

PENGARUH *SELF EFFICACY*, *WORK FAMILY CONFLICT*, DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. SADA BALI SEJAHTERA

Ni Made Depita Sari^{1*} | Gde Bayu Surya Parwita² | Ni Made Dwi Puspitawati³

^{1,2,3}Universitas Mahasaraswati Denpasar

*korespondensi: depitasaki09@gmail.com

Abstract: Kinerja karyawan itu penting karena kinerja karyawan yang tinggi akan membawa dampak positif terhadap perusahaan. Namun, 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. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *self efficacy*, *work family conflict*, dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan pada CV. Sada Bali Sejahtera. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi penelitian adalah seluruh karyawan CV. Sada Bali Sejahtera yaitu sebanyak 33 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampling jenuh. Metode pengumpulan data yang digunakan diantaranya observasi, wawancara, dokumentasi dan kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan Program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy*, *work family conflict*, *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan pada CV. Sada Bali Sejahtera. CV Sada Bali Sejahtera diharapkan lebih memperhatikan *work family conflict* dan *work life balance* agar dapat meningkatkan kinerja pada perusahaan, serta selalu melakukan penilaian terhadap kinerja yang dilakukan karyawan sehingga nantinya dapat digunakan sebagai pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Sada Bali Sejahtera.

Kata kunci : *self efficacy*, *work family conflict*, *work life balance*, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Kondisi persaingan dalam dunia bisnis semakin ketat dan beragam, terutama di organisasi, adapun untuk menghadapi persaingan bisnis tersebut dengan meningkatkan kualitas yang dimiliki perusahaan. Salah satu bisnis yang sedang berkembang adalah bisnis otomotif yang disebabkan karena 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 yang berkualitas.

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi yang menjadi perencanaan 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 tersebut 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 adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Puspitawati, dkk. 2022). 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).

Kinerja karyawan itu penting karena kinerja karyawan yang tinggi akan membawa dampak positif terhadap perusahaan. Namun, 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).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *self-efficacy*. 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* 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. Self-efficacy sangat diperlukan dalam mengembangkan kinerja karyawan karena dengan adanya hal tersebut dalam diri individu akan menimbulkan keyakinan akan kemampuan dirinya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasannya secara tepat waktu (Widiari, 2023).

LITERATUR

Kinerja Karyawan

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. Menurut Marwansyah (2019) kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan suatu yang dihasilkan oleh seseorang karyawan yang bekerja diperusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Goni, dkk. 2021).

Self-Efficacy

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* adalah keyakinan seseorang bahwa dirinya mampu melakukan suatu tugas tertentu dengan baik (Arifin, et.al 2021).

Work Family Conflict

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 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 (Soetjipto, 2019).

Work Life Balance

Menurut Badrianto dan Ekhsan (2021) menjelaskan bahwa *work life balance* merupakan suatu keadaan dimana konflik yang dialami karyawan rendah serta perannya di dalam pekerjaan dan keluarga dapat berjalan dengan baik. *Work-life balance* menjadi kapabilitas perseorangan untuk melakukan tanggung jawab dalam

melaksanakan kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan mereka, serta berkomitmen pada aktivitas di luar pekerjaan dan kegiatan lain (Asari, 2022).

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan

Self-efficacy adalah keyakinan seseorang bahwa dirinya mampu melakukan suatu tugas tertentu dengan baik (Arifin, et.al 2021). 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. Oleh karena itu, semakin tinggi keyakinan diri seorang karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat.

H1: *Self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan

Work family conflict adalah salah satu konflik yang dialami oleh karyawan, yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran pekerjaan dengan peran di dalam keluarga (Asbari, dkk. 2021). Menurut Rohmah, dkk (2022) *work-family conflict* merupakan “bentuk” konflik yang muncul akibat tekanan pekerjaan yang dialami seseorang diperusahaan mempengaruhi tanggung jawab yang 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. Oleh karena itu semakin baik *work family conflict* dalam perusahaan maka kinerja akan meningkat.

