

**PENGARUH KONFLIK PERAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
BNI SYARIAH CABANG YOGYAKARTA**

***THE INFLUENCE OF ROLECONFLICT ON THE PERFORMANC OF BNI  
SYARIAH BRANCH MPLOYEE YOGYAKRTA***

**Benny Pernadi**

**Dyah Pikanthi Diwanti, S.E., M.M**

*Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Jl. Ring Road Barat, Tamantirto,  
Kasihan, Bantul, DIY 55184*

*E-mail: [Bennypernadi@gmail.com](mailto:Bennypernadi@gmail.com)*

*E-mail: [Dyhpikanthidiwanti@gmail.com](mailto:Dyhpikanthidiwanti@gmail.com)*

***Abstrak***

*Konflik peran merupakan konflik ketika seseorang mengalami waktu yang bersamaan antara kewajiban di pekerjaan dan tanggung jawabnya dikeluarga. Rumusan masalah dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah konflik peran berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BNI Syariah Cabang Yogyakarta. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh konflik peran terhadap kinerja pegawai BNI Syariah Cabang Yogyakarta. Jenis penelitian ini yaitu penelitian lapangan menggunakan kuantitatif deskriptif dengan analisis regresi sederhana. Pengumpulan data melalui: kuesioner, observasi, dokumentasi, dan studi pustaka. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 38 responden dan menggunakan metode sampling random. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan uji regresi konflik peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BNI Syariah Cabang Yogyakarta.*

***Kata kunci*** : Konflik, Konflik Peran, Konflik pekerjaan-Keluarga, Kinerja Karyawan.

***Abstract***

*Role conflict is a conflict when a person experiences the same time between job obligations and family responsibilities. The formulation of the problem in this research is to know whether role conflict have positive and significant influence to the performance of BNI Syariah Branch employee Yogyakarta. The purpose of this research is to know and analyze the influence of role conflict on performance of BNI Syariah Branch employee Yogyakarta. This type of research is field research using quantitative descriptive with simple regression analysis. Data collection through: questionnaires, observation, documentation, and literature study. The sample in this study were 38 respondents and using random sampling method. The result of the research shows that based on regression test of role conflict have positive and significant influence to the performance of BNI Syariah Branch employee Yogyakarta.*

***Keywords:*** Conflict, Role Conflicts, Work-Family Conflict, Employee Performance.

## **Pendahuluan**

Ada berbagai macam kepuasan yang ingin dicapai oleh seseorang dalam hidupnya, antara lain: ingin adanya kehidupan berkeluarga, dalam pekerjaan, dan memiliki waktu luang. Dengan sedikitnya waktu luang dan jadwal kegiatan bersama keluarga serta pekerjaan yang terjadi secara simultan/bersamaan membuat seseorang memiliki tekanan dan tanggung jawab yang lebih akan menimbulkan konflik. Menurut Walton (1969) di setiap hubungan manusia, tidak selalu berjalan dengan baik, kemungkinan dapat timbul konflik diantara individu maupun konflik antar kelompok. Konflik terjadi, jika terdapat ketidak sepemahaman pada sebuah keadaan sosial, mengenai persoalan-persoalan substansi, atau antagonisme emosional.<sup>1</sup>

Disadari atau tidak, konflik akan selalu terjadi didalam organisasi serta dalam kehidupan manusia dan merupakan hal yang tidak bisa dihindari oleh manusia. Pada dasarnya konflik adalah sesuatu yang wajar terjadi. Yang terpenting adalah bagaimana kita menanggapi dan mengatasi konflik itu. Perlu kita ketahui bahwa konflik berbeda dengan perbedaan pendapat, walaupun dari perbedaan pendapat yang tidak di *manage* dengan baik dapat melahirkan konflik. Secara keseluruhan, konflik merupakan konsekuensi dari tanggapan individu mengenai hal-hal yang ia kerjakan terhadap keadaan atau perilaku orang lain.<sup>2</sup>

