

Analisis Kinerja Karyawati Perbankan PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) di Surakarta

Kartika Wulan Tumanggal^{*1}, Bambang Mursito², Kartika Hendra Titisari³

^{1,2,3}Program Pasca Sarjana, Universitas Islam Batik Surakarta, Indonesia

^{*1}kartikawulan7@gmail.com, ²bambangmursito1959@gmail.com, ³kartikatitisari@gmail.com

Abstract

The purpose of this research is to analyze the effect of work family conflict, family work conflict and work stress on employee performance of PT. BPRS in Surakarta. This research is a survey research with the object of research is employee at PT. Bank Pembiayaan Syariah Surakarta. The population of this research is employee of PT. Bank Pembiayaan Syariah in Surakarta who has been married as many as 49 people where the whole is used as a research sample with population research techniques. Data collection techniques used questionnaires and literature study. Data analysis techniques used multiple linear regression. The results showed that work family conflict is the dominant variable in reducing employee's performance. Work family conflict has a significant effect on employee's performance. Family work conflict has a significant effect on employee's performance. Work stress has a significant effect on employee's performance.

Copyright © 2018 IJEBMR. All rights reserved

Keywords: Conflict, Stress, Employee performance

1. Pendahuluan

Wanita mempunyai kesempatan sama dengan laki-laki untuk memiliki pekerjaan. Hal ini merupakan kesadaran yang muncul diantara suami dan istri atas tanggung jawab dalam memenuhi kebutuhan keluarga. Hal tersebut memicu kondisi banyaknya wanita yang meneruskan pendidikan sampai ke jenjang perguruan tinggi kemudian mempunyai usaha sendiri atau bekerja sebagai pegawai atau karyawan di perusahaan swasta ataupun di dunia perbankan (Tewal dan Tewal, 2014). Wanita yang bekerja memiliki konsekuensi berbeda dengan laki-laki. Wanita pekerja memiliki dua peran, yakni berperan pada keluarganya serta berperan pada pekerjaan (Ermawati, 2015).

Wanita bekerja yang sudah menikah mempunyai peran ganda dalam kehidupannya. Peran ganda itu adalah perannya sebagai ibu bagi anaknya dan istri bagi suaminya, disisi lain perannya sebagai pekerja yang profesional di perusahaannya. Peran ganda ini dapat menimbulkan konflik peran baginya karena urusan pekerjaan dan urusan keluarga terkadang berbenturan satu dengan lainnya.

Seorang wanita bekerja pasti dituntut bekerja dengan baik sesuai tugas pokok fungsinya dalam pekerjaan, di sisi lain seorang wanita juga mempunyai tanggung jawab terhadap keluarganya. (Tewal dan Tewal, 2014). Terjadinya konflik dua peran pada perempuan adalah ketika terjadi konflik urusan keluarga yang mengganggu urusan pekerjaan (*work family conflict*), wanita terbagi konsentrasinya ketika harus melakukan pekerjaan di kantor namun di sisi lain keluarga membutuhkan perannya sehingga sulit dibedakan antara peran pekerjaan terganggu peran keluarga atautkah peran keluarga terganggu peran pekerjaan (Akbar, 2017). Timbulnya *work family conflict* dapat menurunkan kinerja kinerja, dimana terjadi *work family conflict* maka akan lebih berpotensi menimbulkan penurunan kinerja (Jackson dan Arianto, 2017).

Konflik peran lain yang dapat timbul adalah konflik keluarga-pekerjaan (*family work conflict*). Akbar (2017) menyatakan bahwa *family-work conflict* terjadi pada saat masalah rumah mempengaruhi atau mengganggu kinerja pada saat di kantor, sehingga menimbulkan masalah dalam kantor, misalnya ketika

peran seorang ibu dalam keluarganya yang mengakibatkan kelelahan dan mempunyai dampak terhadap performa kinerjanya. Adekola (2010) menyatakan naluri ibu yang bekerja akan terganggu ketika mendapatkan telepon dari rumah yang mengabarkan bahwa anaknya sakit. Keadaan tersebut menyiratkan bahwa *family-work conflict* berpotensi menimbulkan penurunan kinerja karyawan sehingga semakin tinggi *family-work conflict* maka akan menurunkan kinerja karyawan (Jackson dan Arianto, 2017).

Salah satu intitusi pekerjaan dengan tekanan kerja tinggi adalah perbankan. Berdasarkan riset di Swiss menyebutkan bahwa kurang dari 20 % insan perbankan terbebas dari masalah kesehatan sebagai problem yang dialami dalam dua tahun terakhir oleh insan perbankan karena bekerja dalam iklim ketakutan (Uni Global Union, 2013). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hampir semua insan pekerja mendapatkan stres karena tekanan dan tuntutan pekerjaan yang harus terselesaikan dalam tempo yang singkat. Mauladi dan Dihan (2015) menyatakan bahwa stres membuat kinerja karyawan tidak efektif dan efisien sehingga merugikan organisasi. Kotteeswari dan Sharief (2014) menyatakan bahwa stres dapat menurunkan kienrja karyawan, dimana semakin tinggi tingkat stres maka semakin menurun kinerja karyawan tersebut.

