

BAB 1

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Dunia pendidikan merupakan salah satu bidang yang berkaitan erat dengan pelajar dan pengajar, kegiatan pendidikan yang ada di lingkup kedinasan, serta berbagai cara dan proses untuk melaksanakan kegiatan tersebut. Untuk menjalankan segala aktifitas dan kegiatan yang ada didalamnya, tentunya dibutuhkan peran SDM untuk menjadi sebagai penggerak di dalam suatu organisasi.

Di zaman sekarang ini, persaingan kualitas perusahaan semakin ketat. Tentunya perusahaan harus menciptakan hasil yang memuaskan agar bisa menghasilkan kinerja yang baik untuk perusahaan itu sendiri. Di balik hasil yang memuaskan tersebut tentunya ada penggerak yang sangat berperan penting didalamnya yaitu karyawan. Setiap karyawan tentunya memiliki masing-masing kehidupan yang berbeda selain di perusahaan. Jika salah satu karyawan tersebut sudah berkeluarga, tentunya tidak menutup kemungkinan bahwa masing-masing individu memiliki permasalahan di keluarga mereka, baik masalah kecil maupun masalah besar. Hal tersebut bisa mendasari adanya masalah yang dibawa dari pekerjaan ke keluarga maupun keluarga ke pekerjaan.

Karyawan merupakan SDM (Sumber Daya Manusia) yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan untuk mencapai semua tujuan yang dimiliki oleh perusahaan. Dibutuhkan kinerja yang baik dari masing-masing para karyawan di perusahaan demi kelancaran untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Menurut Mangkunegara (2006) kinerja adalah output yang dihasilkan oleh karyawan, baik dari bentuk kualitas maupun kuantitas dalam proses melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diterima.

Kinerja merupakan hasil dari segala yang dicapai oleh karyawan dengan melewati berbagai proses. Setiap karyawan selalu ingin menunjukkan kinerja yang baik dan selalu berperilaku nyata sesuai dengan peran masing-masing karyawan di perusahaan tersebut. Kinerja merupakan suatu komponen yang sangat penting di dalam perusahaan dalam pencapaian tujuannya.

Work family conflict memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan baik mempengaruhi secara langsung maupun secara tidak langsung. Menurut Frone, Russell, dan Cooper 1992 (dalam Mulyandini 2015) *work family conflict* adalah ketidakmampuan seseorang dalam membagi peran antara peran seseorang di keluarga dan di lingkup kerja. *Work family conflict* sering terjadi di saat adanya bentrokan waktu untuk berperan di pekerjaan maupun di keluarga sehingga munculah ketidakcocokan antara satu dengan lainnya. Hal tersebut berlanjut menjadi sulitnya peran pekerjaan untuk berpartisipasi terhadap keluarga, begitu juga sebaliknya. *Work family conflict* dapat terjadi disebabkan oleh adanya tuntutan waktu di salah satu peran di waktu yang tidak tepat, stress yang berasal dari salah satu peran yang

melampaui batas masuk ke dalam peran lainnya dan tentunya akan mengurangi kualitas di peran tersebut, dan ketidak seimbangan perilaku di berbagai peran (misalnya lebih efektif di salah satu peran namun tidak di peran lainnya).

Penelitian yang mengaitkan *work family conflict* terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain Mulyandini, Lelly, dan Tobing (2015) serta Retnaningrum dan Musadieq (2016). Hasil tersebut menunjukkan adanya hubungan negatif signifikan antara *work family conflict* terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lainnya tentang *work family conflict* terhadap kinerja karyawan masih menyisakan *gap research* sebagai berikut.

Tabel 1. Gap research work family conflict terhadap kinerja.

Penelitian, Tahun	Hasil	GAP
W.S Oktrina, Mula (2010);	Konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja.	Adanya ketidak konsistenan hasil penelitian <i>work family conflict</i> terhadap kinerja karyawan.
Mubassyr dan Herachwati (2014)	<i>Work family conflict</i> tidak memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja karyawan.	
Suryani, Sarmawa dan Wardana (2014)	<i>Work family conflict</i> memiliki hubungan positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.	

