

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Studi Penelitian Terdahulu

Dalam pengerjaan ini penulis menggali informasi dari beberapa jurnal penelitian terdahulu untuk perbandingan kekurangan dan kelebihan dalam penulisan. Selain itu penulis juga penulis menggali informasi dari buku buku maupun jurnal yang berkaitan dengan judul penulis dalam rangka mendapatkan informasi yang ada.

Tabel 2.1 penelitian terdahulu

No	Nama peneliti	Judul penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Hafid Kholidi Hadi(2021)	Pengaruh Work–Family Conflict Terhadap Job Performance Dengan Employee Satisfaction Sebagai Variabel Intervening	Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga memiliki berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan. Konflik pekerjaan-keluarga memiliki efek negatif pada kinerja pekerjaan. Kepuasan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja. Kepuasan karyawan sebagai variabel intervening mempengaruhi hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan prestasi kerja. Rumah sakit	Sama sama menggunakan metode penelitian dengan metode kuantitatif. Dalam penelitian sekarang dan penelitian terdahulu sama sama menggunakan variable X1 <i>work family conflict</i>	Dalam penelitian terdahulu menggunakan variable intervening dalam penelitiannya sedangkan untuk penelitian sekarang tidak menggunakan variable intervening. Dalam penelitian sekarang menggunakan disiplin kerja sebagai variable X2

2	Surito, A. Hadi Arifin, Aiyub (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Universitas Malikussaleh Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Hasil analisis data diperoleh disiplin kerja, dan lingkungan kerja komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pekerjaan kepuasan pegawai Universitas Malikussaleh.	Sama sama menggunakan disiplin kerja sebagai variable X1 dan menggunakan metode kuantitatif sebagai metode penelitian	Dalam penelitian terdahulu menggunakan variable intervening sedangkan dalam penelitian ini tidak Dalam penelitian sekarang menggunakan variable <i>work family conflict</i> sebagai variable X1
3	Kharis septina, Faizal susilo hadi, Tri Siwi Agustina (2020)	Pengaruh konflik pekerjaan keluarga kelelahan emosional dan stress kerja terhadap kinerja	menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hal yang dapat mempengaruhi jalanya kinerja perusahaan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa factor, konflik pekerjaan keluarga dapat menjadi faktor penting yang dapat menurunkan kinerja karyawan	Sama sama menggunakan metodologi penelitian kuantitatif	Untuk penelitian terdahulu menggunakan variable konflik pekerjaan keluarga sedangkan untuk penelitian sekarang menggunakan dua variable yaitu family business dan disiplin kerja
4	Salma Farisi, Juli irawan, Muhammad Fahmi (2020)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukan secara simultan variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. Berdasarkan uji parsial diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V	Dalam penelitian terdahulu dan penelitian sekarang sama sama menggunakan metode penelitian kuantitatif	Dalam penelitian terdahulu menggunakan materi motivasi dan disiplin kerja sebagai variabel sedangkan dalam penelitian sekarang menggunakan family business dan disiplin kerja sebagai variabel bebas

			(Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero)		
5	Sri Hariati Hasibuan, Adi Munasib (2020)	Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini secara parsial menunjukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja guru, disiplin kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja guru, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di madrasah ibtidaiyah swasta se-sub rayon Kecamatan Rantau Utara Kabupaten Labuhanbatu. Secara simultan beban kerja, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di madrasah ibtidaiyah swasta se-sub rayon Kecamatan Rantau Utara Kabupaten Labuhanbatu.	Menggunakan metode kuantitatif sebagai metode penelitian Sama sama menggunakan variable disiplin kerja.	Dalam penelitian terdahulu menggunakan variable kepemimpinan dan motivasi kerja sedangkan dalam penelitian ini menggunakan <i>work family confict</i> dan disiplin kerja sebagai variable.
6	Brendi Wijaya, Andreas Wijaya dan Renaldy Kurniawan (2018)	pengaruh sikap yang baik, integras, loyalitas dan kepercayaan terhadap suksesi pada bisnis keluarga berbasis <i>Famiy Owned Enterprise (Foe)</i> generasi	ini bertujuan mengetahui perencanaan suksesi yang akan dilakukan pada perusahaan keluarga berbasis <i>Family Owned Enterprise (Foe)</i> .	Sama sama menggunakan metodologi penelitian kuantitatif	Penelitian terdahulu menggunakan variabel sikap yang baik, integritas, loyalitas dan kepercayaan sedangkan penelitian sekarang menggunakan <i>family business</i>

