

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi seperti sekarang persaingan bisnis menjadi semakin kompetitif. Meningkatnya mobilitas masyarakat pada saat ini dan didukung dengan kurang representatifnya transportasi umum di Indonesia membuat industri otomotif berkembang dengan pesat. Hal ini menjadikan masyarakat memiliki keinginan yang tinggi untuk menggunakan kendaraan, baik kendaraan roda dua maupun roda empat. Persaingan global yang kompetitif menuntut perusahaan otomotif agar mampu meningkatkan daya saing guna menjaga kelangsungan hidup perusahaannya. Dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan tidak hanya produk tetapi juga dibutuhkan sumber daya berkualitas (Widiari, 2023).

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam perusahaan (Raymond, dkk. 2023). Sumber daya manusia bukanlah seperti uang, mesin, dan material yang sifatnya positif dan dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan perusahaan. Berdasarkan hal itu keberhasilan suatu perusahaan ditunjang dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas di dalam suatu perusahaan. Tercapainya tujuan perusahaan juga tidak hanya tergantung pada teknologi, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan memberikan hasil

kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan perusahaan secara keseluruhan merupakan kontribusi dari kinerja karyawan (Maulyan, 2019).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Yusman, 2021). Kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi (Anwar, 2019). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerjanya, maka kinerja karyawan dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang ditetapkan organisasi (Widyaningrum dan Widiana, 2020). Permasalahan yang sering dihadapi perusahaan adalah bagaimana menghasilkan karyawan yang memiliki kinerja yang optimal. Kinerja karyawan yang optimal merupakan salah satu sasaran untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Kegiatan bisnis yang sangat berkembang saat ini, salah satunya adalah bisnis rental mobil, karena minat pengguna jasa rental yang terus meningkat merupakan jawaban utama mengapa bisnis ini dapat terus berkembang (Aminah, 2021).

Penelitian ini dilakukan pada CV. Sada Bali Sejahtera yang merupakan perusahaan rental mobil dan juga menyediakan jasa transportasi kendaraan roda empat untuk para konsumennya. Konsumen CV. Sada Bali Sejahtera berasal dari konsumen lokal, dan juga konsumen yang berada diluar daerah Bali. Perusahaan ini memiliki strategi untuk bisa bersaing dengan perusahaan

yang sejenis, karena memiliki sistem marketing sendiri untuk bisa mendapatkan dan mempertahankan konsumen.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan pada CV. Sada Bali Sejahtera, fenomena yang berkaitan dengan kinerja karyawan dapat dilihat dari perusahaan yang mengalami permasalahan mengenai kinerja karyawan yang dirasa masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari data kinerja karyawan yaitu target pendapatan yang belum dapat terealisasi pada tahun 2019 – 2022 yang dapat dijelaskan pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Target dan Realisasi Pendapatan CV. Sada Bali Sejahtera
Pada Tahun 2019 – 2022

Tahun	Target Pendapatan (Rp)	Realisasi Pendapatan (Rp)	Persentase (%)
2019	700.000.000,00	610.500.000,00	87,2%
2020	810.000.000,00	697.725.000,00	86,1%
2021	860.000.000,00	738.800.000,00	85,9%
2022	925.000.000,00	792.500.000,00	85,6%

Sumber: CV. Sada Bali Sejahtera (2023)

Berdasarkan Tabel 1.1 maka dapat dijelaskan bahwa target pendapatan yang ditetapkan oleh perusahaan belum mampu terealisasi dengan baik. Diketahui bahwa realisasi pendapatan pada tahun 2019 hanya tercapai sebesar 87,2 persen dari target yang telah ditentukan. Pada tahun 2020 realisasi tercapai sebesar 86,1 persen, pada tahun 2021 realisasi pendapatan tercapai sebesar 85,9 persen, dan pada tahun 2022 hanya terealisasi sebesar 85,6 persen. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan terdapat penurunan yang signifikan terhadap realisasi pendapatan, sehingga perlu mendapatkan perhatian lebih

dari perusahaan agar tetap mampu bersaing dengan perusahaan lain, dimana hal ini juga mengindikasikan masih rendahnya kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *self-efficacy*. *Self-efficacy* adalah keyakinan seseorang bahwa dirinya mampu melakukan suatu tugas tertentu dengan baik (Arifin, *et.al* 2021). Dengan keyakinan tersebut, individu mampu menilai apakah dirinya mempunyai kekuatan untuk menghasilkan efek yang diinginkan atau tidak. Menurut Daniswara (2023) definisi *self-efficacy* adalah keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan serangkaian tindakan yang dibutuhkan untuk menghasilkan hasil yang ingin dicapai. Triastini (2022) menyatakan bahwa *self-efficacy* mengacu kepada keyakinan diri mengenai kemampuannya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu akan dengan sebaik-baiknya, sehingga efektivitas kerja dapat dicapai. *Self-efficacy* sangat diperlukan dalam mengembangkan kinerja karyawan karena dengan adanya *self-efficacy* dalam diri individu akan menimbulkan keyakinan akan kemampuan dirinya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasannya secara tepat waktu (Widiari, 2023).

Berdasarkan penelitian terdahulu terdapat *research gap* hasil penelitian yaitu penelitian yang dilakukan oleh Arifin, *et.al* (2021), Purwanto (2022), dan Yan, *et.al* (2020) yang menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi *self-efficacy* seorang karyawan maka kinerja akan meningkat. Berbeda dengan penelitian yang

dilakukan oleh Prasetyono dan Indriasih (2023) yang menyatakan *self-efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *work family conflict*. *Work family conflict* merupakan suatu bentuk *inter role conflict* yang timbul karena seseorang mengalami kesulitan menyeimbangkan peran dalam pekerjaan dan keluarga (Pasaribu, 2022). *Work family conflict* adalah salah satu konflik yang dialami oleh karyawan, yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran pekerjaan dengan peran di dalam keluarga. Definisi tersebut juga membatasi ruang lingkup *work family conflict* yaitu yang pertama adalah “*work family*” memiliki artian seseorang mempunyai peran pada pekerjaan dan keluarga, tidak hanya pada pekerjaan saja atau pada keluarga saja. Kedua, memiliki diferensial antara kebutuhan, nilai, dan hubungan sosial dalam kehidupan pekerjaan atau keluarga yang dapat menimbulkan konflik, dan ketiga yaitu adanya peristiwa yang timbul bersamaan sehingga mengakibatkan tekanan.

Adapun *research gap* dari penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Sari & Waryono (2019), Tualai & Aima (2022), dan Minarika, dkk (2020) yang menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti semakin baik pemeliharaan *work family conflict* pada perusahaan maka kinerja karyawan akan meningkat. Berbeda dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Fadhilah (2020) menunjukkan bahwa *work family conflict* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Work life balance juga termasuk faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. *Work life balance* adalah memiliki konten yang baik dalam pekerjaan dan juga dalam luar pekerjaan dengan minimalnya konflik. Keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan kerja sangatlah penting kaitannya. *Work life balance* mengacu pada individu yang memiliki cukup waktu untuk memiliki keseimbangan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti dapat menghabiskan waktu bersama anggota keluarga, mendapatkan waktu luang untuk bersantai, adanya komunikasi yang baik dengan rekan kerja, dan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik (Muliawati, 2020). *Work life balance* adalah sejauh mana keterlibatan dan kepuasan individu dalam peran mereka diantara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan serta tidak menimbulkan konflik diantara keduanya (Lukmiati, 2020).