Keluarga dan pekerjaan adalah dua tempat situasi saling berkaitan dimana manusia menghabiskan sebagian besar waktunya untuk memenuhi kehidupan seseorang. Keluarga adalah kesatuan dari sejumlah orang yang mempunyai hubungan darah, interaksi, kasih sayang dan mempunyai komunikasi dalam rangka menjalankan peran penting dalam hubungannya. Sedangkan pekerjaan adalah suatu aktifitas dan kegiatan seseorang dalam

---

<sup>1</sup> Winardi. 2001:425. "*Motivasi dan Pemativasian dalam Manajemen*". Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

<sup>2</sup> Luthans, Fred. 2006 "*Perilaku Organisasi*". Edisi Sepuluh, Penerbit Andi, Yogyakarta.

waktu tertentu untuk dapat memenuhi kondisi dan kebutuhan pokok dirinya dan keluarganya.

Salah satu penyebab terjadinya konflik disebuah organisasi atau perusahaan adalah konflik peran, konflik peran terjadi ketika seseorang mengalami waktu yang bersamaan antara kewajiban di pekerjaan dan tanggung jawabnya dikeluarga. Bagi para karyawan yang bekerja didunia perbankan sudah menjadi hal wajar ketika pikiran dan tanggung jawab mereka dihabiskan separuh waktu didalam bekerja. Keadaan tersebut menjadi berbeda ketika karyawan tersebut sudah bekeluarga. Beban mereka akan meningkat dengan adanya tanggung jawab yang mereka miliki terhadap kehidupan berkeluarga.<sup>3</sup>

Dengan semakin berkembangnya dunia perbankan menyebabkan meningkatnya dan menambah beban setiap karyawan agar bisa lebih mengoptimalkan pekerjaannya agar dapat bertahan dalam bersaing. Karyawan yang bekerja di bank saat ini sangat berbeda dengan karyawan yang bekerja di bank di era sebelumnya, dimana tanggung jawab terhadap tugas pekerjaan belum begitu terasa. Meningkatnya perkembangan teknologi saat ini menyebabkan karyawan yang tidak siap terhadap persaingan memiliki kecemasan tersendiri, serta para karyawan di posisi *officer* mempunyai peran yang lebih besar karena dihadapkan dalam mengambil tindakan untuk menjalankan kerjanya menyebabkan mempunyai tingkat resiko lebih tinggi terjadinya konflik.<sup>4</sup>

Meningkatnya jumlah tenaga kerja zaman sekarang seperti: peningkatan jumlah pasangan suami-istri, orang tua serta wanita yang telah bekerja mempengaruhi terjadinya konflik peran keluarga-pekerjaan. Menurut Abbot *et al* (1998) *Work family conflict (WFC)* merupakan situasi dimana pasangan yang telah menikah dan telah bekerja akan menambah

---

<sup>3</sup> Raharjo, Slamet. 2009:2. "*Konflik Pekerjaan-Keluarga (Work Family conflict), Stres Kerja dan Pengaruh Kinerja Pelayanan Konsumen*", (Studi kasus pada PT. Bank Mandiri TBK wilayah Surakarta). Universitas Sebelas Maret.

<sup>4</sup> Astuti, Sih Darmi dan Rijanti, Tristiana. 2012:5. "*Ateseden Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai*." (Studi pada Bank Pemerintah Wilayah Jateng dan DIY), Proseding CBAM Unissula Semarang.

hubungan ketergantungannya antara pekerjaan dan keluarga dan menimbulkan terjadinya konflik antara tanggung jawab peran pekerjaan dan keluarga.<sup>5</sup> Konflik peran keluarga-pekerjaan muncul karena kurangnya kecocokan antara tanggung jawab keluarga terhadap pekerjaan mereka mengenai tujuan perusahaan<sup>6</sup>

