

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum BNI Syariah

1. Sejarah BNI Syariah

Tempaan krisis moneter tahun 1997 membuktikan ketangguhan sistem perbankan syariah. Prinsip Syariah dengan 3 (tiga) pilarnya yaitu adil, transparan dan maslahat mampu menjawab kebutuhan masyarakat terhadap sistem perbankan yang lebih adil. Dengan berlandaskan pada Undang-undang No.10 Tahun 1998, pada tanggal tanggal 29 April 2000 didirikan Unit Usaha Syariah (UUS) BNI dengan 5 kantor cabang di Yogyakarta, Malang, Pekalongan, Jepara dan Banjarmasin. Selanjutnya UUS BNI terus berkembang menjadi 28 Kantor Cabang dan 31 Kantor Cabang Pembantu.

Disamping itu nasabah juga dapat menikmati layanan syariah di Kantor Cabang BNI Konvensional (office channelling) dengan lebih kurang 1500 outlet yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Di dalam pelaksanaan operasional perbankan, BNI Syariah tetap memperhatikan kepatuhan terhadap aspek syariah. Dengan Dewan Pengawas Syariah (DPS) yang saat ini diketuai oleh KH.Ma'ruf Amin, semua produk BNI Syariah telah melalui pengujian dari DPS sehingga telah memenuhi aturan syariah.

Berdasarkan Keputusan Gubernur Bank Indonesia Nomor 12/41/KEP.GBI/2010 tanggal 21 Mei 2010 mengenai pemberian izin usaha kepada PT Bank BNI Syariah. Dan di dalam Corporate Plan UUS BNI tahun 2003 ditetapkan

bahwa status UUS bersifat temporer dan akan dilakukan spin off tahun 2009. Rencana tersebut terlaksana pada tanggal 19 Juni 2010 dengan beroperasinya BNI Syariah sebagai Bank Umum Syariah (BUS). Realisasi waktu spin off bulan Juni 2010 tidak terlepas dari faktor eksternal berupa aspek regulasi yang kondusif yaitu dengan diterbitkannya UU No.19 tahun 2008 tentang Surat Berharga Syariah Negara (SBSN) dan UU No.21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah. Disamping itu, komitmen Pemerintah terhadap pengembangan perbankan syariah semakin kuat dan kesadaran terhadap keunggulan produk perbankan syariah juga semakin meningkat.

Juni 2014 jumlah cabang BNI Syariah mencapai 65 Kantor Cabang, 161 Kantor Cabang Pembantu, 17 Kantor Kas, 22 Mobil Layanan Gerak dan 20 Payment Point.

2. Visi dan Misi BNI Syaiah

- a. Visi BNI Syariah adalah “Menjadi bank syariah pilihan masyarakat yang unggul dalam layanan dan kinerja.”
- b. Misi BNI Syariah adalah:
 - 1) Memberikan kontribusi positif kepada masyarakat dan peduli pada kelestarian lingkungan.
 - 2) Memberikan solusi bagi masyarakat untuk kebutuhan jasa perbankan syariah.
 - 3) Memberikan nilai investasi yang optimal bagi investor. Menciptakan wahana terbaik sebagai tempat kebanggaan untuk berkarya dan berprestasi bagi pegawai sebagai perwujudan ibadah.
 - 4) Menciptakan wahana terbaik sebagai tempat kebanggaan untuk berkarya dan berprestasi bagi pegawai sebagai perwujudan ibadah.

5) Menjadi acuan tata kelola perusahaan yang amanah.

