

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan hasil dari analisis data yang sudah dilakukan berdasarkan dengan metode penelitian yang telah diuraikan dalam bab sebelumnya. Pembahasan dalam bab ini diawali dengan penjelasan terkait gambaran umum objek penelitian dan penjelasan terkait dengan demografi dari responden penelitian. Kemudian, selanjutnya pembahasan hasil pengolahan serta analisis data, dan diakhiri dengan kesimpulan yang diperoleh dari analisis data yang telah dilakukan.

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. BPRS Madina Mandiri Sejahtera

a. Sejarah

Pada tanggal 3 Desember 2007 telah berdiri sebuah lembaga keuangan syariah bernama PT BPRS Madina Mandiri Sejahtera dengan nama publikasi “BANK MADINA SYARIAH”. Tanggal tersebut berdasarkan tanggal terbitnya surat Tanda Daftar Perusahaan (TDP) PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera dengan No. 120116500446.

Berdirinya PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera yang selanjutnya disebut Bank Madina Syariah tentunya tidak lepas dari semangat para pendiri dan pemegang saham yang ingin mengembangkan industri keuangan syariah terutama di Daerah

Istimewa Yogyakarta dan di negara Indonesia pada umumnya. Para pendiri Bank Madina Syariah antara lain:

1. Habib Aboe Bakar Al Habsyi
2. Prof. Dr. H. Amir Muallim, MIS
3. H. Ahmad Sumiyanto, S.E., MSI
4. Ir. Arief Budiono
5. Muh. Nurudin Susanto, S.E.
6. Edi Susilo, S.E.

Dengan modal awal sebesar 750 juta dan kemudian diserahkan kepada Bank Indonesia (BI) untuk permohonan pembukaan PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera. BPRS Madina Mandiri Sejahtera mendapatkan izin prinsip Bank Indonesia No. 9/57/KEP.GBI/2007 tanggal 8 November 2007 dan berdasarkan Akta Pendirian dari Notaris Wahyu Wiryono No. 24 tanggal 7 Februari 2007 serta SK Menhumkam RI No. W22-00151 HT.01.01-TH.2007.

b. Visi & Misi

1) Visi

Menjadi BPR Syariah terdepan dalam membangun ekonomi umat.

2) Misi

Memberikan layanan produk perbankan syariah, berperan aktif dalam sektor usaha kecil dan menengah, menyebarluaskan pelaksanaan prinsip-prinsip ekonomi syariah.

c. Struktur Organisasi

Dewan Komisaris :

- H. Anwar Wahyudi, S.E., MM (Kom. Ut)
- Prof. Dr. H. Amir Muallim, M.A (Komisaris)

Dewan Pengawas Syariah :

- Prof. Dr. H. Yunahar Ilyas, Lc (Ketua)
- Ahmad Khudori, Lc (Anggota)

Direktur : Sabdo Nugroho, S.P.

Internal Audit : Isni Puspitasari

General Manager Marketing : Sigit Junaedi

Funding Officer :

- Maria Mardhiyah -
- Putri Ega H
- Isti Puspitasari

Marketing :

- Irfan Aulia Ridho -
- Sirajul Afkar
- Hermawan

Remidial Officer	:	
- Ari Yulianto		
General Manager Operasional	:	Nurwidya Kurniawan
Supervisor Operasional	:	Rr. Sri Wahyuning P
Koor Kantor Kas Srandakan	:	Janu Ariani
Koor Kantor Kas Bringharjo	:	Julio Basuki
Teller	:	
- Yushinta M		
- Dhiyah Wahyu		
- Linda Vidya		
Customer Service	:	Radhitya Dimas
Financial Admin	:	Diah Susilowati
Legal Officer	:	Novie Triana
Accounting	:	
- Wilisti		
- Meri Kusumawati		
Supervisor HRD dan GA	:	Dian P. Sofiansyah
General Affair	:	Hartana
IT dan Teknisi	:	Aji Usmento

OB/ Driver :

- Rachmat G
- Agus Najib

Security :

- Agung
- Yuli
- Afi
- Oki

2. BPRS Bangun Derajat Warga

a. Sejarah

Berawal usulan/ide dari Majelis Ekonomi Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Yogyakarta agar dibentuk sebuah lembaga keuangan yang berlandaskan Syari'at Islamiyah, yang selama itu Muhammadiyah masih menganggap bahwa lembaga keuangan atau disebut Bank dengan sistim bunga masih dihukumi "Musytabihat" (perkara yang masih meragukan, karena tidak jelasnya antara halal dan haram). Dalam hal ini yang dimaksud adalah lembaga keuangan/bank milik pemerintah sementara bank swasta dihukumi riba atau haram. Alasan tersebut merupakan titik tolak mulai dirintis berdirinya lembaga keuangan syariah di Yogyakarta. Maka terbentuklah tim pendiri yang beranggotakan 42 orang yang

merupakan aktivis Muhammadiyah, kemudian berniat untuk mewujudkan apa yang menjadi cita-cita/usulan tersebut.

Pada hari Rabu, 02 Februari 1994 telah berdiri PT. Bank Perkreditan Rakyat Syariah Bangun Derajat Warga yang berada di daerah Banguntapan, Bantul dan diresmikan oleh ketua Pimpinan Pusat Muhammadiyah waktu itu Bapak KH. Akhmad Azhar Basyir, MA. PT. Bank Perkreditan Rakyat Syariah Bangun Derajat Warga (BPRS BDW) didirikan berdasarkan akta notaris Muhammad Agus Hanafi, SH sesuai No. 33 tanggal 24 Februari 1993, dengan akte perubahan No. 18 tanggal 15 Februari 1993 dari notaris yang sama, serta disahkan dengan SK Menteri Kehakiman No. C2-4457. HT. 01. 01. 1993 tanggal 10 Juni 1993. Pada tanggal 7 Desember 1992 ijin prinsip dari menteri keuangan turun dan persyaratan yang ditentukan telah lengkap, maka pada tanggal 30 November 1993 izin operasional dikeluarkan dengan No. 275/KM17/1993.

