



***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 JOB PERFORMANCE OF BANK'S FEMALE EMPLOYEE (STUDY ON DUAL CAREER COUPLE IN BRI BANK AND BTN BANK BRANCH JEMBER)

SKRIPSI

Oleh

ALFEONITA DYAH MULYANDINI
NIM. 110810201089

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER
2015**



***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 JOB PERFORMANCE OF BANK'S FEMALE EMPLOYEE (STUDI ON *DUAL CAREER COUPLE* IN BRI BANK AND BTN BANK BRANCH JEMBER)

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember

Oleh

**Alfeonita Dyah Mulyandini
NIM 110810201089**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER
2015**

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI RI
UNIVERSITAS JEMBER-FAKULTAS EKONOMI**

SURAT PERNYATAAN

Nama : Alfeonita Dyah Mulyandini
NIM : 110810201089
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : *Self Efficacy* Sebagai Mediasi Pengaruh *Work Family Conflict* dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan (Studi Pada *Dual Career Couple* di Bank BRI dan Bank BTN Cabang Jember)

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta tersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 19 Agustus 2015

Yang menyatakan,

Alfeonita Dyah Mulyandini
NIM. 110810201089

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : 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)

Nama Mahasiswa : Alfeonita Dyah Mulyandini
NIM : 110810201089
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Disetujui Tanggal : 6 Juli 2015

Dosen Pembimbing Utama

Dosen Pembimbing Anggota

Dr. Sri Wahyu Lelly H. S., SE, M.Si.
NIP 196010161987021001

Dr. Diana Sulianti K. Tobing S.E., M.Si.
NIP. 197412122000122001

Menyetujui,
Ketua Program Studi
S1- Manajemen

Dr. Ika Barokah S, SE., MM.
NIP 197805252003122002

PENGESAHAN

***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)**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama Mahasiswa : Alfeonita Dyah Mulyandini

NIM : 110810201089

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

19 Agustus 2015

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

Penguji Utama : Dra. Sudarsih M.Si : (.....)

NIP. 196212121992012001

Penguji Anggota : Drs. Agus Priyono M.M. : (.....)

NIP. 196010161987021001

Penguji Anggota : Dr. Nurhayati M.M. : (.....)

NIP. 196106071987022001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Jember

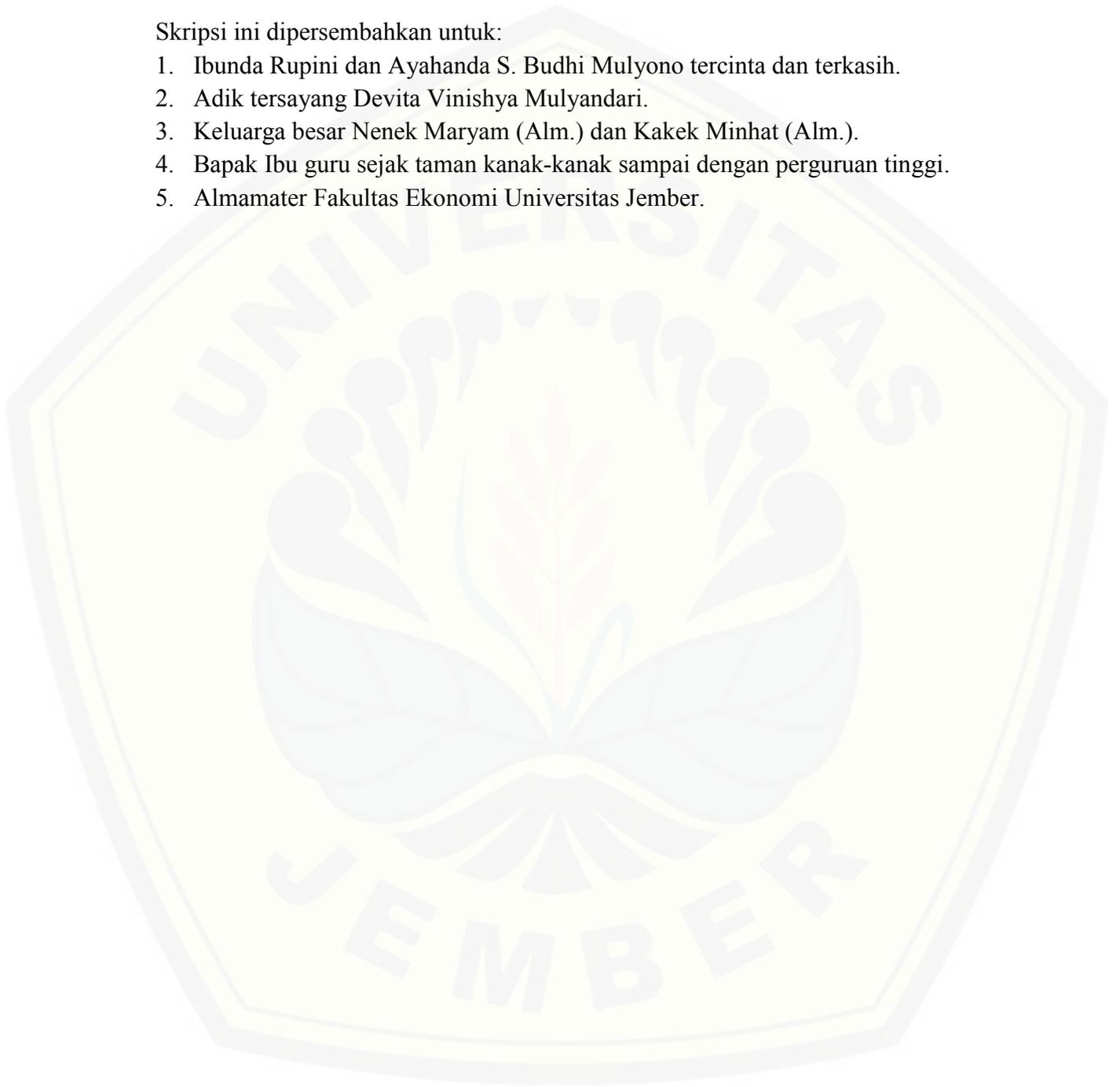


Dr. Moehammad Fathorrazi, SE., M.Si.
NIP 196306141990021001

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan untuk:

1. Ibunda Rupini dan Ayahanda S. Budhi Mulyono tercinta dan terkasih.
2. Adik tersayang Devita Vinishya Mulyandari.
3. Keluarga besar Nenek Maryam (Alm.) dan Kakek Minhat (Alm.).
4. Bapak Ibu guru sejak taman kanak-kanak sampai dengan perguruan tinggi.
5. Almamater Fakultas Ekonomi Universitas Jember.



MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya”

(QS. Al-Baqarah: 286)

Awesome people never find the perfect job. They build it piece by piece, every moment with great joy

(Rene Suhardono)





***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 JOB PERFORMANCE OF BANK'S FEMALE EMPLOYEE (STUDI ON *DUAL CAREER COUPLE* IN BRI BANK AND BTN BANK BRANCH JEMBER)

SKRIPSI

Oleh:

**Alfeonita Dyah Mulyandi
NIM 110810201089**

Pembimbing:

Dosen Pembimbing I : Dr. Sri Wahyu Lelly H. S., SE, M.Si
Dosen Pembimbing II : Dr. Diana Sulianti K. Tobing S.E., M.Si.

RINGKASAN

***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);** Alfeonita Dyah Mulyandini; 110810201089; 2015; 68 halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember

Indonesia memiliki jumlah penduduk wanita berperan ganda yakni sebagai seorang istri dan karyawan yang meningkat setiap tahunnya. Peningkatan yang cukup signifikan ini dilandasi oleh berbagai faktor. Faktor tersebut diantaranya adalah keinginan mereka untuk menunjukkan eksistensi mereka, tuntutan gaya hidup, dan juga tuntutan ekonomi. Namun ketika mereka menjalankan peran mereka sebagai seorang karyawan dan juga sebagai seorang istri, konflik dapat timbul karena peran yang mereka jalankan sangatlah berbeda. Konflik ini disebut *work family conflict*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk meneliti tentang *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).

Penelitian ini menggunakan alat pengujian berupa analisis jalur (*Path Analysis*). Data yang didapat berasal dari data primer dan data sekunder. Data primer berupa hasil sebaran kuesioner dari 35 responden. Responden dari penelitian ini adalah karyawati Bank BRI dan Bank BTN Cabang Jember yang telah menikah dan suami juga bekerja.

Hasil analisis data yang telah dilakukan dengan menggunakan *SPSS 22 for Windows* menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh 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, artinya hipotesis pertama dapat diterima. Hipotesis kedua terbukti positif signifikan dengan koefisien jalur langsung sebesar 0,235 pada tingkat kepercayaan 5% dengan nilai *p-value* sebesar 0,031. Hipotesis ketiga dengan 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. Hipotesis keempat menunjukkan bahwa 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. Pengujian hipotesis kelima 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. Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa kinerja responden terbukti dipengaruhi oleh variabel *work family conflict*, iklim kerja, dan *self efficacy*.

Kata kunci: *work family conflict*, *self efficacy*, *dual career couple*.

SUMMARY

Self Efficacy as Mediation The Effect of *Work Family Conflict* and Work Climate on Job Performance of Bank's Female Employee (Study on *Dual Career Couple* at Bank BRI dan Bank BTN Branch Jember); Alfeonita Dyah Mulyandini; 110810201089; 2015; 64 Pages; Departmen of Management Faculty of Economics University of Jember.

Indonesia has female resident who has dual career, they are as a wife and as a employee in a company that increasing every year. the signifycant increase is underpinned by a variety of factors. These factors include a desire to show their existence, demands a lifestyle, and economic demands. But when they carry out their role as an employee and as a wife, a conflict can arise because of the role they run very differently. This conflict is called work family conflict. The purpose of this study is to examine self efficacy as a mediation the effect of work family conflict and work climate on the job performance of the bank's female employee (study on dual career couple at Bank BRI and Bank BTN Branch Jember).

This study using Path Analysis as testing tools. The data obtained derived from primary data and secondary data. The primary data collected by the results of the distribution of a questionnaire of 35 respondents. Respondents of this research is the female employee of Bank BRI and Bank BTN Branch Jember who has been married and her husband also works.

Results of the data analysis was performed using SPSS 22 for Windows shows that the work family conflict significantly influence employee self efficacy with a direct path coefficients (Beta Standardize) amounted to 0,720 at 5% confidence level with a p-value of 0.000, meaning that the first hypothesis can be accepted. The second hypothesis is proven by the significant positive direct path coefficient of 0.235 at 5% confidence level with a p-value of 0.031. The third hypothesis with a direct path coefficients (Beta Standardize) of 0.561 at 5% confidence level with a p-value of 0.003 indicates that the work family conflict significant negative effect on performance. The fourth hypothesis indicates that the direct path coefficient (Beta Standardize) of 0.334 at 5% confidence level with a p-value of 0.033 so that it can be concluded that the working climate significant positive effect on performance. The test of fifth hypothesis obtained directly path coefficient (Beta Standardize) of 0.334 at 5% confidence level with a p-value of 0.039. It can be concluded that the results of testing the fourth hypothesis stating significant and unacceptable. Based on the hypothesis testing that has been done can be concluded that the performance of the respondent shown to be affected by variables work family conflict, work climate, and self efficacy.

Key words: work family conflict, self efficacy, dual career couple.

PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “*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)”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Sehingga, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Handriyono, SE., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
2. Ibu Dr. Sri Wahyu Lelly H. S., SE, M.Si., selaku Dosen Pembimbing Utama telah banyak memberikan dorongan semangat, bimbingan, pengarahan, saran serta telah meluangkan waktu sehingga skripsi ini mampu terselesaikan.
3. Ibu Dr. Diana Sulianti K. Tobing S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah banyak memberikan dorongan semangat, bimbingan, pengarahan, saran serta telah meluangkan waktu sehingga skripsi ini mampu terselesaikan.
4. Seluruh Dosen dan Karyawan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
5. Kedua orang tuaku Ibu Rupini dan Bapak S. Budhi Mulyono, adikku tersayang Devita Vinishya Mulyandari yang telah memberikan kasih sayang, motivasi, doa serta dukungan moril maupun materiil selama kuliah sampai terselesaikannya skripsi ini sebagai persyaratan menyandang gelar sarjana.
6. Seluruh teman-teman Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember angkatan 2011 khususnya teman-temanku di Manajemen Kelas Internasional 2011 yang memberikan semangat, bantuan, dan kebersamaan selama masa kuliah serta penyelesaian skripsi.

7. Teman dan sahabatku Jodi Nugroho Restu, Titits Sri Nif'atin, Uun Muthoharoh, Iffah, Erliv Savita, Titis Rochmatul Hidayati, Mirfat Agustin Ningsih, yang selama ini telah memberikan dorongan, motivasi dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Seluruh staf dan karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember dan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember, terima kasih telah memberikan bantuan informasi, pikiran, dukungan serta telah meluangkan waktu untuk penyelesaian skripsi ini.
9. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu diucapkan banyak terima kasih karena skripsi dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya.

Semoga Allah SWT selalu memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada semua pihak yang telah membantu dengan ikhlas, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Penulis berharap adanya kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini dan semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis maupun pihak lain yang berkepentingan untuk kedepannya.

Jember, 19 Agustus 2015

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTO	vi
RINGKASAN	viii
SUMMARI	ix
PRAKATA	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB 1. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Tinjauan Teori	6
2.1.1 <i>Dual Career Couple</i>	6
2.1.2 <i>Work Family Conflict</i>	7
2.1.3 Iklim Kerja	9
2.1.4 <i>Self Efficacy</i>	11
2.1.5 Kinerja	14
2.2. Penelitian Terdahulu	16
2.3. Kerangka Konseptual	23

2.4. Hipotesis	23
BAB 3. METODE PENELITIAN	
3.1. Rancangan Penelitian	24
3.2. Populasi dan Sampel.....	24
3.3. Sumber Data	25
3.4. Metode Pengumpulan Data	25
3.5. Identifikasi Variabel	26
3.6. Definisi Operasional Variabel	26
3.7. Skala Pengukuran Variabel	28
3.8. Uji Instrumen	29
3.8.1. Uji Validitas	29
3.8.2. Uji Reabilititas	29
3.9. Analisis Data	30
3.9.1. Metode Analisis Jalur.....	31
3.9.2. Uji Normalitas Model	31
3.9.3. Uji Asumsi Klasik	31
3.9.4. Uji Hipotesis	32
3.9.5. Menghitung Jalur	33
3.10. Kerangka Pemecahan Masalah	34
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	36
4.1.1. Bank Tabungan Negara Cabang Jember.....	36
4.1.2. Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember	38
4.2. Karakteristik Responden	41
4.3. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	43
4.4. Hasil Analisis Data	46
4.4.1. Uji Instrumen	46
4.4.2. Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	48
4.4.3. Hasil Pengujian Hipotesis.....	49
4.4.4. Penghitungan Jalur	52
4.4.5. Uji Asumsi Klasik	53

4.5. Pembahasan	55
4.5.1. Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> Terhadap <i>Self Efficacy</i>	56
4.5.2. Pengaruh Iklim Kerja Terhadap <i>Self Efficacy</i>	58
4.5.3. Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> Terhadap Kinerja.....	59
4.5.4. Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja.....	60
4.5.5. Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja	61
4.6. Keterbatasan Penelitian	62
BAB 5. PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	63
5.2 Saran	63
DAFTAR BACAAN	65
LAMPIRAN-LAMPIRAN	68