3. Produk BNI Syariah

- a. BNI iB Hasanah adalah tabungan dengan akad *Mudharabah* atau *Wadiah* yang memberikan berbagai fasilitas serta kemudahan dalam mata uang rupiah.
- b. BNI Bisnis iB Hasanah adalah tabungan dengan akad *wadiah* atau *mudharabah* yang dilengkapi dengan detail mutasi debit dan kredit pada buku tabungan dan bagi hasil yang lebih kompetitif dengan mata uang rupiah.
- c. BNI TabunganKu iB Hasanah adalah produk simpanan dana dari Bank Indonesia yang dikelola sesuai dengan prinsip syariah dengan akad *wadiah* dalam mata uang rupiah untuk meningkatkan kesadaran menabung masyarakat.
- d. BNI Prima iB Hasanah adalah tabungan dengan akad *mudharabah* yang memberikan fasilitas serta kemudahan bagi nasabah segmen *high networth individuals* secara perorangan dalam mata uang rupiah dan bagi hasil yang lebih kompetitif.
- e. BNI Baitullah iB Hasanah adalah tabungan dengan akad *mudharabah* atau *wadiah* yang dipergunakan sebagai sarana untuk mendapatkan kepastian porsi berangkat menunaikan ibadah Haji (Reguler/Khusus) dan merencanakan ibadah Umrah sesuai keinginan penabung dengan sistem setoran bebas atau bulanan dengan mata uang rupiah dan USD.
- f. BNI Simpel iB Hasanah adalah tabungan dengan akad *wadiah* untuk siswa berusia dibawah 17 tahun dengan persyaratan mudah dan sederhana serta fitur yang menarik untuk mendorong budaya menabung sejak dini.

- g. BNI Tunas iB Hasanah adalah tabungan dengan akad *wadiah* atau *mudharabah mutlaqah* yang diperuntukan bagi anak-anak dan pelajar yang berusia dibawah 17 tahun.
- h. BNI Tapenas iB Hasanah adalah tabungan berjangka dengan akad *mudharabah* untuk perencanaan masa depan yang dikelola berdasarkan prinsip syariah dengan sistem seoran bulanan yang bermanfaat untuk membantu menyiapkan rencana masa depan seperti: rencana liburan, ibadah umrah, pendidikan, ataupun rencana masa depan lainnya.

B. Hasil Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuesioner. Jumlah data pernyataan kuesioner keseluruhan yaitu: 18 pernyataan, dari total: 9 pernyataan untuk variabel X (Konflik Peran), dan 9 pernyataan untuk variabel Y (Kinerja Karyawan).

Kuesioner dibagikan peneliti ke karyawan BNI Syariah Cabang Yogyakarta sebanyak lima puluh tujuh (57) dan menggunakan metode *sampling random* dengan mengambil sampel secara acak sehingga setiap sampel memperoleh kesempatan dipilih menjadi sampel (Arikunto, 2010:177). Akan tetapi kuesioner yang kembali ke peneliti berjumlah empat puluh tiga (38).

C. Analisis jawaban responden mengenai variabel-variabel penelitian.

1. Analisis jawaban responden mengenai variabel X (Konflik Peran).

Tabel 4.1

Analisis jawaban responden mengenai variabel X (Konflik Peran).

No	Pernyataan	Jumlah	
		Frekwensi	Presentasi (100%)
1	Saya harus melakukan sesuatu (kegiatan) yang harus dilakukan secara berbeda.	0	0
	a. Sangat tidak setuju.	31	81.6%
	b. Tidak Setuju.	3	7.9%
	c. Netral.	4	10.5%
	d. Setuju.	0	0
	e. Sangat Setuju.	0	0
Total		38	100
2	Saya menerima penugasan tanpa sumber daya manusia yang cukup untuk menyelesaikannya.	0	0
	a. Sangat tidak setuju.	31	81.6%
	b. Tidak Setuju.	7	18.4%
	c. Netral.	0	0
	d. Setuju.	0	0
	e. Sangat Setuju.	0	0
Total		38	100
3	Saya harus mengesampingkan aturan atau kebijakan agar		

