

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kegiatan operasional perusahaan sejatinya tidak terlepas dari sumber daya yang memadai yang dimiliki oleh perusahaan. Menurut Rahardjo (2021, hlm. 1), perusahaan memiliki lima sumber daya, yaitu *man, money, material, machine*, dan *methods*. Sumber daya manusia dianggap sebagai aset fundamental yang dimiliki oleh suatu perusahaan dibandingkan dengan sumber daya lainnya. (Tufa, 2018). Hal itu dikarenakan, sumber daya manusia menjadi aset perusahaan yang melakukan seluruh kegiatan dalam suatu perusahaan atau organisasi (Astawa & Astuti, 2017, hlm. 1). Setiap karyawan dalam suatu perusahaan dituntut untuk memiliki kinerja yang baik agar dapat mencapai tujuan organisasi (Ardianto & Putra, 2022). Kinerja setiap karyawan dalam suatu perusahaan perlu dijaga, maka dari itu perusahaan perlu melakukan kegiatan pengelolaan karyawan. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia sama seperti investasi yang memerlukan pengelolaan yang baik agar dapat memberikan manfaat bagi organisasi (Sinambela, 2021, hlm. 4).

Kegiatan pengelolaan karyawan dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia menjadi kegiatan yang perlu dilakukan oleh perusahaan untuk mengelola karyawan dalam perusahaan. Menurut Tien et al. (2021), aktivitas yang dilakukan di dalam manajemen sumber daya manusia diantaranya menemukan, memelihara, dan mengembangkan sumber daya manusia untuk menjalankan dan mencapai tujuan organisasi. Menurut G. Maharani et al. (2021), Pelaksanaan manajemen sumber daya manusia perlu diterapkan oleh perusahaan, karena penerapan manajemen sumber daya manusia menjadi strategi untuk mempertahankan kinerja karyawan. Dengan demikian dapat diketahui bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peranan yang krusial dalam membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja menurut pendapat Nuryanti et al. (2019) ialah sesuatu yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan dan kinerja memengaruhi bagaimana kontribusi karyawan kepada organisasi. Kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan saat melaksanakan pekerjaan yang selaras dengan tanggung jawab yang dimilikinya

adalah aspek yang diperhatikan dalam kinerja karyawan (Mongdong, 2021). Selain itu, kinerja karyawan juga berkaitan dengan hasil kerja karyawan selama periode tertentu (Muis et al., 2018). Perusahaan yang memiliki kinerja baik tidak terlepas dari kontribusi kinerja karyawan yang terdapat pada perusahaan tersebut. Hal ini sejalan dengan pendapat Antaiwan Bowo Pranogyo SE et al. (2022, hlm. 2) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat memberikan dampak pada proses dan hasil perusahaan.

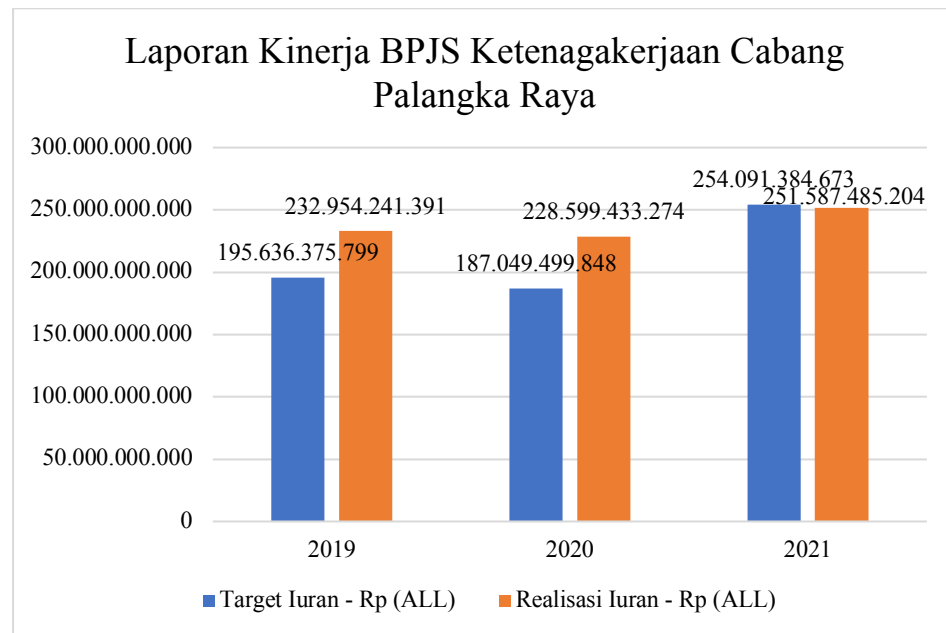
Perusahaan pada umumnya mendambakan hasil kerja karyawan yang dapat merealisasikan target perusahaan, tidak terkecuali Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan). BPJS Ketenagakerjaan sebagai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial di Indonesia berfokus pada penyediaan jaminan sosial melalui program kesejahteraan dan perlindungan tenaga kerja di Indonesia. Adapun program-program yang disediakan oleh BPJS Ketenagakerjaan diantaranya adalah Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT), dan Jaminan Pensiun (JP). Kemudian terdapat program baru sesuai dengan UU Ciptaker, yaitu Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP).