Tuntutan peran dalam keluarga maupun pekerjaan jika dikelola dengan baik akan berdampak pada tingkat kinerja. Banyaknya tuntutan berakibat pada banyaknya hal yang dilakukan sehingga memacu orang untuk meningkatkan kerja untuk memenuhi tuntutan tersebut, semakin banyak konflik peran yang dialami akan menurunkan kinerja orang tersebut. Hal ini didukung dari penelitian Christine *et.al* (2010) pada saat konflik organisasi rendah, maka kinerja unit juga rendah dan meningkatnya konflik meningkatkan kinerja begitu juga sebaliknya.<sup>7</sup>

BNI Syariah merupakan salah satu bagian perusahaan terbesar di Indonesia serta lembaga profit yang bergerak di perbankan Syariah. Sampai saat ini, BNI Syariah telah berkembang pesat di beberapa wilayah Indonesia salah satunya di Cabang Yogyakarta. BNI Syariah Cabang Yogyakarta memiliki 57 jumlah karyawan dan yang terdiri dari kisaran 44 karyawan/ 77 % yang sudah menikah dan 13/ 23% karyawan yang belum menikah. Berdasarkan hal tersebut, mayoritas karyawan BNI Syariah Cabang Yogyakarta sudah menikah dan berkeluarga sehingga berpotensi adanya konflik peran pekerjaan-keluarga.

Dari berbagai latar belakang diatas, maka peneliti mengambil judul “**Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Pegawai BNI Syariah Cabang Yogyakarta**”.

Tujuan penelitian ini adalah: Untuk mengetahui pengaruh konflik peran terhadap kinerja pegawai BNI Syariah Cabang Yogyakarta.

---

<sup>5</sup> Sugianto, Eko., irawati, Zulfa dan Pradmantyo, Sri. 2016:29. “*Konflik Pekerja-Keluarga dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai*”. (Studi kasus Rumah Sakit Bernasis Islam di Surakarta).

<sup>6</sup> *Ibid.*

<sup>7</sup> Christine W.S., Oktorina, Megawati., dan Mulia, Indah. 2010. “*Pengaruh Konflik Pekerjaan dan Konflik Keluarga Terhadap Kinerja dengan Konflik Pekerjaan Keluarga Sebagai Intervening Variabel*”. Studi pada *Dual Career Couple* di Jabodetabek.

Adapun kegunaan atau manfaat yang diharapkan dari penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Bagi Peneliti: Sebagai tambahan wawasan dan referensi bukti empiris sebagai rekomendasi penelitian selanjutnya.
- b. Bagi Praktisi: Menjadi masukan bagi praktisi perbankan syariah dalam mengetahui sebab dan cara mengatasi konflik peran pekerjaan-keluarga terhadap kinerja pegawai di Bank Syariah secara umum dan BNI Syariah secara khusus.

2. Manfaat Praktis

Bagi Bank: Dapat memperkaya pemahaman mengenai pengaruhnya konflik peran pekerjaan-keluarga terhadap kinerja pegawai di Bank Syariah secara umum dan BNI Syariah secara khusus.

Landasan Teori Dalam Penelitian ini:

Meningkatnya jumlah tenaga kerja zaman sekarang seperti: peningkatan jumlah pasangan suami-istri, orang tua serta wanita yang telah bekerja mempengaruhi terjadinya konflik peran keluarga-pekerjaan. Menurut Abbot *et al* (1998) merupakan situasi dimana pasangan yang telah menikah dan telah bekerja akan menambah hubungan ketergantungannya antara pekerjaan dan keluarga dan menimbulkan terjadinya konflik antara tanggung jawab peran pekerjaan dan keluarga. Konflik peran keluarga-pekerjaan muncul karena kurangnya kecocokan antara tanggung jawab keluarga terhadap pekerjaan mereka mengenai tujuan perusahaan.<sup>8</sup>

Kriteria pokok membahas tentang konflik peran pekerjaan-keluarga (Greenhaus *et al.*, 1999), yaitu:<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> Sugianto, Eko., Irawati, Zulfa dan Pradmantyo, Sri. 2016:29. "Konflik Pekerja-Keluarga dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai". (Studi kasus Rumah Sakit Bernasis Islam di Surakarta).

