

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama dalam keberhasilan suatu perusahaan, khususnya dalam industri perbankan yang sangat bergantung pada kualitas layanan salah satunya di KB Bank KC Jember, *Work-life balance* yang baik berperan penting dalam menjaga kesejahteraan karyawan, mengurangi stres, dan meningkatkan produktivitas kerja. Insentif yang adil dan proporsional terhadap kontribusi karyawan berfungsi sebagai motivator eksternal yang mendorong peningkatan kinerja. Selain itu, *self-efficacy* atau keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas juga mempengaruhi tingkat kinerja yang dicapai. Berdasarkan analisis data kinerja karyawan KB Bank KC Jember tahun 2020-2024, ditemukan bahwa penurunan kinerja yang terjadi berkaitan dengan faktor-faktor tersebut.

Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif untuk mengukur hubungan antara *work-life balance*, insentif, dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* yang buruk menyebabkan peningkatan stres kerja, insentif yang tidak memadai menurunkan motivasi, dan rendahnya *self-efficacy* menghambat pencapaian kinerja optimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengambil langkah strategis untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, memberikan insentif yang lebih kompetitif, serta meningkatkan keyakinan diri karyawan melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, *Work-Life Balance*, Insentif, *Self-Efficacy*, KB Bank KC Jember

ABSTRACT

Employee performance is one of the main factors in the success of a company, especially in the banking industry which is very dependent on the quality of service, one of which is at KB Bank KC Jember. Good work-life balance plays an important role in maintaining employee welfare, reducing stress and increasing work productivity. . Fair and proportional incentives for employee contributions function as external motivators that encourage increased performance. Apart from that, self-efficacy or an individual's belief in their ability to complete tasks also influences the level of performance achieved. Based on analysis of KB Bank KC Jember employee performance data for 2020-2024, it was found that the decline in performance that occurred was related to these factors.

This research uses a descriptive analysis method with a quantitative approach to measure the relationship between work-life balance, incentives, and self-efficacy on employee performance. The research results show that poor work-life balance causes increased work stress, inadequate incentives reduce motivation, and low self-efficacy hinders the achievement of optimal performance. Therefore, companies need to take strategic steps to improve employee welfare, provide more competitive incentives, and increase employee self-confidence through training and skills development.

Keywords: Employee Performance, Work-Life Balance, Incentives, Self-Efficacy, KB Bank KC Jember

