

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi dan misi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas kerja organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu aset manusia perlu dirawat dan dipelihara dengan baik. Secara konseptual aset manusia terdiri atas sumber daya fisik dan non fisik.

Organisasi yang baik, tumbuh dan berkembang akan menitikberatkan pada sumber daya manusia (*human resources*) guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. SDM yang berkualitas dapat membantu organisasi beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan lingkungan. Dengan keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang tepat, karyawan dapat memahami dan mengimplementasikan perubahan yang diperlukan untuk menjaga kelangsungan dan daya saing organisasi. Oleh karena itu, penting untuk menjaga dan mengelola sumber daya manusia (SDM) dengan baik dalam perusahaan, karena SDM merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi.

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Sudjatmoko & Rusilowati, 2022). Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu organisasi, mengingat dengan sumber daya manusia yang dimiliki diharapkan mampu dalam mengelola, mengatur, mengurus dan menggunakan SDM sehingga berfungsi secara efisien, efektif dan produktif merupakan hal yang paling penting untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Zendrato & Gurusinga, 2022) kinerja karyawan merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Hal yang sama dengan pendapat (Abeyasinghe & Wijesinghe, 2020) kinerja merupakan suatu kuantitas dan kualitas yang harus dicapai oleh karyawan untuk menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan.

Kinerja karyawan menurut Yusman (2021) merupakan hasil dan perilaku kerja yang telah dicapai dan menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja karyawan merupakan suatu landaasan untuk menilai berapa besar target pencapaian oleh pegawai dalam mewujudkan visi, misi serta tujuan organisasi (Masruroh & Prayekti, 2021). Widyaningrum & Widiana (2020) menyatakan hasil kerja yang telah dicapai karyawan dalam melakukan pekerjaan, hal ini dapat dievaluasi dari

tingkat kinerjanya, dalam hal ini karyawan dapat ditentukan dengan melihat pada pencapaian target selama periode yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Pada setiap perusahaan tentunya akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut tentunya memerlukan pegawai yang mempunyai kualitas kinerja yang baik. Keberhasilan suatu perusahaan sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja para pegawai, sehingga perusahaan dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja dari para pegawainya.

Salah satu factor yang mempengaruhi kinerja adalah *Self Efficacy*, menurut Arifin, *et.al* (2021) *self Efficacy* merupakan keyakinan seseorang bahwa dirinya mampu melakukan suatu tugas tertentu dengan baik. Niu (2020) menyatakan bahwa *Self Efficacy* adalah hasil dari sebuah interaksi antara lingkungan eksternal, kemampuan personal, mekanisme penyesuaian diri, dan pendidikan serta pengalaman.

Karyawan dengan efikasi diri terhadap perubahan yang tinggi lebih cenderung mendukung dan berkontribusi terhadap perubahan organisasi, memiliki energi yang lebih tinggi untuk terlibat dalam pekerjaannya, dan proaktif dalam melakukan perilaku kerja yang inovatif (Albrecht *et al.*, 2023), maka karyawan yang memiliki *self efficacy* yang tinggi dalam menjalankan tugasnya berarti mereka memiliki keyakinan dan kepercayaan yang besar terhadap kemampuan yang dimilikinya.

Yang *et al.*, (2024) menyatakan karyawan yang memiliki tingkat efikasi diri terhadap perubahan yang tinggi percaya bahwa mereka memiliki dasar

pengetahuan atau keterampilan yang kuat, dapat menangani berbagai tuntutan pekerjaan, dan mengerahkan banyak upaya untuk menyelesaikan tugas mereka. Efikasi diri menurut Mujannah & Utami (2023) adalah kemampuan seseorang dalam bertindak. Individu dengan *self efficacy* yang tinggi akan berhasil menyelesaikan pekerjaan atau mencapai tujuan dari kinerjanya. Sedangkan pegawai dengan *self efficacy* yang rendah cenderung merasa ragu-ragu bahkan merasa tidak percaya diri terhadap kemampuan yang dimilikinya. Mereka menganggap suatu persoalan yang rumit sebagai ancaman terhadap diri mereka sendiri. Mereka akan berdiam diri dan menyerah dengan cepat apabila berhadapan dengan kesulitan.

Berdasarkan penelitian terdahulu terdapat *research gap* hasil penelitian yang dilakukan oleh Kurniadi (2024) menyatakan *self efficacy* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa semakin baik *self efficacy* yang ada, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Astuti & Arraniry (2024) menyatakan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti jika individu atau karyawan memiliki *self efficacy* yang baik maka kinerjanya akan mengalami peningkatan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Nusannas *et al.*, (2020) menyatakan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini berarti semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki pegawai maka semakin tinggi juga kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Arifin *et al.*, (2021) menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti semakin baik *self*

efficacy yang ada, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan. Namun hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputa *et al.*, (2024) menyatakan bahwa *self efficacy* tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *work family conflict*. *Work family conflict* adalah adanya ketidaksesuaian antara tuntutan peran pekerjaan dengan tuntutan peran keluarga (Widayati *et al.*, 2021). *Work family conflict* merupakan salah satu bentuk konflik peran dalam diri seseorang yang muncul karena tekanan peran dari pekerjaan dan bukan karena tekanan peran dari keluarga (Tualai & Aima 2022). Menurut Ajayi *et al.*, (2020) pada dasarnya konflik kerja terjadi ketika karyawan berusaha keras untuk memenuhi tuntutan pekerjaannya dengan mengorbankan tuntutan keluarganya atau sebaliknya. *Work family conflict* yang tidak tertangani dengan baik dapat berdampak langsung pada karyawan karena berada dalam kondisi stress mental (Sanz Vergel *et al.*, 2024). Menurut Ribeiro, dkk (2021) *work family conflict* dapat menimbulkan dampak negatif berupa kelelahan emosional atau bahkan depresi sehingga dapat membahayakan kinerja individu seperti berkurangnya kepuasan terhadap hidup dan pekerjaan, serta berkurangnya motivasi dan komitmen terhadap tugas.

