

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengembangan Karir

1. Pengertian Pengembangan Karir

Pengertian pengembangan karir menurut Matutina, dkk (1992) adalah suatu proses usaha untuk meningkatkan kualitas kemampuan manajerial yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sifat-sifat pribadi, kewibawaan serta sikap dan perilaku kepemimpinan. Sedangkan Rivai & Sagala (2004) menjelaskan bahwa pengembangan karir adalah suatu proses peningkatan kemampuan kerja individu yang di capai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Siagian (1989) mengatakan bahwa pengembangan karir terdiri dari pemberian program pendidikan dan pelatihan formal kepada karyawan dan juga pengembangan yang sifatnya informal, yaitu antara lain dengan meningkatkan kemampuan pekerja dengan memberikan petunjuk, menunjukkan cara yang benar, perbaikan kesalahan yang diperbuat tanpa saksi yang bersifat *punitive* dan lain sebagainya. Sedangkan Mondy & Noe (1996) mendefinisikan pengembangan karir sebagai sebuah pendekatan formal yang diambil oleh organisasi untuk memastikan seseorang dengan ketepatan kualifikasi dan pengalaman yang ada ketika dibutuhkan.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan tindakan seorang karyawan dalam mencapai karir yang diinginkan, seperti peningkatan tanggung jawab, peningkatan status

atau pangkat dan peningkatan kompensasi yang didukung baik oleh organisasi, manajer atau pihak lain.

2. Faktor-faktor pengembangan karir

Kesuksesan proses pengembangan karir tidak hanya penting bagi organisasi secara keseluruhan. Beberapa faktor yang mempengaruhi pengembangan karir menurut Hasto dan Meilan (dalam Sunyoto 2013) meliputi: hubungan pegawai dan organisasi, personalitas karyawan, faktor-faktor eksternal, *politicking* dalam organisasi, sistem penghargaan, jumlah karyawan, ukuran organisasi, kultur organisasi, dan tipe manajemen.

a. Hubungan Pegawai dan Organisasi

Pada situasi ideal karyawan dan organisasi berada dalam hubungan yang saling menguntungkan. Keadaan ideal akan mampu menciptakan kondisi yang harmonis antara karyawan dan organisasi sehingga menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi. Sebaliknya, jika keadaan ideal ini gagal dicapai, maka yang terjadi adalah karyawan dan organisasi cepat atau lambat akan mempengaruhi proses pengembangan karir.

b. Personalitas Karyawan

Personalitas karyawan yang menyimpang menyebabkan terganggunya manajemen karir karyawan seperti: terlalu emosional, apatis dan ambisius. Karyawan yang apatis akan sulit dibina, karena karyawan tidak peduli dengan karirnya sendiri. Karyawan yang cenderung ambisius yaitu dengan memaksakan kehendak untuk mencapai tujuan karir yang terdapat dalam manajemen karir.

c. Faktor-faktor Eksternal

Aturan dalam manajemen karir di suatu organisasi menjadi kacau karena ada intervensi dari pihak luar. Karyawan yang mempromosikan untuk jabatan yang lebih tinggi, akan dibatalkan karena ada orang yang *drop* dari luar organisasi. Dengan demikian masalah ini dapat mengacaukan manajemen karir yang telah dirancang oleh organisasi.

d. *Politicking* dalam Organisasi

Faktor-faktor seperti intrik-intrik, kasak-kusuk, hubungan antar teman, dan nepotisme yang lebih dominan dapat mempengaruhi karir seseorang.

e. Sistem Penghargaan

Sistem manajemen sangat mempengaruhi banyak hal termasuk manajemen karir karyawan. Organisasi yang tidak mempunyai sistem penghargaan yang jelas akan cenderung memperlakukan karyawannya secara subjektif.

f. Jumlah Karyawan

Jumlah karyawan yang dimiliki sebuah organisasi sangat mempengaruhi manajemen karir yang ada. Jika jumlah karyawan sedikit, maka manajemen karir akan sederhana dan mudah dikelola.