Pemerintah mengeluarkan amanat kepada para pemberi kerja untuk mendaftarkan karyawannya pada program-program yang tersedia dalam BPJS Ketenagakerjaan agar menjadi peserta, dimana di dalamnya termasuk pekerja warga negara asing yang bekerja di Indonesia dengan waktu paling singkat 6 bulan. Dalam kegiatannya, BPJS Ketenagakerjaan memiliki kontribusi yang besar untuk menyejahterakan seluruh tenaga kerja di Indonesia. Dalam rangka melindungi seluruh pekerja di Indonesia, BPJS Ketenagakerjaan memiliki kantor cabang yang tersebar di seluruh Indonesia.

Tugas yang diberikan oleh pemerintah kepada BPJS Ketenagakerjaan mendorong perusahaan untuk memiliki karyawan yang mempunyai kinerja tinggi agar perusahaan dapat memberikan pelayanan terbaik untuk masyarakat. Kinerja karyawan masih menjadi tantangan utama yang kerap dihadapi oleh banyak organisasi (Virgawenda et al., 2021). Tantangan mengenai kinerja karyawan juga dirasakan oleh BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palangka Raya sebagai salah satu kantor cabang BPJS Ketenagakerjaan yang beroperasi di wilayah Kalimantan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan bersama bapak Budi selaku Kepala Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palangka Raya,

“pada tahun 2021 target pencapaian iuran yang dibayarkan oleh peserta belum *achieve* hingga 100%. Begitupun pada triwulan I tahun 2022, capaian kinerja masih banyak yang belum berhasil mencapai target yang ditetapkan.”.



Gambar 1 Laporan Kinerja BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palangka Raya

Sumber : BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palangka Raya, Data diolah, 2022

Data yang tersaji di atas merupakan laporan pencapaian target iuran kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palangka Raya selama tiga tahun terakhir, yakni tahun 2019 hingga 2021. Iuran kepesertaan yang tersaji pada data di atas merupakan akumulasi dari iuran Tenaga Kerja Penerima Upah (TK PU), Tenaga Kerja Bukan Penerima Upah (TK BPU), dan Tenaga Kerja Jasa Konstruksi (TK JAKON). Berdasarkan data di atas, pencapaian target BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palangka Raya menunjukkan sifat yang fluktuatif. Pada 2019, perusahaan berhasil merealisasikan target iuran kepesertaan dengan melebihi target yang telah ditetapkan yaitu 100% dan hampir mencapai batas maksimal yaitu 120%. Pada tahun 2020, perusahaan berhasil melampaui batas maksimal target iuran kepesertaan yang telah ditetapkan. Pada tahun 2021, target iuran yang ditetapkan mengalami peningkatan. Target iuran disesuaikan dengan nilai upah minimum regional yang didapatkan peserta dan kemudian perusahaan akan menetapkan target

