

## **Pengaruh *Work Family Conflict* dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai Wanita Pada PT Rotaryana Engineering Bandung**

**Halimatus Sadiyah Kausar\*, Sri Suwarsih, Allya Roosallyn Assyofa**

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

\*halimatus.sadihk00@gmail.com, dr.srisuwarsi@gmail.com, allyaroosallyn.mgt@gmail.com

**Abstract.** This study aims to determine whether work family conflict and self-efficacy have an influence in improving the performance of female employees at PT. Rotaryana Engineering Bandung city. Performance is very important for companies because high and low performance determines the success of a company. Performance is thought to be influenced by work family conflict and self-efficacy. The method used is descriptive and verification. With this type of quantitative research. The research sample was 35 people using the purposive sampling method with the criteria of married female employees. The analytical technique used is multiple linear regression analysis using the SPSS program. Based on the results of the descriptive analysis, work family conflict is included in the sufficient category, self-efficacy is included in the high category and employee performance is included in the high category. The results of multiple linear regression tests show that work family conflict and self-efficacy have a significant and significant effect on the performance of female employees.

**Keywords:** *Performance, Self Efficacy, Work Family Conflict.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah work family conflict dan efikasi diri memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja pada pegawai wanita di PT. Rotaryana Engineering kota Bandung. Kinerja sangat penting bagi perusahaan karena tinggi rendahnya kinerja menentukan kesuksesan sebuah perusahaan. Kinerja diduga dipengaruhi oleh work family conflict dan efikasi diri. Metode yang digunakan deskriptif dan verifikatif. Dengan jenis penelitian kuantitatif. Sampel Penelitian sebanyak 35 orang menggunakan metode purposive sampling dengan kriteria pegawai wanita yang sudah menikah. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS. Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan work family conflict termasuk kedalam kategori cukup, efikasi diri termasuk kedalam kategori tinggi dan kinerja pegawai termasuk kedalam kategori tinggi. Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa work family conflict dan efikasi diri berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai wanita.

**Kata Kunci:** *Efikasi Diri, Kinerja Pegawai, Work Family Conflict.*

## A. Pendahuluan

Peningkatan Angkatan kerja wanita sebagai sumber daya manusia di suatu perusahaan menjadi fenomena yang menarik diberbagai negara termasuk negara Indonesia. Angkatan kerja wanita di Jawa Barat mengalami kenaikan selama 3 tahun terakhir. Dapat dilihat pada tahun 2019 sebanyak 8,42 juta jiwa, kemudian pada tahun 2020 sebanyak 8,68 juta jiwa dan terakhir pada tahun 2021 sebanyak 9,02 juta jiwa. Data ini diperoleh dari open data Jabar dalam situs <https://opendata.jabarprov.go.id/id> diakses 20 Juni 2022. Maka dari itu, semakin meningkatnya peran wanita dalam dunia kerja yang menuntut dirinya untuk menjadi wanita karier dan menyelesaikan tuntutan pekerjaan, maka semakin meningkat juga pemikiran yang berhubungan dengan peran tradisional wanita itu sendiri yang sampai saat ini tidak bisa dihindari, seperti bertanggung jawab terhadap urusan rumah tangga dan mengurus anak atau biasa disebut dengan *work family conflict*.

Menurut Appollo & Cahyadi (2012) *work family conflict* merupakan kondisi seorang perempuan memiliki dua peran atau lebih dan masing-masing peran tersebut mempunyai tuntutan yang berbeda-beda. *work family conflict* akan timbul ketika salah satu peran menuntut lebih banyak perhatian. Konflik yang terjadi akibat peran ganda tersebut dapat memengaruhi kehidupan keluarga dan pekerjaan wanita yang dapat menimbulkan dampak sangat berarti bagi pencapaian tujuan perusahaan, salah satunya adalah menurunnya kinerja karyawan. (Oktasari, 2019). Sedangkan dalam usaha mewujudkan tujuan perusahaan, mereka menuntut pegawai agar memiliki kinerja yang baik. Kinerja yaitu suatu kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu (Sinambela, 2012).