g. Ukuran Organisasi

Ukuran organisasi dalam konteks ini berhubungan dengan jumlah jabatan yang ada dalam organisasi tersebut, termasuk jumlah jenis pekerjaan, dan jumlah personel karyawan yang diperlukan untuk mengisi berbagai jabatan dan pekerjaan tersebut. Biasanya semakin besar organisasi,

semakin kompleks urusan manajemen karir karyawan. Namun kesempatan untuk promosi dan rotasi karyawan juga lebih banyak.

h. Kultur Organisasi

Organisasi juga mempunyai kultur dan kebiasaan-kebiasaan. Ada organisasi yang cenderung berkultur profesional, objektif, rasional, dan demokratis. Ada juga organisasi yang cenderung feodalistik, rasional, dan demokratis, tetapi ada juga organisasi yang cenderung menghargai prestasi kerja dan mementingkan senioritas karyawan.

i. Tipe Manajemen

Jika manajemen cenderung tertutup maka keterlibatan karyawan dalam hal pembinaan karirnya cenderung minimal. Sebaliknya jika cenderung terbuka, demokratis maka keterlibatan karyawan dalam pembinaan karir cenderung besar.

3. Aspek-aspek Pengembangan Karir

Aspek-aspek pengembangan karir ini terdiri dari delapan aktivitas pengembangan karir. Diantaranya peneliti rangkum dari beberapa tokoh yang menyusun aspek pengembangan karir yaitu berdasarkan pada (Glueck 1986, Noe, dkk 1994 dan Handoko 1998) sebagai berikut:

a. Aspek pertama adalah aktivitas individu, yaitu karyawan itu sendiri dalam pekerjaannya. Aktivitas individu berupa perencanaan individu dalam menyusun dan menetapkan tujuan dalam pekerjaannya. Tujuan apa yang ingin diraih menjadi acuannya dalam menyusun dan menentukan langkah-langkah yang harus ditempuhnya.

- b. Aspek kedua adalah konseling karir. Aktivitas konseling karir berupa pemberian nasehat dan bimbingan kejuruan dengan memberikan tes bakat dan minat, memberikan *feed back* kepada karyawan, menyediakan informasi jabatan, pasaran kerja yang sesuai dan teknik mendapatkannya (Glueck,1986).
- c. Aspek ketiga adalah pendidikan karir yang berupa pemberian pendidikan pelatihan, kursus, seminar dan lainnya kepada karyawan yang berguna dalam pekerjaannya maupun pengembangan dirinya dalam organisasi yang disediakan dan diselenggarakan oleh organisasi.
- d. Aspek keempat adalah penyediaan informasi. Perusahaan secara terbuka dan adil memberikan informasi mengenai peluang peningkatan karir, jabatan yang sedang ataupun akan kosong, kualifikasi dari jabatan yang sedang ataupun akan kosong (Noe, dkk,1994).
- e. Aspek kelima adalah kesempatan untuk tumbuh. Aktivitas kesempatan untuk tumbuh berupa kesempatan untuk mengikuti program peningkatan kualitas diri misalnya mengikuti pelatihan yang diadakan perusahaan, pemberian beasiswa ataupun dispensasi untuk mengikuti kegiatan pendidikan di luar perusahaan serta kesempatan naik.
- f. Aspek keenam adalah dukungan manajemen. Berbagai usaha untuk mendorong pengembangan karir akan mempunyai dampak kecil tanpa dukungan dari para manajer.
- g. Aspek ketujuh adalah *feedback*. Umpan balik berupa pemberitahuan secara berkala mengenai prestasi kerja karyawan, program penempatan dan produksi sangat dibutuhkan dalam organisasi. Tanpa umpan balik upaya pengembangan

karir akan sulit untuk karyawan mampu meneruskan persiapan bertahun-tahun yang terkadang dibutuhkan untuk mencapai sasaran karir. \

h. Aspek terakhir adalah kelompok kerja kohesif. Kelompok atau rekan kerja yang saling mendukung sangat penting dalam pengembangan karir seseorang (Handoko, 1998).

B. *Self-Efficacy*

1. Pengertian *Self-Efficacy*

Self-efficacy diartikan oleh Bandura (1997) sebagai keyakinan terhadap kemampuan dalam mengorganisasikan dan menampilkan tindakan yang dibutuhkan untuk menghasilkan kecakapan tertentu. Baron dan Byrne (dalam Ghufroon & Risnawati, 2010) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan.