<sup>9</sup> *Ibid* Hal:30

1. Konflik berlandaskan waktu.

Hal ini terjadi ketika seorang mengalami dua aktivitas atau kegiatan dalam satu waktu secara bersamaan. Contohnya: rapat kerja dan kerja lembur seorang karyawan berbenturan dalam waktu yang sama dengan pertemuan wali murid dan guru.

2. Konflik berlandaskan ketegangan.

Konflik berlandaskan ketegangan terjadi ketika seseorang mengalami hubungan dengan “beban yang terlalu berat atau berlebihan (*overload*)”. Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) Beban yang berlebihan (*overload*) merupakan suatu fokus permasalahan dari konflik peran keluarga-pekerjaan dan terjadi secara keseluruhan terhadap peran pekerjaan-keluarga dengan waktu dan tenaga yang dimiliki seorang pegawai. Teori tentang beban yang berlebihan (*overload*) dan gangguan (*interference*) dilakukan agar memperkirakan bahwa semakin tinggi konflik peran dipekerjaan akan meningkatkan konflik peran keluarga-pekerjaan (Greenhouse & Beutell 1985).

3. Konflik berlandaskan perilaku.

Hal ini berhubungan dengan keterlibatan keluarga. Keterlibatan keluarga merupakan hubungan seorang terhadap tanggung jawab, tuntutan serta perannya dengan keluarga. Keterlibatan keluarga merupakan seberapa jauh pengaruh individu mengenai peran kontribusinya terhadap keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985). Keterlibatan keluarga diukur ketika seseorang mengalami *moment* terpenting dengan keluarga dan menjadikan sebagian perhatiannya tercurahkan dengan kehidupan sebagai pasangan suami-istri maupun sebagai orang tua dalam berkeluarga (Fronce *et.al.*, 1994).<sup>10</sup>

Dukungan sosial merupakan suatu usaha untuk mengatasi konflik khususnya konflik pekerjaan dan konflik keluarga dalam jenis dukungan informal. Sumber dukungan sosial

---

<sup>10</sup> Astuti, Sih Darmi dan Rijanti, Tristiana. 2012:983. “Ateseden Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai.” (Studi pada Bank Pemerintah Wilayah Jateng dan DIY), Proseding CBAM Unissula Semarang.

yang paling penting berasal dari dukungan keluarga dan lingkungan pekerjaan (Polasky & Holahan, 1998). Sumber dukungan bisa berasal dari berbagai macam aspek yaitu: atasan, rekan kerja, teman dan keluarga (Caplan Cobb, *et al* :1975). Pada dasarnya dukungan secara langsung dapat digolongkan menjadi 2 kategori:<sup>11</sup>

1. Dukungan di lingkungan keluarga, dukungan ini didapat dari teman, keluarga serta kerabat saudara.
2. Dukungan di lingkungan pekerjaan, dukungan ini didapat dari atasan dan rekan kerja.

Menurut Ward (1987) mengungkapkan bahwa dukungan atasan terhadap perawatan anak dan perhatian terhadap keluarga dapat membantu meringankan dan memudahkan beban pekerjaan karyawan berdasarkan proses *spillover* serta berdampak pada 2 (dua) hal yaitu: <sup>12</sup>

1. Secara langsung, memungkinkan seorang karyawan meluangkan waktunya untuk melakukan tanggung jawab dan perannya terhadap keluarga.
2. Secara tidak langsung, adanya kepuasan tambahan para pekerja dari lingkungan kerja yang suportif terhadap kebutuhan pribadi mereka, sehingga bisa mewujudkan kesejahteraan mereka (Lambert, 1990).

Disisi lain, dukungan atasan terhadap bawahan yang didapat dari lingkungan kerja akan dapat meningkatkan tercapainya kinerja karyawan, sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya serta target yang dibebankan atasan kepadanya (Skattebo & Butler, 2004).

