (0,888), serta hubungan Kinerja Karyawan dengan *Job Crafting* (0,815) dan dengan *Work Life Balance* (0,722). Kondisi ini mengindikasikan bahwa terdapat tingkat korelasi yang cukup tinggi antarvariabel independen, yang perlu dipertimbangkan dalam interpretasi hasil penelitian.

Hasil pengujian reliabilitas disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Konstruk	Cronbach's Alpha	Composite Reliability (rho_a)	Composite Reliability (rho_c)	Ket.
Work Life Balance	0,921	0,926	0,938	Reliabel
Job Crafting	0,941	0,946	0,951	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,950	0,952	0,956	Reliabel
Self Efficacy	0,911	0,924	0,931	Reliabel

Sumber: Data diolah SmartPLS 4.1.1.8 (2026)

Tabel 3 memperlihatkan bahwa seluruh konstruk memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* (rho\_c) di atas 0,700. Nilai *Cronbach's Alpha* berkisar antara 0,911 (*Self Efficacy*) hingga 0,950 (Kinerja Karyawan), sedangkan *Composite Reliability* (rho\_c) berkisar antara 0,931 (*Self Efficacy*) hingga 0,956 (Kinerja Karyawan). Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian telah memenuhi standar reliabilitas yang ditetapkan dan dapat diandalkan untuk mengukur variabel yang diteliti.

### 3.5 Evaluasi Inner Model

Setelah *outer model* dinyatakan layak, tahap berikutnya adalah mengevaluasi *inner model* atau model struktural. Pengujian koefisien determinasi R<sup>2</sup> disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Variabel	R-Square
Kinerja Karyawan	0,877

Sumber: Data diolah SmartPLS 4.1.1.8 (2026)

Tabel 4 menunjukkan nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,877 untuk variabel kinerja karyawan. Nilai ini mengindikasikan bahwa sebesar 87,7% variasi kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh variabel-variabel dalam model, yang tergolong sangat kuat (Hair et al., 2017). Sementara itu, sisanya sebesar 12,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar cakupan model penelitian ini.

Pengujian hipotesis dilakukan melalui analisis *path coefficient* dengan prosedur *bootstrapping*. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Path Coefficients

Hubungan	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	STDEV	T-Statistik	P-Values
Job Crafting → Kinerja Karyawan	0,613	0,557	0,235	2,604	0,005
Work Life Balance → Kinerja Karyawan	0,000	0,007	0,125	0,002	0,499

Sumber: Data diolah SmartPLS 4.1.1.8 (2026)

Berdasarkan Tabel 5, dari dua jalur yang diuji, hanya satu jalur yang memenuhi kriteria signifikansi (t-statistik > 1,96 dan p-value < 0,05). *Job Crafting* terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai t-statistik sebesar 2,604 dengan p-value 0,005, mengindikasikan pengaruh yang positif dan signifikan dengan koefisien jalur sebesar 0,613. Sementara itu, *Work Life Balance*

terhadap Kinerja Karyawan memperoleh nilai t-statistik sebesar 0,002 dengan p-value 0,499, menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan secara statistik.

Pengujian peran moderasi *self efficacy* dilakukan melalui *Moderated Regression Analysis* (MRA) sebagaimana disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Moderated Regression Analysis (MRA)

Hubungan	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	STDEV	T-Statistik	P-Values
Self Efficacy × Job Crafting → Kinerja Karyawan	0,130	0,076	0,161	0,802	0,211
Self Efficacy × Work Life Balance → Kinerja Karyawan	-0,008	-0,032	0,169	0,046	0,482

Sumber: Data diolah SmartPLS 4.1.1.8 (2026)

Tabel 6 menunjukkan bahwa *self efficacy* tidak terbukti mampu menjalankan peran moderasi pada kedua hubungan yang diuji. Interaksi *Self Efficacy* × *Job Crafting* terhadap Kinerja Karyawan memperoleh nilai t-statistik 0,802 dengan p-value 0,211, sedangkan interaksi *Self Efficacy* × *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan memperoleh nilai t-statistik 0,046 dengan p-value 0,482. Kedua nilai p-value melampaui ambang batas signifikansi 0,05, sehingga hipotesis ketiga dan keempat ditolak.

### 3.6 Pembahasan

**Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan.** Hasil pengujian menunjukkan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Toyota Body and Paint Bengkulu ( $\beta = 0,000$ ; t-statistik = 0,002; p-value = 0,499), sehingga hipotesis pertama ditolak. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan di luar kerja yang dimiliki karyawan belum secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Hasil ini selaras dengan kajian Merge dan Rolyana (2023) yang menyatakan bahwa *work life balance* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, serta dikuatkan oleh Wambui et al. (2017) yang menarik kesimpulan serupa. Asafatul Udmah dan Al Banin (2025) juga menemukan bahwa *work life balance* tidak secara langsung berdampak pada kinerja karyawan, melainkan memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja.