Selain itu Schwarzer & Jerusalem (1995) menyatakan bahwa *self-efficacy* pada umumnya dipahami sebagai tugas yang spesifik atau tertentu, tetapi *self-efficacy* juga mengacu pada keyakinan kemampuan individu mengatasi berbagai tuntutan dan situasi. Bandura (dalam Alwisol, 2004) menyebutkan keyakinan sebagai *self-efficacy*, dan harapan hasilnya disebut ekspektasi hasil. *Self-efficacy* atau efikasi ekspektasi adalah persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu. Sedangkan ekspektasi hasil adalah perkiraan atau estimasi diri bahwa tingkah laku yang dilakukan diri itu akan mencapai hasil tertentu.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* adalah keyakinan yang dimiliki individu terhadap kemampuannya untuk mengorganisir dan melakukan sejumlah perilaku yang dibutuhkan untuk mencapai hasil tertentu.

2. Faktor-Faktor *Self-Efficacy*

Menurut Bandura (1997) ada beberapa faktor penting yang mempengaruhi *self-efficacy*:

a. Pengalaman keberhasilan (*Mastery Experience*) atau pencapaian kinerja.

Pengalaman keberhasilan merupakan sumber yang sangat berpengaruh dalam *self-efficacy*, karena hal tersebut memberikan bukti secara otentik apakah seseorang akan sukses. Sehingga pengalaman keberhasilan yang didapatkan oleh individu meningkatkan *self-efficacy*. Karena keberhasilan menghasilkan kekuatan dan kepercayaan diri. Selain itu pengalaman keberhasilan dari individu lain tidak dapat mempengaruhi *self-efficacy* pada diri sendiri, tetapi apabila pengalaman keberhasilan itu dari dirinya maka akan mempengaruhi peningkatan *self-efficacy*.

Menurut Bandura, dkk (1979) pengalaman keberhasilan menghasilkan kekuatan yang relatif untuk memperkuat keyakinan diri dibandingkan dengan model lain seperti strategi pemodelan, simulasi kognitif, pertunjukan yang sukses, intruksi tutorial.

b. Pengalaman orang lain (*Vicarious Experience or Modeling*)

Individu tidak hanya dengan mengandalkan keberhasilannya saja sebagai sumber informasi tentang kemampuan mereka. Tetapi dengan

penilaian efikasi juga merupakan bagian yang dipengaruhi oleh pengalaman orang lain untuk mencapai keberhasilan. Contohnya yaitu *modelling* merupakan cara lain yang efektif untuk menunjukkan kemampuan efikasi individu. Kemampuan individu dinilai dari aktifitas yang dihasilkan dengan indikator memuaskan. Menurut Festinger (Bandura, 1997) ketika kepuasan itu harus diukur terutama dalam kaitannya dengan kinerja, maka perbandingan sosial berperan penting sebagai faktor utama dalam penilaian kemampuan diri.

Menurut Weinberg 1979 (Bandura, 1997) bersaing dapat menimbulkan keyakinan yang kuat untuk berhasil, sedangkan jika ada salah satu yang berhasil maka hal ini dapat menurunkan keyakinan individu lainnya.

c. Persuasi verbal (*Verbal Persuasion*).

Menurut Bandura (1997) persuasi verbal berfungsi sebagai sarana untuk memperkuat keyakinan mereka mengenai kemampuan yang dimiliki individu dalam mencapai tujuan. Individu yang diyakinkan secara verbal bahwa mereka memiliki kemampuan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi, mereka cenderung berusaha secara maksimal dan menyelesaikan dengan baik.

