

BAB IV

HASIL DAN ANALISA PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan hasil dari analisis data yang dilakukam berdasarkan metode penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya. Pembahasan bab ini diawali dengan penjelasan data demografi dari responden penelitian.

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta (BIF) merupakan lembaga keuangan syariah yang menitik beratkan pada pemberdayaan ekonomi kelas bawah yang didirikan dan dimiliki oleh masyarakat pada tahun 1996 didaerah Gedong Kuning Yogyakarta. Munculnya ide untuk mendirikan BMT BIF ini karena melihat banyak pengusaha kecil potensial tetapi tidak terjangkau oleh bank, selain itu juga karena selama ini dakwah Islam belum mampu menyentuh kebutuhan ekonomi umat. Sehingga seringkali kebutuhan modalnya dicukupi oleh rentenir yang suku bunganya sangat besar dan dalam praktiknya menggunakan prinsip riba sehingga sangat memberatkan masyarakat, karena masyarakat diharuskan membayar bunga tambahan dari dana yang dipinjam. Faktor ini yang mendorong berdirinya BMT BIF.

Pembentukan BMT BIF diawali dengan dibentuknya panitia kecil yang diketuai oleh Ir. Meidi Syaflan (ketua ICMI Gedong Kuning), dan beranggotakan M. Ridwan dan Irfan, panitia ini berfungsi mempersiapkan segala sesuatunya sampai BMT BIF ini dapat berdiri, salah satu tugas awalnya adalah survei tempat dan lokasi pasar Gedong Kuning, yang nantinya untuk dijadikan tempat atau lokasi BMT BIF.

Sehingga pada tanggal 1 Maret 1996 ditetapkan sebagai tanggal operasional BMT BIF, tetapi pada tanggal tersebut ternyata BMT BIF belum dapat beroperasi seperti yang telah

direncanakan, karena adanya sebab tertentu. Akhirnya BMT BIF mendeklarasikan diri berdiri dan mulai beroperasi pada tanggal 11 Maret 1996, kemudian pada tanggal 15 Mei 1997, lembaga keuangan syariah ini memperoleh badan hukum No. 159/BH/KWK.12/V/1997.

BMT BIF didirikan dengan prinsip pengelolaan profesional dan kredibel dengan motto “**Adil dan Menguntungkan**”. Pada prinsipnya usaha BMT BIF dibagi menjadi dua yaitu *Baitul Maal* (usaha sosial) dan *Baitul Tamwil* (usaha bisnis). Usaha sosial ini bergerak dalam penghimpunan dana zakat, infak, dan sedekah (ZIS) serta menstasyarufkannya kepada delapan Ashnaf. Skala prioritasnya dimaksud untuk mengentaskan kemiskinan melalui program ekonomi produktif dan meningkatkan kesadaran masyarakat tentang etika bisnis serta bantuan sosial, seperti beasiswa anak asuh, biaya bantuan kesehatan serta perlindungan kecelakaan diri dengan asuransi, karena BMT BIF mengadakan kerja sama dengan Asuransi Takaful. Sedangkan usaha bisnisnya bergerak dalam pemberdayaan masyarakat ekonomi kelas bawah dilakukan dengan intensifikasi penarikan dan penghimpunan dana masyarakat dalam bentuk tabungan dan deposito berjangka, kemudian disalurkan dalam bentuk pembiayaan kepada pengusaha kecil, dengan sistem bagi hasil.

B. Visi dan Misi

Dalam menjalankan operasionalnya BMT BIF memiliki Visi dan Misi tersendiri untuk mencapai suatu tujuan.

Visi “Sebagai Lembaga Keuangan Syariah Yang Sehat Dan Unggul Dalam Memberdayakan Ummat.”

Misi :

- a. Menerapkan nilai syariah untuk kesejahteraan bersama
- b. Memberikan pelayanan yang terbaik dalam jasa keuangan mikro syariah
- c. Mewujudkan kehidupan ummat yang islami