Perubahan anggaran dasar sesuai dengan keputusan menteri hukum dan hak asasi manusia No. AHU-36165.AH.01.02 tahun 2009 nama Bank Perkreditan Rakyat Syariah dirubah menjadi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Derajat Warga.

b. Visi & Misi**1) Visi**

Menjadikan BPRS Bangun Derajat Warga sebagai lembaga keuangan syariah yang unggul dan terpercaya.

2) Misi

Mengembangkan dan mensosialisasikan pola, sistem dan konsep perbankan syariah, memajukan BPRS BDW dengan prinsip bagi hasil yang saling menguntungkan antara nasabah dan BPRS BDW dalam kerangka amar ma'ruf nahi munkar, mendapatkan profit sesuai dengan target yang ditetapkan, dan memberikan kesejahteraan kepada pengguna jasa, pemilik, pengurus dan pengelola BPRS BDW secara layak.

c. Struktur Organisasi**Periode Awal Tahun 2015-2019**

Dewan Pengawas Syariah

Ketua : Prof. Dr. Syamsul Anwar, MA

Anggota : Dr. Khairudin Hamsin, MA

Dewan Komisaris

Komisaris Utama : Gita Danupranata, S.E., M.M.

Anggota : Muhammad Ridwan, S.E., M.Ag.

Dewan Direksi

Direktur Utama : Dana Suswanti, S.E.

Direktur : Muhammad Ridwan, S.E., M.Ag.

3. BPRS Margirizki Bahagia

a. Sejarah

PT. BPRS Margirizki Bahagia didirikan oleh pemegang saham yang merupakan anggota ikatan cendekiawan muslim indonesia (ICMI) pada awal tahun 1992 dan beroperasi pada tanggal 08 Januari 1994 dengan Akte Notaris Umar Syamhudi, SH notaris di Yogyakarta pada tanggal 25 Juli 1992 nomor 84 dengan nama PT. Bank Perkreditan Rakyat Syariah Artha Amanah.

b. Visi & Misi

1) Visi

Menjadikan BPRS Margirizki Bahagia Sebagai Lembaga Keuangan Syariah yang unggul dan terpercaya.

2) Misi

Mengembangkan dan mensosialisasikan pola, sistem dan konsep perbankan syariah, memajukan BPRS Margirizki Bahagia dengan prinsip bagi hasil yang saling menguntungkan antara nasabah dan BPRS Margirizki Bahagia dalam kerangka amar ma'ruf nahi munkar, mendapatkan profit sesuai dengan target yang ditetapkan, dan memberikan kesejahteraan kepada pengguna jasa, pemilik, pengurus dan pengelola BPRS Margirizki Bahagia secara layak.

c. Struktur Organisasi

Direksi Utama : Warjinem, SEI.

Komisaris Utama : H. Budi Styagraha

Komisaris : Prof. DR. H. Bambang Sudibyo, MBA.

Dewan Pengawas Syariah:

- Prof. Drs. H. Dochak Latif
- Prof. DR. H. Muhamad, M.Ag

B. Hasil Penyebaran Kuisisioner

Data yang diperoleh pada penelitian ini dihasilkan dari survey dengan penyebaran pada tiga BPRS di Yogyakarta yaitu, BPRS Madina Mandiri Sejahtera, BPRS Bangun Derajat Warga, dan BPRS Margirizki Bahagia. Kuisisioner yang digunakan mengacu pada kuisisioner yang telah digunakan pada penelitian yang sudah ada. Jumlah seluruh pertanyaan pada kuisisioner yang disebarakan sebanyak 33 item pertanyaan. 8 item pertanyaan terkait konflik peran, 9 item pertanyaan terkait stres kerja, 8 item pertanyaan terkait kinerja dan 8 item pertanyaan terkait *self efficacy*.

Penelitian ini mengambil sampel seluruh karyawan BPRS Madina Mandiri Sejahtera dengan jumlah 35 orang, BPRS Bangun Derajat Warga yang berjumlah 35 orang, dan BPRS Margirizki Bahagia yang berjumlah 30 orang. Kuisisioner yang disebarakan oleh peneliti yaitu sebanyak 100 kuisisioner. Peneliti melakukan penyebaran kuisisioner setelah memperoleh izin dari pihak HRD masing-masing BPRS. Proses penyebaran kuisisioner dilakukan oleh peneliti dengan bantuan pihak HRD dan *customer service*

di masing-masing BPRS. Pengumpulan kuisisioner dilakukan secara bertahap yakni dimulai pada tanggal 6 Juni 2018-9 Juni 2018, dilanjutkan tanggal 7 Juni 2018-25 Juni 2018, dan yang terakhir tanggal 25 Juni-28 Juni 2018.

Total kuisisioner yang disebar oleh peneliti sebanyak 100 kuisisioner. Dari keseluruhan kuisisioner yang disebar, kuisisioner kembali terkumpul sebanyak 90 kuisisioner. Kuisisioner yang tidak kembali kepada peneliti sebanyak 7 kuisisioner dan 3 kuisisioner lainnya tidak terisi secara lengkap. Serta melakukan wawancara kepada beberapa perwakilan dari pihak BPRS. Berikut hasil tabel hasil penyebaran dan pengembalian kuisisioner penelitian:

Tabel 4.1
Jumlah Sampel dan Tingkat Pengembalian

Keterangan	Jumlah
Kuisisioner yang disebar	100
Kuisisioner yang tidak kembali	7
Kuisisioner yang kembali	90
Kuisisioner yang tidak diisi secara lengkap	3
Kuisisioner yang dapat dianalisis	90

Sumber: Data primer yang diolah (2018)

C. Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, posisi pekerjaan, lama bekerja, pendidikan terakhir dan pendapatan bulanan, yang telah terangkum secara rinci pada tabel berikut:

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa pada penelitian ini responden berjenis kelamin laki-laki mendominasi dengan jumlah 57 orang atau dengan presentase 63,3% sedangkan responden berjenis kelamin perempuan hanya berjumlah 37 orang atau dengan presentase 36,7%. Banyaknya responden laki-laki dikarenakan karyawan pada bagian marketing dan account officer didominasi oleh laki-laki.