	dapat menyelesaikan tugas.	0	0
	a. Sangat tidak setuju.	30	78.9%
	b. Tidak Setuju.	3	7.9%
	c. Netral.	5	13.2%
	d. Setuju.	0	0
	e. Sangat Setuju.		
Total		38	100
4	Saya bekerja dengan dua atau lebih kelompok yang beroperasi secara berbeda.	0	0
	a. Sangat tidak setuju.	33	86.8%
	b. Tidak Setuju.	1	2.6%
	c. Netral.	4	10.5%
	d. Setuju.	0	0
	e. Sangat Setuju.		
Total		38	100
5	Saya menerima permintaan dua pihak atau lebih yang tidak sesuai satu sama lain.	0	0
	a. Sangat tidak setuju.	29	76.3%
	b. Tidak Setuju.	5	13.2%
	c. Netral.	4	10.5%
	d. Setuju.	0	0
	e. Sangat Setuju.		
Total		38	100
6	Saya melakukan pekerjaan yang cenderung diterima oleh satu		

	pihak tetapi tidak diterima oleh pihak lain.	0	0
	a. Sangat tidak setuju.	33	86.8%
	b. Tidak Setuju.	5	13.2%
	c. Netral.	0	0
	d. Setuju.	0	0
	e. Sangat Setuju.	0	0
Total		38	100
7	Saya melakukan kegiatan yang sebenarnya tidak perlu.		
	a. Sangat tidak setuju.	0	0
	b. Tidak Setuju.	32	84.2%
	c. Netral.	6	15.8%
	d. Setuju.	0	0
	e. Sangat Setuju.	0	0
Total		38	100
8	Saya bekerja dengan pedoman dan kebijakan yang tidak sesuai atau tidak cocok.		
	a. Sangat tidak setuju.	0	0
	b. Tidak Setuju.	30	78.9%
	c. Netral.	8	21.1%
	d. Setuju.	0	0
	e. Sangat Setuju.	0	0
Total		38	100
9	Saya harus bekerja dibawah arahan dan perintah yang kurang jelas (kurang pasti).		
		0	0

a. Sangat tidak setuju.	30	78.9%
b. Tidak Setuju.	7	18.4%
c. Netral.	1	2.6%
d. Setuju.	0	0
e. Sangat Setuju.		
Total	38	100

Sumber: Hasil pengelolaan data melalui program SPSS v 16.0, 2017.

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui hasil:

- a. Dalam pernyataan pertama, jawaban responden lebih banyak tidak setuju sebesar 81.6% hal ini menunjukkan bahwa karyawan BNI Syariah tidak setuju dengan kegiatan yang harus dilakukan secara berbeda-beda.
- b. Dalam pernyataan kedua, jawaban responden lebih banyak tidak setuju sebesar 81.6% hal ini menunjukkan bahwa karyawan BNI Syariah tidak setuju dengan menerima penugasan tanpa sumber daya manusia yang cukup untuk menyelesaikannya.
- c. Dalam pernyataan ketiga, jawaban responden lebih banyak tidak setuju sebesar 78.9% hal ini menunjukkan bahwa karyawan BNI Syariah tidak setuju dengan harus mengesampingkan aturan atau kebijakan agar dapat menyelesaikan tugas.
- d. Dalam pernyataan keempat, jawaban responden lebih banyak tidak setuju sebesar 86.8% hal ini menunjukkan bahwa karyawan BNI Syariah tidak setuju dengan bekerja dengan dua atau lebih kelompok yang beroperasi secara berbeda.