C. Susunan Kepengurusan BMT Bina Ihsanul Fikri

Pengurus

Ketua : M. Ridwan, SE, M.Ag

Sekretaris : Supriyadi, SH, MM

Bendahara : Saifu Rijal, SH, MM

Pengawas

Pengawas Manajemen : Ir. Sushardi, SKH, MP

Ir. Fuad Abdullah

Hadi Muhtar, SE, MM

Pengawas Syari'ah : DR. Hamim Ilyas, MA

Nurrudin, MA

Pengelola

Direktur : Muhammad Ridwan, SE, M.Ag

Manajer HRD : Supriyadi, SH,MM

Internal Audit : Hari Yunianto, SE, AKt

Manajer Cabang GK : Saifu Rijal, SH, MM

Manajer Cabang Sleman : Nur Astuti Rahmawati, SE

Manajer Cabang Nitikan : Yudana Octy Sagijo, SE

Manajer Cabang Bugisan : Sutardi, SHI

Manajer Cabang Pleret : Heni Purnoko, A.Md

Manajer Cabang Sleman Kota: Anton Supriyanto, S.IP

Manajer Cabang Demangan : Neny Nur aini, SE

Manajer Cabang Parangtritis : Sudarmanto, S.Ag

Manajer Gunungkidul : M. Taufiqurrahman, SE
Manajer Brosot : Rina Putra Limawantoro , SE
Manajer Gamping : Hendra Cahyono, S.SI

Sumber: www.bmt-bif.co.id

Daftar Jumlah Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri

1. Cabang Rejowinangun berjumlah 30 orang.
2. Cabang Nitikan berjumlah 7 orang.
3. Cabang Bugisan berjumlah 7 orang.
4. Cabang Pleret berjumlah 7 orang.
5. Cabang Parangtritis berjumlah 6 orang.
6. Cabang Sleman Kota berjumlah 6 orang.
7. Cabang Berbah berjumlah 5 orang.
8. Cabang Gamping berjumlah 5 orang.
9. Cabang Tajem berjumlah 5 orang.
10. Cabang Brosot berjumlah 8 orang.
11. Cabang Wonosari berjumlah 8 orang.

Daftar 11 cabang BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta

1. Cabang Rejowinangun, Jalan Rejowinangun No. 28B Kotagede Yogyakarta.
2. Cabang Nitikan, Jalan Sorogenen No. 116 B Nitikan Yogyakarta.
3. Cabang Bugisan, Jalan Bugisan No. 26 Patang Puluhan Yogyakarta.
4. Cabang Pleret, Jalan Raya Pleret (depan Kec. Pleret) Bantul.
5. Cabang Parangtritis, Jalan Parangtritis Km. 21 Sidomulyo Bambanglipuro Bantul
6. Cabang Sleman Kota, Jalan Magelag Km. 12 Wadas Tridadi Sleman.

7. Cabang Berbah, Jalan Wonosari Km 9,8 Berbah Sleman.
8. Cabang Gamping, Jalan Wates Km.5 Gamping Sleman.
9. Cabang Tajem, Jalan Tajem Km 1,5 Maguwoharjo Depok Sleman
10. Cabang Brosot, Jalan Brosot No. 1 Galur Kulonprogo.
11. Cabang Wonosari, Jalan Wonosari-Yogya, Siyon tengah, Logandeng, Playen, Gunungkidul.

D. Hasil Penyebaran Kuesioner

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui metode survei dengan menyebarkan kuesioner pada karyawan BMT BIF Yogyakarta yang tersebar di 11 cabang. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner yang telah dikembangkan oleh peneliti sebelumnya. Total item pertanyaan dalam kuesioner sebanyak 30 item pertanyaan, yang terdiri dari 10 item pertanyaan mengenai konflik peran, 10 pertanyaan mengenai stres kerja dan 10 pertanyaan mengenai kinerja karyawan.

Kuesioner yang disebarkan sebanyak 93 kuesioner kepada responden yang merupakan karyawan BMT BIF Yogyakarta di 11 cabang, yaitu cabang Bugisan, Pleret, Brosot, Gamping, Rejowinangun, Sleman Kota, Berbah, Wonosari, Tajem, Parangtritis dan Nitikan. Penyebaran kuesioner langsung dilakukan oleh peneliti ke 11 cabang yang tersebar di Yogyakarta. Pengumpulan kuesioner dilakukan selama 1 (satu) minggu, mulai dari tanggal 16 Maret 2017 sampai 23 Maret 2017.

Peneliti telah merangkum hasil kuesioner dalam tabel yang menunjukkan jumlah kuesioner yang dapat digunakan dalam penelitian ini. Secara keseluruhan total kuesioner yang didistribusikan sebanyak 93 kuesioner, dan jumlah kuesioner yang kembali sebanyak 70 kuesioner, total kuesioner yang tidak dapat diolah sebanyak 0. Berdasarkan hal tersebut, maka total kuesioner yang dapat diolah dan dianalisis lebih lanjut untuk penelitian ini adalah sebanyak 70 kuesioner.