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD pada PT.Rotaryana *Engineering*, diketahui bahwa pegawai pada PT.Rotaryana *Engineering* memiliki 93 orang. Yang terdiri dari 58 pegawai pria dan 35 pegawai wanita yang statusnya sudah berkeluarga. Secara otomatis pegawai wanita pada perusahaan ini akan memiliki peran ganda. Kinerja yang dihasilkan mengalami naik dan turun peran ganda dan efikasi diri diduga menjadi pengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT.Rotaryana *Engineering* Bandung.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Apakah terdapat pengaruh antara *work family conflict* dan efikasi diri terhadap kinerja pegawai wanita PT. Rotaryana *Engineering* Bandung?”. Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sbb.

1. Tingkat *work family conflict* pada pegawai wanita di PT.Rotaryana *Engineering* Bandung.
2. Tingkat efikasi diri pada pegawai wanita di PT.Rotaryana *Engineering* Bandung.
3. Tingkat kinerja pada pegawai wanita di PT.Rotaryana *Engineering* Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja pegawai wanita di PT. Rotaryana *Engineering* Bandung.
5. Seberapa besar pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai wanita di PT. Rotaryana *Engineering* Bandung.
6. Seberapa besar pengaruh *work family conflict* dan efikasi diri terhadap kinerja pegawai wanita di PT. Rotaryana *Engineering* Bandung

## B. Metodologi Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dengan jenis penelitian yang digunakan adalah jenis deskriptif dan verifikatif. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah pegawai wanita PT. Rotaryana *Engineering* Bandung. Dengan teknik pengambilan sampel *non probability sampling* diperoleh jumlah sampel penelitian sebanyak 35 pegawai wanita. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, kuesioner, observasi, dokumentasi, serta studi kepustakaan.

## C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

### Hubungan Antara *Work Family Conflict* (X) dengan Kinerja (Y)

Berikut adalah hasil perhitungan penelitian mengenai Pengaruh variabel *work family conflict*

(X) terhadap kinerja (Y) secara parsial.

**Tabel 1.** Hasil Uji t Variabel *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja

| Model                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                      | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)         | 8,563                       | 3,696      |                           | 2,317 | ,027 |
| Work Family Conflict | ,709                        | ,169       | ,589                      | 4,190 | ,000 |

Sumber: olahan data (2022)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa *work family conflict* diperoleh nilai  $t_{hitung}$  (4.190) >  $t_{tabel}$  (1.692) dan signifikansi  $0,000 < 0,5$ . Dengan hasil demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, sehingga dapat dikatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai.

### Hubungan Antara Efikasi Diri (X) dengan Kinerja (Y)

Berikut adalah hasil perhitungan penelitian mengenai Pengaruh variabel Efikasi Diri (X) terhadap kinerja (Y) secara parsial

**Tabel 2.** Hasil Uji t Variabel Efikasi Diri Terhadap Kinerja

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant) | 14,186                      | 2,832      |                           | 5,009 | ,000 |
| Efikasi Diri | ,433                        | ,124       | ,520                      | 3,497 | ,001 |

Sumber: olahan data (2022).

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel efikasi diri diperoleh nilai  $t_{hitung}$  (3.497) >  $t_{tabel}$  (1.692) dan signifikansi  $0,001 < 0,5$ . Dengan hasil demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, sehingga dapat dikatakan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Hubungan Antara *Work Family Conflict* dan Efikasi Diri terhadap Kinerja.

Berikut adalah hasil perhitungan penelitian mengenai Pengaruh variabel *Work Family Conflict* dan Efikasi Diri terhadap Kinerja secara simultan (Bersama).

**Tabel 3.** ANOVA<sup>a</sup>

| Model        | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 226,584        | 2  | 113,292     | 12,634 | ,000 <sup>b</sup> |
| Residual     | 286,958        | 32 | 8,967       |        |                   |
| Total        | 513,543        | 34 |             |        |                   |

Sumber : Olahan Data (2022)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 12.634 dan  $F_{tabel}$  sebesar 4.14. Dengan begitu berarti nilai  $F_{hitung}$  (12.634) >  $F_{tabel}$  (4.14) dengan signifikansi

sebesar 0,000 yang berarti nilai signifikan  $\leq 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat dikatakan bahwa variabel *work family conflict* dan efikasi diri secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