- e. Dalam pernyataan kelima, jawaban responden lebih banyak tidak setuju sebesar 81.6% hal ini menunjukkan bahwa karyawan BNI Syariah tidak setuju dengan menerima permintaan dua pihak atau lebih yang tidak sesuai satu sama lain.
- f. Dalam pernyataan keenam, jawaban responden lebih banyak tidak setuju sebesar 86.8% hal ini menunjukkan bahwa karyawan BNI Syariah tidak setuju dengan melakukan pekerjaan yang cenderung diterima oleh satu pihak tetapi tidak diterima oleh pihak lain.
- g. Dalam pernyataan ketujuh, jawaban responden lebih banyak tidak setuju sebesar 84.2% hal ini menunjukkan bahwa karyawan BNI Syariah tidak setuju dengan melakukan kegiatan yang sebenarnya tidak perlu.
- h. Dalam pernyataan kedelapan, jawaban responden lebih banyak tidak setuju sebesar 78.9% hal ini menunjukkan bahwa karyawan BNI Syariah tidak setuju dengan bekerja dengan pedoman dan kebijakan yang tidak sesuai atau tidak cocok.
- i. Dalam pernyataan kesembilan, jawaban responden lebih banyak tidak setuju sebesar 78.9% hal ini menunjukkan bahwa karyawan BNI Syariah tidak setuju dengan harus bekerja dibawah arahan dan perintah yang kurang jelas (kurang pasti).

2. Analisis jawaban responden mengenai variabel Y (Kinerja Karyawan).

Tabel 4.2

Analisis jawaban responden mengenai variabel Y (Kinerja Kayawan).

NO	Pernyataan	Jumlah	
		Frekwensi	Presentas i(100%)
1	Hasil pekerjaan saya dapat memenuhi kualitas dan kuantitas yang ditetapkan perusahaan.	0	0

	a. Sangat tidak setuju.	0	0
	b. Tidak Setuju.	6	15.8%
	c. Netral.	32	84.2%
	d. Setuju.	0	0
	e. Sangat Setuju.	0	0
Total		38	100
2	Sikap kerjasama yang memenuhi norma-norma perusahaan.		
	a. Sangat tidak setuju.	0	0
	b. Tidak Setuju.	0	0
	c. Netral.	4	10.5%
	d. Setuju.	33	86.8%
	e. Sangat Setuju.	1	2.6%
Total		38	100
3	Saya selalu bekerjasama dengan rekan kerja untuk menghasilkan kinerja yang ditetapkan perusahaan.		
	a. Sangat tidak setuju.	0	0
	b. Tidak Setuju.	0	0
	c. Netral.	5	13.1%
	d. Setuju.	32	84.2%
	e. Sangat Setuju.	1	2.6%
Total		38	100
4	Saya selalu menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja.		
	a. Sangat tidak setuju.	0	0

	b. Tidak Setuju.	0	0
	c. Netral.	5	13.1%
	d. Setuju.	33	86.8%
	e. Sangat Setuju.	0	0
Total		38	100
5	Saya percaya bahwa saya dapat menyelesaikan tugas dengan efektif.		
	a. Sangat tidak setuju.	0	0
	b. Tidak Setuju.	0	0
	c. Netral.	6	15.8%
	d. Setuju.	32	84.2%
	e. Sangat Setuju.	0	0
Total		38	100
6	Kedisiplinan saya dapat saya terapkan dalam menyelesaikan pekerjaan.		
	a. Sangat tidak setuju.	0	0
	b. Tidak Setuju.	0	0
	c. Netral.	4	10.5%
	d. Setuju.	34	89.5%
	e. Sangat Setuju.	0	0
Total		38	100
7	Saya yakin dapat memmanage hal-hal yang diperlukan untuk suatu tugas tertentu.		
	a. Sangat tidak setuju.	0	0

	b. Tidak Setuju.	0	0
	c. Netral.	5	13.2%
	d. Setuju.	33	86.8%
	e. Sangat Setuju.	0	0
Total		38	100
8	Saya memiliki inisiatif yang baik untuk pekerjaan dan tugas-tugas/ pekerjaan baru.		
	a. Sangat tidak setuju.	0	0
	b. Tidak Setuju.	0	0
	c. Netral.	6	15.8%
	d. Setuju.	32	84.2%
	e. Sangat Setuju.	0	0
Total		38	100
9	Saya sering mengajukan gagasan dan inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan.		
	a. Sangat tidak setuju.	0	0
	b. Tidak Setuju.	0	0
	c. Netral.	7	18.4%
	d. Setuju.	31	81.6%
	e. Sangat Setuju.	0	0
Total		38	100

Sumber: Hasil pengelolaan data melalui program SPSS v 16.0, 2017.