Berdasarkan penelitian sebelumnya terdapat *research gap* hasil penelitian yaitu penelitian yang dilakukan oleh Badrianto & Ekhsan (2021), Thamrin & Riyanto (2020), dan Preena (2021) yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti semakin baik *work life balance* yang dilakukan perusahaan, maka kinerja karyawan akan meningkat. Berbeda dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Saifullah (2020) menunjukkan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian terdahulu yang tidak konsisten, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Self-Efficacy*, *Work Family Conflict*, dan *Work Life Balance*, Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Sada Bali Sejahtera”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan pokok permasalahan sebagai berikut:

- 1) Apakah *self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Sada Bali Sejahtera?
- 2) Apakah *work family conflict* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Sada Bali Sejahtera?
- 3) Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Sada Bali Sejahtera?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan diatas, maka tujuan penelitian ini dinyatakan sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan pada CV. Sada Bali Sejahtera.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan pada CV. Sada Bali Sejahtera.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan pada CV. Sada Bali Sejahtera.

1.4 Manfaat Penelitian

- 1) Manfaat Teoritis
 - a) Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik bagi mahasiswa dalam menerapkan teori-teori yang didapat di bangku kuliah sehingga dapat menambah pengetahuan dan wawasan.

b) Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan meningkatkan kinerja pada karyawan serta menjadi kajian lebih lanjut.

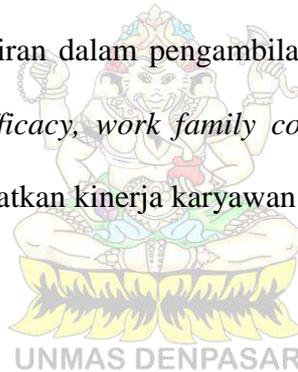
2) Manfaat Praktis

a) Bagi Mahasiswa

Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik bagi mahasiswa dalam menerapkan teori-teori yang didapat di bangku kuliah sehingga dapat menambah pengetahuan dan wawasan.

b) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa dijadikan masukan atau sumbangan pikiran dalam pengambilan kebijakan berkaitan dengan masalah *self-efficacy*, *work family conflict*, dan *work life balance* dalam meningkatkan kinerja karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Peran (*Role Theory*)

Teori peran (*role theory*) adalah teori yang merupakan perpaduan berbagai teori, orientasi, maupun disiplin ilmu. Selain dari psikolog, teori peran berawal dari dan masih tetap digunakan dalam sosiologi dan antropologi. Dalam ketiga bidang ilmu tersebut, istilah “peran” diambil dari dunia teater. Dalam teater, seorang aktor harus bercermin sebagai seorang tokoh tertentu dan dalam posisinya sebagai tokoh itu ia diharapkan untuk berperilaku secara tertentu (Sarwono, 2019).

Teori peran adalah perspektif dalam sosiologi dan psikologi sosial yang menganggap sebagian besar kegiatan sehari-hari menjadi pemeran dalam kategori sosial (misalnya ibu, manajer, guru). Setiap peran sosial adalah seperangkat hak, kewajiban, harapan, norma, dan perilaku seseorang untuk menghadapi dan memenuhi. Model ini didasarkan pada pengamatan bahwa orang berperilaku dengan cara yang diprediksi, dan bahwa perilaku individu adalah konteks tertentu, berdasarkan posisi sosial dan faktor lainnya. Teater adalah metafora sering digunakan menggambarkan teori peran. Menurut Robert Linton (1936), teori peran menggambarkan interaksi sosial dalam terminologi aktor-aktor yang bermain sesuai dengan apa-apa yang ditetapkan oleh budaya. Sesuai dengan teori ini, harapan-harapan peran merupakan pemahaman bersama kita untuk menuntun berperilaku dalam kehidupan sehari-hari. Menurut teori ini, seseorang yang mempunyai peran tertentu

misalnya sebagai dokter, mahasiswa, orang tua wanita, dan lain sebagainya, diharapkan agar seseorang tadi berperilaku sesuai dengan peran tersebut.

Menurut Sarwono (2019), membagi peristilahan teori peran dalam empat golongan yaitu menyangkut:

- a) Orang-orang yang mengambil bagian dalam interaksi sosial
- b) Perilaku yang muncul dalam interaksi tersebut
- c) Kedudukan orang-orang dalam berperilaku
- d) Kaitan antar orang dan perilaku.

Penggambaran dalam teori ini sangat berkaitan dengan penelitian yang dilakukan karena karyawan pada perusahaan memegang peran penting untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Sehingga dalam menyampaikan peran ini karyawan perlu memaksimalkan perilaku dan kinerja yang optimal baik agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Teori ini juga mempunyai hubungan terhadap variabel – variabel penelitian yaitu *self efficacy* berhubungan dengan teori peran karena karyawan yang mempunyai keyakinan diri yang tinggi maka akan memiliki peran yang baik dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya pada perusahaan. Variabel *work family conflict* berhubungan dengan teori peran karena karyawan yang tidak dapat mengatasi konflik pada pekerjaan dan keluarganya akan mempengaruhi peran sebagai seorang karyawan pada saat melaksanakan pekerjaan. Variabel *work life balance* juga berhubungan dengan teori peran karena karyawan yang dapat mengatasi keseimbangan peran mereka yaitu antara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan serta tidak menimbulkan konflik diantara keduanya akan dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika (Afandi, 2018). Menurut Wirawan (2017) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Menurut Anwar (2019) kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya. Kinerja karyawan adalah suatu tindakan atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas tertentu yang menjadi tugasnya (Darodjat, 2018). Menurut Marwansyah (2019) kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Rivai dan Sagala (2019) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Dari beberapa pendapat para ahli tersebut, maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya atau perilaku nyata yang ditampilkan dari sejumlah upaya yang dilakukan pada pekerjaannya sesuai dengan perannya dalam organisasi.