Berdasarkan penelitian terdahulu terdapat *research gap* hasil penelitian yang dilakukan oleh Tualai & Aima (2022) menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti semakin baik pemeliharaan *work family conflict* pada perusahaan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh

Novitasari & Asbari (2020) menyatakan *work family conflict* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti pemeliharaan *work family conflict* yang baik pada perusahaan maka kinerjanya akan mengalami peningkatan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Widayati *et al.*, (2021) menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti semakin tinggi *work family conflict* yang dirasakan karyawan maka kinerjanya akan mengalami penurunan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Riberio *et al.*, (2024) menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, hal ini juga berarti semakin tinggi *work family conflict* yang dirasakan oleh karyawan maka hal ini akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widyarini & Muafi (2021) menyatakan *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti semakin tinggi *work family conflict* yang dialami karyawan, maka kinerjanya akan mengalami penurunan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin merupakan elemen penting dalam sumber daya manusia, tingkat kedisiplinan pegawai mencerminkan sejauh mana tanggung jawab individu atas tugas yang diberikan Noviyanti & Asamalah (2024). Disiplin menurut Nurrachma *et al.*, (2024) adalah tindakannya tentang seseorang yang menaati aturan yang ada dan menerapkan aturan tersebut dalam tindakan nyata. Menurut Silalahi *et al.*, (2024) disiplin kerja merupakan wujud kesadaran individu untuk mematuhi segala sesuatu yang berlaku peraturan di lingkungan perusahaan, termasuk norma-norma sosial yang ada di dalamnya.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Sugiyanta & Ilhami (2024) menyatakan dengan menegakkan kedisiplinan merupakan hal yang penting bagi perusahaan, karena disiplin mengandung aturan-aturan yang harus ditaati oleh pegawai. Disiplin kerja menurut Jaenudin *et al.*, (2024) adalah kesadaran seseorang untuk mengikuti segala peraturan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan tingkat tanggung jawab yang akan dipercayakan kepadanya.

Dari uraian disiplin kerja diatas, didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Noviyanti & Asamalah (2024) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka kinerjanya akan mengalami peningkatan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Izzah & Nugraheni (2024) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti semakin baik disiplin kerja karyawan maka akan mengalami peningkatan pada kinerjanya. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Sugiyanta & Ilhami (2024) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan hal ini semakin baik disiplin kerja karyawan maka kinerjanya akan meningkat. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Ariyanti *et al.*, (2024) menemukan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik disiplin kerja yang ada, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Lubis *et al.*, (2024) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan

terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti jika disiplin kerja karyawan rendah maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan. Tempat yang sesuai dengan penelitian ini bisa di instansi daerah seperti Kantor Camat.

Kantor camat merupakan perangkat daerah yang berkedudukan di wilayah kabupaten Gianyar yang beralamat di Jalan Astina Selatan, Kecamatan Gianyar, Kabupaten Gianyar. Kantor Camat Gianyar merupakan pusat pelayanan di wilayah Gianyar, baik itu dibidang pemerintahan dan pembangunan. Kantor Camat Gianyar mempunyai tugas melaksanakan sebagian kewenangan pemerintah kabupaten di wilayah Gianyar, yang mencakup bidang pemerintah, ekonomi, pembangunan, kesejahteraan rakyat dan pembinaan kehidupan masyarakat serta urusan pelayanan umum. Jumlah pegawai pada Kantor Camat Gianyar yaitu 33 orang pegawai. Kantor Camat Gianyar tentunya memberikan layanan yang baik kepada masyarakat, oleh karena itu peran pegawai sangat penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, peran dari sumber daya manusia yang berkualitas, sangat diperlukan untuk mempertahankan kualitas pelayanan pada Kantor Camat Gianyar.

Berdasarkan hasil wawancara serta observasi dengan beberapa pegawai di Kantor Camat Gianyar terdapat permasalahan mengenai kinerja pegawai, seperti pada kualitas dan kuantitas yang masih kurang dari pegawai sehingga hal ini menyebabkan pekerjaan yang seharusnya selesai tepat pada waktunya kini menjadi terhambat. Hal ini tentunya akan mempengaruhi kelancaran berlangsungnya berbagai aktifitas atau tugas. Pengukuran kinerja dapat dilihat pada proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan yang sebelumnya telah ditentukan,

Berikut adalah pengukuran realisasi kinerja pada Kantor Camat Gianyar Tahun 2023.

Tabel 1. 1
Pengukuran Realisasi Kinerja Tahun 2023 Kantor Camat Gianyar

No.	Sasaran Strategi	Indikator Sasaran	Target	Realisasi
1.	Meningkatkan Kualitas Pelayanan	Pada hasil survey kepuasan masyarakat di bidang pelayanan publik	100%	70%
2.	Meningkatkan koordinasi dan penyelenggaraan desa	Presentase rekomendasi hasil koordinasi dibidang pemerintahan, ketentraman dan ketertiban, pemberdayaan masyarakat dan kesejahteraan sosial yang telah di tindak lanjut dalam satu tahun	100%	80%
		Presentase desa-desa yang sudah menyusun dokumen perencanaan, penganggaran dan pelapor dengan benar dan tepat pada waktu	100%	80%

Sumber : Kantor Camat Gianyar

Berdasarkan tabel 1.1 diatas diketahui bahwa pada tahun 2023 realisasi kinerja pada Kantor Camat Gianyar belum sepenuhnya tercapai. Terdapat realisasi kinerja paling rendah yaitu pada bidang pelayanan public yaitu hanya 70%. Hal ini diperlukannya peningkatan dalam kinerja karyawan agar mencapai hasil yang maksimal. Dengan adanya target yang paling rendah pada angka 70% maka dalam hal ini perlunya eskalasi perhatian dari organisasi guna senantiasa melakukan pemberian layanan terbaik kepada masyarakat.

Setelah melakukan wawancara dengan pegawai pada Kantor Camat Gianyar adapun fenomena yang berkaitan dengan *self efficacy* yang lemah pada pegawai Kantor Camat Gianyar ditunjukkan yaitu pada indikator yakin dapat

menyelesaikan tugas tertentu, namun rendahnya keyakinan dalam tugas baru yang diberikan kepada pegawai seperti tugas yang diberikan, seperti pegawai masih belum bisa mengatasi komplain para masyarakat dan masih meminta bantuan dengan rekan kerjanya untuk membantu dirinya dalam mengatasi komplain masyarakat tersebut. Seharusnya bila terdapat komplain harus segera dihadapi dan dipecahkan solusinya, bukan justru melempar tanggung jawab kepada pegawai lain, dan selanjutnya keyakinan dalam mencapai target yang diberikan. Komplain dari masyarakat seperti masyarakat yang membuat silsilah dan kekurangan berkas sehingga masyarakat menuntut agar berkas tersebut di tandatangani.