Manusia adalah makhluk sosial dan tentunya selalu membutuhkan sesama. Berinteraksi merupakan suatu kebiasaan manusia yang sudah pasti kita lakukan agar dapat memudahkan kita untuk menangani pekerjaan yang kita sedang jalani. Lingkungan serta sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan di mana para karyawan melakukan pekerjaan mereka disebut iklim

kerja. Menurut Davis (1985) iklim kerja yaitu lingkungan manusia di mana para pegawai melakukan pekerjaan mereka. Iklim kerja merupakan salah satu komponen pendukung bagi kehidupan perusahaan, karena jika iklim kerja tersebut terbentuk secara tepat dan sesuai dengan tujuan awal maka akan menjadi iklim kerja yang positif sehingga berdampak pada kinerja karyawan yang maksimal.

Penelitian yang mengaitkan iklim kerja terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain Darmada, Dantes dan Natajaya (2013); Mulyandini, Lelly, dan Tobing (2015); serta Awe (2016). Hasil tersebut menunjukkan adanya hubungan positif signifikan antara iklim kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lainnya tentang iklim kerja terhadap kinerja karyawan masih menyisakan *gap research* sebagai berikut.

Tabel 2. *Gap research* iklim kerja terhadap kinerja.

Penelitian, Tahun	Hasil	GAP
Carudin (2011)	Iklim kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.	Adanya ketidak konsistenan hasil penelitian iklim kerja terhadap kinerja karyawan.

Self efficacy merupakan salah satu faktor pendorong dalam keberhasilan individu. Menurut Bandura 1986 (dalam Hanun 2013) *self efficacy* merupakan kepercayaan dirian seseorang terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas demi mencapai tingkat tingkat kinerja tertentu. Karyawan yang baik memiliki keyakinan dalam dirinya bahwa ia mampu menyelesaikan tugasnya

dengan baik, mengatasi masalah dengan baik, dan mengambil langkah yang tepat untuk mencapai tujuan tertentu.

Penelitian yang mengaitkan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain Hanun (2013); serta Mulyandini, Lelly, dan Tobing (2015). Hasil tersebut menunjukkan adanya hubungan positif signifikan antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lainnya tentang *self efficacy* terhadap kinerja karyawan masih menyisakan *gap research* sebagai berikut.

Tabel 3. *Gap research self efficacy* terhadap kinerja.

Penelitian, Tahun	Hasil	GAP
Kaseger (2013)	<i>self-efficacy</i> tidak signifikan terhadap kinerja karyawan,	Adanya ketidak konsistenan hasil penelitian <i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan.

Work family conflict merupakan salah satu permasalahan yang sering hadir di antara pasangan yang memiliki pekerjaan, khususnya di usia awal pernikahan, pasangan yang baru berkeluarga masih perlu saling beradaptasi satu sama lainnya. Tak hanya pasangan yang baru berkeluarga, bahkan para pasangan yang sudah lama memiliki rumah tangga pun terkadang mengalami *work family conflict*. Belum lagi di tambah adanya anak yang merupakan salah satu alasan terkuat untuk membagi peran menjadi orang tua yang baik untuk anaknya, namun di sisi lain mereka memiliki tanggung jawab di perusahaan untuk menyelesaikan tugas yang di berikan atas dengan baik. Ketika sudah waktunya untuk mengambil peran di pekerjaan, mereka akan berusaha totalitas dalam menjalankan perannya tetapi mereka tetap selalu tidak tenang

dan memikirkan peran lainnya yang mereka punya di dalam keluarganya. Dari kasus tersebut tentunya mereka akan merasakan kesulitan untuk beradaptasi di tempat mereka bekerja dan akhirnya timbul konflik, seperti adanya tekanan dari keluarga yang menuntut mereka agar bisa menghabiskan waktu bersama keluarga dan membuat karyawan tersebut ragu untuk bisa menyelesaikan tugasnya dengan baik. Dengan begitu, adanya *work family conflict* mempengaruhi *self efficacy* yang ada di diri mereka semakin menurun. *Self efficacy* yang menurun akan berdampak membuat mereka kurang percaya diri dengan kemampuan yang mereka punya untuk mengerjakan kewajiban yang harus mereka lakukan di lingkungan kerja mereka sehingga berujung pada menurunkan kinerja mereka di perusahaan.

