1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

PT. Chinli International Footwear Materials Indonesia merupakan perusahaan manufaktur yang berasal dari Taiwan dan bergerak dalam produksi komponen alas sepatu (IMEVA, CMEVA, dan SOL) untuk memenuhi kebutuhan pasar domestik maupun ekspor. Sebagai perusahaan manufaktur yang berorientasi pada kualitas produk, ketepatan waktu produksi, dan daya saing global, PT. Chinli dituntut untuk menjaga produktivitas serta kinerja sumber daya manusianya agar mampu memenuhi standar operasional dan permintaan pasar yang terus meningkat. Sehingga keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi dan efisiensi proses produksi, tetapi juga oleh kemampuan karyawan dalam menghasilkan kinerja yang optimal. Oleh karena itu, *job performance* menjadi salah satu aspek strategis yang perlu mendapat perhatian karena mencerminkan tingkat efektivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas, mencapai target perusahaan, serta memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Peningkatan *job performance* dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari organisasi maupun dari karakteristik individu karyawan (Susanto et al., 2022). Dalam perspektif *Social Cognitive Career Theory* (SCCT), *job performance* merupakan hasil interaksi timbal balik antara faktor lingkungan (*contextual factors*), faktor personal (*personal factors*), serta perilaku individu (*behavioral outcomes*) (L. Li et al., 2025). Faktor lingkungan, seperti *Perceived Organizational Support*, berperan sebagai dukungan kontekstual yang mampu menciptakan kondisi kerja yang kondusif, meningkatkan rasa dihargai, dan mendorong motivasi karyawan (Li et al., 2025; Sancar & Yalman, 2022; Jeong & Kim, 2022). Dukungan tersebut kemudian memengaruhi faktor-faktor personal, seperti *personality traits, self-efficacy*, dan *job satisfaction*, yang pada akhirnya menentukan bagaimana individu menjalankan tugas dan mencapai kinerja yang optimal (L. Li et al., 2025; Kumari et al., 2022).

Tabel 1. Kinerja Karyawan PT. Chinli

Tahun	Jumlah Karyawan	Saangat Buruk	Buruk	Cukup	Baik	Sangat Baik
2021	380	12	38	95	170	65
2022	415	15	45	108	182	65
2023	450	18	50	125	192	65
2024	475	20	55	145	191	64
2025	500	28	72	165	180	55

Sumber: *Human Resource Department* (2026)

Penilaian kinerja karyawan pada PT. Chinli menggunakan lima kategori, yaitu Sangat Buruk, Buruk, Cukup, Baik, dan Sangat Baik. Skor 1,00–1,80 dikategorikan sebagai Sangat Buruk, yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan berada jauh di bawah standar yang telah ditetapkan perusahaan. Skor 1,81–2,60 termasuk kategori Buruk, yang menggambarkan bahwa kinerja karyawan masih belum memenuhi harapan organisasi dan memerlukan perbaikan. Selanjutnya, skor 2,61–3,40 dikategorikan sebagai Cukup, yang menunjukkan bahwa karyawan telah memenuhi sebagian standar kinerja, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan. Skor 3,41–4,20 termasuk kategori Baik, yang mencerminkan bahwa karyawan mampu mencapai sebagian besar target kerja dan menunjukkan kinerja yang konsisten. Adapun skor 4,21–5,00 dikategorikan sebagai Sangat Baik, yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki kinerja yang sangat memuaskan, mampu melampaui target yang ditetapkan, serta memberikan kontribusi optimal bagi perusahaan.

Berdasarkan Tabel 1, terlihat bahwa jumlah karyawan PT. Chinli mengalami peningkatan secara konsisten selama periode 2021–2025. Jumlah karyawan bertambah dari 380 orang pada tahun 2021 menjadi 500 orang pada tahun 2025, yang menunjukkan adanya ekspansi perusahaan dalam memenuhi kebutuhan operasional dan peningkatan kapasitas produksi. Namun, peningkatan jumlah karyawan tersebut tidak diikuti oleh peningkatan kualitas kinerja karyawan.

Hal tersebut dapat dilihat dari perubahan distribusi penilaian kinerja karyawan pada setiap kategori. Jumlah karyawan yang memperoleh penilaian sangat buruk meningkat dari 12 orang pada tahun 2021 menjadi 28 orang pada tahun 2025, sedangkan kategori buruk juga mengalami peningkatan dari 38 orang menjadi 72 orang. Demikian pula, jumlah karyawan dengan kategori cukup meningkat cukup signifikan, yaitu dari 95 orang pada tahun 2021 menjadi 165 orang pada tahun 2025. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa semakin banyak karyawan yang belum mampu mencapai tingkat kinerja optimal.

Sebaliknya, jumlah karyawan yang memperoleh kategori baik dan sangat baik menunjukkan kecenderungan menurun pada akhir periode pengamatan. Karyawan dengan kategori baik sempat meningkat dari 170 orang pada tahun 2021 menjadi 192 orang pada tahun 2023, namun kemudian menurun menjadi 180 orang pada tahun 2025. Sementara itu, kategori sangat baik tetap berada pada angka 65 orang selama periode 2021–2023, kemudian menurun menjadi 64 orang pada tahun 2024 dan kembali turun menjadi 55 orang pada tahun 2025. Penurunan jumlah karyawan pada kategori kinerja tinggi mengindikasikan bahwa peningkatan jumlah tenaga kerja belum mampu diimbangi dengan peningkatan kualitas kinerja individu.

Social Cognitive Career Theory (SCCT) menjelaskan bahwa *job performance* tidak hanya dipengaruhi secara langsung oleh dukungan organisasi, tetapi juga melalui mekanisme psikologis dan karakteristik individu. Persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi (*Perceived Organizational Support*) mampu membentuk *personality traits* yang lebih positif, meningkatkan *self-efficacy*, serta mendorong terciptanya *job satisfaction* (Bernales-Turpo et al., 2022). Di sisi lain, *self-efficacy* yang tinggi juga akan meningkatkan *job satisfaction*, karena karyawan yang percaya terhadap kemampuannya cenderung lebih optimis, mampu mengatasi tantangan pekerjaan, dan merasa lebih puas terhadap hasil kerjanya. Kepuasan kerja yang tinggi pada akhirnya diharapkan mampu meningkatkan *job performance*, sehingga *job satisfaction* diposisikan sebagai mekanisme penting yang menjembatani pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Job Performance* melalui *personality traits* maupun *self-efficacy* (Lovin & Savu, 2025; Jarrar et al., 2024).

Kajian ini mengacu pada penelitian sebelumnya yang dilakukan L. Li et al. (2025) dan Kumari et al. (2022) yang yang menjelaskan bahwa *perceived organizational support* (POS) mampu meningkatkan *job performance* melalui mekanisme mediasi seperti *personality traits*, *self-efficacy*, dan *job satisfaction*. Hasil kedua penelitian tersebut menunjukkan bahwa ketika karyawan merasakan dukungan dari organisasi, mereka cenderung memiliki karakteristik kepribadian yang lebih positif, keyakinan terhadap kemampuan diri yang lebih tinggi, serta tingkat kepuasan kerja yang lebih baik sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Meskipun demikian, kedua penelitian tersebut masih menempatkan hubungan antarvariabel dalam bentuk hubungan langsung dan mediasi sehingga belum mampu menjelaskan mengapa pada kondisi tertentu kepuasan kerja yang tinggi tidak selalu menghasilkan kinerja yang optimal.