Kinerja merupakan suatu usaha yang diperoleh seseorang karyawan dalam perusahaan terhadap otoritas, peran dan tanggung jawabnya dalam pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan moral dan etika serta legal secara hukum (Prawirosentono, 1999).<sup>13</sup> Kinerja merupakan prestasi dan penyelesaian tugas yang

---

<sup>11</sup> Astuti, Sih Darmi dan Rijanti, Tristiana. 2012:985. "Ateseden Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai." (Studi pada Bank Pemerintah Wilayah Jateng dan DIY), Proseding CBAM Unissula Semarang.

<sup>12</sup> *Ibid* Hal: 991

<sup>13</sup> Raharjo, Slamet. 2009:26. "Konflik Pekerjaan-Keluarga (*Work Family conflict*), Stres Kerja dan Pengaruh Kinerja Pelayanan Konsumen", (Studi kasus pada PT. Bank Mandiri TBK wilayah Surakarta). Universitas Sebelas Maret.

ditargetkan dilingkungan pekerjaan seperti: kualitas, kuantitas, efisien dan efektifitas kerja lainnya.<sup>14</sup>

Penelitian Terdahulu:

1. Artikel Sri Darmi Astuti, Tristiana Rijanti (2012) meneliti tentang “*Anteseden Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Bank Pemerintah di Wilayah JaTeng dan DIY).*” Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan keluarga berpengaruh terhadap konflik pekerja-keluarga, dengan arah negatif. Dan pengaruh *religios coping* terhadap konflik pekerja-keluarga dengan arah positif dan ada pengaruh konflik pekerja-keluarga terhadap kesejahteraan pegawai ke arah negatif. Serta pengaruh konflik pekerja-keluarga terhadap kesejahteraan pegawai dengan arah negatif.
2. Artikel Eko Sugiyanto, Zulfa Irawati, dan Sri Padmanyanto (2016) meneliti tentang “*Konflik Pekerja-Keluarga dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Rumah Sakit Berbasis Islam di Surakarta)*”. Metode penelitian yang digunakan adalah menggunakan jenis penelitian deskriptif-kualitatif menggunakan teknik *perpose sumpling* yaitu: pengambilan sampel berdasarkan pada pilihan penelitian tentang aspek apa dan siapa yang dijadikan fokus pada saat situasi tertentu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa satu karakter yaitu kelelahan fisik dari 8 karakteristik yang menjadi pemicu Konflik Pekerja-Keluarga. Dan 8 karakteristik tersebut antara lain: benturan pekerjaan-tanggung jawab keluarga, obsesi pekerjaan, pekerjaan/ karir-peluang waktu keluarga, benturan kehidupan rumah-pekerjaan, kehidupan keluarga-pekerjaan, pikiran keluarga dalam kerja, serta benturan kehidupan rumah tangga-karir pekerjaan.
3. Artikel Christine W.S., Megawati Oktoriana, Indah Mula (2010) meneliti tentang “*Pengaruh Konflik Peran dan Konflik Keluarga Terhadap Kinerja dengan Konflik Pekerjaan Keluarga Sebagai Intervening Variabel (Studi pada Dual Career Couple di Jabodetabek)*”. Metode penelitian yang digunakan adalah data primer melalui

---

<sup>14</sup> Christine W.S., Oktorina, Megawati., dan Mula, Indah. 2010. “*Pengaruh Konflik Pekerjaan dan Konflik Keluarga Terhadap Kinerja dengan Konflik Pekerjaan Keluarga Sebagai Intervening Variabel*”. Studi pada *Dual Career Couple* di Jabodetabek.