DAFTAR TABEL

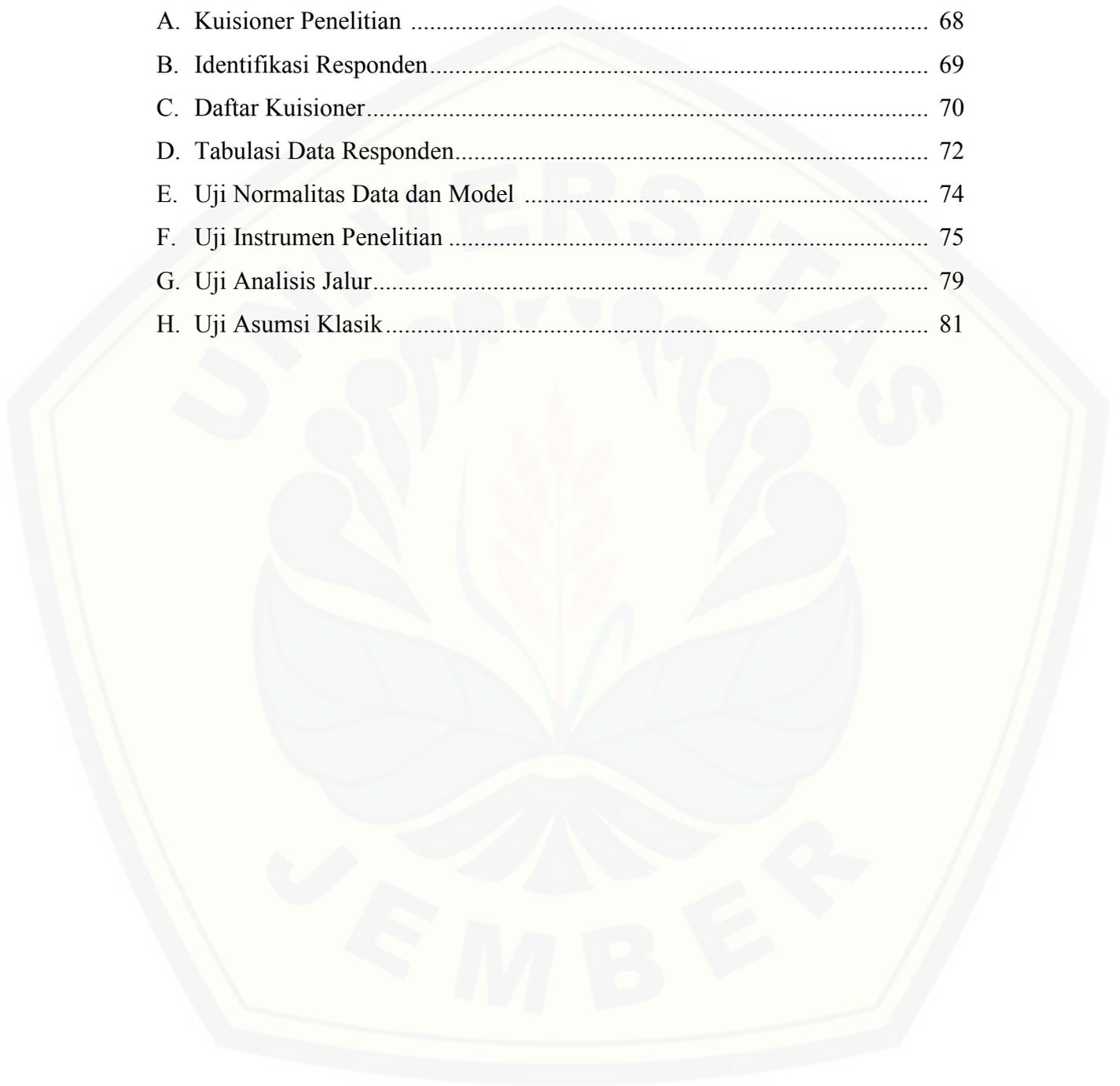
	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu	19
4.1. Rekapitulasi Responden Berdasarkan Usia	41
4.2. Rekapitulasi Responden Berdasarkan Masa Kerja	42
4.3. Rekapitulasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	42
4.4. Hasil Analisis Deskriptif Variabel <i>Work Family Conflict</i>	43
4.5. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Iklim Kerja	44
4.6. Hasil Analisis Deskriptif Variabel <i>Self Efficacy</i>	45
4.7. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja	45
4.8. Rekapitulasi Perhitungan Validitas.....	46
4.9. Rekapitulasi Perhitungan Reliabilitas.....	48
4.10. Koefisien Jalur Pengaruh Langsung	48
4.11. Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis Pertama	49
4.12. Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis Kedua	50
4.13. Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis Ketiga	50
4.14. Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis Keempat	51
4.15. Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis Kelima	51
4.16. Uji Multikolinearitas	53
4.17. Uji Heteroskedastisitas Jalur Pertama	54
4.18. Uji Heteroskedastisitas Jalur Kedua	54

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual	23
3.1 Model Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	30
3.2 Kerangka Pemecahan Masalah	34
4.1. Struktur Organisasi Bank BTN Cabang Jember.....	38
4.2. Struktur Organisasi Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember.....	40
4.3. Diagram Hasil Pengujian Jalur	49
4.4. Hasil Uji Normalitas Model Persamaan Pertama	55
4.5. Hasil Uji Normalitas Model Persamaan Kedua	55

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
A. Kuisisioner Penelitian	68
B. Identifikasi Responden.....	69
C. Daftar Kuisisioner.....	70
D. Tabulasi Data Responden.....	72
E. Uji Normalitas Data dan Model	74
F. Uji Instrumen Penelitian	75
G. Uji Analisis Jalur.....	79
H. Uji Asumsi Klasik.....	81



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia yang layak sangat diperlukan karena merupakan suatu syarat mutlak agar suatu perusahaan dapat tetap bersaing dalam tantangan dan persaingan yang ada. Seleksi alam karyawan dapat terjadi dengan dirinya sendiri. Karyawan akan terus meningkatkan kemampuan dan keahlian yang dibutuhkan dalam dunia kerja agar mereka tidak tergusur oleh karyawan lain yang lebih kompeten untuk pekerjaan tersebut. Peningkatan-peningkatan kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh karyawan akan menciptakan tantangan dan persaingan baru yang lebih ketat lagi. 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. Tenaga kerja wanita meningkat disebabkan oleh beberapa alasan diantaranya karena mereka merasa tertantang dan mampu untuk bersaing dengan karyawan laki-laki, tingkat pendidikan yang mendesak mereka untuk mempertahankan eksistensi mereka, selain itu karena desakan ekonomi yang memaksa mereka untuk bekerja demi kelangsungan hidupnya dan hidup mereka.

Karyawati dengan status lajang bisa dengan bebas bekerja tanpa beban, berbeda dengan karyawati yang telah berkeluarga dan memiliki anak-anak. Mereka yang seharusnya menjadi ibu yang mengurus rumah tangga dan anak-anak memiliki peran lain yakni sebagai pekerja atau karyawan. Tanggung jawab dari peran yang mereka jalankan tentu saja berbeda. Mereka akan lebih condong pada satu sisi saja, sebagai seorang istri dan seorang ibu atau sebagai karyawati yang bekerja di perusahaan. Salah satu peran pasti akan menjadi korban karena pasti akan sulit menyeimbangkan kedua peran mereka. Hal inilah yang mengakibatkan terjadinya konflik peran ganda atau *work family conflict* dimana urusan keluarga mengganggu urusan pekerjaan atau sebaliknya. Hal ini juga

dikemukakan oleh Khan *Et al.*, 1964 (dikutip oleh Greenhouse & Beutell, 1985: 77) menyatakan bahwa *Work family conflict is a form of interrole conflict in which the role pressure for work and family domains are mutually incompatible in some respect*. Terjadinya *work family conflict* ini karena adanya ketidakcocokan antara partisipasi peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga. Ketidakcocokan ini biasanya bertentangan dengan banyak hal. Sebagai karyawan yang bekerja di bank ketidakcocokan tersebut biasanya dapat terjadi karena: perilaku efektif di satu peran dan tidak efektif di peran yang lainnya.

Kinerja seorang karyawan juga dipengaruhi oleh iklim kerja dalam perusahaan. Mengutip pernyataan Bloom (dalam Hadiano, 2004) mendefinisikan iklim dengan kondisi, pengaruh dan rangsangan dari luar yang meliputi pengaruh fisik sosial dan intelektual yang mempengaruhi karyawan. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa iklim kerja sangat berpengaruh pada perilaku seorang karyawan, bagaimana karyawan bekerja dan mengerjakan tugas serta tanggung jawab mereka terhadap perusahaan tempat mereka bekerja dengan adanya pengaruh-pengaruh yang telah disebutkan diatas. Pengaruh fisik social berperan bagaimana seorang karyawan dapat bersosialisasi dengan atasan dan sesama karyawan. Sedangkan intelektual mempengaruhi karyawan dimana setiap karyawan yang ada dalam sebuah organisasi memiliki tingkat intelektual yang berbeda-beda. Hal ini yang membedakan karyawan satu dengan karyawan lain. Dengan perbedaan intelektual ini, karyawan memiliki pandangan yang berbeda-beda terhadap situasi dan kondisi yang terjadi dalam lingkungan kerja mereka, dan cara yang mereka menindaklanjuti situasi dan kondisi tersebut juga berbeda.

Adanya *work family conflict* yang terjadi dan iklim kerja yang tidak menentu bukan tidak mungkin seorang karyawan akan merasa kesulitan menghadapi tugas dan tanggung jawab yang harus mereka laksanakan. Namun dengan adanya *self efficacy* yang dimiliki oleh diri karyawan itu sendiri karyawan akan merasa dapat mengontrol dan mengelola permasalahan yang terjadi dengan iklim yang tak terduga. Bandura (1989; 729) membagi *self efficacy* menjadi dua bagian, yakni *self efficacy* tinggi dan *self efficacy* rendah. *Self efficacy* tinggi didefinisikan sebagai tingkat kepercayaan seorang karyawan terhadap kemampuan

diri dan keyakinan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya terhadap perusahaan, sedangkan *self efficacy* rendah menunjukkan ketidakpercayaan seorang karyawan terhadap kemampuannya dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya terhadap perusahaan.

Seseorang yang dihadapkan dengan *work family conflict* dan iklim kerja yang tidak terduga, *self efficacy* akan mendorong bagaimana seseorang untuk memiliki kinerja yang baik ataupun sebaliknya. Menurut Mangkunegara (2000) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Stone (2005; 383) menjelaskan kinerja sebagai berikut: “*performance relates to the achievement or non-achievement of specific result designed to be accomplished*”. Swanson and Holton III (2001;137) menyatakan bahwa *performance is accomplishing units of mission-related outcomes or outputs*. Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwasanya kinerja adalah suatu pencapaian dari suatu hasil atas dasar misi atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Beberapa penelitian yang meneliti tentang *work family conflict* menyimpulkan bahwa *work family conflict* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dari karyawan. Menurut Christin *Et al.*, (2011) yang melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh konflik pekerjaan dan konflik keluarga terhadap kinerja dengan konflik pekerjaan keluarga sebagai intervening variable (studi pada *dual career couple* di Jabodetabek)” mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara konflik pekerjaan dan konflik keluarga terhadap kinerja karyawan berstatus ganda. Selain itu penelitian dari Rosita (2014) dengan judul “Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Dosen Wanita Fakultas Ekonomi Universitas Jambi” mendapatkan hasil bahwa konflik peran ganda berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen wanita Fakultas Ekonomi Universitas Jambi.

Bank BRI dan Bank BTN adalah bank milik pemerintah yang secara umum memiliki misi yang sama, yakni memberikan pelayanan yang terbaik bagi nasabah dengan menciptakan kondisi terbaik bagi perusahaan. Berdasarkan misi tersebut

dapat kita katakan bahwa setiap bank mementingkan karyawannya agar memiliki kondisi yang prima untuk menghadapi dan melayani nasabah mereka. Banyak cara yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja dari karyawan mereka seperti memberikan banyak kemudahan bagi karyawannya untuk dapat mengembangkan diri karyawan dalam berkarir. Fasilitas yang banyak diberikan kepada karyawan membuat karyawan semakin enggan untuk meninggalkan kursi mereka di kantor yang nyaman. Namun untuk karyawati dengan peran ganda, bekerja dan memenuhi kewajiban sebagai ibu rumah tangga, akan membingungkan karyawan tersebut sehingga mereka akan lebih condong pada satu arah saja, yakni pada pekerjaan atau pada permasalahan yang ada pada keluarga karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan secara langsung di lapang, banyak karyawati yang mengeluh tentang jam kerja yang panjang, kurangnya waktu untuk berkumpul dengan keluarga, kurangnya perhatian dari keluarga karena jarak kantor yang jauh dan membuat mereka bertemu dengan keluarga hanya pada akhir minggu, terlebih lagi apabila ada permasalahan keluarga yang tidak dapat ditinggalkan dan pada akhirnya membuat karyawati mengambil cuti kerja. Hal-hal tersebut kadang mengganggu karyawati dalam bekerja, sehingga dapat mempengaruhi kinerja dari karyawati tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “*self efficacy* sebagai mediasi pengaruh *work family conflict* dan iklim kerja terhadap kinerja karyawati perbankan (studi pada *dual career couple* Bank BRI dan Bank BTN Cabang Jember)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan, maka dapat ditarik permasalahan yang dapat dirumuskan sebagai berikut.

- a. Apakah *work family conflict* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan perbankan?
- b. Apakah iklim kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan perbankan?
- c. Apakah *work family conflict* berpengaruh secara signifikan terhadap *self efficacy* karyawan perbankan?
- d. Apakah iklim kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *self efficacy* karyawan perbankan?
- e. Apakah *self efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan perbankan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

- a. Untuk menganalisis pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan perbankan
- b. Untuk menganalisis pengaruh iklim kerja terhadap kinerja karyawan perbankan
- c. Untuk menganalisis pengaruh *work family conflict* terhadap *self efficacy* karyawan perbankan
- d. Untuk menganalisis pengaruh iklim kerja terhadap *self efficacy* karyawan perbankan
- e. Untuk menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan perbankan

1.4 Manfaat penelitian

Peneliti berharap bahwa hasil dari penelitian ini dapat memberikan kegunaan bagi beberapa pihak, diantaranya:

a. Bagi perusahaan

Penelitian ini dapat digunakan sebagai kontribusi pemikiran untuk meningkatkan kinerja bagi karyawan yang ada tentang pengaruh *work family conflict* dan iklim kerja terhadap kinerja karyawan dengan *self efficacy* sebagai mediasi.

b. Bagi peneliti dan akademisi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya akademisi. Penelitian ini bagi akademisi dapat dimanfaatkan sebagai referensi dalam perbendaharaan materi yang ada mengenai sumber daya manusia, khususnya mengenai *work family conflict*, iklim kerja, *self efficacy* serta kinerja.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Dual Career Couple*

a. Pengertian Dual Career Couple

Fenomena *dual career couple* telah menyita perhatian dari banyak peneliti sejak Rapoport and Rapoport memperkenalkan istilah tersebut pada tahun 1976. Rapoport dan Rapoport menyatakan bahwa *dual career couple* merupakan tipe yang spesifik tentang peran ganda dimana keduanya sebagai karyawan yang profesional dan dalam waktu yang bersamaan juga sebagai pengurus rumah tangga. Selain itu dual career menurut Stone (2005: 383) adalah *the situation where both spouse or partners have career responsibilities and aspiration*. Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa *dual career couple* adalah seseorang dan pasangannya memiliki tanggung jawab baik pada keluarga maupun pekerjaan profesional mereka lainnya.

b. Tipe-tipe dual *career couple*

Berdasarkan Rapoport dan Rapoport (1976) ada 4 tipe dari dual career couple yaitu:

1. *Familistic*
2. *Careerist*
3. *Conventional*
4. *coordinate*

Dari keempat tipe tersebut, terdapat perbedaan yang sangat terlihat antara *familistic* dan *careerist* dimana seseorang dalam hal ini lebih aktif dalam kehidupan rumah tangganya, atau dengan kata lain, orang-orang dalam tipe ini lebih mementingkan rumah tangganya daripada karir mereka. Berbanding terbalik dengan tipe *familistic*, tipe *careerist* lebih fokus terhadap perkembangan karir mereka terhadap kehidupan rumah tangga. Sehingga mereka lebih memilih untuk menghabiskan waktu mereka untuk pekerjaan daripada untuk keluarga mereka.

Tipe-tipe dari *dual-career couple* ini juga disebutkan oleh Hall and Hall (1980). Hall and Hall menyatakan bahwsanya terdapat 4 tipe dari dual career couple berdasarkan tinggi rendahnya keterlibatan antara keluarga dan karir, yaitu:

1. *accommodators*
2. *adversaries*
3. *allies*
4. *acrobats*

Pada kasus *accommodators couple*, salah satu dari pasangan lebih memilih untuk memfokuskan diri merkea untuk mengembangkan karir daripada terlibat dalam urusan rumah tangga, sehingga waktu yang mereka habiskan lebih banyak untuk pekerjaan daripada keluarga. Pada kasus *adversaries*, keterlibatan mereka terhadap karir tinggi, dan juga memiliki keterlibatan yang dalam dengan tanggung jawab mereka terhadap permasalahan keluarga. Sedangkan *allies*, mereka sangat terlibat dengan karir mereka ataupun peran mereka dalam rumah tangga namun tidak dalam waktu yang bersamaann.