Penelitian yang mengaitkan *work family conflict* terhadap *self efficacy* telah dilakukan oleh Mulyandini, Lelly, dan Tobing (2015). Hasil tersebut menunjukkan adanya hubungan negatif signifikan antara *work family conflict* terhadap *self efficacy* karyawan.

Penelitian lainnya tentang *work family conflict* terhadap *self efficacy* masih menyisakan *gap research* sebagai berikut.

Tabel 4. Gap research work family conflict terhadap self efficacy.

Penelitian, Tahun	Hasil	GAP
Asvita (2015)	<i>Work family conflict</i> tidak signifikan terhadap <i>self efficacy</i>	Adanya ketidak konsistenan hasil penelitian <i>work family conflict</i> terhadap <i>self efficacy</i> .

Suasana yang ada di lingkungan pekerjaan, seperti rekan kerja yang ada di sekitar, struktur organisasi dan psikologikal cukup berperan penting untuk

membentuk karakter karyawan dalam bersikap di lingkungan pekerjaan. Jika iklim kerja yang ada di suatu perusahaan positif, seperti rekan yang selalu mendukung dan menyemangati satu sama lain, struktur organisasi yang terstruktur, akan mampu meningkatkan *self efficacy* karyawan yang bekerja. Suasana yang diciptakan oleh rekan kerja yang selalu memberikan aura positif tentunya akan menambah kepercayaan diri karyawan dalam mengekspresikan pendapatnya tanpa merasa canggung.

Penelitian yang mengaitkan iklim kerja terhadap *self efficacy* telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain Tripustikasari (2012); serta Mulyandini, Lelly, dan Tobing (2015). Hasil tersebut menunjukkan adanya hubungan positif signifikan antara iklim kerja terhadap *self efficacy*.

Dinas DIKPORA Yogyakarta merupakan salah satu instansi pemerintah untuk mengurus segala hal yang berkaitan dengan pendidikan yang berada di tingkat provinsi. Memutuskan untuk bekerja di instansi negara tentunya harus mengetahui konsekuensi yang akan mereka terima. Salah satu konsekuensi yang akan diterima adalah jam kerja yang padat dan akan membuat mereka kehilangan *quality time* untuk bersama keluarga dirumah. Tak hanya kehilangan *quality time*, kurangnya berperan di dalam keluarga tentunya hal tersebut akan berujung pada *work family conflict*. *Work family conflict* akan membuat mereka tidak fokus pada pekerjaan terutama melayani para tamu yang datang dengan keperluannya masing-masing. Selain itu adanya beberapa karyawan yang memiliki permasalahan dikeluarganya sehingga harus mengambil cuti untuk menyelesaikan masalahnya. Jika masalah yang mereka

hadapi semakin besar, maka kinerja yang mereka hasilkan akan semakin menurun.

Iklim kerja yang kondusif serta kerja sama tim yang baik bisa mendorong mereka memiliki hasil dengan kualitas yang baik pula. Jika hubungan antara karyawan dan atasan pun sangat baik, maka iklim kerja yang tercipta di perusahaan tersebut menjadi kondusif dan nyaman, baik untuk para karyawan maupun para pimpinan di tiap bagian. Iklim kerja dapat juga berbentuk identitas yang dimiliki karyawan di perusahaan tersebut. Tak hanya identitas yang berasal dari perusahaan tersebut, adanya konflik yang muncul di perusahaan tersebut akan membuat karyawan yang ada di organisasi tersebut mencari solusi bersama untuk keluar dari konflik yang ada. Iklim kerja yang ada di perusahaan diciptakan oleh segala yang ada di dalam tempat kerja, jika iklim kerja tercipta baik, maka karyawan merasakan *enjoy* melakukan pekerjaan dan bebas berekspresi melakukan tugasnya sehingga menghasikan hasil yang maksimal.