Kondisi ini dapat dipahami melalui karakteristik pekerjaan di Toyota Body and Paint Bengkulu yang bersifat teknis dan terstruktur. Pola aktivitas pekerjaan yang cenderung terstruktur menyebabkan kinerja karyawan lebih banyak dipengaruhi oleh kemampuan teknis, kepatuhan terhadap SOP, tingkat ketelitian, serta tuntutan operasional yang harus dipenuhi, dibandingkan tingkat keseimbangan kehidupan kerja secara individual. Hasil ini berbanding terbalik dengan temuan Roopavathi dan Kishore (2020) yang menyatakan bahwa *work life balance* yang terjaga dengan baik akan meningkatkan efektivitas kinerja, namun perbedaan tersebut dapat dijelaskan oleh perbedaan karakteristik lingkungan kerja yang diteliti.

**Pengaruh Job Crafting terhadap Kinerja Karyawan.** Hasil pengujian menunjukkan bahwa *job crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Toyota Body and Paint Bengkulu ( $\beta = 0,613$ ; t-statistik = 2,604; p-value = 0,005), sehingga hipotesis kedua diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi intensitas perilaku *job crafting* yang diterapkan karyawan, maka semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan. Hasil ini selaras dengan kajian Negoro et al. (2025) yang membuktikan bahwa karyawan yang secara konsisten melakukan penyesuaian proaktif terhadap cara kerja cenderung menghasilkan performa yang lebih tinggi. Rofiqi et al. (2025) juga menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam menyesuaikan pekerjaan mampu meningkatkan kinerja.

Dalam konteks Toyota Body and Paint Bengkulu, *job crafting* tercermin dari kemampuan karyawan dalam menyesuaikan pekerjaan tanpa keluar dari standar operasional perusahaan. Karyawan mampu mengatur urutan pengerjaan berdasarkan tingkat kerusakan kendaraan, menyesuaikan teknik kerja agar lebih efisien, serta memanfaatkan waktu dan sumber daya secara lebih optimal. Kondisi ini berbanding terbalik dengan hasil Albana (2019) yang mengungkapkan *job crafting* tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja, yang dapat disebabkan oleh perbedaan karakteristik dan tingkat fleksibilitas pelaksanaan pekerjaan pada konteks penelitian yang berbeda.

**Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang Dimoderasi oleh Self Efficacy.** Hasil pengujian menunjukkan bahwa *self efficacy* tidak terbukti memoderasi hubungan antara *work life balance* dan kinerja karyawan (t-statistik = 0,046; p-value = 0,482), sehingga hipotesis ketiga ditolak. Tinggi atau rendahnya *self efficacy* karyawan tidak mampu memperkuat maupun memperlemah pengaruh *work life balance* terhadap kinerja. Hasil ini selaras dengan kajian Thakur dan Kumar (2015) yang mengungkapkan bahwa *self efficacy* tidak secara konsisten menjalankan peran moderasi dalam keterkaitan *work life balance* terhadap kinerja karyawan.

Di Toyota Body and Paint Bengkulu, *work life balance* lebih berkaitan dengan aspek kesejahteraan karyawan dalam mengatur keselarasan waktu antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan di luar kerja. Namun kondisi ini tidak secara langsung berkaitan dengan peningkatan hasil kerja, karena kinerja lebih dipengaruhi oleh standar operasional dan target yang harus dicapai. Ketidaksignifikan pengaruh langsung *work life balance* itu sendiri turut mempertegas bahwa kehadiran variabel moderasi tidak mampu memberikan nilai tambah dalam relasi tersebut.

**Pengaruh Job Crafting terhadap Kinerja Karyawan yang Dimoderasi oleh Self Efficacy.** Hasil pengujian menunjukkan bahwa *self efficacy* tidak terbukti memoderasi hubungan antara *job crafting* dan kinerja karyawan (t-statistik = 0,802; p-value = 0,211), sehingga hipotesis keempat ditolak. Meskipun *job crafting* terbukti berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja, keberadaan *self efficacy* tidak mampu memperkuat maupun melemahkan hubungan tersebut secara bermakna. Hasil ini selaras dengan kajian Karimawati, Budi, dan Radikun (2024) yang menyatakan bahwa *self efficacy* tidak terbukti mampu menjalankan fungsinya sebagai variabel moderator terhadap *job crafting*, karena *job crafting* merupakan perilaku proaktif yang lebih dipengaruhi oleh keinginan individu itu sendiri.