2.1.2 *Work Family Conflict* (Konflik peran ganda)

2.1.2.1 Pengertian *Work Family Conflict* (Konflik peran ganda)

Setiap orang di dunia ini pasti ingin memiliki kehidupan yang baik dengan tercukupinya segala kebutuhan hidupnya. Untuk mencukupi kebutuhannya tersebut manusia harus bekerja untuk mendapatkan uang untuk memenuhi kebutuhannya. Dalam dunia kerja setiap orang pasti berhubungan dengan rang lain dan saling membutuhkan untuk mencapai tujuan dan kepentingan masing-masing individu. Ketika kepentingan dari setiap individu datang secara bersamaan, maka bukan tidak mungkin hal itu akan menimbulkan konflik karena adanya pertentangan yang muncul antar individu tersebut. Hal ini didukung oleh pernyataan Robbin (1996) yang menyatakan konflik adalah suatu proses dimana terjadi pertentangan dari suatu pemikiran yang dirasa akan membawa efek negative.

Greenhause dan Beutell (1995) mendefinisikan bahwa konflik peran ganda adalah sebuah konflik yang timbul akibat tekanan-tekanan yang berasal dari

pekerjaan dan keluarga. Frone, Russell, dan Cooper (1992) mendefinisikan *work family conflict* sebagai ketidakmampuan yang dimiliki seseorang dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarganya. Selain itu Carlson, Kacmar dan Williams (2000) menyatakan *work family conflict* sebagai terjadinya konflik antar peran ketika pemenuhan salah satu peran bisa menekan peranan yang lain, baik itu perannya di kehidupan pekerjaan atau keluarga.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa *work family conflict* merupakan conflict yang terjadi akibat ketidakmampuan seseorang dalam menyeimbangkan peran yang menekan peran lainnya, baik itu yang peranan keluarga menekan pekerjaan maupun sebaliknya.

b. Bentuk-Bentuk *Work Family Conflict*

Bentuk *work family conflict* yang dialami individu berdasarkan pendapat Gipson *Et al* (1996) ada tiga, yakni:

- a) konflik peran itu sendiri (*person role conflict*). Konflik ini terjadi apabila persyaratan peran melanggar nilai dasar, sikap dan kebutuhan individu tersebut.
- b) Konflik intra peran (*intra role conflict*). Konflik ini sering terjadi karena beberapa orang yang berbeda menentukan sebuah peran menurut harapan yang berbeda, sehingga tidak mungkin bagi orang yang menduduki peran tersebut untuk memenuhinya.
- c) Konflik antar peran (*inter role conflict*). Konflik ini muncul karena orang menghadapi peran ganda, hal ini terjadi karena seseorang memainkan banyak peran sekaligus dan beberapa peran itu mempunyai harapan yang bertentangan serta tanggung jawab yang berbeda-beda.

Tiga jenis *work family conflict* menurut Yang, Chen, Choi, & Zou (2000) antara lain:

1. *Time based conflict*. Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga).

2. *Strain-based conflict*. Terjadi pada saat tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lain.
3. *Behavior-based conflict*. Berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua peran (pekerjaan atau keluarga).

c. Sumber *Work Family Conflict*

Work family conflict adalah konflik yang dirasakan oleh seseorang yang bersifat psikologis. Individu yang telah mengalami konflik peran dapat dilihat dari gejala-gejala seperti frustrasi, kegelisahan, keletihan, dan rasa bersalah. Berikut ini adalah penyebab *work family conflict* menurut Greenhouse dan Beutell (1985), diantaranya:

- a) Permintaan waktu akan peran yang tercampur dengan pengambilan bagian dalam peran yang lain.
- b) Stress yang dimulai dari satu peran yang terjatuh ke dalam peran yang lain dikurangi dari kualitas hidup peran tersebut.
- c) Kecemasan dan kelelahan yang disebabkan ketegangan dari satu peran dapat mempersulit untuk perannya yang lain.
- d) Perilaku yang efektif dan tepat dalam satu peran tetapi tidak efektif dan tidak tepat saat dipindahkan ke peran yang lain.

2.1.3 Iklim Kerja

2.1.3.1 Definisi Iklim Kerja

Dalam bekerja, setiap individu pasti akan saling berinteraksi dengan individu lainnya untuk memudahkan mereka dalam menangani pekerjaan yang mereka kerjakan. Lingkungan serta sarana prasarana yang ada disekitar individu yang mendukung aktifitas kerja disebut juga sebagai iklim kerja. Pernyataan tersebut didukung oleh pernyataan Davis (1982: 21) yang menyatakan iklim kerja merupakan suatu lingkungan prasarana manusia dimana di dalamnya anggota organisasi melakukan pekerjaan mereka. Selain itu ada juga pendapat lain tentang iklim kerja yang dinyatakan oleh Dwivedi (1981:475) yang menyatakan bahwasanya iklim kerja dapat berupa persepsi individu tentang berbagai aspek

yang ada dalam lingkungan organisasi tersebut. Aspek-aspek tersebut dapat diartikan sebagai segala hal yang berkaitan dengan lingkungan organisasi tersebut, misalkan interaksi antaranggota organisasi yang dapat menimbulkan suatu karakteristik daripada organisasi itu sendiri. Selain itu dapat pula berupa apa yang telah mereka percayai selama menjadi anggota organisasi, misalkan kebiasaan mereka terhadap otoritas yang tinggi dari atasan mereka. Jadi tindakan yang dilakukan oleh para karyawan tidak akan jauh dari otoritas yang diberikan oleh atasan mereka.

Satu hal yang perlu dicatat bahwa iklim kerja suatu organisasi tidak selamanya tetap. Akan ada masanya dimana iklim kerja akan menjadi lebih baik atau malah sebaliknya menjadi lebih buruk, namun hal itu bergantung pada interaksi anggota organisasi itu sendiri. Hal ini diperkuat oleh pendapat Davis (1982: 104) yang menyatakan iklim kerja merupakan suatu konsep yang dinamis. Oleh karena itu iklim kerja dalam suatu organisasi dengan organisasi lain pasti akan berbeda karena yang menjalankan suatu pekerjaan dalam organisasi itu adalah orang yang berbeda. Dalam praktiknya di dunia nyata, iklim kerja sangat penting peranannya bagi kehidupan kerja suatu organisasi karena apabila iklim kerja tersebut terbentuk secara tepat, maka sumber daya manusia yang ada dalam lingkungan tersebut akan dapat bekerja secara maksimal baik dalam pekerjaan yang dilakukan secara individu maupun teamwork. Sehingga dalam menentukan dan mencapai tujuan organisasi pun dapat dilakukan dengan cepat dan tepat dan terjadi efektivitas dan efisiensi kerja.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Iklim Kerja

Setiap organisasi pasti mengalami perubahan seiring berjalannya waktu. Perubahan tersebut dapat diakibatkan oleh faktor internal maupun eksternal. Berikut ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi iklim kerja yang dikemukakan oleh Steers dan Porter (1991), yakni:

Pertama, struktur organisasi. Struktur organisasi adalah hal yang dapat membuat hubungan antara individu dengan organisasi dapat berinteraksi sebagaimana seharusnya.

Kedua, kebijakan dan praktik manajerial. Dalam memberikan arahan kepada karyawan setiap pimpinan haruslah berpedoman pada kebijakan dari organisasi tersebut. Memberikan arahan dan memberikan tugas kepada karyawan haruslah jelas sehingga feedback yang diberikan oleh karyawan kepada organisasi pun akan jelas dan baik. Hal ini perlu diperhatikan dimana dalam penciptaan iklim kerja yang kondusif, kerancuan akan arahan dan tugas haruslah dihindari agar karyawan dapat menerima tugas dari pimpinan dengan jelas dan dapat dikerjakan dengan cepat dan tepat.

Ketiga, teknologi. Teknologi yang berkembang secara dinamis akan baik apabila didampingi karyawan dalapenrapannya terhadap pelaksanaan tugas sehingga karyawan akan terdorong untuk dapat menciptakan ide-ide kreatif dan inovatif.

Keempat, lingkungan eksternal. Seperti yang kita ketahui bahwa faktor luar juga memiliki dampak yang bisa membuat iklim kerja menjadi baik atau sebaliknya.

2.1.4 *Self Efficacy*

2.1.4.1 Definisi *Self Efficacy*

Self efficacy atau efikasi diri secara umum dapat disebut juga sebagai kepercayaan diri. Kepercayaan diri tersebut kepercayaan diri dalam hal keyakinan akan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab serta penyelesaian tugasnya. *Self Efficacy* menurut Kreiner dan Kinicku (1992; 89) didefinisikan sebagai berikut: “*self efficacy is a person's belief about of his or her chances of successfully accomplishing a specific task*”. Berdasarkan definisi tersebut, *self efficacy* sendiri merupakan sebuah keyakinan seseorang terhadap kesuksesan dalam penyelesaian tugas yang spesifik.

Menurut Bandura (1989;729) *self efficacy* dapat dibagi menjadi dua, yakni *self efficacy* tinggi dan *self efficacy* rendah. *Self efficacy* tinggi dinyatakan sebagai sikap seorang individu yang menunjukkan keyakinan untuk dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab akan suatu pekerjaan yang dibebankan kepada individu tersebut, sedangkan *self efficacy* rendah adalah *self efficacy* yang menunjukkan

ketidakyakinan seseorang kepada dirinya sendiri terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berikut ini adalah beberapa perilaku yang menunjukkan *self efficacy* yang tinggi:

- a. *Be active – select best opportunity*. Dalam perilaku ini seseorang berusaha untuk dapat aktif dalam menyelesaikan pekerjaan dan juga tepat waktu..
- b. *Manage the situation – avoid or neutralize obstacles*. Seseorang yang memiliki rasa percaya diri yang tinggi cenderung mengatur waktu dan menepati setiap jadwal yang telah mereka susun.
- c. *Set goal – establish standards*. Perilaku ini menunjukkan bahwa seseorang berusaha meraih apa yang diharapkan dengan menepatkan standar yang tinggi. Tindakan ini mereka lakukan agar dapat memotivasi diri dan juga memperoleh hasil yang maksimal.
- d. *Plan, prepare, practice*. Setiap individu dengan *self efficacy* tinggi pasti selalu merencanakan, mempersiapkan, dan melakukan kegiatan yang diberikan padanya untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab agar dapat selesai tepat waktu dengan hasil yang optimal.
- e. *Try hard, persevere*. Mereka dengan *self efficacy* tinggi selalu ingin mengasah kemampuannya agar lebih baik. Dalam kasus ini mereka tertantang dan berusaha keras untuk mencoba hal baru karena pada dasarnya mereka cepat bosan dengan apa yang dilakukan secara berulang-ulang.
- f. *Creatively solve problem*. Kreativitas sangat penting dimiliki oleh setiap orang. Kreativitas itu tidak hanya untuk menciptakan suatu barang atau hal baru, tapi juga untuk memecahkan permasalahan yang muncul.
- g. *Learn from setbacks*. Pengalaman masa lalu merupakan guru yang paling baik. Seseorang yang belajar dari masa lalu dapat menghindari situasi yang kurang menguntungkan yang mungkin akan terjadi.
- h. *Visualize Success*. Seseorang yang memiliki kepercayaan diri tinggi akan memvisualisasikan bahwa apa yang dikerjakannya akan seperti apa yang diharapkannya mereka termotivasi untuk dapat mencapainya

- i. *Limit stress*. Seseorang yang memiliki rasa percaya diri yang tinggi cenderung tidak mudah mengalami stress. Hal ini dikarenakan mereka apa yang akan mereka kerjakan, mereka juga dapat mengorganisir semua pekerjaan dan permasalahan dengan baik sehingga stress kerja sangat jarang mereka rasakan.

Pola perilaku yang mencerminkan *self efficacy* rendah dapat dilihat dari beberapa perilaku dibawah ini:

- a. *Be passive*. Seseorang dengan *self efficacy* rendah cenderung untuk menunggu tugas apa yang diberikan atasannya dan mengerjakan sebisa mereka, dan bahkan mereka sering menunda pekerjaan. Mereka jarang berinisiatif untuk melaksanakan tugas diluar batas kemampuan mereka karena karyawan seperti ini kurang menyukai tantangan.
- b. *Avoid difficult task*. Karyawan dengan *self efficacy* rendah merasa mereka tidak memiliki kemampuan yang sesuai dengan tugas yang mereka miliki sehingga tidak jarang mereka menolak atau menghindari tugas-tugas yang menurutnya akan mempersulit dirinya sendiri.
- c. *Develops weak aspiration and low commitment*. Karyawan jenis ini biasanya juga bekerja hanya mengikuti arus. Mereka jarang mengeluarkan pendapat dan gampang menerima masukan dari karyawan lainnya.
- d. *Don't even try make a weak effort*. Jenis karyawan seperti ini jarang mau mencoba sesuatu yang baru karena mereka menganggap hanya akan membuang waktu dan tenaga saja.
- e. *Think of excuse for falling*. Seseorang dengan rasa percaya diri yang kurang akan selalu mencari-cari alasan apabila mereka gagal melakukan sesuatu atau kesalahan.

Penilaian yang digunakan untuk menilai *self efficacy* menurut Schunk dan Judith (2005:71) digambarkan dalam empat sumber informasi, diantaranya sebagai berikut.

Pertama, penguasaan aktif atau pencapaian nyata. Dalam penguasaan aktif atau pencapaian nyata yang penting untuk diperhatikan adalah seberapa besar karyawan tersebut mampu menguasai setiap permasalahan yang muncul disekitarnya, bagaimana mereka menyikapi setiap persoalan yang ada tentang

tugas yang diberikan atasan dan bagaimana mereka menggunakan kemampuan mereka untuk menguasai situasi dalam lingkungan kerja. Penguasaan aktf dari karyawan ini mampu meningkatkan *self efficacy* pada diri karyawan tersebut, namun apabila karyawan tidak menguasai pekerjaan yang dibebankan kepadanya maka *self efficacy* mereka cenderung menurun.

Kedua, pengalaman. Pengalaman dan informasi yang dimiliki oleh seorang karyawan akan membuat seseorang dapat lebih percaya diri sehingga apabila mereka diberi tugas oleh atasan, mereka dapat memprediksi apa saja yang dibutuhkan untuk dapat menyelesaikan tugasnya tersebut. Apabila dengan dengan pengalaman tersebut membawa keberhasilan akan tugas yang diberikan, maka akan meningkatkan *self efficacy* dalam diri karyawan tersebut dan sebaliknya.

Ketiga, bujukan atau persuasi. Seseorang dapat meningkatkan *self efficacy* yang mereka miliki dengan persuasi. Jadi mereka akan merasa termotivasi untuk melakukan hal yang lebih baik setelah mendapatkan dorongan dan semangat dari orang lain ataupun dirinya sendiri.

Keempat, pembangkit fisiologis. Dalam hal ini, seorang karyawan mengamati bagaimana tingkat *self efficacy* dirinya dengan memperhatikan emosional dalam menghadapi situasi. Pada saat seseorang merasakan kecemasan, mereka sebisa mungkin akan mengantisipasi kegagalan yang mungkin akan terjadi, dan seseorang yang merasa tidak tegang dalam menghadapi situasi tertentu, mereka akan mempersepsikan bahwa mereka akan berhasil.

2.1.5 Kinerja

2.1.5.1 Definisi Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2006:67). Rivai dan Basri (2005) menyatakan bahwasanya kinerja adalah ketersediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Gipson (2013:355) mengartikan kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan

organisasi dan efisiensi kerja lainnya. Pendapat lain dikemukakan oleh Robbins (2005:10) yang menyatakan bahwa istilah lain dari kinerja adalah human output yang dapat diukur dari produktifitas, absensi, peralihan, dan tingkat kepuasan karyawan.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu proses dan hasil dari pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Suatu kinerja dapat tercapai apabila semua pihak dalam suatu organisasi mampu dan mau untuk bekerja keras yang mengarah pada pencapaian suatu tujuan dari organisasi.

2.1.5.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2000:67) adalah sebagai berikut.