2) Penilaian Kinerja Karyawan

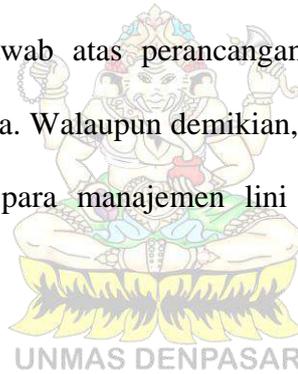
Menurut Darmayanti (2022) ada beberapa kemungkinan tentang siapa yang dapat melakukan penilaian kinerja karyawan, yakni:

a) Atasan Langsung

Pada umumnya, bagian departemen sumber daya manusia bertanggung jawab atas perancangan dan implementasi program penilaian kinerja. Walaupun demikian, untuk menjamin keberhasilan program ini, para manajemen lini harus berperan serta secara langsung.

b) Bawahan

Bawahan cenderung memberikan perspektif yang berbeda dengan perspektif penyelia maupun karyawan itu sendiri. Ini tidak berarti bahwa penilaian bawahan itu akurat. Dalam kenyataannya, karena kecenderungannya untuk terkontaminasi oleh pola persahabatan atau keinginan untuk mengalah dari atasannya, penilaian oleh bawahan biasanya kurang tepat digunakan dalam keputusan yang berhubungan dengan administrasi karyawan.



c) Rekan Kerja

Karena rekan kerja memiliki kontrak yang terus menerus dan kesempatan untuk mengamati perilaku satu sama lain, diharapkan bahwa penilaian mereka paling valid.

d) Penilaian Kelompok

Penilaian kelompok mencakup penggunaan dua orang atau lebih manajer, yang mengenal dengan baik kinerja karyawan, untuk menilai kinerja sebagai satu tim.

e) Penilaian oleh diri sendiri

Dua faktor utama yang mempengaruhi validitas penilaian oleh diri sendiri adalah (1) karakteristik tertentu dari orang yang melakukan evaluasi diri, dan (2) kondisi tempat penilaian dilakukan. Penilaian oleh diri sendiri akan bermanfaat jika dikontaskan dengan penilaian atasan dalam menyediakan umpan balik bagi karyawan.

3) Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Widayati (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

a) Sikap Mental

Sikap mental yang dimiliki seorang karyawan akan memberikan pengaruh terhadap kinerjanya. Sikap mental yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja yang dimiliki seorang karyawan.

b) Pendidikan

Pendidikan yang dimiliki seorang karyawan mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi pendidikan seorang karyawan maka kemungkinan kerjanya juga semakin tinggi.

c) Keterampilan

Karyawan yang memiliki keterampilan akan mempunyai kinerja yang lebih baik dari pada karyawan yang tidak mempunyai keterampilan.

d) Kepemimpinan

Kepemimpinan manajer memberikan pengaruh terhadap kinerja kerjanya. Manajer yang mempunyai kepemimpinan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja bawahannya.

e) Tingkat Penghasilan

Tingkat penghasilan karyawan berpengaruh terhadap kinerja kerjanya. Karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kerjanya apabila mempunyai penghasilan yang sesuai.

f) Kedisiplinan

Kedisiplinan yang kondusif dan nyaman akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

4) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Maryati (2021) mengukur kinerja karyawan perlu memperhatikan beberapa hal indikator di dalamnya, yaitu:

a) Kualitas Kerja

Menunjukkan kemampuan karyawan pada hasil tugas yang telah dikerjakan, apakah sesuai dengan yang diperintahkan, dan apakah

karyawan tersebut teliti, rapi, dan lengkap dalam mengerjakan setiap tugas-tugasnya.

b) Kuantitas Kerja

Lebih mengarah kepada seberapa lama seorang karyawan bekerja atau seberapa banyak komoditi barang/jasa yang dapat dihasilkan dalam kurun waktu tertentu.

c) Pelaksanaan Tugas

Merupakan sejauh mana seorang karyawan mampu bertahan dalam melakukan pekerjaannya secara akurat dan tidak terdapat kesalahan pada saat menjalankan pekerjaan yang diembankan kepadanya.

d) Tanggung Jawab

Sejauh mana karyawan mampu bertahan dalam melaksanakan pekerjaannya secara akurat dan tidak terdapat kesalahan pada saat menyelesaikan pekerjaan sesuai kebijakan operasional yang berlaku di perusahaan.

Menurut Nasrullah (2023) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a) Kuantitas hasil, kerja dapat dinilai dari bentuk yang diukur dari total hasil kerja yang bisa dilihat dari hasil satu kesatuan angka.
- b) Kualitas hasil, kerja dapat dinilai dari bentuk yang diukur yang bersangkutan mengenai mutu dan keberhasilan dalam bekerja yang bisa disampaikan dengan penilaian atau lainnya.

- c) Efisiensi dalam menyelesaikan tugas dengan berbagai cara yang seksama dan dengan cara yang efisien.
- d) Disiplin kerja, taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku .
- e) Inisiatif kesanggupan untuk memilih dan melakukan segala kerjaan dengan benar dan maksimal tanpa harus diarahkan, dapat mengetahui apa merupakan kewajiban yang harus dikerjakan terhadap sesuatu yang seharusnya menjadi kewajibanya, berusaha untuk dapat semakin baik dalam melakukan beberapa hal walaupun dalam keadaan tertekan maupun dalam keadaan susah.
- f) Ketelitian dalam tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.
- g) Kepemimpinan bisa memberi pengaruh dan memberikan contoh bagaimana sosok pemimpin yang dapat menjadi panutan dalam mencapai tujuan organisasi.
- h) Kejujuran yakni menyangkut sifat dan kejujuran berupa salah satu sifat yang susah diterapkan.
- i) Kreativitas ialah ketangkasan yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

2.1.3 *Self-Efficacy*

1) *Pengertian Self-Efficacy*

Self-efficacy adalah keyakinan seseorang bahwa dirinya mampu melakukan suatu tugas tertentu dengan baik (Arifin, *et.al* 2021). Dengan keyakinan tersebut, individu mampu menilai apakah dirinya mempunyai

kekuatan untuk menghasilkan efek yang diinginkan atau tidak. Menurut Daniswara (2023) definisi *self-efficacy* adalah keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan serangkaian tindakan yang dibutuhkan untuk menghasilkan hasil yang ingin dicapai. Triastini (2022) menyatakan bahwa *self-efficacy* mengacu kepada keyakinan diri mengenai kemampuannya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu akan dengan sebaik-baiknya, sehingga efektivitas kerja dapat dicapai.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, maka dapat disimpulkan *self-efficacy* adalah keyakinan diri seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang diemban pada tingkatan tertentu.

2) Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Self-Efficacy*

Menurut Triastini (2022) terdapat faktor – faktor yang mempengaruhi *self-efficacy* adalah sebagai berikut:

a) 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 apabila seseorang menemukan hambatan yang tersulit melalui usaha yang terus-menerus.

b) 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.

c) 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.

d) Kondisi Fisik dan Emosional

Emosi yang kuat biasanya akan mengurangi performa, saat seseorang mengalami ketakutan yang kuat, kecemasan akut, atau tingkat stress yang tinggi, kemungkinan akan mempunyai ekspektasi efikasi yang rendah.