Fenomena tersebut menunjukkan adanya *phenomenon gap* yang masih sering dijumpai dalam praktik organisasi, khususnya pada sektor manufaktur. Pada PT. Chinli, jumlah karyawan terus meningkat dari 380 orang pada tahun 2021 menjadi 500 orang pada tahun 2025, namun kualitas kinerja justru menunjukkan kecenderungan menurun. Hal ini terlihat dari meningkatnya

jumlah karyawan dengan kategori sangat buruk dari 12 orang menjadi 28 orang, kategori buruk dari 38 orang menjadi 72 orang, serta kategori cukup dari 95 orang menjadi 165 orang. Sebaliknya, jumlah karyawan dengan kategori baik menurun dari 170 orang menjadi 180 orang meskipun jumlah tenaga kerja bertambah cukup signifikan, sedangkan kategori sangat baik mengalami penurunan dari 65 orang menjadi 55 orang. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan jumlah tenaga kerja tidak selalu diikuti oleh peningkatan kualitas kinerja, sehingga terdapat faktor-faktor lain yang memengaruhi efektivitas pengaruh antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja saja belum cukup menjelaskan variasi kinerja karyawan. Dalam praktiknya, terdapat karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya, namun belum mampu mempertahankan produktivitas secara optimal karena menghadapi tekanan target produksi, sistem kerja bergilir (shift), jam kerja yang panjang, kelelahan fisik, maupun konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sebaliknya, terdapat pula karyawan yang tetap mampu menunjukkan kinerja tinggi karena mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya. Dengan demikian, pengaruh antara job satisfaction dan job performance sangat mungkin dipengaruhi oleh kondisi tertentu (*boundary condition*) yang belum diakomodasi dalam penelitian sebelumnya

Atas dasar tersebut, penelitian ini menghadirkan *work-life balance* sebagai variabel moderasi. Secara konseptual, variabel moderasi diperlukan untuk menjelaskan kapan, dalam kondisi apa, atau seberapa kuat pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen. Berbeda dengan variabel mediasi yang menjelaskan mekanisme atau proses terjadinya pengaruh, variabel moderasi menjelaskan kondisi yang memperkuat atau memperlemah hubungan antarvariabel. Oleh karena itu, penelitian ini tidak hanya menjelaskan bagaimana *perceived organizational support* meningkatkan *job performance* melalui *personality traits, self-efficacy*, dan *job satisfaction*, tetapi juga menjelaskan apakah pengaruh *job satisfaction* terhadap *job performance* akan menjadi lebih kuat ketika karyawan memiliki tingkat *work-life balance* yang tinggi. Pemilihan *job satisfaction* sebagai variabel mediasi didasarkan pada asumsi bahwa dukungan organisasi tidak secara otomatis meningkatkan kinerja, melainkan terlebih dahulu membentuk evaluasi positif karyawan terhadap pekerjaannya. Ketika organisasi memberikan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, menyediakan fasilitas kerja yang memadai, memberikan penghargaan yang adil, serta menunjukkan kepedulian terhadap kebutuhan karyawan, maka karyawan akan merasa dihargai sehingga tingkat kepuasan kerjanya meningkat. Kepuasan kerja tersebut selanjutnya menjadi mekanisme psikologis yang mendorong munculnya perilaku kerja yang lebih produktif, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, mediasi *job satisfaction* mampu menjelaskan proses psikologis yang menghubungkan *perceived organizational support* dengan *job performance*.

Urgensi penggunaan *work-life balance* sebagai variabel moderasi juga didukung oleh penelitian Jung et al. (2023) yang menemukan bahwa organisasi perlu memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memenuhi tanggung jawab pekerjaan sekaligus kehidupan keluarga karena keseimbangan tersebut mampu meningkatkan kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan. Penelitian tersebut juga membuktikan bahwa pengaruh positif kesejahteraan psikologis terhadap kepuasan kerja menjadi lebih kuat ketika karyawan memiliki tingkat work-life balance yang tinggi, sehingga work-life balance berfungsi sebagai variabel yang memperkuat pengaruh antar variabel. Lebih lanjut, pada bagian implikasi penelitian dijelaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang baik mampu memperkuat dampak positif berbagai faktor psikologis terhadap kepuasan maupun kinerja karyawan, sehingga organisasi perlu mengembangkan kebijakan yang mendukung

keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti fleksibilitas kerja, pengelolaan beban kerja, dan dukungan terhadap keluarga karyawan.

Selain itu, terdapat *research gap* dari sisi konteks penelitian. Penelitian L. Li et al. (2025) dilakukan pada dosen perguruan tinggi di Tiongkok, sedangkan Kumari et al. (2022) meneliti tenaga akademik dan nonakademik perguruan tinggi di Pakistan. Kedua penelitian tersebut berada pada sektor pendidikan yang memiliki karakteristik pekerjaan berbeda dengan industri manufaktur. Lingkungan kerja manufaktur, seperti PT. Chinli, dicirikan oleh target produksi yang ketat, sistem kerja berbasis *shift*, aktivitas fisik yang tinggi, tekanan produktivitas, serta tuntutan kualitas produk yang konsisten. Karakteristik tersebut berpotensi menyebabkan hubungan antara *perceived organizational support*, *personality traits*, *self-efficacy*, *job satisfaction*, *work-life balance*, dan *job performance* berbeda dengan sektor pendidikan.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini mengembangkan model yang lebih komprehensif dengan menambahkan *Work-Life Balance* sebagai variabel moderasi pada hubungan *Job Satisfaction* terhadap *Job Performance.* Penambahan variabel moderasi ini didasarkan pada perspektif *Social Cognitive Career Theory* (SCCT) yang menjelaskan bahwa hasil perilaku individu tidak hanya dipengaruhi oleh faktor personal dan faktor lingkungan, tetapi juga oleh kondisi kontekstual yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antarvariabel. Sehingga penelitian ini menawarkan model empiris yang mengombinasikan pengaruh langsung, mediasi berantai (*serial mediation*), dan moderasi dalam satu kerangka penelitian, sehingga memberikan kontribusi teoritis dan praktis yang lebih komprehensif terhadap pengembangan literatur mengenai peningkatan *Job Performance*

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena dan penelitian terdahulu, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh *perceived organizational support* terhadap *personality traits* ?
2. Bagaimana pengaruh *perceived organizational support* terhadap *self efficacy* ?
3. Bagaimana pengaruh *perceived organizational support* terhadap *job satisfaction* ?
4. Bagaimana pengaruh *personality traits* terhadap *self efficacy* ?
5. Bagaimana pengaruh *personality traits* terhadap *job satisfaction* ?
6. Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap *job satisfaction* ?
7. Bagaimana pengaruh *job satisfaction* terhadap *job performance* ?
8. Bagaimana pengaruh *perceived organizational support* terhadap *job performance* dimediasi *personality traits* dan *job satisfaction* ?
9. Bagaimana pengaruh *perceived organizational support* terhadap *job performance* dimediasi *self efficacy* dan *job satisfaction* ?
10. Bagaimana pengaruh *job satisfaction* terhadap *job performance* dimoderasi *work-life balance* ?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh *perceived organizational support* terhadap *personality traits*
2. Menganalisis pengaruh *perceived organizational support* terhadap *self efficacy*
3. Menganalisis pengaruh *perceived organizational support* terhadap *job satisfaction*
4. Menganalisis pengaruh *personality traits* terhadap *self efficacy*
5. Menganalisis pengaruh *personality traits* terhadap *job satisfaction*

6. Menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap *job satisfaction*
7. Menganalisis pengaruh *job satisfaction* terhadap *job performance*
8. Menganalisis pengaruh *perceived organizational support* terhadap *job performance* dimediasi *personality traits* dan *job satisfaction*
9. Menganalisis pengaruh *perceived organizational support* terhadap *job performance* dimediasi *self efficacy* dan *job satisfaction*
10. Menganalisis pengaruh *job satisfaction* terhadap *job performance* dimoderasi *work-life balance*

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan Perilaku Organisasi. Penelitian ini memperkaya kajian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *job performance* dengan mengintegrasikan *perceived organizational support, personality traits, self-efficacy, job satisfaction*, dan *work-life balance* dalam satu model penelitian yang komprehensif.

