

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja

i. Definisi dan arti penting kinerja

Menurut Mangkunegara 2006 (dalam Mulyandini 2015) kinerja adalah output yang dihasilkan oleh karyawan baik dalam bentuk kuantitas maupun kualitas untuk mengerjakan berbagai tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dimiliki oleh setiap karyawan. Menurut Robbins dan Coulter (2002) kinerja adalah keseluruhan dari semuanya, kinerja adalah hasil dari semua kegiatan. Menurut Abdullah (2014) Kinerja merupakan sebuah prestasi kerja yang dihasilkan karyawan dari implementasi rencana. Menurut Roziqin (2010) Kinerja secara umum dapat diartikan sebagai keseluruhan hasil dari proses kerja karyawan yang dijadikan acuan apakah pekerjaan karyawan tersebut bisa dikatakan baik atau sebaliknya. Menurut Rivai (2004) kinerja merupakan perilaku karyawan yang nyata dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di perusahaan.

Dari berbagai pengertian menurut para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari segala sesuatu 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 adalah suatu komponen yang berperan penting bagi sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya.

ii Indikator Kinerja

Menurut Moehariono (2014) kinerja memiliki enam kategori ukuran kinerja, yaitu:

a) Efektif

Indikator ini mengukur sesuatu yang bisa dijadikan acuan yang dihasilkan demi mencapai tujuan. Indikator ini menjelaskan tentang apa yang sudah kita lakukan itu benar atau tidak.

b) Efisien

Indikator ini mengukur sesuatu yang bisa dijadikan acuan proses dalam menghasilkan output dengan menggunakan biaya seminimal mungkin .

c) Kualitas

Indikator ini mengukur sesuatu yang bisa dijadikan acuan kesesuaian antara kualitas suatu output yang dihasilkan (baik produk maupun jasa) dengan ekspektasi konsumen.

d) Ketepatan waktu

Indikator ini mengukur tentang pekerjaan yang dikerjakan apakah sudah benar dan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

e) Produktivitas

Indikator ini mengukur tingkat efektifitas seseorang didalam organisasi tersebut.

f) Keselamatan

Indikator ini mengukur tentang kesehatan anggota organisasi secara keseluruhan yang ada di lingkungan kerja dan ditinjau dari aspek kesehatan.

Menurut Musanef 1986 (dalam Roziqin 2010) kinerja memiliki indikator sebagai berikut:

a) Kecakapan di bidang tugas

Indikator ini menjelaskan tentang kecakapan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Adanya kinerja yang positif tentunya akan membuat karyawan lebih menguasai tugasnya di masing-masing bagian.

b) Keterampilan melaksanakan tugas

Indikator ini menjelaskan bahwa di balik kinerja yang baik, tentunya ada keterampilan dari masing-masing karyawan di setiap tugasnya. Keterampilan yang karyawan miliki di dasari oleh adanya kreativitas tinggi dalam menyelesaikan tugas.

c) Berpengalaman melaksanakan tugas

Indikator ini menjelaskan bahwa pengalaman itu merupakan hal terpenting dalam melaksanakan tugas. Adanya pengalaman yang dimiliki karyawan tentunya membuat karyawan lebih mantap dan menguasai tugas yang mereka miliki.

d) Bersungguh-sungguh melaksanakan tugas

Indikator ini menjelaskan adanya kesungguhan di dalam hati dari karyawan merupakan hal yang mendasar untuk membentuk kinerja yang baik. Kesungguhan yang ada dapat menjadi pendorong karyawan untuk memberikan output yang maksimal bagi perusahaan.

e) Kesegaran kesehatan jasmani dan rohani

Indikator ini menjelaskan kesehatan karyawan ikut berperan dalam membentuk kinerja karyawan. Jika karyawan tersebut memiliki permasalahan kesehatan, maka hal tersebut akan mengganggu pekerjaan karyawan dan berdampak ke kinerja karyawan tersebut.

f) Pelaksanaan tugas secara berdaya guna dan berhasil guna

Indikator ini menjelaskan tentang proses untuk mencapai kinerja yang baik dengan melaksanakan tugas sesuai dengan konteks yang ada, sehingga tugas yang dilakukan berguna dan bisa dianggap berhasil.

g) Hasil kerja yang melebihi dari standar target yang telah ditentukan

Indikator ini menjelaskan bahwa karyawan berusaha memberikan output kerja yang maksimal. Hasil kerja yang melebihi standar yang telah di targetkan tentunya hal tersebut mempengaruhi kinerja menjadi baik.

Menurut Rivai (2004) kinerja memiliki indikator sebagai berikut:

a) *Reliability*

Ukuran kinerja harus konsisten. Yang paling penting disini yaitu konsistensi dari karyawan di suatu ukuran kinerja.

b) *Relevance*

Ukuran kinerja harus dihubungkan dengan *output* riil dari suatu kegiatan di perusahaan yang secara logika itu mungkin terjadi.

c) *Sensitivity*

Beberapa ukuran harus mampu mencerminkan perbedaan antara penampilan nilai tinggi dan rendah. Penampilan tersebut harus dapat membedakan dengan teliti tentang perbedaan kinerja.

d) *Practicality*

Kriteria harus dapat diukur dan kekurangan pengumpulan data tidak terlalu mengganggu atau tidak in-efisien.

ii. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara 2006 (dalam Mulyandini 2015) ada dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, setiap manusia memiliki *IQ*, *EQ* dan *SQ*.

Jika seorang karyawan memiliki ketiga aspek tersebut dengan

baik dan ditempatkan sesuai dengan kemampuannya, maka kinerja yang dihasilkan pun akan memuaskan.

b) Faktor Motivasi

Terkadang setiap orang membutuhkan motivasi agar bisa melakukan pekerjaan lebih giat dari sebelumnya. Seseorang yang mendapatkan dan mempunyai motivasi yang tinggi di dirinya akan semangat dalam mengerjakan tugasnya dan memenuhi tanggung jawabnya demi mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Mathis dan Jackson (2006 dalam Taurisia) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

a) Kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dimiliki.

Kemampuan individu karyawan merupakan faktor kinerja terpenting yang alami muncul dari masing-masing karyawan.

b) Tingkat usaha yang dilakukan

Tingkat usaha yang dilakukan menjadi sebagai alat pendukung dalam sebuah pekerjaan. Adanya usaha yang dilakukan karyawan mampu mempengaruhi hasil kinerja karyawan.

c) Dukungan organisasi.

Dukungan organisasi merupakan salah satu strategi yang dilakukan oleh pengelola perusahaan untuk tercapainya kinerja yang baik dan tercapainya tujuan yang dimiliki oleh organisasi.

iii. Dampak Kinerja

Berikut ini beberapa dampak dari kinerja karyawan berdasarkan hasil penelitian terdahulu, diantaranya :

- a) Penelitian Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani (2015) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama menyatakan hasil penelitiannya bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga kinerja karyawan memberikan dampak terhadap motivasi karyawan dan sistem kompensasi yang ada pada perusahaan tersebut.
- b) Penelitian Rositha Dini Permatasari, Bambang Swasto dan Mohammad Iqbal (2016) dengan judul Pengaruh Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan menyatakan hasil yang pertama bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil yang kedua adalah kinerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional.
- c) Dan penelitian oleh Stela Timbuleng dan Jacky S. B. Sumarauw (2015) dengan judul Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hasjrat Abadi Cabang Manado menyatakan hasil penelitiannya bahwa secara simultan etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan sedangkan secara parsial etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebaliknya disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga kinerja karyawan berdampak pada peningkatan kualitas etos kerja dan disiplin kerja karyawan serta munculnya komitmen organisasi yang tinggi.