3) Aspek – Aspek *Self-Efficacy*

Menurut Wirayanti (2023) aspek – aspek *self-efficacy* yaitu sebagai berikut:

a) *Level/ Magtitude*

Berkaitan dengan tingkat kesulitan tugas yang diyakini seseorang dapat mencapainya, dimana individu akan memilih tugas berdasarkan tingkat kesulitannya. Individu yang memiliki *level/ magtitude self efficacy* yang tinggi, akan melihat dirinya mampu untuk menyelesaikan tugas-tugas yang sulit sementara itu individu yang memiliki *level/magtitude* yang rendah akan memandang dirinya hanya mampu untuk menyelesaikan tugas yang mudah atau sederhana.

b) *Strength*

Berkaitan dengan sampai sejauh mana individu dapat berhasil dan bertahan mengatasi hambatan yang dihadapi saat menyelesaikan suatu tugas. Mereka yang memiliki *strength self efficacy* yang tinggi akan terus bertahan dalam mengatasi masalah dan hambatan. Sebaliknya mereka yang rendah *strenght self efficacy-nya* akan mudah frustrasi dalam menghadapi hambatan/ kesulitan dalam menjalankan tugasnya.

c) *Generality*

Berkaitan dengan seberapa individu percaya bahwa mereka hanya mampu menghasilkan beberapa perilaku tertentu dalam keadaan tertentu saja, sementara itu ada individu yang mampu beradaptasi pada berbagai kondisi.

4) Indikator *Self-Efficacy*

Menurut Sari (2023) indikator untuk mengukur *self-efficacy* adalah sebagai berikut:

- a) Perasaan mampu melakukan pekerjaan, yaitu keyakinan karyawan bahwa akan mampu mengerjakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
- b) Kemampuan yang lebih baik, keyakinan karyawan bahwa mempunyai kemampuan yang lebih baik dari yang dilakukan sekarang.
- c) Senang pekerjaan yang menantang, yaitu sangat yakin bahwa pekerjaan yang menantang sangat menyenangkan.
- d) Kepuasan terhadap pekerjaan, yaitu keyakinan karyawan bahwa dari pekerjaan yang dilaksanakan akan menciptakan kepuasan.

Menurut Wirayanti (2023) terdapat beberapa indikator *self-efficacy* yaitu sebagai berikut:

- a) Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu
Individu yakin bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas tertentu serta menetapkan tugas maupun target yang harus diselesaikan.
- b) Yakin dapat memotivasi diri
Individu yakin untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas.
- c) Yakin dapat menumbuhkan motivasi pada dirinya sendiri
Individu dapat menumbuhkan dan membangkitkan semangat dan motivasi dalam memilih dan melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan dalam rangka menyelesaikan tugas.
- d) Yakin untuk mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun

Adanya usaha yang keras dari individu untuk menyelesaikan tugas yang ditetapkan dengan menggunakan segala daya dan kemampuan yang dimiliki individu.

- e) Yakin dapat bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan

Individu mampu bertahan saat menghadapi kesulitan dan hambatan yang muncul serta mampu bangkit dari kegagalan.

- f) Yakin dapat menyelesaikan tugas dengan range yang luas atau sempit

Individu yakin bahwa dalam setiap tugas apapun dapat diselesaikan meskipun dalam cakupan luas ataupun spesifik.

2.1.4 *Work Family Conflict*

1) *Pengertian Work Family Conflict*

Menurut Naibaho & Ratnaningsih (2018) *work family conflict* adalah salah satu konflik yang dialami oleh karyawan, yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran pekerjaan dengan peran di dalam keluarga. Menurut Rohman, dkk (2022) *work family conflict* merupakan “bentuk” konflik yang muncul akibat tekanan pekerjaan yang dialami seseorang diperusahaan mempengaruhi tanggung jawab yang ada pada keluarga. *Work family conflict* (WFC) merupakan *interrole conflict of pressure* atau adanya tekanan yang menimbulkan kondisi yang tidak stabil atau mengganggu keseimbangan peran, yakni antara peran sebagai seorang pekerja dan peran sebagai anggota keluarga. *Work family conflict* juga dapat diartikan sebagai suatu kondisi pertentangan akibat adanya peran ganda, yakni pada saat tuntutan peran dari pekerjaan serta keluarga secara

kualitas tidak dapat disejajarkan dalam suatu kondisi dan waktu yang sama.

Berdasarkan beberapa definisi tentang *work family conflict* di atas dapat disimpulkan bahwa *work family conflict* adalah terjadinya konflik pada individu yang memiliki peran ganda antara peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga.

2) Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi *Work Family Conflict*

Menurut Elanurari (2023) menyatakan beberapa faktor yang melatar belakangi *work family conflict*, sebagai berikut:

a) Faktor Pekerjaan

Faktor pekerjaan menunjukkan bagaimana masing-masing karyawan memiliki peran yang berbeda tergantung pada pekerjaannya, peran pekerjaan tertanam dalam suatu keadaan atau kondisi yang sudah melekat pada pekerjaan tersebut.

b) Stresor Peran (*Role Stressors*)

Stresor pada pekerjaan dan keluarga merupakan hasil daripada tekanan yang dimiliki peran pada masing-masing domain. Konflik peran, ambiguitas peran, peran yang berlebihan dan komitmen waktu kerja secara umum dipandang sebagai sumber utama stres dalam kerangka stresor. Banyak individu yang akhirnya menyerah pada tekanan yang ada dalam usahanya untuk memenuhi beragam ekspektasi dari masing-masing peran. Salah satu penyebabnya adalah ketika tekanan peran yang ada dalam kerangka *stressor* (konflik peran, ambiguitas peran, kelebihan peran dan tuntutan

waktu) yang dihadapi maka tenaga individu akan lebih banyak terkuras. Manusia memiliki energi serta waktu yang terbatas, sehingga ketika *stressor* peran pada salah satu domain mengalami peningkatan akan menghasilkan konflik yang lebih besar.

c) Keterlibatan Peran (*Role Involvement*)

Keterlibatan kerja dan keluarga mengacu pada tingkat keterikatan psikologis atau kaitan terhadap peran di pekerjaan dan keluarga. Individu yang memiliki keterikatan peran tinggi memiliki ketertarikan kognitif terhadap peran tertentu. Ketertarikan peran yang tinggi membuat seseorang melihat peran tersebut sebagai hal terpenting dan pusat dari kehidupannya. Tingginya keterlibatan psikologis terhadap suatu peran tertentu dapat membuat sulit untuk terikat dalam kegiatan peran saingannya, misalnya keterlibatan pada pekerjaan dapat membuat keterikatan pada perannya di keluarga berkurang. Teori peran menjelaskan bahwa individu dapat terlibat secara psikologis dengan perannya di pekerjaan dan di rumah sebagai usaha untuk memenuhi ekspektasi dari masing-masing peran. Seandainya ketidakpuasan ditemui dalam salah satu peran, individu dapat menyesuaikan waktu, perhatian dan energi yang dimiliki. Teori kompensasi menjelaskan bahwa terdapat hubungan terbalik antara domain pekerjaan dan keluarga, di mana ketidakpuasan pada satu domain akan diimbangi melalui kepuasan atau keterlibatan yang lebih besar dalam domain.

d) Dukungan Sosial (*Social Support*)