Self efficacy yang dimiliki setiap individu karyawan merupakan modal karyawan agar bisa menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan dapat menyelesaikan berbagai persoalan yang ada di perusahaan. *Self efficacy* memang diciptakan oleh diri sendiri, namun ada beberapa faktor yang mendorong *self efficacy* seseorang menjadi tinggi, seperti tidak adanya tekanan dari pihak eksternal, penguasaan tugas yang diberikan atasan, serta adanya pengalaman dalam menyelesaikan tugas yang sama dengan tugas yang diberikan oleh atasan. Setiap karyawan dituntut untuk memiliki tingkat *self*

efficacy yang tinggi agar mendukung aktifitas mereka. Jika para karyawan memiliki rasa percaya diri yang tinggi, hal tersebut akan membuat mereka menikmati pekerjaan mereka di bank tersebut. *Self efficacy* yang tinggi dapat membuat karyawan mengekspresikan pendapat mereka masing-masing dan menghasilkan kinerja yang maksimal.

Dinas DIKPORA Yogyakarta merupakan salah satu instansi pemerintah pusat yang ada di Yogyakarta. Sampai sekarang, dinas DIKPORA lebih fokus terhadap hal-hal yang berkaitan dengan urusan pemerintahan di bidang pendidikan, pemuda, dan olahraga dan kewenangan dekonsentrasi serta tugas pembantuan yang diberikan oleh pemerintah pusat. Dinas DIKPORA Yogyakarta memiliki banyak fungsi diantaranya adalah penyusunan program dan pengendalian pendidikan, pemuda, dan olahraga, pelaksanaan kewenangan daerah yang berkaitan dengan kurikulum, pengendalian mutu pendidikan, pembiayaan, pendidikan dan tenaga pendidikan, sarana prasarana, pemuda, dan olahraga, dan lain-lain.

Dinas DIKPORA Yogyakarta memiliki visi yaitu mewujudkan kualitas pendidikan, pemuda, dan olahraga yang menjunjung tinggi nilai-nilai luhur budaya. Berdasarkan visi yang ada, dapat kita lihat bahwa Dinas DIKPORA Yogyakarta ingin menciptakan kualitas generasi bangsa yang unggul di segala bidang tanpa melupakan nilai-nilai budaya yang ada di Indonesia, khususnya di Daerah Istimewa Yogyakarta. Untuk mewujudkan hal tersebut, tentunya seluruh pihak yang ada di Dinas DIKPORA Yogyakarta harus memberikan pelayanan terbaik kepada tamu yang datang dengan maksud dan tujuan

tertentu yang berkaitan dengan permasalahan pendidikan. Untuk melayani tamu yang datang ke kantor Dinas DIKPORA Yogyakarta, tentunya harus ada kesiapan yang matang dari seluruh karyawan.

Seperti yang sudah dibahas sebelumnya, karyawan merupakan salah satu penggerak pendukung dalam perusahaan yang tentunya perlu dipertimbangkan keberadaannya. Adanya berbagai fasilitas penunjang demi kualitas tenaga kerja yang ada, bukan berarti hal tersebut dapat menyelesaikan masalah dan menutupi kekurangan dengan sempurna. Khusus karyawan yang sudah memiliki keluarga, tentunya fasilitas yang diberikan oleh perusahaan tidaklah cukup untuk menyelesaikan masalah yang ada, terutama di keluarga. Khusus karyawan yang sudah memiliki keluarga, tentunya mereka memiliki peran ganda, seperti bekerja di kantor dan menjadi ibu rumah tangga di keluarganya. Mereka akan merasa terbebani yang mana yang harus diutamakan. Kecondongan dan lebih fokus di satu peran saja akan membuat masalah di peran lainnya. Sudah hal yang biasa jika para karyawan Dinas DIKPORA Yogyakarta sering kali mendapatkan jadwal lembur, terutama di *event-event* tertentu, misalnya di musim ujian nasional. Kurangnya waktu untuk *quality time* bersama keluarga sudah menjadi masalah langganan bagi karyawan di kantor dinas dan hal tersebut disebabkan oleh waktu kerja yang panjang. Masalah yang terkadang muncul di dalam keluarga dan membuat karyawan merasa terbebani sehingga berujung dengan mengambil cuti untuk menyelesaikan masalah keluarga mereka. Berbagai permasalahan tersebut terkadang menyulitkan mereka untuk menyesuaikan peran sesuai tempatnya

sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Dinas DIKPORA Yogyakarta.