*self-administrated* dan menggunakan analisis *pilot project*, model SEM (*Structural Equation Modelling*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif terhadap kinerja.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini tergolong dalam jenis penelitian lapangan (*field research*) dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan suatu proses pendekatan ilmiah terhadap pengambilan keputusan manajerial dan ekonomi. Pendekatan ini berawal dari pengambilan data, pemrosesan dan pengelolaan data mentah menjadi informasi yang bermanfaat yang merupakan pusat dari analisis kuantitatif. Komputer merupakan alat bantu dalam memperoleh, mengelola dan menganalisis kuantitatif penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan konflik pekerjaan dan konflik keluarga terhadap kinerja pegawai, dengan melakukan survei kepada pegawai BNI Syariah Cabang Yogyakarta.

Objek dan Subjek dalam penelitian ini adalah BNI Syariah Cabang Yogyakarta dengan jumlah populasi 57 orang, yang berlokasi sbb:

1. KC Yogyakarta, alamat: Jl. Kusuma Negara No. 112- Umbulharjo.
2. KCP Bulaksumur, alamat: Jl Bulaksumur Blok H No. 4- Yogyakarta.
3. KCP Godean, alamat: Ruko Pasar Tlogorejo Jl. Godean Km 4-5 Modinan-Banyuraden-Gamping-Sleman.
4. KCP Bantul, alamat: Jl. Jend. Sudirman No. 54, Bantul, Yogyakarta.
5. KK RS PKU Muhammadiyah, alamat: Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 20 Yogyakarta.
6. KK FE UII, alamat: Jl. Pawiro Kuat No. 146, Condong Catur Sleman, Yogyakarta.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode *sampling random*. Metode *sampling random* merupakan teknik dalam pengambilan sampel secara acak sehingga semua subjek dianggap sama, dan setiap sampel memperoleh kesempatan dipilih menjadi sampel. Namun dalam penelitian ini, peneliti memiliki beberapa kriteria sampel yaitu:<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> Arikunto, Suharsimi. 2010:177. "*Prosedur Penelitian (Suatu pendekatan dalam Praktek)*." Rineka Cipta: Jakarta.

1. Pegawai harus sudah menikah.
2. Memiliki anak.
3. Sebagai pasangan dual karir / memiliki pasangan yang bekerja juga.
4. Pengukuran variabel untuk mendukung dalam penelitian ini yaitu: dengan menggunakan Instrument Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengetahui jawaban dan pendapat seseorang terhadap persoalan yang diberikan oleh peneliti.

Tabel 1

**Instrumen Skala Likert<sup>16</sup>**

<b>NO</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Skor Positif</b>	<b>Skor Negatif</b>
1	Sangat Setuju	5	1
2	Setuju	4	2
3	Netral	3	3
4	Tidak Setuju	2	4
5	Sangat Tidak Setuju	1	5

Sumber dan jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1. Data Primer: Data dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari responden yang terpilih dilokasi penelitian yaitu: di BNI Syariah Cabang Yogyakarta. Data primer dalam penelitian ini meliputi beberapa variabel yaitu: konflik peran dan kinerja pegawai BNI Syariah Cabang Yogyakarta.
2. Data Sekunder: Hasil yang diperoleh berhubungan dengan karakteristik penelitian di BNI Syariah Cabang Yogyakarta yang dijadikan sebagai objek penelitian. Dalam penelitian ini data sekunder diambil dari literatur pustaka meliputi: referensi buku dan jurnal penelitian, internet ataupun berita-berita yang dapat dijadikan landasan untuk mendukung penelitian pengaruh konflik peran terhadap kinerja pegawai BNI Syariah Cabang Yogyakarta.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu:

<sup>16</sup> Sugiono. 2010:133. "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND. Bandung: alfabeta.

1. Kuesioner.

Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada karyawan BNI Syariah Cabang Yogyakarta dan disebarakan dimulai dari tanggal 6 November 2017- 4 Desember 2017. Isi dari kuesioner ini meliputi beberapa variabel yaitu: konflik peran, dan kinerja pegawai BNI Syariah Cabang Yogyakarta.