					dan disiplin kerja sebagai variable Penelitian terdahulu meneliti tentang pengaruh variable X terhadap suksesi terhadap bisnis keluarga seangkan penelitian sekarang menggunakan variable X terhadap sumber daya manusia diperusahaan
7	Ni Wayan Tika Ariati, Ni Luh Adisti Abiyoga Wulandari(2022)	Pengaruh Work Family Conflict dan Family Work Conflict terhadap Staff Performance	hasil penelitian dapat dilihat bahwa: (1) <i>work family conflict</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>staff performance</i> (2) <i>family work conflict</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>staff performance</i> (3) <i>work family conflict</i> dan <i>family work conflict</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>staff performance</i>.	Sama sama menggunakan metode kuantitatif sebagai metode penelitian Dalam penelitian terdahulu menggunakan variable <i>work family conflict</i> sebagai variable X1 bagitujuga dengan penelitian sekarang.	Dalam penelitian terdahulu menggunakan <i>work family conflict</i> dan <i>family work conflict</i> sebagai variable sedangkan dalam penelitian ini menggunakan <i>work family conflict</i> dan disiplin kerja sebagai variable.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Pengrtian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai input untuk diubah menjadi output berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau

strategi yang digunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya, di antara berbagai macam sumber tersebut manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting. Untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia (SDM). (manajemen sumber daya manusia) MSDM dapat dipahami sebagai suatu proses dalam organisasi serta dapat pula diartikan sebagai suatu kebijakan (Enni Sustiyatik 2020:3)

Menurut Sedarmayanti, (2016:11) sumber daya manusia merupakan kekuatan daya pikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam diri, yang perlu digali, dibina, dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia.

Sumber daya manusia merupakan kemampuan potensial yang dimiliki manusia, yang terdiri dari kemampuan berpikir, berkomunikasi, bertindak dan bermoral, untuk melaksanakan suatu kegiatan (bersifat teknis dan manajerial) kemampuan yang dimiliki tersebut akan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku manusia dalam mencapai tujuan hidup, baik individual maupun bersama. Sumber daya manusia adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan atau diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang atau jasa.

Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efisien dan efektif melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk

mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayungan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan pemanfaatan individu individu. Manajemen sumber daya manusia sebagai rangkaian strategi, proses, dan akan berdampak pada efisiensi, produktifitas.

2.2.2 Definisi Bisnis Keluarga

Konsep umum bisnis keluarga adalah sebuah bisnis yang kepemilikannya dan kendali utamanya dimiliki oleh keluarga, dimana dua atau lebih anggota keluarganya terlibat secara langsung dalam bisnis tersebut (Brockhaus, 2004).

Menurut Suharto (2007:4) terdapat jenis dua jenis perusahaan keluarga. Pertama adalah *family owned enterprise* (FOE), yaitu perusahaan yang dimiliki oleh keluarga tetapi dikelola oleh eksekutif profesional yang berasal dari luar lingkaran keluarga.

Jenis perusahaan yang kedua adalah *family business enterprise* (FBE), yaitu perusahaan yang dimiliki dan dikelola oleh anggota keluarga pendirinya. Jadi baik kepemilikan maupun pengelola dipegang oleh pihak yang sama yaitu keluarga. Menurut Longenecker, Moore and Petty (2001:137).

