



Work-Life Balance, Efikasi Diri Terhadap Transfer Pengetahuan pada Karyawan Peserta Diklat Pra Pensiun di BUMN X dengan Menggunakan Pendekatan SEM-PLS

Work-Life Balance, Self Efficacy to Knowledge Transfer In Employee Pra-Pension Training Trainees In State Owned Government X With SEM-PLS Approach

Satriyo Dwi Atmoko^(1*), Vip Paramarta⁽²⁾ & Kosasih⁽³⁾

Program Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Sangga Buana YPKP Bandung, Indonesia

*Corresponding author: satriyodwiatmoko@gmail.com

Abstrak

Transfer Pengetahuan merupakan suatu upaya menjaga kelangsungan bisnis perusahaan. Karyawan memerlukan *Work-life Balance* dan Efikasi Diri yang menentukan proses Transfer Pengetahuan. Tujuan penelitian menganalisis pengaruh *Work-life Balance* dan Efikasi Diri terhadap Transfer Pengetahuan pada karyawan peserta diklat pra-pensiun. Data penelitian kuantitatif diambil dengan menggunakan kuesioner terhadap subjek penelitian sejumlah 63 orang dengan analisa data menggunakan SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukkan *Work-life Balance* dan Efikasi Diri menentukan Transfer Pengetahuan dengan Nilai R square = 0,565. Artinya *Work-life Balance* dan Efikasi Diri mempengaruhi Transfer Pengetahuan sebesar 56,5%, sisanya 43,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti. Efikasi Diri menentukan *Work-life Balance* dengan Nilai R square = 0,573. Artinya Efikasi Diri memberikan kontribusi mempengaruhi *Work-life Balance* sebesar 57,3%, sisanya sejumlah 42,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti. Hasil penelitian membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan *Work-life Balance* terhadap Transfer Pengetahuan dengan koefisien jalur 0,397, nilai t hitung 2,342 > nilai t tabel (1,96). Efikasi Diri mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Transfer Pengetahuan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,405, nilai t hitung 2,188 > nilai t tabel (1,96). Efikasi Diri mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Work-life Balance* dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,757, nilai t hitung 14,081 > nilai t tabel (1,96).

Kata Kunci: *Work-life Balance*; Efikasi Diri; Transfer Pengetahuan; SEM-PLS.

Abstract

Knowledge Transfer is an effort to maintain the company's business continuity. Employees need *Work-life Balance* and Self-Efficacy which determine the Knowledge Transfer process. The research objective is to analyze the influence of *Work-life Balance* and Self-Efficacy on Knowledge Transfer among employees participating in pre-retirement training. Quantitative research data was taken using a questionnaire from 63 research subjects with data analysis using SEM-PLS. The research results show that work-life balance and self-efficacy determine knowledge transfer with an R square value = 0.565. This means that *Work-life Balance* and Self-Efficacy influence Knowledge Transfer by 56.5%, the remaining 43.5% is influenced by other variables not studied. Self-Efficacy determines *Work-life Balance* with an R square value = 0.573. This means that Self-Efficacy contributes to influencing *Work-life Balance* by 57.3%, the remaining 42.7% is influenced by other variables that were not studied. The research results prove that there is a positive and significant influence of *Work-life Balance* on Knowledge Transfer with a path coefficient of 0.397, a calculated t value of 2.342 > t table value (1.96). Self-Efficacy has a positive and significant influence on Knowledge Transfer with a path coefficient value of 0.405, a calculated t value of 2.188 > t table value (1.96). Self-Efficacy has a positive and significant influence on *Work-life Balance* with a path coefficient value of 0.757, calculated t value 14.081 > t table value (1.96).

Keywords: *Work-life Balance*; Self Efficacy; Knowledge Transfer; SEM-PLS

How to Cite: Atmoko, S. D., Paramarta, V. & Kosasih, K. (2023). *Work-Life Balance, Efikasi Diri Terhadap Transfer Pengetahuan pada Karyawan Peserta Diklat Pra Pensiun di BUMN X dengan Menggunakan Pendekatan SEM-PLS*, Jurnal Social Library, 3 (3): 118-133.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi yang kini sedang dialami secara global tidak dapat dipungkiri dan dicegah untuk masuk ke suatu negara, termasuk di Indonesia. Dalam keadaan ini dikenal sebagai distrupsi teknologi yang ditandai oleh kemudahan otomatisasi yang hampir disemua bidang dan konektivitas perangkat-perangkat yang terintegrasi memudahkan manusia dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal tersebut dimungkinkan mempengaruhi kinerja dari para karyawan di suatu perusahaan dalam mencapai target untuk mendukung bisnis perusahaan. Selain kemudahan dari teknologi tersebut, sebagai bagian dari inisiatif strategi bisnis perusahaan juga perlu memperhatikan investasi terhadap pengembangan kualitas karyawan karena merupakan bagian dari aset perusahaan, yang dikenal sebagai *Human Capital Management*. *Human Capital* merupakan sebuah nilai ekonomis dari tenaga kerja meliputi kemampuan, pengetahuan, ide-ide, inovasi, energi dan komitmennya.

Salah satu bagian dari *Human Capital* yang perlu dikembangkan yaitu *intangible asset (Intellectual Capital)* yang ada di perusahaan (Schermerhon dalam Endri, 2010). *Intellectual Capital* dalam suatu perusahaan, organisasi, komunitas intelektual, atau praktik profesional dikenal sebagai pengetahuan dan kemampuan mengetahui suatu kolektivitas sosial (Nahapiet & Ghoshal dalam Endri, 2010).

Hal demikian selaras dengan Prof. Jann Hidajat Tjakraatmadja sebagai *President of Knowledge Management Society Indonesia*, menyampaikan harapannya, yaitu: Dengan percepatan pembelajaran melalui penggunaan kembali aset pengetahuan, industri maupun

organisasi publik dapat mengoptimalkan potensi karyawannya sebagai modal dan sekaligus mampu berkontribusi sebagai sumber penyedia pembelajaran bagi negeri (Kompas, 2019).

Melalui fenomena tersebut terlihat pentingnya suatu perusahaan guna berinvestasi terhadap aset berupa tenaga kerja, sehingga pengetahuan diperoleh cukup dalam sebagai bekal menjalankan bisnis perusahaan. Selain itu, tidak hanya individu yang belajar dari pengalaman, organisasi juga perlu belajar dari pengalamannya. Didalam praktiknya dewasa ini proses tersebut dikenal sebagai Organisasi pembelajar (*Learning Organization*).

Organisasi pembelajar (*Learning Organization*) merupakan organisasi yang dirumuskan agar dapat terampil dalam menciptakan, menemukan, dan mentransfer pengetahuan, hingga mampu melakukan modifikasi perilaku entitasnya agar dapat mencerminkan suatu pengetahuan dan wawasan baru. Dengan kata lain menciptakan organisasi pembelajar juga membentuk budaya belajar agar dapat diterapkan oleh para karyawan di perusahaan. Nonaka (dalam Rajagukguk, 2017) menyimpulkan bahwa salah satu aspek yang paling penting dari manajemen pengetahuan ialah transfer pengetahuan dari satu individu ke individu yang lain.

Hal tersebut penting untuk menjadi fokus dari praktisi SDM, di tingkat divisi maupun tingkat perusahaan. Pernyataan tersebut sesuai dengan hasil penelitian dari Kosasih (2022) bahwa: Bagi perusahaan yang mempersiapkan program pensiun karyawan, untuk mempersiapkan sejak dini suksesor yang akan melanjutkan pekerjaan dari karyawan yang akan pensiun dari perusahaan.