B. *Self efficacy*

i. Definisi dan arti penting *self efficacy*

Self efficacy adalah salah satu faktor pendorong dalam keberhasilan individu. Menurut Bandura 1986 (dalam Hanun,2013) *self efficacy* merupakan keyakinan yang muncul dalam diri seseorang terhadap kemampuan yang dia miliki untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasannya dalam mencapai suatu hasil yang maksimal. Menurut Greenberg (2003) *self efficacy* adalah kepercayaan seseorang individu tentang kemampuan yang dimilikinya untuk melakukan tugas tertentu dengan sukses. 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. Menurut Kreiner dan Kinicku 1992 (dalam Mulyandini 2015) *self efficacy* adalah kepercayaan

seseorang tentang kesempatannya yang berhasil menyelesaikan tugas tertentu.

Dari berbagai definisi yang telah dijelaskan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *self efficacy* adalah sebuah kepercayaan yang dimiliki individu bahwa ia mampu untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik dan menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut Bandura 1989 (dalam Mulyandini 2015) *self efficacy* dibagi menjadi dua, yaitu:

a) *Self efficacy* tinggi

Self efficacy yang tinggi ditunjukkan dengan sikap seorang karyawan yang menunjukkan keyakinan bahwa ia bisa menyelesaikan tugas dengan baik.

b) *Self efficacy* rendah

Self efficacy yang rendah ditunjukkan dengan ketidakpercayaan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sehingga berujung dengan output yang tidak memuaskan.

ii. Indikator *Self Efficacy*

Menurut Greenberg (2003) penilaian *self efficacy* terdiri dari tiga komponen dasar:

a) *Magnitude*: tingkat kesulitan di mana seorang individu percaya bahwa dia dapat melakukan.

- b) *Strength*: keyakinan seseorang bahwa ia kuat dan dapat melakukan pada tingkat itu.
- c) *Generality*: sejauh mana *self efficacy* dalam satu situasi atau untuk satu tugas yang meluas ke situasi yang lain dan tugas-tugas lain.

Menurut Schunk dan Judith 2005 (dalam Mulyandini 2015) indikator *self efficacy* digambarkan dalam empat sumber informasi, diantaranya adalah:

- a) Penguasaan aktif atau pencapaian nyata.

Di *point* ini, yang penting untuk diperhatikan adalah seberapa mampu karyawan tersebut mampu menghadapi masalah yang ada di lingkup kerjanya. Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas, menghadapi berbagai situasi di lingkup kerja juga perlu diperhatikan. Jika ada penguasaan aktif dari karyawan dalam menghadapi berbagai masalah, maka *self efficacy* akan meningkat pada diri tiap karyawan.

- b) Pengalaman.

Bila seseorang memiliki pengalaman dan informasi di suatu bidang tertentu, tentunya akan membuat karyawan tersebut lebih percaya diri ketika diberi tugas oleh atasannya. Mereka yang memiliki pengalaman dapat memprediksi tugas apa yang akan diberikan oleh atasan dan segera mencari solusi untuk menyelesaikan tugasnya. Pengalaman yang ada dari diri

karyawan tersebut akan menolong karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dengan sempurna.

c) Bujukan atau persuasi

Cara lain yang dapat mempengaruhi *self efficacy* yaitu dengan cara bujukan atau persuasi. Seseorang akan merasa termotivasi untuk melakukan hal yang baik untuk perusahaannya setelah mendapatkan dorongan dari orang lain ataupun dirinya sendiri. Dari hal tersebut dapat meningkatkan kepercayaan diri seseorang ketika ia sudah merasa termotivasi.

d) Pembangkit fisiologis

Di *point* ini, masing-masing individu mengamati dirinya sendiri seberapa tingkat *self efficacy* yang ia punya. Jika karyawan tersebut mengalami kecemasan, tentunya mereka akan mengantisipasi kegagalan dan berusaha untuk tidak tegang jika menghadapi masalah. Di sisi lain, mereka akan mempresepsikan bahwa mereka akan berhasil dalam mencapai tujuan.

iii. Faktor yang mempengaruhi *Self Efficacy*

Menurut Bandura 1997 (dalam Wulansari 2001), ada empat faktor yang berpengaruh terhadap *self efficacy* yaitu:

a) Pengalaman Keberhasilan (*mastery experiences*).

Kesuksesan yang biasanya dicapai oleh karyawan tentunya mampu menambah *self efficacy* yang terdapat pada karyawan

tersebut, dan sebaliknya yaitu suatu kegagalan akan memiliki pengaruh terhadap penurunan *self efficacy* karyawan tersebut secara otomatis. Apabila keberhasilan yang diperoleh karyawan tersebut cenderung karena faktor-faktor yang bukan hasil dari dirinya sendiri, biasanya hal tersebut tidak akan memiliki pengaruh pada peningkatan *self efficacy*. Tapi, jika sebuah kesuksesan itu diperoleh melalui rintangan yang berat dan itu adalah hasil kerja kerasnya sendiri, itulah yang nantinya akan memiliki pengaruh terhadap peningkatan *self efficacy* karyawan tersebut.

b) Pengalaman Orang Lain (*vicarious experiences*).

Suatu kesuksesan yang didapat oleh orang lain yang memiliki kemiripan dengan individu dalam melakukan suatu pekerjaan biasanya dapat meningkatkan *self efficacy* karyawan dalam mengerjakan tugas yang sama. *Social models* merupakan bagian dari *self efficacy* yang selalu ditemukan pada tiap karyawan yang tidak menyadari tentang kemampuan yang dimilikinya sehingga mendorong karyawan tersebut untuk melakukan *modeling*. Sayangnya *self efficacy* yang didapat tidak begitu berpengaruh jika model yang diamati tidak memiliki kemiripan atau berbeda dengan model.

c) Persuasi Sosial (*Social Persuasion*).

Merupakan informasi tentang keahlian seseorang yang di informasikan secara verbal oleh seseorang yang membawa pengaruh besar, biasanya digunakan untuk mengajak dengan cara meyakinkan seseorang bahwa ia cukup mampu melakukan suatu tugas.

d) Keadaan fisiologis dan emosional (*physiological and emotional states*).

Kecemasan dan stress dapat dialami oleh semua karyawan ketika mereka mempunyai tugas dan mengerjakan tugasnya, mereka selalu berfikir bahwa mereka akan gagal melaksanakan tugasnya. Hampir setiap karyawan selalu mengharapkan keberhasilan yang mulus, dalam arti kondisi yang tidak diwarnai oleh ketegangan dan tidak merasakan adanya gangguan lainnya. *Self efficacy* yang tinggi biasanya ditandai dengan rendahnya tingkatan stress dan kecemasan sebaliknya *self efficacy* yang rendah ditandai dengan adanya tingkat stress dan kecemasan yang tinggi pula.