2. Observasi.

Teknik observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan mengamati, mencatat perilaku dan kejadian yang terjadi disekitarnya. Observasi dalam penelitian ini adalah dengan cara mendatangi langsung Manager dan Karyawan BNI Syariah Cabang Yogyakarta agar dapat memahami beberapa pendapat dari para pegawai tentang konflik peran.<sup>17</sup>

3. Dokumentasi.

Metode dokumentasi adalah suatu teknik dalam pengumpulan data. Dalam hal ini peneliti memanfaatkan arsip-arsip atau data-data untuk mendapatkan landasan teori dan data yang dapat menunjang penelitian yang berhubungan dengan Pegawai yang bekerja di BNI Syariah Cabang Yogyakarta beserta kegiatan yang mendukung dalam aktifitas perbankan.

Hipotesis:

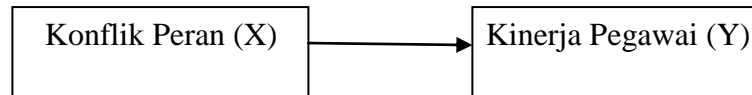
Pegawai yang tidak bisa menghindari konflik ini seringkali terpaksa harus meninggalkan pekerjaannya atau bekerja tidak maksimal terhadap perusahaan

---

<sup>17</sup> Arikunto, Suharsimi. 2010:199-200. *"Prosedur Penelitian (Suatu pendekatan dalam Praktek)."* Rineka Cipta: Jakarta.

dalam hal ini dari timbulnya konflik peran pekerjaan-keluarga memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai dalam artian konflik peran pekerjaan-keluarga mengurangi kinerja dan kepuasan pegawai (Gibson *et.al*, 1997).<sup>18</sup>

Model penelitian dapat diambil gambar sbb:



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Maka diambil hipotesis dari penjelelan diatas yaitu:

1. Konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BNI Syariah Cabang Yogyakarta.

Dari Hipotesis diatas diambil langkah-langkah teknik analisis data yaitu:

1. Analisis Deskriptif, bertujuan untuk mendeskripsikan hasil kuesioer yang telah diisi oleh pegawai BNI Syariah Cabang Yogyakarta.
2. Pengujian Validitas, bertujuan untuk menguji keabsahan atau validnya data mengenai variabel X (Konflik Peran) dan variabel Y (Kinerja). Dengan ketentuan yaitu:
  - a. Jika hasil  $r_{hitung} >$  dari  $r_{tabel}$  maka hasil dinyatakan valid. atau
  - b. Jika hasil kurang dari sig 0.05 hasil dinyatakan valid
3. Pengujian Reiabilitas, bertujuan untuk menguji mengenai variabel X (Konflik Peran) dan variabel Y (Kinerja) dalam keakuratan data sehinga dinyatakan reliabel

---

<sup>18</sup> Astuti, Sih Darmi dan Rijanti, Tristiana. 2012:992. "Ateseden Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai." (Studi pada Bank Pemerintah Wilayah Jateng dan DIY), Proseding CBAM Unissula Semarang.

#### 4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Heteroskedastisitas, bertujuan untuk mengetahui apakah adaya penyimpangan dalam uji model regresi, hasil data yang baik terbebas dai gangguan heteroskedastisitas. Dengan ketentuan sbb:

1) Hasil uji regresi lebih besar dari nilai Sig. 0.05.

b. Uji Normalitas, bertujuan untuk mengetahui hasil uji regresi berdistribusi normal dalam sebuah penelitian. Dengan ketentuan sbb:

1) Hasil uji regresi lebih besar dari nilai Sig. 0.05.

#### 5. Analisa Regresi Sederhana:

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

Tabel 2

Hubungan Antar Variabel<sup>19</sup>

Nilai	Interpretasi
0,0 – 0,19	Sangat Tidak Era
0,2 – 0,39	Tidak Erat
0,4 – 0,59	Cukup Erat
0,6 – 0,79	Erat
0,8 – 0,99	Sangat erat

---

<sup>19</sup> Situmorang, Syafrizal Helmi dan Muslich Lufti. 2012:155. "Analisis Data: Untuk Riset Manajemen dan Bisnis", Edisi 2. USU Press Medan.