Dukungan sosial merujuk pada bantuan peran, kekhawatiran emosional, informasi dan penilaian fungsi lain yang berfungsi untuk meningkatkan perasaan penting dalam diri seseorang. Dukungan sosial dari domain pekerjaan dapat datang dari beberapa sumber seperti rekan kerja, supervisor dan organisasi itu sendiri. Dukungan sosial untuk domain keluarga dapat datang dari pasangan atau seluruh keluarga. Dukungan dari keluarga dapat mempengaruhi tinggi rendahnya *work family conflict* yang dialami oleh seseorang. Dukungan sosial yang didapatkan dari salah satu domain dapat memimpin kepada berkurangnya waktu, perhatian dan energi yang dibutuhkan untuk menjalankan peran tersebut.

e) Karakteristik Kerja (*Work Characteristic*)

Karakteristik kerja terdiri dari beberapa hal dalam domain yang dapat mempengaruhi pelaksanaan peran. Beberapa hal tersebut antara lain durasi peran (pekerjaan dan kepemilikan organisasi), karakteristik peran (tipe pekerjaan, autonomi pekerjaan, variasi tugas, dan gaji), serta pengaruh organisasional terhadap peran tersebut (alternatif jadwal kerja dan seberapa jauh organisasi tersebut responsive terhadap keluarga). Tingginya status dalam pekerjaan serta gaji yang semakin tinggi mengindikasikan tanggung jawab yang lebih besar, stres yang lebih besar sehingga menyulitkan untuk menjaga keseimbangan dalam kedua peran yang dimiliki baik di rumah ataupun pekerjaan. Karakter yang dimiliki oleh pekerjaan dan organisasi mempengaruhi bagaimana individu dapat menjalankan

perannya dan seberapa besar tanggung jawab dan waktu yang dibutuhkan. Karakteristik pekerjaan yang menuntut tanggung jawab serta perhatian yang besar dapat mempengaruhi bagaimana individu menjalankan perannya di rumah.

f) Faktor Individu

Faktor individu yang dimaksudkan mempengaruhi *work family conflict* adalah kepribadian seseorang. Kepribadian merujuk pada dinamika struktur mental dan proses mental yang terkoordinasi yang menentukan penyesuaian emosional dan perilaku individu terhadap lingkungannya. Salah satu bagian dari kepribadian yang berpengaruh terhadap *work family conflict* adalah *internal locus of control* dan efektifitas negatif serta neurotisme. *Internal locus of control* secara umum didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang melihat hasil yang ada disebabkan oleh dirinya sendiri (internal) dan bukan semata-mata karena kesempatan (eksternal). Efektifitas negatif dan neurotisme secara umum didefinisikan sebagai tingkatan stres yang lebih tinggi yang didasarkan pada sifat psikologis, kecemasan, dan ketidakpuasan secara umum. Kemampuan dari dalam diri individu sendiri merupakan salah satu cara untuk menyeimbangkan kedua peran yang dimiliki, dan aspek-aspek dalam kepribadian mempengaruhi individu dalam menghadapi tekanan yang didapat dari kedua peran yang akan mempengaruhi kemungkinan munculnya konflik antara kedua peran.

3) Jenis-Jenis *Work Family Conflict*

Menurut Rohmah, dkk (2022) jenis – jenis *work family conflict* yaitu sebagai berikut:

- a) Konflik berdasarkan waktu (*time based conflict*), merupakan konflik peran yang disebabkan terbatasnya pembagian waktu dalam menjalankan suatu peran. Sehingga kesempatan untuk mengurus keluarga digunakan untuk mengurus pekerjaan dan sebaliknya, kesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan digunakan untuk mengurus keluarga.
- b) Konflik berdasarkan tekanan (*strained based conflict*), konflik yang timbul karena tekanan dari salah satu peran mengganggu pelaksanaan peran yang lainnya.
- c) Konflik berdasarkan perilaku (*behaviour based conflict*), konflik peran yang timbul karena harapan dari suatu perilaku yang tidak sesuai.

4) Dampak *Work Family Conflict*

Menurut Haria (2020) berpengaruh pada perilaku serta kesejahteraan karyawan secara negatif, dikategorikan menjadi 3 yaitu:

- a) Dampak *work family conflict* dengan pekerjaan yang berkaitan erat dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, niat untuk berhenti bekerja, kehadiran (absensi), kelelahan dan perilaku organisasi.
- b) Dampak *work family conflict* dengan keluarga, berkaitan dengan rasa puas terhadap pernikahan dan rasa puas terhadap keluarga.
- c) Dampak *work family conflict* dari dua sisi (keluarga dan pekerjaan) berkaitan dengan kepuasan hidup dan tekanan psikologis.

5) Indikator *Work Family Conflict*

Menurut Nusantari (2018) mengklasifikasikan indikator *work family conflict* sebagai berikut:

- a) *Time-based conflict*, yaitu konflik yang disebabkan oleh tekanan waktu, karena waktu yang dimiliki digunakan untuk memenuhi peran tertentu mengakibatkan kesulitan untuk memenuhi peran yang lainnya.
- b) *Strain-based conflict*, konflik yang disebabkan oleh ketegangan atau tekanan atau kerancuan peran oleh suatu peran yang mengganggu peran yang lain (tekanan kerja dan keluarga).
- c) *Behavior-based conflict*, yaitu kesulitan dalam perubahan perilaku yang diakibatkan dari suatu peran ke peran yang lain.

Menurut Kuswinarno & Indirawati (2021) menyebutkan ada beberapa indikator konflik pekerjaan-keluarga yaitu sebagai berikut:

- a) Tekanan kerja
- b) Banyaknya tuntutan tugas
- c) Kurangnya kebersamaan keluarga
- d) Sibuk dengan pekerjaan
- e) Konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga

2.1.4 *Work Life Balance*

1) Pengertian *Work Life Balance*

Menurut Diah & Al Musadieq (2018) menambahkan bahwa *work life balance* adalah kemampuan seseorang atau individu untuk memenuhi tugas dalam pekerjaannya dan tetap berkomitmen pada keluarga mereka, serta tanggung jawab diluar pekerjaan lainnya. Penjelasan lain tentang *work life balance* adalah merupakan sejauh mana individu merasa puas dan terlibat secara seimbang pada peran-perannya dalam pekerjaan maupun kehidupan lainnya diluar pekerjaan (Lingga, 2020). *Work life balance* adalah sejauh mana keterlibatan dan kepuasan individu dalam peran mereka diantara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan serta tidak menimbulkan konflik diantara keduanya (Lukmiati, 2020).

Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa *work life balance* adalah pandainya seseorang dalam memisahkan kepentingan pribadi dengan kepentingan pekerjaan tanpa terganggunya pekerjaan yang ditentukan oleh tempat seseorang tersebut bekerja.