Selanjutnya fenomena yang berkaitan dengan *work family conflict* pada Kantor Camat Gianyar yaitu berdasarkan dari hasil wawancara dengan pegawai yaitu berdasarkan hasil wawancara dengan 7 orang pegawai pada Kantor Camat Gianyar terdapat tuntutan keluarga yang mengganggu pekerjaan, salah satunya seperti diperlukan biaya sekolah atau kuliah anak, serta kebutuhan yang dimana menjadi masalah yang dihadapi pegawai saat ini, adapun permasalahan lainnya seperti kesibukan dalam keluarga yang mendesak sehingga menyebabkan terganggunya kinerja pegawai dan mengganggu rekan kerja yang dimana salah satu rekannya memiliki kesibukan mendadak dan diharuskan pulang kerumah.

Berikut adalah data absensi pada Kantor Camat Gianyar periode 2023 pada tabel 1.2 :

Tabel 1. 2
Data Absensi Karyawan Pada Kantor Camat Gianyar Tahun 2023

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Seharusnya	Jumlah Hari Kerja yang Hilang	Persentase Tingkat Absensi
	(orang)	(Hari)	(Hari)	(Hari)	(%)
1	2	3	4 = 2*3	5	7 = 5/4*100%
Januari	33	26	858	15	1,75
Februari	33	24	792	17	2,15
Maret	33	25	825	12	1,45
April	33	26	858	15	1,75
Mei	33	25	825	14	1,70
Juni	33	26	858	15	1,75
Juli	33	26	858	17	1,98
Agustus	33	25	825	18	2,18
September	33	25	825	15	1,82
Oktober	33	26	858	15	1,75
November	33	24	792	15	1,89
Desember	33	25	825	17	2,06
Jumlah		303	9999	185	22,23
Rata-rata		46,62	1538,31	28,64	1,85

Sumber : Kantor Camat Gianyar

Berdasarkan Tabel 1.2 diketahui bahwa tingkat absensi karyawan cenderung berfluktuasi setiap bulan, dimana persentase tingkat absensi karyawan rata-rata sebesar 1,85%. Adanya fluktuasi ini menunjukkan adanya variasi dalam tingkat kehadiran karyawan. Jika tingkat absensi karyawan tidak dapat diatasi atau bertambah tinggi setiap bulannya maka akan mencerminkan kurangnya kinerja karyawan dalam bekerja, hal ini menunjukkan adanya tantangan dalam menjaga kedisiplinan dan kehadiran karyawan dengan konsisten. Berdasarkan hasil observasi terdapat fenomena yang berkaitan dengan disiplin kerja pegawai Kantor Camat Gianyar seperti masih terdapat karyawan yang tidak mentaati peraturan perusahaan seperti pakaian yang digunakan, dan tentunya masih ada pegawai yang

pada saat jam kerja namun tidak ada pada ruangan kerja nya. Rendahnya tingkat disiplin kerja karyawan mengakibatkan pekerjaan lebih banyak tertunda dan karyawan juga terkadang menyelesaikan tugas tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan bersama.

Pentingnya *Self efficacy*, *work family conflict* dan disiplin kerja untuk memaksimalkan kualitas kinerja pegawai agar dapat mewujudkan hasil kerja yang bermutu, dan untuk mencapai tujuan Kantor Camat Gianyar. Pemilihan variabel dalam penelitian ini diduga dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan paparan di atas, peneliti memilih judul “Pengaruh *Self Efficacy*, *Work Family Conflict* dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Gianyar”. Yang menjadi inti atau pokok latar belakang peneliti memilih judul tersebut adalah, penenliti tertarik dengan kebijakan Kantor Camat Gianyar yang memperhatikan pegawai dalam hal *self efficacy*, *work family conflict* dan disiplin kerja. Hal tersebut diharapkan mampu mempengaruhi kinerja pegawai menjadi lebih baik. Dalam penelitan ini, titik perhatian peneliti akan lebih memfokuskan pada pengaruh *self efficacy*, *work family conflict* dan didiplin kerja terhadap pencapaian kinerja pegawai di Kantor Camat Gianyar.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Gianyar?
2. Apakah *Work Family Conflict* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Gianyar?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Gianyar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah diuraikan tersebut, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Gianyar.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Work Family Conflict* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Gianyar.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Gianyar.

1.4 Manfaat Penelitian

Kegunaan penelitian ini sangat baik dan berguna baik bagi mahasiswa, instansi terkait maupun lembaga, yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Pada penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yaitu secara teoritis, sebagai tambahan bahan referensi bagi peneliti yang selanjutnya dengan pembahasan topik yang sama.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Mahasiswa

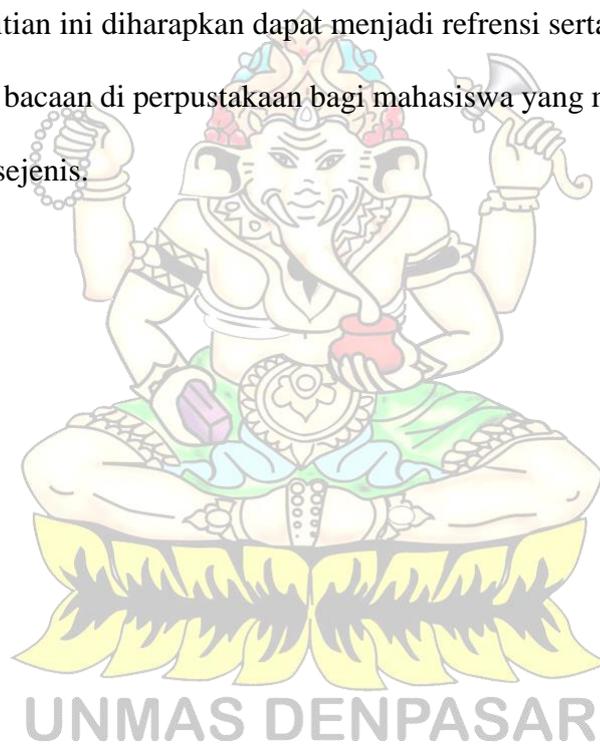
Dengan adanya penelitian ini, merupakan kesempatan bagi mahasiswa untuk dapat menerapkan teori-teori yang berhubungan dengan pengaruh yang signifikan, dan menambah pengalaman dalam bidang penelitian yang terkait dengan *self efficacy*, *work family conflict*, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

b) Bagi Kantor Camat Gianyar

Sebagai masukan dan menjadi sumbangan pemikiran bagi pihak pemimpin dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai melalui *self efficacy*, *work family conflict* dan disiplin kerja bagi para pegawai karena dalam pencapaian kinerja yang baik dapat meningkatkan kualitas dalam pelayanan pada Kantor Camat Gianyar.