#### D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Work Family Conflict pegawai wanita PT. Rotaryana Engineering Bandung yang diukur dengan 3 dimensi yakni konflik berdasarkan waktu (Time based conflict), konflik berdasarkan tekanan (Strain based conflict), dan Konflik berdasarkan perilaku (Behaviour based conflict). Dimana hasil menunjukkan bahwa rata-rata keseluruhan dimensi dari variabel work family conflict memiliki skor 108,97 berada pada garis kontinum 52,84% dan berada pada kategori cukup. Artinya, dapat disimpulkan bahwa Pegawai Wanita PT. Rotaryana Engineering Bandung memiliki tingkat work family conflict yang cukup.
2. Efikasi Diri Pegawai wanita PT. Rotaryana Engineering Bandung yang diukur dengan 3 dimensi yakni tingkat (level), keluasan (generality), dan kekuatan (strength). Dimana hasil menunjukkan bahwa rata-rata keseluruhan dimensi dari variabel efikasi diri memiliki skor 130,66 berada pada garis kontinum 68,40% dan berada pada kategori tinggi. Artinya, dapat disimpulkan bahwa Pegawai Wanita PT. Rotaryana Engineering Bandung memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi.
3. Kinerja pegawai wanita PT. Rotaryana Engineering Bandung yang diukur dengan 3 dimensi yakni Kinerja Tugas (Task- Perfomance Scale), Kinerja Konstektual (Contextual Performance Scale), dan Perilaku Kerja Kontraproduktif (Counterproductive Work Behaviour). Dimana hasil menunjukkan bahwa rata-rata keseluruhan dimensi dari variabel kinerja memiliki skor 139,34 berada pada garis kontinum 74,52% dan berada pada kategori tinggi. Artinya, dapat disimpulkan bahwa pegawai wanita PT. Rotaryana Engineering Bandung memiliki tingkat kinerja yang tinggi.
4. Pengaruh work family conflict terhadap kinerja pegawai wanita PT. Rotaryana Engineering Bandung berdasarkan uji hipotesis secara parsial. Dapat diketahui bahwa work family conflict diperoleh nilai *thitung* (4.190) > *ttabel* (1.692) dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,5$ . Dengan hasil demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang berarti work family conflict secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun nilai *thitung* positif mengindikasikan work family conflict mempunyai pengaruh yang positif atau searah dengan kinerja pegawai, yang dimana semakin baik tingkat pemeliharaan work family conflict, maka akan semakin baik terhadap kinerja. Berdasarkan uji korelasi dan determinasi, hubungan antara variabel work family conflict terhadap kinerja pegawai sebesar 0,589 yang artinya memiliki tingkat hubungan yang sedang, serta memiliki pengaruh sebesar 0,347 atau sebesar 34,7%. Artinya 34,7% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel work family conflict, sedangkan sisanya yaitu 65,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.
5. Pengaruh Efikasi Diri terhadap kinerja pegawai wanita PT. Rotaryana Engineering Bandung berdasarkan uji hipotesis secara parsial. Dapat diketahui bahwa Efikasi Diri diperoleh nilai *thitung* (3.497) > *ttabel* (1.692) dan signifikansi  $0,001 < 0,5$ . Dengan hasil demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang berarti Efikasi Diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja . Adapun nilai *thitung* positif mengindikasikan Efikasi Diri mempunyai pengaruh yang positif atau searah dengan kinerja , yang dimana semakin tinggi Efikasi Diri, maka akan semakin tinggi kinerja . Berdasarkan uji korelasi dan determinasi, hubungan antara variabel efikasi diri terhadap kinerja pegawai sebesar 0,520 yang artinya memiliki tingkat hubungan yang sedang, serta memiliki pengaruh sebesar 0,270 atau sebesar 27%. Artinya 27% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel efikasi diri, sedangkan sisanya yaitu 73% dijelaskan oleh

variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

6. Pengaruh work family conflict dan efikasi diri terhadap kinerja pegawai wanita PT. Rotaryana Engineering Bandung. Berdasarkan hasil perhitungan statistik memperlihatkan nilai *Fhitung* sebesar 12.634 dan *Ftabel* sebesar 4.14. Dengan begitu berarti nilai *Fhitung* (12.634) > *Ftabel* (4.14) dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,5$ . Maka dengan begitu hasil tersebut menunjukkan  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara work family conflict dan efikasi diri secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uji korelasi dan determinasi, hubungan antara variabel work family conflict dan efikasi diri terhadap kinerja sebesar 0.664 yang artinya memiliki tingkat hubungan yang kuat, serta memiliki pengaruh sebesar 0.441 atau sebesar 44,1%. Artinya 44,1% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel work family conflict dan efikasi diri, sedangkan sisanya yaitu 55,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