Di lingkungan kerja Toyota Body and Paint Bengkulu, *job crafting* berkaitan dengan bagaimana karyawan menyesuaikan cara kerja untuk meningkatkan efektivitas pekerjaan, sedangkan *self efficacy* lebih bersifat internal berkaitan dengan keyakinan diri individu. Karakteristik pekerjaan yang ditetapkan sesuai standar operasional perusahaan menyebabkan ruang bagi *self efficacy* untuk memperkuat pengaruh *job crafting* menjadi terbatas. Peningkatan kinerja lebih ditentukan oleh penerapan *job crafting* itu sendiri, bukan oleh tingkat keyakinan diri yang dimiliki karyawan.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *work life balance* dan *job crafting* terhadap kinerja karyawan Toyota Body and Paint Bengkulu dengan *self efficacy* sebagai variabel moderasi, yang dilakukan terhadap 44 karyawan menggunakan pendekatan SEM-PLS, dapat ditarik beberapa kesimpulan. Pertama, *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Toyota Body and Paint Bengkulu ( $\beta = 0,000$ ; t-statistik = 0,002; p-value = 0,499), sehingga hipotesis pertama ditolak. Kinerja karyawan lebih dipengaruhi oleh kemampuan teknis, kepatuhan terhadap SOP, dan tuntutan operasional dibandingkan tingkat keseimbangan kehidupan kerja. Kedua, *job crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $\beta = 0,613$ ; t-statistik = 2,604; p-value = 0,005), sehingga hipotesis kedua diterima. Semakin tinggi kemampuan karyawan dalam melakukan *job crafting*, semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan. Ketiga, *self efficacy* tidak mampu memoderasi hubungan antara *work life balance* dan kinerja karyawan (t-statistik = 0,046; p-value = 0,482), sehingga hipotesis ketiga ditolak. Keempat, *self efficacy* tidak mampu memoderasi hubungan antara *job crafting* dan kinerja karyawan (t-statistik = 0,802; p-value = 0,211), sehingga hipotesis keempat ditolak. Temuan ini memberikan implikasi bahwa pihak manajemen Toyota Body and Paint Bengkulu perlu memberikan perhatian lebih besar terhadap *job crafting* sebagai faktor yang terbukti memengaruhi kinerja, misalnya dengan memberi ruang bagi karyawan untuk menyesuaikan pendekatan kerja secara proaktif tanpa keluar dari standar operasional yang berlaku. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel seperti kepuasan kerja, motivasi intrinsik, atau *work engagement* sebagai variabel mediasi atau moderasi, serta memperluas sampel dengan melibatkan responden dari beberapa perusahaan sejenis.

#### Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Bapak Fauzan, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing utama dan Bapak Okka Adittio Putra, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing kedua atas bimbingan, arahan, dan masukan yang diberikan selama proses penelitian ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada manajemen dan seluruh karyawan Toyota Body and Paint Bengkulu yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.