Penelitian ini juga memberikan penguatan empiris terhadap *Social Cognitive Career Theory* (SCCT) yang menjelaskan bahwa faktor kontekstual berupa *perceived organizational support* berperan sebagai dukungan lingkungan (contextual support) yang mampu meningkatkan keyakinan individu (*self-efficacy*), membentuk karakteristik perilaku yang lebih adaptif (*personality traits*), serta meningkatkan *job satisfaction*, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan *job performance*. Selain itu, penelitian ini mengembangkan pemahaman mengenai peran *work-life balance* sebagai variabel moderasi yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara *job satisfaction* dan *job performance*

1.4.2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi berbagai pihak. Bagi manajemen PT. Chinli, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar dalam merumuskan kebijakan dan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan kinerja karyawan. Temuan penelitian mengenai pentingnya *perceived organizational support* diharapkan menjadi masukan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, meningkatkan komunikasi antara organisasi dan karyawan, menyediakan penghargaan yang adil, serta memperkuat program pengembangan kompetensi karyawan.

Bagi divisi Human Resource (HR), penelitian ini dapat menjadi acuan dalam merancang program peningkatan *self-efficacy* melalui pelatihan, pembinaan, *coaching*, dan *mentoring*, serta mengembangkan sistem pengelolaan talenta yang mempertimbangkan karakteristik *personality traits* karyawan. Selain itu, hasil penelitian dapat digunakan untuk menyusun kebijakan yang meningkatkan *job satisfaction* melalui perbaikan lingkungan kerja, sistem kompensasi, kesempatan pengembangan karier, dan hubungan kerja yang harmonis

2. Kajian Pustaka

2.1. Telaah Pustaka

2.1.1. *Social Cognitive Career Theory* (SCCT)

Social Cognitive Career Theory (SCCT) merupakan salah satu teori perkembangan karier yang menjelaskan bagaimana individu membentuk minat, menetapkan pilihan karier, serta mencapai keberhasilan dalam pengembangan karier berdasarkan interaksi antara faktor personal,

perilaku, dan lingkungan (Damodar et al., 2024). Teori ini dikembangkan pertama kali oleh Lent et al. (1994) menjelaskan bahwa pilihan karier seseorang tidak hanya ditentukan oleh kemampuan atau bakat yang dimiliki, tetapi juga dipengaruhi oleh keyakinan individu terhadap kemampuannya (*self-efficacy*), harapan terhadap hasil yang akan diperoleh (*outcome expectations*), tujuan yang ingin dicapai (*goals*), pengalaman belajar (*learning experiences*), serta dukungan dan hambatan yang berasal dari lingkungan sosial. Dengan demikian, teori ini memberikan perspektif yang lebih komprehensif dibandingkan teori karier tradisional karena mempertimbangkan faktor psikologis sekaligus faktor kontekstual yang memengaruhi perjalanan karier individu (Riad et al., 2025).

Penerapan SCCT tidak lagi terbatas pada konteks pemilihan dan pengembangan karier, tetapi juga telah diperluas untuk menjelaskan berbagai perilaku kerja di dalam organisasi, seperti kepuasan kerja (*job satisfaction*), komitmen organisasi, dan kinerja karyawan (*job performance*). Berdasarkan perspektif SCCT, karakteristik individu (*person inputs*), faktor lingkungan (*contextual supports and barriers*), serta faktor kognitif personal (*cognitive-person variables*) saling berinteraksi dalam membentuk perilaku dan hasil kerja (L. Li et al., 2025). SCCT memberikan landasan teoritis yang kuat untuk menjelaskan bahwa keberhasilan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis semata, tetapi juga oleh interaksi antara karakteristik individu, dukungan organisasi, keyakinan terhadap kemampuan diri, serta kepuasan yang dirasakan dalam pekerjaan (Serpil, 2026). Kerangka ini mendukung pengembangan model penelitian yang menempatkan *self-efficacy* dan *job satisfaction* sebagai mekanisme psikologis yang menjembatani pengaruh *personality traits* dan *perceived organizational support* terhadap *job performance* L. Li et al. (2025).

2.1.2. *Perceived Organizational Support*

Perceived Organizational Support (POS) merupakan persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi yang mereka berikan serta peduli terhadap kesejahteraan mereka (Almasradi et al., 2023). Menurut teori tersebut, karyawan membentuk keyakinan umum mengenai tingkat dukungan organisasi berdasarkan pengalaman mereka dalam berinteraksi dengan organisasi, seperti perlakuan dari atasan, kebijakan perusahaan, sistem penghargaan, kesempatan pengembangan karier, serta perhatian organisasi terhadap kebutuhan dan kesejahteraan karyawan (Aliddin et al., 2024). Persepsi tersebut selanjutnya memengaruhi sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja (Park & Kim, 2024).

Perceived Organizational Support tidak hanya berkaitan dengan dukungan material, tetapi juga mencakup dukungan psikologis dan sosial yang diberikan organisasi (Peña et al., 2024). Semakin positif persepsi karyawan terhadap berbagai bentuk dukungan tersebut, semakin tinggi tingkat *perceived organizational support* yang mereka rasakan (Bonaiuto et al., 2022). Dalam perspektif *Social Cognitive Career Theory* (SCCT), *perceived organizational support* merupakan bagian dari *contextual supports*, yaitu faktor lingkungan yang mendukung individu dalam mengembangkan kemampuan dan mencapai tujuan kariernya (L. Li et al., 2025). Dalam kerangka SCCT, *perceived organizational support* berfungsi sebagai faktor lingkungan yang memperkuat *self-efficacy* dan *outcome expectations* sehingga mendorong meningkatnya kepuasan kerja dan pada akhirnya menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik (Riad et al., 2025).

2.1.3. *Personality Traits*

Personality traits atau sifat kepribadian merupakan karakteristik psikologis yang relatif stabil dan konsisten yang membedakan satu individu dengan individu lainnya dalam cara berpikir, merasakan, serta berperilaku (Mihalache & Mihalache, 2022a). Kepribadian menggambarkan pola kecenderungan perilaku yang berkembang melalui interaksi antara faktor biologis, psikologis, dan lingkungan, sehingga memengaruhi bagaimana seseorang merespons berbagai situasi dalam

kehidupan maupun di lingkungan kerja (L. Li et al., 2025). Berbeda dengan suasana hati (*mood*) atau emosi yang bersifat sementara, *personality traits* cenderung menetap dalam jangka panjang sehingga sering digunakan untuk memprediksi perilaku individu pada berbagai konteks (Baharuddin et al., 2021).