### Acknowledge

Dengan ini, penulis banyak memperoleh bantuan serta bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Allah S.W.T yang telah memberikan segala kemudahan dan kelancaran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Keluarga kecilku yang mengajarkan kejujuran, kesederhanaan, perjuangan, kegigihan dan kekuatan doa. Terima kasih untuk Mamah tersayang yang tiada lelah memberikan yang terbaik serta doa yang selalu menyertai di setiap hela nafas. Bapak yang telah membiayai dalam perjuangan menuntut ilmu. Semoga Allah memberikan kebahagiaan di Dunia dan di Akhirat.
3. Ibu Dr. Sri Suwarsi, SE., M.Si., CGA dan Ibu Allya Roosallyn Assyofa, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, masukan, ilmu, saran kepada penulis dalam proses penulisan skripsi. Merampungkan skripsi jelas bukanlah momen mudah yang harus dijalani sebagai mahasiswa. Kini setelah masa perjuangan itu berlalu, penulis bersyukur menjadi salah satu bimbingan beliau. Sekali lagi penulis ucapkan terima kasih untuk semua kritikan dan tuntunan yang telah diberikan.
4. Seluruh Civitas Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu serta memberikan bekal ilmu yang bermanfaat selama masa perkuliahan.
5. Sahabat-sahabat terbaikku yang memberikan masukan dan semangat dalam menyelesaikan skripsi Annisa Nur Afifah, Anastasia Putri Hariyadi, Fatiha Royyani, Risma Nuryanti, Salma Nurmillati Kaffah, Shelffia Aufa Salshabilla, Vera Fernandes serta Yinyin Haqqun Bayyinah.
6. Teman-teman seperjuanganku yang selalu ada dan selalu siap sedia ketika senang, sedih ataupun membutuhkan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Berbagai pihak yang secara langsung maupun tidak langsung secara tulus dan ikhlas telah banyak membantu penulis dalam proses penyelesaian ini. Terima kasih atas bantuan yang diberikan.

### Daftar Pustaka

- [1] Appolo, & Cahyadi, A. (2012). Konflik Peran Ganda Perempuan Menikah yang Bekerja Ditinjau dari Dukungan Sosial Keluarga dan Penyesuaian Diri. Madiun: Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Katolik Widya Mandala Madiun.
- [2] Aprilita Yulan Sari, & Waryono. (2019). PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT TERHADAP KINERJA KARYAWAN WANITA DI THE SANCHAYA BINTAN. jurnal pendidikan dan keluarga, 250-260.
- [3] Artha, F. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.

- [4] Daryanto, & Ismanto. (2014). *Konsumen dan Pelayanan Prima*. Yogyakarta: Gava Media.
- [5] Destirasi, A. D. (2018). *Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Wanita pada PT. Nusantara Tropical Farm Lampung Timur*. Yogyakarta : Universitas Lampung: Skripsi.
- [6] Feist, J., & Gregory, J. F. (2010). *Teori Kepribadian (Edisi ketujuh)*. Jakarta: Salemba Humanika.
- [7] Gibson, L. J. (2000). *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Jakarta: Penerbit Erlangga. .
- [8] Gunarto, M. (2017, April 11). *Transformasi Data Ordinal Ke Interval Dengan Method of Successive Interval (MSI)*. Retrieved from ResearchGate: [https://www.researchgate.net/publication/315895857\\_TRANFORMASI\\_DATA\\_ORDINAL\\_KE\\_INTERVAL\\_DENGAN\\_METHOD\\_OF\\_SUCCESSIVE\\_INTERVAL\\_MSI](https://www.researchgate.net/publication/315895857_TRANFORMASI_DATA_ORDINAL_KE_INTERVAL_DENGAN_METHOD_OF_SUCCESSIVE_INTERVAL_MSI)
- [9] Handayani, I. S. (2015). *Hubungan antara Self Efficacy dengan Kinerja Perawat dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan di IGR dan ICU RSUD Dr. Soehadi Prijonegoro*. . Sragen: Stikes Kusuma Husada.
- [10] Handoko , T. H. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- [11] Harjono, G. J. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai PT.Air Manado*. Jurnal EMBA, 3, 1041.
- [12] Hasan, M. T. (2003). *Islam dan Masalah Sumber Daya Insani*. Jakarta: Lantabora Press.
- [13] Hasibuan, M. S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [14] Islahiyatul, M. (2016). *PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH (DPRD) PROVINSI BANTEN*. Skripsi, 30.
- [15] Kazemipour, S. &. (2012). *Impact Of Job Stress On Work Family Conflict : A Case Study Of Bankers Of Private Sector Bank In Pashawar Pakitan*. City University Research Journal Special Issue : Aic, Malaysia, PP 195-209.
- [16] Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Vet, H. d., & Beek , A. v. (2014). *Construct Validity Of The Individual Work Performance Questionnaire*. Journal of Occupational and Environmental Medicine, 56, 331-337.
- [17] Lufi R Perdana . (2019). *Analisis pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja dengan stress kerja pegawai wanita sebagai pemediasi pada PT.BANK BRI,TBK AREA JEMBER*. tesis.
- [18] Lunenburg, F. C. (2011). *Self Efficacy in the Workplace : Implication for Motivation and Performance*. International Journal Of Management, Business, and Administration, 14(1), 1-6.
- [19] Maisyiroh, Yurisyah. (2022). *Pengaruh Pelaksanaan WFH terhadap Burnout Karyawan dengan Work Family Conflict sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Riset Statistika 2(1). 49-56.
- [20] Malika, Divya, Irfani, Aminuddin. (2022). *Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan pada PT.X*. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis 2(1). 45-48.
- [21] Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [22] Manulang, M. (2010). *pengantar Ekonomi Perusahaan*. Medan: Ghalia Indonesia.
- [23] Minarika, A., Sri, R., & Galuh, A. (2020). *PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. Business management and entrepreneurship journal, Volume 2.
- [24] ukrodi. (2018). *PENGARUH EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT EXPRESS KENCANA LESTARI (EXPRESS GROUP) DEPOK*. Jurnal Kreatif, 88 - 94.
- [25] Multitama. (2006). *Islamic Business Strategy For Enterpreneurship*. Jakarta: Zikrul Hakim.