2) **Komponen-Komponen *Work Life Balance***

Ada 4 komponen penting yang menjadi alat ukur dalam *work life balance* menurut Diah & Al Musadieq (2018) yaitu:

a) Waktu

Meliputi banyaknya waktu yang digunakan untuk bekerja dibandingkan dengan waktu yang digunakan untuk aktivitas lain di luar kerja.

b) Perilaku

Meliputi adanya tindakan untuk mencapai tujuan yang digunakan. Hal ini berdasarkan pada keyakinan seseorang bahwa ia mampu mencapai apa yang ia inginkan dalam pekerjaannya dan tujuan pribadinya.

c) Ketegangan (*strain*)

Meliputi kecemasan tekanan, kehilangan aktivitas penting pribadi dan sulit mempertahankan perhatian.

d) Energi

Energi merupakan sumber terbatas dalam diri manusia untuk mencapai tujuan sehingga apabila individu kekurangan energi untuk melakukan aktivitas, maka dapat meningkatkan stres.

3) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Work Life Balance*

Menurut Lingga (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi *work life balance* adalah sebagai berikut:

a) *Individual Factors* (Faktor Individu)

(1) *Personality* (Kepribadian)

Kepribadian adalah akumulasi dari berbagai cara seorang individu beraksi terhadap lingkungan dan berinteraksi dengan orang lain. Kepribadian manusia terdiri dari beberapa faktor utama yaitu; ekstrasversi (tingkat kesenangan terhadap hubungan), keramahan (tingkat kepatuhan terhadap orang lain), kesadaran atau sifat berhati-hati (ketekunan dan motivasi dalam mencapai tujuan), neurotisme (ketahanan terhadap stres), dan keterbukaan terhadap pengalaman.

(2) *Psychological well-being* (Kesejahteraan Psikologis)

Psychological well-being mengacu pada sifat-sifat psikologis yang positif seperti penerimaan diri, kepuasan, harapan, dan optimisme. *Psychological well-being* berkorelasi positif dengan *work life balance*. Pekerja dengan *psychological well-being* yang tinggi memiliki tingkat *work life balance* yang tinggi pula.

(3) *Emotional Intelligence* (Kecerdasan Emosional)

Didefinisikan sebagai kemampuan untuk menyesuaikan dan mengenali emosi atau perasaan, mengungkapkan emosi atau perasaan, mengatur emosi atau perasaan, dan mempergunakan emosi atau perasaan.

b) *Organisational Factor* (Faktor Organisasional)

(1) *Work Arrangement* (Pengaturan Kerja)

Pengaturan kerja yang mudah disesuaikan membantu karyawan untuk mengatur antara pekerjaan dan aktifitas diluar pekerjaan dan membantu organisasi merekrut, mempertahankan dan memotivasi.

(2) *Work life balance Policies and Programs*

Kebijakan serta program-program seperti fleksibilitas kerja karyawan, cuti, jam kerja, dan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan sehingga mempengaruhi karyawan dalam menciptakan keseimbangan dalam kehidupan kerja dan pribadinya.

(3) *Work Support* (Dukungan Organisasi)

Ada dua bentuk dukungan organisasi, yaitu dukungan formal dan dukungan informal. Dukungan formal dapat berupa ketersediaan *work-family policies/benefit* dan fleksibilitas pengaturan jadwal kerja, sedangkan dukungan informal dapat berupa otonomi kerja, dukungan dari atasan dan perhatian terhadap karir karyawan.

(4) *Job Stress* (Stress kerja)

Dapat didefinisikan sebagai persepsi individu tentang lingkungan kerja seperti mengancam atau menuntut, atau ketidaknyamanan yang dialami oleh individu di tempat kerja.

(5) *Techology* (Teknologi)

Teknologi dapat membantu pekerjaan di kantor maupun pekerjaan rumah tangga sehingga sangat bermanfaat terhadap pengelolaan waktu.

(6) *Role Related Factors* (Peran)

Konflik peran, ambiguitas peran, serta jam kerja yang berlebihan memiliki peran yang besar dalam munculnya *work life conflict*. Semakin tinggi kekacauan peran yang terjadi, semakin sulit pula tercapainya *work life balance*.

c) *Societal Factors Influencing*

(1) *Child Responsibility* (Pengaturan Perawatan Anak)

Berhubungan dengan jumlah anak dan tanggung jawab perawatan anak menyebabkan ketidakseimbangan peran pekerjaan dan keluarga.

(2) *Family Support* (Dukungan Keluarga)

Dukungan pasangan, orang tua dan permintaan pribadi dan keluarga.

(3) Faktor Lainnya

Umur, jenis kelamin, status perkawinan, status orang tua, pengalaman, tingkat karyawan, tipe pekerjaan, penghasilan serta tipe keluarga.

4) Manfaat dan Fungsi *Work Life Balance*

Menurut Asri (2023) tercapainya *work life balance* menghasilkan beberapa keluaran yang terbagi menjadi dua kategori yaitu: keluaran yang berkaitan dengan pekerjaan atau karir dan keluaran yang tidak terkait dengan karir. Fungsi *work life balance* pada bidang pekerjaan atau karir adalah:

a) Kepuasan Kerja

Berbagai penelitian telah membuktikan bahwa *work life balance* berhubungan signifikan dengan kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki *work life balance* tinggi memiliki kepuasan kerja yang tinggi pula.

b) Komitmen terhadap Organisasi

Work life balance juga berhubungan positif dengan komitmen karyawan terhadap organisasi. Semakin tinggi *work life balance* seseorang karyawan, semakin tinggi pula komitmen karyawan terhadap organisasi.

c) Minimnya Turnover

Work life balance telah dibuktikan berhubungan signifikan dengan *turnover*. Hubungan yang dimiliki antara *work life balance* dan *turnover* adalah hubungan negatif. Semakin tinggi *work life balance* yang dimiliki seseorang karyawan maka semakin rendah tingkat *turnover* karyawan.

d) **Minimnya Ketidakhadiran dalam Pekerjaan**

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berhubungan signifikan dengan ketidakhadiran atau absen karyawan. Hubungan yang dimiliki adalah hubungan negatif, sehingga semakin tinggi *work life balance* seseorang karyawan maka semakin rendah tingkat ketidakhadiran karyawan tersebut.

e) **Performa Kerja**

Work life balance memiliki hubungan yang signifikan dengan performa kerja seorang karyawan. Seorang karyawan yang memiliki *work life balance* tinggi memiliki performa kinerja yang baik.

5) **Indikator *Work Life Balance***

Menurut Wardani dan Firmansyah (2021) indikator dalam mengukur *work life balance* adalah:

a) *Work Interference with Personal Life (WIPL)*

Pada indikator ini menjelaskan sejauh mana pekerjaan yang dilakukan individu dapat mempengaruhi dan mengganggu kehidupan pribadinya. Contohnya seorang individu tidak memiliki banyak waktu untuk kehidupan pribadinya dikarenakan waktu

individu tersebut digunakan untuk bekerja. Dalam indikator ini terdapat beberapa indikator, yaitu:

- (1) Jumlah jam kerja: berapa lama waktu yang dihabiskan oleh seorang individu atau karyawan dalam bekerja.
- (2) Waktu bersama keluarga: waktu yang digunakan individu untuk menghabiskan waktu dengan keluarganya, individu cenderung lebih banyak menghabiskan waktunya di tempat kerja.
- (3) Waktu untuk kehidupan pribadi: waktu yang digunakan individu untuk menghabiskan kehidupan pribadinya seperti hobi dan berkumpul dengan temannya.

b) *Personal Life Interference with Work (PLIW)*

Pada indikator ini menjelaskan sejauh mana kehidupan pribadi individu dapat mempengaruhi dan mengganggu kehidupan pekerjaannya. Misalnya fokus individu terhadap pekerjaannya dapat terganggu ketika individu tersebut sedang mengalami masalah dalam kehidupan pribadinya, sehingga mempengaruhi terhadap kinerjanya. Dalam indikator ini terdapat beberapa indikator, yaitu:

- (1) Pengambilan keputusan: dalam indikator ini menjelaskan apakah kehidupan pribadi individu dapat mempengaruhi pengambilan keputusan individu dikantor atau di tempat kerja.
- (2) Tanggung jawab terhadap keluarga: tanggung jawab dalam keluarga ketika terjadi konflik apakah dapat mengganggu aktivitas pekerjaan.