c) Bagi Universitas Mahasaraswati Denpasar

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi serta sebagai dokumen untuk bacaan di perpustakaan bagi mahasiswa yang memiliki penelitian yang sejenis.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Role Theory

Teori peran (*role theory*) adalah teori yang merupakan perpaduan dari berbagai teori, orientasi, maupun disiplin ilmu. Teori peran juga merupakan sebuah sudut pandang dalam sosiologi dan psikologi sosial yang menganggap sebagian besar aktivitas harian diperankan oleh kategori-kategori yang ditetapkan secara sosial. Setiap peran sosial adalah serangkaian hak, kewajiban, harapan, norma, dan perilaku seseorang yang harus dihadapi dan dipenuhi. Role theory dikemukakan oleh Ralph Linton (1936), teori ini menggambarkan interaksi sosial dalam terminology aktor-aktor yang bermain sesuai dengan apa yang ditetapkan oleh budaya. Sesuai dengan teori ini, adanya harapan-harapan peran merupakan pemahaman bersama untuk menuntun berperilaku dalam kehidupan sehari-hari.

Dalam pengambilan teori ini sangat berkaitan dengan penelitian yang dilakukan, dikarenakan pegawai memegang peranan penting pada perusahaan yang dimana hal ini bertujuan untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Sehingga dalam penyampaian peran ini pegawai perlu memaksimalkan perilaku dan kinerja yang optimal. Teori ini juga mempunyai hubungan dengan variabel-variabel penelitian yaitu *self efficacy*. *Self efficacy* berhubungan dengan teori peran karena pegawai dengan keyakinan diri yang tinggi maka akan memiliki peran yang baik

dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya pada perusahaan, keyakinan dalam diri pegawai terhadap kemampuannya untuk berhasil dalam tugas atau peran tertentu, sangat mempengaruhi bagaimana seseorang menjalankan perannya. Variabel *work family conflict* berhubungan dengan teori peran karena pegawai yang tidak dapat mengatasi konflik pada pekerjaan dan keluarganya maka akan mempengaruhi peran sebagai seorang pegawai pada saat melaksanakan pekerjaan, bagaimana seseorang menjalankan peran mereka dalam pekerjaan dan keluarga dapat dipengaruhi oleh bagaimana mereka memprioritaskan dan menyeimbangkan harapan-harapan yang berbeda tersebut. Individu harus membuat penyesuaian dalam satu peran untuk memenuhi tuntutan peran yang lain. Variabel disiplin kerja memiliki hubungan dengan *role theory*, karena keduanya berhubungan dengan bagaimana individu memahami dan memenuhi harapan dan tanggung jawab dalam peran pekerjaan mereka, dalam konteks pekerjaan harapan ini sering kali mencakup aspek-aspek disiplin kerja seperti ketepatan waktu, kehadiran, kualitas kerja, dan kepatuhan terhadap aturan dan prosedur. Memahami dan menerima harapan ini adalah langkah awal untuk menunjukkan disiplin kerja yang baik.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah terjemahan dari *performance* yang berarti penampilan atau unjuk kerja atau prestasi. Kinerja adalah proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya demi tercapainya tujuan yang telah

ditetapkan perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja yang mencakup aspek kualitas dan kuantitas yang berhasil dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sudiantini, dkk 2023). Kinerja menurut Pasaribu *et al.*, (2022) adalah manifestasi kemampuan seseorang yang tercermin dalam bentuk tindakan nyata. Dalam konteks jabatan, kinerja diartikan sebagai hasil yang berhasil dicapai yang terkait dengan fungsi jabatan selama periode waktu tertentu. Yanti, dkk (2023) menyatakan kinerja dapat dilihat dan diketahui apabila karyawan sudah memenuhi standar keberhasilan yang sudah dibuat oleh perusahaan, perusahaan berusaha meningkatkan kinerja karyawan dengan berbagai cara dengan memperhatikan hal-hal yang positif untuk karyawan. Kinerja berhubungan dengan sikap yang ditunjukkan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Maharani, dkk (2024) menyatakan kinerja adalah hasil pekerjaan dari segi kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan secara keseluruhan yang dapat digunakan sebagai landaasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu baik atau sebaliknya. Kinerja merupakan tingkat ataupun peringkat dimana karyawan mendapatkan permintaan yang ditetapkan (Silaen, dkk 2021).

Berdasarkan pada pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh beberapa faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu. Fungsi pekerjaan atau kegiatan yang dimaksudkan disini adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau

kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi.

2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Adhari (2020:80) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan mereka

Merupakan kemampuan yang diperoleh secara formal, misalnya pendidikan yang diperoleh dibangku sekolah atau diperguruan tinggi dapat mempengaruhi secara langsung kinerja karyawan itu sendiri.

2. Motivasi

Motivasi (materil dan non materil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus memberikan pujian penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya. Motivasi yang diberikan hanya fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menujung gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga kinerja karyawan lebih meningkat dalam melakukan pekerjaan.

3. Dukungan yang diterima

Fasilitas-fasilitas yang mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan yang diperlukan dalam pencapaian kinerja secara tidak langsung fasilitas-fasilitas yang terpenuhi tersebut dapat membantu kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut.

4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan

Dengan keberadaan pekerjaan yang perusahaan berikan kepada karyawan sehingga dapat ikut mempengaruhi kinerja karyawan, karena karyawan akan merasa puas dan akan timbul kecintaan karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya, maka kinerja mereka akan baik pula.