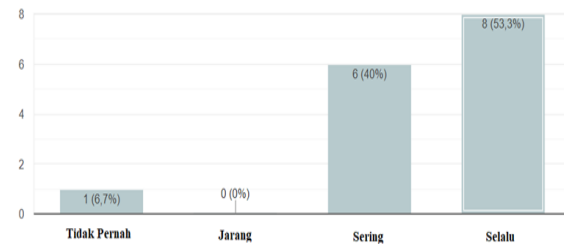
Dian (2021) dalam Media online (pusdiklat.perpusnas.go.id) menyebutkan bahwa: Setiap individu harus selalu belajar untuk memperoleh pengetahuan dan pemahaman yang nantinya akan berpengaruh pada tindakan yang dilakukan dalam organisasi.

Pengetahuan menjadi hal penting yang perlu dikelola, sehingga selanjutnya perusahaan dapat mengelolanya dengan cara bagaimana serta melalui media apa sehingga dapat tersampaikan secara menyeluruh ke seluruh entitas perusahaan. Implikasinya bagi karyawan dalam bekerja merupakan bentuk pengetahuan yang tersedia tersebut dapat terserap dan telah ditransfer dari bentuk pengetahuan eksplisit menjadi pengetahuan tacit. Dalkir (dalam Sondari & Akbar, 2016) menyebutkan bahwa Pengetahuan tacit (*intangible*) lebih sulit diartikan dan ditransfer, sedangkan pengetahuan eksplisit dapat diperoleh dari bentuk-bentuk nampak (*tangible*). Berdasarkan teori tersebut proses transfer pengetahuan di perusahaan yang optimal seharusnya mampu memenuhi syarat bersumber dari pengetahuan tacit (*intangible*) yang disampaikan kepada orang lain serta dapat mengemasnya dalam bentuk pengetahuan eksplisit yang mampu dipahami oleh orang lain.

Berdasarkan hasil survey awal pada bulan Juli tahun 2022 yang dikumpulkan peneliti dari 15 (lima belas) orang karyawan dengan level Manajer di BUMN X yang mengamati fenomena transfer pengetahuan dari karyawan masa persiapan (pra) pensiun kepada karyawan lain yang masih aktif bekerja, diperoleh kesimpulan bahwa proses transfer pengetahuan belum optimal dilakukan oleh para karyawan menjelang pra

pensiun kepada karyawan lain yang masih aktif bekerja. Hal tersebut ditunjukkan dari para Manajer melihat kesediaan para karyawan pra pensiun untuk melakukan aktivitas berbagi pengetahuan kepada karyawan lain, yang ditunjukkan dengan diagram sebagai berikut :

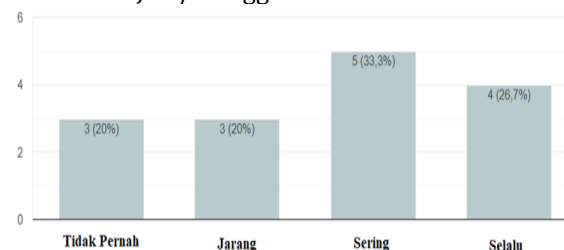
Grafik 1. Kesediaan Transfer Pengetahuan dari Karyawan Pra Pensiun



Sumber Grafik: survey awal (*online*) dari peneliti tahun 2022

Selanjutnya berdasarkan hasil survey awal tersebut diperoleh kesimpulan bahwa para Manajer telah mengetahui bahwa karyawan pra pensiun tidak semuanya dapat menyisihkan waktu khusus untuk proses transfer pengetahuan di perusahaan bagi karyawan lain yang masih aktif bekerja. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil survey awal pada aitem selanjutnya sebagai berikut:

Grafik 2. Aktivitas Transfer Pengetahuan Secara Periodik 1 Jam/ Minggu

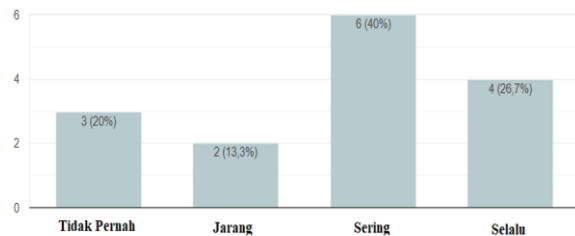


Sumber Grafik: survey awal (*online*) dari peneliti tahun 2022

Namun berdasarkan poin selanjutnya dari hasil survey awal dari tersebut ditemukan kendala bahwa para manajer belum semuanya menemukan hasil catatan-catatan terkait ilmu kebidangan dari karyawan pra pensiun. Proses transfer pengetahuan tersebut menghadapi kendala karena pengetahuan tacit

yang dimiliki tidak dicatat dan disusun menjadi pengetahuan eksplisit. Hasil survey yang menggambarkan kondisi tersebut ditunjukkan sebagai berikut:

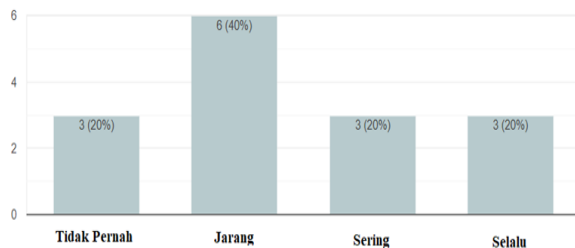
Grafik 3. Penyusunan Catatan / Ilmu Bidang dari Karyawan Pra Pensiun



Sumber Grafik: *survey awal (online)* dari peneliti tahun 2022

Pengetahuan tacit yang tidak dapat ditransfer kedalam bentuk pengetahuan eksplisit tidak akan mudah dapat diakses oleh karyawan lain yang membutuhkan pengetahuan tersebut. Hal ini menjadi kendala terciptanya transfer pengetahuan yang optimal di perusahaan, sesuai dengan hasil survei awal tersebut pada poin selanjutnya sebagai berikut:

Grafik 4. Upload Pengetahuan Eksplisit dalam LIGHT



Sumber Grafik: *survey awal (online)* dari peneliti tahun 2022

Berdasarkan informasi dari Kadek Pembelajaran pada Bulan Februari 2022 bahwa: Di perusahaan memiliki *Learning Management System* (LMS) untuk mengelola pengetahuan dan mendukung proses pembelajaran karyawan yang dikenal sebagai LIGHT (*Learning in Growth*). Harapannya melalui LIGHT tersebut budaya pembelajaran di perusahaan dapat tercipta dan mendukung implementasi pembelajaran mandiri yang dilakukan oleh setiap karyawan di perusahaan.

Mengingat adanya konsep *individual differences*, bahwa setiap manusia yang bekerja dalam organisasi memiliki keunikan satu sama lain dan cara yang berbeda-beda dalam aktivitas profesional dan kerja. Implementasinya bahwa setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda-beda dalam mentransfer pengetahuan tacit yang dimiliki kedalam bentuk eksplisit sehingga penerima pengetahuan dapat memahami secara utuh yang disampaikan. Berdasarkan Koddik (2005) faktor transfer pengetahuan disebutkan bahwa salah satunya dipengaruhi oleh motivasi dan atribusi terhadap kemampuan diri untuk membangun kolaborasi dan sangat bermanfaat dalam membangun hubungan dengan orang lain. Dalam psikologi, konsep menilai dirinya mampu disebut sebagai efikasi diri. Efikasi diri dikenalkan oleh Bandura (dalam Rahma, 2012) sebagai persepsi dari suatu individu dalam menilai dirinya mampu dalam mengorganisasi serta melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan agar tampil dengan kecakapan tertentu.