Penelitian berbasis sumberdaya manusia ini berfokus pada karyawati perbankan di beberapa BPRS (Bank Pembiayaan Rakyat Syariah) yang ada di Surakarta, meliputi PT. BPRS Dana Amanah, PT. BPRS Dana Mulia, dan PT BPRS Central Syariah Utama dan PT. BPRS Harta Insan Karimah di Surakarta. Hal ini karena bekerja di perusahaan perbankan dibutuhkan loyalitas yang tinggi baik tenaga, waktu dan konsentrasi penuh, selain itu juga dibutuhkan asas ketelitian dan kehati-hatian menjadi hal yang paling utama dalam bekerja di perbankan. Hasil wawancara pendahuluan dengan karyawati di PT. BPRS Dana Amanah menyatakan bahwa bekerja di bank membutuhkan konstrasi penuh karena setiap transaksi harus dicatat dengan cermat agar di sore hari saat penutupan transaksi maka kas keluar dan masuk harus sama, kalau tidak kami bisa mengulangi lagi, sehingga terkadang pulangnyapun terlambat dan kurang mempunyai waktu untuk mengurus suami ataupun anak. Sementara hasil wawancara dengan karyawati di PT. BPRS Dana Mulia Surakarta mengenai konflik yang terjadi di rumah ataupun di kantor akan mempengaruhi kinerjanya, sehingga terkadang kurang memiliki konsentrasi apabila sedang mengalami masalah baik di keluarga ataupun di kantor.

Penelitian ini akan meneliti kinerja pegawai wanita khususnya bagi karyawati yang telah menikah untuk lebih mengetahui kinerja karyawati di PT. BPRS Surakarta dengan adanya tekanan kerja yang tinggi sehingga dapat menimbulkan terjadinya konflik dua peran dan stres kerja bagi karyawati tersebut. Konflik dua peran yang dialami pegawai wanita menjadi sebuah dilema nurani yang akan menjadi gangguan konsentrasi bekerja dan berdampak pada kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut diketahui bahwa penelitian berbasis sumberdaya manusia ini menarik untuk dikaji ulang dengan menambah variabel stres kerja dan juga objek penelitian adalah pada karyawati perbankan yang bekerja di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah di Surakarta dengan judul: “Analisis Kinerja Karyawati Perbankan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) di Surakarta”.

2. Metode Penelitian

Fokus pada penelitian ini adalah karyawati di PT. Bank Perkreditan Rakyat Syariah di Surakarta yang sudah menikah. Alasan pengambilan lokasi penelitian ini adalah sebagai karyawati yang bekerja di sektor perbankan dengan tekanan kerja dan tuntutan tanggung jawab serta profesionalisme tinggi akan memunculkan konflik dan timbul stres kerja bagi karyawati yang juga sudah menikah. Penelitian dilakukan pada bulan Juli 2017 – Januari 2018.

Populasi pada penelitian ini merupakan karyawati PT. Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS) di Surakarta yang sudah menikah pada empat BPRS di Surakarta yaitu PT. BPRS Dana Amanah Surakarta (12 orang), PT. BPRS Dana Mulia (13 orang), PT BPRS Central Syariah Utama (9 orang) dan PT. BPRS Harta Insan Karimah di Surakarta (15 orang) sehingga total populasi adalah 49 orang yang keseluruhannya digunakan sebagai sampel penelitian dengan teknik sensus.

Variabel dalam penelitian ini adalah tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen yakni *work-family conflict* (X_1), *family-work conflict* (X_2), stres kerja (X_3). Variabel dependen yakni kinerja karyawan (Y). Kinerja Karyawan, Instrumen pengukuran kinerja berdasarkan pernyataan Miner dalam Kristianto (2012) yang terdiri dari *quality of output*, *quantity of output*, *time at work* dan *cooperation with others' work*. *Work-Family Conflict*, Indikator *work-family conflict* berdasarkan Susanti (2013) yang terdiri dari konflik berdasarkan perilaku, tekanan dan waktu. *Family-Work Conflict*, indikator yang digunakan untuk mengukur variabel *family-work conflict* ini berdasarkan Frone, Russell dan Cooper dalam Akbar (2017) yang terdiri dari beban pernikahan, kurangnya perannya sebagai istri, kurangnya peran sebagai orang tua, dan kondisi pekerjaan. Stres Kerja, indikator pengukuran stres kerja berdasarkan penelitian dari Amalia, Suwendra dan Bagia (2016) yaitu beban tugas, beban peranan, beban antar individu, organisasi dan kepemimpinan. Teknik analisis dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda yang diolah menggunakan SPSS 24.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