- b. Uji Regresi Sederhana, bertujuan 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.

### Hasil dan Pembahasan:

**Coefficients<sup>a</sup>**

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

Hipotesis Nol (H<sub>0</sub>) 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 tidak selalu memberikan dampak yang negatif terhadap perusahaan akan tetapi konflik peran mempunyai manfaat dan menjadi nilai yang positif jika dikelola dengan baik oleh manajer dan perusahaan.

Manfaat konflik pekerjaan dan konflik keluarga tersebut sbb:

1. Menjadi peluang baru, inovasi serta kreatifitas bagi perusahaan.
2. Adanya perubahan pengembangan untuk pekerja maupun perusahaan.

3. Konflik membantu memunculkan dan mempertegas permasalahan antara pekerjaan dan keluarga.
4. Konflik menjadikan seseorang untuk fokus dalam menjalankan peran sebagai pekerja serta tanggung jawab dalam keluarga.
5. Konflik membantu perusahaan untuk belajar dan mengambil manfaat dari berbagai perbedaan yang dimiliki oleh setiap karyawannya.

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.

## **Kesimpulan dan Saran**

### **A. Kesimpulan**

1. Konflik peran mempengaruhi kinerja secara positif dan sebesar 0.257. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik peran maka akan semakin mempengaruhi kinerja karyawan BNI Syariah Cabang Yogyakarta. 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).

## **B. Saran**

1. Sesibuk apapun karyawan harus bisa membagi waktunya antara pekerjaan dan tanggung jawab keluarga sehingga menghindari terjadinya konflik khususnya konflik peran pekerjaan-keluarga.
2. Adanya saling memahami keadaan antara pasangan dan dukungan satu sama lain antara pekerjaan dan tanggung jawab dirumah.



## Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *“Prosedur Penelitian (Suatu pendekatan dalam Praktek).”* Rineka Cipta: Jakarta.
- Astuti, Sih Darmi dan Rijanti, Tristiana. 2012. *“Ateseden Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai.”* (Studi pada Bank Pemerintah Wilayah Jateng dan DIY), Proseding CBAM Unissula Semarang.
- Christine W.S., Oktorina, Megawati., dan Mulia, Indah. 2010. *“Pengaruh Konflik Pekerjaan dan Konflik Keluarga Terhadap Kinerja dengan Konflik Pekerjaan Keluarga Sebagai Intervening Variabel”*. Studi pada *Dual Career Couple* di Jabodetabek.
- Eko W, Suparno. 2015. *“Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia”*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Hafidhuddin, Didin dan Tanjung, Hendri. 2003. *“Manajemen Syariah Dalam Praktik”*. Gema Insani Press. Jakarta.
- Luthans, Fred. 2006 *“Perilaku Organisasi”*. Edisi Sepuluh, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Raharjo, Slamet. 2009. *“Konflik Pekerjaan-Keluarga (Work Family conflict), Stres Kerja dan Pengaruh Kinerja Pelayanan Konsumen”*, (Studi kasus pada PT. Bank Mandiri TBK wilayah Surakarta). Universitas Sebelas Maret.
- Situmorang, Syafrizal Helmi dan Muslich Lufti. 2012. *“Analisis Data: Untuk Riset Manajemen dan Bisnis”*, Edisi 2. USU Press Medan.
- Sugianto, Eko., irawati, Zulfa dan Pradmantyo, Sri. 2016. *“Konflik Pekerja-Keluarga dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai”*.(Studi kasus Rumah Sakit Bernasis Islam di Surakarta).
- Sugiono. 2010. *“Metode Penelitian Kuantitatif Kualitaif & RND*. Bandung: alfabeta.
- Winardi. 2001. *“Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen”*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.