

Self Efficacy sebagai Mediasi Pengaruh Work Family Conflict dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawati Perbankan (Studi Pada Dual Career Couple di Bank BRI dan Bank BTN Cabang Jember)

(Self Efficacy As Mediation The Effect Of Work Family Conflict And Work Climate on The Job Performance Of Bank's Female Employee (Study On Dual Career Couple In BRI Bank and BTN Bank Branch Jember)

Alfeonita Dyah Mulyandini, Sri Wahyu Lelly H. S, Diana Sulianti K. Tobing
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ)
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121
E-mail: alfeonita@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: (1) pengaruh *work family conflict* terhadap *self efficacy* karyawan, (2) pengaruh iklim kerja terhadap *self efficacy* karyawan, (3) pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan, (4) pengaruh iklim kerja terhadap kinerja karyawan, dan (5) pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan. Pendekatan riset yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi yang digunakan berasal dari dua objek yakni karyawan Bank BRI dan Bank BTN dan diambil sampel menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria: 1) berjenis kelamin wanita, 2) telah bekerja minimal 2 tahun, 3) telah menikah, 4) suami juga bekerja (tidak harus pada perusahaan yang sama), sehingga diperoleh sampel sebanyak 35 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*). Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan menunjukkan hasil bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap *self efficacy* karyawan, iklim kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *self efficacy*, *work family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, iklim kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan *self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Iklim Kerja, Kinerja, *Self Efficacy*, *Work Family Conflict*.

Abstract

This study aimed to analyze: (1) the effect of work family conflict on the self-efficacy of employees, (2) the effect of work climate on the self-efficacy of employees, (3) the effect of work family conflict on the job performance of employees, (4) the effect of work climate on the job performance of employees and (5) the effect of self-efficacy on the job performance of employees. Research approach used in this study is quantitative. The population derived from two objects namely employees of Bank BRI and Bank BTN and samples taken using purposive sampling techniques with the following criteria: 1) female, 2) have worked at least 2 years, 3) have been married, 4) the husband also works (not must be in the same company), in order to obtain a sample of 35 respondents. Data analysis method used in this study is the path analysis. The results of hypothesis testing performed show that work family conflict affected significantly on self-efficacy of employees, work environment significant positive effect on self-efficacy, work family conflict affected significant on the performance of employees, work environment significant positive effect on employee performance and self efficacy significant positive effect on employee performance.

Keywords: Job Performance, *Self Efficacy*, Work Climate, *Work Family Conflict*.

Pendahuluan

Sumber daya manusia yang layak sangat diperlukan karena merupakan suatu syarat mutlak agar suatu perusahaan dapat tetap bersaing dalam tantangan dan persaingan yang ada.

Tantangan dan persaingan yang ada di dunia kerja menuntut karyawan untuk berusaha lebih memaksimalkan kemampuan yang dimiliki tidak terkecuali untuk karyawan wanita. Pada tahun 2013 jumlah tenaga kerja wanita yang ada di Jawa Timur mencapai 187.820.000 jiwa (Statistik Indonesia,

2013). Jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya, tenaga kerja wanita tahun 2013 ini meningkat sangat signifikan. Wanita yang telah memutuskan untuk bekerja tidak hanya karena alasan tuntutan ekonomi, namun juga mereka ingin mengaktualisasikan diri mereka dengan ilmu pengetahuan yang telah mereka dapatkan dari bangku pendidikan. Tenaga kerja wanita, yang berstatus ganda sebagai istri dan karyawan khususnya, rentan mengalami konflik. Terlebih lagi jika mereka merupakan karyawan perbankan. Konflik yang mereka alami di tempat kerja dapat terjadi karena adanya tekanan dari atasan, pekerjaan yang harus mereka kerjakan cukup beresiko, serta lingkungan kerja yang kadang berubah. Selain itu, dalam rumah tangga mereka juga mengalami konflik keluarga, seperti kurangnya waktu bersama keluarga karena mereka harus bekerja mulai pagi sampai sore bahkan malam, kurangnya perhatian dari keluarga, masalah keuangan, pendidikan anak-anak, dan lain sebagainya. Ketidakseimbangan antara urusan rumah tangga dan pekerjaan inilah yang menimbulkan *work family conflict*.