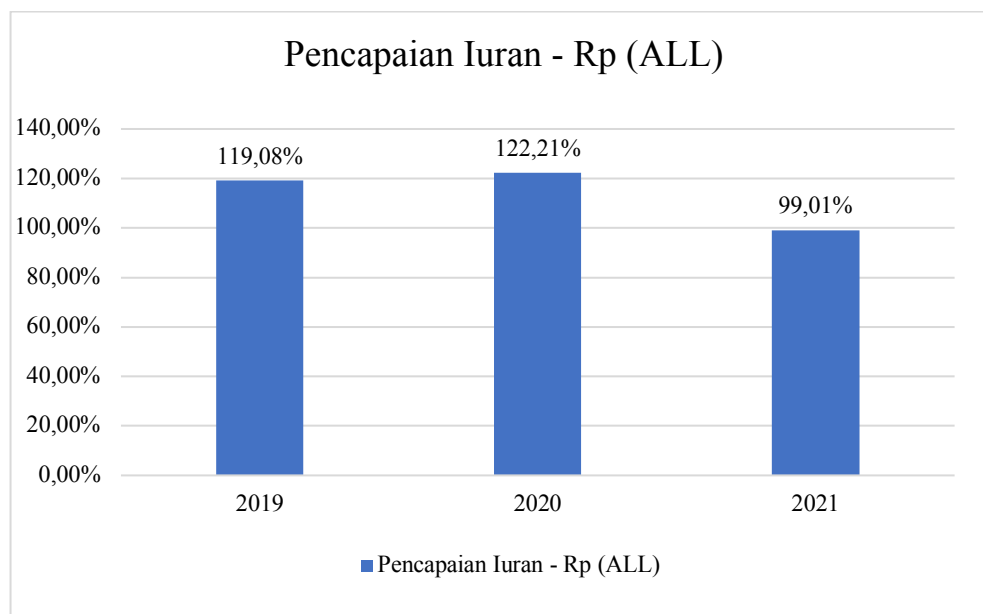
Sharfina Fauziyah Wahyudi, 2022

PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN COACHING TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI EFIKASI DIRI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Kasus pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Cabang Palangka Raya Kalimantan Tengah)

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen

[www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id]

dengan menyesuaikan upah minimum regional tersebut. Namun, target iuran yang ditetapkan oleh perusahaan pada tahun 2021 belum dapat dicapai oleh perusahaan.



Gambar 2 Laporan Kinerja BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palangka Raya (%)

Sumber : BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palangka Raya, Data diolah, 2022

Data di atas merupakan data laporan pencapaian target iuran kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palangka Raya selama tiga tahun terakhir yang disajikan dalam bentuk persentase. Target yang harus dicapai perusahaan tidak hanya sekadar di angka 100%, melainkan target yang ingin dicapai oleh perusahaan ialah pada angka 120%. Pada tahun 2019, perusahaan mampu mencapai target iuran kepesertaan secara keseluruhan hingga 119%. Pada tahun 2020, perusahaan berhasil merealisasikan target sebesar 122%, yang mana hal ini menandakan bahwa realisasi pencapaian iuran sudah melampaui target pencapaian iuran yang sebelumnya telah ditetapkan. Namun, pada tahun 2021 target yang ditetapkan oleh perusahaan belum dapat tercapai hingga 120%. Perusahaan hanya dapat merealisasikan sebesar 99,01% saja.

Angka realisasi tersebut dinilai masih jauh dari harapan perusahaan, karena angka realisasi belum mencapai 120%. Dimana *manpower* yang digunakan pada tahun 2020 sama seperti tahun 2021, namun hasil realisasi target iuran berbeda dengan tahun sebelumnya. Mengingat pada dua tahun sebelumnya perusahaan

Sharfina Fauziyah Wahyudi, 2022

PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN COACHING TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI EFIKASI DIRI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Kasus pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Cabang Palangka Raya Kalimantan Tengah)

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen

[www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id]

mampu melebihi target pencapaian iuran yang telah ditetapkan. Sehingga hal ini dapat dikatakan belum optimal. Selain itu, pada tahun 2021 angka kasus Covid-19 di Indonesia belum melandai dan adanya karyawan yang terpapar virus Covid-19 mengharuskan perusahaan mengadakan WFH secara penuh. Sehingga, hal ini menyebabkan kurang optimalnya kinerja karyawan.

Adanya penurunan persentase pencapaian target yang terjadi pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palangka Raya dapat menjadi suatu indikasi bahwa terdapat penurunan kinerja yang terjadi di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palangka Raya dan perusahaan perlu melakukan evaluasi kembali kinerja dari masing-masing karyawan.

Tabel 1 Penilaian Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan cabang Palangka Raya

Aspek	Nilai KPI	2019		2020		2021	
		Jumlah Karyawan	(%)	Jumlah Karyawan	(%)	Jumlah Karyawan	(%)
<i>Finance, Customer, Internal Business Process, Learning and Growth</i>	Istimewa (Merit Rating: 5,5 < 6)	7	26%	0	0%	0	0%
	Sangat Memuaskan (Merit Rating: 4 < 4,5)	12	44%	27	87%	9	29%
	Memuaskan (Merit Rating : 3,5 < 4)	0	0%	0	0%	16	52%
	Baik (Merit Rating: 3,5 < 4)	0	0%	0	0%	5	16%
	Cukup (Merit Rating: 2,5 < 3,5)	0	0%	0	0%	1	3%
	Kurang (Merit Rating: <2,5)	8	30%	4	13%	0	0%
TOTAL		27		31		31	

Sumber : BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palangka Raya, Data diolah, 2022

Penurunan kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palangka Raya dapat dilihat dari hasil rekap penilaian KPI karyawan selama tiga tahun terakhir, yakni dari tahun 2019 hingga 2021. Data di atas menunjukkan bahwa karyawan dengan peringkat istimewa cenderung mengalami penurunan di setiap tahunnya. Penurunan juga terjadi pada peringkat sangat memuaskan, dimana pada tahun 2021 hanya 29% karyawan yang mampu berada pada peringkat sangat memuaskan. Kemudian, pada tahun 2021 terdapat karyawan yang tingkat kinerjanya berada

dalam peringkat baik dan cukup, dimana peringkat ini menandakan bahwa realisasi target yang dicapai oleh karyawan belum sepenuhnya mencapai 100%, dengan kata lain masih adanya target yang belum dapat direalisasikan oleh karyawan.