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge and skill). Jadi secara psikologis, seseorang yang memiliki IQ tinggi dengan pendidikan serta kemampuan yang baik akan dapat lebih mudah untuk mencapai kinerja yang diharapkan apabila ditempatkan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya tersebut.

b. Faktor motivasi

Seseorang dengan motivasi yang tinggi akan merasa tergerak untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan dari organisasi maupun tujuan ia bekerja dalam perusahaan tersebut.

2.1.5.3 Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2006:260) terdapat 5 indikator untuk mengukur kinerja dari karyawan, yaitu:

1) Kualitas

Kualitas diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawann.

2) Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Kecepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas.

4) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) yang dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil yang semakin baik dari setiap unit yang digunakan.

5) Komitmen kerja

Merupakan suatu kondisi dimana seseorang merasa memiliki keterkaitan dengan perusahaan sehingga mereka akan melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan upaya yang terbaik.

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam suatu penelitian salah satu hal yang penting peranannya adalah penelitian terdahulu. Penelitian terdahulu digunakan sebagai pembandingan yang membedakan antara penelitian yang telah dilakukan dengan penelitian yang belum dilakukan. Hasil penelitian tersebut bisa sama atau tidak sama. Jika hasil penelitian yang baru dilakukan sama dengan hasil penelitian terdahulu, maka hasil penelitian terbaru memperkuat hasil dari penelitian terdahulu. Sedangkan jika hasil penelitian terbaru yang dilakukan tidak sama dengan hasil penelitian terdahulu, maka terdapat hal yang berbeda namun perlu dicatat bahwa bukan berarti penelitian terbaru salah. Hal ini wajar terjadi karena objek penelitian yang digunakan berbeda.

Christin *Et al.*, (2011) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh konflik pekerjaan dan konflik keluarga terhadap kinerja dengan konflik pekerjaan keluarga sebagai intervening variable (studi pada *dual career couple* di Jabodetabek)” memiliki beberapa variable yang digunakan diantaranya konflik Pekerjaan (X1), Konflik Keluarga (X2), Konflik Pekerjaan-Keluarga (Z), dan kinerja (Y). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara konflik pekerjaan dan konflik keluarga terhadap kinerja dengan konflik pekerjaan keluarga sebagai variabel intervening. Objek dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di Jabodetabek sebanyak 438 karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan analisis *Structural Equation Modelling (SEM)* untuk menguji hipotesis yang dipakai. Hasil dari penelitian ini menunjukkan pengaruh positif antara konflik pekerjaan keluarga dan kinerja. Penulis menyatakan bahwa dengan adanya suami dan istri yang sama-sama bekerja maka mereka saling memahami kondisi masing-masing sehingga konflik pekerjaan keluarga yang terjadi dapat dikelola untuk meningkatkan kinerjanya.

Rosita (2014) dalam penelitiannya yang berjudul “pengaruh konflik peran ganda dan stress kerja terhadap kinerja dosen wanita fakultas ekonomi universitas jambi” menggunakan beberapa variable yakni Konflik Peran Ganda (X1), Stress Kerja (X2), dan kinerja (Y). objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah dosen wanita di fakultas ekonomi universitas jambi sebanyak 124 orang. Penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*) untuk menguji hipotesis yang digunakan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara konflik peran ganda terhadap kinerja dosen wanita di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi yaitu sebesar 52,81%. Tingkat korelasi tersebut menunjukkan bahwa konflik peran ganda memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen wanita di fakultas ekonomi universitas jambi baik secara langsung maupun tak langsung.

Darmada *Et al.*, (2013) dalam penelitiannya yang berjudul “Kontribusi kompetensi manajerial kepala sekolah, iklim kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri Se-kecamatan Mendoyo Kabupaten Jember” dengan

responden sebanyak 40 guru. Hasil analisis yang menggunakan Rumus Product Moment dari Pearson Korelasi Parsial dan Korelasi Berganda, menunjukkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan antara iklim kerja terhadap kinerja guru dengan persamaan garis regresi Y dan juga terdapat kontribusi yang signifikan antara manajerial kepala sekolah, iklim kerja, motivasi kerja guru terhadap kinerja guru dengan persamaan garis regresi.

Maherani (2013) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh peran ganda dan fear of success terhadap kinerja wanita berperan ganda” menggunakan variable konflik peran ganda (X1), fear of success (X2) dan kinerja (Y). penelitian ini menggunakan alat analisis regresi berganda dengan subyek penelitian sebanyak 36 orang ibu bekerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari konflik peran ganda terhadap kinerja, fear of success terhadap kinerja.

Nohe (2013) dalam penelitiannya yang berjudul “*Family-Work Conflict and job performance: A diary study of boundary conditions and mechanism*” menganalisis pengaruh setiap variable menggunakan alat analisis Multilevel Path Modelling menunjukkan bahwa *family-conflict* berpengaruh negative terhadap kinerja dan *daily concentration* berpengaruh signifikan terhadap *job performance*.

Handayani (2012) dalam penelitiannya yang berjudul “Dampak Komitmen Organisasi, *Self Efficacy* terhadap konflik peran dan kinerja karyawan PT. HM Sampoerna Tbk. Di Surabaya” menggunakan variable komitmen organisasi (X1), *self efficacy* (X2), konflik peran (Y1), dan kinerja (Y2). Penelitian ini menggunakan alat analisis *Structural Equation Modelling (SEM)* dengan subjek penelitian 200 karyawan dengan sampel sebanyak 150 karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat nilai positif dan signifikan antara pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar atau tinggi tingkat *self efficacy* seseorang maka semakin tinggi pula pencapaian dari kinerja tersebut.

Dari beberapa penelitian yang telah dijelaskan diatas, penelitian terdahulu dan penelitian sekarang terdapat perbedaan dan persamaan yang tersaji dalam table berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Judul dan Nama Peneliti	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1	“Pengaruh Konflik Pekerjaan dan Konflik Keluarga Terhadap Kinerja dengan Konflik Pekerjaan Keluarga sebagai Intervening Variable (Studi Pada <i>Dual Career Couple</i> Di Jabodetabek) Christin et al., (2011)	Konflik Pekerjaan (X1), konflik keluarga (x2), Konflik pekerjaan-keluarga (z) dan kinerja (Y)	<i>Structural Equation Modelling (SEM)</i>	1. Konflik pekerjaan berpengaruh negative terhadap konflik keluarga 2. Konflik pekerjaan berpengaruh positif terhadap konflik pekerjaan keluarga 3. Konflik keluarga berpengaruh negatif terhadap konflik pekerjaan-keluarga 4. Konflik pekerjaan keluarga berpengaruh positif terhadap kinerja
2	Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Dosen Wanita	Konflik peran ganda (X1), Stress Kerja	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	1. Konflik peran ganda berpengaruh signifikan terhadap

No.	Judul dan Nama Peneliti	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
	Fakultas Ekonomi Universitas Jambi Sri Rosita (2014)	(X2), Kinerja (Y)		kinerja 2. Stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja
3	Kontribusi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri Se-Kecamatanmendoyo Kabupaten Jembrana Darmada, Et Al., (2012)	Kompetensi manajerial (X1), Iklim Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3), Kinerja (Y)	Rumus <i>Product Moment</i> dari Pearson	1. Terdapat kontribusi yang signifikan antara kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru 2. Terdapat kontribusi yang signifikan antara motivasi kerja guru terhadap kinerja guru 3. Terdapat kontribusi yang signifikan antara iklim kerja terhadap kinerja guru 4. Terdapat kontribusi yang signifikan antara manajerial kepala sekolah, iklim kerja, motivasi guru terhadap kinerja

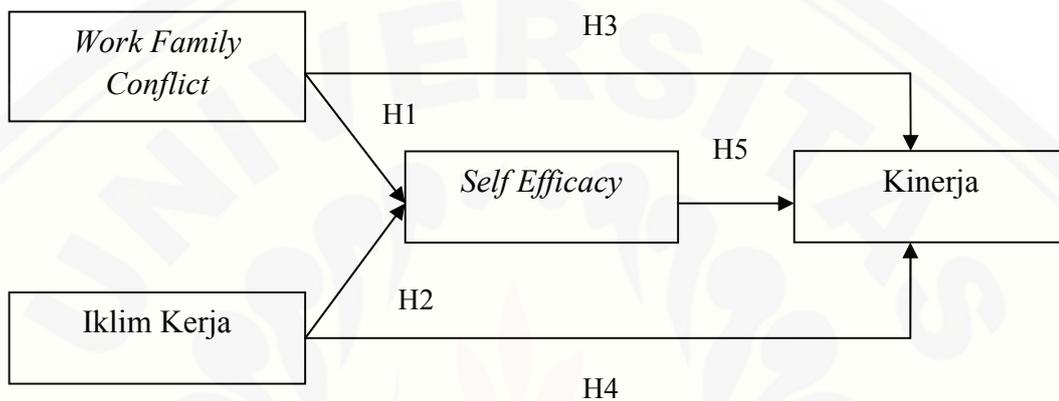
No.	Judul dan Nama Peneliti	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
4	Dampak Komitmen Organisasi, <i>Self Efficacy</i> Terhadap Konflik Peran Dan Kinerja Karyawan PT. HM Sampoerna Tbk. Di Surabaya Wiwik Handayani (2012)	Komitmen organisasi (X1), <i>Self efficacy</i> (X2), konflik peran (y1) dan kinerja (y2)	<i>Structural Equation Modelling (SEM)</i>	<p style="text-align: right;">guru</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengaruh komitmen organisasi terhadap konflik bernilai negatif dan signifikan tidak dapat diterima 2. Pengaruh <i>self efficacy</i> terhadap konflik peran bernilai positif signifikan 3. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja bernilai negatif dan signifikan 4. Pengaruh <i>self efficacy</i> terhadap kinerja bernilai positif dan signifikan dapat diterima 5. Pengaruh konflik peran terhadap kinerja bernilai negatif signifikan dan dapat diterima

No.	Judul dan Nama Peneliti	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
5	Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan <i>Fear Of Success</i> Terhadap Kinerja Wanita Berperan Ganda Astrani Maherani (2011)	Kinerja (Y), Konflik Peran ganda (X1), <i>Fear of Success</i> (X2)	Regresi Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Konflik peran ganda secara negative mempengaruhi kinerja ditolak 2. <i>Fear of success</i> secara negatif mempengaruhi kinerja ibu bekerja diterima 3. Konflik peran ganda dan <i>fear of success</i> secara negative dapat mempengaruhi wanita berperan ganda ditolak
6	<i>Family-Work Conflict And Job Performance: A Diary Study Of Boundary Conditions And Mechanism</i> Christoper, et al., (2013)	<i>Daily family work conflict (X), dayly concentration (Z), daily job performance (Y)</i>	<i>Multilevel Path Modelling</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>The daily FWC was negatively related to daily job performance</i> 2. <i>The concentration mediates the negative association daily FWC and daily job performance.</i>

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2015

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini seluruhnya menggambarkan secara sistematis pengaruh antara variable bebas yakni *work family conflict* (X1) dan iklim kerja (X2) terhadap variable intervening *self efficacy* (Z) dan variable terikat berupa kinerja (Y). Kerangka konseptual dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual (Sumber: Data diolah, 2015)

Kinerja merupakan suatu aspek penting yang perlu diperhatikan oleh suatu perusahaan karena kinerja akan mempengaruhi kelangsungan dari perusahaan nantinya. Berikut ini adalah variabel yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur kinerja dari karyawan, diantaranya *work family conflict*, iklim kerja dan *self efficacy*.

2.4 Hipotesis

2.4.1 Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap *Self Efficacy*

Self efficacy merupakan suatu keyakinan dari dalam diri seseorang mengenai kemampuan yang dimilikinya untuk melakukan suatu tugas tertentu. Keyakinan diri seseorang dalam mengerjakan tugasnya akan mendapat hambatan apabila mereka menghadapi suatu kendala, salah satunya adalah *work family conflict*.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurtjahjanti *Et al.*(2012) menunjukkan bahwa *work family conflict* memiliki pengaruh negatif terhadap *self efficacy*.

Berdasarkan pertimbangan hasil penelitian terdahulu tersebut, maka diajukan hipotesis:

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

2.4.2 Pengaruh Iklim Kerja Terhadap *Self Efficacy*.

Iklim kerja erat kaitannya dengan kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan. Dwivedi (1981:475) yang menyatakan bahwasanya iklim kerja dapat berupa persepsi individu tentang berbagai aspek yang ada dalam lingkungan organisasi tersebut. Aspek-aspek tersebut dapat diartikan sebagai segala hal yang berkaitan dengan lingkungan organisasi tersebut, misalkan interaksi antar anggota organisasi yang dapat menimbulkan suatu karakteristik daripada organisasi itu sendiri. Jika iklim kerja dalam suatu perusahaan baik maka akan mampu meningkatkan *self efficacy* karyawan yang bekerja, dan sebaliknya akan menurunkan tingkat *self efficacy* karyawan apabila iklim kerja dalam suatu perusahaan buruk.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis kedua yakni:

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

2.4.3 Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja

Pencapaian hasil kerja atau kinerja sangat erat kaitannya dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya, salah satunya adalah *work family conflict*. *Work family conflict* dapat berpengaruh positif terhadap kinerja dan dapat berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Nugroho (2013) menyatakan bahwa semakin meningkat konflik akan menurunkan kinerja dari karyawan tersebut. Selain itu Christin *Et al.*, (2011), Priyatnasari *Et al.* (2014), dan Rosita (2014) juga menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan penelitian yang

telah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya, maka diajukan hipotesis ketiga sebagai berikut:

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

2.4.4 Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja

Iklim kerja adalah aspek penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Beberapa penelitian yang pernah dilakukan, membuktikan bahwa iklim kerja mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Darmada *Et al.*, (2013) yang menyatakan bahwa iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian diatas, maka diajukan hipotesis keempat yakni:

H4 : Iklim kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan perbankan

2.4.5 Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan berbeda tiap individunya. Perbedaan kinerja tiap karyawan dapat di pengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya self efficacy karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Jannah (2007) yang menyatakan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja. Sehingga peneliti mengajukan hipotesis kelima sebagai berikut:

H5 : *Self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan perbankan.

BAB 3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian merupakan sebuah media untuk penelitian agar penelitian dapat berjalan secara sistematis. Menurut Arikunto (2010:173) rancangan penelitian merupakan suatu usulan untuk memecahkan masalah dan merupakan rencana kegiatan yang dibuat oleh peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang valid sesuai dengan tujuan penelitian. Jenis penelitian ini adalah explanatory research dimana jenis penelitian ini digunakan untuk menganalisis hubungan antar variable dalam rumusan hipotesis dengan teori yang ada.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*Path Analysis*). Adapun alasan yang mendasari dari penggunaan analisis jalur ini adalah metode analisis ini adalah metode yang paling telapt untuk penelitian dengan judul “ *self efficacy* sebagai mediasi pengaruh *work family conflict* dan iklim kerja terhadap kinerja karyawan perbankan (studi pada *dual career couple* di Bank BRI dan Bank BTN Cabang Jember)”. Analisis jalur sendiri merupakan suatu metode yang digunakan untuk menguji apakah terdapat keterkaitan antara variable dependen, independen dan variable intervening.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2008:115), populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas subyek atau obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Bank BRI Cabang Jember dan Bank BTN Cabang Jember sebanyak 156 karyawan.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang nantinya mewakili sebagai objek dari penelitian tersebut. Sugiyono (2008: 116) mendefinisikan sampel

sebagai bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. 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.

3.3 Jenis dan Sumber data

3.3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian 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. Penelitian ini menggunakan 3 variabel, yaitu *work family conflict* dan iklim kerja sebagai variabel bebas, *self efficacy* sebagai variabel intervening, dan kinerja sebagai variabel terikat.

3.3.2 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Data primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian. Dalam penelitian ini, data primer yang diperoleh berasal dari Bank BRI Cabang Jember dan Bank BTN Cabang Jember, serta jawaban responden melalui kuesioner serta wawancara yang dilakukan langsung oleh peneliti terhadap subyek penelitian

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari sumber lain seperti perpustakaan, laporan penelitian terdahulu, artikel, dan internet.

3.4 Metode Pengumpulan

3.4.1 Kuesioner

Pengumpulan data menggunakan metode ini adalah memberikan pernyataan-pernyataan tertulis yang berhubungan dengan variable-variabel yang digunakan dalam penelitian.