Dengan demikian karyawan yang menjelang pensiun perlu menilai dirinya mampu dalam melakukan aktivitas diluar tuntutan pekerjaan serta menguasai kecakapan tertentu untuk mendukung pekerjaannya, sebagai contohnya menjadi mentor maupun pengajar di internal perusahaan. Efikasi diri yang tinggi ditandai dengan menguasai berbagai bidang sebagai upaya untuk mewujudkan dan menyelesaikan tugas-tugasnya. Disisi lain, efikasi diri yang rendah ditandai dengan minimnya penguasaan disuatu bidang tertentu dalam menyelesaikan tugasnya (Bandura dalam Rahma, 2012).

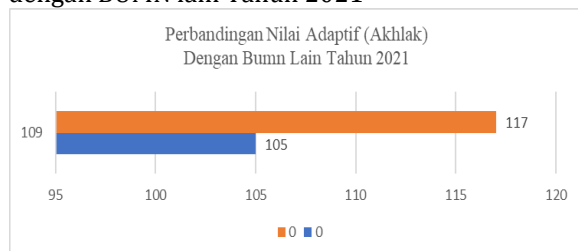
Kondisi tersebut dalam perkembangan teknologi dewasa ini merupakan

sebuah tantangan, sehingga karyawan menjelang pensiun perlu beradaptasi dengan digitalisasi seperti halnya pengajar/guru di pendidikan. Selain keahlian dan kecakapan mengajar, guru juga perlu melek dan cakap digital. Kemampuan ini penting agar guru dapat beradaptasi dengan kemajuan teknologi yang ada sekarang (Kompas, 2021).

Fenomena ini perlu untuk menjadi perhatian bahwa tidak hanya menciptakan budaya agar mau melakukan transfer pengetahuan namun juga perlu perhatian dalam memotret profil penilaian karyawan menjelang pensiun agar merasa mampu untuk menguasai kecakapan baru di era digital. Dalam value perusahaan AKHLAK BUMN hal tersebut merupakan implementasi nilai ADAPTIF dari suatu BUMN. Nilai adaptif tersebut perlu untuk diimplementasikan agar perusahaan mampu beradaptasi terhadap perkembangan zaman dan berinovasi untuk tetap membuat perusahaan *survive* dalam bisnisnya.

Berdasarkan survey implementasi budaya AKHLAK BUMN untuk nilai ADAPTIF pada karyawan di BUMN X pada tahun 2021, ialah sebagai berikut:

Grafik 5. Perbandingan Nilai Adaptif (Akhlak) dengan BUMN lain Tahun 2021



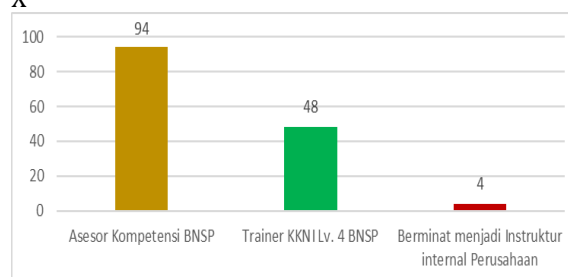
Sumber Grafik: Survei Internal Perusahaan dari penyedia jasa survei AKHLAK BUMN

Terlihat dalam grafik tersebut bahwa sebenarnya para karyawan di BUMN X tersebut memiliki nilai implementasi budaya adaptif yang lebih baik dari rata-rata BUMN lain. Hal

tersebut menjadi modalitas agar para karyawan mau menilai dirinya mampu untuk menguasai suatu kecakapan baru yang dapat diimplementasikan dalam pekerjaan dan memiliki pengetahuan baru untuk ditransfer ke karyawan lain.

Namun fakta yang menarik diperoleh dari staf perencanaan pembelajaran di BUMN X tersebut bahwa: Setelah melakukan survei awal tahun 2022 terkait minat kepada ahli bidang atau asesor kompetensi di Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) BUMN X untuk berpartisipasi mengajar sesuai judul pelatihan dan bidang keahlian yang tersedia, ternyata hanya 4 (empat) orang. Berdasarkan data dari Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) BUMN X tercatat dari 92 orang yang tercatat sebagai asesor kompetensi dan 48 yang di antaranya telah menyelesaikan Pelatihan Instruktur KKNI Level-4 dari BNSP. Dalam grafik dapat digambarkan sebagai berikut:

Grafik 6. Minat kepada ahli bidang atau asesor kompetensi di Lembaga Sertifikasi Profesi BUMN X



Sumber Grafik: Data internal LSP P2 Perusahaan & Dept. Pembelajaran 2022

Selain itu, dalam rangka mendukung kesuksesan karyawan dalam melakukan transfer pengetahuan disebutkan oleh Duan, dkk (2010) bahwa: Salah satunya dipengaruhi juga oleh hubungan yang baik dengan rekan kerja yang dapat terjadi apabila karyawan dapat mengelola waktu yang tersedia bagi karyawan lain untuk dibagi antara kerja dengan kehi-dupan pribadinya, yang dalam psikologi dikenal

sebagai *Work-life Balance*. Purba & Supriyono (2019) menjelaskan bahwa *Worklife Balance* ialah sesuatu yang perlu dicapai dan dikelola secara seimbang antara kehidupan kerja dan kehidupan di luar pekerjaan, kata yang penting diantara keduanya ialah seimbang.

Dengan demikian perlu terbaginya secara seimbang waktu kehidupan luar kerja, dengan waktu bekerja yang salah satunya untuk menjalin hubungan baik dengan karyawan lain serta melakukan proses transfer pengetahuan.

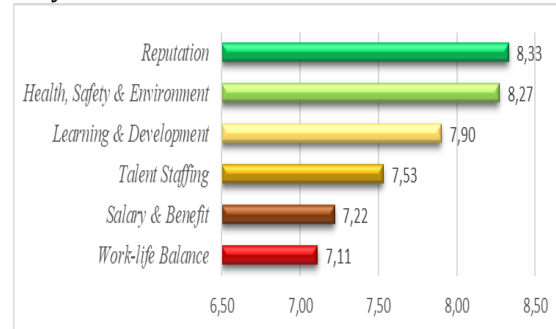
Kompas (2022) menjelaskan bahwa belakangan ini semakin banyak orang yang sadar akan pentingnya menerapkan *work life balance*. Terutama saat beban pekerjaan meningkat akibat *work from home* (WFH) atau *work from office* (WFO) selama pandemi Covid-19. *Work life balance* semakin dilirik banyak orang sebab prinsip ini mempunyai segudang manfaat bagi kesehatan psikis dan mental. Dengan menjaga keseimbangan waktu tersebut maka masalah yang dialami oleh karyawan dapat terkelola dengan baik, karena dengan *work life balance* dapat memunculkan dampak kehidupan pribadi mengganggu/mendukung pekerjaan begitu juga sebaliknya pekerjaan mengganggu/mendukung kehidupan pribadi (Purba & Supriyono, 2019). Dengan demikian *worklife balance* dapat dicapai apabila karyawan merasakan persepsi minim konflik yang dapat membantunya mencapai kepuasan dalam kerja.

Manfaat dengan tercapainya *work-life balance* pada karyawan di perusahaan juga disimpulkan oleh Kompasiana (2017) antara lain: Seorang pegawai yang merasa memiliki *work-life balance* yang cukup biasanya cenderung minim stress, punya motivasi kerja yang baik, dan akrab

dengan sesama rekan kerja maupun atasan. Kondisi ini biasanya mengindikasikan kemampuan pekerja dalam memisahkan urusan pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik.

Namun, menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) terkadang menjadi perkara yang tidak mudah. Tidak sedikit karyawan yang jam kerjanya berantakan hingga melupakan waktu untuk dirinya sendiri. Terlebih di masa pandemi seperti sekarang memberikan yang terbaik untuk pekerjaan memang penting. Tapi bukan berarti harus kehilangan waktu untuk kehidupan pribadi (Kompas, 2021).