- [26] Naibaho, P. P. (2019). PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA, EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA PEGAWAI WANITA BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN KOTA MEDAN DI KANTOR WALIKOTA MEDAN. Skripsi.
- [27] Noviawati, D. R. (2016). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Divisi Finance dan Divisi Human Resource PT. Coca Cola Distribution Indonesia, Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4.
- [28] Nurtjahjanti, H. (2020). Hubungan Efikasi diri dan work family conflict terhadap kinerja polwan Polresta Semarang. skripsi .
- [29] Ochsner, T. J. (2012). *Communication Studies Undergraduate Publication, Presentations and Project. The Impact Of Dual-Career Marriage on Role Conflict and Marital Satisfaction.*
- [30] Oktasari, M. H. (2019). Pengaruh Konflik peran ganda, self-efficacy dan stres kerja terhadap kinerja perawat wanita pada rumah sakit PTPN XII Jember. Skripsi.
- [31] Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher.
- [32] Rachmatullaily Tinakartika Rinda,, Jani Subakti, Bela Nenih Saputri, & M. Imam Sundarta. (2021). Pengaruh Efikasi Diri Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Bogor Selatan. *Jurnal Manajemen*, 127 - 132.
- [33] rahmi, f. (2019). PENGARUH EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR PELAYANAN PAJAK. Universitas Islam Sumatera Utara, 210-230.
- [34] Rahmi, F. (2020). PENGARUH EFIKASI DIRI, KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA PEKANBARU SENAPELAN. *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen*.
- [35] Regita Vebian Purtri, Budi Wahano, & Khalikussabir. (2018). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Self Efficiency Terhadap Kinerja Karyawan Wanita di Kota BATU (Studi pada UD.SIDODADI). *e – Jurnal Riset Manajemen*, 191 - 209.
- [36] Rivai. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- [37] Rivai, & Sagala, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- [38] Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [39] Riza Amaliya. (2015). A Literature Review Work Family Conflict and Subjective Well Being in Working Woman Factors related to both variable. *Seminar Psikologi dan kemanusiaan*, 311 - 314.
- [40] Safroni, L. (2012). *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik Dalam Konteks Birokrasi Indonesia: (Teori, Kebijakan, dan Implementasi)*. Yogyakarta: Aditya Media Publishing.
- [41] Siagian, S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Cetakan Ketiga. . Jakarta: : Bumi Angkasa.
- [42] Siagian, S. P. (2013). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [43] Sinambela, P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- [44] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [45] Friedman, S. D., & Greenhaus, J. H. (2000). *Work And Family-Allies or Enemies? What Happens Whenbusiness Professionals Confront Life Choices*. New York: Oxford University Press.