Tabel 4.2

Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik	Jumlah (orang)	Presentase
Jenis Kelamin:		
1. Laki-laki	57	63,3%
2. Perempuan	33	36,7%

Sumber: Data primer yang diolah (2018)

2. Karakteristik responden berdasarkan usia

Pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa karyawan pada BPRS Madina Mandiri Sejahtera, BPRS Bangun Derajat Warga, dan BPRS Margirizki Bahagia responden didominasi karyawan dengan usia 26-31 tahun berjumlah 27 orang dengan presentase 30%. Responden dengan usia kurang dari 20 tahun berjumlah 1 orang dengan presentase

1,1%, responden dengan usia 20-25 tahun berjumlah 23 orang dengan presentase 25,6%, responden dengan usia 32-37 tahun berjumlah 25 orang dengan presentase 27,8%, dan responden dengan usia diatas 37 tahun berjumlah 14 orang dengan presentase 15,6%.

Tabel 4.3
Karakteristik Berdasarkan Usia

Karakteristik	Jumlah (orang)	Presentase
Usia:		
1. < 20 tahun	1	1,1%
2. 20-25 tahun	23	25,6%
3. 26-31 tahun	27	30%
4. 32-37 tahun	25	27,8%
5. >37 tahun	14	15,6%

Sumber: Data primer yang diolah (2018)

3. Karakteristik berdasarkan posisi pekerjaan

Pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa berdasarkan posisi pekerjaan responden pada penelitian ini didominasi oleh karyawan dengan posisi pekerjaan sebagai marketing dan account officer yang berjumlah 40 orang dengan presentase 44,4%. Responden dengan pekerjaan sebagai manager berjumlah 3 orang dengan presentase 3,3%. Responden dengan pekerjaan sebagai teller berjumlah 10 orang dengan presentase 11,1%. Responden dengan pekerjaan sebagai customer service berjumlah 5 orang dengan presentase 5,6%, dan pekerjaan lainnya

berjumlah 32 orang dengan presentase 35,6%. Pekerjaan lainnya pada meliputi back office, admin, accounting, office boy, security, dan supir.

Tabel 4.4
Karakteristik Berdasarkan Posisi Pekerjaan

Karakteristik	Jumlah (orang)	Presentase
Posisi Pekerjaan:		
1. Manager	3	3,3%
2. Teller	10	11,1%
3. Customer Service	5	5,6%
4. Marketing dan Account Officer	40	44,4%
5. Lainnya	32	35,6%

Sumber: Data primer yang diolah (2018)

4. Karakteristik menurut lama bekerja

Pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa berdasarkan lama bekerja responden pada penelitian ini didominasi oleh karyawan dengan lama bekerja 1-3 tahun yang berjumlah 38 orang dengan presentase 42,2%. Responden dengan lama bekerja 3-6 tahun yang berjumlah 25 orang dengan presentase 27,8%. Responden dengan lama bekerja 6-10 tahun yang berjumlah 11 orang dengan presentase 12,2%. Responden dengan lama bekerja lebih dari 10 tahun berjumlah 10 orang dengan presentase 11,1%, dan responden dengan lama bekerja kurang dari 1 tahun berjumlah 6 orang dengan presentase 6,7%.

Tabel 4.5
Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik	Jumlah (orang)	Presentase
Lama Bekerja:		
1. < 1 tahun	6	6,7%
2. 1-3 tahun	38	42,2%
3. 3-6 tahun	25	27,8%
4. 6-10 tahun	11	12,2%
5. >10 tahun	10	11,1%

Sumber: Data primer yang diolah (2018)

5. Karakteristik menurut pendidikan terakhir

Pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa berdasarkan pendidikan terakhir responden pada penelitian ini didominasi oleh karyawan berpendidikan sarjana strata 1 berjumlah 48 orang dengan presentase 53,3%. Responden dengan pendidikan terakhir SMA berjumlah 27 orang dengan presentase 30%. Responden dengan pendidikan terakhir diploma berjumlah 14 orang dengan presentase 15,6 %. Responden dengan pendidikan terakhir sarjana strata 2 berjumlah 1 orang dengan presentase 1,1%.

Tabel 4.6
Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik	Jumlah (orang)	Presentase
Pendidikan Terakhir:		
1. SMA	27	30%
2. Diploma	14	15,6%

3. S1	48	53,3%
4. S2	1	1,1%

Sumber: Data primer yang diolah (2018)

6. Karakteristik menurut pendapatan bulanan

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa Berdasarkan pendapatan bulanan responden pada penelitian ini didominasi oleh karyawan yang mendapatkan pendapatan 2-3 juta per bulan dengan jumlah responden 51 orang dengan presentase 56,7%. Karyawan berpendapatan kurang dari 1 juta per bulan dengan jumlah 2 orang dengan presentase 2,2%. Karyawan berpendapatan 1-2 juta per bulan dengan jumlah 18 orang dengan presentase 20%. Karyawan berpendapatan 3-5 juta per bulan dengan jumlah 15 orang dengan presentase 16,7%. Karyawan berpendapatan 5-10 juta per bulan dengan jumlah 3 orang dengan presentase 3,3% dan karyawan berpendapatan lebih dari 10 juta per bulan dengan jumlah 1 orang dengan presentase 1,3%.