H2: *Work family conflict* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan

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 (Hermawan, 2022). Penjelasan lain tentang *work life balance* oleh Lingga (2020) adalah merupakan sejauh mana individu merasa puas dan terlibat secara seimbang pada peran-perannya dalam pekerjaan maupun kehidupan lainnya diluar pekerjaan. *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 hal tersebut *work life balance* yang baik pada perusahaan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

H₃: *Work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada CV. Sada Bali Sejahtera yang beralamat di Jl. Muding Indah V No. 88, Kerobokan Kaja, Kecamatan Kuta Utara, Kabupaten Badung. Adapun objek penelitian ini adalah pada bidang sumber daya manusia khususnya *self-efficacy*, *work family conflict*, *work life balance* dan kinerja karyawan. Populasi adalah seluruh karyawan CV. Sada Bali Sejahtera yaitu sebanyak 33 orang karyawan. Sehingga dalam penelitian ini. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Sada Bali Sejahtera yang berjumlah 33 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Setelah data yang diperoleh di lapangan terkumpul kemudian dilakukan analisis kuantitatif dengan menggunakan alat analisis statistik untuk menganalisis data yang bersifat bilangan atau disebut data kuantitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian dikatakan valid apabila memiliki koefisien korelasi *persone product moment* (R) > 0,3 dengan *alpha* 0,5 (Sugiyono, 2019:124)

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Nilai <i>Pearson Correlation</i>	Keterangan
<i>Self-efficacy</i>	X1.1	0,669	Valid
	X1.2	0,850	Valid
	X1.3	0,822	Valid
	X1.4	0,759	Valid
<i>Work Family Conflict</i>	X2.1	0,663	Valid
	X2.2	0,930	Valid
	X2.3	0,862	Valid
<i>Work Life Balance</i>	X3.1	0,770	Valid
	X3.2	0,616	Valid
	X3.3	0,793	Valid
Kinerja Karyawan	Y1.1	0,843	Valid
	Y1.2	0,669	Valid
	Y1.3	0,849	Valid
	Y1.4	0,803	Valid

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan Tabel 1 menunjukkan nilai corrected item diatas 0,300 maka disimpulkan seluruh instrumen penelitian yang digunakan adalah valid.

Tabel 2
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Nilai Cronchbach Alpha	Keterangan
Self-efficacy	0,777	Reliabel
Work Family Conflict	0,761	Reliabel
Work Life Balance	0,712	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,795	Reliabel

Sumber : Data Diolah, 2024

Hasil uji instrumen penelitian menunjukkan nilai *croncbach alpha* diatas 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa item pernyataan dalam penelitian ini reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas residual data dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov satu arah.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independen) (Ghozali, 2018:107). Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Jika nilai tolerance lebih dari 0,10 atau VIF kurang dari 10, maka dikatakan tidak ada multikolinearitas pada penelitian tersebut.

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:137). Pengujian ini dilakukan dengan uji Glejser yakni dengan cara mengregresi nilai absolute residual dari model yang diestimasi terhadap variabel independen. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai absolute residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,645	1,401		1,174	0,250
	Self-efficacy	-0,031	0,095	-0,073	-0,323	0,749
	Work Family Conflict	0,041	0,067	0,124	0,612	0,546
	Work Life Balance	-0,036	0,111	-0,078	-0,327	0,746

a. Dependent Variable: ABSRES

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 3, nilai signifikan masing-masing variabel menunjukkan nilai di atas 0,05. sehingga disimpulkan tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut disajikan hasil uji regresi sederhana pada Tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4,269	2,314		2,845
	Self-efficacy	0,596	0,158	0,595	3,782
	Work Family Conflict	0,540	0,141	0,468	3,486
	Work Life Balance	0,242	0,183	0,221	2,322