Personality traits termasuk dalam kategori *person inputs*, yaitu karakteristik individu yang telah dimiliki sebelum seseorang memasuki lingkungan kerja. Karakteristik tersebut memengaruhi bagaimana individu menginterpretasikan pengalaman belajar (*learning experiences*), membangun *self-efficacy*, membentuk *outcome expectations*, serta menetapkan tujuan (*goals*) (Shen et al., 2026). Individu dengan *personality traits* yang positif, seperti *conscientiousness, openness, emotional stability*, dan *agreeableness*, cenderung memiliki keyakinan yang lebih tinggi terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Keyakinan tersebut akan meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta mendorong tercapainya kinerja yang lebih baik (Wu et al., 2026)

2.1.4. *Self Efficacy*

Self-efficacy merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengorganisasi dan melaksanakan tindakan yang diperlukan guna mencapai suatu tujuan atau menyelesaikan tugas tertentu (Zhang, 2024). *Self-efficacy* bukan sekadar mencerminkan kemampuan aktual yang dimiliki seseorang, melainkan keyakinan individu bahwa dirinya mampu menggunakan kemampuan tersebut secara efektif dalam menghadapi berbagai situasi dan tantangan (Muliati et al., 2022). Oleh karena itu, dua individu yang memiliki tingkat kemampuan yang sama dapat menunjukkan kinerja yang berbeda apabila memiliki tingkat *self-efficacy* yang berbeda (Tang, 2021).

Self-efficacy memengaruhi cara individu berpikir, merasakan, memotivasi diri, serta berperilaku dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Individu dengan *self-efficacy* tinggi cenderung memandang tantangan sebagai peluang untuk berkembang, menetapkan tujuan yang lebih tinggi, menginvestasikan usaha yang lebih besar, bertahan ketika menghadapi kesulitan, serta lebih cepat bangkit dari kegagalan (Mosanya & Kassie, 2024). Dalam perspektif *Social Cognitive Career Theory* (SCCT), self-efficacy merupakan konstruk sentral yang menjembatani hubungan antara karakteristik individu, pengalaman belajar, dukungan lingkungan, dan berbagai outcome karier (L. Li et al., 2025). *Self-efficacy* terbentuk melalui pengalaman belajar (*learning experiences*) yang dipengaruhi oleh karakteristik personal (*person inputs*) serta dukungan dan hambatan lingkungan (*contextual supports and barriers*) (Furrebøe et al., 2023). Keyakinan tersebut kemudian memengaruhi *outcome expectations*, pembentukan tujuan (*goals*), pilihan perilaku (*choice actions*), serta pencapaian kinerja (*performance attainments*) (Namaziandost et al., 2023).

2.1.5. *Job Satisfaction*

Job satisfaction atau kepuasan kerja merupakan salah satu konsep fundamental dalam perilaku organisasi yang menggambarkan tingkat perasaan positif individu terhadap pekerjaannya sebagai hasil dari evaluasi terhadap berbagai aspek pekerjaan yang dijalani (Chi et al., 2023). Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana pekerjaan mampu memenuhi kebutuhan, harapan, nilai, dan tujuan individu. Semakin besar kesesuaian antara harapan karyawan dengan kondisi kerja yang mereka alami, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan (Ramadhi et al., 2023).

Job satisfaction adalah perasaan positif terhadap suatu pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh besarnya imbalan finansial, tetapi juga oleh bagaimana individu memaknai pekerjaannya serta kualitas lingkungan kerja yang mendukung (Pimenta de Devotto et al., 2022). SCCT menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil interaksi antara faktor personal (seperti

self-efficacy dan *outcome expectations*), faktor lingkungan (dukungan sosial, iklim organisasi, dan kesempatan pengembangan karier), serta pengalaman belajar (*learning experiences*)(L. Li et al., 2025). Dengan demikian, berdasarkan perspektif SCCT, kepuasan kerja bukan hanya merupakan konsekuensi dari karakteristik pekerjaan semata, melainkan juga merupakan hasil dari proses kognitif, motivasional, dan interaksi individu dengan lingkungan kerjanya (Kızrak, 2025).

2.1.6. *Work-Life Balance*

Work-Life Balance (WLB) merupakan salah satu konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia yang menjelaskan kemampuan individu untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya. Konsep ini berkembang seiring meningkatnya kompleksitas dunia kerja modern yang menuntut karyawan tidak hanya mampu mencapai target organisasi, tetapi juga mempertahankan kesejahteraan fisik, psikologis, sosial, dan keluarga (Stanley & Sebastine, 2023). *Work-life balance* tidak berarti bahwa waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi harus dibagi secara sama rata, melainkan menunjukkan tercapainya keseimbangan yang memungkinkan individu dapat menjalankan berbagai perannya secara efektif tanpa menimbulkan konflik yang berlebihan (Zulkiflee et al., 2024).

Secara konseptual, *work-life balance* dibangun atas asumsi bahwa individu memiliki berbagai peran dalam kehidupan, seperti sebagai karyawan, anggota keluarga, pasangan, orang tua, maupun anggota Masyarakat (Eng et al., 2024). Keseimbangan yang baik akan meningkatkan kesejahteraan psikologis, motivasi kerja, komitmen organisasi, serta kualitas hubungan interpersonal baik di tempat kerja maupun di lingkungan keluarga (Candra Susanto et al., 2023). Karyawan yang memiliki *work-life balance* yang baik cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi, komitmen organisasi yang lebih kuat, motivasi intrinsik yang lebih besar, kesehatan mental yang lebih baik, serta kinerja individu yang lebih optimal (Alghamsah et al., 2025). Dalam perspektif *Social Cognitive Career Theory* (SCCT), keberhasilan karier tidak hanya ditentukan oleh kemampuan atau kompetensi individu, tetapi juga oleh dukungan lingkungan yang memungkinkan individu menjalankan berbagai peran secara efektif (Shaari et al., 2022). Dengan demikian, berdasarkan perspektif SCCT, *work-life balance* tidak hanya berperan dalam meningkatkan kesejahteraan individu, tetapi juga menjadi faktor lingkungan yang mendukung pencapaian tujuan karier, kepuasan kerja, dan keberhasilan karier secara berkelanjutan (Talukder & Galang, 2021).

2.1.7. *Job Performance*

Job performance merupakan salah satu konsep utama dalam manajemen sumber daya manusia yang menggambarkan tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang menjadi bagian dari pekerjaannya (Chua et al., 2024). Dalam perspektif organisasi, *job performance* menjadi indikator penting untuk mengevaluasi efektivitas pengelolaan sumber daya manusia karena berhubungan langsung dengan produktivitas, kualitas pelayanan, daya saing organisasi, serta pencapaian tujuan strategis (Almasradi et al., 2023). *Job performance* adalah perilaku atau tindakan yang dilakukan individu yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Definisi ini menegaskan bahwa kinerja tidak hanya diukur dari hasil akhir (*outcomes*), tetapi juga dari perilaku kerja (*work behaviors*) yang mendukung keberhasilan organisasi (Guo et al., 2023). Oleh karena itu, *job performance* dipahami sebagai kombinasi antara perilaku kerja, pencapaian hasil, serta kemampuan individu dalam menjalankan tanggung jawab sesuai dengan standar organisasi (Adekiya, 2024).