5. Hubungan mereka dengan organisasi

Hubungan tempat kerja karyawan juga akan mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung karena hubungan mereka dengan organisasi kerja yang nyaman dan hubungan yang harmonis antara karyawan yang satu dengan yang lainnya maka akan timbul semangat kerja karyawan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

2.2.3 Aspek – aspek Kinerja Karyawan

Menurut Adhari (2020:83) menyebutkan bahwa aspek-aspek yang dinilai dalam kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kerjasama

Karyawan berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lainnya secara vertical dan horizontal, di dalam maupun di luar pekerjaan, sehingga hasil pekerjaannya akan semakin membaik.

2. Tanggung jawab dan kecakapan

Karyawan bertanggung jawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

3. Kedisiplinan

Disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

4. Sikap

Karyawan dinilai atau dilihat dari sikap perilaku, kesopanan, periang disukai, memberi kesan menyenangkan, memperhatikan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

5. Kreativitas

Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya.

6. Kejujuran

Kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti pada bawahannya.

7. Inisiatif

Kemampuan berpikir yang orsinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

8. Keandalan

Hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaan.

9. Kesetiaan

Kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

10. Kepemimpinan

Kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

2.2.4 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja dapat menunjukkan seberapa jauh tingkat kemampuan pelaksanaan tugas-tugas organisasi, selain itu, kinerja juga menunjukkan sejauh mana tujuan yang dinyatakan dalam petunjuk hasil dapat dicapai oleh suatu organisasi. Menurut Silaen, dkk (2021) untuk mengukur kinerja pegawai dapat digunakan beberapa indikator kinerja, antara lain adalah:

1. Kualitas Kerja

Merupakan kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja.

2. Kuantitas Kerja

Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktifitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.

3. Ketepatan Waktu

Merupakan kegiatan untuk menyelesaikan aktifitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktifitas lain.

4. Efektivitas

Merupakan tingkatan di mana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.

5. Komitmen

Merupakan tingkat dimana seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut dengan komitmen.

Menurut Hermawati, dkk (2022) menerangkan indicator-indikator kinerja karyawan antara lain:

1. Kualitas Kerja
2. Beban Kerja
3. Pelaksanaan Tugas
4. Kesadaran Tanggung Jawab

2.3 Self Efficacy

2.3.1 Pengertian Self Efficacy

Self efficacy berhubungan dengan keyakinan diri memiliki kemampuan

melakukan tindakan yang di harapkan. *Self efficacy* berbeda dengan aspirasi (citacita), karena cita-cita menggambarkan sesuatu yang ideal yang seharusnya (dapat dicapai). Nussanas *et al.*, (2020) *Self efficacy* yaitu kepercayaan diri yang menjadi salah satu hal yang dapat menentukan tercapainya keberhasilan seseorang dalam mencapai tujuan perusahaan. *Self efficacy* menurut Kurniadi (2024) merupakan keyakinan individu mengenai kemampuannya dalam melaksanakan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Satria (2022) berpendapat bahwa *self efficacy* merupakan suatu keyakinan individu saat mereka melaksanakan suatu tugas spesifik .

Self efficacy juga memegang peranan penting dalam suatu perusahaan, tingginya efikasi diri pada karyawan akan menimbulkan suasana kerja yang positif dan akan memberikan kinerja yang maksimal serta sesuai dengan target yang telah ditetapkan (Priska *et al.*, 2020). Adanya efikasi diri seorang karyawan akan sangat membantu perusahaan untuk menjadi semakin maju, dengan keyakinan itu akan kemampuan yang dimiliki dalam diri seorang karyawan sehingga membuat kepercayaan diri karyawan tersebut meningkat. Kepercayaan serta keyakinan akan kemampuan yang dimiliki seorang dapat membuat semua masalah dan tugas-tugas yang diberikan perusahaan terselesaikan dengan baik dan tepat waktu (Amirah *et al.*, 2021).

Berdasarkan definisi para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk berhasil melakukan tugas tertentu atau menghadapi situasi tertentu, dimana

individu mengatur tindakan untuk mencapai tujuan serta yakin dan mampu untuk menghadapi tantangan.

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi *Self Efficacy*

Menurut Akmalia (2020) *self efficacy* dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui empat faktor yaitu :

1. Pengalaman Menguasai Sesuatu (*Mastery Experience*)

Pengalaman menguasai sesuatu yaitu performa masa lalu. Secara umum performa yang berhasil akan menaikkan *self efficacy* individu, sedangkan pengalaman pada kegagalan akan menurunkan. Setelah *self efficacy* kuat dan berkembang melalui serangkaian keberhasilan, dampak negatif dari kegagalan-kegagalan yang umum akan berkurang secara sendirinya. Bahkan kegagalan-kegagalan tersebut dapat diatasi dengan memperkuat motivasi diri apabila seseorang menemukan hambatan yang tersulit melalui usaha yang terus-menerus.

2. Modeling Sosial

Pengamatan terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan suatu tugas akan meningkatkan *self efficacy* individu dalam mengerjakan tugas yang sama. Begitu pula sebaliknya, pengamatan terhadap kegagalan orang lain akan menurunkan penilaian individu mengenai kemampuannya dan individu akan mengurangi usaha yang dilakukannya

3. Persuasi Sosial

Individu diarahkan berdasarkan saran, nasihat, dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan

yang dimiliki dapat membantu tercapainya tujuan yang diinginkan. Individu yang diyakinkan secara verbal cenderung akan berusaha lebih keras untuk mencapai suatu keberhasilan. Namun pengaruh persuasi tidaklah terlalu besar, dikarenakan tidak memberikan pengalaman yang dapat langsung dialami atau diamati individu. Pada kondisi tertekan dan kegagalan yang terus-menerus, akan menurunkan kapasitas pengaruh sugesti dan lenyap disaat mengalami kegagalan yang tidak menyenangkan.

4. Kondisi Fisik Dan Emosional

Emosi yang kuat biasanya akan mengurangi performa, saat seseorang mengalami ketakutan yang kuat, kecemasan, atau tingkat stres yang tinggi, kemungkinan akan mempunyai ekspektasi efikasi yang rendah. tinggi rendahnya efikasi diri seseorang dalam tiap tugas sangat bervariasi. Hal ini disebabkan oleh adanya beberapa faktor yang berpengaruh dalam mempersepsikan kemampuan diri individu.