Work family conflict atau konflik peran ganda yang terjadi akibat adanya konflik antar peran ketika pemenuhan salah satu peran bisa menekan peranan yang lain, baik itu perannya di kehidupan pekerjaan atau keluarga (Carlson, Kacmar dan Williams, 2000) merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu iklim organisasi dalam perusahaan juga menjadi faktor penting karyawan dapat melakukan aktivitas kerja mereka diperusahaan. Dwivedi (1981:475) yang menyatakan bahwasanya iklim kerja dapat berupa persepsi individu tentang berbagai aspek yang ada dalam lingkungan organisasi tersebut.

Penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini diantaranya adalah penelitian dari Christin *et al.*, (2011), Rosita (2014), Maherani (2013), Nugroho (2013), Priyatnasari (2014), dan Nohe (2013) yang menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Darmada *Et al.*, (2013) mendapatkan hasil bahwa iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh Handayani (2012) menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja merupakan suatu aspek penting yang perlu diperhatikan oleh suatu perusahaan karena kinerja akan mempengaruhi kelangsungan dari perusahaan nantinya. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah *work family conflict*, iklim kerja, serta *self efficacy* yang memiliki pengaruh yang berbeda-beda terhadap kinerja yang akan dihasilkan.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini antara lain: (1) *Work family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap *self efficacy* karyawan perbankan, (2) Iklim kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *self efficacy* karyawan perbankan, (3) *Work family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan perbankan, (4) Iklim kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja

karyawan perbankan, (5) *Self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan perbankan. *Self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan perbankan.

Rumusan masalah dalam penelitian ini diantaranya: (1) Apakah *work family conflict* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan perbankan? (2) Apakah iklim kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan perbankan? (3) Apakah *work family conflict* berpengaruh secara signifikan terhadap *self efficacy* karyawan perbankan? (4) Apakah iklim kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *self efficacy* karyawan perbankan? (5) Apakah *self efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan perbankan?

Metode Penelitian

Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatif. Jenis penelitian ini adalah explanatory research dimana jenis penelitian ini digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dalam rumusan hipotesis dengan teori yang ada.

Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Hal ini dikarenakan data yang diperoleh nantinya merupakan data berupa angka. Setelah data diperoleh, maka data akan diolah dengan menggunakan *software SPSS v.22 for Windows* yang selanjutnya akan dianalisis. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya data primer yang berasal dari sebaran kuesioner dan wawancara langsung yang dilakukan terhadap subyek penelitian dan data sekunder yang berasal dari buku, laporan penelitian terdahulu, artikel, dan data dari internet.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank BRI dan Bank BTN Cabang Jember berjumlah 156 karyawan. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling dengan kriteria: 1) berjenis kelamin wanita, 2) telah bekerja minimal 2 tahun, 3) telah menikah, 4) suami juga bekerja (tidak harus pada perusahaan yang sama). Berdasarkan kriteria yang telah ditentukan tersebut, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 15 karyawan dari Bank BRI Cabang Jember dan 20 karyawan dari Bank BTN Cabang Jember, sehingga diperoleh total 35 sampel atau responden.

Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan bantuan *software SPSS 22 for Windows* untuk mengolah data yang telah didapat.

Hasil Penelitian

Uji Analisis Jalur

Dalam menganalisis adanya pengaruh yang terjadi antar variabel dependen dan independen baik secara langsung maupun tak langsung peneliti menggunakan bantuan software SPSS 22 for Windows dengan hasil pengujian pengaruh langsung sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Jalur

Variabel independen	Variabel dependen	Koefisien Standardize	p-value	Keterangan
<i>Work family conflict</i>	<i>Self Efficacy</i>	0,720	0,000	Signifikan
Iklm Kerja	<i>Self Efficacy</i>	0,235	0,031	Signifikan
<i>Work Family Conflict</i>	Kinerja	0,561	0,003	Signifikan
Iklm kerja	Kinerja	0,334	0,033	Signifikan
<i>Self Efficacy</i>	Kinerja	0,334	0,039	Signifikan

Sumber: data primer, 2015.