Job performance memiliki implikasi yang sangat luas terhadap keberhasilan perusahaan. Karyawan dengan kinerja tinggi cenderung mampu meningkatkan produktivitas, kualitas produk atau layanan, efisiensi operasional, inovasi, serta kepuasan pelanggan (Güçlü Nergiz & Unsal-

Akbiyik, 2024). Selain itu, tingginya *job performance* juga berkontribusi terhadap peningkatan daya saing organisasi, pencapaian target bisnis, dan keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang. Sebaliknya, rendahnya kinerja dapat menyebabkan penurunan produktivitas, meningkatnya biaya operasional, rendahnya kualitas pelayanan, konflik internal, serta menurunnya kepercayaan pelanggan terhadap organisasi (H. Chen et al., 2025). Dalam perspektif *Social Cognitive Career Theory* (SCCT), *job performance* dipandang sebagai salah satu luaran (*performance attainment*) dari interaksi antara faktor personal, faktor perilaku, dan faktor lingkungan (L. Li et al., 2025). Dengan demikian, berdasarkan perspektif SCCT, *job performance* merupakan hasil dari proses kognitif, motivasional, dan interaksi individu dengan lingkungannya, di mana *self-efficacy, outcome expectations*, *career goals*, serta dukungan lingkungan secara bersama-sama membentuk perilaku kerja dan pencapaian kinerja individu (L. Li et al., 2025).

2.2. Pengembangan Hipotesis

2.2.1. Perceived Organizational Support terhadap Personality Traits

Organisasi yang memberikan dukungan, penghargaan, kesempatan berkembang, serta lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan individu untuk menampilkan perilaku yang mencerminkan sifat-sifat positif, seperti lebih terbuka terhadap pengalaman baru, lebih bertanggung jawab, lebih mudah bekerja sama, lebih percaya diri dalam berinteraksi, dan lebih mampu mengendalikan emosi ketika menghadapi tekanan kerja (L. Li et al., 2025). Lingkungan organisasi yang suportif akan memberikan kesempatan bagi individu untuk mengembangkan potensi dirinya sehingga karakteristik kepribadian positif dapat lebih optimal diwujudkan dalam perilaku kerja sehari-hari (Sancar & Yalman, 2022). Dalam perspektif *Social Cognitive Career Theory* (SCCT), *Perceived Organizational Support* termasuk dalam c*ontextual supports*, yaitu faktor lingkungan yang memengaruhi perkembangan individu dalam dunia kerja (Jeong & Kim, 2022). Ketika karyawan merasakan bahwa organisasi memberikan perhatian, penghargaan, dan kesempatan untuk berkembang, mereka akan lebih percaya terhadap kemampuan dirinya, lebih optimis terhadap hasil yang akan diperoleh, serta lebih terdorong untuk menampilkan karakteristik kepribadian yang adaptif dalam menghadapi tuntutan pekerjaan (Mihalache & Mihalache, 2022). Penelitian sebelumnya menunjukkan *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif terhadap *Personality Traits* (Li et al., 2025; Sancar & Yalman, 2022; Jeong & Kim, 2022). Berdasarkan keterkaitan variabel yang telah dijabarkan di atas, maka dapat diajukan pengembangan hipotesis sebagai berikut:

H1: *Perceived Organizational Support* memberikan pengaruh positif terhadap *Personality Traits*

2.2.2. *Perceived Organizational Support* terhadap *Self Efficacy*

Lingkungan organisasi yang memberikan dukungan emosional maupun instrumental mampu meningkatkan rasa percaya diri, mengurangi kecemasan kerja, memperkuat kemampuan adaptasi terhadap perubahan, serta mendorong individu untuk berani mengambil inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan. Sebaliknya, rendahnya dukungan organisasi sering kali menyebabkan karyawan merasa kurang dihargai, kehilangan kepercayaan diri, serta meragukan kemampuan yang dimilikinya (L. Li et al., 2025). Dalam perspektif *Social Cognitive Career Theory* (SCCT), dukungan lingkungan, seperti perhatian organisasi, dukungan atasan, kesempatan pengembangan kompetensi, dan budaya kerja yang positif, akan menciptakan *learning experiences* yang memperkuat *self-efficacy* (Chen et al., 2025). Dengan demikian, berdasarkan perspektif SCCT,

semakin tinggi Perceived Organizational Support yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula *self-efficacy* yang dimiliki karena dukungan organisasi menciptakan pengalaman belajar yang positif, memperkuat keyakinan terhadap kemampuan diri, serta mendorong perkembangan karier (Musenze et al., 2021). Penelitian sebelumnya menunjukkan *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif terhadap *Self Efficacy* (Li et al., 2025; Chen et al., 2025). Berdasarkan keterkaitan variabel yang telah dijabarkan di atas, maka dapat diajukan pengembangan hipotesis sebagai berikut:

H2: *Perceived Organizational Support* memberikan pengaruh positif terhadap *Self Efficacy*

2.2.3. *Perceived Organizational Support* terhadap *Job Satisfaction*

Perceived Organizational Support merupakan bagian dari *contextual supports*, yaitu faktor lingkungan yang memengaruhi perkembangan karier dan kesejahteraan individu (Li et al., 2025). Semakin tinggi kesesuaian antara harapan karyawan dengan kondisi kerja yang diterima, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Kepuasan tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh kompensasi, tetapi juga oleh kualitas hubungan dengan atasan, dukungan organisasi, peluang promosi, lingkungan kerja, penghargaan atas prestasi, serta kesempatan untuk berkembang secara professional (Mascarenhas et al., 2022). Dalam konteks ini, *Perceived Organizational Support* berfungsi sebagai sumber daya kontekstual yang memperkuat keyakinan individu terhadap peluang keberhasilan karier dan meningkatkan pengalaman kerja yang positif serta *job satisfaction* (Riyanto et al., 2026). Penelitian sebelumnya menunjukkan *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction* (Riyanto et al., 2026; Li et al., 2025). Berdasarkan keterkaitan variabel yang telah dijabarkan di atas, maka dapat diajukan pengembangan hipotesis sebagai berikut:

H3: *Perceived Organizational Support* memberikan pengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*

2.2.4. *Personality Traits* terhadap *Self Efficacy*

Personality traits merupakan bagian dari *person inputs*, yaitu karakteristik personal yang memengaruhi bagaimana individu memperoleh pengalaman belajar (*learning experiences*), membangun *self-efficacy*, dan mengembangkan *outcome expectations* (L. Li et al., 2025). SCCT menjelaskan bahwa karakteristik individu, termasuk kepribadian, memengaruhi cara seseorang menginterpretasikan pengalaman keberhasilan, kegagalan, umpan balik, maupun dukungan lingkungan (Yang et al., 2025). Individu dengan *personality traits* yang adaptif akan lebih mudah mengubah pengalaman belajar menjadi sumber keyakinan diri sehingga menghasilkan *self-efficacy* yang lebih tinggi. Sebaliknya, karakteristik kepribadian yang kurang adaptif dapat menyebabkan individu menafsirkan pengalaman secara negatif sehingga menghambat pembentukan *self-efficacy* (Li et al., 2025). Penelitian sebelumnya menunjukkan *Personality Traits* berpengaruh positif terhadap *Self Efficacy* (L. Li et al., 2025; Yang et al., 2025). Berdasarkan keterkaitan variabel yang telah dijabarkan di atas, maka dapat diajukan pengembangan hipotesis sebagai berikut:

H4: *Personality Traits* memberikan pengaruh positif terhadap *Self Efficacy*

2.2.5. *Personality Traits* terhadap *Job Satisfaction*

Personality traits menjadi salah satu determinan penting yang menjelaskan mengapa tingkat kepuasan kerja dapat berbeda meskipun individu bekerja dalam organisasi dan kondisi kerja yang serupa (L. Li et al., 2025). Dari perspektif psikologi organisasi, *personality traits* memengaruhi kepuasan kerja melalui proses kognitif dan afektif. Individu dengan karakteristik kepribadian yang positif cenderung menilai situasi kerja secara lebih optimis, memiliki kemampuan mengelola emosi yang lebih baik, serta lebih mampu mengatasi tekanan pekerjaan (Lovin & Savu, 2025). Sebaliknya, individu dengan karakteristik kepribadian yang kurang adaptif lebih mudah

memfokuskan perhatian pada aspek-aspek negatif pekerjaan sehingga menurunkan tingkat kepuasan kerja. Dengan demikian, *personality traits* tidak hanya memengaruhi perilaku kerja, tetapi juga membentuk cara individu mengevaluasi pengalaman kerjanya secara keseluruhan (Jarrar et al., 2024). Penelitian sebelumnya menunjukkan *Personality Traits* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction* (Lovin & Savu, 2025; Jarrar et al., 2024). Berdasarkan keterkaitan variabel yang telah dijabarkan di atas, maka dapat diajukan pengembangan hipotesis sebagai berikut:

H5: *Personality Traits* memberikan pengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*

2.2.6. *Self Efficacy* terhadap *Job Satisfaction*

SCCT menjelaskan bahwa *self-efficacy* terbentuk melalui *learning experiences*, seperti pengalaman keberhasilan, pembelajaran melalui observasi, persuasi verbal, dan kondisi fisiologis maupun emosional. *Self-efficacy* yang tinggi akan membentuk *outcome expectations* yang positif, yaitu keyakinan bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan keberhasilan dan manfaat bagi perkembangan karier (L. Li et al., 2025). Individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi cenderung mampu mencapai tujuan kerja yang telah ditetapkan, memperoleh pengakuan atas kinerjanya, serta merasakan bahwa pekerjaannya memberikan peluang untuk berkembang. Keberhasilan tersebut menghasilkan evaluasi positif terhadap pekerjaan yang pada akhirnya meningkatkan *job satisfaction* (Xiao & Zheng, 2025). Oleh karena itu, semakin tinggi self-efficacy yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula tingkat *job satisfaction* yang dirasakan karena keyakinan terhadap kemampuan diri memperkuat motivasi, ketekunan, keberhasilan kerja, dan kesejahteraan psikologis sebagaimana dijelaskan dalam *Social Cognitive Career Theory* (Zhou et al., 2025). Penelitian sebelumnya menunjukkan *self efficacy* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction* (Xiao & Zheng, 2025; Zhou et al., 2025). Berdasarkan keterkaitan variabel yang telah dijabarkan di atas, maka dapat diajukan pengembangan hipotesis sebagai berikut:

H6: *Self Efficacy* memberikan pengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*

2.2.7. *Job Satisfaction* terhadap *Job Performance*

Job satisfaction menciptakan kondisi psikologis yang positif sehingga individu lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas, lebih fokus terhadap pekerjaannya, serta lebih bersedia menginvestasikan waktu, tenaga, dan kemampuan untuk mencapai target organisasi (L. Li et al., 2025). Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi umumnya menunjukkan perilaku kooperatif, bersedia membantu rekan kerja, memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi, serta lebih proaktif dalam menyelesaikan permasalahan pekerjaan (Mumford et al., 2025). Kepuasan kerja memperkuat motivasi, keyakinan terhadap prospek karier, dan komitmen untuk mencapai tujuan kerja, sehingga mendorong individu menunjukkan perilaku kerja yang lebih efektif dan produktif. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat *job satisfaction* yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula *job performance* yang ditunjukkan (Yu et al., 2025). Penelitian sebelumnya menunjukkan *Job Satisfaction* berpengaruh positif terhadap *Job Performance* (Mumford et al., 2025; Yu et al., 2025). Berdasarkan keterkaitan variabel yang telah dijabarkan di atas, maka dapat diajukan pengembangan hipotesis sebagai berikut:

H7: *Job Satisfaction* memberikan pengaruh positif terhadap *Job Performance*

2.2.8. *Perceived Organizational Support* terhadap *Job Performance* dimediasi *Personality Traits* dan *Job Satisfaction*

Perceived Organizational Support terhadap *job performance* dapat dipahami sebagai suatu proses yang berlangsung secara bertahap. Dukungan organisasi menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan karakteristik kepribadian yang adaptif dan membangun pengalaman kerja yang positif (L. Li et al., 2025). *Personality traits* yang adaptif kemudian

meningkatkan kepuasan kerja, dan pada akhirnya kepuasan kerja mendorong individu untuk menunjukkan kinerja yang lebih optimal (Asamani et al., 2025). Oleh karena itu, *personality traits* dan *job satisfaction* secara bersama-sama berfungsi sebagai mekanisme mediasi yang menjelaskan bagaimana *Perceived Organizational Support* dapat meningkatkan *job performance*. Dengan demikian, berdasarkan perspektif SCCT, pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *job performance* tidak hanya merupakan hubungan langsung antara faktor lingkungan dan hasil kerja, tetapi merupakan proses yang melibatkan karakteristik personal, pengalaman belajar, evaluasi afektif terhadap pekerjaan, serta mekanisme kognitif yang berkembang sepanjang perjalanan karier individu Kumari et al. (2022). Penelitian sebelumnya menunjukkan *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif terhadap *Job Performance* dimediasi *Personality Traits* dan *Job Satisfaction* (L. Li et al., 2025; Kumari et al., 2022). Berdasarkan keterkaitan variabel yang telah dijabarkan di atas, maka dapat diajukan pengembangan hipotesis sebagai berikut:

H8: *Perceived Organizational Support* memberikan pengaruh positif terhadap *Job Performance* dimediasi *Personality Traits* dan *Job Satisfaction*

2.2.9. *Perceived Organizational Support* terhadap *Job Performance* dimediasi *Self Efficacy* dan *Job Satisfaction*

Dukungan organisasi diwujudkan melalui penyediaan sumber daya yang memadai, kesempatan pelatihan dan pengembangan, penghargaan atas prestasi, perlakuan yang adil, dukungan dari atasan, serta lingkungan kerja yang kondusif. Ketika karyawan merasakan tingginya dukungan organisasi, mereka akan mengembangkan persepsi positif terhadap organisasi, merasa dihargai, serta memiliki keyakinan bahwa organisasi memberikan kesempatan bagi mereka untuk berkembang dan mencapai keberhasilan dalam pekerjaan (L. Li et al., 2025). Dukungan organisasi menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pembentukan *self-efficacy* melalui berbagai pengalaman belajar dan dukungan sosial. *Self-efficacy* yang tinggi meningkatkan kepuasan kerja karena individu merasa mampu mencapai target dan memperoleh pengalaman kerja yang positif. Selanjutnya, kepuasan kerja mendorong individu untuk menunjukkan motivasi, komitmen, dan kualitas kerja yang lebih tinggi sehingga menghasilkan *job performance* yang optimal (Bernales-Turpo et al., 2022). Penelitian sebelumnya menunjukkan *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif terhadap *Job Performance* dimediasi *Self Efficacy* dan *Job Satisfaction* (Bernales-Turpo et al., 2022). Berdasarkan keterkaitan variabel yang telah dijabarkan di atas, maka dapat diajukan pengembangan hipotesis sebagai berikut:

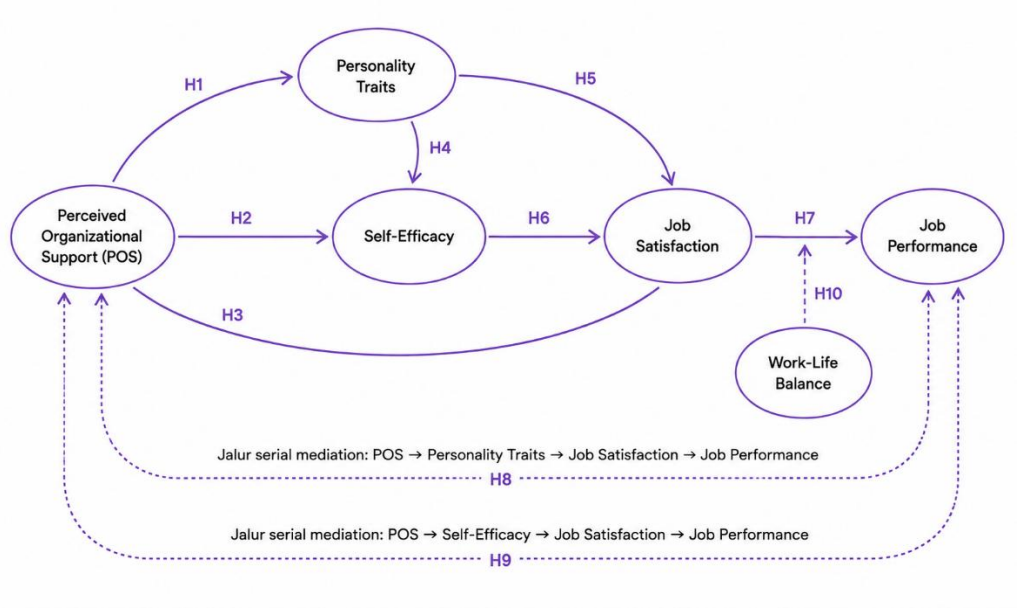
H9: *Perceived Organizational Support* memberikan pengaruh positif terhadap *Job Performance* dimediasi *Self Efficacy* dan *Job Satisfaction*

2.2.10. Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Job Performance* dimoderasi *Work-Life Balance*

Individu yang memiliki *work-life balance* yang baik cenderung memiliki kondisi fisik dan psikologis yang lebih sehat, tingkat stres yang lebih rendah, serta kemampuan yang lebih baik dalam mengelola energi dan waktu untuk memenuhi tuntutan pekerjaan maupun kehidupan pribadi (Iddagoda et al., 2021). Sebagai variabel moderasi, *work-life balance* berperan memperkuat pengaruh positif *job satisfaction* terhadap *job performance*. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya sekaligus mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akan memiliki sumber daya psikologis yang lebih besar untuk mempertahankan serta meningkatkan *job performance* (Susanto et al., 2022). Kepuasan kerja yang dimiliki dapat diwujudkan secara optimal menjadi perilaku kerja yang produktif karena individu tidak terbebani oleh konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Berdasarkan keterkaitan variabel yang telah dijabarkan di atas, maka dapat diajukan pengembangan hipotesis sebagai berikut:

H10: *Job Satisfaction* memberikan pengaruh positif terhadap *Job Performance* dimoderasi (diperkuat) *Work-Life Balance*

2.3. Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Keterangan:

H8 : *Serial mediation Personality Traits* dan *Job Satisfaction* pada *Perceived Organizational Support* terhadap *Job Performance*

H9 : *Serial mediation Self Efficacy* dan *Job Satisfaction* pada *Perceived Organizational Support* terhadap *Job Performance*

H10 : Moderasi *Work-Life Balance* pada *Job Satisfaction* terhadap *Job Performance*

3. Metode Penelitian

3.1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dan metode penelitian verifikatif. Pendekatan deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang mendeskripsi gejala atau peristiwa yang terjadi, dimana gejala atau peristiwa tersebut dapat dinilai dalam bentuk data numerik (Sugiyono, 2022). Sementara penelitian verifikatif adalah metode yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode ini juga digunakan untuk menguji pengaruh atau bentuk hubungan sebab akibat dari masalah yang sedang diselidiki atau diajukan dalam hipotesis (Arikunto, 2020)

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Chinli sebanyak 500 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota populasi untuk dipilih sebagai responden penelitian (Arikunto, 2020). Rumus Slovin digunakan untuk menentukan ukuran sampel yang representatif dengan tingkat kesalahan (*margin of error*) (Dash & Paul, 2021). Sehingga sampel yang dianalisis sebagai berikut

Agar teknik *simple random sampling* tetap dapat menggambarkan seluruh bagian organisasi, distribusi responden dapat disajikan berdasarkan jumlah karyawan pada setiap bagian. Jumlah sampel pada masing-masing bagian dihitung menggunakan alokasi proporsional (*proportionate allocation*) sebagai berikut (Hair & Alamer, 2022):

Tabel 2. Distribusi Alokasi Sampel

Bagian	Jumlah Karyawan	Sampel	Jumlah
Produksi	318	(240/500) x 222	141
Quality Control	60	(60/500) x 222	27
Warehouse	20	(55/500) x 222	9
Maintenance	25	(40/500) x 222	11
PPIC	40	(35/500) x 222	18
Human Resource	10	(25/500) x 222	4
Finance & Accounting	15	(20/500) x 222	7
Purchasing	12	(15/500) x 222	5
Total	500		222

Sumber: Manajemen PT. Chinli (Data Diolah, 2026)

3.3. Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan terdiri dari *perceived organizational support* sebagai variabel independent, *personality traits*, *self efficacy* dan *job satisfaction* sebagai variabel mediasi, *work-life balance* sebagai variabel moderasi serta *job performance* sebagai variabel dependen. Operasionalisasi variabel dilakukan untuk menerjemahkan konsep teoritis ke dalam indikator-indikator yang dapat diukur secara empiris melalui instrumen penelitian. Dengan adanya indikator tersebut, peneliti dapat memperoleh data yang lebih terarah dan sesuai dengan tujuan penelitian sehingga hubungan antarvariabel dapat dianalisis secara sistematis dan objektif

Tabel 3. Definisi Variabel dan Indikator Variabel

No	Variabel	Definisi Konsep	Indikator/Operasional Variabel
1	*Perceived Organizational Support*	*Perceived Organizational Support* (POS) merupakan persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi yang mereka berikan serta peduli terhadap kesejahteraan mereka (Almasradi et al., 2023; L. Li et al., 2025)	1. Penghargaan Kontribusi 2. Kepedulian kesejahteraan 3. Dukungan kinerja 4. Bantuan khusus 5. Apresiasi prestasi 6. Kenyamanan pekerjaan (L. Li et al., 2025)
2	*Personality Traits*	*Personality traits* atau sifat kepribadian merupakan karakteristik psikologis yang relatif stabil dan konsisten yang membedakan satu individu dengan individu lainnya dalam cara berpikir, merasakan, serta berperilaku (Mihalache & Mihalache, 2022; L. Li et al., 2025)	1. Pengendalian stress 2. Ketelitian kerja 3. Kerajinan kerja 4. Sikap pemaaf 5. Kepedulian sosial 6. Kreatifitas inovatif 7. Apresiasi estetika 8. Sosialisasi tinggi (L. Li et al., 2025)
3	*Self Efficacy*	*Self-efficacy* merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengorganisasi dan melaksanakan tindakan yang diperlukan guna mencapai suatu	1. Dampak kerja 2. Keyakinan kemampuan 3. Keberhasilan kerja 4. Penyelesaian tugas (L. Li et al., 2025)