Penelitian yang dilakukan Alfeonita Dyah Mulyandini (2015) dengan judul *Self Efficacy* sebagai Mediasi Pengaruh *Work Family Conflict* dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawati Perbankan (Studi Pada *Dual Career Couple* di Bank BRI dan Bank BTN Cabang Jember). Metode analisis data yang digunakan oleh peneliti yaitu *path analysis* (analisis jalur). Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan menunjukkan hasil bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif terhadap *self efficacy* karyawan, iklim kerja berpengaruh positif terhadap *self efficacy*, *work family conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, iklim kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian oleh Ermelinda Yosefa Awe (2016) dengan judul Hubungan Antara Iklim Kerja, Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar (SD) Di Kecamatan Bajawa, Kabupaten Ngada. Pengambilan sampel untuk penelitian tersebut menggunakan Teknik *simple random sampling*. Penelitian tersebut menggunakan rancangan *ex-post facto* dengan Teknik korelasioanl. Seluruh data yang didapatkan dalam penelitian tersebut didapatkan dari penyebaran kuesioner dengan mengikuti pola Likert. Data dianalisis dengan analisis regresi ganda dengan uji F. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif signifikan antara Iklim Kerja dengan kinerja guru, adanya hubungan yang positif signifikan antara

motivasi kerja dengan kinerja guru, adanya hubungan yang positif signifikan secara bersama-sama antara iklim Kerja dan motivasi kerja dengan kinerja guru.

Christine W.S., Megawati Oktorina, Indah Mula (2010) meneliti penelitian dengan judul Pengaruh Konflik Pekerjaan dan Konflik Keluarga Terhadap Kinerja dengan Konflik Pekerjaan Keluarga Sebagai Intervening Variabel (Studi pada *Dual Career Couple* di Jabodetabek). Penelitian tersebut memberikan kesimpulan bahwa *dual career couple* di Jabodetabek konflik pekerjaan tidak mempengaruhi konflik keluarga, konflik pekerjaan berpengaruh positif terhadap konflik pekerjaan keluarga, konflik keluarga tidak mempengaruhi konflik pekerjaan keluarga, dan konflik pekerjaan keluarga berpengaruh positif terhadap kinerja.

Penelitian lain yang berjudul pengaruh efikasi diri, iklim kerja, dan motivasi berprestasi terhadap kinerja kepala madrasah (survey di Madrasah Ibtidaiyah Kota Bekasi) di teliti oleh Farida Hanun (2013). Metode yang digunakan di penelitian ini yaitu metode survei dengan teknik *path analysis* (analisis jalur). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Efikasi diri, Iklim kerja, dan motivasi berprestasi mempunyai pengaruh langsung terhadap Kinerja kepala madrasah.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu di atas, penelitian ini tertarik menganalisis *Self Efficacy* sebagai Mediasi Pengaruh *Work Family Conflict* dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas DIKPORA Yogyakarta. Penelitian ini merupakan replikasi dari *Self Efficacy* sebagai Mediasi Pengaruh

Work Family Conflict dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan (Studi Pada *Dual Career Couple* di Bank BRI dan Bank BTN Cabang Jombang) oleh Mulyandini, Lelly, dan Tobing (2015). Penelitian tersebut menggunakan jenis data kuantitatif serta menggunakan sumber data primer dan sekunder. Penelitian tersebut menggunakan *path analysis* sebagai metode analisis data. Berdasarkan penelitian tersebut, maka mendapatkan hasil : (1) terdapat pengaruh negatif yang terjadi antara *work family conflict* terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Cabang Jember dan Bank BRI Cabang Jember, (2) terdapat pengaruh positif yang terjadi antara iklim kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Cabang Jember dan Bank BRI Cabang Jember, (3) terdapat pengaruh negatif yang terjadi antara *work family conflict* terhadap *self efficacy* karyawan pada Bank BTN Cabang Jember dan Bank BRI Cabang Jember, (4) terdapat pengaruh positif yang terjadi antara iklim kerja terhadap *self efficacy* karyawan pada Bank BTN Cabang Jember dan Bank BRI Cabang Jember, (5) terdapat pengaruh positif yang terjadi antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Cabang Jember dan Bank BRI Cabang Jember.