No.	Umur	Responden	
		n	Persentase (%)
1	< 30 tahun	7	14,3
2	30 – 40 tahun	28	57,1
3	> 40 tahun	14	28,6
Jumlah		49	100.0

No.	Masa Kerja	Responden	
		n	Persentase (%)
1	Kurang dari 5 tahun	6	12,3
2	5 – 10 tahun	32	65,3
3	Lebih dari 10 tahun	11	22,4
Jumlah		49	100.0

Pada Tabel 1 didapatkan bahwa mayoritas responden adalah berusia antara 30-40 tahun dengan jumlah responden 28 orang atau 57,1% dari total responden, sedangkan masa kerja mayoritas responden adalah antara 5-10 tahun dengan jumlah 32 responden atau 65,3%.

3.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2. Hasil Uji Regresi

Variable	Koefisien Regresi	Standar Error	t hitung	P
Konstanta	49.884			
Work Family Conflict	-.232	.070	-3.308	.002
Family Work Conflict	-.227	.088	-2.591	.013
Stress Kerja	-.213	.065	-3.284	.002
Adj. R ²	= 0,462			
F	= 14,720			
Sig F	= 0,000			

Perolehan hasil regresi berganda berdasarkan persamaan sebagai berikut :

$$Y = 49,884 - 0,232X_1 - 0,227X_2 - 0,213X_3$$

Perolehan hasil dari regresi linear berganda dapat bahwa konstanta (a) : 49,884, berarti apabila pengaruh *work family conflict*, *family work conflict* dan stres kerja dianggap tetap maka kinerja karyawan adalah positif sebesar 49,884. Koefisien variabel *work family conflict* (b_1) = -0,232, artinya pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan adalah negatif, berarti apabila *work family conflict* semakin meningkat

sehingga tingkat semangat bekerja karyawan berpotensi mengalami penurunan sebesar 0,232 satuan dengan asumsi variabel *family work conflict* dan stres kerja dianggap tetap. Koefisien variabel *family work conflict* (b_2) = -0,227, artinya pengaruh *family work conflict* terhadap kinerja karyawan adalah negatif, sehingga apabila semakin meningkatnya *family work conflict* maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,227 satuan dengan asumsi variabel *work family conflict* dan stres kerja dianggap tetap. Koefisien variabel stres kerja (b_3) = -0,213, artinya pengaruh stres kerja terhadap kinerja adalah negatif, sehingga apabila variabel stres kerja semakin tinggi sehingga tingkat semangat bekerja karyawan berpotensi mengalami penurunan sebesar 0,213 satuan dengan asumsi variabel *work family conflict* dan *family work conflict* dianggap tetap.

Perolehan hasil koefisien regresi variabel *work family conflict* sebesar (-0,232), nilai koefisien regresi variabel *family work conflict* (-0,227) dan perolehan hasil koefisien regresi variabel stres kerja (-0,213) sehingga variabel *work family conflict* merupakan variabel yang dominan pengaruhnya dalam menurunkan kinerja karyawan karena nilai koefisien regresinya paling kecil.

3.3 Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian membuktikan bahwa *work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perbankan PT. Bank Penerimaan Rakyat Syariah (BPRS) di Surakarta. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu dari Asfahyadin, *et al.* (2017) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa konflik pekerjaan dan keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akbar (2017) menyebutkan bahwa konflik pekerjaan dan keluarga merupakan konflik peran yang dialami para karyawan, konflik terjadi ketika karyawan berkewajiban terhadap tugas kantor namun pada saat bersamaan harus memikirkan tanggung jawabnya mengurus kebutuhan sehingga semakin tinggi *work family conflict* dapat memperngaruhi penurunan kinerja karyawan. Namun hasil penelitiannya ini bertentangan dengan penelitian terdahulu dari Mubassyr dan Herachwati (2014), Christine, Oktorina, dan Mula (2010), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa konflik keluarga dan pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kinerja wanita dalam berperan ganda.

3.4 Pengaruh *Family Work Conflict* Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian membuktikan bahwa *family work conflict* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perbankan PT. Bank Penerimaan Rakyat Syariah (BPRS) di Surakarta. Sulistiwati (2016) menyatakan bahwa *family-work conflict* terjadi pada saat masalah rumah mempengaruhi atau mengganggu kinerja pada saat di kantor, sehingga menimbulkan masalah dalam kantor misalnya ketika urusan keluarga mengurus semua dan mengurus anak menyebabkan kelelahan sehingga menyebabkan penurunan pada performa kinerjanya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Jackson dan Arianto (2017) bahwa *family-work conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja sehingga semakin tinggi *work family conflict* sehingga akan menurunkan kinerja karyawan. Asfahyadin, *et al.* (2017) juga membuktikan bahwa ternyata konflik pekerjaan dan keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap performa bekerja karyawan.