Menurut Chambliss & Murray (1979, dalam Bandura, 1997) persuasif secara verbal memiliki dampak positif pada individu yaitu meningkatkan rasa percaya bahwa mereka menghasilkan prestasi.

d. Keadaan Fisiologis dan Afektif (*Physiological and Affective State*)

Pengetahuan mengenai kemampuan individu sebagian besar didapatkan dari somatik yang diteruskan ke fisiologis dan afektif. Indikator somatik individu sangat relevan dalam kesehatan fisik, fungsi kesehatan, dan *coping* stres. Menurut Bandura *Treatment* yang menghilangkan reaksi emosional melalui pengalaman keberhasilan dapat meningkatkan keyakinan keberhasilan dengan memperbaiki perilaku yang sesuai pada kinerja. Jika individu berada dalam kondisi mental dan fisik yang sehat, maka hal ini merupakan titik awal yang baik untuk membangun efikasi. Kondisi tersebut juga meningkatkan efikasi seseorang pada tugas yang menuntut kondisi fisik atau psikologis yang baik.

3. Dimensi *Self-Efficacy*

Menurut Bandura (1997), dimensi *self-efficacy* ada tiga yaitu *magnitude* atau *level*, *generality*, *strength*. Penelitian ini menggunakan skala *General Self-Efficacy (GSE)* dari Schwarzer dan Jerusalem (1995) yaitu:

a. Dimensi *Magnitude* atau *Level*

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kesulitan tugas ketika individu merasa mampu untuk melakukannya. Apabila individu dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka *self-efficacy* individu mungkin akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, sedang, atau bahkan meliputi tugas-tugas yang paling sulit, sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing tingkat. Dimensi ini memiliki implikasi terhadap pemilihan tingkah laku yang dirasa mampu

dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada di luar batas kemampuan yang di rasakannya.

b. Dimensi Generalisasi (*generality*)

Dimensi ini berkaitan dengan luas bidang tingkah laku yang mana individu merasa yakin akan kemampuannya. Apakah terbatas pada suatu aktivitas dan situasi tertentu atau pada serangkaian aktivitas dan situasi yang bervariasi. Penilaian ini berkaitan dengan perilaku dan konteks situasi yang mengungkapkan keyakinan individu terhadap keberhasilan mereka. Keyakinan ini sangat dipengaruhi oleh lingkungan sekitar dan manajemen diri.

c. Dimensi Kekuatan (*strength*)

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, pengharapan yang mantap mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya. Meskipun mungkin ditemukan pengalaman yang kurang menunjang. Dimensi ini biasanya berkaitan langsung dengan dimensi level, yaitu makin tinggi level taraf kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya.

C. *Work Family Conflict* (WFC)

1. Pengertian *Work Family Conflict*

Frone (dalam Triaryati, 2003) menyatakan *work family conflict* 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.

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, dalam Triaryati, 2003).

Carlson et, al (Burke & Nelson, 2002) mendefinisikan *work family conflict* sebagai suatu konflik antar peran ketika pemenuhan salah satu peran bisa menekan peranan yang lain, baik itu peran dalam keluarga, maupun peran dalam pekerjaan.Sedangkan menurut Greenhaus & Beutell (1985) mendefinisikan *work family conflict* sebagai konflik antar peran yang terjadi apabila tekanan dari seseorang dipekerjaannya tidak sesuai dengan tekanan dari peran yang ia jalani di keluarga, sehingga pemenuhan tuntutan pada satu peran akan menyulitkan pemenuhan tuntutan pada peran lainnya. Kegagalan pemenuhan tuntutan dari salah satu peran baik sebagai ibu, istri, dan

perempuan pekerja tersebut akan menimbulkan konflik (Burke & Nelson, 2002).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa *work family conflict* adalah sebuah konflik antar peran yang muncul akibat adanya pertentangan antara peran sebagai istri/ibu yang harus mengurus keluarga serta mengasuh anak dengan peran sebagai wanita karir yang harus mampu bersikap profesional dalam pekerjaan.

2. Faktor-faktor *Work Family Conflict*

Menurut hasil penelitian Apollo dan Cahyadi (2012), beberapa faktor yang mempengaruhi *work family conflict* perempuan bekerja, diantaranya yaitu:

- a. Faktor internal, yakni persoalan yang timbul dalam diri (kepribadian, ketelitian dan ketabahan)
- b. Faktor eksternal yakni: dukungan suami, kehadiran anak, masalah pekerjaan
- c. Faktor relasional dengan suami dan anak-anak
- d. Motivasi yaitu kebutuhan finansial dan aktualisasi diri.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa *work family conflict* dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya faktor internal, eksternal, relasional, dan motivasi. Semua faktor tersebut berhubungan dengan *work family conflict* pada wanita yang bekerja.