2.3.3 Aspek-aspek Self Efficacy

Aspek-aspek *Self Efficacy* menurut Hassanah (2019) ada empat yaitu sebagai berikut :

1. Kepercayaan diri dalam situasi tidak menentu mengandung keaburan dan penuh tekanan.

Self-efficacy menentukan pada komponen kepercayaan diri yang dimiliki oleh individu dalam menghadapi situasi-situasi yang akan datang yang mengandung keaburan, tidak dapat diramalkan dan sering kali penuh dengan tekanan. Keyakinan individu atau tindakan yang

benar-benar akan dilakukan individu tersebut, seberapa besar usaha yang dilakukan akan menentukan pencapaian tujuan akhir.

2. Keyakinan akan kemampuan dalam mengatasi masalah atau tantangan yang muncul.

Self-efficacy juga terkait dengan kemampuan individu dalam mengatasi masalah atau tantangan yang muncul. Jika keyakinan tinggi dalam menghadapi masalah maka individu akan menngusahakan dengan sebaik-baiknya untuk mengatasi masalah tersebut. Sebaliknya apabila individu tidak yakin terhadap kemampuan dalam menghadapi situasi yang sulit, maka kemungkinan kegagalan akan terjadi.

3. Keyakinan akan kemampuan mencapai target yang telah ditetapkan.

Individu yang mempunyai self-efficacy tinggi akan menetapkan target yang tinggi dan selalu konsekuen terhadap target tersebut. Individu akan berupaya menetapkan target yang lebih tinggi bila target yang sesungguhnya telah mampu dicapai. Sebaliknya individu dengan self-efficacy yang rendah akan menetapkan target awal sekaligus membuat perkiraan pencapaian hasil yang rendah. Individu akan mengurangi atau bahkan membatalkan target yang telah dicapai apabila menghadapi beberapa rintangan dan pada tugas berikutnya akan cenderung menetapkan target yang lebih rendah lagi.

4. Keyakinan akan kemampuan untuk menumbuhkan motivasi, kemampuan kognitif, dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil. Motivasi, kemampuan kognitif dan ketetapan bertindak sangat diperlukan sebagai dasar untuk mencapai hasil kerja

yang optimal. Jika berhadapan dengan tugas maka dibutuhkan motivasi dan kemampuan kognitif serta tindakan yang tepat untuk mencapai hasil yang baik kemampuan dan motivasi individu dalam menghadapi situasi kerja sangat menentukan.

2.3.4 Indikator Self Efficacy

Menurut Hassanah (2019) adapun indikator *self efficacy* adalah sebagai berikut :

1. Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu,
Individu yakin bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas tertentu, yang mana individu sendiriilah yang menetapkan tugas (target) apa yang harus di selesaikan.
2. Yakin dapat memotivasi diri
Untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas, individu mampu menumbuhkan motivasi pada diri sendiri untuk bisa memilih dan melekukan tindakan-tindakan yang di perlukan dalam rangka menyelesaikan tugas.
3. Yakin bahawa individu mampu berusaha
Berusaha dengan keras,gigih dan tekun.adanya usaha yang keras dari individu untuk menyelesaikan tugas yang di tetapkan dengan menggunakan segala daya yang di miliki.
4. Yakin dapat menyelesaikan permasalahan
Yakin dan mampu dalam menyelesaikan masalah merupakan salah satu cara yang tepat untuk mengadapi tantangan yang bisa saja muncul dalam berbagai situasi dan kondisi yang berbeda.

Menurut Triana & Syahputra (2024) adapun indicator self efficacy adalah sebagai berikut:

1. *Level/magnitude*

Indikator ini berkaitan dengan kesulitan tugas dimana individu merasa mampu atau tidak untuk melakukannya, sebab kemampuan diri individu berbeda-beda.

2. *Strength*

Indikator ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung.

3. *Generality*

Indikator ini berkaitan dengan keyakinan individu akan kemampuannya melaksanakan tugas diberbagai aktivitaas. Aktivitas yang bervariasi menuntut individu yakin atas kemampuannya pada banyak bidang atau hanya beberapa bidang tertentu.

UNMAS DENPASAR

2.4 Work Family Conflict

2.4.1 Pengertian Work Family Conflict

Work family conflict merupakan salah satu bentuk konflik peran, dimana individu merasa tertekan karena kesulitan dalam membagi waktu dan energi antara pekerjaan dan keluarga (Kuswinarno & Indrawati, 2021). Menurut Liftyawan *et al.*, (2020) *work family conflict* merupakan bentuk konflik peran yang diakibatkan oleh tuntutan peran ditempat kerja dan

keluarga yang saling bertentangan dalam beberapa hal. *Work family conflict* muncul ketika antara pekerjaan dan keluarga perannya melebihi lainnya (Minarika, 2020). Menurut Lestari, dkk (2021) menunjukkan bahwa *work family conflict* dapat menyebabkan ketidakpuasan dan kesulitan dalam mencapai keseimbangan antara peran di tempat kerja dan peran dalam keluarga, kondisi ini dapat mengakibatkan penurunan kualitas hubungan dalam keluarga serta menurunnya kinerja pada tempat kerja. Menurut Goudarzi, (2021) adanya ketidakseimbangan antara pekerjaan dan keluarga yang akan menimbulkan pengaruh negatif terhadap kinerja dan keluarga. Perilaku individu yang tidak sesuai ketika bekerja dan ketika dirumah menyebabkan perbedaan aturan perilaku.

Jadi yang dimaksud dengan *work family conflict* adalah kondisi dimana tuntutan dari peran ditempat kerja dan peran keluarga saling bertentangan sehingga salah satu atau keduanya menjadi sulit untuk dipenuhi. Ketika tuntutan dari pekerjaan mempengaruhi kemampuan individu untuk memenuhi tanggung jawab keluarga.

2.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi *work family conflict*

Menurut Soejipto (2019:22) ada beberapa faktor pemicu konflik peran yang biasa dialami oleh karyawan adalah :

1. *Time pressure*, yakni bila waktu yang dibutuhkan pekerja untuk menyelesaikan tugas kerjanya lebih banyak, maka waktu yang semestinya diberikan untuk keluarga akan berkurang.