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat dilihat bahwa koefisien jalur pengaruh langsung yang memiliki pengaruh paling kuat adalah pengaruh langsung dari variabel *work family conflict* terhadap *self efficacy* yakni sebesar 0,720. Sedangkan pengaruh yang paling lemah terjadi pada variabel iklim kerja terhadap *self efficacy* yakni sebesar 0,235.

Menghitung Jalur

Perhitungan jalur menjelaskan tentang *work family conflict* (X1) iklim kerja (X2) baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja (Y) melalui variabel intervening *self efficacy* (Z).

a. Pengaruh Langsung (Direct Effect atau DE)

a) Pengaruh variabel *work family conflict* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

$$DE_{X1Y} = X1 \quad Y \\ = (0,561)$$

b) Pengaruh variabel iklim kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

$$DE_{X2Y} = X2 \quad Y \\ = (0,334)$$

c) Pengaruh variabel *work family conflict* (X1) terhadap *self efficacy* karyawan (Z)

$$DE_{X1Z} = X1 \quad Z \\ = (0,720)$$

d) Pengaruh variabel iklim kerja (X2) terhadap *self efficacy* karyawan (Z)

$$DE_{X2Z} = X2 \quad Z \\ = (0,235)$$

e) Pengaruh variabel *self efficacy* (Z) terhadap kinerja karyawan (Y)

$$DE_{ZY} = Z \quad Y \\ = (0,334)$$

b. Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect atau IE)

a) Pengaruh *work family conflict* (X1) melalui *self efficacy* (Z) terhadap kinerja (Y)

$$IE_{YZX1} = X1 \quad Z \quad Y \\ = (0,720)(0,334) \\ = (0,240)$$

b) Pengaruh iklim kerja (X2) melalui *self efficacy* (Z) terhadap kinerja (Y)

$$IE_{YZX2} = X2 \quad Z \quad Y \\ = (0,334)(0,235) \\ = (0,078)$$

Uji Hipotesis

a. Hipotesis Pertama (H₁)

H₁ : *Work family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap *self efficacy* karyawan perbankan.

Tabel 2. Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis Pertama.

Variabel Independent	Variabel dependent	Beta	p-value
<i>Work Family Conflict</i>	Self Efficacy	0,720	0

Sumber: data primer, 2015.

Berdasarkan analisis jalur yang telah dilakukan dengan menggunakan software SPSS 22, diperoleh koefisien koefisien jalur langsung (Beta Standardize) sebesar 0,720 pada tingkat kepercayaan 5% dengan nilai p-value sebesar 0,000. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil dari pengujian menyatakan hipotesis pertama signifikan dan dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa *work family conflict* memiliki pengaruh yang besar terhadap *self efficacy*, namun perlu digaris bawahi bahwa pengaruh yang dimiliki oleh *work family conflict* adalah negatif sehingga dapat menurunkan tingkat *self efficacy* karyawan.

b. Hipotesis Kedua (H₂)

H₂ : Iklim kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *self efficacy* karyawan perbankan

Tabel 3. Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis Kedua

Variabel Independent	Variabel dependent	Beta	p-value	Keterangan
iklim kerja	<i>Self Efficacy</i>	235	31	menerima H ₂ / signifikan

Sumber: data primer, 2015.

Berdasarkan analisis jalur yang telah dilakukan dengan menggunakan software SPSS 22, diperoleh koefisien koefisien jalur langsung (Beta Standardize) sebesar 0,235 pada tingkat kepercayaan 5% dengan nilai p-value sebesar 0,031. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil dari pengujian menyatakan hipotesis kedua signifikan dan dapat diterima.

c. Hipotesis Ketiga (H₃)

H₃ : *Work family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan perbankan.

Tabel 4. Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis Ketiga

Variabel Independent	Variabel dependen	Beta	p-value
----------------------	-------------------	------	---------

<i>Work Family Conflict</i>	Kinerja	0,561	0,003
-----------------------------	---------	-------	-------

Sumber: Data Primer, 2015.