Tabel 2 Skala Penilaian Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palangka Raya

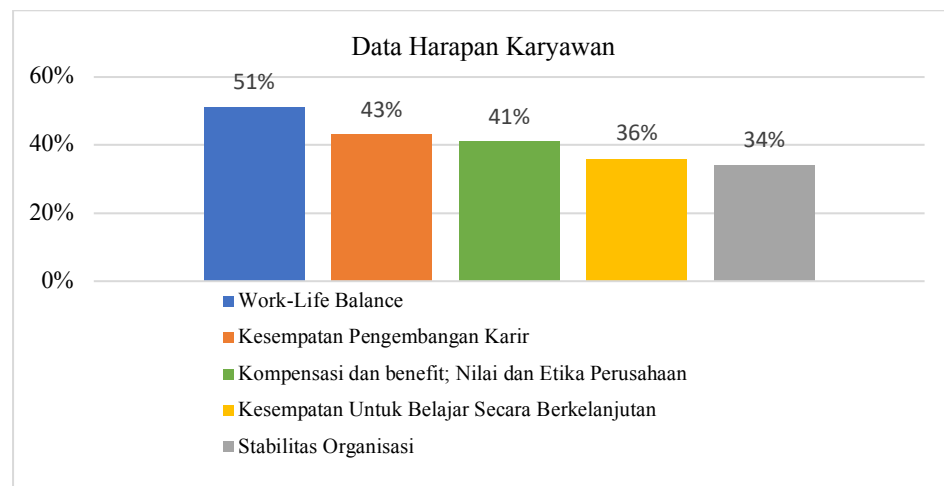
Skala	Deskripsi		
	Realisasi KPI	Realisasi Kompetensi	Nilai Akhir Kinerja
6	120	Istimewa (>120%)	Istimewa (Merit Rating: 5,5 < 6)
5	110	Sangat Memuaskan (115% - 120%)	Sangat Memuaskan (Merit Rating: 4,5 < 5,5)
4	100	Memuaskan (110% - 115%)	Memuaskan (Merit Rating: 4 < 4,5)
3	90	Baik (95% - 110%)	Baik (Merit Rating: 3,5 < 4)
2	80	Cukup (80% - 95%)	Cukup (Merit Rating: 2,5 < 3,5)
1	70	Kurang (< 80%)	Kurang (Merit Rating: < 2,5)

Sumber : BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palangka Raya, Data diolah, 2022

Data di atas merupakan skala penilaian karyawan yang digunakan perusahaan untuk melihat dan mengukur kinerja karyawan. Adapun penjelasan dari setiap predikat yaitu untuk predikat penilaian istimewa menunjukkan bahwa karyawan mampu merealisasikan target di atas 120% dari target yang telah ditetapkan oleh masing-masing bidang. Predikat penilaian sangat memuaskan menunjukkan karyawan mampu mencapai 115% - 120% target yang telah ditetapkan. Predikat memuaskan mencerminkan target yang dicapai karyawan sebesar 110% - 115%. Untuk predikat baik target yang dicapai karyawan berada pada rentang 95% - 110%. Predikat cukup menandakan karyawan belum sepenuhnya memenuhi target yang telah ditetapkan, yakni hanya 80% - 95% target dan predikat penilaian kurang menandakan bahwa realisasi target yang mampu dicapai karyawan masih kurang dari 80%.

Kinerja karyawan dapat disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya ialah kesejahteraan karyawan yang ditandai dengan adanya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Menurut (Gunawan et al., 2020), salah satu hal yang memiliki dampak pada kinerja karyawan adalah kondisi *work-life balance*

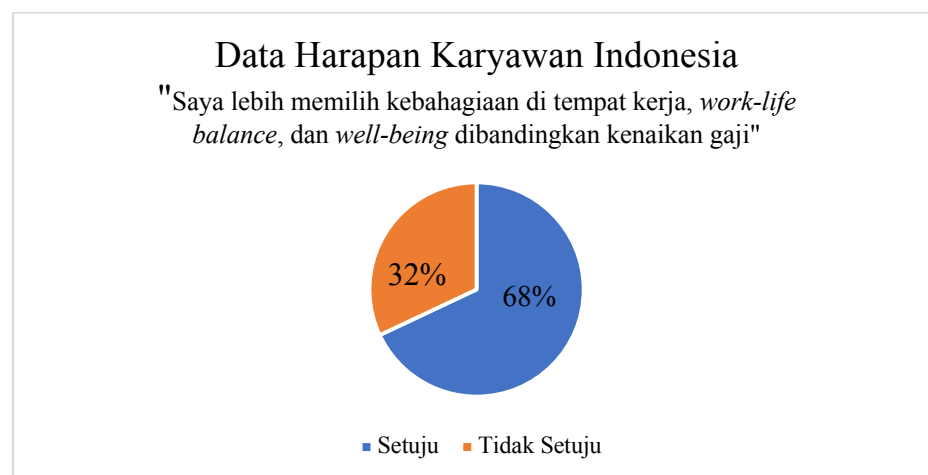
karyawan. *Work-life Balance* saat ini menjadi suatu kondisi yang diharapkan oleh karyawan.