3.4.2 Wawancara

Pengumpulan data menggunakan metode ini dilakukan dengan cara bertanya langsung kepada responden tentang pertanyaan yang berhubungan dengan penelitian dan untuk memastikan bahwa jawaban yang diberikan responden adalah benar dan tidak dibuat-buat.

3.4.3 Studi Pustaka

Pengumpulan data dengan metode ini adalah dengan menggunakan referensi yang berhubungan dengan penelitian. Referensi tersebut dapat berupa buku, internet, jurnal, dan lain-lain.

3.5 Identifikasi Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi 3 yakni variabel independen, variabel intervening, dan variabel dependen.

- a. Variabel independen (X) yaitu variabel yang tidak tergantung pada variabel lainnya. Pada penelitian ini, variabel yang digunakan adalah *Work Family Conflict* (X1) dan Iklim Kerja (X2).
- b. Variabel intervening (Z), yaitu variabel perantara yang secara konkret pengaruhnya tidak tampak tetapi secara teoritis dapat mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Variabel intervening yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Self Efficacy* (Z).
- c. Variabel dependen (Y), yaitu variabel yang terikat dan tergantung pada variabel lain baik secara langsung maupun tak langsung.

3.6 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel

3.6.1 Variabel Independen atau variabel bebas

A. *Work Family Conflict* (X1)

Work Family Conflict ini terjadi karena adanya tekanan dari salah satu peran yang mengganggu peran lainnya, dengan indikator sebagai berikut:

- 1) *Time based conflict*. Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan lainnya (pekerjaan atau keluarga). Indikator dari work family conflict tersebut diantaranya:
 - Kurang bahkan tidak ada waktu untuk keluarga
 - Tidak ada waktu untuk kehidupan bermasyarakat
- 2) *Strain Based Conflict*. Terjadi pada saat tekanan dari salah satu peran memengaruhi kinerja peran lainnya. Indikatornya antara lain:
 - Permasalahan dalam keluarga mempengaruhi waktu untuk bekerja
 - Permasalahan dalam pekerjaan mempengaruhi keharmonisan rumah tangga
- 3) *Behavior-based Conflict*. Berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang digunakan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga). Indikatornya antara lain:
 - Keluarga merasa tidak mendapat dukungan dari peran sebagai ibu dan istri
 - Sering merasa lelah setelah pulang kerja

B. Iklim Kerja (X2)

Iklim kerja merupakan lingkungan serta sarana prasarana yang ada di sekitar individu yang mendukung aktifitas kerja. Indikator dari iklim kerja diantaranya:

- 1) *Conformity*, yaitu kesesuaian antara peraturan perusahaan dengan implementasinya dalam kehidupan kerja di perusahaan.
- 2) *Responsibility*, yaitu berkaitan dengan pengambilan keputusan seorang karyawan dalam menghadapi permasalahan.
- 3) *Standards*, yaitu berkaitan dengan standar kerja yang ditetapkan dan evaluasi dari hasil kerja yang telah dilaksanakan.

- 4) *Reward*, yaitu pemberian penghargaan atau hukuman yang sesuai dengan kinerja yang dilakukan oleh karyawan dari pimpinan.
- 5) *Clarity*, yaitu kejelasan identitas perusahaan yang berkenaan dengan tujuan, visi, maupun misi serta kejelasan tanggung jawab dan wewenang.
- 6) *Team spirit*, yaitu hubungan yang terjadi di perusahaan baik dengan rekan kerja maupun atasan serta komunikasi yang terjalin dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

2. Variabel Intervening (Z)

Variabel intervening dalam penelitian ini adalah *Self Efficacy*, yaitu keyakinan dalam diri seseorang bahwa mereka mampu mengerjakan bekerja dengan maksimal dalam perusahaan. Indikator dari *Self Efficacy* diantaranya:

- 1) Selalu semangat bekerja,
- 2) Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu,
- 3) Mampu untuk memecahkan masalah,
- 4) Mampu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tantangan yang lebih tinggi,
- 5) Mampu untuk menyelesaikan tugas berdasarkan pengalaman sendiri.
- 6) Mampu memberikan gagasan baru

3. Variabel Dependen (Y)

Kinerja dalam penelitian ini digunakan sebagai variabel dependen dengan indikator:

- 1) Kuantitas, jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif ini melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan.
- 2) Kualitas, mutu yang harus dihasilkan. Kualitas ini menunjukkan tingkat kepuasan, yaitu seberapa bagus penyelesaian tugasnya.
- 3) Ketepatan waktu, mencakup sesuai atau tidaknya sebuah tugas yang dilaksanakan dengan waktu yang telah direncanakan.
- 4) Efektivitas, yaitu tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) yang dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil yang semakin baik dari setiap unit yang digunakan.

- 5) Komitmen kerja, yaitu suatu kondisi dimana seseorang merasa memiliki keterkaitan dengan perusahaan.

3.7. Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala Likert untuk pengukuran variabel. Sugiyono (2007: 15) berpendapat bahwa skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Dengan menggunakan skala likert ini berarti bahwa setiap variabel yang akan diukur dijabarkan terlebih dahulu menjadi indikator-indikator yang mewakili variabel. Indikator-indikator tersebutlah yang nantinya akan digunakan sebagai tolak ukur pembuatan setiap pernyataan dalam kuesioner. Pernyataan yang digunakan dapat berupa pernyataan positif dan negative. Pengukuran variabel menggunakan skala ini menggunakan tingkatan pengukuran data berskala ordinal, dengan penilaian untuk variabel X adalah sebagai berikut:

- a. Sangat Tidak Setuju (STS) : 1
- b. Tidak Setuju (TS) : 2
- c. Kurang Setuju (KS) : 3
- d. Setuju (S) : 4
- e. Sangat Setuju (SS) : 5

3.8 Uji Instrumen

3.8.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk menghasilkan suatu model regresi yang baik. Priyatno (2008) menyatakan bahwa uji normalitas ini digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Kriteria untuk uji normalitas dapat dilakukan dengan melihat besaran *Kolmogorov-Smirnov Test* sebagai berikut:

- a. Jika signifikansi $> \alpha$ tertentu, maka data tersebut berdistribusi normal.
- b. Jika signifikansi $< \alpha$ tertentu, maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

3.8.2 Uji Validitas

Sebuah instrument dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat (Arikunto, 1996:158). Sarwono (2006: 218) menyatakan bahwa suatu skala pengukuran dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Oleh karena itu, uji validitas ini digunakan untuk mengukur sejauh mana data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner valid.

3.8.2 Uji Reabilitas

Reabilitas menunjukkan seberapa besar suatu pengukuran yang telah dilakukan dapat memberikan hasil yang konsisten dan stabil bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama. Menurut Sarwono (2006) reabilitas menunjukkan pada adanya konsistensi dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji reabilitas dengan koefisien *Cronbach Alpha* (α) dengan rumus. Menurut Zurroidah (2002) suatu instrument dapat dikatakan reliable apabila nilai dari alpha (α) lebih besar dari 0,60

3.9 Teknik Analisis Data

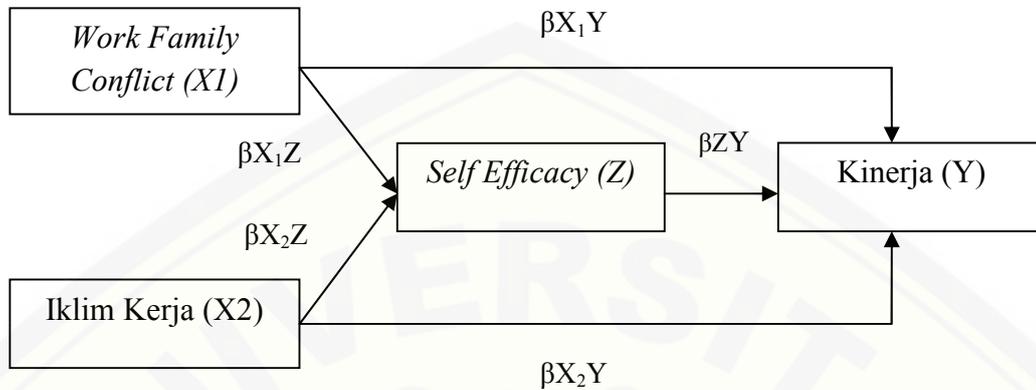
3.9.1 Metode Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Menurut Sarwono (2006: 1) analisis jalur merupakan bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antarvariabel dimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel terikat baik secara langsung maupun tidak langsung melalui satu atau lebih perantara. Hubungan kausal yang terbentuk dengan model haruslah berlandaskan pada teori.

Analisis jalur sebaiknya digunakan untuk kondisi yang memenuhi persyaratan berikut (Sarwono, 2006: 2):

1. Semua variabel berskala interval,
2. Pola hubungan antar variabel bersifat linier,
3. Variabel-variabel residualnya tidak berkorelasi dengan variabel sebelumnya dan tidak berkorelasi satu dengan lainnya,
4. Model hanya bersifat searah.

Untuk penyelesaian analisis jalur, maka perlu untuk membuat diagram jalur maupun koefisien jalur, sebagai berikut



Gambar 3.1 Model Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Keterangan:

β_{X_1Y} : Koefisien pengaruh langsung X1 terhadap Y

β_{X_2Y} : Koefisien pengaruh langsung X2 terhadap Y

β_{X_1Z} : Koefisien pengaruh langsung X1 terhadap Z

β_{X_2Z} : Koefisien pengaruh langsung X2 terhadap Z

β_{ZY} : Koefisien pengaruh langsung X terhadap Y

Berikut ini persamaan dalam penelitian ini untuk menjelaskan model jalur yang digunakan:

$$Z = \beta + \beta_{X_1Z} + \beta_{X_2Z} + e \dots\dots\dots \text{(persamaan 1)}$$

$$Y = \beta + B_{zy} + \beta_{X_1Y} + \beta_{X_2Y} + e \dots\dots\dots \text{(Persamaan 2)}$$

Dimana:

Y = Kinerja

Z = *Self Efficacy*

X1 = *Work Family Conflict*

X2 = Iklim Kerja

β = Koefisien Variabel bebas

e = Residual Variabel

3.10 Uji Asumsi Klasik

Peneliti menggunakan uji asumsi klasik dengan beberapa uji yang terdiri dari : uji normalitas, multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Uji asumsi klasik ini dihitung dengan menggunakan program SPSS v.22 Statistics.

3.10.2 Uji Multikolinearitas

Pengujian ini digunakan dalam penelitian untuk melihat apakah terjadi multikolinearitas pada data yang telah didapat dari sebaran kuesioner. Untuk mengukur ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance (TOL)* dan *Variance Inflation Factors (VIF)* dari masing-masing variabel yang diteliti. Jika nilai $TOL < 0,01$ atau $TOL > 10$ dan nilai $VIF > 10$ maka terjadi multikolinearitas.

3.10.3 Uji Heteroskedastisitas

Dalam asumsi ini menyatakan bahwa jika varians satu dari residual satu pengamatan yang lain tetap , maka disebut homoskedastisitas dan jika varians dari satu pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas (Santoso, 2002). Menurut Gujarati (2004:47) pengujian untuk mengetahui suatu data terjadi heteroskedastisitas dapat menggunakan uji gletser yang dilakukan dengan cara meregresikan nilai absolute residual terhadap seluruh variabel bebas. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolute residual lebih dari 0.5 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.10.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas menurut pendapat dari Rosita (2002:8) menjelaskan bahwa suatu model regresi yang baik ialah yang memiliki distribusi data normal dan mendekati normal dengan dasar keputusan sebagai berikut:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.11 Uji Hipotesis

3.11.1 Uji - t

Untuk menguji taraf signifikansi dari hipotesis yang telah ditetapkan, maka dalam penelitian ini menggunakan uji t pada $\alpha = 0.05$ atau $p < 0,05$. Adapun langkah-langkah dalam uji t adalah sebagai berikut (Supranto, 1999):

a. Merumuskan hipotesis

$H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3, \dots, \beta_n = 0$ (mengidentifikasi bahwa variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat)

$H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3, \dots, \beta_n \neq 0$ (mengidentifikasi bahwa variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat).

b. Menentukan tingkat signifikan

Tingkat signifikansi yang diharapkan dalam penelitian ini adalah $\alpha = 0,05$ atau $\alpha = 5\%$.

c. Menghitung nilai t_{hitung}

$$t_{hitung} = \frac{b}{S_b}$$

dimana:

t = hasil t hitung

b = koefisien regresi variabel bebas

S_b = standar error variabel bebas

Dengan kriteria:

a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya.

b) Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya bahwa variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya.

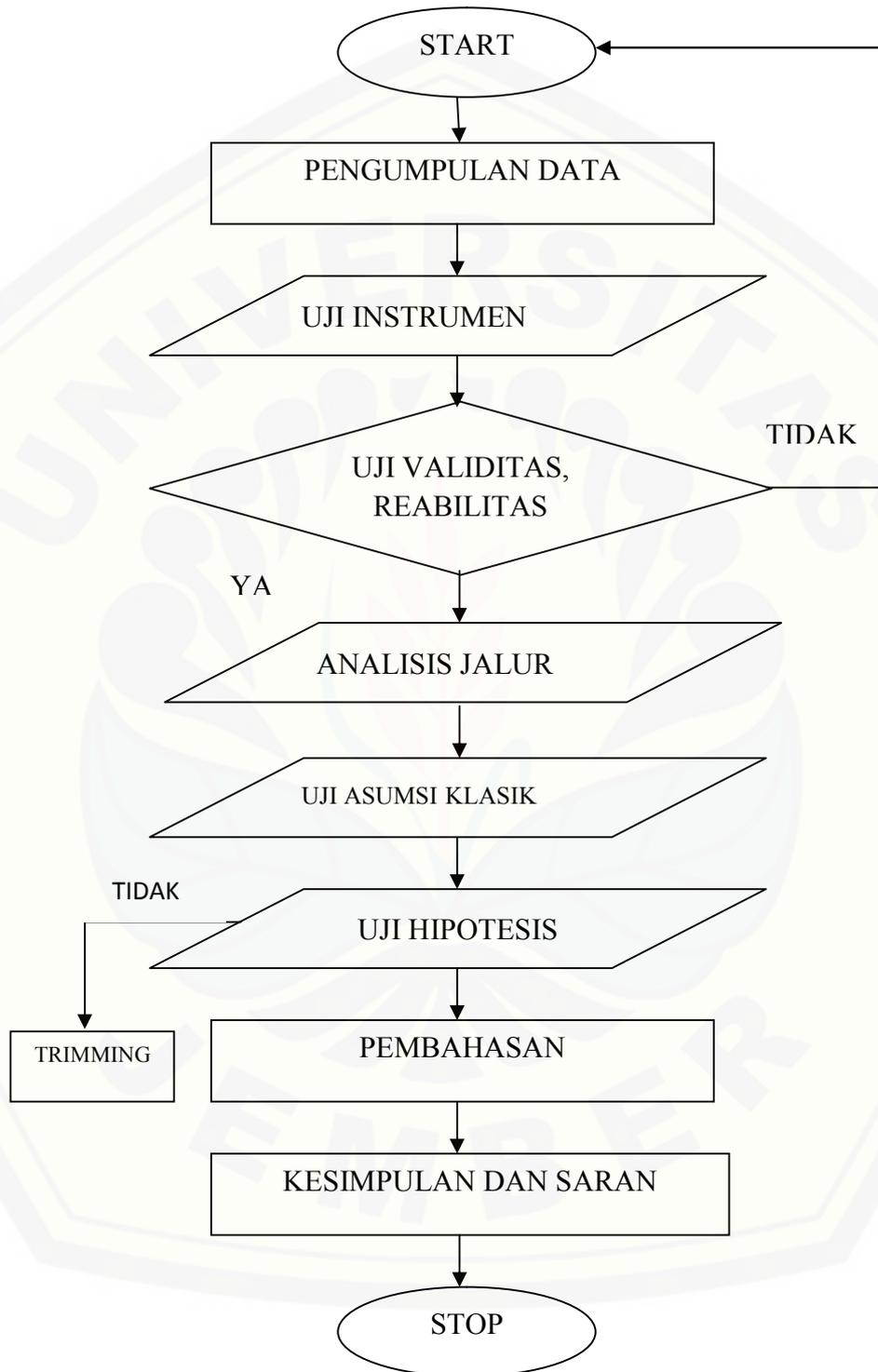
3.11.2 Menghitung Jalur

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). Sebelum menguji ada atau tidaknya

pengaruh tersebut, masing-masing jalur perlu untuk diuji signifikansi terlebih dahulu. Apabila jalur signifikansi maka dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung. Perhitungan jalur tersebut melalui proses sebagai berikut:

1. Menghitung pengaruh langsung (Direct effect atau DE)
 - a. Pengaruh variabel *work family conflict* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) DE
 - b. Pengaruh variabel iklim kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) DE
 - c. Pengaruh variabel *work family conflict* (X1) terhadap *self efficacy* karyawan (Z) DE
 - d. Pengaruh variabel iklim kerja (X2) terhadap *self efficacy* karyawan (Z) DE
 - e. Pengaruh variabel *Self Efficacy* (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) DE
2. Menghitung pengaruh tidak langsung (indirect effect atau IE)
 - f. Pengaruh *work family conflict* (X1) terhadap kinerja (Y) melalui *self efficacy* (Z)
 - g. Pengaruh iklim kerja (X2) terhadap kinerja (Y) melalui *self efficacy* (Z).