Berdasarkan analisis jalur yang telah dilakukan dengan menggunakan software SPSS 22, diperoleh koefisien koefisien jalur langsung (Beta Standardize) sebesar 0,561 pada tingkat kepercayaan 5% dengan nilai p-value sebesar 0,003. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil dari pengujian menyatakan hipotesis ketiga signifikan dan dapat diterima.

d. Hipotesis Keempat (H_4)

H_4 : Iklim kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan perbankan.

Tabel 5. Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis Pertama.

Variabel Independent	Variabel dependent	Beta	p-value
iklim kerja	kinerja	0,33	0,03

Sumber: Data Primer, 2015.

Berdasarkan analisis jalur yang telah dilakukan dengan menggunakan software SPSS 22, diperoleh koefisien koefisien jalur langsung (Beta Standardize) sebesar 0,334 pada tingkat kepercayaan 5% dengan nilai p-value sebesar 0,033. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil dari pengujian menyatakan hipotesis keempat signifikan dan dapat diterima.

e. Hipotesis Kelima (H_5)

H_5 : Self efficacy berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan perbankan.

Tabel 6. Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis Keenam

Variabel Independent	Variabel dependent	Beta	p-value	Keterangan
Self efficacy	kinerja	0,33	0,04	menerima H_5 / signifikan

Sumber: Data Primer, 2015.

Berdasarkan analisis jalur yang telah dilakukan dengan menggunakan software SPSS 22, diperoleh koefisien koefisien jalur langsung (Beta Standardize) sebesar 0,334 pada tingkat kepercayaan 5% dengan nilai p-value sebesar 0,039. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil dari pengujian menyatakan hipotesis kelima signifikan dan dapat diterima.

Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 35 responden pada Bank BTN dan Bank BRI Cabang Jember yang merupakan karyawan tetap berjenis kelamin perempuan dan juga telah menikah, maka diperoleh data yang selanjutnya digunakan sebagai bahan analisis. Dari penghitungan analisis jalur (Path Analysis) yang telah dilakukan dengan menggunakan software *SPSS 22 for Windows* didapatkan hasil bahwa kelima hipotesis yang dirancang oleh peneliti menunjukkan hasil yang signifikan. Pembahasan dari setiap hipotesis yang telah diuji dijabarkan sebagai berikut:

Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap *Self Efficacy*

Berdasarkan analisis jalur yang telah dilakukan menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap *self efficacy* karyawan dengan koefisien jalur langsung (Beta Standardize) sebesar 0,720 pada tingkat kepercayaan 5% dengan nilai p-value sebesar 0,000. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa *work family conflict* memiliki pengaruh yang sangat tinggi dalam mempengaruhi tingkat *self efficacy* karyawan Bank BTN dan Bank BRI Cabang Jember.

Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa *work family conflict* memiliki pengaruh yang sangat tinggi dalam mempengaruhi tingkat *self efficacy* karyawan Bank BTN dan Bank BRI Cabang Jember. Menurut penelitian terhadap karyawan Bank BTN dan Bank BRI secara langsung, sebanyak 95% karyawan mempersepsikan diri mereka mengalami *work family conflict*. Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa sebanyak 40% karyawan pada Bank BTN Cabang Jember dan Bank BRI Cabang Jember masih berusia antara 20 – 30 tahun. Karyawan dengan usia 20-30 tahun memiliki masalah yang rentan dalam rumah tangga. Hal ini didukung oleh pernyataan Pdt. Dr. Paul Gunadi yang menyatakan bahwa “setelah pernikahan berjalan 1 - 3 tahun, dikatakan di saat itulah disebut titik rawan pernikahan.” Pada usia awal pernikahan mereka masih beradaptasi dengan pasangan mereka. Sehingga apabila kedua pasangan bekerja, mereka mengalami kesulitan untuk beradaptasi dan akhirnya timbul konflik. Konflik yang timbul dapat berupa adanya tekanan dari keluarga yang menuntut mereka untuk dapat menghabiskan banyak waktu mereka bersama keluarga. Adanya *work family conflict* membuat *self efficacy* yang mereka miliki semakin menurun. Mereka merasa tertekan dengan adanya konflik yang timbul di keluarga mereka dan membuat mereka tidak fokus dalam bekerja. Selain itu *self efficacy* yang menurun membuat mereka kurang percaya diri dengan kemampuan yang mereka miliki untuk mengerjakan kegiatan yang mereka lakukan di lingkungan kerja mereka sehingga menurunkan kinerja mereka di tempat mereka bekerja.