Gambar 3 Data Harapan Karyawan

Sumber : (IBM, 2021)

Hasil survei IBM di atas menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki nilai persentase tertinggi dibandingkan faktor lainnya yang mana angka persentase tersebut dapat menggambarkan bahwa *work-life balance* adalah hal yang paling diharapkan oleh karyawan dibandingkan dengan faktor lainnya. Dimana karyawan menginginkan perusahaan yang mampu memberikan keseimbangan antara kehidupan kerja dengan kehidupan personal karyawan. Data di atas dapat dimanfaatkan oleh perusahaan sebagai acuan untuk melakukan pengelolaan karyawan dengan memerhatikan kesejahteraan karyawan melalui penciptaan lingkungan yang dapat mendukung terwujudnya *work-life balance* karyawan.



Gambar 4 Data Harapan Karyawan Indonesia

Sumber : (MichaelPage, 2022)

Sharfina Fauziyah Wahyudi, 2022

PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN COACHING TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI EFIKASI DIRI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Kasus pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Cabang Palangka Raya Kalimantan Tengah)

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen

[www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id]

Hasil survei MichaelPage.Co menunjukkan bahwa 68% pekerja di Indonesia lebih mengharapkan kebahagiaan dalam bekerja, *work-life balance*, dan *well-being* dibandingkan dengan kenaikan gaji (Lim, 2022). Menurut Wiradendi Wolor et al. (2020), juga menyatakan pentingnya *work-life balance*, dimana saat ini karyawan lebih memilih adanya *work-life balance* dibandingkan gaji yang tinggi. *Work-life balance* dianggap sebagai kondisi yang memperlihatkan kemampuan seseorang dalam mengatur serta membagi tanggung jawab pekerjaan, kehidupan pribadi, dan keluarga untuk menghindari konflik antar kehidupan karir dengan kehidupan pribadi (Mardiani & Widiyanto, 2021).

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Budi selaku Kepala BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palangka Raya,

“Terdapat beberapa faktor yang berdampak pada kinerja karyawan, salah satunya ialah tingginya tuntutan pekerjaan untuk mencapai target yang menyebabkan karyawan harus menghabiskan waktunya di kantor sehingga waktu untuk keperluan pribadi menjadi sedikit dan karyawan mengalami kesulitan dalam menyeimbangi waktu untuk pekerjaan dengan waktu untuk keluarga.”

Tuntutan pencapaian target tinggi dari perusahaan yang diterima oleh karyawan membuat karyawan menghabiskan waktunya di kantor untuk menyelesaikan tugas demi tercapainya target yang telah ditetapkan. Waktu yang dihabiskan oleh karyawan selama di kantor membuat karyawan menjadi memiliki waktu yang minim untuk kehidupan pribadinya. Selain itu, pada waktu istirahat kadang kala karyawan masih harus menyelesaikan pekerjaan dan terkadang ketika hari libur karyawan kerap menerima panggilan atau pesan terkait pekerjaan. Disamping itu, terkadang terdapat kegiatan khusus seperti sosialisasi yang dilaksanakan di luar jam kerja atau di hari libur. Hal ini dapat menjadi salah satu penyebab menurunnya kinerja karyawan, karena karyawan tidak memiliki keseimbangan waktu untuk menjalani kehidupan pribadi dan kehidupan karier.

Keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi atau *work-life balance* karyawan menjadi hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena *work-life balance* dapat mempertahankan kualitas karyawan. Menurut Luthfianyani (2019) Saat ini, strategi manajerial yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk menjaga kinerja karyawan ialah dengan memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi karyawan. Menurut Paryanti & Aprianti (2022), penerapan *work-life*

Sharfina Fauziyah Wahyudi, 2022

PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN COACHING TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI EFIKASI DIRI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Kasus pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Cabang Palangka Raya Kalimantan Tengah)

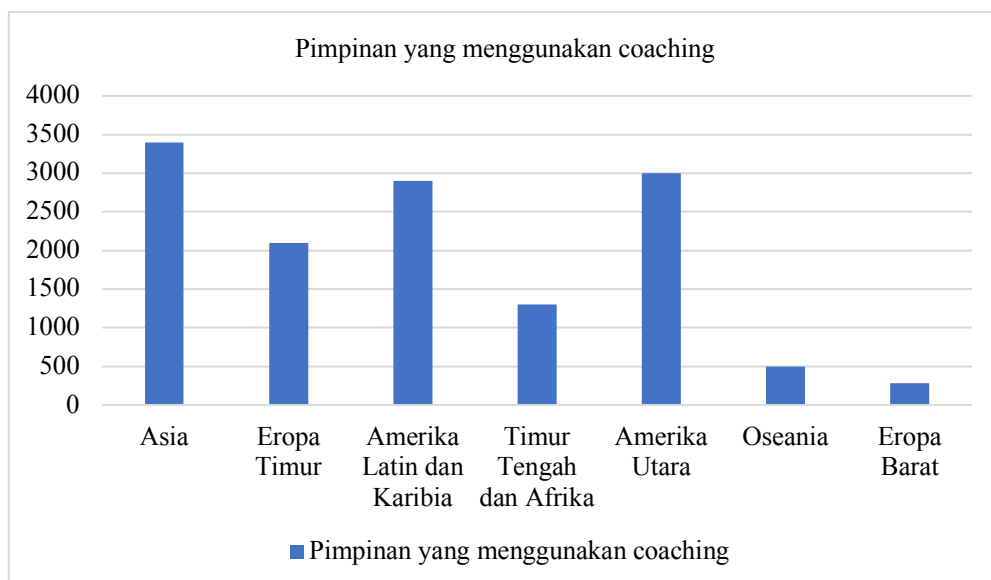
UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen

[www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id]

balance yang tidak baik dapat menimbulkan stres kerja, kualitas kesehatan fisik dan mental menurun, serta kurangnya waktu untuk keluarga. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memerhatikan faktor *work-life balance* karyawan. Jika tidak diperhatikan, maka dapat menimbulkan risiko yang berkaitan dengan kesejahteraan karyawan, kinerja karyawan, dan kinerja organisasi (Sitanggang, 2021).

Tidak hanya penerapan *work-life balance* yang perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk menjaga kinerja karyawan, tetapi perusahaan juga perlu memerhatikan program pengembangan karyawan. Salah satu program pengembangan yang dapat diterapkan oleh perusahaan adalah *coaching*. Menurut Napitupulu (2021) *coaching* menjadi teknik alternatif yang digunakan perusahaan dengan tujuan untuk mengembangkan sumber daya manusia, sehingga nantinya diharapkan dapat membantu dalam menciptakan keunggulan kompetitif.

Coaching dalam dunia industri mempengaruhi kinerja karyawan, karena penerapan *coaching* pada prinsipnya ialah membantu karyawan dalam menemukan pengetahuan dalam dirinya yang sebelumnya terhalang oleh rasa takut dan kebingungan, membangkitkan kepercayaan diri karyawan melalui eksplorasi potensi dan pemberian apresiasi, membantu karyawan dalam membuat perencanaan target, serta mengedepankan pemikiran karyawan yang berorientasi pada solusi (Wilson, 2020, pp. 7–8).



Gambar 5 Data Penggunaan Coaching di Asia

Sumber : (International Coaching Federation, 2020)

Sharfina Fauziyah Wahyudi, 2022

PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN COACHING TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI EFIKASI DIRI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Kasus pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Cabang Palangka Raya Kalimantan Tengah)

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen

[www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id]

Saat ini *coaching* menjadi program yang marak dilakukan oleh dunia industri. Tren *coaching* dikatakan mengalami peningkatan seiring berjalannya waktu. Hal ini didukung oleh hasil survei yang dilakukan oleh *International Coaching Federation* (ICF), dimana saat ini Asia menjadi kawasan yang menerapkan *coaching* terbanyak diantara kawasan lainnya. Begitupun di Indonesia, 18% industri di Indonesia juga telah menerapkan *business coaching* (Anggita, 2021). *Coaching* sebagai program pengembangan karyawan dapat membantu peningkatan kinerja karyawan. Menurut S. A. Maharani & Widiartanto (2017), *coaching* menjadi salah satu faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menanggapi prinsip penerapan *coaching* dan fenomena *coaching* yang sedang marak dalam dunia industri BPJS Ketenagakerjaan turut melakukan penerapan program *coaching* untuk seluruh kantor cabang yang tersebar di Indonesia dalam rangka mengatasi kinerja karyawan. Program *coaching* yang diterapkan oleh BPJS Ketenagakerjaan merupakan bagian dari *Employee Assistance Program* yang ditujukan sebagai fasilitas yang diberikan untuk membantu karyawan dalam mengembangkan potensi karyawan dan menanggapi stres yang dialami karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Budi selaku Kepala BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palangka Raya,