Usaha keluarga adalah usaha yang secara langsung atau tidak langsung melibatkan dua atau lebih anggota keluarga di dalam kepemilikan modal dan dalam menjalankan bisnis. Scarborough and Zimmerer (1996:12) mendefinisikan bisnis

keluarga sebagai berikut: *“A family owned business is one that includes two or more members of a family with financial or the company”*

Pengertian bisnis keluarga secara umum adalah suatu kegiatan aktivitas bisnis atau ekonomi yang dibangun, dirintis dijalankan dan dikembangkan oleh salah satu atau beberapa orang yang mempunyai hubungan persaudaraan keluarga, yang mana dalam perjalanan waktu beberapa anggota keluarga lainnya akan datang dan terlibat dalam usaha tersebut.

Berdasarkan pendapat Mardino(2001:106) bahwa salah satu kekuatan dalam bisnis keluarga adalah hubungan. Hubungan adalah Bahasa bisnis keluarga dan komunikasi yang bagus adalah landasan untuk menjalankan bisnis keluarga. Menurut Donnelly (2002) suatu organisasi dikatakan perusahaan keluarga apabila paling sedikit ada keterlibatan dua generasi dalam keluarga itu dan mereka mempengaruhi kebijakan perusahaan. Keterlibatan sedikitnya dua generasi dalam keluarga menurut Donnelly didasarkan atas asumsi adanya suksesi yang berjalan.

Menurut Mechfoedz(2002) perusahaan keluarga diatur berdasarkan tatanan bisnis formal dan nuansa kekeluargaan. Meskipun kedua lembaga tersebut berbeda tujuan mencari laba berdasarkan nilai-nilai etika bisnis dan keluarga bertujuan mencari kesejahteraan. Dalam bisnis keluarga tujuan nilai-nilai kedua lembaga yang berbeda dipertemukan oleh kepentingan mencari kesejahteraan. Kalau kesejahteraan bisnis keluarga tercapai maka kesejahteraan keluarga akan terpenuhi.

2.2.5 Jenis Bisnis Keluarga

Berdasarkan jenisnya, bennedsen (2014) dalam Sabil Hussein (2019) menyebutkan bahwa bisnis keluarga dapat dikategorikan kedalam tiga kategori besar, yaitu: *family ownership* (kepemilikan oleh keluarga), *family control* (pengendalian oleh keluarga) dan *family succession* (sukses keluarga).

1. *Family ownership* (kepemilikan oleh keluarga). Salah satu elemen paling dasar dari bisnis keluarga adalah ketika keluarga dibelakang perusahaan memiliki kepemilikan saham yang signifikan. Untuk sebagian besar keluarga kecil dan menengah, hal ini umumnya berarti satu keluarga atau sekelompok kecil anggota memiliki seluruh perusahaan atau saham mayoritas. Di beberapa negara kepemilikan mayoritas ini dikurangi menjadi saham minoritas seiring berjalanya waktu serta bertambahnya ukuran perusahaan.
2. *Family control* (kendali oleh keluarga). Sebuah keluarga menggunakan kendali atas suatu perusahaan dengan memegang posisi manajemen senior dan duduk di jajaran dewan tertinggi. Untuk perusahaan kecil dan menengah, hal ini tumbuh dari posisi pemilik mayoritas suatu bisnis.
3. *Family succession* (sukses oleh keluarga) unsur ketiga adalah keinginan untuk melihat perusahaan makmur dan tumbuh di tangan generasi masa depan. Keberhasilan menyerahkan kepemilikan dan kendali adalah ciri khas banyak perusahaan keluarga berusia tua.

2.2.6 Konflik Dalam Bisnis Keluarga

Bisnis keluarga tidak lepas dalam sebuah konflik beberapa hal yang perlu diperhatikan terkait dengan konflik pada sebuah bisnis keluarga diantaranya adalah jenis dan status keanggotaan pada bisnis keluarga serta sumber sumber terjadinya konflik tersebut.