Berdasarkan Tabel 4.2 diketahui hasil:

- a. Dalam pernyataan pertama, jawaban responden lebih banyak setuju sebesar 86.8% hal ini menunjukkan bahwa karyawan BNI Syariah setuju dengan hasil pekerjaan dapat memenuhi kualitas dan kuantitas yang ditetapkan perusahaan.
- b. Dalam pernyataan kedua, jawaban responden lebih banyak setuju sebesar 86.8% hal ini menunjukkan bahwa karyawan BNI Syariah setuju dengan adanya Sikap kerjasama yang memenuhi norma-norma perusahaan.
- c. Dalam pernyataan ketiga, jawaban responden lebih banyak setuju sebesar 84.2% hal ini menunjukkan bahwa karyawan BNI Syariah setuju mengenai bekerjasama dengan rekan kerja untuk menghasilkan kinerja yang ditetapkan perusahaan.
- d. Dalam pernyataan keempat, jawaban responden lebih banyak setuju sebesar 86.8% hal ini menunjukkan bahwa karyawan BNI Syariah setuju untuk selalu menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja.
- e. Dalam pernyataan kelima, jawaban responden lebih banyak setuju sebesar 84.2% hal ini menunjukkan bahwa karyawan BNI Syariah setuju dengan percaya dapat menyelesaikan tugas dengan efektif.
- f. Dalam pernyataan keenam, jawaban responden lebih banyak setuju sebesar 86.8% hal ini menunjukkan bahwa karyawan BNI Syariah setuju terhadap kedisiplinan dapat diterapkan dalam menyelesaikan pekerjaan

- g. Dalam pernyataan ketujuh, jawaban responden lebih banyak setuju sebesar 86.8% hal ini menunjukkan bahwa karyawan BNI Syariah setuju dengan dapat memanager hal-hal yang diperlukan untuk suatu tugas tertentu.
- h. Dalam pernyataan kedelapan, jawaban responden lebih banyak setuju sebesar 86.8% hal ini menunjukkan bahwa karyawan BNI Syariah setuju dengan memiliki inisiatif yang baik untuk pekerjaan dan tugas-tugas/ pekerjaan baru.
- i. Dalam pernyataan kesembilan, jawaban responden lebih banyak setuju sebesar 81.6% hal ini menunjukkan bahwa karyawan BNI Syariah setuju dengan mengajukan gagasan dan inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan.

D. Pengujian Validitas

Pengujian Validitas bertujuan apakah data yang dikur dinyatakan valid dalam uji statistik. Dan data yang diperoleh sbb:

Tabel 4.3 Validitas Konflik Peran (X) dan Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Butir	Hasil	Sig 5%	Keterangan
Konflik Peran (X)	X(1)	0.000	0.05	Valid
	X(2)	0.000	0.05	Valid
	X(3)	0.000	0.05	Valid
	X(4)	0.000	0.05	Valid
	X(5)	0.005	0.05	Valid
	X(6)	0.000	0.05	Valid

	X(7)	0.000	0.05	Valid
	X(8)	0.016	0.05	Valid
	X(9)	0.016	0.05	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y(1)	0.000	0.05	Valid
	Y(2)	0.000	0.05	Valid
	Y(3)	0.000	0.05	Valid
	Y(4)	0.000	0.05	Valid
	Y(5)	0.000	0.05	Valid
	Y(6)	0.000	0.05	Valid
	Y(7)	0.000	0.05	Valid
	Y(8)	0.000	0.05	Valid
	Y(9)	0.000	0.05	Valid

Sumber: Hasil pengelolaan data melalui program SPSS v 16.0, 2017.