No	Variabel	Definisi Konsep	Indikator/Operasional Variabel
		tujuan atau menyelesaikan tugas tertentu (Zhang, 2024; L. Li et al., 2025)	
4	*Job Satisfaction*	*Job satisfaction* merupakan salah satu konsep fundamental dalam perilaku organisasi yang menggambarkan tingkat perasaan positif individu terhadap pekerjaannya sebagai hasil dari evaluasi terhadap berbagai aspek pekerjaan yang dijalani (Chi et al., 2023; L. Li et al., 2025).	1. Kepuasan profesi 2. Kepuasan organisasi 3. Antusiasme kerja 4. Inspirasi kerja 5. Kebanggaan kerja 6. Komitmen karir (L. Li et al., 2025)
5	*Job Performance*	*Job performance* merupakan salah satu konsep utama dalam manajemen sumber daya manusia yang menggambarkan tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang menjadi bagian dari pekerjaannya (Chua et al., 2024; L. Li et al., 2025)	1. Ketepatan waktu 2. Pencapaian target 3. Kualitas kinerja 4. Penyelesaian masalah (L. Li et al., 2025)
6	*Work-Life Balance*	*Work-Life Balance* (WLB) merupakan salah satu konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia yang menjelaskan kemampuan individu untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya (Stanley & Sebastine, 2023; L. Li et al., 2025)	1. Waktu rekreasi 2. Jam kerja 3. Waktu keluarga 4. Manfaat sosial (Ali et al., 2022)

3.4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh secara langsung dari responden melalui instrumen kuesioner. Kuesioner disusun berdasarkan indikator-indikator variabel penelitian yang telah ditetapkan dan diukur menggunakan skala Likert lima poin, dengan rentang penilaian dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Penyebaran kuesioner dilakukan secara daring (online) dengan memanfaatkan *platform Google Form* guna memudahkan akses, efisiensi waktu, serta meningkatkan tingkat respons responden. Tautan kuesioner kemudian didistribusikan kepada responden melalui media aplikasi WhatsApp

3.5. Metode Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan metode *Structural Equation Modeling (SEM) Partial Least Square (PLS)* (SEM-PLS) menggunakan *software SmartPLS* versi 4. *PLS* adalah salah satu metode penyelesaian *Structural Equation Modeling (SEM)* yang dalam hal ini lebih dibandingkan dengan teknik-teknik *SEM* lainnya. *SEM* memiliki tingkat fleksibilitas yang lebih tinggi pada penelitian yang menghubungkan antara teori dan data, serta mampu melakukan analisis jalur *(path)* dengan variabel laten sehingga sering digunakan oleh peneliti yang berfokus pada ilmu sosial (Ghozali & Latan, 2020).

3.5.1. Uji Kelayakan Instrumen (*Outer Model*)

Model pengukuran pada Analisis *SmartPLS* ini berfungsi untuk keterkaitan variabel laten dengan beberapa indikatornya. Model pengukuran terbagi menjadi dua pengujian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas

1. *Convergent Validity*
   Nilai *convergent validity* menunjukkan validitas atas indicator-indikator pengukuran. Nilai *convergent validity* dapat dilihat melalui nilai *loading factor* pada variabel endogen dan eksogen. Nilai yang direkomendasikan adalah > 0,7 pada model penelitian yang relative sudah banyak diteliti (Manley et al., 2021).
2. *Discriminant Validity*
   Nilai *discriminant validity* adalah nilai *cross loading factor* yang bertujuan untuk mengetahui terkait diskriminan yang ada dalam suatu konstruk penelitian. Cara mengetahui nilai diskriminan dalam suatu konstruk dapat dilakukan dengan melihat perbandingan yang menghasilkan angka lebih besar antara nilai *loading* konstruk yang dituju dengan nilai *loading* konstruk yang lain (Manley et al., 2021).
3. *Average Variance Extracted* (AVE)
   Nilai AVE juga menunjukkan hasil evaluasi validitas diskriminan untuk setiap konstruk variabel endogen dan eksogen. AVE menjelaskan interkorelasi internal antar indicator pada konstruk di setiap variabel laten. Nilai AVE diharapkan minimal 0,5 (Ghozali & Latan, 2020)
4. *Composite Reliability*
   Nilai *composite reliability* berfungsi untuk mengukur reliabilitas suatu indicator dari suatu konstruk yang dibangun. Nilai *composite reliability* yang diharapkan minimal 0,7. Sementara nilai *composite reliability* di atas 0,8, maka dapat disimpulkan data yang ada memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi% (Dash & Paul, 2021)
5. *Cronbach Alpha*
   Nilai *Cronbach alpha* juga merupakan penilaian terhadap relibiliatas dari batas suatu konstruk. Nilai *Cronbach alpha* mengukur konsistensi internal dari suatu indicator dengan nilai minimal yang diharapkan adalah 0,7 % (Dash & Paul, 2021)

3.5.1. Uji Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktural pada analisis *SmartPLS* berfungsi menjelaskan hubungan antar variabel laten dengan variabel laten lainnya. Model struktural terdiri dari beberapa pengukuran yaitu analisis model fit melalui *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR) dan *Normed Fit Index* (NFI), mengukur nilai koefisien β (mengetahui arah hubungan), uji t (mengetahui kemaknaan hubungan), nilai koefisien determinasi (R^2) mengetahui nilai penjelasan variabel-variabel respon, serta menguji prediktif *relevance* (Q^2) (Manley et al., 2021).

3.5.2. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan analisis full model *structural equation modeling (SEM)* dengan *smartPLS*. Dalam full model *structural equation modeling* selain mengkonfirmasi teori, juga menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel laten (Ghozali & Latan, 2020).

Pengujian hipotesis dengan melihat nilai peritungan *Path Coefficient* pada pengujian inner model. Hipotesis dikatakan diterima apabila nilai T statistik lebih besar dari T tabel 1,96 (α 5%) yang berarti apabila nilai T statistik setiap hipotesis lebih besar dari T tabel atau nilai *p-value*s lebih kecil dari 0,05 maka dapat dinyatakan diterima atau terbukti

3.5.3. Pengujian Efek Mediasi

Efek mediasi menunjukkan hubungan antara variabel independen dan dependen melalui variabel penghubung atau mediasi. Setelah memperoleh hasil signifikansi pada setiap jalur yang dilihat dari output *path coefficients* dan *specific indirect effects*, maka selanjutnya dapat mencari efek mediasi yang dihitung menggunakan metode *Variance Accounted For* (VAF).

Dasar pengambilan keputusan dari hasil nilai VAF adalah sebagai berikut:

a. Jika VAF > 0,80 atau > 80%, maka peran variabel mediasi adalah *full mediation*
b. Jika 0,20 ≤ VAF ≤ 0,80 atau 20% ≤ VAF ≤ 80%, maka peran variabel mediasi adalah mediasi parsial
c. Jika VAF < 0,20 atau < 20%, maka peran variabel mediasi tidak ada atau tidak ada mediasi

3.5.4. Pengujian Moderasi

Variabel moderasi merupakan variabel yang memengaruhi arah maupun kekuatan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen (Manley et al., 2021). Dalam penelitian ini, pengujian efek moderasi dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling–Partial Least Squares* (SEM-PLS) melalui pendekatan *interaction effect* (Sarstedt et al., 2020). Pengujian signifikansi dilakukan menggunakan prosedur *bootstrapping* dengan jumlah sampel ulang (*resampling*) sesuai ketentuan SEM-PLS. Keputusan pengujian didasarkan pada nilai *t-statistic, p-value*, dan *path coefficient*. Efek moderasi dinyatakan signifikan apabila nilai *t-statistic* > 1,96 dan *p-value* < 0,05 pada tingkat signifikansi 5% (Dash & Paul, 2021). Selain itu, arah koefisien jalur digunakan untuk menginterpretasikan bentuk moderasi yang terjadi.