Jika dikaitkan dengan fenomena diatas, dibandingkan dengan data sekunder yang diperoleh dari staf ahli di *Human Resource Business Partner* (HRBP) BUMN X disebutkan hasil survei aspek-aspek dari kepuasan kerja karyawan meliputi:



Sumber Grafik: Survei Internal Perusahaan dari penyedia jasa survei Kepuasan Kerja 2020

Mengamati hasil survei tersebut, membuat peneliti menemukan alasan perlunya meneliti *work-life balance* di suatu perusahaan BUMN. Dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* merupakan salah satu fokus dari perusahaan untuk dievaluasi setiap tahunnya.

Berdasarkan fenomena tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait *Work-life balance* dan

Efikasi diri terhadap Transfer pengetahuan pada karyawan peserta diklat pensiun tahun 2022 di BUMN X.

Menurut Purba & Supriyono (2019) menjelaskan bahwa *Work-life Balance* ialah sesuatu yang perlu dicapai dan dikelola secara seimbang antara kehidupan kerja dan kehidupan di luar pekerjaan, kata yang penting diantara keduanya ialah seimbang. Purba & Supriyono (2019) menyebutkan keadaan *Work-life Balance* terbagi menjadi beberapa dimensi, antara lain: (1) *Work Interference with Personal Life* (WIPL), mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. (2) *Personal Life Interference with Work* (PLIW), mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang mengganggu pekerjaannya. (3) *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW), mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan kinerja individu dalam dunia kerja. (4) *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL), mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu.

Menurut Bandura (1997) menjelaskan Efikasi diri ialah keyakinan pada kemampuan diri seseorang untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk menghasilkan suatu pencapaian. Bandura (dalam Apuanor dkk., 2019) menyebutkan bahwa aspek efikasi diri, antara lain: (1) *Tingkatan (Level)*, merupakan tingkatan kesulitan tugas dari suatu individu ketika dirinya merasa mampu untuk melakukannya. Efikasi diri yang tinggi dari suatu individu mengindikasikan dirinya akan memilih tugas dengan tingkat kesulitan yang sesuai dengan kemampuannya. (2) *Kekuatan (Strength)*, merupakan tingkat

kekuatan terhadap keyakinan atau pengharapan dari individu mengenai kemampuan yang dimilikinya. Aspek ini ditandai dengan seberapa mantap individu mengenai keyakinan yang dimilikinya. Kemantapan tersebut akan mengarahkan pada ketangguhan atau keuletan dirinya berusaha melakukan tugas. (3) *Generalisasi (generality)*, merupakan luas bidang tingkah laku dari suatu individu berupa merasa yakin bahwa dirinya memiliki kemampuan. Efikasi diri yang tinggi ditandai dengan menguasai berbagai bidang sebagai upaya untuk mewujudkan dan menyelesaikan tugas-tugasnya. Disisi lain, efikasi diri yang rendah ditandai dengan minimnya penguasaan disuatu bidang tertentu dalam menyelesaikan tugasnya.

Menurut King (dalam Aziati dkk., 2013) mendefinisikan transfer pengetahuan dalam prespektif teori komunikasi, yaitu konseptualisasi yang lebih fokus, komunikasi yang tidak terarah antara agen (individu, kelompok, atau organisasi) sehingga penerima ilmu mencapai pemahaman kognitif, memiliki kemampuan untuk mengaplikasikan pengetahuan atau secara langsung menerapkannya. Susanty dkk. (2011) menyebutkan bahwa transfer pengetahuan ialah proses identifikasi pengetahuan yang sudah ada, memperolehnya dan selanjutnya menerapkan pengetahuan ini untuk mengembangkan ide-ide baru atau meningkatkan ide-ide yang ada untuk membuat proses/tindakan lebih cepat, lebih baik atau lebih aman daripada yang seharusnya.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan secara metode kuantitatif. Metode ini berlandaskan pada filsafat positivisme,

digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018).

Dalam penelitian ini yang akan dijadikan populasi ialah karyawan BUMN X yang terdaftar menjalani diklat Pra Pensiun sejumlah 75 orang. Teknik *sampling* yang akan digunakan dalam penelitian ini ialah teknik *Cluster Random Sampling*. Teknik *Cluster Random Sampling* digunakan untuk menentukan sampel bila obyek yang diteliti atau sumber data sangat luas, serta melalui dua tahap yaitu menentukan sampel daerah dan selanjutnya menentukan orang-orang yang ada di daerah tersebut secara *sampling* (Sugiyono, 2007).

Adapun rumus untuk memperoleh perimbangan jumlah sampel pada masing-masing kategori ialah sebagai berikut :

$$JSB = \frac{JST}{JPT} \times JPB$$

Keterangan:

JSB = Jumlah Sampel Bagian

JST = Jumlah Sampel Total

JPB = Jumlah Populasi Bagian

JPT = Jumlah Populasi Total

Sehingga dalam penelitian ini yang akan dijadikan sampel sejumlah 63 orang sesuai dengan rumus Penghitungan di atas. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner (angket) yang berupa skala likert dengan bentuk pernyataan *Favourable* dan *Unfavorable* dengan menggunakan 4 penilaian yaitu SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai), TS (Tidak Sesuai), dan STS (Sangat Tidak Sesuai).

Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan *Software SMARTPLS 3.2.8*,

analisis *Partial Least Squares* (PLS) ialah teknik statistika multivariat yang melakukan perbandingan antara variabel dependen berganda dan variabel independen berganda. Dalam penelitian ini menggunakan PLS-SEM, maka pengujian validitas konstruk dalam PLS-SEM terdiri dari validitas konvergen dan validitas diskriminan. Pengukur reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan dua cara, yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Nilai yang diperoleh dari pengukuran dibandingkan dengan nilai standar yang ditetapkan dengan syarat 0.7 sesuai dengan pernyataan Hamid & Anwar (2018). Selain itu, penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik. Pada rancangan analisis dan uji hipotesis, dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis verifikatif. Dalam pengujian hipotesis yang menggunakan PLS-SEM, meliputi pengujian terhadap parameter λ yang dihasilkan dari model pengukuran, serta parameter β , dan γ yang diperoleh dari model struktural. Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan metode *resampling bootstrap* (Rodliyah dkk., 2016).

Pengukuran koefisien determinasi menggunakan Model Struktural (*Inner Model*). Ada beberapa komponen item yang menjadi kriteria dalam penilaian model struktural (*inner model*) yaitu nilai *R-Square* dan *Signifikansi*. Kriteria nilai *R-Square* 0.75, 0.50, dan 0.25 masing-masing mengindikasikan bahwa model kuat, moderate, dan lemah (Ghozali & Latan dalam Hamid & Anwar, 2018)). Kriteria penilaian model struktural (*inner model*) yang kedua ialah signifikansi. Nilai signifikansi yang digunakan (*two-tailed*) *t*-value 1.65 (*significance level* = 10%), 1.96 (*significance level* = 5%), dan 2.58

(*significance level* = 1%), (Ghozali & Latan dalam Hamid & Anwar, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, jumlah responden paling banyak ialah laki-laki. Hal ini disebabkan jenis kelamin laki-laki lebih mayoritas bekerja di produksi dan dominan dalam perbandingan sampel. Jumlah level jabatan staff sebanyak 28 orang (44,44%) merupakan jumlah yang paling banyak, karena sesuai hierarki jabatan yang tersedia di BUMN X mayoritas lebih banyak merupakan sebagai level pelaksana. Jenjang pendidikan yang paling banyak diemban responden ialah SMA/SMK dengan jumlah 36 orang (57,14%). Jumlah responden dengan jenjang pendidikan SMA/SMK lebih banyak karena mayoritas karyawan tersebut di rekrut bekerja untuk formasi kerja level pelaksana di bagian produksi.