Adapun perbedaan dari penelitian ini dan penelitian sebelumnya yang terletak pada objeknya. Objek pada penelitian sebelumnya adalah di Bank BRI dan Bank BTN Cabang Jombang, sedangkan di penelitian ini adalah Dinas DIKPORA Yogyakarta. Selain pada objeknya, perbedaan penelitian ini dan sebelumnya terdapat di subjeknya. Objek pada penelitian sebelumnya adalah karyawan yang bekerja di bank, sedangkan di penelitian ini adalah seluruh

karyawan yang bekerja di kantor Dinas DIKPORA Yogyakarta. Terdapatnya beberapa referensi penelitian terdahulu di atas yang menunjukkan hubungan *work family conflict*, iklim kerja terhadap kinerja dengan *self efficacy* sebagai mediasi mendorong dilakukannya penelitian ini.

B. RUMUSAN MASALAH

Peneliti tertarik untuk menganalisis *Self Efficacy* sebagai Mediasi Pengaruh *Work Family Conflict* dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas DIKPORA Yogyakarta. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Di usia awal pernikahan, pasangan yang baru berkeluarga masih saling beradaptasi satu sama lainnya. Apabila pasangan tersebut kerja, mereka akan merasakan kesulitan untuk beradaptasi dan akhirnya timbul konflik, seperti adanya tekanan dari keluarga yang menuntut mereka agar bisa menghabiskan waktu bersama keluarga. Dengan begitu, adanya *work family conflict* mempengaruhi *self efficacy* yang ada di diri mereka semakin menurun. Tentunya mereka akan tertekan dengan konflik tersebut dan berdampak dengan mereka tidak fokus dalam bekerja. Selain itu *self efficacy* yang menurun akan berdampak membuat mereka kurang percaya diri dengan kemampuan yang mereka punya untuk mengerjakan kewajiban yang harus mereka lakukan di lingkungan kerja mereka sehingga berujung pada menurunkan kinerja mereka di perusahaan. Oleh karena itu, rumusan masalah pertama yang digunakan adalah:

Apakah *work family conflict* berpengaruh terhadap *self efficacy* karyawan Dinas DIKPORA?

- b. Iklim kerja merupakan suatu komponen yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Adanya struktur organisasi yang terstruktur, suasana di kantor yang nyaman dikarenakan adanya kehangatan dan dukungan dari sesama karyawan, perasaan tanggung jawab yang ada, identitas perusahaan yang membuat karyawan merasa bangga sebagai anggota di perusahaan tersebut, serta suasana yang diciptakan oleh rekan kerja selalu memberikan aura positif tentunya akan menambah kepercayaan diri karyawan dalam mengekspresikan pendapatnya tanpa merasa canggung sehingga mampu memberikan nilai positif dan mampu meningkatkan *self efficacy* karyawan yang bekerja. Oleh karena itu, rumusan masalah kedua yang digunakan adalah:

Apakah iklim kerja berpengaruh terhadap *self efficacy* karyawan Dinas DIKPORA?

- c. Memutuskan untuk bekerja di instansi negara tentunya harus mengetahui konsekuensi yang akan mereka terima. Salah satu konsekuensi yang akan diterima adalah jam kerja yang padat dan akan membuat mereka kehilangan *quality time* untuk bersama keluarga di rumah. Tentunya hal tersebut akan mengakibatkan berujung pada *work family conflict*. *Work family conflict* akan membuat mereka tidak fokus pada pekerjaan terutama melayani tamu yang datang. Selain itu adanya beberapa karyawan yang

memiliki permasalahan dikeluarganya sehingga harus mengambil cuti untuk menyelesaikan masalahnya. Jika masalah yang mereka hadapi semakin besar, maka kinerja yang mereka hasilkan akan semakin menurun. Oleh karena itu, rumusan masalah ketiga yang digunakan adalah:

Apakah *work family conflict* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas DIKPORA?