Analisa Output:

Jumlah Sampel yang dilakukan peneliti berjumlah N=38, hasil yang didapat dengan menggunakan taraf signifikan 5% maka dinyatakan seluruh hasil pernyataan variabel konflik peran (X) dan variabel kinerja karyawan (Y) kurang dari 0.05 maka hasil dapat dinyatakan valid.

E. Pengujian Reliabilitas

Pengujian reliabilitas merupakan seberapa jauh alat ukur yang diuji untuk menguji kestabilan dan keakuratan data dalam penelitian. Data yang diperoleh sbb:

Tabel 4.4

Uji Reliabilitas

No	Variabel	Koefisien <i>Alpha</i> <i>Cronbach</i>	Hasil	Keterangan
1	Konflik Peran (X)	0.757	0.757>0.320	Reliabel
2	Kinerja Karyawan (Y)	0.774	0.774>0.320	Reliabel

Sumber: Hasil pengelolaan data melalui program SPSS v 16.0, 2017.

Analisa output:

1. R alpha 0.757 > R tabel 0.320 maka konflik peran dinyatakan reliabel.
2. R alpha 0.774 > R tabel 0.320 maka kinerja karyawan dinyatakan reliabel.

F. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk melihat apakah terdapat penyimpangan dari residual untuk semua pengamatan dalam model regresi. Jika uji heteroskedastisitas tidak dipenuhi maka uji tersebut tidak valid.

Tabel 4.5

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.261	4.461		6.784	.000
	Konflik Peran	.245	.131	.298	1.872	.069

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Hasil pengelolaan data melalui program SPSS v 16.0, 2017.

Analisa output:

- a. Nilai kolom Sig. pada tabel 4.5 untuk variabel konflik peran hasil sig. 0.069 lebih besar dari 0.05 maka tidak adanya gangguan heteroskedastisitas sehingga disimpulkan bahwa asumsi non heteroskedastisitas terpenuhi.

2. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel pengganggu memiliki distribusi normal. Jika distribusinya tidak normal, maka uji statistik menjadi tidak valid.

Tabel 4.6

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.02923548
Most Extreme Differences	Absolute	.256
	Positive	.186
	Negative	-.256
Kolmogorov-Smirnov Z		1.581
Asymp. Sig. (2-tailed)		.054

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Hasil pengelolaan data melalui program SPSS v 16.0, 2017.

Analisa output:

- a. Pada tabel 4.6 nilai Sig. 1.581 > 0.05 maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

G. Analisis Regresi Sederhana

1. Uji Koefisien Determinasi.

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui tingkat presentase model regresi dalam menerangkan variabel terikat dengan nilai antara nol sampai 1 ($R^2 < 1$). Jika koefisiendeterminasi semakin mendekati angka satu maka semakin besar pengaruh variable independen (X) ke variable dependen (Y).

Tabel 4.7

Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.335 ^a	.112	.088	2.230	2.247

a. Predictors: (Constant), Konflik Peran

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil pengelolaan data melalui program SPSS v 16.0, 2017.

Analisa output:

- a. R Square= 0.112 tidak melebihi dari angka satu maka dapat dikatakan Konflik Peran memiliki pengaruh ke Kinerja sebesar 11.2%.

2. Uji Regresi Sederhana

Metode analisis sederhana merupakan teknik analisis untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh dari hubungan antara variabel X (konflik peran) dan variabel Y (kinerja pegawai). Peneliti menggunakan dengan bantuan *SPSS (Statistic Product and Service Solution)* untuk mengetahui pengaruh konflik peran terhadap kinerja pegawai BNI Syariah Cabang Yogyakarta.

Tabel 4.8
Uji Regresi Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.108	4.094		6.377	.000
	Konflik Peran	.257	.120	.335	2.135	.040

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil pengelolaan data melalui program SPSS v 16.0, 2017.