Karakteristik kluster kerja para responden mayoritas merupakan karyawan yang bekerja di area produksi Uang Kertas Karawang, berdasarkan fokus bisnis/ *core business* BUMN X merupakan

mencetak uang kertas Republik Indonesia. Karakteristik masa kerja dari para responden didominasi oleh karyawan dengan lama bekerja >29 tahun sejumlah 38 orang (60,32%). Hal ini dikarenakan bahwa pada periodenya perusahaan membutuhkan karyawan lebih banyak agar dapat mendukung tercapainya target bisnis. Karakteristik kesibukan lain di luar perusahaan para responden yang bekerja didominasi oleh yang tidak memiliki kesibukan lain di luar perusahaan sejumlah 36 orang (57,14%). Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa para responden yang merupakan peserta diklat pra pensiun tahun 2022 sudah memiliki orientasi dan implementasi bisnis ditunjukkan dari responden sejumlah 27 orang (42,86%) memiliki kesibukan lain di luar pekerjaan.

Hasil uji validitas dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu dalam validitas konvergen yang menggunakan Smart PLS untuk *Outer Loading* pada 58 aitem dari seluruh variabel penelitian yang dilakukan oleh peneliti telah melalui 5 putaran dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Hitungan *Loading Factor* Seluruh Variabel

Outer Loadings			
Matrix		Efikasi Diri	Transfer P... Worklife ...
PE3			0.636
PE5			0.764
WE1			0.773
WE2			0.710
WE3			0.827
WE4			0.661
WE5			0.687

Outer Loadings			
Matrix		Efikasi Diri	Transfer P... Worklife ...
MX2		0.868	
EA3		0.847	
MX1		0.789	
SP2		0.758	
VE3		0.750	
VE1		0.748	
MX4		0.740	

Outer Loadings			
Matrix		Efikasi Diri	Transfer P... Worklife ...
AK1			0.772
AK3			0.765
AK4			0.880
KN4			0.724
KS1			0.812
KS3			0.906
KS4			0.731
ME3			0.605

Sumber: Penghitungan SmartPLS 3.0 (2022)

Dalam menilai validitas konvergen *Rule of Thumb* untuk menilai validitas konvergen menurut Willy dkk. (dalam Wiyono & Paramarta, 2019) ialah nilai

loading factor harus lebih dari 0.7. Melengkapi pendapat tersebut, Mulyani dkk. (2022) menjelaskan bahwa semua indikator dinyatakan valid dan mampu

mengukur secara tepat jika diperoleh nilai 0.6-0.7 berdasarkan *loading factor* dari semua indikator di setiap variabel laten.

Selanjutnya agar validitas konvergen semakin kuat, diperlukan kriteria lain dari nilai ukur *average variance inflation factor* (AVE) sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Hitungan AVE

Matrix		Average Variance Extract...	
	Average ...		
Efikasi Diri	0.620		
Transfer Pengetahuan	0.608		
Worklife Balance	0.526		

Sumber Tabel: Penghitungan SmartPLS 3.0 (2022)

Grafik 8. Hasil Hitungan AVE



Sumber Grafik: Penghitungan SmartPLS 3.0 (2022)

Nilai *average variance inflation factor* (AVE) diatas telah memenuhi syarat validitas konvergen yaitu lebih besar dari

Tabel 4. Hasil Penghitungan Cross Loading

Discriminant Validity				Discriminant Validity				Discriminant Validity			
Fornell-Larcker Criter...		Cross Loadings		Fornell-Larcker Criter...		Cross Loadings		Fornell-Larcker Criter...		Cross Loadings	
	Efikasi Diri	Transfer P...	Worklife ...		Efikasi Diri	Transfer P...	Worklife ...		Efikasi Diri	Transfer P...	Worklife ...
WE3	0.565	0.598	0.827	MX2	0.868	0.694	0.803	KS3	0.693	0.906	0.595
PE3	0.463	0.504	0.636	EA3	0.847	0.693	0.634	AK4	0.581	0.880	0.646
WE1	0.465	0.396	0.773	MX1	0.789	0.463	0.666	KS1	0.500	0.812	0.454
PE5	0.581	0.650	0.764	SP2	0.758	0.518	0.474	AK1	0.677	0.772	0.547
WE2	0.655	0.555	0.710	VE3	0.750	0.533	0.509	AK3	0.611	0.765	0.550
WE5	0.468	0.382	0.687	VE1	0.748	0.483	0.473	KS4	0.499	0.731	0.551
WE4	0.592	0.403	0.661	MX4	0.740	0.432	0.522	KN4	0.361	0.724	0.576
								ME3	0.383	0.605	0.448

Sumber Tabel: Penghitungan SmartPLS 3.0 (2022)

Setelah dilakukan *overview* pada masing-masing indikator diperoleh nilai

0.5 sesuai yang direkomendasikan Ghazali & Latan (dalam Hamid & Anwar, 2018).

Selanjutnya, dalam validitas diskriminan dilakukan dengan cara membandingkan nilai indikator pada masing-masing konstruk terhadap konstruk lain. Adapun pertimbangan tersebut dapat diketahui dari Kriteria Fornell-Larcker dan nilai *cross loading* sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Perbandingan Kriteria Fornell-Larcker

Fornell-Larcker Criter...		Cross Loadings		Hetero	
	Efikasi Diri	Transfer P...	Worklife ...		
Efikasi Diri	0.787				
Transfer Pengetahuan	0.706	0.780			
Worklife Balance	0.757	0.704	0.725		

Sumber Tabel : Penghitungan SmartPLS 3.0 (2022)

Berdasarkan tabel Kriteria Fornell-Larcker diatas ditemukan nilai akar AVE untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya sesuai dengan Chin, Gopal, & Salinsbury (dalam Hamid & Anwar, 2018). Namun perlu menjadi perhatian dalam konstruk *Work-life Balance* agar dapat mencapai Kriteria Fornell-Larcker dengan baik.

diatas diperoleh nilai minimal lebih besar dari 0.60 untuk setiap variabel. Garson (2016) menyatakan bahwa ambang tersebut masih dipertimbangkan untuk digunakan dalam penelitian. Selanjutnya peneliti juga menemukan nilai pada indikator masing-masing konstruk lebih besar dari 0.70 sesuai pertimbangan dari sesuai dengan Ghazali & Latan (dalam Hamid & Anwar, 2018).

Sebagai pertimbangan lain yang menguatkan tercapainya validitas diskriminasi, peneliti menggunakan pertimbangan ambang Heterotrait-Monotrait (HTMT) sesuai dengan tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Hitungan HTMT

Discriminant Validity

Fornell-Larcker Criter... Cross Loadings Heterotrait-Monotrait ...			
	Efikasi Diri	Transfer P...	Worklife ...
Efikasi Diri			
Transfer Pengetahuan	0.755		
Worklife Balance	0.838	0.785	

Sumber Tabel: Penghitungan SmartPLS 3.0 (2022)

Berdasarkan Tabel HTMT diatas seluruh konstruk memiliki nilai dibawah ambang 0.85 maka dapat disimpulkan bahwa HTMT memiliki validitas diskriminasi yang baik (Kline dalam Hamid, 2017).