Menurut Bandura 1997 (dalam Wibowo 2010) menyatakan bahwa faktor-faktor *self efficacy* lainnya adalah sebagai berikut:

a) Budaya

Budaya dapat memberikan pengaruh kepada *self efficacy* melalui nilai (*values*), kepercayaan (*beliefs*), dan proses pengaturan diri (*self regulator process*) yang memiliki fungsi sebagai sumber penilaian *self efficacy* dan juga sebagai konsekuensi dan keyakinan akan *self efficacy*.

b) Gender

Adanya perbedaan gender juga dapat memberikan dampak terhadap *self efficacy*. Seperti yang kita ketahui, karyawan memiliki peran *double* sebagai ibu rumah tangga dan juga wanita karier, tidak seperti karyawan pria. Maka hal tersebut dapat membuat *self efficacy* karyawan lebih tinggi dibandingkan dengan *self efficacy* yang dimiliki pria.

c) Sifat dari tugas yang dihadapi

Adanya kesulitan tugas yang dimiliki oleh setiap individu tentunya akan berdampak pada penilaian individu tersebut terhadap keahlian yang dimiliki dirinya sendiri. Semakin kompleks suatu tugas yang dimiliki karyawan tersebut maka ia akan menilai kemampuannya rendah. Sebaliknya jika karyawan tersebut mendapatkan tugas yang mudah dan sederhana maka ia akan menilai kemampuannya tinggi dibanding karyawan lainnya.

d) Insentif eksternal

Insentif yang diperoleh oleh seorang karyawan merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi *self efficacy*. Insentif yang didapatkan oleh karyawan lain yang merefleksikan kesuksesan seseorang.

e) Status atau peran individu dalam lingkungan

Karyawan yang mempunyai tingkatan status yang lebih tinggi akan mendapatkan derajat kontrol yang lebih besar sehingga *self efficacy* yang dimilikinya juga tinggi. Sedangkan karyawan yang memiliki status yang lebih rendah dibandingkan karyawan lainnya akan memiliki kontrol yang lebih kecil sehingga *self efficacy* yang dimiliki karyawan tersebut juga rendah.

f) Informasi tentang kemampuan diri

Jika seorang karyawan mendapatkan informasi positif mengenai dirinya, maka karyawan tersebut akan memiliki *self efficacy* tinggi. Sebaliknya, jika seorang karyawan memperoleh informasi negatif mengenai dirinya, maka karyawan tersebut akan memiliki *self efficacy* yang rendah.

iv. Dampak *Self Efficacy*

Bandura (dalam Mayasari 2015) menjelaskan bahwa *self-efficacy* mempengaruhi individu dalam beberapa hal, yaitu:

a) Perilaku memilih.

Self-efficacy berperan penting terhadap jenis aktivitas yang dipilih karyawan. Karyawan yang cenderung menolak terlibat pada tugas-tugas, pekerjaan atau aktivitas yang diberikan maka *self-efficacy* mereka rendah pada aktivitas-aktivitas tersebut. Sebaliknya, karyawan yang mau ikut terlibat pada tugas atau aktivitas yang diberikan maka *self-efficacy* mereka tinggi pada aktivitas-aktivitas tersebut.

b) Usaha dan ketekunan.

Adanya *self-efficacy* yang tinggi tentunya dapat membuat karyawan lebih giat dan tekun dalam usahanya untuk berhasil mencapai tujuan tertentu. Sebaliknya jika karyawan memiliki *self-efficacy* yang rendah tentunya akan membuat karyawan tersebut meragukan dirinya sehingga usaha yang dilakukannya pun menjadi tidak optimal.

c) Pola pikir dan reaksi emosional.

Karyawan yang mempunyai *self efficacy* rendah memiliki *mainset* bahwa kemampuannya lebih rendah dari rekan kerja lainnya. Keadaan tersebut dapat menciptakan stres dan pandangan yang sempit tentang bagaimana cara terbaik

menghadapi sebuah masalah. Sebaliknya jika karyawan mempunyai *self efficacy* yang tinggi maka karyawan tersebut bisa mengerahkan perhatian dan usahanya untuk memenuhi tuntutan situasi dan menghadapi masalah dengan usaha yang lebih besar. *Self-efficacy* dapat menentukan jalan hidup yang akan dilalui seseorang karena *self-efficacy* seseorang menjadi dasar pilihan yang diambil seseorang. Pilihan-pilihan individu akan menentukan lingkungan yang akan dimasukinya yang selanjutnya menentukan apakah lingkungan yang dipilihnya akan dapat mengembangkan kompetensi, nilai dan minat ke arah yang lebih baik atau tidak. Misalnya ketika seseorang merasa tidak mampu melakukan tugas atau pekerjaan yang berhubungan dengan statistik, maka ia akan mencari lingkungan atau tugas yang tidak atau tidak banyak berhubungan dengan statistik.

Menurut Bandura 1986 (dalam Mayasari 2014) menjelaskan bahwa dampak *self-efficacy* terhadap individu muncul dalam berbagai keadaan, yaitu:

a) Perilaku memilih

Self-efficacy dapat memainkan peran yang signifikan terhadap jenis aktivitas yang dipilih seseorang. Orang cenderung menolak terlibat pada tugas-tugas, pekerjaan atau aktivitas dimana *self-efficacy* mereka rendah pada

aktivitas-aktivitas tersebut. Sebaliknya, seseorang akan melibatkan diri pada tugas atau aktivitas dimana *self-efficacy* mereka tinggi pada aktivitas-aktivitas tersebut.

b) Usaha dan ketekunan

Adanya *self-efficacy* yang tinggi akan membuat seseorang lebih giat dan tekun dalam usahanya untuk berhasil pada suatu aktivitas atau pekerjaan. Sebaliknya adanya *self-efficacy* yang rendah membuat seseorang meragukan diri sendiri sehingga usaha yang dilakukannya pun menjadi tidak optimal.

c) Pola pikir dan reaksi emosional

Orang dengan *self-efficacy* yang rendah cenderung yakin bahwa kemampuannya lebih rendah daripada ia yang sebenarnya. Keadaan ini menciptakan stres dan pandangan yang sempit tentang bagaimana cara terbaik menghadapi sebuah masalah. Sebaliknya orang dengan *self-efficacy* yang tinggi mengerahkan perhatian dan usahanya untuk memenuhi tuntutan situasi dan menghadapi masalah dengan usaha yang lebih besar. *Self-efficacy* juga membentuk *causal thinking*. Orang-orang dengan *self-efficacy* yang tinggi mengatributkan kegagalan pada adanya usaha yang tidak memadai dan orang dengan *self-efficacy* yang rendah

mengatribusikan kegagalan pada adanya kekurangan kemampuan.