Tabel 4.1

Hasil Penyebaran Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang disebar	93
Kuesioner yang tidak kembali	23
Kuesioner yang kembali	70
Kuesioner yang tidak dapat diolah	0
Kuesioner yang dapat diolah	70

E. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, posisi pekerjaan, lama bekerja, pendidikan terakhir dan pendapatan. Peneliti telah merangkum karakteristik responden secara terperinci seperti yang ditunjukkan dalam tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2

Karakteristik Reponden

Karakteristik	Pria	Wanita
Responden	40	30
Usia:		
1. 20-25 tahun	10	7
2. 26-31 tahun	16	8
3. 32-37 tahun	11	14
4. >37 tahun	3	3
Posisi Pekerjaan:		

1. Manager	9	2
2. Teller		
3. Customer Service	1	12
4. Marketing dan Account Officer	0	3
5. Lainnya	25	7
Masa Kerja:		
1. <1 tahun	7	1
2. 1-3 tahun	16	10
3. 3-6 tahun	9	6
4. 6-10 tahun	2	6
5. Diatas 10 tahun	6	7
Pendidikan:		
1. SMP		
2. SMA	11	3
3. Diploma/S1	26	27
4. S2	3	0
5. Lainnya		
Pendapatan:		
1. < 1 juta	1	1
2. 1-2 juta	18	8
3. 2-3 juta	13	14
4. 3-5 juta	7	7
5. 5-10 juta	1	0
6. Diatas 10 juta		

Sumber: Data primer yang Diolah (2017)

Pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden yang mendominasi dalam penelitian ini merupakan pria yaitu yang berjumlah 40 orang dengan rata-rata umur 26-31 tahun yaitu sebanyak 16 orang karyawan. Sedangkan untuk responden wanita sebanyak 30 orang dengan rata-rata umur 32-37 tahun. Untuk demografi berdasarkan posisi pekerjaan pria mendominasi posisi *marketing* dan *account officer* yaitu sebanyak 25 orang, sedangkan wanita mendominasi bagian teller yaitu sebanyak 12 orang.

Hasil distribusi frekuensi masa bekerja dapat dijelaskan bahwa responden yang mendominasi yaitu pria bekerja antara 1 – 3 tahun sebanyak 16, begitu juga dengan wanita yang mendominasi abekerja antara 1-3 tahun yaitu sebanyak 10 orang. Untuk demografi pendidikan terakhir yang di miliki oleh responden dapat dijelaskan bahwa pria dengan jenjang pendidikan Diploma/S1 mendominasi penelitian yaitu sebanyak 26 orang, sama halnya dengan wanita yang mendominasi adalah lulusan Diploma/S1 sebanyak 27 orang.

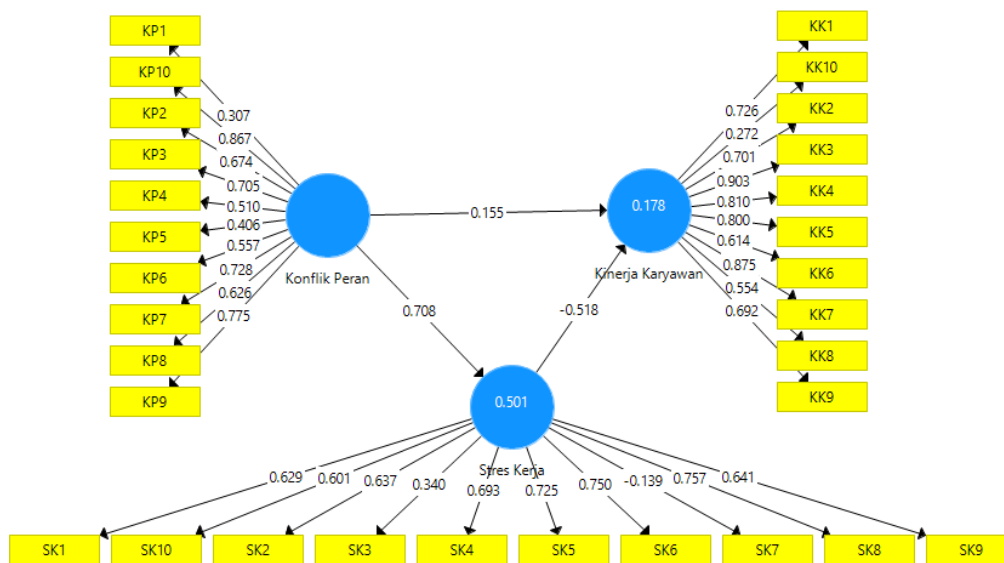
Demografi terakhir yakni pendapatan perbulan responden, point demografi dengan pendapatan responden ini didominasi oleh pendapatan pria yaitu sebesar 1-2 juta perbulan yaitu sebanyak 18 orang, sedangkan untuk wanita didominasi dengan pendapatan 2-3 juta perbulan yaitu sebanyak 14 orang karyawan.