Tabel 4.7

Karakteristik Menurut Pendapatan Bulanan

Karakteristik	Jumlah (orang)	Presentase
Pendapatan Bulanan:		
1. < 1 juta	2	2,2%
2. 1-2 juta	18	20%
3. 2-3 juta	51	56,7%
4. 3-5 juta	15	16,7%

5. 5-10 juta	3	3,3%
6. > 10 juta	1	1,1%

Sumber: Data primer yang diolah (2018)

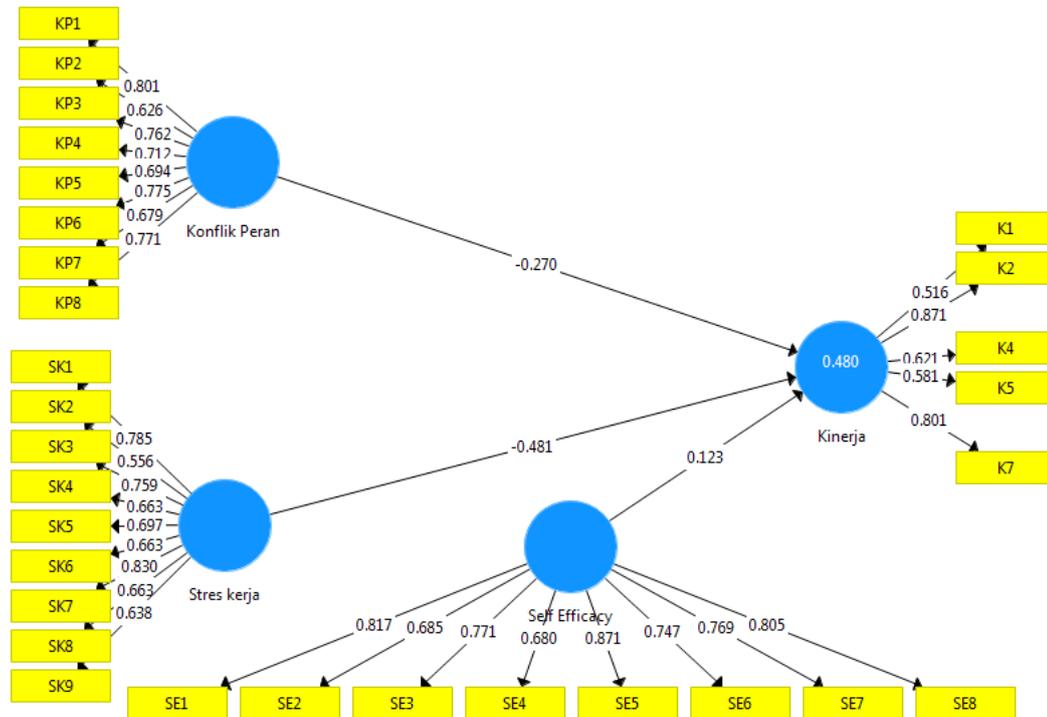
D. Uji Validitas

Instrument dapat dikatakan valid jika instrument tersebut dapat mengukur yang seharusnya diukur (Cooper dan Schindler, 2014). Pada penelitian ini uji validitas menggunakan metode *convergent validity* dan *discriminant validity* dengan bantuan SmartPLS 3.0. Berdasarkan metode penelitian yang sudah dijelaskan pada bab tiga, sebelum melakukan analisis data, maka langkah pertama yang dilakukan yaitu melakukan uji kualitas instrument uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Adapun model pengukuran untuk uji validitas bisa dilihat pada gambar 4.1

Gambar 4.1
Tampilan output model pengukuran



Sumber: Data primer yang diolah (2018)

a. *Convergent validity*

Convergent validity dari model pengukuran (*outer model*) dengan menggunakan indikator reflektif yang dinilai berdasarkan *loading factor* indikator-indikator yang mengukur konstruk tersebut. Dalam penelitian ini terdapat empat variabel dengan indikator berjumlah 33 yang terdiri dari 8 item indikator mengenai konflik peran, 9 item indikator mengenai stres kerja, 8 item indikator mengenai kinerja dan 8 indikator mengenai *self efficacy*. Berdasarkan hasil dari pengujian model pengukuran yang dapat dilihat pada gambar 4.1 terdapat 3 pernyataan yang tidak terlihat pada

gambar pada pengujian pertama yaitu indikator Kinerja, K3, K6, dan K8. Tidak adanya pernyataan tersebut pada gambar dikarenakan tidak valid dan melakukan pengujian instrument penelitian kembali yang hasilnya terdapat pada gambar 4.1.

Berdasarkan pengujian model pengukuran yang terlihat pada gambar 4.1 dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.8
Average Variance Extracted (AVE)

Konstruk	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Kinerja	0,478
Konflik Peran	0,532
<i>Self Efficacy</i>	0,594
Stres Kerja	0,489

Sumber: Data primer yang diolah (2018)

- 1) Konstruk atau variabel kinerja diukur dengan indikator K1, K2, K4, K5, K7 dan seluruh indikator memiliki *loading factor* diatas 0,5.
- 2) Konstruk atau variabel konflik peran diukur dengan indikator KP1, KP2, KP3, KP4, KP5, KP6, KP7, KP8 dan seluruh indikator memiliki *loading factor* diatas 0,5.
- 3) Konstruk atau variabel *self efficacy* diukur dengan indikator SE1, SE2, SE3, SE4, SE5, SE6, SE7, SE8 dan seluruh indikator memiliki *loading factor* diatas 0,5.

- 4) Konstruk atau variabel stres kerja diukur dengan indikator SK1,SK2, SK3, SK4, SK5, SK6, SK7, SK8, SK9 dan seluruh indikator memiliki *loading factor* diatas 0,5.

Selain itu, yang dapat digunakan untuk menilai convergent validity yakni dengan melihat nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang disyaratkan bahwa model yang baik yaitu apabila nilai AVE masing-masing konstruk nilainya $>0,5$. Pada tabel 4.8 dapat dilihat nilai AVE untuk variabel kinerja 0,478 atau $<0,5$, variabel konflik peran 0,532 atau $>0,5$, variabel *self efficacy* 0,594 atau $>0,5$, dan variabel stres kerja 0,489 atau $<0,5$.

Dapat dilihat bahwa pada konstruk kinerja dan stres kerja menunjukkan bahwa nilai AVE $<0,5$, sehingga dilakukan cara lain yaitu menguji *discriminant validity*, yaitu dengan membandingkan nilai akar AVE pada setiap konstruk dengan korelasi antar konstruk.

b. *Discriminant validity*

Discriminant validity dinilai dengan berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruknya atau dengan membandingkan akar AVE untuk setiap konstruk.

Tabel 4.9

Discriminant validity

	Kinerja	Konflik Peran	<i>Self Efficacy</i>	Stres Kerja
Kinerja	0,691			

Konflik Peran	-0,554	0,729		
<i>Self Efficacy</i>	0,152	0,009	0,771	
Stres Kerja	-0,649	0,592	-0,069	0,699

Sumber: Data primer yang diolah (2018)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai akar kuadrat AVE yaitu 0,691, 0,729, 0,771, 0,699 lebih besar dari masing-masing konstruk atau nilai akar AVE >0,5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing konstruk memenuhi *discriminant validity*.