Pengaruh Iklim Kerja Terhadap *Self Efficacy*

Berdasarkan analisis jalur yang telah dilakukan, diperoleh koefisien jalur langsung sebesar 0,235 pada tingkat kepercayaan 5% dengan nilai p-value sebesar 0,031 sehingga dapat disimpulkan bahwa iklim kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *self efficacy*.

Berdasarkan kuesioner yang telah disebar pada responden di Bank BTN dan Bank BRI, didapatkan hasil bahwa antara karyawan dengan atasan dan juga dengan karyawan lainnya memiliki hubungan yang sangat baik. Hal ini ditunjukkan pada beberapa pernyataan yang mendapatkan nilai 4 (setuju) pada variabel ini. Selain itu hasil kuesioner ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *self efficacy* dimana dengan adanya iklim kerja yang kondusif yang terjadi pada Bank BTN dan Bank BRI, memang benar bahwa mereka memiliki tingkat *self efficacy* yang tinggi. Berdasarkan penelitian langsung yang dilakukan oleh peneliti pada kedua

bank, baik Bank BTN maupun Bank BRI, lingkungan kerja mereka sangatlah kondusif. Para karyawan sering terlibat dalam diskusi kecil mengenai permasalahan yang dihadapi. Tak jarang mereka juga berkonsultasi pada manager bagian dari masing-masing divisi apabila mereka menemui kesulitan.

Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis jalur yang telah dilakukan diperoleh koefisien jalur langsung (Beta Standardize) sebesar 0,561 pada tingkat kepercayaan 5% dengan nilai *p-value* sebesar 0,003 menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja. Artinya semakin tinggi *work family conflict* yang terjadi maka dapat menurunkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Bank BTN dan Bank BRI merupakan bank milik negara yang memiliki waktu kerja yang sangat padat. Menjadi karyawan dari bank milik negara harus mengetahui konsekuensi yang akan mereka ambil. Salah satunya adalah konsekuensi jam kerja yang padat akan membuat mereka kehilangan waktu untuk bersama keluarga mereka dirumah. Tidak menutup kemungkinan hal tersebut akan mengakibatkan terjadinya *work family conflict*. *Work family conflict* yang terjadi akan membuat mereka tidak fokus untuk bekerja melayani nasabah. Selain itu ada beberapa karyawan yang harus pulang pergi keluar kota karena keluarga mereka berada diluar kota sehingga mereka bertemu dengan keluarga hanya pada akhir minggu saja. Hal ini menjadi alasan mengapa mereka mengalami *work family conflict*, dan apabila konflik yang mereka rasakan semakin besar, maka kinerja yang mereka hasilkan akan semakin menurun.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti secara langsung, Bank BTN Cabang Jember dan Bank BRI Cabang Jember memiliki beberapa cara untuk meningkatkan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, diantaranya pelatihan ESQ dengan diadakannya pengajian di minggu ketiga setiap bulannya, kegiatan outbound yang diselenggarakan dengan mengikutsertakan anggota keluarga tiap karyawan untuk lebih mengakrabkan serta untuk menunjukkan bahwa walaupun jam kerja sangat padat namun karyawan Bank BTN Cabang Jember dan Bank BRI Cabang Jember masih memiliki waktu untuk dapat berlibur dan menghabiskan waktu bersama keluarga.

Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan data yang telah diuji menggunakan analisis jalur, diperoleh koefisien jalur langsung (Beta Standardize) sebesar 0,334 pada tingkat kepercayaan 5% dengan *p-value* sebesar 0,033 sehingga dapat disimpulkan bahwa iklim kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Bank BTN Cabang Jember dan Bank BRI Cabang Jember memiliki iklim kerja yang kondusif. Hal ini dapat diketahui dari penelitian yang langsung dilakukan di lapangan. Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan yang bekerja di kedua bank

tersebut cukup baik karena sebgaaian besar responden menjawab setuju pada kuesioner yang telah diberikan. Selain itu iklim kerja yang kondusif serta kerja sama tim yang baik mendorong mereka memiliki kinerja yang baik pula. Hubungan yang terjalin antara karyawan dan atasan pun sangat baik, sehingga iklim kerja yang terbangun dalam perusahaan tersebut menjadi kondusif dan nyaman baik untuk karyawan maupun para manager yang bertanggung jawab di tiap bagian.