3.5 Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perbankan PT. Bank Penerimaan Rakyat Syariah (BPRS) di Surakarta. Seseorang ketika sedang mengalami stres kerja akan menjadi tidak produktif, semangat hidup menurun, dan tidak efektif ketika melakukan sebuah pekerjaan maupun pada saat berorganisasi. Stres kerja dapat bersumber dari stres keluarga, yaitu ketika kehidupan keluarga yang kurang harmonis dan memungkinkan permasalahan keluarga akan terbawa dalam kehidupan pekerjaan sehingga mempengaruhi performa dalam bekerja (Mauladi dan Dihan, 2015). Hasil

penelitian ini mendukung penelitian terdahulu dari Asfahyadin, *et al.* (2017) dalam penelitiannya membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Kesimpulan

Kesimpulan penelitian yaitu variabel *work family conflict* berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan, berarti apabila *work family conflict* semakin meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan. Koefisien variabel *family work conflict* berpengaruh negatif sehingga apabila semakin meningkatnya *family work conflict* maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan. Koefisien variabel stres kerja berpengaruh negatif dimana apabila stres kerja semakin tinggi maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka manajemen BPR Syariah Kota Surakarta diharapkan untuk menekan terjadinya *work family conflict*, *family work conflict* dan stres agar kinerja karyawan tidak menurun dengan cara memberikan insentif tambahan, pembagian tugas yang jelas agar karyawan untuk bisa mengontrol waktu mereka dalam memenuhi tuntutan-tuntutan dari kedua peran (keluarga dan pekerjaan) serta mengadakan rekreasi antara manajemen, karyawan dan keluarga.

5. Referensi

- Adekola, B., 2010. Work engagement among secondary school English teachers in Nigeria. *Pakistan Journal of Social Sciences*, 7(2), pp.51-55.
- Akbar, D.A., 2017. Konflik Peran Ganda Karyawan Wanita dan Stres Kerja. *An Nisa' a*, 12(1), pp.33-48.
- Amalia, U.R., Suwendra, I.W. and Bagia, I.W., 2016. Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Jurusan Manajemen*, 4(1), pp.1-10.
- Asfahyadin, L.A., Nur, N., Taufik, H.M., Sabara, G.T., Rosmawaty., Kartini., Mirad. 2017. The influence of work family conflict and work stress on employee performance. *International Journal of Management and Applied Science*. 3(2), pp. 1-6.
- Christine, W.S., Oktorina, M. and Mula, I., 2011. Pengaruh konflik pekerjaan dan konflik keluarga terhadap kinerja dengan konflik pekerjaan keluarga sebagai intervening variabel (studi pada dual career couple di Jabodetabek). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 12(2), pp.121-132.
- Ermawati, S., 2015. Peran Ganda Wanita Karier (Konflik Peran Ganda Wanita Karier ditinjau dalam Prespektif Islam). *Jurnal Pendidikan Edutama*, 2(2), pp.60-69.
- Jackson dan Arianto, Y. 2017. Pengaruh work family conflict terhadap kinerja karyawan pt sinta pertiwi. *Jurnal KREATIF : Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan*, 5(1), pp. 99 – 111.
- Kotteswari, M. and Sharief, D.S.T., 2014. Job Stress and Its Impact on Performance Employees Working In Bpos: A Study. *International Journal of Advanced Research in Management*, 5(2), pp.19-27.
- Kristianto, D., 2012. Meningkatkan Motivasi Kerja dengan Penghargaan Berbasis Kinerja Bagi Akuntan Publik. *Ekonomi dan Kewirausahaan*, 10(2), pp.178-181.
- Mauladi, F dan Dihan, F.N. 2015. Pengaruh Stres Kerja pada Kinerja Karyawan dengan Kecerdasan Emosional sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta). *EFEKTIF : Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 6(2) pp. 49-62.
- Sulistiowati, S., 2016. Analisis Konflik Keluarga-Pekerjaan Serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Khatulistiwa Kota Pontianak. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan| Journal of Theory and Applied Management*, 5(3), pp.196-211.
- Susanti, S., 2013. Peran pekerjaan, peran keluarga dan konflik pekerjaan pada perawat wanita. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 2(2), pp.183-190.

- Tewal, B. and Tewal, F.B., 2014. Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Wanita Karir Pada Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(1), pp.450-456.
- Uni Global Union. 2013. *The banking: the human crisis*. <http://dev.uniglobalunion.org/>, diakses tanggal 4 Januari 2018.