“*Coaching* dianggap sebagai program wajib yang menitikberatkan pada keaktifan karyawan, karena prosedur pelaksanaan *coaching* diawali dengan pengajuan *coaching* oleh karyawan melalui portal *Human Capital Information System* (HCIS). Program ini juga dapat dilakukan melalui diskusi empat mata antara *coach* (pimpinan) dengan *coachee* (karyawan) yang dilakukan untuk menggali potensi karyawan. Tetapi, program *coaching* yang diterapkan masih belum optimal karena terdapat karyawan yang melaksanakan program *coaching* hanya sebatas formalitas atau sebagai penggugur kewajiban saja.”

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Yani selaku Kepala Bidang Umum dan SDM BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palangka Raya juga menyatakan bahwa,

“Program *coaching* yang diterapkan masih perlu dilakukan pengembangan kembali, karena penerapan *coaching* yang diterapkan setiap bidang berbeda-beda sesuai dengan kebijakan dari kepala bidang masing-masing. Terdapat bidang yang menerapkan secara lisan, adapula bidang yang menerapkan *coaching* secara tulisan melalui *Human Capital Information System* (HCIS). Ada baiknya penerapan

coaching dilakukan secara langsung atau tatap muka agar *coaching* yang dilakukan dapat berjalan dengan maksimal.”.

Penerapan program *coaching* yang dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan cabang Palangka Raya belum sepenuhnya berjalan dengan optimal. Hal ini dikarenakan masih rendahnya tingkat kesadaran karyawan untuk melaksanakan *coaching* yang ditandai dengan adanya pelaksanaan *coaching* yang hanya sekadar formalitas saja. Kemudian, masih terdapat beberapa bidang yang hanya mengandalkan *Human Capital Information System* (HCIS) sebagai sarana untuk melaksanakan *coaching* dan tidak ada diskusi empat mata atau tatap muka secara langsung antara *coach* dan *coachee*, sehingga proses *coaching* kurang dapat berjalan dengan maksimal.

Menurut Virgawenda et al. (2021) *coaching* merupakan program intervensi jangka pendek yang diberikan kepada karyawan untuk membantu karyawan dalam mengoptimalkan potensi yang dimilikinya. Hasil dari pelaksanaan *coaching*, karyawan akan merasa lebih percaya diri dan adanya peningkatan kesadaran akan potensi dan kemampuan yang dimiliki oleh dirinya (Achi & Sleilati, 2016). Peningkatan kepercayaan diri seseorang berkaitan dengan efikasi diri. Menurut Sebayang & Sembiring (2017), efikasi diri menjadi suatu keyakinan yang terdapat dalam diri seseorang untuk menghadapi masalah pada berbagai situasi dan memiliki kemampuan untuk bertindak dalam menemukan solusi untuk penyelesaian masalah serta tugas yang ada. Efikasi diri juga dapat tercipta ketika seseorang mampu mencapai keseimbangan kehidupan kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat (Haider et al., 2018) yang menyatakan bahwa *work-life balance* yang tercipta dapat menghilangkan konflik dan dapat meningkatkan modal psikologi seseorang salah satunya adalah efikasi diri. Menurut P. D. G. K. Wijaya & Suwandana (2022), harmonisasi yang terjadi antara kehidupan kerja dengan kehidupan personal karyawan membantu karyawan dalam berperilaku dan berpikir positif. Tingkat efikasi diri yang tinggi akan berdampak pada hadirnya motivasi dalam diri seseorang untuk mencapai hasil yang maksimal dalam rangka meningkatkan kinerjanya. Menurut (Aisyiyah et al., 2022), seseorang yang memiliki efikasi diri tinggi akan bertahan untuk menghadapi tantangan yang ada, namun seseorang yang memiliki efikasi diri rendah akan cenderung mudah untuk menyerah.

Tabel 3 Hasil Survei Awal

1	<i>Work Interference with Personal Life</i>	3,5
2	<i>Personal Life Interference with Work</i>	4,1
3	<i>Personal Life Enhancement of Work</i>	4,7
4	<i>Work Enhancement of Personal Life</i>	3,1
5	Mengenali Potensi	3,6
6	Merumuskan Tujuan	3,5
7	Membuat Keputusan	3,5
8	Membangun Relasi	3,6
9	Pekerjaan Sesuai dengan Kemampuan Diri	4,3
10	Kemampuan yang Lebih Baik	3,9
11	Kemampuan Memenuhi Ekspektasi	3,9
12	Keyakinan Atas Pengetahuan Teknis	4,2
13	Kemampuan Beradaptasi	4,3
14	Pengalaman	3,6