Iklim kerja dapat juga berupa fasilitas yang tersedia di tempat kerja. Fasilitas yang diberikan oleh Bank BTN Cabang Jember dan Bank BRI Cabang Jember kepada karyawan dapat dikatakan sudah cukup baik untuk dapat membuat karyawan bekerja dengan maksimal. Misalnya penyediaan layanan wifi di beberapa titik kantor memudahkan karyawan untuk dapat mengakses data yang mereka butuhkan, *line* yang menghubungkan antara komputer satu dan komputer lain, dan juga beberapa fasilitas lainnya.

Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis yang dilakukan terhadap hipotesis kelima yakni *self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja diperoleh koefisien jalur langsung (Beta Standardize) sebesar 0,334 pada tingkat kepercayaan 5% dengan nilai *p-value* sebesar 0,039. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil dari pengujian menyatakan hipotesis keempat signifikan dan dapat diterima. Artinya semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki oleh karyawan maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut maupun sebaliknya.

Berdasarkan analisis yang dilakukan terhadap hipotesis kelima yakni *self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dapat disimpulkan bahwa hasil dari pengujian menyatakan hipotesis keempat signifikan dan dapat diterima. Artinya semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki oleh karyawan maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut maupun sebaliknya. *Self efficacy* yang dimiliki oleh karyawan merupakan bekal karyawan untuk dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja, dan juga untuk menyelesaikan berbagai persoalan yang ada di lingkungan kerja tempat mereka bekerja. Sama seperti di Bank BTN Cabang Jember dan Bank BRI Cabang Jember, setiap karyawan dituntut untuk memiliki tingkat *self efficacy* yang tinggi untuk mendukung aktifitas mereka. Terlebih lagi Bank BTN Cabang Jember dan Bank BRI Cabang Jember merupakan bank milik negara yang memiliki banyak nasabah yang menginginkan pelayanan yang prima dari karyawan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di lapang, karyawan yang bekerja pada Bank BTN Cabang Jember dan Bank BRI Cabang Jember memiliki tingkat *self efficacy* yang cukup tinggi. hal ini terlihat dari bagaimana kinerja mereka pada kedua bank tersebut. Mereka memiliki rasa percaya diri yang membuat mereka menikmati pekerjaan mereka di bank tersebut. Selain itu apabila mereka memiliki

kinerja yang baik, mereka juga akan mendapatkan reward atas kinerja mereka mencapai target yang telah ditentukan.

Kesimpulan dan Keterbatasan

Kesimpulan

Berdasarkan pada penelitian yang telah dilakukan terhadap responden pada Bank BTN Cabang Jember dan Bank BRI Cabang Jember maka diperoleh kesimpulan sebagai bahwa, (1) Terdapat pengaruh negatif signifikan yang terjadi antara *work family conflict* terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Cabang Jember dan Bank BRI Cabang Jember, (2) Terdapat pengaruh positif signifikan yang terjadi antara iklim kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Cabang Jember dan Bank BRI Cabang Jember, (3) Terdapat pengaruh negatif signifikan yang terjadi antara *work family conflict* terhadap *self efficacy* karyawan pada Bank BTN Cabang Jember dan Bank BRI Cabang Jember, (4) Terdapat pengaruh positif signifikan yang terjadi antara iklim kerja terhadap *self efficacy* karyawan pada Bank BTN Cabang Jember dan Bank BRI Cabang Jember, (5) Terdapat pengaruh positif signifikan yang terjadi antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Cabang Jember dan Bank BRI Cabang Jember.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih memiliki kekurangan karena adanya keterbatasan yang menyebabkan penelitian ini dirasa kurang maksimal. Keterbatasan yang dialami peneliti diantara adalah (1) penelitian hanya dilakukan di Bank BTN Cabang Jember dan Bank BRI Cabang Jember saja, sedangkan penelitian ini juga dapat dilakukan pada bank konvensional lainnya, bank syariah, rumah sakit, puskesmas, dan layanan publik lainnya. (2) Belum memiliki variabel control yang untuk menganalisis permasalahan yang dialami oleh responden.