3. Dimensi *Work family conflict*

Greenhaus & Beutell (1985) mengidentifikasi tiga dimensi dari *work family conflict* yaitu :

- a. *Time Based Conflict*

Time based conflict adalah konflik yang dialami ketika tekanan waktu membuat tuntutan dari satu peran menghambat peran yang lainnya. Jadi waktu yang dihabiskan untuk melakukan aktivitas di satu peran membuat individu tidak bisa memenuhi tugas peran yang lain. Menurut Pleck et al (Wulandari, 2012). *Time based conflict* dapat terjadi dalam dua bentuk, yang pertama yaitu tuntutan waktu pada satu peran membuat seseorang tidak dapat memenuhi tuntutan peran yang lain, yang kedua adanya konflik waktu yang membuat seseorang tidak mampu untuk berkonsentrasi pada satu peran meskipun ia sudah berusaha memenuhi tuntutan peran lainnya.

b. *Strain Based Conflict*

Tekanan dari salah satu peran yang mempengaruhi kinerja peran lainnya. Seseorang yang mengalami kecemasan dan kelelahan yang disebabkan oleh ketegangan dari suatu peran akan membuat ia sulit untuk bisa terlibat dalam peran lainnya.

c. *Behavior Based Conflict*

Ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh seseorang. Konflik ini biasanya terjadi di tempat kerja yang mengharapakan karyawannya mempunyai kepercayaan diri dan emosi yang stabil jika memiliki masalah di rumah.

D. Kerangka Pemikiran

Pengembangan karir merupakan salah satu upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian dalam menyiapkan para karyawan untuk memegang suatu tanggung jawab di masa yang akan datang.

Hal ini dilakukan untuk menyesuaikan diri dengan kemajuan teknologi, peningkatan kepuasan kerja dan peningkatan prestasi kerja pegawai pria maupun wanita.

Keterlibatan wanita dalam bekerja membawa dampak terhadap peran wanita dalam kehidupan keluarga. Fenomena yang terjadi dalam masyarakat adalah semakin banyaknya wanita membantu suami mencari tambahan penghasilan, selain karena didorong oleh kebutuhan ekonomi keluarga, juga wanita semakin dapat mengekspresikan dirinya di tengah-tengah keluarga dan masyarakat. Menurut Helms-Erikson, dkk (2000) yang mengatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan seorang istri (karyawati) hanya bertujuan sebagai pencari nafkah tambahan yang artinya pendapatan mereka dapat membantu keuangan keluarga tetapi mereka tetap memandang suami mereka sebagai pencari nafkah utama (primary provider).

Rini (2001) menyatakan bahwa wanita yang bekerja akan menunjukkan tingkat kepuasan hidup sedikit lebih tinggi dibandingkan dengan wanita yang tidak bekerja dan hal ini menyebabkan wanita (karyawati) tersebut lebih tidak rentan terkena stres dibanding wanita yang tidak bekerja. Stres dapat diatasi karena individu memiliki *self-efficacy* yang menekankan pada keyakinan bahwa individu memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas. *Self-efficacy* terdiri dari tingkat kesulitan tugas, kemampuan menyelesaikan tugas pada situasi tertentu dan yakin memiliki kekuatan untuk menyelesaikan tugas (Bandura, 1997).

Pegawai wanita yang memiliki *self-efficacy* tinggi akan berusaha bekerja secara maksimal, sesuai dengan harapan. Namun sebaliknya, apabila pegawai

wanita tersebut memiliki *self-efficacy* yang rendah maka yang terjadi adalah ia akan mudah menyerah dan merasa tidak mampu menyelesaikan tugas yang ada baik di kantor maupun di rumah.