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4 maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 4,269 + 0,596X_1 + 0,540X_2 + 0,242X_3 + e, \text{ Dengan penjelasan sebagai berikut:}$$

- 1) $\beta_1 = 0,596$: berarti, variabel self-efficacy memiliki koefisien positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika variabel self-efficacy meningkat, maka kinerja akan meningkat.
- 2) $\beta_2 = 0,540$: berarti, variabel work family conflict memiliki nilai koefisien regresi positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika variabel work family conflict meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat.
- 3) $\beta_3 = 0,242$: berarti, work life balance memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika variabel work life balance meningkat, maka kinerja akan meningkat.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah nilai dari adjusted R² karena nilai adjusted R² dapat naik ataupun turun apabila satu variabel ditambahkan ke dalam model. Besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan dengan nilai adjusted R square.

Tabel 5
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	0,726	0,527	0,476	1,50389
a. Predictors: (Constant), Work Life Balance, Work Family Conflict, Self-efficacy				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data Diolah, 2024

Pada Tabel 5 memperlihatkan bahwa besarnya nilai *Adjusted R square* adalah sebesar 0,476 ini berarti pengaruh *self-efficacy*, *work family conflict* dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan sebesar 47,6% dan sisanya 52,4% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian.

Uji Hipotesis (T-test)

Tabel 6
Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,269	2,314		2,845	0,004
	Self-efficacy	0,596	0,158	0,595	3,782	0,001
	Work Family Conflict	0,540	0,141	0,468	3,486	0,001
	Work Life Balance	0,242	0,183	0,221	2,322	0,007
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Data Diolah, 2024

Dari hasil analisis pada Tabel 6, berikut dijelaskan masing-masing pengujian sebagai berikut:

1. Pengaruh *Self-efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan
Berdasarkan hasil pada Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar 0,001 < 0,050 sehingga dapat disimpulkan *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang diajukan diterima.
2. Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Karyawan
Berdasarkan hasil pada Tabel 6 menunjukan bahwa nilai signifikan sebesar 0,001 < 0,050 sehingga dapat disimpulkan *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang diajukan diterima.
3. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan
Berdasarkan hasil pada Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar 0,007 < 0,050 sehingga dapat disimpulkan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang diajukan diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh *Self-efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Self-efficacy adalah keyakinan seseorang bahwa dirinya mampu melakukan suatu tugas tertentu dengan baik (Arifin, et.al 2021). Pada CV. Sada Bali Sejahtera *self-efficacy* dapat dilihat dari karyawan yang masih tidak percaya diri dengan kemampuan yang dimilikinya pada saat melaksanakan pekerjaan, apalagi pada saat menghadapi pelanggan internasional. Rasa percaya diri yang kurang tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan. Oleh karena itu, semakin tinggi keyakinan diri seorang karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat. Pernyataan tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Arifin, et.al., (2021), Hadi (2023), dan Muliati, et.al., (2022) yang menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian Yan, et.al., (2020), dan Albrechth dan Marty (2020) yang juga menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan

Work family conflict adalah salah satu konflik yang dialami oleh karyawan, yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran pekerjaan dengan peran di dalam keluarga (Asbari, dkk. 2021). *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. *Work family conflict* pada CV. Sada Bali Sejahtera yaitu dapat dilihat dari karyawan yang membawa permasalahan dirumah kepada pekerjaan yang dilakukannya pada perusahaan sehingga berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan. Jika hal itu terus terjadi tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan dan juga citra yang dimiliki perusahaan. Oleh karena itu semakin baik *work family conflict* dalam perusahaan maka kinerja akan meningkat. Pernyataan tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Tualai dan Aima (2022), Asbari, et.al., (2020), dan Tewal, et.al., (2021) yang menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian Salju, et.al., (2023), dan Radita, et.al., (2021) yang juga menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan..

Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan

Work family conflict adalah salah satu konflik yang dialami oleh karyawan, yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran pekerjaan dengan peran di dalam keluarga (Asbari, dkk. 2021). *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. *Work family conflict* pada CV. Sada Bali Sejahtera yaitu dapat dilihat dari karyawan yang membawa permasalahan dirumah kepada pekerjaan yang dilakukannya pada perusahaan sehingga berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan. Jika hal itu terus terjadi tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja

perusahaan dan juga citra yang dimiliki perusahaan. Oleh karena itu semakin baik work family conflict dalam perusahaan maka kinerja akan meningkat. Pernyataan tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Tualai dan Aima (2022), Asbari, et.al., (2020), dan Tewal, et.al., (2021) yang menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian Salju, et.al., (2023), dan Radita, et.al., (2021) yang juga menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN LIMITASI

Simpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa: 1. *Self-efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik *self-efficacy* yang dimiliki oleh seorang karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dapat dihasilkan. 2. *Work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin baik pengelolaan *work-family conflict* di suatu perusahaan, maka kinerja karyawan pun akan mengalami peningkatan. 3. *Work-life balance* turut memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang dimiliki karyawan, semakin optimal pula kinerja yang dapat dicapai.

Limitasi

Penelitian ini dilakukan dengan sampel dari satu atau beberapa perusahaan tertentu, sehingga hasil yang diperoleh mungkin tidak dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi karyawan di berbagai industri atau perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandil. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Rilau: Zanafa Publishing.
- Al-Alawi, A. I., Al-Saffar, E., AlmohammeldSaleh, Z. H., Alotaibi, H., & Al-Alawi, E. I. (2021). A study of the effects of work-family conflict, family-work conflict, and work-life balance on Saudi female teachers' performance in the public education sector with job satisfaction as a moderator. *Journal of International Women's Studies*, 22(1), 486–503.
- Albrecht, S. L., & Marty, A. (2020). Personality, self-efficacy and job resources and their associations with employee engagement, affective commitment and turnover intentions. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(5), 657–681.
- Ali, F., & Wardoyo, D. T. W. (2021). Pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi Pt. Ultrajaya Milk

- Industry, Tbk Surabaya bagian marketing). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 367–379.
- Amilah, S., & Febriansyah, F. (2021). Sistem prediksi kelayakan rental mobil menggunakan algoritma C4.5. *JURIKOM (Jurnal Riset Komputer)*, 8(6), 367–373.
- Anwar, M. (2019). *Dasar-dasar manajemen keuangan perusahaan*. Kencana.
- Arifin, Z., Hanifah, N. M. H., Jihadi, M., Rini, H. P., Prasada, D., & Wijoyo, H. (2021). The role of employees engagement and self-efficacy on employee performance: An empirical study on palm oil company. *NVEO - Natural Volatiles & Essential Oils Journal*, 8(4), 10177–10190.
- Asbari, M., Novitasari, D., & Pebrina, E. T. (2021). Pengaruh mental kesiapan untuk berubah dan work-family conflict terhadap kinerja karyawan di masa pandemi Covid-19. *Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 10(1), 24–38.
- Bado, B. (2022). *Model pendekatan kualitatif: Tinjauan dalam metode penelitian ilmiah*.
- Daniswara, K. (2023). *Pengaruh kecerdasan emosional, self efficacy dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan* [Skripsi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta].
- Darmayanti, I. G. A. P. (2022). *Pengaruh kompensasi, work life balance, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada koperasi pinang sari kabupaten badung* [Skripsi, Universitas Mahasaraswati Denpasar].
- Dewi, P. I. B. P., Puspitawati, N. M. D., & Purnawati, N. L. G. P. (2024). Pengaruh work family conflict, kompensasi dan self efficacy terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian kabupaten badung. *Values*, 5(1), 201–210.
- Fadhillah, U. (2020). Pengaruh work family conflict dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Pt. Bpr Syari'ah Lantabur Tembelang Jombang. *Bilma: Journal Of Business And Innovation Management*, 2(3), 351–369.
- Ghozali, Imam. (2019). *Aplikasi analisis multivariate dengan SPSS*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Hermawan, E. (2022). Analisis pengaruh work family conflict, konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja terhadap kinerja Pt. Sakit Mobile Jakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(4), 379–387.
- Idris, F., Hashim, A. W., & Alhadar, F. M. (2023). Pengaruh work family conflict terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja sebagai variabel mediasi pada Pt. Bank Bri Cabang Kota Tidore Kepulauan. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(3), 138–148.
- Khaerana, K. (2020). Pengaruh self efficacy terhadap kinerja pegawai pada sekretariat komisi pemilihan umum daerah (Kpud) kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Ecoment Global*, 5(1), 80–89.