Dalam mengukur reliabilitas, peneliti menggunakan pertimbangan berdasarkan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Adapun nilai tersebut dapat diketahui melalui tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Penghitungan Reliabilitas *Cronbach's Alpha* & *Composite Reliability*

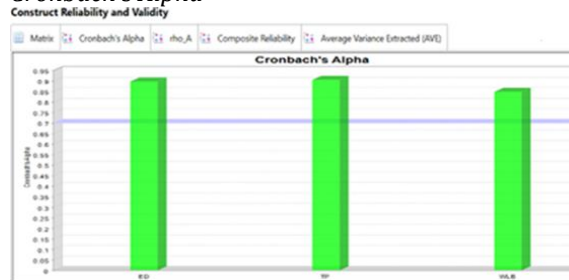
Construct Reliability and Validity

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extract...
	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average ...
Efikasi Diri	0.898	0.914	0.919	0.620
Transfer Pengetahuan	0.905	0.916	0.924	0.608
Worklife Balance	0.849	0.855	0.885	0.526

Sumber Tabel: Penghitungan SmartPLS 3.0 (2022)

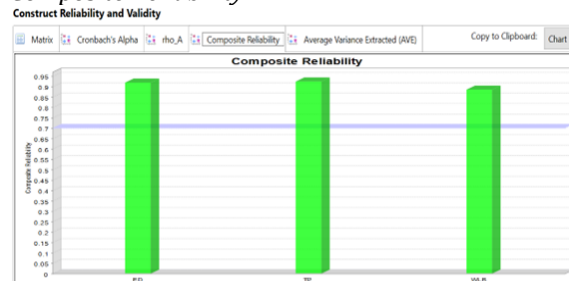
Gambaran reliabilitas seluruh konstruk dibandingkan dengan ambang yang ditetapkan untuk *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*, sebagai berikut:

Grafik 9. Perbandingan Konstruk dengan Ambang *Cronbach's Alpha*



Sumber Grafik: Penghitungan SmartPLS 3.0 (2022)

Grafik 10. Perbandingan Konstruk dengan Ambang *Composite Reliability*



Sumber Grafik: Penghitungan SmartPLS 3.0 (2022)

Nilai pengukuran reliabilitas suatu konstruk dengan indikator reflektif dalam penelitian ini menggunakan nilai standar yang harus dicapai senilai 0.7 dari seluruh variabel. Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* memenuhi syarat Reliabilitas.

Dalam penelitian ini, koefisien determinasi model struktural (inner model) menggunakan nilai *R-Square* dan *Signifikansi*, dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Penghitungan *R-Square*

R Square

Matrix	R Square	R Square Adjusted
	R Square	R Square ...
TP	0.565	0.551
WLB	0.573	0.566

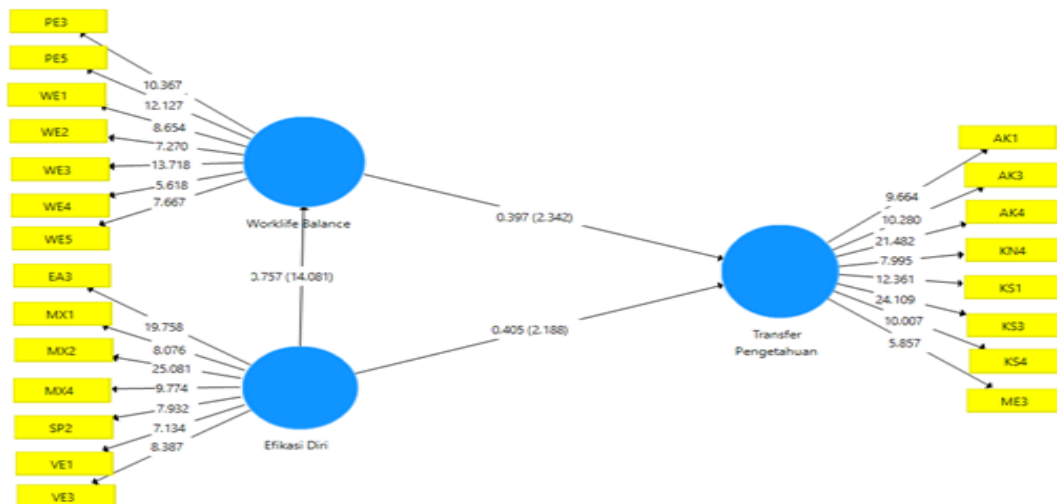
Sumber Tabel: Penghitungan SmartPLS 3.0 (2022)

Berdasarkan Penghitungan statistik tersebut diartikan bahwa variabel *Work-life Balance* dapat ditentukan oleh variabel Efikasi Diri sejumlah 57,3% (model moderate), sedangkan sisanya senilai 42,7% ditentukan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model

penelitian ini. Penghitungan statistik selanjutnya yang tertera pada tabel yaitu, Transfer Pengetahuan ditentukan oleh variabel Efikasi Diri dan *Work-life Balance* sejumlah 56,5% (model moderate), sedangkan sisanya senilai 43,5% dapat ditentukan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Selanjutnya kriteria dalam penilaian model struktural (*inner model*) yaitu *Signifikansi*, yang dapat diketahui melalui penilaian (hasil *bootstrapping* SmartPLS) sebagai berikut:

Gambar 1. Hasil Penghitungan Koefisien Jalur & Signifikansi



Sumber Gambar: Penghitungan SmartPLS 3.0 (2022)

Selanjutnya pertimbangan pada kriteria penilaian model struktural (*inner model*) yang kedua ialah signifikansi. Nilai signifikansi dapat diperoleh dari nilai t-hitung yang disampaikan melalui tabel berikut:

Tabel 8. Hasil Penghitungan t-hitung

Path Coefficients

	Original ...	Sample ...	Standard ...	T Statistic...	P Values
Efikasi Diri -> Transfer Pengetahuan	0.405	0.403	0.185	2.188	0.029
Efikasi Diri -> Worklife Balance	0.757	0.766	0.054	14.081	0.000
Worklife Balance -> Transfer Pengetahuan	0.397	0.407	0.170	2.342	0.020

Sumber Tabel: Penghitungan SmartPLS 3.0 (2022)

Nilai signifikansi yang digunakan (*two-tailed*) t-value ialah 1.96 (*significance level* = 5%), sehingga dalam penelitian ini seluruh variabel memperoleh nilai t-hitung > t-value (1,96). Berdasarkan perolehan tersebut disimpulkan bahwa nilai seluruh variabel (dalam *inner weight*) memenuhi kriteria signifikan dalam penilaian model struktural.

Uji Hipotesis berdasarkan hasil *bootstrapping* menggunakan tipe pengujian *two-tailed* dengan tingkat signifikansi 5%, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis
Path Coefficients

	Original ...	Sample ...	Standard ...	T Statistic...	P Values
Efikasi Diri -> Transfer Pengetahuan	0.405	0.403	0.185	2.188	0.029
Efikasi Diri -> Worklife Balance	0.757	0.766	0.054	14.081	0.000
Worklife Balance -> Transfer Pengetahuan	0.397	0.407	0.170	2.342	0.020

Sumber Tabel: Penghitungan SmartPLS 3.0 (2022)

Sesuai tabel diatas penjelasan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini yaitu, pengaruh *Work-life Balance* terhadap Transfer Pengetahuan sebesar 0,397 dan $p=0,020$ ($p<0,05$). Tingkat signifikansi korelasi $p = 0,020$ ($p<0,05$) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *Work-life Balance* terhadap Transfer Pengetahuan. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis yang menyatakan ada pengaruh positif antara *Work-life Balance* terhadap Transfer Pengetahuan dapat diterima. Pengaruh Efikasi diri terhadap Transfer pengetahuan sebesar 0,405 dan $p=0,029$ ($p<0,05$). Tingkat signifikansi korelasi $p = 0,000$ ($p<0,05$) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Efikasi diri terhadap Transfer pengetahuan. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis yang menyatakan ada pengaruh positif antara Efikasi diri terhadap Transfer pengetahuan dapat diterima. Dan pada pengaruh Efikasi Diri terhadap *Work-life Balance* sebesar 0,757 dan $p=0,000$ ($p<0,05$). Tingkat signifikansi korelasi $p = 0,000$ ($p<0,05$) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Efikasi Diri terhadap *Work-life Balance*. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis yang menyatakan ada pengaruh positif antara Efikasi Diri terhadap *Work-life Balance* dapat diterima.