(3) Tepat waktu dalam menyelesaikan tugas: ketika individu dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu, hal tersebut memberi peluang terhadap individu untuk menghabiskan waktu luang lebih banyak terhadap kehidupan pribadi atau keluarganya.

(4) Beban kerja: pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan memberikan beban kerja terhadap individu.

c) *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)*

Pada indikator ini menjelaskan sejauh mana peningkatan performa individu dalam bekerja dipengaruhi oleh kehidupan dan aktivitas pribadi individu tersebut. Contohnya, perasaan senang juga bahagia yang dirasakan individu yang disebabkan oleh kehidupan pribadinya, akan berpengaruh terhadap suasana hatinya pada saat bekerja. Hal tersebut memberi dampak positif yaitu peningkatan performa individu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dalam indikator ini terdapat beberapa indikator, yaitu:

(1) Suasana lingkungan kerja: keadaan dan suasana lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi performa individu dalam bekerja.

(2) Hubungan dengan atasan atau bawahan: hubungan yang baik dengan atasan atau bawahan mendukung individu dalam mencapai performanya.

(3) Kehidupan sosial di luar pekerjaan: pergaulan yang dimiliki individu apakah dapat membuat individu mampu meningkatkan performanya di tempat kerja.

d) *Work Enhancement of Personal Life (WEPL)*

Indikator ini menjelaskan sejauh mana pekerjaan individu dapat mempengaruhi dan meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Contohnya, ilmu pengetahuan yang individu dapatkan dari tempat kerja, memungkinkan individu tersebut untuk menerapkan dan memanfaatkannya di kehidupan sehari-harinya. Indikator dalam indikator ini yaitu, implementasi pengetahuan, keterampilan dan pelatihan dalam kehidupan pribadi.

Menurut Lingga (2020) berpendapat bahwa ada beberapa indikator pada *work life balance*, yaitu:

- a) Keseimbangan Waktu (*Time Balance*): Jumlah waktu yang sama untuk pekerjaan dan peran keluarga.
- b) Keseimbangan Keterlibatan (*Involvement Balance*): Tingkat keterlibatan psikologis yang sama dalam pekerjaan dan peran keluarga.
- c) Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*): Tingkat kepuasan yang sama dengan pekerjaan dan peran keluarga.

2.2 Publikasi Penelitian Sebelumnya

Dalam penelitian ini, peneliti juga menggunakan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain sebagai pedoman/acuan

yang menyebabkan peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan tentang pengaruh *work family conflict*, *work life balance*, dan *authentic leadership* terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan seperti dibawah ini:

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Sari (2023) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ananta Widhya Husadha”. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada lokasi penelitian, penelitian sebelumnya berlokasi di PT Ananta Widhya Husadha, sedangkan penelitian ini berlokasi di CV. Sada Bali Sejahtera, dan terdapat perbedaan sampel penelitian yaitu penelitian sebelumnya menggunakan 50 sampel, sedangkan penelitian ini menggunakan 33 sampel. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel *self-efficacy* sebagai variabel bebasnya serta sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linear berganda.
- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Wirayanti (2023) yang berjudul “Pengaruh Self Efficacy, Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance Cabang Tabanan”. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada lokasi

penelitian, penelitian sebelumnya berlokasi di PT. Federal International Finance Cabang Tabanan, sedangkan penelitian ini berlokasi di CV. Sada Bali Sejahtera, dan terdapat perbedaan sampel penelitian yaitu penelitian sebelumnya menggunakan 86 sampel, sedangkan penelitian ini menggunakan 33 sampel. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel *self-efficacy* sebagai variabel bebasnya serta sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linear berganda.

- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Arifin, *et.al* (2021) yang berjudul “*The Role Of Employees Engagement And Self-Efficacy On Employee Performance: An Empirical Study On Palm Oil Company*”. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada teknik analisis data yaitu penelitian sebelumnya menggunakan teknik analisis SEM-PLS, sedangkan penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Terdapat perbedaan lokasi penelitian, penelitian sebelumnya berlokasi di Perusahaan Kelawa Sawit, sedangkan penelitian ini berlokasi di CV. Sada Bali Sejahtera, dan terdapat perbedaan sampel penelitian yaitu penelitian sebelumnya menggunakan 140 sampel, sedangkan penelitian ini menggunakan 33 sampel. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel *self-efficacy* sebagai variabel bebasnya.

- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Purwanto (2022) yang berjudul “*Elementary School Teachers Performance: How The Role Of*

Transformational Leadership, Competency, And Self-Efficacy?”. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada lokasi penelitian, penelitian sebelumnya berlokasi di PT. Federal International Finance Cabang Tabanan, sedangkan penelitian ini berlokasi di CV. Sada Bali Sejahtera, dan terdapat perbedaan sampel penelitian yaitu penelitian sebelumnya menggunakan 210 sampel, sedangkan penelitian ini menggunakan 33 sampel. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel *self-efficacy* sebagai variabel bebasnya serta sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linear berganda.

- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Yan, *et.al* (2020) yang berjudul “*Role Of Psychological Factors In Employee Well-Being And Employee Performance: An Empirical Evidence From Pakistan*”. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Smart SEM-PLS*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada teknik analisis data, penelitian sebelumnya menggunakan *Smart SEM-PLS*, sedangkan penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Terdapat juga perbedaan sampel penelitian yaitu penelitian sebelumnya menggunakan 345 sampel, sedangkan penelitian ini menggunakan 33 sampel. Persamaan penelitian

ini adalah sama-sama menggunakan variabel *self-efficacy* sebagai variabel bebasnya.