E. Uji Reliabilitas

Selain uji validitas yang dilakukan, selanjutnya peneliti melakukan uji reliabilitas untuk menguji instrument. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability* >0,7 (Ghozali, 2015). Koefisien *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability* menunjukkan nilai <0,6 dinilai reliabilitas buruk, namun jika koefisien *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability* >0,7 maka reliabilitas dikatakan sangat baik atau reliabel.

Tabel 4.10

Nilai *Cronbach's alpha* dan *Composite Reliability*

	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability</i>	Keterangan
Kinerja	0,711	0,815	Reliabel

Konflik Peran	0,873	0,900	Reliabel
<i>Self Efficacy</i>	0,913	0,921	Reliabel
Stres Kerja	0,868	0,895	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah (2018)

Tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa secara umum variabel pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel, yaitu menunjukkan bahwa nilai Cronbach's alpha dan Composite reliability >0,7. Maka dapat dikatakan semua konstruk pada penelitian ini sudah memiliki reliabilitas yang baik.

F. Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian model struktural (inner model) dilakukan untuk mengetahui hubungan antar konstruk. Uji model pada PLS dievaluasi dengan menggunakan nilai *R-Square* (R^2). Nilai R^2 digunakan untuk mengukur tingkat variance perubahan variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.11
Nilai R-Square (R^2)

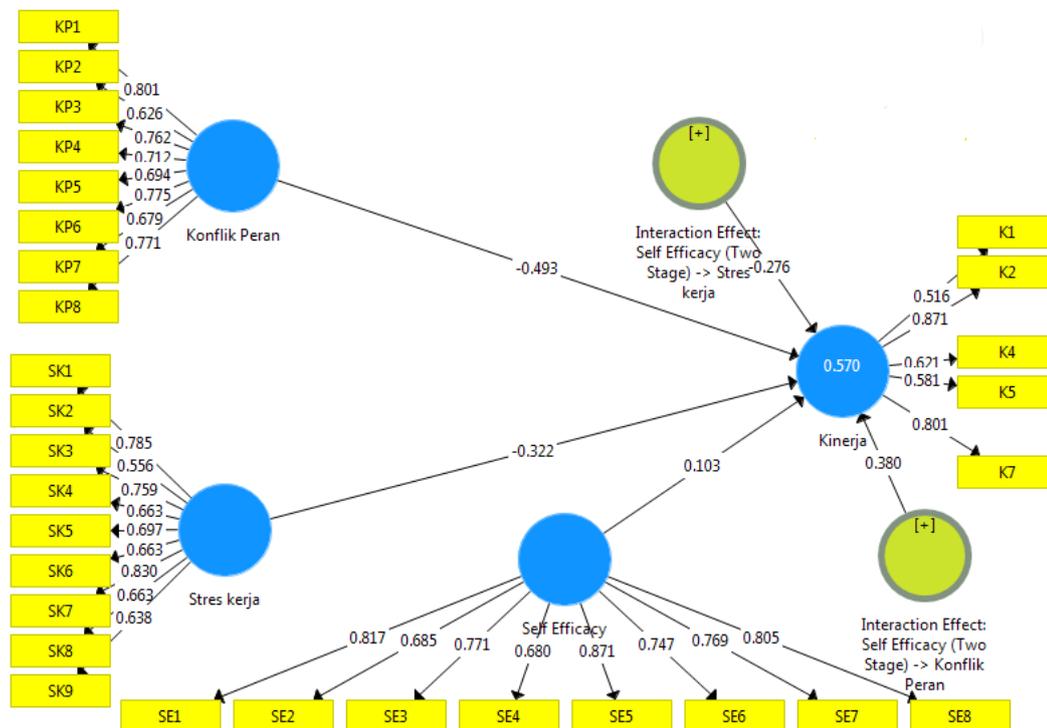
	R^2	Pengaruh dari Luar
Kinerja	0,570 atau 57%	0,430 atau 43%

Sumber: Data primer yang diolah (2018)

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai R^2 untuk kinerja yaitu sebesar 0,570 yang berarti bahwa *variance* dari kinerja dijelaskan oleh variabel independen, yakni konflik peran dan stres kerja sebesar 57%. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini yaitu sebesar 43%.

Adapun model struktural dan nilai koefisien jalur dapat dilihat pada tabel 4.12 dibawah ini:

Gambar 4.2
Tampilan Output *Inner Model*



Sumber: Data primer yang diolah (2018)

Tabel 4.12
Hasil Pengujian Hipotesis

	B	T	P
Interaksi efek <i>self efficacy</i>*	0,380	2,747	0,007**
Konflik Peran -> Kinerja			
Inetraksi efek <i>self efficacy</i>*	-0,276	2,207	0,030*
Stres kerja -> Kinerja			
Konflik Peran -> Kinerja	-0,493	3,762	0,000***
<i>Self Efficacy</i> -> Kinerja	0,103	0,931	0,354
Stres Kerja -> Kinerja	-0,322	2,646	0,009**

*P ≤ 0,10 **P ≤ 0,05 ***P ≤ 0,001

Standar dari didukungnya hipotesis penelitian ini yaitu jika koefisien atau arah hubungan variabel (dilihat dari nilai original sample) sejalan dengan hipotesisnya, dan jika nilai *t-statistic* > 1,96 dan *p-value* < 0,05. Berdasarkan dengan nilai Beta Koefisien dan *t-statistic* yang disajikan diatas maka hasil uji untuk masing-masing hipotesis yaitu sebagai berikut:

1. Hipotesis 1 menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja individu. Nilai *t-statistik* pada variabel konflik peran (X) adalah 3,762. Hal ini menunjukkan bahwa nilai tersebut berpengaruh signifikan, karena nilai *t-statistik* > nilai *t-tabel* sebesar 1,96. Pada nilai koefisien beta variabel konflik peran (X) terhadap kinerja (Y) sebesar -0,493 yang menunjukkan pengaruh negatif (-),

artinya konflik individu (X) adalah 0,000 maka nilai tersebut berpengaruh signifikan karena $p\text{-value} < 0,05$. peran (X) berpengaruh negatif (-) terhadap kinerja individu (Y), dan nilai $p\text{-value}$ pada variabel konflik peran (X) terhadap kinerja

2. Hipotesis ke 2 menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja individu. Nilai t-statistic pada variabel stres kerja (X) terhadap kinerja individu (Y) adalah 2,646. Hal ini menunjukkan bahwa nilai tersebut berpengaruh signifikan, karena nilai t-statistic $>$ t-tabel sebesar 1,96. Pada nilai koefisien beta variabel stres kerja (X) terhadap variabel kinerja (Y) sebesar -0,322 yang menunjukkan pengaruh negatif (-) artinya, stres kerja (X) berpengaruh negatif terhadap kinerja (Y), dan nilai $p\text{-value}$ pada variabel stres kerja (X) terhadap kinerja (Y) adalah 0,009. Maka nilai tersebut berpengaruh signifikan karena nilai $p\text{-value} < 0,05$.
3. Hipotesis 3 menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja individu. Nilai t-statistic pada variabel *self efficacy* (Z) terhadap kinerja individu (Y) adalah 0,931. Hal ini menunjukkan bahwa nilai tersebut tidak berpengaruh signifikan, karena nilai t-statistic $<$ t-tabel sebesar 1,96. Pada nilai koefisien beta variabel *self efficacy* (Z) terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 0,103 yang menunjukkan pengaruh positif (+) artinya *self efficacy* (Z) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y), dan nilai $p\text{-value}$ pada

variabel *self efficacy* (Z) terhadap kinerja (Y) adalah 0,354 maka nilai tersebut tidak berpengaruh signifikan karena nilai *p-value* > 0,05.

4. Hipotesis 4 menyatakan pengaruh konflik peran terhadap kinerja individu karyawan dengan *self efficacy* sebagai variabel pemoderasi. Nilai t-statistic pada interaksi variabel konflik peran(X)**self efficacy*(Z) terhadap kinerja (Y) adalah 2,747. Hal ini menunjukkan bahwa nilai tersebut berpengaruh signifikan, karena nilai t-statistic > t-tabel sebesar 1,96. Pada nilai koefisien beta variabel konflik peran(X)**self efficacy*(Z) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,380 yang menunjukkan pengaruh (+) artinya, konflik peran(X)**self efficacy*(Z) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y), dan nilai *p-value* pada interaksi variabel konflik peran(X)**self efficacy*(Z) terhadap kinerja (Y) adalah 0,007. Maka nilai tersebut berpengaruh signifikan, karena nilai *p-value* < 0,05.
5. Hipotesis 5 menyatakan pengaruh stres kerja terhadap kinerja individu karyawan dengan *self efficacy* sebagai variabel pemoderasi. Nilai t-statistic pada interaksi variabel stres kerja(X)**self efficacy*(Z) terhadap kinerja (Y) adalah 2,207. Hal ini menunjukkan bahwa nilai tersebut berpengaruh signifikan, karena nilai t-statistic > t-tabel sebesar 1,96. Pada nilai koefisien beta variabel stres kerja(X)**self efficacy*(Z) terhadap kinerja (Y) sebesar -0,276 yang menunjukkan pengaruh negatif (-), dan nilai *p-value* pada interaksi variabel stres kerja(X)**self*

efficacy(Z) terhadap kinerja (Y) adalah 0,030. Maka nilai tersebut berpengaruh signifikan karena nilai *p-value* < 0,05.

Berdasarkan nilai *t*-statistik, koefisien beta dan *p-value* diatas, maka hasil uji masing-masing hipotesis adalah:

1. Pengujian Hipotesis 1 (H₁)

Hipotesis 1 menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja individu. Hasil perhitungan menggunakan smart PLS 3.2.7 menunjukkan bahwa antara konflik peran terhadap kinerja individu memiliki nilai koefisien beta -0,493 dan *t-value* 3,762. Hal ini menunjukkan signifikan antara konflik peran dengan kinerja, sehingga hipotesis 1 diterima.

2. Pengujian Hipotesis 2 (H₂)

Hipotesis 2 menyatakan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja individu. Hasil perhitungan menggunakan SmartPLS 3.2.7 menunjukkan bahwa antara stres kerja dengan kinerja individu memiliki nilai koefisien beta -0,322 dan *t-value* 2,646. Hal tersebut menunjukkan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja individu, sehingga hipotesis 2 diterima.

3. Pengujian Hipotesis 3 (H₃)

Hipotesis 3 menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja individu. Hasil perhitungan menggunakan SmartPLS 3.2.7 menunjukkan bahwa antara *self efficacy* dengan kinerja individu memiliki nilai koefisien beta 0,103 dan *t-value* 0,931. Hal tersebut menunjukkan

tidak signifikan antara *self efficacy* terhadap kinerja individu, sehingga hipotesis tidak diterima.

4. Pengujian Hipotesis 4 (H₄)

Hipotesis 4 menyatakan bahwa konflik peran**self efficacy* memoderasi pengaruh terhadap kinerja individu. Hasil perhitungan menggunakan SmartPLS 3.2.7 menunjukkan bahwa antara konflik peran**self efficacy* dengan kinerja individu memiliki nilai koefisien beta 0,380 dan *t-value* 2,747. Hal tersebut menunjukkan signifikan antara konflik peran**self efficacy* terhadap kinerja individu, sehingga hipotesis diterima.

5. Pengujian Hipotesis 5 (H₅)

Hipotesis 5 menyatakan bahwa stres kerja**self efficacy* memoderasi pengaruh terhadap kinerja individu. Hasil perhitungan menggunakan SmartPLS 3.2.7 menunjukkan bahwa stres kerja**self efficacy* dengan kinerja individu memiliki nilai koefisien beta -0,276 dan *t-value* 2,207. Hal tersebut menunjukkan bahwa stres kerja**self efficacy* terhadap kinerja individu, sehingga hipotesis diterima.