SIMPULAN

Analisis deskriptif terhadap *Work-life Balance* menunjukkan kriteria sedang menuju rendah, Efikasi Diri menunjukkan kriteria sedang menuju tinggi, Transfer Pengetahuan menunjukkan kriteria sedang menuju rendah dari para karyawan peserta diklat prapensiun tahun 2022. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Work-life Balance* terhadap transfer pengetahuan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Efikasi diri terhadap Transfer pengetahuan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Efikasi Diri terhadap *Work-life Balance*. Variabel Efikasi Diri berpengaruh sebesar 57,3% terhadap Variabel *Work-life Balance*. Variabel *Work-life Balance* dan Efikasi Diri berpengaruh sebesar 56,5% terhadap variabel Transfer Pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adikoeswanto, Dodot., dkk. (2020). Quality of Work Life's Factors and Their Impacts on Organizational Commitments. *Sys Rev Pharm*, 11(7), 450-461. <https://www.sysrevpharm.org/articles/quality-of-work-lifes-factors-and-their-impacts-on-organizational-commitments.pdf>
- Amir, H. (2016). Korelasi Pengaruh Faktor Efikasi Diri dan Manajemen Diri terhadap Motivasi Berprestasi Pada Mahasiswa Pendidikan Kimia Universitas Bengkulu. *Manajer Pendidikan*, 10(4), 336-342.
- Amstrong, Michael. (2009). *Amstrong's Handbook of Human Resource Management Practice 11 Edition*. Kogan Page, London.
- Anseel, F., Lievens, F., & Levy, P. E. (2007). A Self-motives Perspective on Feedback-seeking Behavior: Linking Organizational Behavior and Social Psychology Research. *International Journal of Management Reviews*, 9(3), 211-236. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2007.00210.x>
- Anonim. (2017). Pentingnya Memiliki Work-life Balance untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja. <https://www.kompasiana.com/arganazz/5a052e869b1e6761f8670fa5/pentingnya>

- memiliki-work-life-balance-untuk-meningkatkan-kepuasan-kerja
- Anonim. (2019). Sambut Era Digitalisasi, Knowledge Management Summit, Hadirkan Narasumber Pakar Dunia di Bandung. <https://biz.kompas.com/read/2019/10/22/090000028/sambut-era-digitalisasi-knowledge-management-summit-hadirkan-narasumber-pakar>
- Apuanor, Sudarmono, & Hosliyah. (2019). Efikasi Diri Dan Prokrastinasi Akademik Mahasiswa Di STKIP Muhammadiyah Sampit. *Jurnal Paedagogie STKIP Muhammadiyah*, 7(1), 31–41.
- Ashton, C., Haffenden, M., & Lambert, A. (2004). The Fit for Purpose HR Function. *Strategic HR Review*, 4(1), 32–35. <https://doi.org/10.1108/14754390480000579>
- Ayu, D., Triwijayanti, K., Dewi, D., & Astiti, P. (2019). Peran Dukungan Sosial Keluarga dan Efikasi Diri Terhadap Tingkat Work-Life Balance Pada Mahasiswa Yang Bekerja Di Denpasar. *Jurnal Psikologi Udayana*, 6(2), 320–327.
- Aziati, A. H. N., Juhana, S., & Hazana, A. N. (2014). Knowledge Transfer Conceptualization and Scale Development in IT Outsourcing: The Initial Scale Validation. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 129, 11–22. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.03.642>
- Azwar, S. (2012). Metode Penelitian. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Badri, S. K. Z., & Panatik, S. A. (2020). The Roles of Job Autonomy and Self-Efficacy to Improve Academics' Work-Life Balance. *Asian Academy of Management Journal*, 25(2), 85–108. <https://doi.org/10.21315/aamj2020.25.2.4>
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy the Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Bohlen Purba, C., & Supriyono, B. (2019). The Effect of Organizational Culture, Career Development, and Worklife Balance on Pt Xyz Employee Engagement. *Saudi Journal of Economic & Finance*, 3(1), 54–62. <https://doi.org/10.21276/sjef.2019.3.1.7>
- Brue, K. (2018). Harmony and Help: Recognizing the Impact of Work-Life Balance for Women Leaders. *Journal of Leadership Education*, 17(4), 219–243. <https://doi.org/10.12806/v17/i4/c2>
- Chandler, K.M., Hall, C., & Fishburne, G. (2008). Playing With Confidence: The Relationship between Imagery Use with Self Confidence and Self Efficacy in Youth Soccer Players. *Journal of Sport Sciences*, Vol.26, No.14, p. 1539–1546.
- Duan, Y., Nie, W., & Coakes, E. (2010). Identifying key factors affecting transnational knowledge transfer. *Information and Management*, 47(7–8), 356–363. <https://doi.org/10.1016/j.im.2010.08.003>
- Endri. (2017). Peran Human Capital Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan. *Journal Universitas Nasional*, 32(23), 2342–2356.
- Ferry Wahyu Laksono, B., & Wardoyo, P. (2012). Pengaruh Work-Life Balance, Kepuasan Kerja Dan Work Engagement Terhadap Turnover Intentions Dengan Mentoring Sebagai Variabel Moderating Pada Karyawan Hotel Dafam Semarang Effect of Work-Life Balance, Work Satisfaction and Work Engagement on Turnover Inte. *Jurnal Riset Ekonomi & Bisnis*, 12(1), 17–36.
- Garaika & Margahana, H. (2019). Self Efficacy, Self Personality, and Self Confidence on Entrepreneurial Intention: Study on Young Enterprises. *Journal of Entrepreneurship Education*, Vol. 22, No.1, hal 1–22.
- Gürçan, Ö. F., & Altin, C. (2016). The Factors Affecting Knowledge Transfer Between Individuals in Organizations. *Proceedings the Global Joint Conference*. <https://www.researchgate.net/publication/357515367>
- Hamid, .M. R., Sami, W., Sidek, M.H. (2017). Discriminant Validity Assessment: Use of Fornell-Larcker Criterion versus HTMT Criterion. *Jurnal of Physics Counf. Series* 890, hal. 1–5. doi:10.1088/1742-6596/890/1/012163
- Hasan, M., Hatidja, S., Abd. Rasyid, R., Nurjanna, Walenta, A. S., Tahir, J., & Ikhwan Maulana Haeruddin, M. (2020). Entrepreneurship Education, Intention, and Self Efficacy: An Examination of Knowledge Transfer Within Family Businesses. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 8(1), 526–538. [https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.1\(37\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.1(37))
- Ifdil, I., Denich, A. U., & Ilyas, A. (2017). Hubungan Body Image dengan Kepercayaan Diri Remaja Putri. *Jurnal Kajian Bimbingan dan Konseling*, Vol.2, No.3, Hal. 107–113.
- Indriartiningtias, R. (2012). Validasi Model Transfer Pengetahuan dari Perguruan Tinggi ke Industri Kecil. *Jurnal Teknik Industri*, 12(2), 118–125.
- Istijanto. (2008). Riset SDM : Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-dimensi Kerja