F. Uji Validitas

1. Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Hasil pengolahan data untuk *confirmatory factor analysis* untuk seluruh konstruk atau variabel penelitian disajikan pada gambar dibawah ini. Adapun model pengukuran untuk uji validitas dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 4.1 Tampilan Output Model Pengukuran (sebelum di drop)

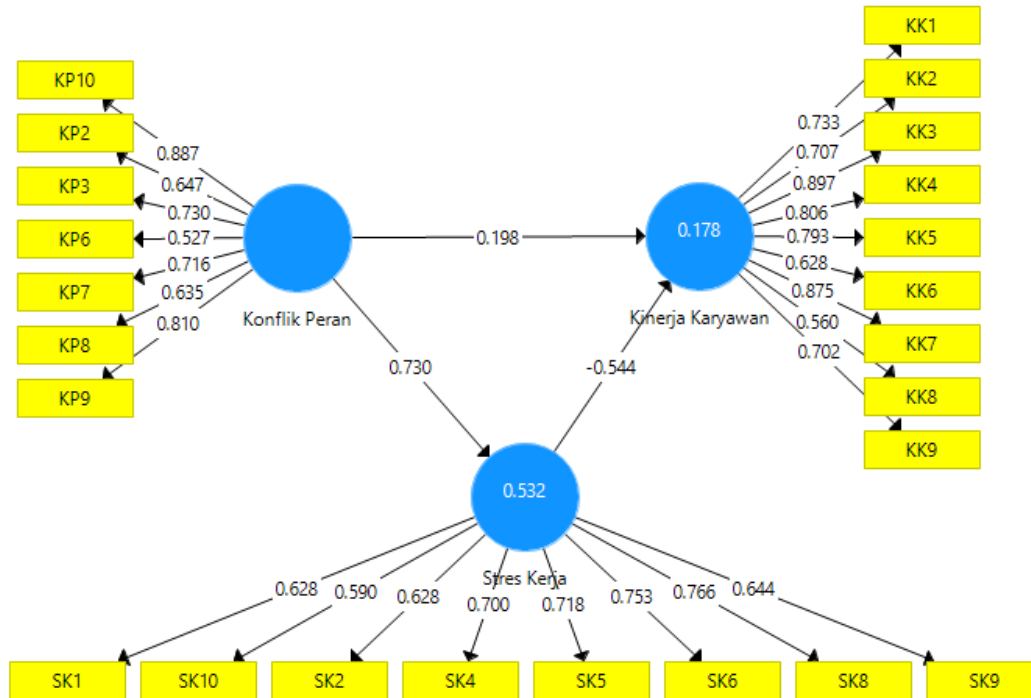


1. *Discriminant Validity*

Dari Gambar 4.1 menunjukkan bahwa konstruk Konflik Peran diukur dengan 10 indikator yaitu indikator KP1-KP10. Demikian juga dengan konstruk Kinerja Karyawan diukur dengan 10 indikator yaitu indikator KK1-KK10, dan konstruk Stres Kerja terlihat bahwa terdapat indikator yang memiliki nilai faktor loading kurang dari 0,5 sehingga indikator tersebut harus di drop. Terdapat 6 faktor loading yang harus di drop atau dihilangkan. Untuk variabel konflik peran terletak pada indikator KP1, KP5, dan KP4, untuk variabel kinerja karyawan terdapat satu indikator yang nilai faktor loadingnya kurang dari 0,50 yakni KK10, dan terdapat 2 indikator pada

variabel stres kerja yang nilai faktor loadingnya kurang dari 0,50 yakni pada SK3, SK7. Hasil uji validitas setelah dikeluarkan indikator yang tidak valid adalah sebagai berikut:

Gambar 4.2 Tampilan Output Model Pengukuran (setelah di drop)