2. *Family size and support*, yaitu ukuran atau jumlah keluarga yang besar yang memungkinkan peluang munculnya tuntutan dari anggota keluarga yang memunculkan tekanan juga semakin besar.
3. *Job satisfaction*, yakni apabila ketidaksesuaian yang tinggi antara harapan keluarga dengan fakta yang diperoleh karyawan.
4. *Marital and life satisfaction*, apabila seorang karyawan dengan kondisi kehidupan pernikahan yang kurang baik, maka memiliki potensi dan konsekuensi negative dalam hubungan pernikahannya.
5. *Size of firm*, yaitu adanya konflik multi peran sebagai dampak banyaknya tenaga kerja wanita di lingkungan perusahaan tersebut.

2.4.3 Indikator work family conflict

Menurut Mujahidin & Irmawati (2024) adapun indikator work family conflict adalah sebagai berikut:

1. *Time-based conflict* (konflik berdasarkan waktu), merupakan waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan yang dapat berasal dari keluarga maupun dari pekerjaan yang dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya.
2. *Strain-based conflict* (konflik ketegangan), merupakan hal yang terjadi pada saat tekanan salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya.
3. *Behavior-based conflict* (konflik perilaku), merupakan hal yang berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan dan keluarga). Hal ini dapat

menimbulkan konflik, yaitu ketika suatu tingkah laku efektif untuk satu peran namun tidak efektif digunakan untuk peran lain.

Menurut Kuswinarno & Indirawati (2021) menyebutkan ada beberapa indikator *work family conflict* yaitu sebagai berikut:

1. Tekanan kerja
2. Banyaknya tuntutan tugas
3. Kurangnya kebersamaan keluarga
4. Sibuk dengan pekerjaan
5. Konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga

2.5 Disiplin Kerja

2.5.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin yang baik yaitu apabila karyawan datang ke kantor atau perusahaan dengan tepat pada waktunya, berpakaian sesuai dengan tempat mereka bekerja, menghasilkan pekerjaan yang memuaskan, dan tentunya mentaati peraturan perusahaan. Menurut Zahra & Sungkono (2024) disiplin merupakan suatu hal yang mutlak harus ditanamkan pada setiap karyawan diperusahaan baik itu tingkat bawah maupun atas. Ulfa, dkk (2019) menyatakan kedisiplinan adalah fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa kedisiplinan, segala aktivitas yang dilakukan karyawan akan memberikan hasil yang kurang maksimal. Pendapat tersebut menegaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia memegang peranan penting dalam

kedisiplinan karyawan, dimana fungsi manajemen dan operasional suatu perusahaan memegang peranan penting dalam kedisiplinan karyawan (Leppa, dkk 2021). Disiplin kerja menurut Sutrisno (2019) merupakan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan suatu instansi, dimana pegawai mengikuti aturan dan ketetapan yang telah ditetapkan oleh instansi hal ini penting untuk menjaga ketertiban efisiensi dan produktivitas dalam suatu organisasi. Sitepu, dkk (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk taat seluruh peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mengikuti semua aturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Dari pengertian para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu tata tertib sekelompok maupun seseorang di dalam sebuah organisasi yang menjalankan dan mematuhi peraturan yang ada dalam perusahaan, hal ini dalam bentuk peraturan yang tertulis dan tidak tertulis dan dilandasi dengan kesadaran. Hal ini diharapkan agar para pegaawai mempunyai rasa dan sikap disiplin dan semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya, serta dapat meningkatkan produktivitas.

2.5.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut Agustini (2019:97) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Besar/kecilnya pemberian kompensasi

Besar atau kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin.

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila

karyawan merasa bahwa kerja keras yang dilakukannya akan mendapatkan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang telah diberikan pada organisasi/perusahaan.

2. Ada/tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam suatu organisasi/perusahaan, semua pegawai/karyawan akan memperhatikan bagaimana pemimpin mampu menegakkan disiplin dalam dirinya dan bagaimana karyawan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

3. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian dari pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

4. Ada/tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan organisasi/perusahaan, perlu adanya pengawasan, yang akan mengarahkan pegawai untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan standar organisasi/perusahaan.

2.5.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Prasetyo *et al.*, (2021) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Ketepatan waktu

Jika karyawan datang ke kantor tepat waktu, pulang kantor tepat waktu, serta karyawan dapat bersikap tertib maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik.

2. Pemanfaatan sarana

Karyawan yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor untuk menghindari terjadinya kerusakan pada alat kantor merupakan cerminan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik.

3. Tanggung jawab yang tinggi

Karyawan yang selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi.

4. Ketaatan terhadap aturan kantor

Karyawan yang memakai seragam sesuai aturan, mengenakan kartu tanda identitas, ijin apabila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.

Menurut Agustini (2019:104) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.
2. Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.

3. Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
4. Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.
5. Tanggung jawab, yaitu kesediaan karyawan mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

2.6 Hasil Penelitian Sebelumnya

Untuk menunjang pelaksanaan penelitian ini, perlu dikaji beberapa peneliti yang telah dilaksanakan sebelumnya dan yang relevan dengan masalah yang diteliti dalam penelitian ini, yaitu :

2.6.1 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai

1. Penelitian yang dilakukan oleh Kurniadi (2024) dengan judul “*Influence Of Human Capital, Emotional Intelligence And Self Efficacy To Employee Performance Moderated By Organizational Citizenship Behavior (Ocb) In Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh*”. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh. Persamaan kedua penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data melalui kuisisioner yang dibagikan kepada pegawai. Perbedaan penelitian ini penulis melakukan penelitian di Kantor Camat Gianyar, sedangkan penelitian terdahulu melakukan penelitian pada Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Saputa *et al.*, (2024) dengan judul “*The Influence Of Competency And Self Efficacy On Employee Perfomance Through Work Motivation In The Office OfThe Class I Mopah Merauke Airport Organizing Unit*”. Penelitian ini menunjukkan hasil *self efficacy* tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan kedua penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data melalui kuisioner. Perbedaan penelitian ini adalah penulis menggunakan 33 sampel karyawan pada Kantor Camat Gianyar, sedangkan penelitian terdahulu menggunakan 106 sampel karyawan pada Kantor Unit Penyelenggaraan Kelas I Bandara Mopah Merauke.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Astuti & Arraniry (2024) dengan judul “*The Effect Of Self-Efficacy On Employee Performance With Employee Engagement As An Intervening Variabel*”. Penelitian ini menunjukkan hasil *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan kedua penelitian ini adalah kedua penelitian meneliti hubungan antara *self efficacy* dan kinerja pegawai, dengan variabel bebas yang sama yaitu *self efficacy* dan variabel terikat kinerja pegawai. Perbedaan penelitian ini adalah penulis menggunakan 33 sampel pada Kantor Camat Gianyar, sedangkan penelitian terdahulu menggunakan 106 sampel pada Sekolah Bina Anak Sholeh (BIAS).
4. Penelitian yang dilakukan oleh Nusannas *et al.*, (2020) dengan judul “*The Effect of Self Efficacy and Employee Engagement on Employee Performance in Mediation by Digital Literation*”. Penelitian ini menunjukkan hasil *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Persamaan kedua penelitian ini adalah menggunakan metode pengumpulan data melalui kuisioner. Perbedaan penelitian ini adalah penulis menggunakan 33 sampel pada Kantor Camat Gianyar, sedangkan penelitian terdahulu menggunakan 119 sampel.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Arifin *et al.*, (2021) dengan judul “*The Role Of Employee Engagement And Self-Efficacy On Employee Performance: An Empirical Study On Palm Oil Company*”. Penelitian ini menunjukkan hasil *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan kedua penelitian ini adalah menggunakan metode pengumpulan data melalui kuisioner. Perbedaan penelitian penulis menggunakan 33 sampel pegawai pada Kantor Camat Gianyar, sedangkan penelitian terdahulu menggunakan 140 sampel pada perusahaan kelapa sawit.