Dari hasil pengujian lima hipotesis dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diterima yaitu hipotesis 1,2,4, dan 5. Sedangkan hipotesis 3 tidak diterima.

Tabel 4.13
Rangkuman Hasil Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis		Keterangan
H1	Konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja individu	Diterima
H2	Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja individu	Diterima
H3	<i>Self efficacy</i> berpengaruh positif terhadap kinerja individu	Ditolak
H4	<i>Self efficacy</i> memoderasi pengaruh konflik peran terhadap kinerja individu	Diterima
H5	<i>Self efficacy</i> memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja individu	Diterima

Sumber Data primer yang diolah (2018)

G. Pembahasan Hasil Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antar variabel serta untuk mengetahui peran variabel moderasi, yaitu *self efficacy*.

a. Pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Individu

Berdasarkan hasil pengujian *inner model* yang sudah peneliti lakukan dengan menggunakan SmartPLS 3.2.7, maka diperoleh nilai p-

value sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan diterimanya pada hipotesis 1 yang menyatakan bahwa konflik peran yang dimiliki karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja individu karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad *et al.* (2013) menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja. Hal tersebut membuktikan bahwa karyawan yang memiliki konflik peran yang tinggi akan mengalami penurunan pada kinerjanya.

Adanya pengaruh negatif konflik peran terhadap kinerja individu seorang karyawan ini dapat disebabkan oleh faktor utama yakni adanya beberapa penugasan yang berasal dari dua pihak atau lebih dan tidak sesuai antara satu dengan lainnya serta harus dijalankan pada waktu yang sama. Hal ini diintegrasikan berdasarkan teori Luthans (2006) Konflik peran dipandang sebagai ketidaksesuaian antara harapan yang dikomunikasikan dengan peran yang dijalankan. Konflik peran akan dialami oleh seseorang jika ia memiliki dua peran atau lebih yang harus dijalankan pada waktu yang bersamaan.

Pada penelitian ini, berdasarkan jawaban responden dapat dikatakan bahwa karyawan pada tiga BPRS di Yogyakarta menunjukkan adanya pengaruh konflik peran yang negatif terhadap kinerja individu. Hubungan yang negatif signifikan ini berarti apabila konflik yang dialami pegawai tinggi maka kinerja pegawai akan menurun dan sebaliknya apabila konflik peran yang dialami pegawai rendah maka kinerja pegawai

akan meningkat. Nurqamar (2014) dengan dirasakannya konflik peran yang tinggi oleh seorang karyawan akan menyebabkan timbulnya perasaan cemas, takut, tegang didalam mengambil suatu pekerjaan dan rasa cemas itu menandakan bahwa pegawai mengalami stres yang cukup tinggi, dengan tingkat stres yang tinggi akan berdampak pada penurunan tingkat kinerja yang ingin dicapai. Ini berarti sejalan antara konflik peran yang dimiliki oleh karyawan BPRS Madina Mandiri Sejahtera, BPRS Bangun Derajat Warga dan BPRS Margirizki Bahagia dengan kinerja yang ingin dicapai. Untuk meningkatkan kinerja karyawan harus mampu mengendalikan konflik peran yang sering terjadi dan memahami pekerjaan mana yang harus diambil terlebih dahulu untuk meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini secara umum mengkonfirmasi penelitian terdahulu seperti Ahmed *et.al.* (2013) yang mana ternyata konflik peran dalam sebuah pekerjaan menjadi faktor penting dalam menurunkan kinerja karyawan pada sebuah perusahaan.

b. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Individu

Berdasarkan hasil pengujian *inner model* yang sudah peneliti lakukan dengan menggunakan SmartPLS 3.2.7, maka diperoleh nilai *p-value* sebesar 0,009 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan diterimanya pada hipotesis 2 yang menyatakan bahwa stres kerja yang dimiliki karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja individu karyawan.

Hasil analisis dari pengaruh stres kerja terhadap kinerja individu menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja diukur dengan indikator sebagai berikut: 1) Beban kerja yang berlebihan, 2) Tekanan atau desakan waktu, 3) Frustrasi, 4) Adanya dua peran yang saling bersamaan, 5) Lingkungan kerja internal dan eksternal, 6) Konflik antar pribadi dan kelompok. Artinya apabila seorang karyawan mengalami tingkat stres yang tinggi berpengaruh terhadap penurunan kinerja pegawai.

Penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Robbins (2007) bahwa stres kerja secara psikologis dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Stres dapat berdampak positif dan negatif terhadap kinerja karyawan. Saat tingkat stres yang dialami karyawan rendah dan tidak ada stressor sedikitpun, karyawan akan cenderung bekerja dengan tingkat prestasi yang dicapai. Stres dibutuhkan untuk meningkatkan motivasi atau dorongan seseorang untuk meningkatkan kinerja. Ketika stres mengalami peningkatan sampai tingkat yang tinggi, kinerja akan semakin menurun disebabkan karyawan tersebut akan menggunakan tenaganya untuk mengatasi stres daripada untuk menyelesaikan tugasnya. Gambar U terbalik yang dikemukakan Robbins (2008) menggambarkan reaksi terhadap stres sepanjang waktu dan terdapat perubahan intensitas stres yang artinya, tingkat sedang membawa pengaruh yang negatif pada kinerja jangka panjang, karena intensitas stres yang berkelanjutan itu menurunkan prestasi individu dalam bekerja,

tingkat stres akan membawa pengaruh negatif pada kinerja jangka panjang. Pada penelitian ini berdasarkan jawaban responden karyawan tiga BPRS di Yogyakarta menunjukkan adanya pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja individu. Artinya, semakin tinggi stres yang dialami oleh karyawan menurunkan tingkat kinerja individu seorang karyawan. Stres kerja yang dialami oleh seorang karyawan ini dapat dikarenakan tingginya tingkat stressor yang dapat memicu terjadinya stres kerja pada diri seorang karyawan. Beberapa faktor pemicu terjadinya stres dalam diri seorang karyawan diantaranya tinggi rendahnya tuntutan tugas, konflik peran atau ambiguitas peran dalam pekerjaan, hubungan antar pribadi dan kelompok yang kurang baik dan cepat lambatnya kemajuan karir dalam organisasi.