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang telah dipaparkan sebelumnya, saran yang ingin peneliti sampaikan kepada perusahaan yakni kinerja yang dimiliki oleh karyawan berstatus *dual career couple* yang bekerja di Bank BTN Cabang Jember dan Bank BRI Cabang Jember pada umumnya cukup baik namun masih perlu ditingkatkan. Perusahaan diharapkan dapat memonitoring pekerjaan karyawan dengan baik, sehingga apabila ada penurunan kinerja dapat dikontrol dan dapat ditindaklanjuti. Selain itu karena hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif signifikan yang artinya memiliki kecenderungan untuk menurunkan kinerja, perusahaan diharapkan memiliki kegiatan-kegiatan diluar jam kerja yang berguna untuk lebih memberikan motivasi kerja terhadap karyawan, seperti pemberian *reward* dan *punishment*, pengajian yang berguna untuk meningkatkan keimanan dan ketakwaan, kegiatan *outbond* bersama keluarga karyawan. Kepada akademisi dan peneliti yang akan menggunakan topik yang sama yakni tentang *work family conflict* diharapkan dapat meneliti pada objek yang

lebih luas karena selain pada perbankan, *work family conflict* juga rentan terjadi pada pekerja yang bekerja di rumah sakit, pabrik, dan lainnya. Selain itu juga harap pertimbangkan variabel intervening yang akan digunakan karena hal ini sangat penting mengingat hasil yang akan dihasilkan dan diharapkan oleh peneliti.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada responden dari Bank BRI dan Bank BTN Cabang Jember yang telah berpartisipasi dan turut membantu dalam penelitian ini sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

Daftar Pustaka

- C Nohe, A Michel, K Sonntag. 2014. Family-Work Conflict And Job Performance: A Diary Study On Boundary Conditions And Mechanisms. *Journal Of Organizational Behavior* · April 2014.
- Carlson, Dawn S., K. Michele Kacmar, Larry J. Williams. 2000. Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior* 56, 249–276.
- Christine Christine W.S., Megawati Oktorina, Indah Mula. 2001. Pengaruh Konflik Pekerjaan dan Konflik Keluarga Terhadap Kinerja dengan Konflik Pekerjaan Keluarga Sebagai Intervening Variabel (Studi pada Dual Career Couple di Jabodetabek). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol.12, N 122 O. 2, September 2010: 121-132.
- Dwivedi, R.S. 1981. *Dynamics of Human Behavior at Work*. New Delhi: Oxford & IBH Publishing Co.
- Handayani, Wiwik. 2008. Dampak Komitmen Organisasi, Self Efficacy Terhadap Konflik Peran Dan Kinerja Karyawan Pt. Hm Sampoerna Tbk. Di Surabaya. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis Vol.8 No. 2 September 2008*
- Ketut Darmada, Nyoman Dantes, Nyoman Natajaya. 2013. Kontribusi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri SeKecamatan Mendoyo Kabupaten Jembrana. *e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Pendidikan Dasar (Volume 3 Tahun 2013)*
- Maherani, Astrani. 2012. Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Fear Of Success Terhadap Kinerja Wanita Berperan Ganda. *Jurnal Riset Ekonomi & Bisnis*, 2012.
- Nugroho, Agung Hery. 2006. Pengaruh konflik peran dan perilaku anggota organisasi terhadap kinerja kerja pegawai pada Kepolisian Republik Indonesia, Kepolisian Wilayah Kota Besar Semarang. eprints.undip.ac.id/.../AGUNG_HERY_NUGROH... diakses tgl. 23 November 2014 Hal.1-102.
- Priyatnasari, Indar, Balqis. 2014. Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Kinerja Perawat Rsud Daya Kota Makassar. repository.unhas.ac.id/Priyatnasari... diakses tanggal 25 November 2015.
- Rosita, Sry. 2012. Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Dosen Wanita Di Fakultas Ekonomi Universitas . *Jurnal Manajemen Bisnis*. Vol 2, No 2.