3.12 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan:

- a. Start, yaitu tahap awal atau persiapan sebelum melakukan penelitian terhadap masalah yang dihadapi.
- b. Pengumpulan data, yaitu proses mengumpulkan data baik data primer maupun data sekunder.
- c. Uji instrument, yaitu digunakan untuk menguji apakah layak atau tidak kuesioner yang telah disebar, terdiri dari dua pengujian yaitu:
 - 1) Validitas, digunakan untuk mengukur kesahihan kuesioner,
 - 2) Reabilitas, digunakan untuk melihat konsistensi nilai hasil skala pengukuran.
- d. Analisis jalur, digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung variabel bebas terhadap variabel terikat.
- e. Uji asumsi klasik, digunakan untuk mengetahui model regresi dengan menggunakan uji normalitas, heteroskedastisitas dan multikolinieritas.
- f. Uji hipotesis, yaitu menghitung jalur dan melakukan uji-t untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.
- g. Pembahasan, berisi tentang kesesuaian antara hasil penelitian dengan teori serta penelitian terdahulu.
- h. Kesimpulan, menarik kesimpulan dari analisis dan memberikan saran yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan
- i. Stop, berakhirnya penelitian yang dilakukan.

BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Jember

Pada tanggal 16 Oktober 1897 Pemerintah Hindia Belanda mendirikan *Post Paar Bank* dengan tujuan untuk mendidik masyarakat agar menabung. *Post Paar Bank* semakin berkembang karena keinginan masyarakat untuk menabung semakin besar sehingga pada tahun 1939 *Post Paar Bank* memiliki 4 cabang yakni di Jakarta, Medan, Surabaya, dan Makassar. Namun pada tahun 1942 *Post Paar Bank* dibekukan oleh Jepang yang kemudian mendirikan *Tyokin Kyoku* yakni sebuah bank yang bertujuan untuk menarik dana dari masyarakat melalui tabungan.

Proklamasi Kemerdekaan RI pada tanggal 17 Agustus 1945 memprakarsai pengambilalihan *Tyokin Kyoku* dari Jepang ke Pemerintah RI dan mengganti nama *Tyokin Kyoku* menjadi Kantor Tabungan Pos. Agresi Belanda pada Desember 1946 mengakibatkan semua kantor termasuk kantor cabang dari Kantor Tabungan Pos tidak dapat beroperasi sampai tahun 1949. Kantor Tabungan Pos dibuka kembali pada tahun 1949 dan berganti nama menjadi Bank Tabungan RI.

Sejarah terpenting Bank Tabungan Negara adalah dikeluarkannya UU darurat No.9 Tahun 1950 Tanggal 9 Februari yang mengubah nama "*Post Paar Bank Indonesia*" berdasarkan Staatsbalt No. 295 Tahun 1941 menjadi Bank Tabungan pos dan memindahkan induk kementerian keuangan dibawah menteri urusan Bank Central. perubahan nama dari Bank Tabungan Pos menjadi BTN didasarkan pada Perpu No.4 Tahun 1964 tanggal 23 Juni 1963 dan dikuatkan dengan UU No. 2 Tahun 1964 tanggal 25 Mei 1964.

Tugas utama pendirian *Post Paar Bank* sampai Bank BTN adalah menghimpun dana masyarakat melalui tabungan. Sejak tahun 1974 tugas BTN mebertambah dengan memberikan pelayanan KPR.

Bentuk hukum BTN berkali kali mengalami perubahan sampai pada tahun 1992 dengan dikeluarkannya PP No. 24 tahun 1992 tanggal 29 April 1992 menyatakan bentuk hukum bank tabungan negara menjadi perseroan. Sejak saat

itulah nama Bank Tabungan Negara menjadi PT. Bank Tabungan Negara (Persero) dengan berfokus pada bisnis pembiayaan perumahan tanpa subsidi berdasarkan surat No. 5-544/MMBU/2002 dari pemerintah melalui menteri BUMN.

Kantor Cabang Utama PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. berada di Menara Bank BTN, Jl. Gajah Mada N0.1 Jakarta. jaringan kantor PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk berjumlah lebih dari 700 jaringan kantor konvensional dan 9 kantor layanan BTN Prioritas yaitu Jakarta Harmoni, Jakarta Kuningan, Jakarta Kelapa Gading, Jakarta Melawai, Jakarta Cawang, Jakarta Kebon Jeruk, Surabaya, Makassar dan Semarang.

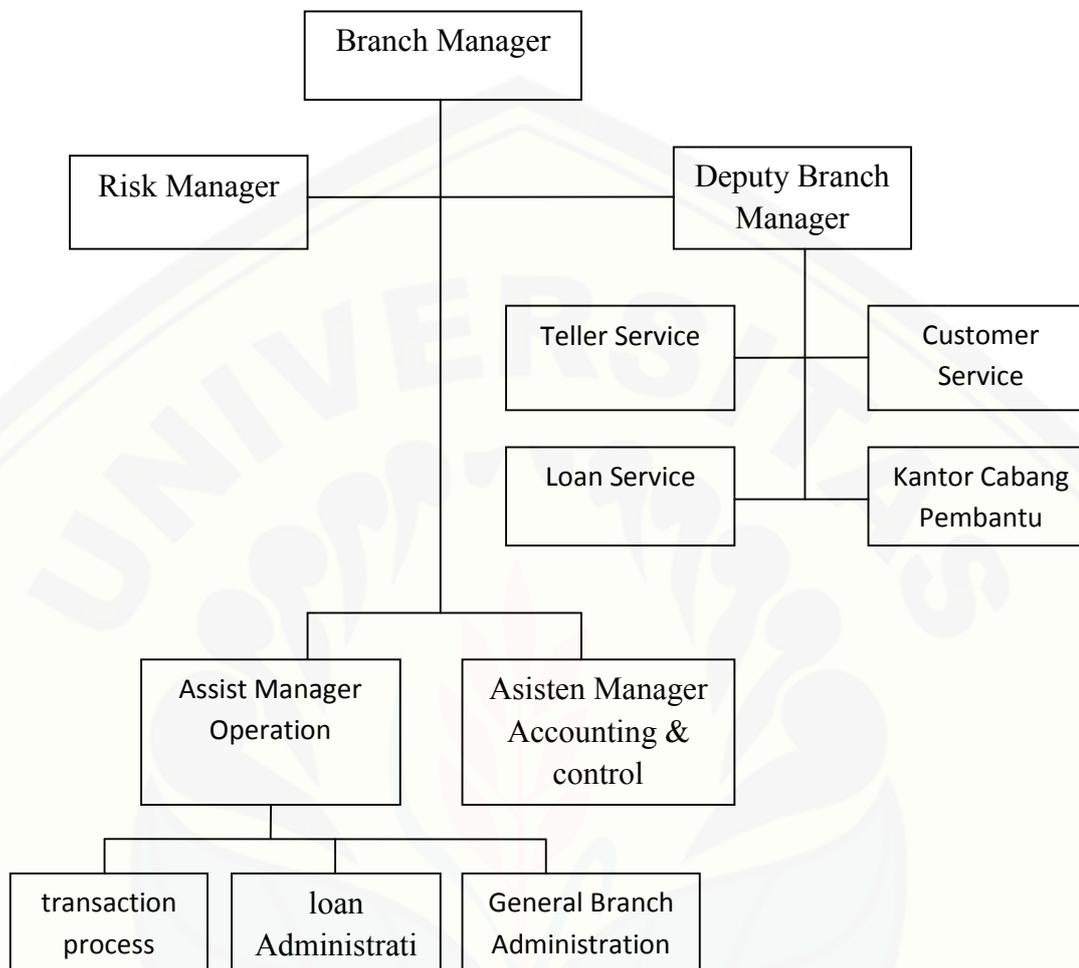
PT Bank Tabungan Negara Cabang Jember adalah salah satu kantor cabang bank tabungan negara yang ada di Jawa Timur yang berlokasi di Jalan Ahmad Yani no. 05 Jember. Kantor Cabang Jember ini memiliki kantor cabang pembantu yang berada di Banyuwangi dan 3 kantor kas yang ada di Universitas Jember, Bondowoso, dan Situbondo.

a. Visi : “Menjadi bank yang terkemuka dalam pembiayaan perumahan”

b. Misi :

- 1) Menyediakan produk dan jasa yang inovatif serta layanan unggul yang fokus pada pembiayaan,
- 2) Mengembangkan *human capital* yang berkualitas dan memiliki integritas tinggi, serta penerapan *Good Corporate Governance* dan *Compliance*,
- 3) Memedulikan kepentingan masyarakat dan lingkungannya.

Struktur organisasi PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Jember



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Bank Tabungan Negara Cabang Jember (Sumber: PT. Bank Tabungan Negara Cabang Jember)

4.1.2 Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember

Bank Rakyat Indonesia merupakan salah satu bank yang terbesar yang ada di Indonesia. Pada awalnya Bank Rakyat Indonesia (BRI) didirikan oleh Raden Bei Wiraatmadja pada tanggal 16 Desember 1895 di Purwokerto dengan nama De Poerwokertosche HULp en Spaarbank der Indilandsche Hoofden atau bank dan simpanan milik kaum priyayi Purwokerto. Peraturan Pemerintah No. 1 tahun 1946 Pasal 1 menyebutkan bahwa Bank BRI adalah bank pemerintah pertama di republik Indonesia. Namun kegiatan Bank BRI sempat terhenti pada masa mempertahankan kemerdekaan indonesia pada tahun 1948 dan aktif kembali

setelah perjanjian Renville pada tahun 1949 dan berubah nama menjadi Bank Rakyat Indonesia Serikat.

Sejak 1 Agustus 1992 berdasarkan Undang-Undang Perbankan No.7 tahun 1992 dan Peraturan Pemerintah RI No.21 tahun 1992 status BRI berubah menjadi perseroan terbatas. Kepemilikan BRI saat itu masih 100% di tangan Pemerintah Republik Indonesia. Pada tahun 2003, Pemerintah Indonesia memutuskan untuk menjual 30% saham bank ini, sehingga menjadi perusahaan publik dengan nama resmi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk., yang masih digunakan sampai dengan saat ini.

Kantor pusat Bank Rakyat Indonesia berlokasi di Gedung BRI I, Jl. Jenderal Sudirman Kav. 44-46, Jakarta 10210. Pada saat ini BBRI memiliki 19 kantor wilayah, 1 kantor inspeksi pusat, 18 kantor inspeksi wilayah, 457 kantor cabang domestik, 1 kantor cabang khusus, 584 kantor cabang pembantu, 971 kantor kas, 5.293 BRI unit, dan 3.067 teras. Bank juga memiliki 1 kantor cabang luar negeri yang berlokasi di Cayman Islands dan 2 kantor perwakilan yang berlokasi di New York dan Hong Kong, serta memiliki 3 Anak Usaha yaitu Bank Rakyat Indonesia Agroniaga Tbk (AGRO), PT Bank BRISyariah, dan BRI Remittance Co. Ltd. Hong Kong.

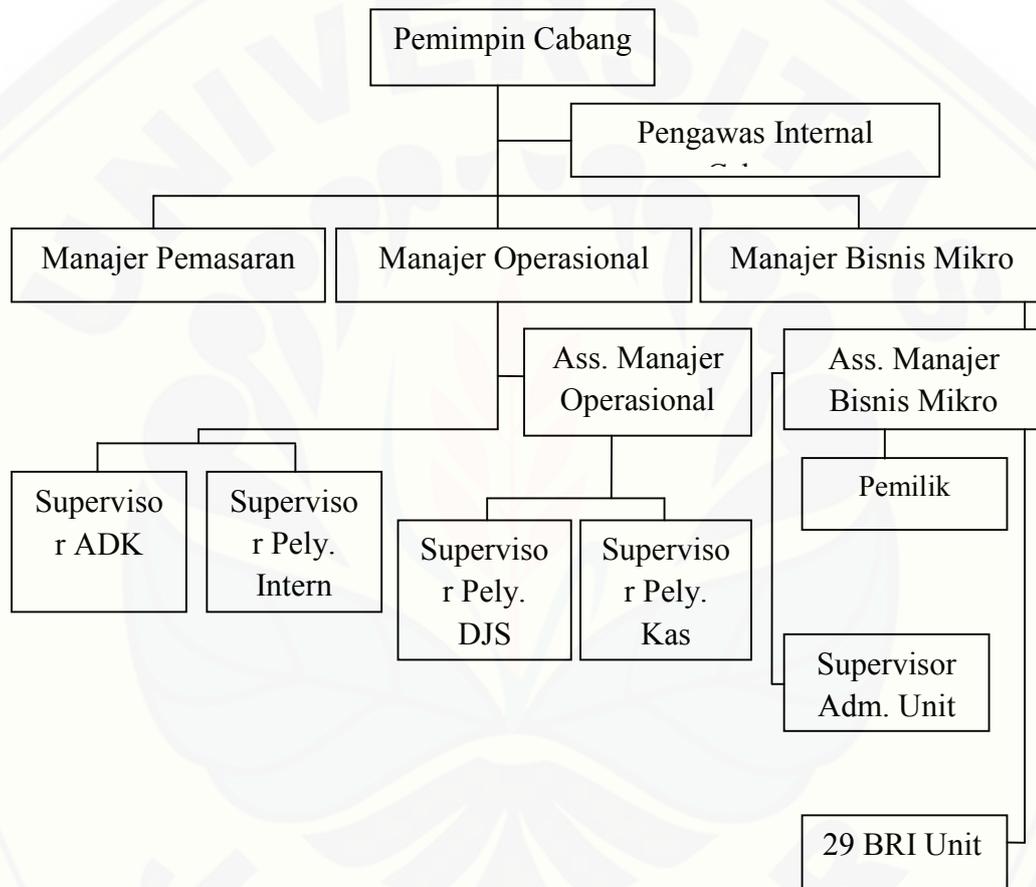
Salah satu kantor cabang Bank Rakyat Indonesia yang berada di Kabupaten Jember terletak di Jalan A. Yani No.1 Jember. Bank Rakyat Indonesia cabang jember dibantu oleh beberapa kantor cabang pembantu dan kantor kas yang tersebar di daerah Jember.

- a. Visi Bank Rakyat Indonesia : “Menjadi bank komersial terkemuka yang selalu mengutamakan kepuasan nasabah.”
- b. Misi Bank Rakyat Indonesia :
 - 1) Melakukan kegiatan perbankan yang terbaik dengan mengutamakan pelayanan kepada usaha mikro, kecil dan menengah untuk menunjang peningkatan ekonomi masyarakat.
 - 2) Memberikan pelayanan prima kepada nasabah melalui jaringan kerja yang tersebar luas dan didukung oleh sumber daya manusia yang profesional dan

teknologi informasi yang handal dengan melaksanakan manajemen risiko serta praktek *Good Corporate Governance (GCG)* yang sangat baik.

- 3) Memberikan keuntungan dan manfaat yang optimal kepada pihak-pihak yang berkepentingan (*stakeholders*).