Pendapat di atas didukung oleh teori dari Bandura (1997) yang menyatakan bahwa seseorang yang memiliki *self-efficacy* tinggi lebih percaya ia akan mampu mencapai kinerja meskipun ada tekanan pada pekerjaan. Dengan demikian pegawai wanita yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi akan berusaha mengerjakan pekerjaan dengan mempertimbangkan konsekuensi kesalahan, sebaliknya jika *self-efficacy* rendah maka ia akan mengalami tekanan dan stres pada pekerjaannya. Hal tersebut akan berimbas pada produktivitas dalam pencapaian karir yang diharapkan seperti penurunan prestasi kerja dan ketidakhadiran kerja (Randall Schuller 1980, dalam Rini 2001).

Selain *self-efficacy*, faktor lain yang dapat mempengaruhi pengembangan karir adalah *work family conflict*. *Work family conflict* adalah sebuah konflik yang timbul karena adanya peran ganda antara peran dalam pekerjaan dengan peran dalam keluarga yang berjalan tidak seimbang, dimana individu tidak dapat mengelola tuntutan di pekerjaan dengan tuntutan di dalam rumah tangganya dengan baik. Terdapat dua faktor dalam diri individu yang dapat menyebabkan terjadinya *work family conflict* yaitu faktor eksternal dan faktor internal (dalam Apolo dan Cahyadi, 2012). Faktor eksternal yaitu seperti lingkungan yang giat menggerakkan emansipasi perempuan dan dukungan suami, hak untuk bekerja, mengungkapkan pendapat, memiliki kesamaan dihadapan hukum. Faktor internal

seperti ingin dianggap sama kedudukan perempuan dalam rumah tangga, dan harapan-harapan yang ada dalam diri individu.

Pegawai wanita yang telah menikah dan memiliki konflik peran ganda yang tinggi, dapat terjadi apabila tidak dapat menjalankan tuntutan peran domestik dan publik dengan baik. Hal ini disebabkan karena ia mempunyai tanggung jawab lain selain pekerjaannya yakni tanggung jawab pekerjaan rumahtangga, ataupun pada saat bekerja publik pikirannya tidak fokus terhadap pekerjaan karena harus memikirkan urusan rumahtangga. Akhirnya yang terjadi adalah timbulnya perasaan bersalah pada pegawai wanita yang telah menikah dan bekerja karena tidak dapat mengerjakan kedua tuntutan peran (publik dan domestik) dengan sama baiknya, sehingga menghambat kinerja wanita.

Kinerja dan produktifitas kerja yang buruk tentunya akan menghambat perkembangan karir seseorang (Frone, dalam Triaryati 2003). Meskipun wanita memiliki kemampuan, pendidikan dan pengetahuan yang cukup baik namun apabila terdapat *work family conflict* dalam dirinya maka produktifitas kerja yang dihasilkannya akan rendah sehingga karirnya terhambat. Hal tersebut diperkuat dengan hasil penelitian laksmi dan hadi (2012) bahwa semakin tinggi *work family conflict* pada pegawai wanita, maka kepuasan kerja semakin rendah. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah *work family conflict* maka semakin tinggi kepuasan kerja.

Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa individu yang memiliki *work family conflict* dalam dirinya didasarkan oleh dua faktor yang mempengaruhi yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah

harapan-harapan (keyakinan), tingkat kesulitan dan dukungan dari anggota keluarga (suami). Harapan-harapan atau *self-efficacy* merupakan karakteristik kepribadian yang dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan perilaku dan kinerja (Kasenger, 2013). Emosional, apatis, ambisius dan optimisme merupakan personalitas karyawan yang merupakan faktor-faktor dalam pengembangan karir (Hasto dan Meilan, dalam Sunyoto 2013) yang dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan dengan karir.

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan singkat yang disimpulkan dari landasan teori dan merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan dan harus diuji kebenarannya. Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan antara *self-efficacy* dan *work family conflict* dengan pengembangan karir pada pegawai wanita. Dimana, semakin tinggi *self-efficacy* dan rendahnya *work family conflict* maka semakin tinggi pula pengembangan karir pada pegawai wanita tersebut. sebaliknya, apabila semakin rendah *self-efficacy* dan tingginya *work family conflict* maka semakin rendah pula pengembangan karir pada pegawai wanita.