#### References

- Agindaris, A. L., & Izzati, U. A. (2024). Hubungan Antara Job Crafting Dengan Work Engagement Pada Karyawan Produksi PT X. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 11(01), 313–328.
- Albana, H. (2019). Pengaruh Job Crafting Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Work Engagement Di PT. Terminal Teluk Lamong, Surabaya. *Ilmu Manajemen*, 7(1), 210–219.
- Asafatul Udmah, A., & Al Banin, Q. (2025). Pengaruh Work Life Balance Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbis)*, 4, 50–69.
- Azmi, A. F., Indah, D. R., & Rosalina, D. (2025). Pengaruh Worklife Balance Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Langsa Lama. *Jurnal Rumpun Manajemen Dan Ekonomi*, 2(6), 60–68.
- Baharsyah, A. R., & Nugrohoseno, D. (2021). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Job Performance Melalui Creativity Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9, 1279–1292.
- Barus, K. Y., Novandalina, A., & Marnoto. (2025). Efikasi Diri Dan Keterlibatan Dalam Mendorong Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 23(2), 221–240. <https://doi.org/10.26623/Slsi.V23i2.11890>
- Baskoro, R. A. P., & Rozaq, K. (2021). Pengaruh Self Efficacy Dan Servant Leadership Terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Job Crafting Terhadap Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1), 53–68.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) (2nd Ed.)*. SAGE Publications.
- Ihsan, S. R., & Zona, M. A. (2016). Psychological Empowerment Dan Organizational Citizenship Behavior: Peran Mediasi Job Crafting Pada Karyawan PT. Bank Nagari Kantor Pusat. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), 152–164.
- Karimawati, R., Budi, T., & Radikun, S. (2024). Peran Occupational Self-Efficacy Sebagai Moderator Pada Hubungan Antara Persepsi Dampak Perubahan Dan Job Crafting. *Jurnal Pendidikan*, 5(3), 1058–1067.
- Maharani, D., & Mujanah, S. (2025). Pengaruh Work Life Balance, Self Efficacy, Dan Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan PR. Alfi Putra Trenggalek. *Neraca Manajemen, Ekonomi*, 15(3), 1–15.
- Merge, A., & Rolyana, F. (2023). Mengungkap Hubungan Antara Keseimbangan Bekerja Dengan Kinerja Dan Employee Engagement: Pendekatan Mediasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis & Akuntansi*, 3(1).
- Minarni. (2020). Efikasi Diri Guru. *POROS ONIM: Jurnal Sosial Keagamaan*, 1(2), 121–130. <https://doi.org/10.53491/Porosonim.V1i2.33>
- Mohammad, S., Azmee, D. S. S., Shafferi, S. Z. M., Alam, N. S. N. Z., & Fauzi, N. H. A. (2024). The Influence Of Work-Life Balance On Employee Performance Among Financial Institution Staff In Klang Valley, Malaysia. *International Journal Of Business And Technology Management*, 6(3), 418–437.
- Muna, M. S., Khotimah, N., & Zuhaira, Y. J. (2021). Self-Efficacy Guru Terhadap Dinamika Pembelajaran Online Di Masa Pandemi Covid-19. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(5), 3113–3122. <https://doi.org/10.31004/Edukatif.V3i5.754>
- Nawano, R., Wahyuni, N., Mofu, C. J., & Fikri, M. N. (2024). Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 180–186.
- Negoro, M. D., Suseno, J., Samual, R., Darmawan, A. M., & Akbar, A. (2025). The Effect Of Job Crafting On Work Performance: Mediating Role Of Work Engagement And Social Capital. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 15(1), 126–139. <https://doi.org/10.12928/Fokus.V15i1.12493>
- Noya, J. (2024). Interaction Of Work-Life Balanced And Self-Efficacy On Employee Performance. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 5(8), 3643–3651. <https://doi.org/10.59141/Jist.V5i8.1281>
- Ramadaniel, B. R., Latif, N., & Saharuddin, A. (2024). Pengaruh Worklife Balance Dan Self Efficacy Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BPPMPV-KPTK Gowa. *Jurnal Online Manajemen ELPEI (JOMEL)*, 4(1), 788–798.

- Rofiqi, A., Winarno, A., & Sopiah. (2025). A Study On Job Satisfaction Mediation In The Outsourcing Sector: Improving Employee Performance Via Job Crafting And Organizational Culture. *International Journal Of Economics And Management Research*, 4, 678–689.
- Rondonuwu, F. A., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 30–38.
- Roopavathi, S., & Kishore, K. (2020). The Impact Of Work Life Balance On Employee Performance. *Journal Of Interdisciplinary Cycle Research*, XII(X), 31–37.
- Salwa, H., Saputri, A., Miranda, J., Susiyani, T., & Hidayati, T. (2025). Pengaruh Burnout Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan. *JIMU: Jurnal Ilmiah Multi Disiplin*, 3(04), 1981–1992.
- Samudra, V. J., Saragih, S., & Prasetyo, Y. (2025). Job Crafting Dan Meaningful Work Dengan Work Engagement. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 7(1), 100–110.
- Sanaba, H. F., Andriyan, Y., & Munzir, M. (2022). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja. *Financial And Accounting Indonesian Research*, 2(2), 83–96. <https://doi.org/10.36232/Jurnalfairakuntansiunimuda.V2i2.3852>
- Sari, D. F., Wahyudi, B., & Efawati, Y. (2025). Pengaruh Worklife Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Rumah Sakit Erni Medika Jambi. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 5(3), 1737–1747. <https://doi.org/10.37481/Jmeb.V5i3.1622>
- Sugiyono. (2025). *Metode Penelitian Kuantitatif* (3rd Ed.). Alfabeta.
- Thakur, A., & Kumar, N. (2015). The Effect Of Perceived Organizational Support, Role Related Aspects And Work Involvement On Work-Life Balance: Self Efficacy As A Moderator. *International Journal Of Scientific And Research Publications*, 5(1), 1–8.
- Wambui, M. L., Cherotich, B. C., Emily, T., & Bowen, D. (2017). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perguruan Tinggi: Studi Kasus Universitas Kabarak. *Jurnal Penelitian & Inovasi Kabarak*, 4(2).