Hasil penelitian ini secara umum mengkonfirmasi temuan penelitian Dewi dan Wibawa (2016) yang menunjukkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Individu

Berdasarkan hasil pengujian *inner model* yang sudah peneliti lakukan dengan menggunakan SmartPLS 3.2.7, maka diperoleh nilai *p-value* sebesar 0,354 yang artinya lebih besar dari 0,05. Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan tidak diterimanya pada hipotesis 3 yang menyatakan bahwa *self efficacy* yang dimiliki karyawan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja individu karyawan.

Pada penelitian ini berdasarkan jawaban responden dari karyawan tiga BPRS di Yogyakarta menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Hasil

yang diperoleh tidak konsisten dengan hipotesis yang diajukan ini terjadi karena disebabkan beberapa faktor yaitu, karena karyawan mendapati kegagalan sehingga dirinya merasa terus gagal dalam menjalankan tugasnya sehingga menurunkan *self efficacy* seorang karyawan, adanya pandangan permanen orang lain terhadap kegagalan yang pernah dialami seorang karyawan tersebut, gejala emosi dan fisiologis yang dialami seorang karyawan dalam menjalankan tugas menjadi isyarat bagi karyawan tersebut berada disituasi yang ada diatas kemampuannya, kurangnya komunikasi dengan atasan, kurangnya nasehat mengenai keyakinan terhadap kemampuan-kemampuan yang dimiliki seorang karyawan serta kurangnya mentoring dari rekan kerja yang sudah memiliki pengalaman kerja yang tinggi, adanya asumsi yang sudah terbangun karena hasil yang diperoleh kurang memuaskan, dan adanya hal-hal yang menghambat secara psikologis.. Sehingga hal inilah yang menyebabkan kinerja individu bisanya semakin berkurang. Hal tersebut tidak sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Engko (2006) menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara *self efficacy* dengan kinerja individu.

- d. Pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Individu dengan *Self Efficacy* sebagai varabel pemoderasi

Berdasarkan hasil pengujian *inner model* yang sudah peneliti lakukan dengan menggunakan SmartPLS 3.2.7, maka diperoleh nilai *p-value* sebesar 0,007 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Hasil pengujian

pada penelitian ini menunjukkan diterimanya pada hipotesis 4 yang menyatakan bahwa *self efficacy* memoderasi tingkat pengaruh konflik peran terhadap kinerja individu. Dengan pengaruh yang dimunculkan yaitu positif, artinya dengan adanya *self efficacy* yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam kondisi tingginya konflik peran yang dialami karyawan pada tiga BPRS di Yogyakarta. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari (2014) juga menunjukkan bahwa *self efficacy* dapat memperkuat pengaruh konflik peran terhadap kinerja akuntan publik.

Pada penelitian ini berdasarkan jawaban responden dari karyawan tiga BPRS di Yogyakarta menunjukkan bahwa *self efficacy* dapat memoderasi dengan efek memperkuat pengaruh konflik peran terhadap kinerja individu. Meningkatnya tingkat kinerja disebabkan rendahnya tingkat konflik peran dapat dipengaruhi tekanan dari *self efficacy* yang dimiliki oleh seorang karyawan. *Self efficacy* merupakan salah satu psikologis yang pasti dimiliki seorang karyawan dalam melakukan segala aktivitasnya. Karena dengan adanya *self efficacy* dalam diri seorang karyawan mampu mengusasi dirinya dari masalah-masalah yang dihadapi dalam pekerjaannya. Hal ini dapat mendorong seorang karyawan menekan masalah yang dialami dan lebih meningkatkan kinerjanya. Sehingga penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Luthans (2006) yang menyatakan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan individu mengenai

kemampuannya dan sumber daya kognitif yang dapat disusun bersama-sama untuk menyelesaikan tugas dengan berhasil.

- e. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Individu dengan *Self Efficacy* sebagai variabel pemoderasi

Berdasarkan hasil pengujian *inner model* yang sudah peneliti lakukan dengan menggunakan SmartPLS 3.2.7, maka diperoleh nilai *p-value* sebesar 0,030 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan diterimanya pada hipotesis 5 yang menyatakan bahwa *self efficacy* memoderasi tingkat pengaruh stres kerja terhadap kinerja individu. Dengan pengaruh yang dimunculkan yaitu negatif, artinya dengan *self efficacy* yang tinggi dapat menurunkan kinerja karyawan dalam kondisi tingginya stres kerja yang dialami oleh karyawan pada tiga BPRS di Yogyakarta. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Asyhar (2011) yang mengatakan bahwa variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan *self efficacy* sebagai variabel moderator dan teruji kebenarannya.

Pada penelitian ini berdasarkan jawaban responden dari karyawan tiga BPRS di Yogyakarta menunjukkan bahwa *self efficacy* dapat memoderasi dengan efek negatif atau memperlemah pengaruh stres kerja terhadap kinerja individu. Menurunnya tingkat kinerja disebabkan tingginya stres kerja yang dipengaruhi tekanan dari *self efficacy* dalam diri seorang karyawan. Adanya *self efficacy* dalam diri seorang karyawan

dapat menjadi pengaruh meningkatnya stres kerja diantaranya yang pertama karena keyakinan yang dirasakan oleh seorang karyawan itu tidak dapat dia capai, kedua keyakinan yang ditanam hilang ketika mengamati karyawan lain yang dapat lebih berhasil karena kurangnya pemahaman seorang karyawan dengan kemampuan karyawan lain dan kemampuannya sendiri, dan yang terakhir adanya isyarat secara fisiologis yaitu perasaan berdebar, gemetar, keringat dingin menjadi isyarat bagi karyawan tersebut berada disituasi yang diatas kemampuannya. Sehingga adanya hal tersebut hanya akan menimbulkan ketegangan pada diri seorang karyawan dan memicu terjadinya stres pada pekerjaannya dan berpengaruh terhadap penurunan kinerja.