2.6.2 Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Pegawai

1. Penelitian yang dilakukan oleh Riberio *et al.*, (2023) dengan judul “*The impact of the work family conflict on employee performance and turnover intention*”. Penelitian ini menunjukkan hasil *work family conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Persamaan kedua penelitian ini adalah dengan menggunakan metode pengumpulan data melalui kuisioner. Perbedaan penelitian ini adalah penulis menggunakan 33 sampel pegawai pada Kantor Camat Gianyar, sedangkan penelitian terdahulu menggunakan 167 sampel karyawan di Portugis.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Widayati *et al.*, (2021) dengan judul “*The Effect Of Work Family Conflict, Job Stress, And Job Satisfaction On Employee Performance*”. Penelitian ini menunjukkan hasil *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini adalah sama sama menggunakan variabel bebas *work family conflict*. Perbedaan penelitian ini adalah penulis melakukan penelitian pada Kantor Camat Gianyar, sedangkan penelitian terdahulu di perusahaan dana pensiun di Rawamangun.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Tualai & Aima (2022) dengan judul “*The Effect Of Work Family Conflict And Workload On Employee Performance Mediated By Work Stress On Female Employess With Families In The Fiscal Policy Agency*”. Penelitian ini menunjukkan hasil *work family conflict* memiliki efek yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini adalah menggunakan metode pengumpulan data melalui kuisisioner yang dibagikan kepada pegawai. Perbedaan penelitian ini adalah penulis menggunakan analisis regresi linier berganda, sedangkan penelitian terdahulu menggunakan metode analisis Structural Equation-Model Partial Least Square (SEM-PLS).
4. Penelitian yang dilakukan oleh Widyarini & Muafi (2021) dengan judul “*The influence of work family conflict and Islamic work ethies on employee performance: The Mediation role of work motivation*”. Penelitian ini menunjukkan hasil *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan kedua

penelitian ini adalah menggunakan variabel terikat kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah penulis melakukan penelitian pada Kantor Camat Gianyar, sedangkan penelitian terdahulu melakukan penelitian pada Bank Jateng Syariah.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Novitasari & Asbari (2020) dengan judul “*Work Family Conflict, Readiness for Change and Employee Performance Relationship During the Covid – 19 Pandemic*”. Penelitian ini menunjukkan hasil *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini adalah menggunakan metode pengumpulan data melalui kuisioner yang dibagikan kepada pegawai. Perbedaan penelitian ini adalah penulis menggunakan 33 sampel pegawai pada Kantor Camat Gianyar, sedangkan penelitian terdahulu menggunakan 143 sampel pegawai pada industry pengemasan di Kota Tangerang.

2.6.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

1. Penelitian yang dilakukan oleh Izzah & Nugraheni (2024) dengan judul “*Impact of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance at Warehouse PT Shopee International Indonesia Branch Bekasi*”. Penelitian ini menunjukkan hasil disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini adalah sama sama menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini adalah penulis melakukan penelitian pada Kantor Camat Gianyar, sedangkan

penelitian terdahulu melakukan penelitian pada Gudang PT Shopee Internasional Indonesia Cabang Bekasi.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Sugianta & Ilhami (2024) dengan judul "*Analysis of the Effect of Work Discipline and Work Motivation to Employee Performance at PT. Falcon Berkat Indonesia*". Penelitian ini menunjukkan hasil disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini adalah sama sama menggunakan variabel bebas disiplin kerja. Perbedaan penelitian ini adalah penulis menggunakan 33 sampel pegawai pada Kantor Camat Gianyar, sedangkan penelitian terdahulu menggunakan 100 sampel karyawan pada PT. Falcon Berkat Indonesia.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Ariyanti *et al.*, (2024) dengan judul "*The Influence Of Work Discipline And Work Environment On Employee Performance*". Penelitian ini menunjukkan hasil disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini adalah sama sama menggunakan variabel terikat kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah penulis menggunakan 33 sampel pegawai pada Kantor Camat Gianyar, sedangkan penelitian terdahulu menggunakan 50 sampel pegawai pada PT. Bogor Samudra Media.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Noviyanti & Asamalah (2023) dengan judul "*The Influence Of Work Discipline And Work Environment On Employee Performance*". Penelitian ini menunjukkan hasil disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini adalah penulis melakukan penelitian pada Kantor Camat Gianyar, sedangkan penelitian terdahulu melakukan penelitian pada PT. Eka Mas Republik Cabang Tangerang.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Lubis *et al.*, (2024) dengan judul “*The Influence Of Work Discipline, Work Motivation, Work Spirit, And Job Training On Employee Performance At PT. Nasha Poultry Indonesia*”.

Penelitian ini menunjukkan hasil disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan kedua penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data melalui kuisisioner yang dibagikan kepada pegawai. Perbedaan penelitian ini adalah penulis menggunakan analisis regresi linier berganda, sedangkan penelitian terdahulu menggunakan teknik analisis data Partial Least Square (SmartPLS).