- d. Iklim kerja yang kondusif serta kerja sama tim yang baik tentunya akan mendorong mereka memiliki kinerja yang baik pula. Jika hubungan antara karyawan dan atasan pun sangat baik, maka iklim kerja yang tercipta di perusahaan tersebut menjadi kondusif dan nyaman, baik untuk para karyawan maupun para pimpinan di tiap bagian. Iklim kerja dapat juga berbentuk konflik yang ada di perusahaan tersebut sehingga membuat para karyawan memiliki tanggung jawab bersama untuk mencari solusi bersama. Oleh karena itu, rumusan masalah keempat yang digunakan adalah:

Apakah iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas DIKPORA?

- e. *Self efficacy* yang dimiliki setiap individu karyawan merupakan modal karyawan agar bisa menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan dapat menyelesaikan berbagai persoalan yang ada di perusahaan. Setiap

karyawan dituntut untuk memiliki tingkat *self efficacy* yang tinggi agar mendukung aktifitas mereka. Jika para karyawan memiliki rasa percaya diri yang tinggi, hal tersebut akan membuat mereka menikmati pekerjaan mereka di bank tersebut. *Self efficacy* yang tinggi dapat membuat karyawan mengekspresikan pendapat mereka masing-masing dan menghasilkan kinerja yang maksimal. Oleh karena itu, rumusan masalah kelima yang digunakan adalah:

Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas DIKPORA?

- f. *Work family conflict* yang muncul dari keluarga dan dibawa ke kantor tentunya akan berdampak pada kinerja karyawan. Namun kasus yang ada belum tentu bisa berpengaruh secara langsung terhadap output kinerja karyawan, tidak menutup kemungkinan hal tersebut bisa berpengaruh secara tidak langsung melalui *self efficacy* sebagai mediasinya. Oleh karena itu, rumusan masalah keenam yang digunakan adalah:

Apakah *work family conflict* berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan Dinas DIKPORA melalui *self efficacy* sebagai mediasi?

- g. Iklim kerja yang kondusif akan membuat semua karyawan tidak canggung untuk berekspresi dan hal tersebut dapat memberikan dampak kepada kinerja yang dihasilkan karyawan. Namun hal ini tidak sertamerta

berpengaruh secara langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan, tidak menutup kemungkinan hal tersebut bisa berpengaruh secara tidak langsung melalui *self efficacy* sebagai mediasinya. Oleh karena itu, rumusan masalah ketujuh yang digunakan adalah:

Apakah iklim kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan Dinas DIKPORA melalui *self efficacy* sebagai mediasinya?

C. TUJUAN PENELITIAN

Dari uraian latar belakang dan rumusan masalah yang telah disebutkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk menganalisis pengaruh *work family conflict* terhadap *self efficacy* karyawan Dinas DIKPORA Yogyakarta.
- b. Untuk menganalisis pengaruh iklim kerja terhadap *self efficacy* karyawan Dinas DIKPORA Yogyakarta.
- c. Untuk menganalisis pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan Dinas DIKPORA Yogyakarta.
- d. Untuk menganalisis pengaruh iklim kerja terhadap kinerja karyawan Dinas DIKPORA Yogyakarta.
- e. Untuk menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan Dinas DIKPORA Yogyakarta.
- f. Untuk menganalisis pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan Dinas DIKPORA Yogyakarta melalui *self efficacy* sebagai mediasi.

- g. Untuk menganalisis pengaruh iklim kerja terhadap kinerja karyawan Dinas DIKPORA Yogyakarta melalui *self efficacy* sebagai mediasi.

D. MANFAAT PENELITIAN

Harapan peneliti dari hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, diantaranya:

- a. Bagi perusahaan.

Penelitian ini bisa dijadikan sebagai kontribusi pemikiran untuk meningkatkan kinerja bagi karyawan yang ada tentang pengaruh *work family conflict* dan iklim kerja terhadap kinerja karyawan dengan *self efficacy* sebagai mediasi.

- b. Bagi peneliti dan akademisi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya akademisi penelitian ini bagi akademisi dapat dimanfaatkan sebagai referensi dalam pembendaharaan materi yang ada mengenai sumber daya manusia khususnya mengenai *work family conflict*, iklim kerja, *self efficacy* dan kinerja.