- d) *Humans as producers rather than simply foretellers of behavior*

Penelitian menunjukkan bahwa orang yang menganggap dirinya dengan *self-efficacy* yang tinggi akan bertindak, berpikir dan merasa dengan cara yang berbeda dari orang yang menganggap dirinya tidak mampu. Orang yang pertama akan menjadi individu yang merencanakan dan memproduksi masa depannya sendiri dari pada sekedar membayangkannya atau meramalkannya.

C. *Work family conflict*

- i. Definisi dan arti penting *work family conflict*

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. Menurut Christine, Oktorina, Mula (2010) *Work family conflict* dapat terjadi jika antara peran keluarga dan peran pekerjaan saling tidak cocok dan tidak mendukung antara satu dengan lainnya. *Work family conflict* sering terjadi disaat adanya bentrokan waktu untuk berperan di pekerjaan maupun di keluarga sehingga munculah ketidakcocokan antara satu

dengan lainnya. *Work family conflict* terjadi disebabkan oleh adanya tuntutan waktu di salah satu peran di waktu yang tidak tepat, stres yang berasal dari salah satu peran yang melampaui batas masuk ke dalam peran lainnya dan tentunya akan mengurangi kualitas di peran tersebut, dan ketidakseimbangan perilaku diberbagai peran (misalnya lebih efektif di salah satu peran namun tidak di peran lainnya). Menurut Mubassyir dan Herachwati (2014) *Work family conflict* di artikan sebagai bentuk konflik peran di mana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutlak tidak bisa di sama ratakan dalam beberapa hal.

Dari beberapa uraian di atas, maka *work family conflict* dapat didefinisikan permasalahan yang berasal dari antar peran dimana adanya tekanan peran, baik dari keluarga maupun pekerjaan. Hal tersebut berlanjut menjadi sulitnya peran pekerjaan untuk berpartisipasi terhadap keluarga, begitu juga sebaliknya.

Menurut Christine, Oktorina dan Mula (2010) jenis-jenis *work family conflict*, yaitu:

a) Konflik pekerjaan terhadap keluarga (*work-family*)

Konflik ini dapat terjadi ketika pengalaman selama bekerja mempengaruhi kehidupan keluarga. Misalkan, adanya tekanan jam kerja yang padat, perjalanan menuju kantor yang jauh, beban yang diberikan atasan terlalu berlebihan, stres kerja, interpersonal di lingkungan kerja, dll.

b) Konflik keluarga terhadap pekerjaan (*family-work*)

Konflik ini dapat terjadi ketika kehidupan di keluarga mempengaruhi kehidupan kerja. Contohnya, adanya anak dan terkadang merasa memiliki kewajiban untuk mengurus dan merawat anak, terutama anak kecil. Selain itu adanya masalah keluarga yang kemudian berujung dibawa ke lingkungan kerja.

ii. Indikator *work family conflict*

Menurut Yang *et al* 2000 (dalam Mulyandini 2015) ada tiga indikator *work family conflict*, antara lain:

a) *Time based conflict*

Konflik ini berdasarkan waktu yang diperlukan seseorang untuk menjalankan salah satu peran yang ia miliki dan tentunya hal tersebut akan mengurangi waktu untuk menjalankan peran lainnya.

b) *Strain based conflict*

Konflik ini terjadi ketika munculnya tekanan yang berasal dari salah satu peran dan tentunya akan berdampak pada kinerja peran lainnya.

c) *Behavior based conflict*

Konflik ini terjadi ketika timbulnya ketidakcocokan diantara pola perilaku dengan apa yang diinginkan oleh kedua peran.

Menurut Netemeyer, dkk (1996 dalam Rahmawati 2015) indikator *work family conflict* adalah:

a) Tekanan pekerjaan (*work demand*)

Tekanan pekerjaan mengarah pada tekanan yang dihasilkan karena kelebihan beban kerja dan tekanan waktu dari suatu pekerjaan seperti kesibukan dalam bekerja dan batas waktu pekerjaan.

b) Tekanan keluarga (*family demand*)

Tekanan keluarga mengarah pada tekanan waktu dan tugas yang saling berkaitan seperti menjaga rumah tangga dan menjaga anak.

Menurut Frone, Russell dan Cooper (1992 dalam Roboth 2015) indikator *work family conflict* adalah:

1. Tekanan sebagai orang tua.

Tekanan sebagai orang tua merupakan salah satu beban kerja sebagai orang tua didalam keluarga. Beban yang ditanggung bisa berupa beban pekerjaan rumah tangga karena anak tidak dapat membantu dan kenakalan anak. Hal tersebut dapat di bawa-bawa ke kantor dan akan menjadikan konflik baru.

2. Tekanan perkawinan.

Tekanan perkawinan merupakan beban yang bisa berupa pekerjaan rumah tangga yang tidak pernah beres dikarenakan pasangan tidak dapat membantu, tidak adanya dukungan

pasangan dan sikap pasangan yang mengambil keputusan tidak secara bersama-sama.

3. Kurangnya keterlibatan sebagai pasangan.

Kurangnya keterlibatan sebagai pasangan mengukur tingkat seseorang dalam memihak secara psikologis pada perannya sebagai pasangan. Keterlibatan sebagai pasangan bisa berupa kesediaan sebagai pasangan untuk menemani pasangannya bahkan sewaktu dibutuhkan.

4. Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua.

Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua mengukur tingkat seseorang dalam memihak perannya sebagai orang tua. Keterlibatan sebagai orang tua untuk menemani anak dan sewaktu dibutuhkan anak.

5. Campur tangan pekerjaan.

Campur tangan pekerjaan menilai derajat dimana pekerjaan seseorang mencampuri kehidupan keluarganya. Campur tangan pekerjaan bisa berupa persoalan-persoalan pekerjaan yang mengganggu hubungan di dalam keluarga yang tersita.

iii. Faktor yang mempengaruhi *work family conflict*

Menurut Chirstine, Oktorina dan Mula (2010) terjadinya *work family conflict* disebabkan oleh: adanya tuntutan waktu disatu peran dan memaksakan kehendak untuk mengorboni

waktu untuk peran lainnya, stres yang berawal dari satu peran yang terlalu berlebihan ke peran lainnya dan tentunya akan mengurangi kualitas hidup di peran tersebut, dan perilaku yang hanya efektif di satu peran, tetapi tidak bisa menyeimbangkan keefektifannya di peran lainnya.