- Laksmi, N. P. D. P., & Kawiana, I. G. P. (2022). Pengaruh self efficacy, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai (Pns) pegawai negeri sipil. *Widyamarta: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(2), 468–475.
- Lingga, A. S. (2020). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (work life balance) dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. *Manajemen*, 6(2).
- Locke, E., & Latham, G. (1978). Goal-setting theory. In *Organizational behavior* 1 (pp. 159–183). Routledge.
- Lukmiati, R. (2020). Pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46–50.
- Mardiani, I. N., & Widyanto, A. (2021). Pengaruh work-life balance, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Pt Gunanusa Eramandiri. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 985–993.
- Marwansyah. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (2nd ed.). Alfabeta.
- Maryati, F., & Husda, N. E. (2020). Pengaruh fasilitas dan kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan pada Holiday Hotel di Kota Batam. *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 8(1), 20–27.
- Mauliyan, F. F. (2019). Peran pelatihan guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan pengembangan kari: Theoretical review. *Jurnal Sains Manajemen*, 1(1), 40–50.
- Minarika, A., Purwanti, R., & Muhidin, A. (2020). Pengaruh work family conflict dan work life balance terhadap kinerja karyawan (Studi pada Pt. Pacific Eastern Coconut Utama Pangandaran). *Business Management And Entrepreneurship Journal*, 2(1), 1–11.
- Muliawati, T., & Frianto, A. (2020). Peran work-life balance dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan milenial: Studi literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen (Jim)*, 8(2), 606–619.
- Nabilla, A. (2019). *Pengaruh work family conflict terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja (Studi pada karyawan divisi operasional dan servis pada Pt. Bank Bri Syariah, Tbk Pusat)* [Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya].
- Pasaribu, I. T. (2022). *Pengaruh work family conflict terhadap stres kerja pada perawat wanita dirumah sakit Methodist Medan*.
- Prasetyo, S. (2020). *Rsnl pengaruh work life balance dan dukungan supervisor terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada perawat Jombang* [Doctoral dissertation, Stikes Pgri Dewantara Jombang].
- Preena, R., & Preena, R. (2021). Impact of Work-Life Balance on Employee Performance: An empirical study on a Shipping Company in Sri Lanka. *International Journal on Global Business Management and Research*, 10(1), 48–73.