Analisa Output:

Hipotesis Nol (H_0) yang menyatakan bahwa konflik peran tidak mempengaruhi kinerja ditolak, karena angka sig $0.04 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa konflik peran mempengaruhi kinerja secara positif dan sebesar 0.257.

H. Analisis dan Pembahasan

1. Pengaruh konflik peran terhadap kinerja.

Hipotesis Nol (H_0) yang menyatakan bahwa konflik peran tidak mempengaruhi kinerja ditolak, karena angka sig $0.04 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa konflik peran mempengaruhi kinerja secara positif dan sebesar 0.257. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis tidak didukung karena konflik peran yang dialami oleh karyawan BNI Syariah masih linier sehingga karyawan yang memiliki lebih dari 1 pekerjaan masih bisa diatasi sehingga akan meningkatkan kinerjanya, alasan lain dari Cablan *et al*, (1975) sumber dukungan sosial untuk konflik peran yang paling penting adalah dari atasan dan rekan kerja, karena pekerjaan-pekerjaan yang diberikan atasan kepada bawahannya akan dikontrol oleh atasannya dan dibantu oleh rekan kerja sehingga pengaruh peran bisa diatasi dan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan prinsip BNI Syariah yaitu: Amanah dan Jamaah, yang dalam artian kerja secara amanah dan bersama (membantu satu sama lain).

Konflik peran mempunyai manfaat dan menjadi positif jika dikelola dengan baik serta kebalikannya jika tidak dikelola dengan benar maka akan menjadi nilai negatif, maka dalam hal ini konflik mempunyai manfaat serta kelemahan bagi perusahaan maupun bagi pekerja.

Manfaat konflik pekerjaan dan konflik keluarga tersebut sbb:

- a. Menjadi peluang baru, inovasi serta kreatifitas bagi perusahaan.
- b. Adanya perubahan pengembangan untuk pekerja maupun perusahaan.
- c. Konflik membantu memunculkan dan mempertegas permasalahan antara pekerjaan dan keluarga.

- d. Konflik menjadikan seseorang untuk fokus dalam menjalankan peran sebagai pekerja serta tanggung jawab dalam keluarga.
- e. Konflik membantu perusahaan untuk belajar dan mengambil manfaat dari berbagai perbedaan yang dimiliki oleh setiap karyawannya.

Selain mempunyai manfaat, konflik peran juga mempunyai kelemahan, yaitu:

- a. Konflik dapat mengurangi solidaritas antar rekan kerja dan menyebabkan perusahaan kearah disintegasi.
- b. Konflik dapat memindahkan perhatian karyawan dari tujuan perusahaan dan menghambat produktivitas perusahaan.
- c. Konflik dapat menimbulkan ketegangan dan perasaan tidak enak antara perorangan maupun kelompok.
- d. Konflik menyebabkan motivasi dan kinerja yang rendah bagi pekerja.
- e. Konflik dapat menghalangi kerjasama dan solidaritas diantara pegawai dan menghambat saluran komunikasi diperusahaan.
- f. Konflik menyebabkan kurangnya tanggung jawab orang tua dan pasangan terhadap peran di keluarga.

Untuk itu pendekatan yang dilakukan oleh manajer terhadap permasalahan konflik peran pekerjaan-keluarga dengan memanfaatkan permasalahan konflik yang ada sehingga menjadi nilai positif bagi perusahaan.

Islam mengajarkan kita 3 langkah dalam mengatasi konflik yaitu:

1. *At Tabayun*/ Klarifikasi (Al-hujarat:6)
2. *Al-Syura*/ Musyawarah (Ali-Imran:158)
3. *Al-Islah*/ Perbaikan (An-Nisa:35)

Dari atas dapat diketahui ketika seseorang mengalami konflik khususnya konflik peran maka langkah yang dilakukan Klarifikasi, bermusyawarah dan melakukan perbaikan sehingga terhindarnya dari permasalahan konflik yang ada.