- Karyawan. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- James, A. (2014). Work-life Balance and Gendered (Im)mobilities of Knowledge and Learning in High-tech Regional Economies. *Journal of Economic Geography*, 14(3), 483–510. <https://doi.org/10.1093/jeg/lbt002>
- Judge, T. A., Klinger, R., Simon, L. S., & Yang, I. W. F. (2008). The Contributions of Personality to Organizational Behavior and Psychology: Findings, Criticisms, and Future Research Directions. *Social and Personality Psychology Compass*, 2(5), 1982–2000. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2008.00136.x>
- Kang, J., Rhee, M., & Kang, K. H. (2010). Revisiting Knowledge Transfer: Effects of Knowledge Characteristics on Organizational Effort for Knowledge Transfer. *Expert Systems with Applications*, 37(12), 8155–8160. <https://doi.org/10.1016/j.eswa.2010.05.072>
- Kang, M., Kim, Y. G., & Bock, G. W. (2010). Identifying Different Antecedents for Closed vs Open Knowledge Transfer. *Journal of Information Science*, 36(5), 585–602. <https://doi.org/10.1177/0165551510375667>
- Ko, D.-G., Kirsch, L. J., & King, W. R. (2005). Antecedents of Knowledge Transfer from Consultants to Clients in Enterprise System Implementations Antecedents of Knowledge Transfer from consultants to clients in enterprise System Implementations. In *Source: MIS Quarterly* (Vol. 29, Issue 1).
- Kosasih, Kosasih. (2022). Lingkungan Bisnis, Pelatihan, Pengembangan SDM, dan Kesiapan Kewirausahaan untuk Karyawan di PT TELKOM Indonesia. *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia*, Vol. 8, No.1, hal. 130–135. <https://doi.org/10.29210/020221441>
- Kurbanoglu, S. S., Akkoyunlu, B., & Umay, A. (2006). Developing The Information Literacy Self-Efficacy Scale. *Journal of Documentation*, 62(6), 730–743. <https://doi.org/10.1108/00220410610714949>
- Loo, C. W., & Choy, J. L. F. (2013). Sources of Self-Efficacy Influencing Academic Performance of Engineering Students. *American Journal of Educational Research*, 1(3), 86–92. <https://doi.org/10.12691/education-1-3-4>
- Martel, J.P., & Dupuis, Gilles. (2006). Quality Of Work Life: Theoretical and Methodological Problems, And Presentation of a New Model and Measuring Instrument. *Social Indicator Research*, Vol. 77, pages 333–368. DOI 10.1007/s11205-004-5368-4.
- Mullen, K. (2015). Barriers to work-life balance for hospital nurses. *Workplace Health and Safety*, 63(3), 96–99. <https://doi.org/10.1177/2165079914565355>
- Mulyani, Sri, dkk. (2022). Buku Multivariat Terapan. Bandung: Widina Bhakti.
- Ningsih, S., & Dukalang, H. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analisis Regresi Linier Berganda. *Jambura Journal of Mathematics*, 1(1). <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/jjom>,
- Prasetyo, M. A. (2018). Peranan Perilaku Organisasi dan Manajemen Strategi dalam Meningkatkan Produktivitas Output Pendidikan. *Idarah (Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan)*, 2(1), 80–101. <https://doi.org/10.47766/idarrah.v2i1.267>
- Pratiwi, I.D., & Laksmiwati, H.. (2016). Kepercayaan Diri dan Kemandirian Belajar pada Siswa SMA Negeri X. *Jurnal Psikologi Teori & Terapan*, Vol.7, No.1, Hal. 43–49.
- Prastiwi, Mahar. (2021). Guru Sekolah Dasar Harus Beradaptasi dengan Pembelajaran Digital. <https://www.kompas.com/edu/read/2021/07/06/123200471/guru-sekolah-dasar-harus-beradaptasi-dengan-pembelajaran-digital?page=all>
- Prestiana, D. I., Novita, & Setiawan, R. (2021). Modal Psikologis, Konflik Peran Ganda, Dukungan Keluarga Terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja Pada Pegawai Wanita Di Kantor Pemerintah Kota Bekasi. *Jurnal Paradigma*, 18(1).
- Putri, M. A. T. (2021). Waktu Habis Cuma untuk Kerja? Ini 7 Tips Ciptakan “Work Life Balance”. <https://lifestyle.kompas.com/read/2021/01/11/081532120/waktu-habis-cuma-untuk-kerja-ini-7-tips-ciapkan-work-life-balance?page=all>
- Rahma, A. N. (2011). Hubungan Efikasi Diri dan Dukungan Sosial dengan Penyesuaian Diri Remaja di Panti Asuhan. *Jurnal Psikologi Islam*, 8(2), 231–246.
- Rajagukguk, I. S. (2017). Keahlian Transfer Pengetahuan Dalam Organisasi Virtual: Pengetahuan Tacit. *Prosiding Seminar Nasional Geotik*, 206–217.
- Richert-Kaźmierska, A., & Stankiewicz, K. (2016). Work-life Balance: Does Age Matter? *IOS Press, Work*, 55(3), 679–688. <https://doi.org/10.3233/WOR-162435>
- Rodliyah, M., Otok, B. W., & Wibowo, W. (2016). Estimated Score Factor with Partial Least Square (PLS) On Measurement Model. *AIP Conference Proceedings*.

- Rumanti, A. A. (2011). Analisis Model Transfer Tacit Knowledge: Studi Kasus Divisi Production Planning Control PT X. *INASEA*, 12(1), 1–10.
- Rustika. (2012). Efikasi Diri Tinjauan Teori Albert Bandura. *Buletin Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada*, 20(1–2), 18–25.
- Sanjaya, Y. C. A. (2022). Kenali, 6 Tanda Work Life Balance yang Gagal. <https://lifestyle.kompas.com/read/2022/01/06/143625920/kenali-6-tanda-work-life-balance-yang-gagal?page=all>
- Seong, J. Y. (2016). Person-organization Fit, Family Supportive Organization Perceptions, and Self-efficacy Affect Work-life Balance. *Social Behavior and Personality*, 44(6), 911–922. <https://doi.org/10.2224/sbp.2016.44.6.911>
- Setyaningsih, I., & Darusalam, I. (2020). Peran Efikasi Diri dan Motivasi Pelatihan Karyawan Terhadap Motivasi Transfer Pelatihan. *Prosiding IENACO*, 249–254.
- Sondari, M. C., & Akbar, R. M. (2016). Social Sciences & Humanities Operationalizing Internal Knowledge Transfer Factors: An Application for Small and Medium Enterprises (SMEs). *Pertanika J. Soc. Sci. & Hum*, 24, 203–214.
- Sugiyono. (2008). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Suparwi. (2018). Urgensi Pengelolaan SDM dalam Bisnis Era Kontemporer. *Jurnal Penelitian*, 12(1), 85–110.
- Susanty, A., Puspitasari, D., Puspitasari, N. B., Rahma, M., & Ninditarini, S. (2011). Preliminary Study of Key Success Factors for Effective Knowledge Transfer in SMEs Batik (Case Study SME Batik in Solo). *Preceedings of the 2011 International Conference on Industrial Engeneering and Operations Management*.
- Thakur, A., & Kumar, N. (2015). The Effect of Perceived Organizational Support, Role Related Aspects and Work Involvement on Work-Life Balance: 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). www.ijsrp.org
- Winarsunu, T. (2010). Statistik dalam Penelitian Psikologi & Pendidikan. Malang : UMM Press.
- Wiyono, D., & Paramarta, V. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Menggunakan Pendekatan Partial Least Square-SEM Analysis. *Jurnal Manajemen*, 3(1), 12–22.
- Yoon, D. Y., & Han, S. H. (2018). Global Leadership Competencies and Knowledge Transfer in Korean Multinational Corporations: Self-Efficacy as A Moderator. *Social Behavior and Personality*, 46(7), 1143–1156. <https://doi.org/10.2224/sbp.6753>