Struktur Organisasi Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember



Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember. (Sumber: PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember)

4.2. Karakteristik Responden

Penelitian ini mengambil responden dari karyawan yang bekerja di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Jember dan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember. Jumlah responden yang diambil sebanyak 35 responden yang merupakan karyawan dari kedua bank tersebut. Jumlah responden yang diambil tidaklah banyak dikarenakan fokus dalam penelitian ini adalah meneliti tentang karyawan yang sudah menikah dan karyawan yang bekerja di kedua bank tersebut tidak banyak. Data yang diperoleh berasal dari kuesioner yang disebar diisi oleh responden yang bersangkutan dan dari data tersebutlah data primer yang akan diolah didapat. Karakteristik responden yang didapat adalah sebagai berikut:

4.2.1 Karakteristik Responden berdasarkan usia

Tabel 4.1 Rekapitulasi responden berdasarkan usia

Nama Bank			Usia	Jumlah	Presentase
Bank BTN Cabang Jember			20 - 30 tahun	10	28,57 %
			30 – 40 tahun	4	11,43 %
			40 – 50 tahun	6	17,14 %
Bank BRI Cabang Jember			20 - 30 tahun	7	20%
			30 – 40 tahun	4	11,43 %
			40 – 50 tahun	4	11,43 %

Sumber: Data diolah, 2015 .

Dari data yang telah didapat dan telah direkapitulasi seperti pada Table 4.1 dapat dilihat bahwa karyawan yang bekerja pada kedua bank, baik Bank BTN Cabang Jember maupun Bank BRI Cabang Jember, menunjukkan bahwa karyawan yang telah menikah dan bekerja sebagian besar pada rentang usia 20 – 30 tahun dengan presentase sebesar 40%.

4.2.2 Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Tabel 4.2 Rekapitulasi responden berdasarkan masa kerja

Nama Bank	Masa Kerja	Jumlah	Presentase (%)
Bank BTN Cabang Jember	< 10 tahun	16	45,71
	10-20 tahun	2	5,71
	>20 tahun	2	5,71
Bank BRI Cabang Jember	< 10 tahun	10	28,57
	10-20 tahun	3	8,57
	>20 tahun	2	5,71

Sumber : Data diolah, 2015.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 26 responden memiliki masa kerja kurang dari 10 tahun. hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di perbankan tidak menunjukkan ketertarikan yang besar untuk melanjutkan jenjang karirnya di dunia perbankan. Dapat kita lihat pada tabel diatas, pada masa kerja antara 10-20 tahun dan lebih dari 20 tahun, jumlah karyawan yang bekerja lebih sedikit jika dibandingkan dengan jumlah karyawan yang memiliki masa kerja dibawah 10 tahun.

4.2.3 Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

Tabel. 4.3 Rekapitulasi responden berdasarkan tingkat pendidikan

Bank	Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
Bank BTN Cabang Jember	SMA (sederajat)	0	0
	Diploma	8	22,86
	S1	12	34,28
Bank BRI Cabang Jember	SMA (sederajat)	0	0
	Diploma	7	20
	S1	8	22,86

Sumber: Data diolah, 2015.

Dari penelitian yang dilakukan di kedua bank, didapatkan bahwa karyawan yang bekerja di kedua bank tersebut sebagian besar berpendidikan

terakhir sarjana. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di perbankan adalah karyawan dengan tingkat pendidikan yang tinggi.

4.3. Analisis Deskriptif Item Angket Penelitian

a. Analisis deskriptif variabel *Work Family Conflict* (X1)

Tabel. 4.4 Hasil Analisis deskriptif variabel *work family conflict* (X1)

Item	Persentase Jawaban Responden (%)					Total (%)
	SS	S	KS	TS	STS	
Kurang bahkan tidak ada waktu untuk keluarga (X1.1)	34,3	51,4	14,3	0	0	100
Tidak ada waktu untuk kehidupan bermasyarakat (X1.2)	37,1	62,9	0	0	0	100
Permasalahan dalam keluarga mempengaruhi waktu untuk bekerja (X1.3)	48,6	51,4	0	0	0	100
Permasalahan dalam pekerjaan mempengaruhi keharmonisan rumah tangga (X1.4)	37,1	62,9	0	0	0	100
Keluarga merasa tidak mendapat dukungan dari peran sebagai ibu dan istri (X1.5)	48,6	51,4	0	0	0	100
Sering merasa lelah setelah pulang kerja (X1.6)	34,3	51,4	14,3	0	0	100
Rata-rata	40,03	55,2	4,74			100

3

Sumber: Data diolah, 2015.

Berdasarkan pada tabel analisis deskriptif *work family conflict* 4.4 dapat disimpulkan bahwa sebanyak 55.23% responden di kedua bank, baik Bank BRI Cabang Jember maupun Bank BTN Cabang Jember setuju bahwa *work family conflict* terjadi dan mereka alami. Bank BRI Cabang Jember dan Bank BTN Cabang Jember merupakan bank milik Negara yang memiliki jam kerja yang padat sehingga mengharuskan mereka bekerja dari pagi hingga malam. Waktu

kerja yang padat dan panjang mengakibatkan mereka merasa kurang memiliki waktu untuk keluarga serta bersosialisasi dengan lingkungan sekitar mereka.

b. Analisis deskriptif variabel Iklim Kerja (X2)

Tabel 4.5 Hasil analisis deskriptif variabel iklim kerja (X2)

Item	Persentase Jawaban Responden (%)					Total (%)
	SS	S	KS	TS	STS	
<i>Conformity</i> (X2.1)	48,6	51,4	0	0	0	100
<i>Responsibility</i> (X2.2)	28,6	71,4	0	0	0	100
<i>Standards</i> (X2.3)	34,3	51,4	14,3	0	0	100
<i>Reward</i> (X2.4)	28,6	71,4	0	0	0	100
<i>Clarity</i> (X2.5)	28,6	62,9	8,5	0	0	100
<i>Team spirit</i> (X2.6)	20,0	71,4	8,6	0	0	100
Rata-rata	26,68	63,31	5,23	0	0	100

Sumber: Data Diolah, 2015.

Dari analisis deskriptif variabel iklim kerja (X2) pada tabel 4.7 menunjukkan iklim kerja karyawan Bank BRI Cabang Jember dan Bank BTN Cabang Jember. Dari seluruh responden, 63,31% diantaranya memberi nilai 4 (setuju) pada variabel iklim kerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa iklim kerja yang terdapat di bank tempat mereka bekerja nyaman dan kondusif.

Berdasarkan hasil kuesioner diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 89,99% menunjukkan bahwa objek penelitian atau tempat para responden bekerja memiliki iklim kerja yang baik dan juga kondusif. Seperti halnya yang peneliti lihat secara langsung dilapangan, fasilitas yang menunjang aktifitas para karyawan juga menjadi salah satu factor yang menyebabkan iklim kerja yang baik. Fasilitas seperti ruang kerja yang baik, wifi serta jaringan computer yang menghubungkan antar karyawan baik dalam satu divisi maupun lain divisi menyebabkan mereka lebih mudah mengerjakan dan saling bekerja sama apabila menemui kesulitan.

a. Analisis Deskriptif variabel *self efficacy* (Z)

Tabel 4.6 Hasil analisis deskriptif variabel *self efficacy* (Z)

Item	Persentase Jawaban Responden (%)					Total (%)
	SS	S	KS	TS	STS	
Selalu semangat bekerja (Z1)	34,3	51,4	14,3	0	0	100
Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu (Z2)	37,1	62,9	0	0	0	100
Mampu untuk memecahkan masalah (Z3)	25,7	71,4	14,3	0	0	100
Mampu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tantangan yang lebih tinggi (Z4)	31,4	68,6	0	0	0	100
Mampu untuk menyelesaikan tugas berdasarkan pengalaman sendiri (Z5)	34,3	51,4	14,3	0	0	100
Mampu memberikan gagasan baru (Z6)	48,6	51,4		0	0	100
Rata-rata	35,2	59,52	7,15	0	0	100

5

Sumber: Data Diolah, 2015.

Dari analisis deskriptif variabel *self efficacy* (X3) pada tabel 4.8 menunjukkan *self efficacy* karyawan Bank BRI Cabang Jember dan Bank BTN Cabang Jember. Dari seluruh responden, 59, 52% diantaranya memberi nilai 4 (setuju) pada variabel *self efficacy*. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja pada kedua bank tersebut memiliki tingkat *self efficacy* yang tinggi.

b. Analisis deskriptif variabel Kinerja (Y)

Tabel 4.9 Hasil Analisis deskriptif variabel kinerja (Y)

Item	Persentase Jawaban Responden (%)					Total (%)
	SS	S	KS	TS	STS	
Kuantitas (Y1)	37,1	62,9	0	0	0	100
Kualitas (Y2)	48,6	51,4	0	0	0	100
Ketepatan waktu (Y3)	37,1	62,9	0	0	0	100
Efektivitas (Y4)	28,6	71,4	0	0	0	100
Komitmen kerja (Y5)	28,6	68,8	2,6	0	0	100
Rata-rata	36	63,44	0,52	0	0	100

Sumber: Data Diolah, 2015.

Dari analisis deskriptif variabel kinerja (Y) pada tabel 4.8 menunjukkan kinerja karyawan Bank BRI Cabang Jember dan Bank BTN Cabang Jember. Dari seluruh responden, 63,44% diantaranya memberi nilai 4 (setuju) pada variabel kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja pada kedua bank tersebut merasa memiliki kinerja yang baik di perusahaan.

Memiliki kinerja yang baik di perusahaan merupakan suatu keharusan dalam bekerja. Terlebih lagi menurut informasi yang didapat, gaji yang diterima oleh karyawan di beberapa perbankan tergantung bagaimana kinerja mereka di perusahaan. Apabila kinerja mereka selalu mengalami peningkatan dari hari ke hari dan mampu menyelesaikan semua pekerjaan sesuai dengan target perusahaan, karyawan akan mendapatkan gaji lebih besar daripada karyawan yang bekerja hanya sebisa mereka saja.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Uji Normalitas Model

Uji normalitas dilakukan dengan *kolmogorov-smirnov test* dengan derajat keyakinan sebesar 5%. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas

Nilai Kolmogorov-smirnov	Sig.
1.113	0,200

Sumber: data diolah, 2015

Data dikatakan berdistribusi normal apabila signifikansi $> 0,05$.

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas didapatkan hasil bahwa nilai signifikansi $1,113 > 0,05$. Sehingga dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa berdistribusi normal.

4.4.2 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan metode Pearson product moment dengan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Pengambilan keputusan ini didasarkan pada hasil pengujian data yang valid apabila nilai korelasi dengan metode *Pearson Product Moment* (r_{hitung}) $> 0,334$ (r_{tabel}). Adapun hasil pengujian data yang telah dilakukan dapat disajikan sebagai berikut.

Tabel. 4.9 Rekapitulasi Perhitungan Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Rhitung	Keterangan
<i>Work Family Conflic (X1)</i>	Pernyataan 1	0,867	Valid
	Pernyataan 2	0,761	Valid
	Pernyataan 3	0,635	Valid
	Pernyataan 4	0,761	Valid
	Pernyataan 5	0,635	Valid
	Pernyataan 6	0,867	Valid
Iklim Kerja (X2)	Pernyataan 1	0,618	Valid
	Pernyataan 2	0,647	Valid
	Pernyataan 3	0,791	Valid
	Pernyataan 4	0,463	Valid
	Pernyataan 5	0,698	Valid
	Pernyataan 6	0,774	Valid
<i>Self Efficacy (Z)</i>	Pernyataan 1	0,663	Valid
	Pernyataan 2	0,609	Valid
	Pernyataan 3	0,498	Valid
	Pernyataan 4	0,605	Valid
	Pernyataan 5	0,663	Valid
	Pernyataan 6	0,683	Valid
Kinerja (Y)	Pernyataan 1	0,838	Valid
	Pernyataan 2	0,512	Valid

Variabel	Item Pernyataan	Rhitung	Keterangan
	Pernyataan 3	0,838	Valid
	Pernyataan 4	0,583	Valid
	Pernyataan 5	0,446	Valid

Sumber: data diolah, 2015.

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat dilihat bahwa Rhitung lebih besar daripada 0,334. Oleh karenanya dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid.

b. Uji Reabilitas

Uji reabilitas dalam statistik digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi angket atau kuesioner yang digunakan dalam penelitian. Uji reliabilitas mengacu pada nilai alpha dari hasil uji Reabilitas *Alpha Cronbach's*. Suatu instrument penelitian dikatakan reliabel apabila nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,60.

Tabel 4.10 Rekapitulasi perhitungan reabilitas

Variable	Nilai α	Keterangan
<i>Work Family Conflict (X1)</i>	0,851	Reliabel
Iklim Kerja (X2)	0,753	Reliabel
<i>Self Efficacy (Z)</i>	0,642	Reliabel
Kinerja (Y)	0,787	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2015.

Berdasarkan hasil uji reabilitas *Alpha Cronbach's* diatas dapat dilihat bahwa nilai dari keempat variabel lebih besar daripada 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa bahwa setiap pernyataan dalam kuesioner penelitian dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk acuan penelitian selanjutnya.

4.4.2 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

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

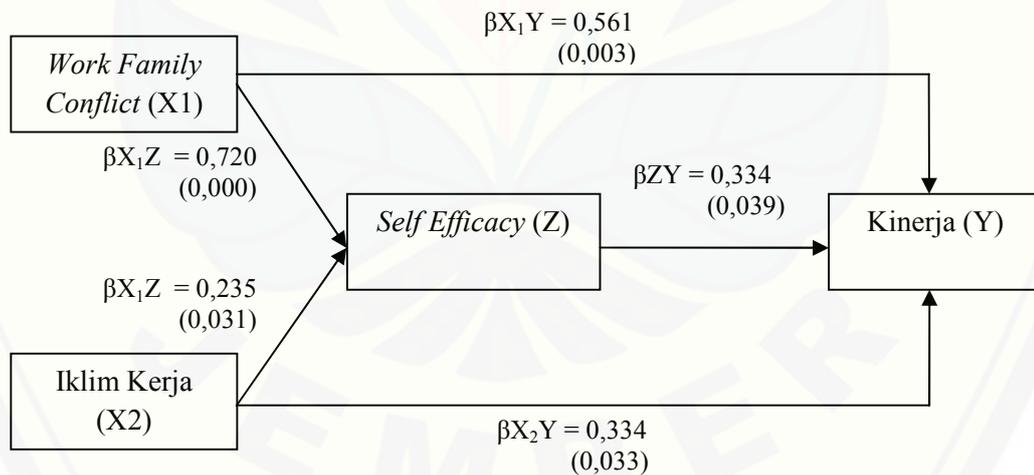
Tabel 4.1 koefisien jalur pengaruh langsung

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 Diolah, 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.

Setelah koefisien jalur pengaruh langsung dari variabel dependen terhadap variabel independent, variabel dependen terhadap variabel intervening, dan variabel intervening terhadap variabel dependen, maka bentuk diagram path hasil pengujian jalur sebagai berikut.



Gambar 4.3 Diagram Hasil Pengujian Jalur (Sumber: Data diolah, 2015)

4.4.3 Hasil Pengujian Hipotesis

a. Hipotesis Pertama (H₁)

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

Tabel 4.10 Nilai Koefisien Jalur Dan Pengujian Hipotesis Pertama

Variabel Independent	Variabel dependent	Beta	p-value	Keterangan
<i>Work Family Conflict</i>	Self Efficacy	0,720	0,000	Menerima H ₁ / signifikan

Sumber: Data Diolah, 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 4.11 Nilai Koefisien Jalur Dan Pengujian Hipotesis Kedua

Variabel Independent	Variabel dependent	Beta	p-value	Keterangan
Iklim kerja	<i>Self Efficacy</i>	0,235	0,031	menerima H ₂ / signifikan

Sumber: Data Diolah, 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. Hasil tersebut menunjukkan bahwa iklim kerja mempengaruhi tingkat *self efficacy* dari karyawan, sehingga semakin baik atau semakin kondusif iklim kerja yang terjadi di perusahaan maka tingkat *self efficacy* dari karyawan juga semakin baik dan meningkat.

c. Hipotesis Ketiga (H_3)

H_3 : Work family conflict berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan perbankan.

Tabel 4.12 Nilai koefisien jalur dan pengujian hipotesis ketiga

Variabel Independent	Variabel dependent	Beta	p-value	Keterangan
Work Family Conflict	Kinerja	0,561	0,003	Menerima H_3 / signifikan

Sumber: Data Diolah, 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 4.13 Nilai Koefisien Jalur Dan Pengujian Hipotesis Keempat

Variabel Independent	Variabel dependent	Beta	p-value	Keterangan
Work Family Conflict	Kinerja	0,334	0,033	Menerima H_4 / signifikan

Sumber: Data Diolah, 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 4.14 Nilai koefisien jalur dan pengujian hipotesis kelima

Variabel Independent	Variabel dependent	Beta	p-value	Keterangan
<i>Work Family Conflict</i>	Kinerja	0,334	0,039	Menerima H_a / signifikan

Sumber: Data Diolah, 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 keempat signifikan dan dapat diterima.