Faktor lain yang menyebabkan *work family conflict* menurut Smith *et al.*, (2004), Greenhaus *et al* (2002) dan Netemeyer *et al* (2006) (dalam Mubassyr dan Herachwati 2014) antara lain dirangkum sebagai berikut:

- a) Adanya tuntutan antara pekerjaan dan keluarga.
- b) Kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga.
- c) Hal yang ingin dilakukan di rumah terhalang karena pekerjaan.
- d) Tekanan pekerjaan membuat sulit untuk memenuhi kebutuhan keluarga.
- e) Kewajiban pekerjaan yang sering mengubah rencana bersama keluarga.
- f) Lamanya jam kerja sehingga waktu untuk keluarga menjadi berkurang.
- g) Faktor emosi dalam satu wilayah mengganggu wilayah lain.
- h) Tuntutan pekerjaan atau karir yang terlalu berat mengakibatkan kewajiban di rumah menjadi terbengkalai.

iv. Dampak *work family conflict*

Menurut Amstad, dkk (2011 dalam Rahmawati 2015) *work family conflict* merupakan sumber stres yang sangat berpotensi serta berdampak negatif bagi kesejahteraan dan perilaku karyawan. Masalah ini dapat menimbulkan beberapa dampak, yaitu:

- a) Dampak *work family conflict* yang berkaitan dengan pekerjaan yaitu pekerjaan yang berkaitan dengan regangan, komitmen organisasi, absensi, kelelahan, kepuasan kerja, niat untuk berhenti, serta *organizational citizenship behaviour*.
- b) Dampak *work family conflict* yang berkaitan dengan keluarga yaitu seperti kepuasan keluarga, kepuasan perkawinan, keluarga yang berkaitan dengan regangan.
- c) Dampak *work family conflict* dari kedua arah (keluarga dan pekerjaan) yaitu tekanan psikologis, kepuasan hidup, depresi, keluhan somatik, dan penyalahgunaan narkoba.

Menurut Frone, Rusell dan Cooper (1992 dalam Marzuki 2017) karyawan yang mengalami *work family conflict* menunjukkan adanya penurunan kinerja dikarenakan dari pihak keluarganya menguasai dirinya dan hal tersebut

menyebabkan karyawan tidak bisa mencapai target untuk memenuhi tanggung jawab yang dimilikinya di kantor.

D. Iklim kerja

i. Definisi dan arti penting iklim kerja

Menurut Davis (1985) iklim kerja merupakan suatu lingkungan manusia dimana terdapat para karyawan yang melakukan aktifitas kerja 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. Menurut Sari (2005) iklim kerja adalah lingkungan psikologis suatu organisasi yang mana antara kondisi tempat yang satu dan tempat yang lainnya memiliki suatu kondisi yang berbeda. Menurut Luthans 1995 (dalam Hanun 2013) iklim kerja adalah sebuah penyampaian perasaan secara keseluruhan dengan cara menunjukkan tata ruang fisik, cara karyawan yang saling berkomunikasi, dan bagaimana cara karyawan melakukan pendekatan diri dengan orang lain. Menurut Litwin dan Stringer (1968 dalam Hardjana 2006) Iklim kerja merupakan kualitas lingkungan yang ada di dalam perusahaan dan dialami oleh beberapa karyawan, mempengaruhi perilaku karyawan, dan yang dapat digambarkan sebagai cerminan nilai-

nilai dari seperangkat ciri-ciri (atau atribut) khas perusahaan tersebut.

Dari berbagai pendapat para ahli di atas, maka iklim kerja bisa diartikan sebagai sifat lingkungan kerja yang menggambarkan suasana kerja di lingkungan tersebut diciptakan sendiri oleh karyawan yang ada beserta segala isi organisasi tersebut.

Menurut Hanun (2013) jenis dari iklim kerja ada dua, yaitu:

a) Iklim kerja positif

Iklim kerja yang positif akan menunjukkan berbagai aktivitas yang berjalan dengan harmonis dan suasana yang damai. Iklim positif akan terbangun jika adanya keharmonisan antar karyawan dan penyelesaian masalah yang diselesaikan bersama-sama.

b) Iklim kerja negatif

Iklim kerja yang negatif menunjukkan diri dalam bentuk-bentuk pergaulan yang kontradiktif, iri hati, beroposisi, masa bodoh, individualistis, egois, sehingga dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan.

ii. Dimensi iklim kerja

Menurut Robbins 1994 (dalam Hanun 2013) iklim kerja memiliki 4 dimensi pengukur, yaitu:

- a) Dimensi Psikologikal, terdiri dari kurang inovasi, kurang otonomi, beban kerja, dan keruang pemenuhan sendiri.
- b) Dimensi struktural, terdiri dari fisik, bunyi dan tingkat keserasian antara struktur fisik dan keperluan kerja.
- c) Dimensi sosial, terdiri dari rekan sejawat dan aspek interaksi antar klien
- d) Dimensi birokratik, terdiri dari peraturan-peraturan konflik peranan dan undang-undang.

Menurut Litwin dan Meyer (dalam Winanti 2013) iklim kerja terdiri dari 6 dimensi, yaitu :

a) *Conformity*

Karyawan yang menunjukkan derajat perasaannya terhadap peraturan yang berlaku di lingkungan kerjanya. Anantara lain seperti prosedur, peraturan, kebijaksanaan dan praktek yang harus karyawan patuhi dibandingkan dengan cara mereka sendiri yang selalu mereka anggap benar.

b) *Responsibility*

Tingkat tanggung jawab pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat diungkapkan melalui tingkat kemauan pekerja dalam

mengatasi masalah yang muncul dalam pelaksanaan tugas, inisiatif, dan usulan-usulan perbaikan.

c) *Standars*

Menunjukkan derajat perasaan jika pekerjaan yang mengandung resiko yang sudah ditetapkan oleh perusahaan serta tantangan menyampaikan keterkaitan tujuan kepada anggota lainnya.

d) *Rewards*

Menunjukkan derajat perasaan yang dimiliki para karyawan jika mereka mendapatkan imbalan/gaji untuk pekerjaan yang dilaksanakan dengan baik dan di akui daripada mendapatkan kritikan dan dihukum bila mereka melakukan kesalahan.

e) *Clarity*

Perasaan para karyawan bahwa lebih banyak segala sesuatu yang diatur dengan baik dan jelas tujuannya dibandingkan dengan keadaan yang kacau, kabur dan tidak teratur.

f) *Team Spirit*

Litwin mencoba mengukur iklim kerja melalui keenam dimensi iklim kerja ini. Proses pengukuran ini adalah pengukuran totalitas kepada lingkungan psikologis, dimana lingkungan karyawan tersebut bekerja.

Menurut Litwin dan Stringer (1968 dalam Hardjana 2006) indikator iklim kerja yaitu:

- 1) Struktur, menunjukkan tingkat penjenjangan kewenangan sebagai pelaksanaan dari pembagian pekerjaan.
- 2) Tantangan dan tanggung jawab, merupakan persepsi karyawan tentang tuntutan kerja dan peluang untuk maju, yang mendorong untuk mendapatkan hasil yang maksimal dengan tanggung jawab yang lebih tinggi.
- 3) Kehangatan dan dukungan, kehangatan dalam bersikap antar karyawan serta dukungan yang ada dapat meredakan berbagai macam kerisauan dan kecemasan tentang pekerjaan.
- 4) Ganjaran dan Hukuman, Ganjaran di sini diartikan sebagai persetujuan atasan terhadap perilaku atau tindakan karyawan, sedangkan hukuman merupakan penolakan terhadap penyimpangan.
- 5) Konflik, merupakan ukuran persepsi tentang persaingan antar pribadi dan unit kerja serta adanya perbedaan kepentingan. Organisasi selalu berusaha mencari solusi dalam situasi konflik agar dampaknya dapat diminimalisir.
- 6) Standar kinerja dan harapan, mengukur persepsi tentang pentingnya kinerja dan kejelasan pengharapan berkaitan dengan kinerja dalam organisasi. Maka karyawan selalu

diharapkan mencapai kinerja yang sesuai dengan ‘motif berprestasi’ yang dimiliki, yakni keinginan untuk unggul.