Dari gambar 4.2 terlihat bahwa tidak ada lagi indikator *factor loading* dibawah 0,50, sehingga hasil perhitungan tersebut telah memenuhi validitas atau dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya. Berdasarkan hasil pengujian model pengukuran yang terlihat pada gambar 4.2 maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstruk atau variabel Konflik Peran dapat diukur dengan menggunakan indikator KP1-KP10, tetapi hanya KP2, KP3, KP6, KP7, KP8, KP9, dan KP10 yang memiliki *factor loading* diatas 0,50.
- b. Konstruk atau variabel Kinerja Karyawan diukur dengan indikator KK1-KK10, tetapi hanya KK1, KK2, KK3, KK4, KK5, KK6, KK7, KK8 dan KK9 yang memiliki *factor loading* diatas 0,50.

- c. Konstruk atau variabel Stres Kerja diukur dengan indikator SK1-SK10, tetapi hanya SK1, SK2, SK4, SK5, SK6, SK8, dan SK9, yang memiliki *factor loading* diatas 0,50.

Pengukuran *discriminant validity* dilakukan unuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Pengukuran *dicriminant validity* dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruknya atau dengan membandingkan akar AVE.

Tabel 4. 3

Discriminant Validity

	Kinerja Karyawan	Konflik Peran	Stres Kerja
Kinerja Karyawan	0.752		
Konflik Peran	- 0.199	0.716	
Stres Kerja	- 0.400	0.730	0.681

Sumber :
Data
Primer
yang diolah
(2017)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai akar kuadrat dari AVE (0,752, 0,716 dan 0,681) lebih besar dari masing-masing konstruk.

Tabel 4.4 Average Veriance Extracted (AVE)

Konstruk	Average Variance Extracted (AVE)
Konflik Peran	0,506
Kinerja Karyawan	0,548
Stres Kerja	0,464

Sumber : Data primer yang diolah (2017)

Uji validitas juga bisa dilihat dari nilai AVE (*Average Variance Extranted*). Model yang baik dipersyaratkan masing-masing konstruk nilainya $> 0,50$ (Ghozali, 2014:65). Terlihat pada tabel 4.4, nilai AVE untuk konstruk Konflik Peran sebesar 0,506, Kinerja Karyawan sebesar 0,548. Ini berarti kedua konstruk tersebut telah valid. Sedangkan nilai AVE untuk konstruk Stres Kerja kurang dari 0,50, yaitu sebesar 0,464. Namun demikian konstruk Stres Kerja tetap dipakai dalam penelitian ini karena berdasarkan uji validitas yang lain masih dalam kategori valid, yaitu dari nilai *factor loadingnya* yang lebih besar dari 0,5 dan nilai *cross loading* antara indikator terhadap konstruk yang dituju pada *discriminant validity* yang nilainya semua terlihat lebih tinggi daripada indikator terhadap konstruk/blok lainnya.

G. Uji Reliabilitas

Tabel 4.5
Nilai Cronbach’s Alpha dan Composite Reliability

	<i>Cronbach’s Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,905	0,920	Reliabel
Konflik Peran	0,839	0,878	Reliabel
Stres Kerja	0,838	0,873	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah (2017)

Suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai *composite reliability* dan nilai *Cronbach alpha* diatas 0,7 (Ghozali, 2014:65). Koefisien *Cronbach’s alpha* dan *Composite reliability* yang menunjukkan nilai $\leq 0,6$ mengindikasi bahwa reliabilitas dinilai buruk, kemudian jika koefisien *Cronbach alpha* dan *Composite reliability* menunjukkan nilai $\geq 0,8$ maka reliabilitas dinilai baik.

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa pengujian reliabilitas dalam penelitian ini secara umum variabel pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel, yakni menunjukkan *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability* $\geq 0,8$. Ini berarti semua konstruk penelitian sudah memiliki reliabilitas yang baik.

H. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif pada penelitian ini menyajikan nilai rata-rata (*mean*) dan koefisien korelasi antar variabel-variabel dari penelitian ini yaitu variabel konflik peran, kinerja karyawan, dan stres kerja. Masing-masing dari nilai statistik deskriptif tersebut dapat ditunjukkan pada tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4.6 Mean dan Koefisien Korelasi Antar Variabel

Variabel	M	KP	KK	SK
KP	25.11			
KK	39.26	-0,091		
SK	25.69	0,585**	-0,203	

** Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed)

Keterangan :

KP : Konflik Peran

KK : Kinerja Karyawan

SK : Stres Kerja

Sumber : Data Primer yang Diolah (2017)

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas, dapat dilihat bahwa variabel konflik peran (KP) dari 70 jumlah responden memiliki nilai rata-rata sebesar 25.11. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata skor dari jawaban responden cukup tinggi yang mengindikasikan tuntutan pekerjaan yang lebih menyebabkan terjadinya konflik peran pada BMT Bina Ihsanul Fikri. Nilai rata-rata variabel

kinerja karyawan (KK) yaitu sebesar 39,26, yang mengindikasikan bahwa kinerja karyawan yang dimiliki oleh karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta sangat baik. Sedangkan untuk stres kerja (SK) memiliki nilai rata-rata 25,69. Nilai rata-rata ini mengindikasikan bahwa stres kerja yang dimiliki oleh karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta cukup tinggi.

Selain menampilkan nilai rata-rata masing-masing variabel, tabel 4.6 juga menampilkan nilai koefisien korelasi antar variabel. Berdasarkan tabel 4.6 tersebut menunjukkan bahwa konflik peran berkorelasi positif terhadap stres kerja ($r = 0,585; p < 0,01$) dan berkorelasi negatif terhadap kinerja karyawan ($r = -0,203; p < 0,01$). Hal ini mengindikasikan bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara stres kerja terhadap konflik peran, dan adanya hubungan negatif signifikan dengan kinerja karyawan. Selain itu tabel tersebut juga menunjukkan korelasi antara konflik peran dengan kinerja karyawan yang berhubungan negatif ($r = -0,091; p < 0,01$).

I. Uji Model Struktural (*Inner Model*)

Tabel 4.7
Nilai R-Square (R^2)

Variabel Penelitian	<i>R-Square (R^2)</i>
Kinerja Karyawan	0,178
Stres Kerja	0,532

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk mengetahui hubungan antara konstruk, seperti yang telah dihipotesiskan dalam penelitian ini.

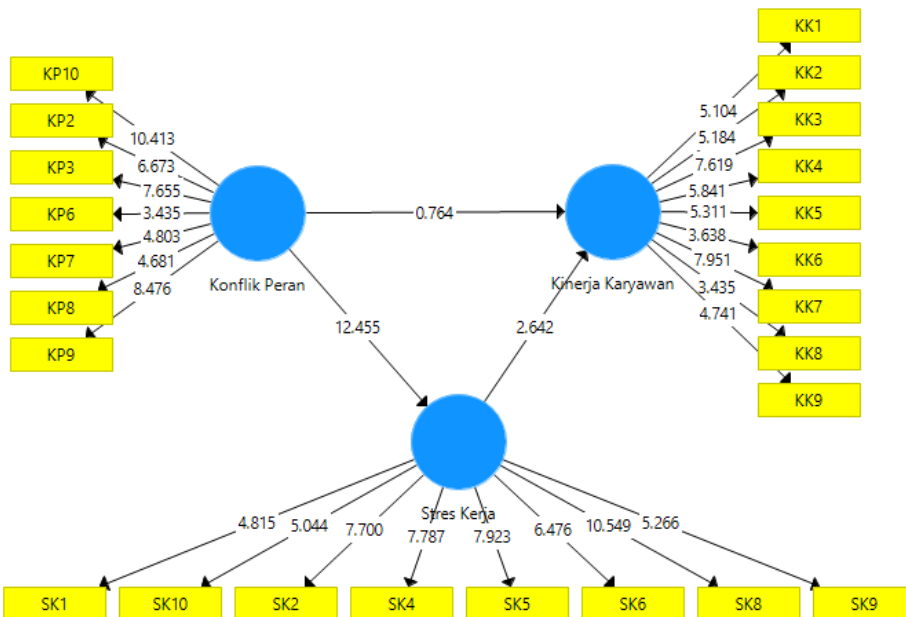
Uji model digunakan untuk mengukur signifikansi pengaruh dari keseluruhan variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas. Pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai R-Square (R^2) yang merupakan uji *goodness-fit model* (Ghozali,

2014:66). Nilai R-Square untuk konstruk penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.6. Terlihat bahwa R² untuk kinerja karyawan sebesar 0,178 yang berarti bahwa 17,8% dari kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel independen, dan 82,8% yang dijelaskan oleh faktor lain. Nilai R² pada stres kerja sebesar 53,2% dan 46,8% dari variabel dependen dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

J. Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

Gambar 4.3 Hasil Inner Model



Tabel 4. 8

Hasil Pengujian Hipotesis

	B	T	<i>p</i>
Konflik Peran→Stres Kerja	0,730	12.455	0,000
Konflik Peran→ Kinerja Karyawan	0,198	0,764	0,445
Stres Kerja → Kinerja Karyawan	-0,544	2.642	0,008

Pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan dengan metode *bootstrap* terhadap sampel. Pengujian dengan *bootstrapping* juga dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Berdasarkan nilai Beta Koefisien dan nilai T-statistic diatas, maka hasil uji untuk masing-masing hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Pengujian hipotesis 1 : Konflik peran berpengaruh secara positif terhadap stres kerja karyawan. Hal ini terlihat dari hasil perhitungan SmartPLS 3.0 menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja dengan nilai koefisien beta sebesar 0,730 dan T-value 12.455. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,96). Hasil ini berarti bahwa konflik peran memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap stres kerja. Hal ini berarti bahwa hipotesis pertama diterima.
2. Pengujian hipotesis 2 : Konflik peran berpengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari hasil perhitungan SmartPLS 3.0 menunjukkan bahwa konflik peran tidak berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien beta sebesar 0,198 dan T-value 0,445. Nilai tersebut lebih kecil dari t tabel (1,96). Hasil ini berarti bahwa konflik peran memiliki hubungan yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa hipotesis kedua ditolak.

3. Pengujian hipotesis 3 : Stres kerja berpengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari hasil perhitungan SmartPLS 3.0 menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja dengan nilai koefisien beta sebesar -0,544 dan *T-value* 2.642. Nilai tersebut lebih besar dari *t* tabel (1,96). Hasil ini berarti bahwa konflik peran memiliki hubungan yang negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Hal ini berarti bahwa hipotesis ketiga diterima.
4. Pengujian Hipotesis 4 : Stres kerja memediasi konflik peran terhadap kinerja karyawan. Dari pengujian tampak bahwa ketika pengaruh dari mediator dimasukkan pada model terlihat bahwa konflik peran memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbeda dengan langkah ketika variabel mediasi tidak dimasukkan kedalam model. Variabel independen tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen. Dengan hilangnya pengaruh langsung dari predictor (konflik peran) terhadap criterion (kinerja karyawan) dapat dinyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh mediasi sempurna (*full mediation*) Ananda (2015). Penelitian ini sesuai dengan asumsi Baron dan Kenny (1986) bahwa *perfect/complete mediation* atau mediasi sempurna terjadi bila variabel independen tidak memengaruhi variabel dependen ketika mediator dikontrol.

Dari hasil pengujian empat hipotesis dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar hipotesis dalam penelitian ini didukung yaitu hipotesis 1,3, dan 4. Sedangkan hipotesis yang tidak didukung dalam penelitian ini hanya satu hipotesis yaitu hipotesis 2.

Secara ringkas rangkuman hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel 4.9 berikut ini :

Tabel 4. 9
Rangkuman Hasil Uji Hipotesis

Pernyataan Hipotesis		Keterangan
H1	Konflik peran yang dialami karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta berpengaruh secara positif terhadap stres kerja karyawan.	Didukung
H2	Konflik peran berpengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta.	Tidak Didukung
H3	Stres kerja yang dialami BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta berpengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan.	Didukung
H4	Stres kerja memediasi konflik peran terhadap kinerja karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta.	Didukung

K. Pembahasan Hasil Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis hubungan antar variabel, serta menguji peran variabel pemediasi yaitu stres kerja karyawan. Konflik peran memiliki peran yang positif terhadap stres kerja. Dari pengujian tampak bahwa ketika variabel stres kerja ditambahkan pada model terlihat bahwa konflik peran memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hilangnya pengaruh langsung konflik peran terhadap kinerja karyawan dapat dikatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh mediasi sempurna (*full mediation*). Berikut ini adalah penjelasan dari jawaban hipotesis peneliti:

1. Pengaruh Konflik Peran terhadap Stres Kerja

Berdasarkan hasil pengujian struktural atau *inner model* diketahui bahwa nilai *T-value* 12.455 lebih besar dari nilai *t* tabel (1,96). Hal ini dapat disimpulkan bahwa konstruk konflik peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap konstruk stres kerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan konflik peran akan mengakibatkan meningkatnya stres kerja karyawan atau dengan kata lain semakin tinggi konflik peran maka stres kerja semakin tinggi pula. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Tidd dan Friedman (2002), menyatakan bahwa stres kerja dapat dipengaruhi oleh adanya konflik dalam organisasi. Salah satunya adalah konflik peran. Konflik peran dapat diartikan sebagai keadaan dimana seorang individu memiliki peran yang berbeda dalam waktu yang sama. Konflik peran tersebut memberikan tekanan kepada individu karena adanya perbedaan kepentingan antar peran yang dapat menyebabkan stres kerja. Semakin tinggi konflik peran juga akan berpengaruh pada meningkatnya stres dalam bekerja.

2. Pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian *inner model* diatas diketahui bahwa nilai T-value 0,445 lebih kecil dari t tabel (1,96). Hal ini menunjukkan bahwa konflik peran tidak mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh negatif konflik peran terhadap kinerja karyawan tidak didukung.

Penelitian ini tidak sejalan dengan Fisher (2001) dalam Fanani *et.al* (2008) menyatakan bahwa konflik peran menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja, dapat menurunkan motivasi kerja sehingga bisa menurunkan kinerja secara keseluruhan. Konflik peran akan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan apabila melewati variabel stres kerja. Seperti yang dikemukakan oleh Moorhead dan Griffin (2013) bahwa apabila seseorang melakukan dua atau lebih peran secara bersamaan yang diberikan oleh atasan dapat berujung pada stres.

Tidak didukungnya hipotesis ini dapat dijelaskan dengan beberapa argumen. Pertama para karyawan sudah dapat mengatasi konflik peran secara profesional sehingga tidak mempengaruhi hasil kinerjanya, walaupun dengan tugas, kewajiban dan beban kerja yang berat karyawan BMT BIF dapat meminimalkan kemungkinan adanya benturan dan tekanan dalam pekerjaannya tersebut. Kedua, adanya insentif yang sepadan dengan beban kerja yang diberikan BMT BIF kepada karyawan, sehingga dapat memacu motivasi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin. Hal ini berarti bahwa tinggi rendahnya konflik peran yang dimiliki karyawan BMT BIF tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian struktural atau *inner model* diketahui bahwa nilai *T-value* 2.642 lebih besar dari *t* tabel (1,96) maka artinya bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BMT BIF Yogyakarta. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima, karena stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya dengan adanya tugas, peran dan tanggungjawab yang harus dikerjakan oleh karyawan terkadang membuat individu mengalami stres kerja karena beban yang terlalu berat. Akan tetapi stres kerja yang dialami karyawan justru bersifat positif yang menimbulkan dorongan atau motivasi untuk meningkatkan kinerja.

Sejalan dengan teori Handoko (2012) yang menyatakan bahwa akibat dari stres kerja dapat berupa membangun ataupun merusak prestasi kerja. Luthan (2006) stres kerja tidak secara otomatis bersifat buruk bagi karyawan perseorangan atau kinerja organisasi mereka. Hal ini juga sejalan dengan teori Robbins (2009) bahwa stres yang tingkatannya rendah sampai sedang justru menstimulasi tubuh dan meningkatkan kemampuannya untuk bereaksi. Mereka kemudian kerap kali mempertunjukkan tugas-tugas yang dikerjakan secara lebih baik, lebih intens dan lebih cepat.

4. Pengaruh Stres Kerja memediasi Konflik Peran terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis ke 4 ini menyatakan bahwa stres kerja memediasi konflik peran terhadap kinerja karyawan, sejalan dengan penelitian Rusinta (2013) yang menyatakan bahwa stres kerja memediasi konflik peran dan kinerja karyawan. menurut Ivancevich dan Gibson (1987) konflik peran merupakan konflik yang muncul ketika seseorang mendapatkan peran yang tidak sesuai dengan perilaku peran yang tepat. Peran yang tidak tepat tersebut dapat menimbulkan tekanan dalam diri seseorang yang pada akhirnya menimbulkan stres kerja.

Apabila konflik peran diuji tanpa memasukkan variabel pemediasi yakni stres kerja dalam uji hipotesis maka pengujian hipotesis konflik peran berpengaruh terhadap kinerja karyawan tidak didukung. Hal ini berarti bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja. Stres yang tingkatannya rendah justru akan berdampak baik dalam memotivasi kinerja karyawan.