- Purwanto, A. (2020). The effect of work-family conflict on job satisfaction and performance: A study of Indonesian female employees. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(03), 6724–6748.
- Purwanto, A. (2022). Elementary school teachers performance: How the role of transformational leadership, competency, and self-efficacy?. *International Journal Of Social And Management Studies (IJOSMAS)*, 3(5), 1–15.
- Puspitawati, N. M. D., Purnawati, N. L. G. P., & Widiyanti, N. W. Y. (2022). Pengaruh kepemimpinan transaksional, kompetensi dan kepribadian terhadap kinerja karyawan pada Pt. Bali Luxury Villas. *Prosiding*, 76–91.
- Radita, F. R., Ainul Amri, W. A., Supiana, N., Sasono, I., Pramono, T., Novitasari, D., ... & Asnaini, S. W. (2021). Work-family conflict among employees: What is the role of religiosity on job satisfaction and performance. *International Journal of Science and Management Studies (IJSMS)*, 4(1), 45–59.
- Raymond, S. E., Siregar, D. L., Indrawan, M. G., St, M., & Sukma, M. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. CV Genta Lentera.
- Rohmah, E. A., & Dkk. (2022). Pengaruh work-family conflict, family-work conflict, dan work-life balance terhadap kinerja karyawan perempuan (Studi kasus Pt Merpati Mas Nusantara Kendil). *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 2(3).
- Saifullah, F. (2020). Pengaruh work-life balance dan flexible work arrangement terhadap kinerja karyawan muslimah konveksi. *Bisnis: Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 8(1), 29–36.
- Salju, S., Junaidi, J., & Goso, G. (2023). The effect of digitalization, work-family conflict, and organizational factors on employee performance during the COVID-19 pandemic. *Problems and Perspectives in Management*, 21(1), 107-119.
- Saputri, S. D. (2021). *Pengaruh job insecurity dan work family conflict terhadap kinerja karyawan dengan self efficacy sebagai variabel moderasi (Studi kasus: Bank Syariah Indonesia, Bank Muamalat dan Bank Madina Syariah)* [Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta].
- Sari, N. K. N. (2023). *Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan self efficacy terhadap kinerja karyawan pada Pt. Ananta Widhya Husadha* [Skripsi, Universitas Mahasaraswati Denpasar].
- Sayekti, L. N. (2022). Work life balance dan work engagement: Dampaknya terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 19(1), 132–142.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif R&D*. Alfabeta.
- Susanto, P., Hoque, M. E., Jannat, T., Emely, B., Zona, M. A., & Islam, M. A. (2022). Work-life balance, job satisfaction, and job performance of SMEs employees: The moderating role of family-supportive supervisor behaviors. *Frontiers in Psychology*, 13, 906876.

- Tewal, B., Lengkong, V. P., Pandowo, M., & Neliwan, O. S. (2021). The effect of work-family conflict on job satisfaction and job performance of banking employees in North Sulawesi. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 5(2), 24–32.
- Thamrin, M., & Riyanto, S. (2020). 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. *IOSR Journal of Dental and Medical Sciences*, 19(6), 40–47.
- Triastini, K. A. (2022). *Pengaruh iklim organisasi, kompetensi dan self efficacy terhadap kinerja karyawan pada Hotel Nikko Bali Benoa Beach, Badung Bali* [Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar].
- Tula'i, M. M., & Aima, M. H. (2022). 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. *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(4), 668–681.
- Wardani, L. M. I., & Firmansyah, R. (2021). *Work-life balance para pekerja buruh*. Penerbit Nem.
- Widayati. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru pada sekolah dasar negeri Jatiwaringin X Bekasi. *Widya Cipta*, 3(1), 17–24.
- Widari, N. P. N. (2023). *Pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, dan self efficacy terhadap kinerja karyawan pada Pt. Duta Intika Kawasaki di Kabupaten Gianyar* [Skripsi, Universitas Mahasaraswati Denpasar].
- Widyaningrum, M. E., & Widiana, M. (2020). *Evaluasi kinerja: Untuk meningkatkan produktivitas karyawan perusahaan*.
- Wiradendi Wolor, C., Solikhah, S., Fidhyallah, N. F., & Lestari, D. P. (2020). Effectiveness of e-training, e-leadership, and work life balance on employee performance during COVID-19. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(10), 443–450.
- Yan, R., Basheer, M. F., Irfan, M., & Rana, T. N. (2020). Role of psychological factors in employee well-being and employee performance: An empirical evidence from Pakistan. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 29(5), 638.
- Yulsman, E., & Rivaldo, Y. (2021). Pengaruh pendidikan, pelatihan, pengalaman dan work life balance terhadap kinerja karyawan direktorat pengamanan Bp Batam. *Jurnal As-Said*, 1(2), 97–107.