Jehn and Mannix (2001) mendefinisikan konflik sebagai kesadaran dari pihak pihak yang terlibat perbedaan, keinginan yang tidak sesuai, atau keinginan yang tidak dapat didamaikan (*awareness on the part of the parties involved of discrepancies, incompatible wishes, or irreconcilable desires*). Konflik mampu merepresentasikan karakteristik yang penting dari suatu bisnis keluarga. Transparansi terjadinya perselisihan dan konflik di dalam suatu keluarga berpotensi kehancuran bagi keluarga dan bisnis.

Alderson (2015) menjelaskan bahwa terdapat beberapa strategi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan komunikasi dan mengurangi konflik di dalam perusahaan keluarga.

2.2.7 Work Family Conflict

Work family conflict dapat didefinisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya, atau sebaliknya, dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi

oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya (Frone, 2000) dalam Darmawati (2019:21)

Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan deadline. Sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga dan menjaga anak. Tuntutan keluarga ini ditentukan oleh besarnya keluarga, komposisi keluarga, dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan terhadap anggota yang lain (Yang, Chen, Choi, & Zou, 2000). Darmawati (2019:21) Dalam *Work family conflict* adalah suatu masalah yang terjadi pada seseorang yang tidak bisa memenuhi kedua peran ganda yang dijalannya.

2.2.8 Indikator *Work Family Conflict*

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) dalam Hafid Kholidi Hadi (2020) indikator *work family conflict* diantaranya sebagai berikut :

1. *Time-based conflict*. (konflik berbasis waktu) Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga).
2. *Strain-based conflict*. (konflik berbasis ketegangan) Terjadi pada saat tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya.

3. *Behavior-based conflict*. (konflik berbasis perilaku) Berhubungan dengan ketidak sesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga).

2.2.9 Disiplin Kerja

Disiplin sangat dekat kaitannya dengan kinerja karyawan, disiplin dapat dipandang sebagai suatu pemahaman teoritis yang menuntut wujud aplikasinya secara mental terhadap karyawan yang menjadi bagian dari suatu perusahaan. Disiplin merupakan sesuatu yang menjadi bagian pokok atau faktor penentu keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Sutrisno (2021) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Yuwono (2015:93) disiplin adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau memenuhi keputusan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Sutrisno (2021:114), disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya

Dari pengertian diatas data disimpulkan bahwa sangat berkaitan erat, bahwa disiplin adalah suatu sikap dan perilaku yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mengubah dan meningkatkan tujuan perusahaan dan organisasi dengan cara mematuhi peraturan yang ada di dalam suatu perusahaan agar tercapainya tujuan perusahaan.

Disiplin dalam suatu perusahaan dapat diterapkan apabila sebagian besar peraturan yang ada telah ditaati para karyawan. Dalam pelaksanaannya perusahaan membuat peraturan untuk ditaati para karyawan. Oleh karena itu jika suatu perusahaan dapat mentaati peraturan peraturan yang telah ada.

2.2.10 Indikator Disiplin Kerja

Menegakkan suatu kedisiplinan sangat penting bagi perusahaan, bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Disiplin kerja dapat membawa sesuatu yang memiliki manfaat besar. Adapun beberapa bentuk-bentuk disiplin kerja menurut (Sinambela, 2017) dalam (Nataraningtyas 2021) yaitu:

1. Disiplin Preventif.

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan

2. Disiplin Korektif.

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap memenuhi peraturan yang sesuai dengan pedoman yang telah berlaku pada perusahaan

3. Disiplin Progresif.

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman hukuman yang berat terhadap pelanggaran pelanggaran yang berulang

2.2.11 Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan adalah hasil atau bentuk hasil kerja yang bisa ditentukan dari aspek kemampuan dan kuantitas berlandaskan ketentuan kerja yang telah diterapkan oleh organisasi sehingga organisasi dapat menilai kinerja karyawan tersebut. Dikemukakan oleh (Bintoro et al., 2019:203-218) dalam Tommy Hartono, Mauli Siagian(2020) Istilah kinerja sudah ada sejak zaman oramodern. Beberapa sumber menyatakan bahwa istilah kinerja sudah dikenal pada masa kekaisaran dinasti tahun 221-265 masehi (Amstrong,2009).