- 7) Identitas organisasi, merupakan ukuran untuk loyalitas kelompok di kalangan karyawan. Karyawan yang merasa bangga sebagai anggota kelompok kerja dalam organisasi, akhirnya dapat mencapai kebanggaan sebagai anggota organisasi. Semakin besar jumlah karyawan yang memiliki kebanggaan sebagai anggota organisasi semakin tinggi kinerja organisasi tersebut, yang akhirnya mengangkat reputasi organisasi di mata segenap karyawan. Pimpinan yang efektif dapat mengambil keuntungan dengan meningkatnya produktivitas, karena karyawan bawahan dapat bekerja produktif sendiri dan mereka sangat bangga atas prestasi tersebut.
- 8) Risiko dan pengambilan risiko, mengacu pada filosofi manajemen yang terkait dengan peluang dan resiko di dalam proses pembuatan keputusan. Kesimpulannya, iklim organisasi yang mendorong karyawan untuk ‘berani ambil resiko’ dapat merangsang kebutuhan untuk berprestasi di kalangan karyawan.

ii. Faktor yang mempengaruhi iklim kerja

Menurut Steers 1995 (dalam Hanun 2013) menyebutkan faktor-faktor penentu iklim kerja terdiri dari:

a) Struktur tugas.

Adanya struktur tugas yang baik dan terstruktur dapat menjadi faktor untuk iklim kerja menjadi baik.

b) Imbalan dan hukuman yang diberikan.

Setiap perbuatan pastinya memiliki masing-masing konsekuensi. Jika karyawan melakukan pekerjaan dengan baik, maka karyawan tersebut mendapatkan imbalan sesuai dengan apa yang dia kerjakan, begitu juga sebaliknya.

c) Sentralisasi keputusan.

Segala keputusan yang ada di pusatkan di suatu titik tertentu akan memudahkan pekerjaan dan lingkungan kerja mereka membuat para karyawan merasa nyaman.

d) Tekanan pada prestasi.

Prestasi merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang. Bila karyawan dituntut untuk selalu memberikan hasil karyawan maka hal tersebut bisa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

e) Tekanan pada latihan dan pengembangan.

Adanya pelatihan yang diberikan karyawan akan mendorong kinerja yang dihasilkan karyawan menjadi lebih baik. Jika karyawan bisa memberikan kinerja yang baik maka karyawan akan merasa bisa untuk melakukan tugas lainnya dan merasa nyaman di tempat tersebut.

f) Keamanan dan resiko pelaksanaan tugas.

Keamanan merupakan hal penting untuk menciptakan kenyamanan di lingkungan kerja. Karyawan tidak akan merasa terancam jika lingkungan tersebut aman dari segala ancaman dalam melakukan tugas yang diberikan oleh atasan.

g) Keterbukaan dan ketertutupan individu.

Setiap karyawan pasti memiliki sifat yang berbeda-beda, ada yang terbuka dan ada juga yang tertutup. Memiliki rekan kerja yang terbuka akan memudahkan karyawan saling *open minded* tentang tugas yang ada, begitu juga sebaliknya.

h) Status dalam organisasi.

Memiliki status yang baik di perusahaan merupakan suatu penyemangat dalam melaksanakan tugas. Jika seorang karyawan memiliki status yang rendah, maka hal tersebut bisa dijadikan motivasi untuk menaikkan status yang ada.

i) Pengakuan dan umpan balik.

Karyawan akan merasa dihargai jika segala pendapatnya mendapatkan umpan balik dari atasan maupun rekan kerja. Hal tersebut dapat membuat karyawan merasa *enjoy* dalam menyelesaikan tugasnya.

j) Keluwesan dan kompetensi dalam hubungan pencapaian tujuan organisasi.

Adanya kompetensi yang sehat antar karyawan serta memiliki hubungan baik akan membuat iklim kerja tersebut menjadi hangat dan nyaman.

Menurut Bagha 2010 (dalam Rahmawati 2015), faktor yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja adalah:

a) Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat membentuk hubungan antar karyawan dan interaksi antar karyawan.

b) Kepemimpinan

Adanya kepemimpinan yang baik memungkinkan karyawan untuk bekerja secara efektif dan mencapai tujuan organisasi yang saling sama, dan mengidentifikasi pentingnya perilaku kepemimpinan yang dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas dalam kinerja.

c) Susunan kepegawaian dan beban kerja

Peningkatan beban kerja dapat meningkatkan produktivitas dalam jangka pendek, tetapi juga dapat meningkatkan biaya dalam jangka panjang, stres menyebabkan rendahnya produktivitas dan buruknya penilaian.

d) Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan di perusahaan sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.

e) Keamanan tempat kerja

Keamanan merupakan hal penting untuk menciptakan kenyamanan di lingkungan kerja. Karyawan tidak akan merasa terancam jika lingkungan tersebut aman dari segala ancaman dalam melakukan tugas yang diberikan oleh atasan.

f) Perlengkapan dan persediaan

Ketersediaan fasilitas seperti peralatan dan perlengkapan sebagai pendukung dalam kerja dapat membuat karyawan merasa nyaman bekerja di perusahaan tersebut.

iii. Dampak iklim kerja

Menurut Soetjipto (2004 dalam Rahmawati 2015), dampak yang dihasilkan dari iklim kerja adalah:

a) Kenyamanan Karyawan

Bekerja dalam keadaan yang nyaman sering sekali akan memberikan efek pada kualitas kerja karyawan. Maka dari itu, ketika lingkungan kerja sudah mendukung, maka karyawan mulai merasakan kenyamanan tersebut dan kemungkinan besar akan betah di perusahaan tersebut.

b) Perilaku Karyawan

Ketika karyawan yang ada dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja, maka hal tersebut dapat disebut dengan perilaku kerja.

Menurut Prakoso, Astuti dan Rihana (2014) lingkungan kerja yang baik pasti akan menciptakan rasa nyaman yang natural pada karyawan. Dengan rasa senang dan nyaman, tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan untuk lebih giat, tekun dan bersemangat dalam bekerja begitu juga sebaliknya.

E. Hubungan antar variabel

i. *Work family conflict* dengan *self efficacy*

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. *Self efficacy* merupakan sebuah kepercayaan diri yang ada di masing-masing setiap individu dan meyakini bahwa ia bisa menyelesaikan tugasnya dengan baik. Bila di dalam keluarga ada masalah, maka munculah *work family conflict* yang bisa berpengaruh ketidak percaya dirian ketika berada dikantor.

Terkadang di dalam keluarga, muncul beberapa tekanan dari keluarga, yaitu salah satunya menuntut mereka agar bisa menghabiskan waktu bersama keluarga. Tak hanya itu, khusus pasangan yang sudah memiliki anak, mereka kesulitan membagi peran mereka untuk menjadi seorang orang tua di rumah dan peran di kantor untuk menyelesaikan tugas. 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.