Sumber : "Hasil analisis data, 2022"

Berdasarkan hasil survei awal yang telah dilaksanakan oleh penulis kepada 10 karyawan BPJS Keteanagekerjaan cabang Palangka Raya, penulis mendapati bahwa mayoritas karyawan merasakan adanya kekurangan waktu yang dimiliki untuk berkumpul bersama keluarga yang diakibatkan oleh pekerjaan. Kemudian, terdapat beberapa karyawan yang berpendapat bahwa perusahaan belum dapat memberikan waktu kepada karyawan untuk melakukan aktivitas yang berkaitan dengan kehidupan pribadi, seperti melaksanakan hobi. Hal ini sesuai dengan pernyataan wawancara sebelumnya, bahwa adanya penetapan target yang tinggi kepada karyawan membuat karyawan mengalami kesulitan dalam membagi waktu untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi. Di samping itu, hasil survei awal juga menunjukkan bahwa program *coaching* yang diterapkan oleh perusahaan masih belum dapat membantu karyawan dalam menentukan tujuan pribadinya dalam pekerjaan. Dimana hal ini sesuai dengan pernyataan wawancara sebelumnya yang menyatakan bahwa penerapan program *coaching* karyawan masih perlu pengembangan kembali agar lebih optimal. Selain itu, masih terdapat karyawan yang kurang yakin atas kemampuannya dikarenakan faktor pengalaman yang dimilikinya belum menunjang untuk memiliki keyakinan diri dalam menyelesaikan tugas.

Perhatian perusahaan akan kesejahteraan karyawan yang ditandai dengan baiknya *work-life balance* karyawan yang akan memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Sesuai dengan hasil penelitian (Minarika et al., 2020) yang menyatakan

Sharfina Fauziyah Wahyudi, 2022

PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN COACHING TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI EFIKASI DIRI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Kasus pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Cabang Palangka Raya Kalimantan Tengah)

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen

[www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id]

bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Di samping itu, penerapan program *coaching* yang baik diperlukan sebagai program pengembangan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Mongdong (2021), *coaching* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki efikasi diri tinggi tentunya akan memiliki peningkatan kinerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Masruroh & Prayekti, 2021) yang menyatakan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian berbeda ditemukan pada penelitian (Saifullah, 2020) yang menyatakan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian, (Fathurrohkim et al., 2022) menyebutkan bahwa pembinaan atau *coaching* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian (Amaliya, 2018) efikasi diri tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palangka Raya, literatur pendukung, dan penemuan kesenjangan penelitian sebelumnya yang telah disajikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan riset mengenai topik *work-life balance*, *coaching*, efikasi diri dan kinerja karyawan melalui penelitian yang berjudul “**Pengaruh *Work-life Balance* dan *Coaching* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Efikasi Diri sebagai Variabel Mediasi.**”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka terdapat permasalahan yang akan dikaji pada penelitian ini, diantaranya :

1. Apakah terdapat pengaruh antara *work-life balance* terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palangka Raya?
2. Apakah terdapat pengaruh antara *coaching* terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palangka Raya?
3. Apakah terdapat pengaruh antara *work-life balance* terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palangka Raya yang dimediasi oleh efikasi diri?
4. Apakah terdapat pengaruh antara *coaching* terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palangka Raya yang dimediasi oleh efikasi diri?

5. Apakah terdapat pengaruh antara efikasi diri terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palangka Raya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka peneliti memiliki tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palangka Raya
2. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh *coaching* terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palangka Raya
3. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palangka Raya yang dimediasi oleh efikasi diri
4. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh *coaching* terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palangka Raya yang dimediasi oleh efikasi diri
5. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palangka Raya

1.4 Manfaat Hasil Penelitian

Berdasarkan uraian tujuan penelitian, maka penelitian ini memiliki manfaat yang sekiranya mampu memberikan dampak bagi pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pembaca atau peneliti sumber referensi atau rujukan untuk penelitian di masa yang akan datang dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya pada topik kinerja karyawan, *work-life balance*, *coaching*, dan efikasi diri.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Institusi atau Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam mengelola *work-life balance*, *coaching*, dan efikasi diri karyawan agar dapat tercapainya kinerja karyawan yang baik. Di samping itu, penelitian

ini diharapkan dapat memberikan bahan evaluasi kepada perusahaan untuk melakukan improvisasi penerapan *work-life balance* dan program *coaching*.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan peneliti mengenai manajemen sumber daya manusia, kinerja karyawan, *work-life balance*, *coaching*, dan efikasi diri. Kemudian penelitian ini diharapkan dapat mengimplementasikan ilmu mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah peneliti peroleh selama menjalani perkuliahan di Program Studi Manajemen S1.