Kinerja merupakan konstruk *multifaceted* (Hubbaed,2009) di mana masing masing pihak yang berkepentingan terhadap kinerja cenderung mendefinisikan kinerja sesuai dengan pemahaman dan kepentingannya. Demikian juga kinerja sering di anggap sebagai konstruk multi dimesi (Bates & Holton, 1995) yang tidak hanya dikaitkan dengan keseluruhan organisasi tetapi juga dengan bagian bagian dalam organisasi termasuk unit aktivitas,proses dan individu karyawan kinerja.

Pemahaman kinerja seperti yang dirangkum oleh Lebas dan Eukes (2004) sebagai berikut:

1. Kinerja merupakan sesuatu yang diukur; baik diukur menggunakan angka atau menggunakan sebuah ekspresi yang memungkinkan terjadinya komunikasi.
2. Kinerja berarti berupaya, sesuai dengan maksud tertentu, untuk menghasilkan sesuatu (misalnya upaya menciptakan nilai).
3. Kinerja adalah hasil dari sebuah tindakan

4. Kinerja merupakan kemampuan menghasilkan atau menciptakan hasil (sebagai contoh, kepuasan pelanggan bisa dilihat sebagai (potensi bagi organisasi untuk menciptakan penjualan dimasa yang akan datang)
5. Kinerja adalah perbandingan antara hasil dengan benchmark (patokan) tertentu baik yang ditetapkan secara internal maupun patokan eksternal
6. Kinerja adalah hasil yang tidak diduga (mengejutkan) dibandingkan dengan yang diharapkan
7. Dalam disiplin psikologi, kinerja adalah bertindak(acting aut)
8. Kinerja adalah pertunjukan, khususnya dalam seni pertunjukan, yang melibatkan para actor, peran mereka dan bagaimana peran dimainkan serta melibatkan orang luar yang menonton pertunjukan tersebut.
9. Kinerja adalah judgment (sebuah keputusan atau penilaian) yang didasarkan pada sesuatu yang lain sebagai pembanding.

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berasal dari prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Biasanya orang yang kinerjanya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang tingkat kinerjanya tidak mencapai standar dikatakan sebagai orang tidak produktif atau berperforma rendah.

Menurut Selamat (2019) prestasi kerja atau kinerja (*performance management system*) merupakan proses yang digunakan untuk mengidentifikasi, mendorong, mengukur, mengevaluasi, meningkatkan dan memberikan penghargaan terhadap kinerja pekerja. Pada dasarnya kinerja

merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan di dalam suatu organisasi untuk memenuhi suatu standar perilaku yang telah ditentukan agar memudahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

Pemikiran kinerja karyawan, menurut Mangkunegara(2005:9) adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut MSangkuprawira dan Hubeis (2007:153), kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Berdasarkan uraian yang dikemukakan, maka kinerja karyawan adalah kontribusi karyawan atau hasil proses pekerjaan kepada organisasi. Berhasil atau tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi, dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan baik secara individual maupun secara kelompok. Dengan asumsi bahwa semakin baik kinerja karyawan, maka diharapkan kinerja organisasi akan semakin baik. Sehubungan dengan hal tersebut,

2.1.12 Indikator Kinerja

Menurut (Sugiono, 2018) dalam (Antika dkk 2021) Ada beberapa indikator dalam kinerja karyawan secara individu ada empat indikator, yaitu:

1. Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas.

2. Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya

2.3 Hubungan Antar Variable

2.3.1 Hubungan *Work Family Conflict* Dengan Kinerja Karyawan

Work family conflict adalah conflict yang terjadi pada individu akibat menanggung peran ganda baik dalam pekerjaan maupun keluarga. Seseorang yang bekerja dan telah berkeluarga mempunyai dua peranan yang sama penting, dimana di dalam pekerjaan dituntut untuk profesional dalam mencapai tujuan perusahaan, sedangkan ketika berada dalam keluarga ia memiliki tanggung jawab dan kewajiban untuk mengurus rumah tangga. Dalam menjalani kedua peran tersebut sekaligus tidak mudah, sehingga dalam pelaksanaannya akan terjadi benturan tanggung jawab antara pekerjaan dengan kehidupan keluarga. Kesulitan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan dan keluarga yang sering kali bertentangan dapat menyebabkan terjadinya konflik

pekerjaankeluarga (Bedeian, et al., dalam Putri 2013:22) pendapat tersebut didukung oleh penelitian Veliana Sutanto dan Jesslyn Angelia Mogi menunjukkan bahwa *Work Family Conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di restoran The Duck King Imperial Chef Galaxy Mall, hasil uji hipotesa 1 membuktikan bahwa hipotesa tersebut terbukti. Semakin tinggi *work family conflict* yang terjadi di lingkungan pekerjaan maka kinerja karyawannya akan semakin menurun.

2.3.2 Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan salah satu tolak ukur dari penilaian prestasi kerja. Orang-orang yang mampu menunjukkan sikap disiplin dalam bekerja cenderung memiliki ketelitian dan memiliki tanggung jawab yang besar terhadap tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Berat ringannya suatu tugas yang menjadi tanggung jawab pekerja dipandang atau disikapi berbeda dengan pekerja lain, hal ini bergantung kepada individu masingmasing dalam memandang kerja tersebut. Semakin dimiliki kesadaran akan tugas dan tanggung jawab ini akan menimbulkan disiplin kerja. Pekerja yang mampu menanggulangi segala permasalahan yang berhubungan dengan pekerjaan cenderung lebih mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya. Kondisi ini mencerminkan tingginya disiplin kerja (Hasibuan, 2000). Disiplin yang baik dari karyawan akan menunjukkan bahwa suatu perusahaan dapat memelihara dan menjaga loyalitas maupun kualitas karyawannya. Selain itu, dengan mengetahui disiplin kerja karyawan maka nilai kinerja dari para karyawan pun akan dapat diketahui. Hal tersebut dikarenakan disiplin kerja dan kinerja

karyawan memiliki keterhubungan, sesuai dengan penjelasan Trahan dan Steiner (1998) mengemukakan bahwa “Disiplin kerja secara positif dikaitkan dengan kinerja karyawan, karena dengan disiplin maka pemimpin dapat menerapkan suatu tindakan agar standar kerja yang ditetapkan dapat dipatuhi oleh pegawai”. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Rima Handayani dan Via Soliha (2020). yang berjudul Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan, berdasarkan variabel disiplin kerja terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja yang positif dan signifikan dengan melihat dari perolehan yaitu ($0,003 < 0,05$) atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ yaitu sebesar $3,079 > 1,991$. Dan dalam variabel disiplin kerja X1 nilai tertinggi pada indikator “Sanksi Hukuman” dengan nilai rentang skala 4,66 yang berarti dengan adanya hukuman ketika karyawan melakukan kesalahan dalam bekerja dapat mempengaruhi karyawan untuk selalu disiplin dan karyawan harus siap dimutasikan apabila target pekerjaan tidak dapat dipenuhi. Dan dalam variabel kinerja Y nilai tertinggi pada indikator “Ketepatan Waktu” dengan menilai rentang skala 4,46 yang berarti karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan karyawan tidak menunda-nunda pekerjaan yang dapat mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan

Dari penjelasan diatas di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dengan memiliki disiplin kerja yang tinggi maka seorang karyawan akan melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan tertib dan lancar sehingga hasil kinerjanya akan meningkat serta akan berdampak pula pada tujuan perusahaan yang dapat

dicapai secara optimal, begitu juga sebaliknya apa bila disiplin kerja pada karyawan buruk maka kinerja karyawan akan menurun.

2.4 Kerangka Pemikiran