- 6) Penelitian yang dilakukan oleh Sari & Waryono (2019) yang berjudul “Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Di The Sanchaya Bintang”. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada lokasi penelitian, penelitian sebelumnya berlokasi di The Sanchaya Binta, sedangkan penelitian ini berlokasi di CV. Sada Bali Sejahtera, dan terdapat perbedaan sampel penelitian yaitu penelitian sebelumnya menggunakan 54 sampel, sedangkan penelitian ini menggunakan 33 sampel, dan sampel penelitian. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel *work family conflict* sebagai variabel bebasnya serta sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linear berganda.
- 7) Penelitian yang dilakukan oleh Minarika, dkk (2020) yang berjudul “Pengaruh *Work Family Conflict* dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi pada PT. Pacific Eastern Coconut Utama Pangandaran)”. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada lokasi penelitian, penelitian sebelumnya berlokasi di PT. Pacific Eastern

Coconut Utama Pangandaran, sedangkan penelitian ini berlokasi di CV. Sada Bali Sejahtera, dan terdapat perbedaan sampel penelitian yaitu penelitian sebelumnya menggunakan 88 sampel, sedangkan penelitian ini menggunakan 33 sampel. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel *work family conflict* dan *work life balance* sebagai variabel bebasnya serta sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linear berganda.

- 8) Penelitian yang dilakukan oleh Tualai & Aima (2022) yang berjudul “*The Effect of Work-Family Conflict and Workload on Employee Performance Mediated By Work Stress on Female Employees With Families in The Fiscal Policy Agency*”. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada variabel *workload* dan *work stress*, perbedaan teknik analisis data yaitu penelitian sebelumnya menggunakan analisis SEM-PLS, sedangkan penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, terdapat perbedaan lokasi penelitian yaitu penelitian sebelumnya dilaksanakan di Badan Kebijakan Fiskal, sedangkan penelitian ini dilaksanakan di CV. Sada Bali Sejahtera, serta perbedaan sampel penelitian yaitu penelitian sebelumnya menggunakan 70 sampel, sedangkan penelitian ini

menggunakan 33 sampel. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel *work family conflict* sebagai variabel bebasnya.

- 9) Penelitian yang dilakukan oleh Purwanto (2020) yang berjudul “*The Effect Of Work-Family Conflict On Job Satisfaction And Performance: A Study Of Indonesian Female Employees*”. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada perbedaan teknik analisis data yaitu penelitian sebelumnya menggunakan analisis SEM-PLS, sedangkan penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, terdapat perbedaan sampel penelitian yaitu penelitian sebelumnya menggunakan 128 sampel, sedangkan penelitian ini menggunakan 33 sampel. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel *work family conflict* sebagai variabel bebasnya.

- 10) Penelitian yang dilakukan oleh Tewel, *et.al.* (2021) yang berjudul “*The Effect of Work-Family Conflict on Job Satisfaction and Job Performance of Banking Employee in North Sulawesi*”. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada perbedaan teknik analisis data yaitu penelitian sebelumnya menggunakan analisis regresi linear sederhana, sedangkan penelitian ini menggunakan analisis regresi linear

berganda, terdapat perbedaan sampel penelitian yaitu penelitian sebelumnya menggunakan 1045 sampel, sedangkan penelitian ini menggunakan 33 sampel, serta perbedaan lokasi penelitian yaitu penelitian sebelumnya dilakukan di Perbankan Sulawesi Utara, sedangkan penelitian ini dilakukan di CV. Sada Bali Sejahtera. Persamaan penelitian ini sama-sama menggunakan variabel *work family conflict* sebagai variabel bebas.

11) Penelitian yang dilakukan oleh Badrianto & Ekhsan (2021) yang berjudul “Pengaruh *Work life Balance* terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi”. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis SEM-PLS. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada teknik analisis data yaitu penelitian sebelumnya menggunakan analisis SEM-PLS, sedangkan penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, terdapat perbedaan lokasi penelitian yaitu penelitian sebelumnya dilaksanakan di PT. YAUP Cikarang, sedangkan penelitian ini dilaksanakan di CV. Sada Bali Sejahtera, serta perbedaan sampel penelitian yaitu penelitian sebelumnya menggunakan 50 sampel, sedangkan penelitian ini menggunakan 33 sampel. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel *work life balance* sebagai variabel bebasnya.

12) Penelitian yang dilakukan oleh Thamrin & Riyanto (2020) yang berjudul “*The Effect Of Work Motivation, Work Environment, And Work Life Balance On Employee Performance At PT. Angkasapura I (Persero) Sultan Aji Muhammad Sulaiman Sepinggan Airport–Balikpapan*”. Teknik

analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada perbedaan variabel *work motivation*, dan *work environment*, terdapat perbedaan lokasi penelitian yaitu penelitian sebelumnya dilakukan di PT. Angkasapura I (Persero), sedangkan penelitian ini dilakukan di CV. Sada Bali Sejahtera, serta terdapat perbedaan sampel penelitian yaitu penelitian sebelumnya menggunakan 139 sampel, sedangkan penelitian ini menggunakan 33 sampel. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel *work life balance* sebagai variabel bebasnya, serta teknik analisis menggunakan regresi linear berganda.

- 13) Penelitian yang dilakukan oleh Preena (2021) yang berjudul "*Impact Of Work-Life Balance On Employee Performance: An Empirical Study On A Shipping Company In Sri Lanka*" Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi sederhana. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada teknik analisis data yaitu penelitian sebelumnya menggunakan analisis regresi linear sederhana, sedangkan penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, terdapat perbedaan lokasi penelitian yaitu penelitian sebelumnya dilaksanakan di perusahaan pelayaran di Sri Lanka, sedangkan penelitian ini dilaksanakan di CV. Sada Bali Sejahtera, serta perbedaan sampel penelitian yaitu penelitian sebelumnya menggunakan 84

sampel, sedangkan penelitian ini menggunakan 33 sampel. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel *work life balance* sebagai variabel bebasnya.

14) Penelitian yang dilakukan oleh Adnan Bataineh (2019) yang berjudul “*Impact Of Work-Life Balance, Happiness At Work, On Employee Performance*”. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada perbedaan variabel *happiness at work*, terdapat perbedaan lokasi penelitian yaitu penelitian sebelumnya dilakukan di sektor industri di Yordania, sedangkan penelitian ini dilakukan di CV. Sada Bali Sejahtera, serta terdapat perbedaan sampel penelitian yaitu penelitian sebelumnya menggunakan 289 sampel, sedangkan penelitian ini menggunakan 33 sampel. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel *work life balance* sebagai variabel bebasnya, serta teknik analisis menggunakan regresi linear berganda.

15) Penelitian yang dilakukan oleh Wiradendi, *et.al.* (2020) yang berjudul “*Effectiveness Of E-Training, E-Leadership, And Work Life Balance On Employee Performance During COVID-19*”. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis SEM-PLS. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada perbedaan variabel *E-Training*, dan *E-Leadership*, terdapat

perbedaan teknik analisis data yaitu penelitian sebelumnya menggunakan teknik analisis SEM-PLS, sedangkan penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda, terdapat perbedaan lokasi penelitian yaitu penelitian sebelumnya dilakukan di sektor dealer Honda di Jakarta, sedangkan penelitian ini dilakukan di CV. Sada Bali Sejahtera, serta terdapat perbedaan sampel penelitian yaitu penelitian sebelumnya menggunakan 200 sampel, sedangkan penelitian ini menggunakan 33 sampel. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel *work life balance* sebagai variabel bebasnya.