Dari logika di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif terhadap *self efficacy*. Hal ini bisa di perkuat dengan penelitian terdahulu sebagai berikut:

Tabel 5. *Work family conflict* dengan *self efficacy*

No	Nama peneliti	Hasil
1	Alfeonita Dyah Mulyandini, Sri Wahyu Lelly H. S, Diana Sulianti K. Tobing <i>Self Efficacy</i> sebagai Mediasi Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawati Perbankan (Studi Pada <i>Dual Career Couple</i> di Bank BRI dan Bank BTN Cabang Jember). 2015	Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa <i>work family conflict</i> mempengaruhi secara signifikan pada <i>self-efficacy</i> karyawan.

Berdasarkan bahasan diatas dan didukung dengan hasil penelitian terdahulu tersebut, maka diajukan hipotesis:

H1: *Work family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap *self efficacy* karyawan Dinas DIKPORA Yogyakarta.

ii. Iklim kerja dengan *self efficacy*

Menurut Davis (1985) iklim kerja merupakan tempat manusia dimana para karyawan melakukan kewajiban mereka. Bila karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya yang sudah mereka ciptakan sendiri, maka tercipta jugalah *self efficacy* di masing-masing individu.

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 ganjaran dan hukuman. Ganjaran dan hukuman yang dimaksud disini yaitu ganjaran diartikan sebagai persetujuan atasan terhadap perilaku atau tindakan karyawan, sedangkan hukuman merupakan penolakan terhadap penyimpangan. Dengan adanya persetujuan serta penolakan penyimpangan dari atasan, tentunya karyawan akan merasa mendapatkan *careness* dari atasan. 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 menghasilkan hasil yang maksimal.

Jika iklim kerja yang ada di suatu perusahaan positif maka 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.

Dari logika di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa iklim kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *self efficacy*. Hal ini bisa di perkuat dengan beberapa penelitian-penelitian terdahulu sebagai berikut:

Tabel 6. Iklim kerja dengan *self efficacy*

No	Nama peneliti	Hasil
1	Alfeonita Dyah Mulyandini, Sri Wahyu Lelly H. S, Diana Sulianti K. Tobing. <i>Self Efficacy</i> sebagai Mediasi Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawati Perbankan (Studi Pada <i>Dual Career Couple</i> di Bank BRI dan Bank BTN Cabang Jember). 2015	Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Iklim Kerja dengan <i>self efficacy</i> . Hal tersebut dapat dilihat dari terciptanya suasana yang kondusif antar karyawan dan atasannya.
2	Eka Tripustikasari. Pengaruh <i>Locus Of Control</i> . Orientasi Tujuan Pembelajaran dan Karakteristik Lingkungan Kerja Terhadap <i>Self Efficacy</i> dan Transfer Pelatihan. 2012	Karakteristik lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap <i>self efficacy</i> , artinya semakin baik karakteristik lingkungan kefa perusahaan akan meningkatkan <i>self efficacy</i> karyawan

Berdasarkan bahasan diatas dan didukung dengan hasil penelitian terdahulu tersebut, maka diajukan hipotesis:

H2: iklim kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *self efficacy* karyawan Dinas DIKPORA Yogyakarta.

iii. *Work family conflict* dengan kinerja

Menurut Chirstine, Oktorina dan Mula (2010) terjadinya *work family conflict* disebabkan oleh: adanya tuntutan waktu disatu peran dan memaksakan kehendak untuk mengorbankan peran lainnya, stres yang berawal dari satu peran yang terlalu berlebihan ke peran lainnya dan tentunya akan mungurangi kualitas hidup di peran tersebut, dan perilaku yang hanya efektif di satu peran, tetapi tidak bisa menyeimbangkan keefektifannya di peran lainnya.

Bila seorang karyawan mengalami masalah pembagian waktu di keluarganya, tentunya ia akan merasakan tertekan dan selalu kepikiran dengan tuntutan waktu yang harus ia korbankan di salah satu peran, bila masalah tersebut terus berlarut-larut, maka masalah tersebut akan terbawa ke kantor dan menyebabkan karyawan tersebut tidak fokus dalam bekerja. Jika ia sudah tidak fokus dalam bekerja, maka pekerjaan yang ia kerjakan tidak akan maksimal dan menghasilkan kinerja yang buruk.

Dari logika di atas, dapat disimpulkan bahwa *Work family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja. Hal ini bisa di perkuat dengan beberapa penelitian-penelitian terdahulu sebagai berikut:

Tabel 7. *Work family conflict* dengan kinerja

No	Nama peneliti	Hasil
1	Alfeonita Dyah Mulyandini, Sri Wahyu Lelly H. S, Diana Sulianti K. Tobing. <i>Self Efficacy</i> sebagai Mediasi Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawati Perbankan (Studi Pada <i>Dual Career Couple</i> di Bank BRI dan Bank BTN Cabang Jember), 2015.	<i>work family conflict</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Anandiyas Khoirunnisa Retnaningrum dan Mochammad Al Musadieg. Pengaruh <i>Work-Family Conflict</i> Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja (Studi pada perawat wanita RSUD Wonosari Yogyakarta). 2016.	<ul style="list-style-type: none"> a. <i>Work interference with family</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja perawat. b. <i>Family interference with work</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja perawat. c. <i>Work interference with family</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perawat. d. <i>Family interference with work</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perawat. e. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja perawat berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. f. Kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara <i>work interference with family</i> terhadap kinerja

Berdasarkan bahasan tersebut dan didukung dengan hasil penelitian terdahulu tersebut, maka diajukan hipotesis:

H3: *Work family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas DIKPORA Yogyakarta.

iv. Iklim kerja dengan kinerja

Menurut Hanun (2013) Iklim kerja yang positif akan menunjukkan berbagai aktivitas yang berjalan dengan suasana yang damai serta harmonis. Iklim kerja yang positif akan terbangun jika adanya keharmonisan antar karyawan dan penyelesaian masalah yang diselesaikan bersama-sama.

Iklim kerja yang positif serta adanya 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.

Dari logika di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa iklim kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hal ini bisa diperkuat dengan beberapa penelitian-penelitian terdahulu sebagai berikut:

Tabel 8. Iklim kerja dengan kinerja

No	Nama peneliti	Hasil
1	Alfeonita Dyah Mulyandini, Sri Wahyu Lelly H. S, Diana Sulianti K. Tobing. <i>Self Efficacy</i> sebagai Mediasi Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawati Perbankan (Studi Pada <i>Dual Career Couple</i> di Bank BRI dan Bank BTN Cabang Jember). 2015	iklim kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Ermelinda Yosefa Awe. Hubungan Antara Iklim Kerja, Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar (Sd) Di Kecamatan Bajawa, Kabupaten Ngada. 2016	terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Iklim Kerja dengan kinerja guru,
3	I Ketut Darmada, Nyoman Dantes dan Nyoman Natajaya. Kontribusi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Se Kecamatan Mendoyo Kabupaten Jembrana. 2013.	Terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara iklim kerja sekolah dengan kinerja guru

Berdasarkan bahasan diatas dan didukung dengan hasil penelitian terdahulu tersebut, maka diajukan hipotesis:

H4: iklim kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas DIKPORA Yogyakarta.

v. *Self efficacy* dengan kinerja

Menurut Bandura 1989 (dalam Mulyandini 2015) seseorang yang memiliki *self efficacy* tinggi ditunjukkan dengan sikap seorang karyawan yang menunjukkan keyakinan bahwa ia bisa menyelesaikan tugas dengan baik.

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.

Dari logika di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hal ini bisa di perkuat dengan beberapa penelitian-penelitian terdahulu sebagai berikut:

Tabel 9. *Self efficacy* dengan kinerja

No	Nama peneliti	Hasil
1	Alfeonita Dyah Mulyandini, Sri Wahyu Lelly H. S, Diana Sulianti K. Tobing. <i>Self Efficacy</i> sebagai Mediasi Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawati Perbankan (Studi Pada <i>Dual Career Couple</i> di Bank BRI dan Bank BTN Cabang Jember). 2015	<i>self efficacy</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Farida Hanun. Pengaruh Efikasi Diri, Iklim Kerja, Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Kepala Madrasah (Survey Di Madrasah Ibtidaiyah Kota Bekasi). 2013	Efikasi diri berpengaruh langsung terhadap Kinerja kepala madrasah,

Berdasarkan bahasan diatas dan didukung dengan hasil penelitian terdahulu tersebut, maka diajukan hipotesis:

H5: *self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas DIKPORA Yogyakarta.

vi. *Work family conflict* dengan kinerja melalui *self efficacy*

Menurut Greenhaus dan Beutell 1985 (dalam Anisa Rahmawati 2015) *work-family conflict* merupakan suatu wujud konflik peran pekerjaan dan keluarga memiliki bertentangan di beberapa hal tertentu.

Terkadang, masalah yang muncul dari rumah tangga mempengaruhi mental karyawan yang sedang memiliki masalah. Tekanan batin sudah pasti dirasakan dan tentunya akan mempengaruhi kepercayaan diri seseorang untuk menyelesaikan tugasnya. Adanya ketidaksiapan dari diri karyawan untuk menjalani hari dan mengerjakan tugas membuat karyawan tidak yakin akan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dengan baik dikarenakan konflik yang selalu membuat kepikiran. Ketidakyakinan karyawan tersebut pastinya mempengaruhi output kinerja yang dihasilkan oleh karyawan yang memiliki masalah keluarga.

Berdasarkan logika diatas, maka diajukan hipotesis:

H6: *work family conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas DIKPORA Yogyakarta melalui *self efficacy* sebagai mediasi.

vii. Iklim kerja dengan kinerja melalui *self efficacy*

Menurut Davis (1985) iklim kerja adalah lingkungan manusia dimana para karyawan melakukan pekerjaan mereka.

Iklim kerja dapat diciptakan sendiri oleh setiap karyawan. Keakraban antar karyawan beserta ikatan dengan atasan yang kuat dapat menciptakan iklim kerja yang baik. Adanya struktur organisasi yang baik, pembagian tugas yang sesuai dengan jabatan, identitas yang dimiliki karyawan, dukungan dan kehangatan antar karyawan beserta atasan, serta standar kinerja dan harapan yang dimiliki perusahaan dapat menciptakan

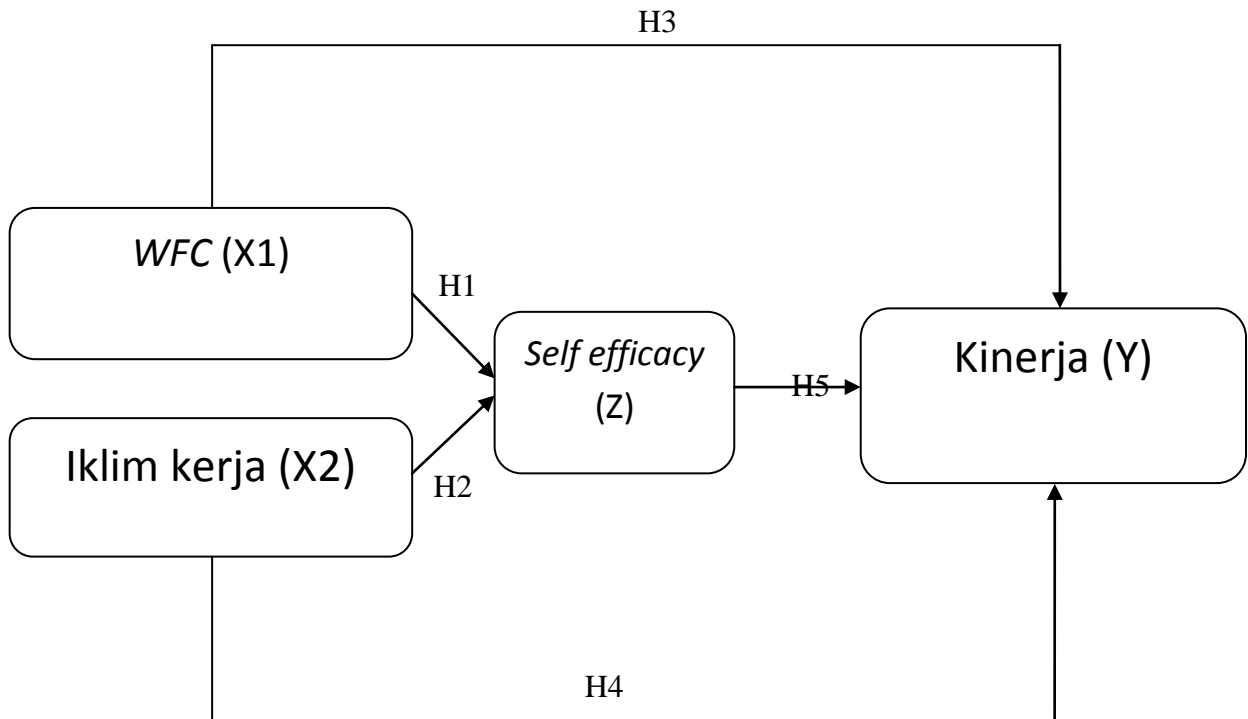
iklim kerja sesuai yang diharapkan oleh setiap karyawan. Iklim kerja yang mendukung membuat tiap karyawan enjoy dan mendorong diri untuk berekspresi dengan percaya diri. Adanya rasa percaya diri yang muncul dari tiap karyawan tentunya dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan logika tersebut, maka diajukan hipotesis:

H7: iklim kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas DIKPORA Yogyakarta melalui *self efficacy* sebagai mediasi.

F. Model Penelitian

Konsep kerangka dalam penelitian ini seluruhnya menggambarkan secara sistematis pengaruh antar variabel independen yaitu *work family conflict* (X1) dan iklim kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y) dengan variabel intervening yaitu *self efficacy* (Z). Penelitian ini menggunakan kerangka yang digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

Di penelitian ini, peran kinerja merupakan sebuah aspek penting yang menjadi pusat tujuan dari berbagai variabel untuk mengukur kinerja dan bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Berikut ini variabel yang digunakan sebagai pengukur kinerja, yaitu *work family conflict*, iklim kerja, dan *self efficacy*.