4.4.4 Penghitungan 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)

$$DE_{X1Y} = X1 \longrightarrow Y$$

$$= (0,561)$$

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

$$DE_{X2Y} = X2 \longrightarrow Y$$

$$= (0,334)$$

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

$$DE_{X1Z} = X1 \longrightarrow Z$$

$$= (0,720)$$

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

$$DE_{X2Z} = X2 \longrightarrow Z$$

$$= (0,235)$$

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

$$DE_{ZY} = Z \longrightarrow Y$$

$$= (0,334)$$

- b. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect* atau IE)

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

$$IE_{YZX1} = X1 \longrightarrow Z \longrightarrow Y$$

$$= (0,720)(0,334)$$

$$= (0,240)$$

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

$$IE_{YZX2} = X2 \longrightarrow Z \longrightarrow Y$$

$$= (0,334)(0,235)$$

$$= (0,078)$$

4.4.5 Uji Asumsi Klasik

- a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah terjadi multikolinearitas pada model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk menguji adanya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai VIF (*variance inflation factor*) dan nilai tolerance masing-

masing variabel bebasnya. Jika $VIF < 5$ dan nilai tolerance $> 0,01$ maka model regresi tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.16 Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Nilai Tolerance	Keterangan
<i>Work Family Conflict</i>	1,388	0,721	VIF < 5 , nilai tolerance $> 0,01$ / tidak terdeteksi adanya multikolinearitas
Iklm Kerja	1,173	0,853	VIF < 5 , nilai tolerance $> 0,01$ / tidak terdeteksi adanya multikolinearitas
<i>Self Efficacy</i>	1,260	0,794	VIF < 5 , nilai tolerance $> 0,01$ / tidak terdeteksi adanya multikolinearitas

Dari tabel 4.15 dapat dilihat bahwa pada persamaan model nilai dari VIF < 5 dan nilai tolerance $> 0,01$ maka dapat disimpulkan bahwa model regresi persamaan tersebut tidak terdeteksi adanya multikolinearitas atau bebas multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui suatu data terjadi heteroskedastisitas dapat menggunakan uji gletser yang dilakukan dengan cara meregresikan nilai absolute residual terhadap seluruh variabel bebas. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolute residual lebih dari 0.5 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel. 4.17 Uji Heteroskedastisitas Persamaan 1

Variabel	Signifikansi	Keterangan
<i>Work family conflict</i>	0,192	Sig $> 0,05$ / tidak terdeteksi adanya multikolinearitas
Iklm Kerja	0,658	Sig $> 0,05$ / tidak terdeteksi adanya multikolinearitas

Sumber: Data Diolah, 2015.

Tabel 4.18 Uji Heteroskedastisitas Persamaan 2

Variabel	Signifikansi	Keterangan
<i>Work family conflict</i>	0,391	Sig > 0,05 / tidak terdeteksi adanya multikolinearitas
Iklm Kerja	0218	Sig > 0,05 / tidak terdeteksi adanya multikolinearitas
<i>Self efficacy</i>	0,674	Sig > 0,05 / tidak terdeteksi adanya multikolinearitas

Sumber: Data Diolah, 2015.

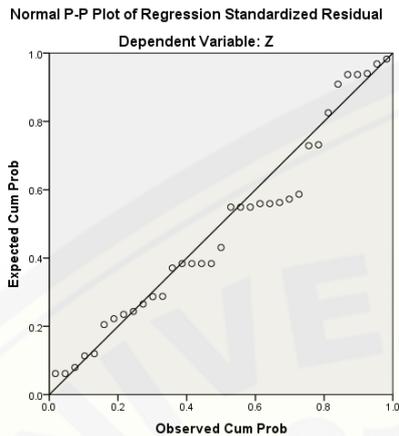
Berdasarkan uji heteroskedastisitas pada Tabel 4.16 dan Tabel 4.17 diatas dapat dilihat bahwa signifikasi $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model tidak terjadi heteroskedastisitas. Sehingga model regresi dalam penelitian ini dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas.

c. Uji Normalitas

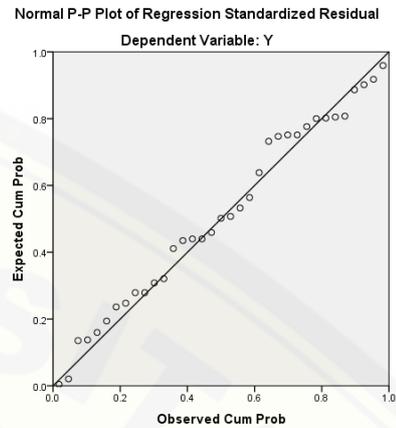
Uji normalitas data memiliki tujuan untuk mengetahui sebuah model reresi berdistribusi normal atau tidak. Pada dasarnya normalitas dari sebuah data dapat dikenali dengan melihat persebaran data pada sumbu diagonal dari grafik histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas adalah sebagai berikut.

1. Data dikatakan berdistribusi normal jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya.
2. Sebaliknya, jika data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti diagonal atau grafik maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Persamaan 1



Persamaan 2



Sumber: Data Diolah, 2015.

4.5 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.

4.5.1 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 didukung oleh pernyataan Nurtjahjanti *Et al* (2012) yang menyatakan *work family conflict* memiliki korelasi dengan efikasi diri (*Self efficacy*). *Work family conflict* terjadi karena adanya gap antara pekerjaan sebagai ibu rumah tangga dan pekerjaan sebagai karyawan dalam sebuah bank mengakibatkan seseorang cenderung memiliki masalah yang berakibat pada salah satu peran tersebut. Green House dan Beutell (1995) mendefinisikan bahwa *work family conflict* adalah sebuah konflik yang timbul akibat tekanan-tekanan yang berasal dari pekerjaan dan keluarga. Akibat dari yang ditimbulkan dari *work family conflict* dapat mempengaruhi *self efficacy* yang ada pada diri karyawan. Konflik yang timbul pada diri seseorang membuat mereka tidak fokus dalam mengerjakan peran yang mereka lakukan. Seperti halnya pada karyawan Bank BTN Cabang Jember dan Bank BRI Cabang Jember yang dituntut untuk memiliki kinerja yang baik dalam bekerja melayani nasabah, memiliki semangat kerja yang tinggi dan terlihat fit dalam bekerja. Namun oleh karena adanya *work family conflict* yang terjadi dan mereka rasakan, mereka tidak dapat fokus dan bekerja semaksimal mungkin karena secara sadar maupun tidak sadar mereka memikirkan permasalahan yang terjadi pada keluarga mereka.

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.

4.5.2 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*.

Dwivedi (1981:475) yang menyatakan bahwasanya iklim kerja dapat berupa persepsi individu tentang berbagai aspek yang ada dalam lingkungan organisasi tersebut. Aspek-aspek tersebut dapat diartikan sebagai segala hal yang berkaitan dengan lingkungan organisasi tersebut, misalkan interaksi antar anggota organisasi yang dapat menimbulkan suatu karakteristik daripada organisasi itu sendiri. berdasarkan pengamatan peneliti secara langsung, pada Bank BTN Cabang Jember dan Bank BRI Cabang Jember iklim kerja yang terjadi merupakan iklim kerja yang sangat kondusif dimana antar karyawan saling membantu apabila terdapat suatu hal yang tidak diketahui atau kesulitan menyelesaikan suatu persoalan berkaitan dengan pekerjaan mereka.

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.

4.5.3 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.

Hasil analisis tersebut didukung oleh pernyataan dari Nugroho (2013) yang menyatakan bahwa semakin meningkat konflik akan menurunkan kinerja dari karyawan tersebut. Beberapa pendapat lain yang memperkuat hasil analisis ini diantaranya hasil penelitian dari Christin *et al.*, (2011), Priyatnasari *Et al.* (2014), dan Rosita (2014) yang menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sama halnya dengan di berbagai objek penelitian yang digunakan oleh peneliti terdahulu, Bank BTN Cabang Jember dan Bank BRI Cabang Jember juga merupakan bank yang memiliki karyawan wanita yang sudah berstatus sebagai istri dan ibu. Responden Bank BTN Cabang Jember dan Bank BRI Cabang Jember mengalami *work family conflict* dikarenakan waktu kerja yang panjang, mulai dari pagi hari sampai sore bahkan malam hari jika mereka bekerja lembur. 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.

4.5.4 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 sebagian 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.

Hasil analisis jalur pengaruh iklim kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN dan Bank BRI diperkuat oleh penelitian yang telah lebih dahulu dilakukan oleh Darmada *Et al.*, (2013) yang menyatakan bahwa iklim kerja berkontribusi signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa iklim kerja sangat berpengaruh terhadap baik buruknya kinerja karyawan. Iklim kerja juga menentukan bagaimana karyawan dapat berinteraksi dengan anggota karyawan lain, atasan, maupun lingkungan kerja yang mereka tempati. Semakin nyaman dan kondusif iklim kerja yang terbentuk dalam suatu organisasi atau perusahaan, maka akan meningkatkan kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan tersebut terhadap perusahaan.

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.

4.5.5 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 pernyataan yang dinyatakan oleh Bandura (1994) yang menyatakan bahwa semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki oleh seseorang, maka semakin tinggi pula kinerja yang akan dihasilkan. Hal ini dikarenakan karyawan yang memiliki tingkat *self efficacy* yang tinggi mereka merasa mereka mampu untuk mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan, mereka merasa percaya diri dan percaya bahwa semua keadaan dan kondisi dapat mereka tangani bahkan walaupun mereka mengalami kesulitan tidak akan membuat kinerja.

Hasil dari analisis ini juga didukung oleh penelitian dari Jannah (2007) yang menyatakan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja. *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.

4.6 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih memiliki kekurangan karena adanya keterbatasan yang menyebabkan penelitian ini dirasa kurang maksimal. Keterbatasan yang dialami peneliti diantara adalah sebagai berikut:

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.

BAB 5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada penelitian yang telah dilakukan terhadap responden pada Bank BTN Cabang Jember dan Bank BRI Cabang Jember maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

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.

5.2 Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang telah dipaparkan sebelumnya, saran yang ingin peneliti sampaikan diantaranya:

1. 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.

2. 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.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, Suharsini. 2008. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsini. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bandura, A. 1989. *Self-efficacy Mechanism In Physiological Activation And Health Promoting Behavior*, In J. Madden, S. Matthyse, & J.Barchas (Eds.), *Adaptation, Learning And Effect* (Pp. 1169-1188). New York: Raven.
- 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.
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prehallindo.
- Dwivedi, R.S. 1981. *Dynamics of Human Behavior at Work*. New Delhi: Oxford & IBH Publishing Co.
- Duxbury, Linda dan Higgins, Chris. 2003. Work-Life Conflict in Canada in the New Millenium.
- Frone, Russell dan Cooper, 1992. Relationship Between Job and Family Satisfaction. *Journal of Management*, 565-579.
- Greenhause, Jeffrey H., and Beutell. 1985. Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Journal Of The Academy Of Management Review*, 10:76-88.

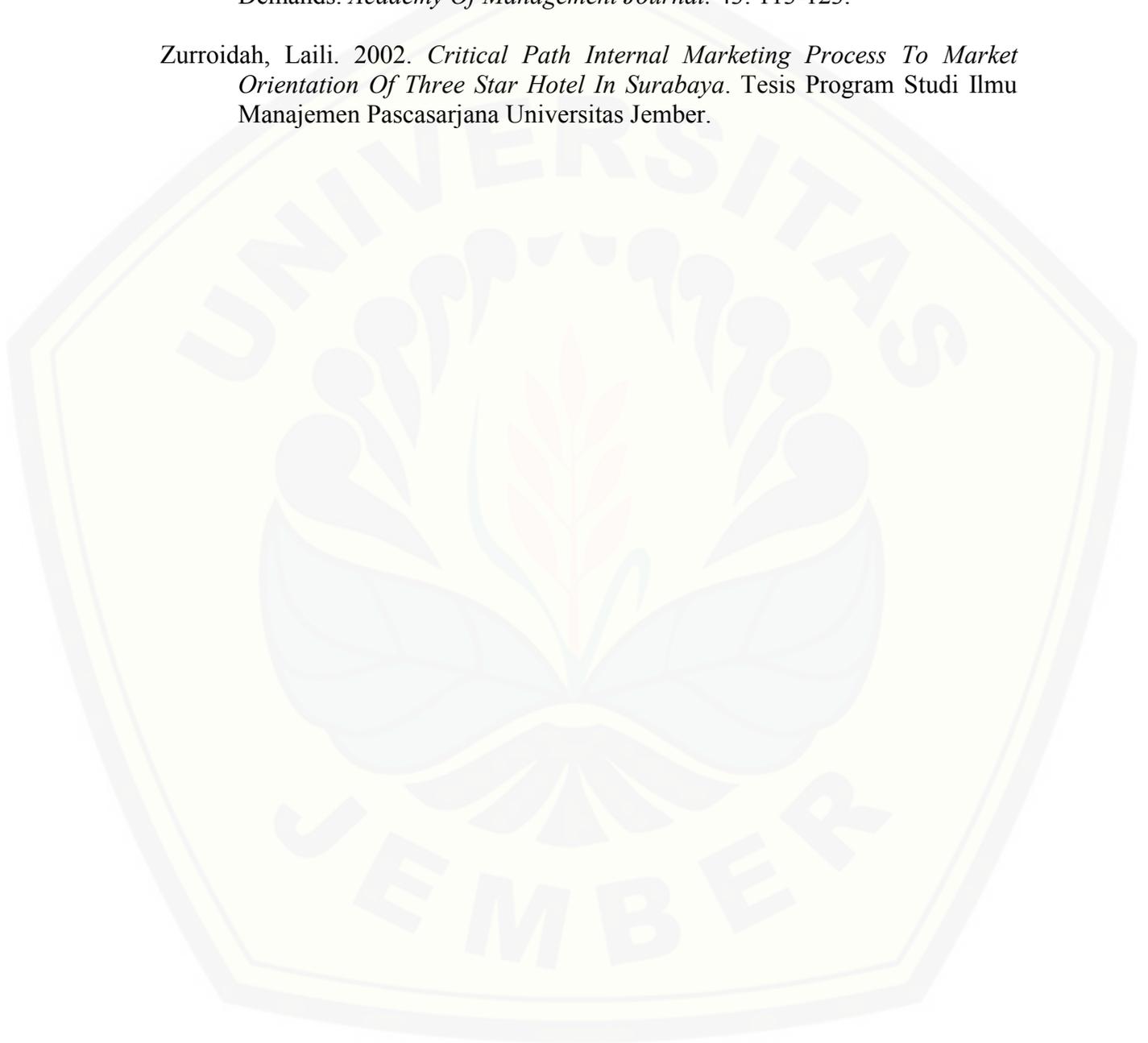
- Greenhouse, Jeffrey H. 2002. Work Family Conflict. *The Journal Of The Academy Of Management Review*. 45:1-9.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., Donnelly, Jr., J.H. 1991. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta:Penerbit Erlangga.
- Guitian, Gregorio. 2009. Conciliating Work and Family: A Catholic Social Teaching Perspective. *Journal of Business Ethic*. 88: 513-524.
- Gujarati, N. Damodar. 2004. *Basic Econometrics Fourth Edition*. New York: McGraw-Hill.
- Hadi, Sutrisno. 2001. *Analisa Butir Untuk Instrumen Angket, Tes, dan Skala Rating*. Jogjakarta: Penerbut Andi Offset.
- Handayani, Wiwik. 2008. Dampak Komitmen Organisasi, Self Efficacy Terhadap Konflik Peran Dan Kinerja Karyawati Pt. Hm Sampoerna Tbk. Di Surabaya. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis Vol.8 No. 2 September 2008*.
- Higgins, Chrishtoper A., and Duxbury, Linda E. 1992. Work-Family Conflict: A comparison of dual career and traditional career Men. *Journal Of Organizational Behavior*. 13: 389-411.
- Indriyani, Azizah. 2009. Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit (Studi Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang). *Tesis Magister Manajemen Universitas Diponegoro Semarang*.
- Keitner, Robert and Kinicki. 2004. *Organizational Behavior 6th edition*. New York: McGraw-Hill.
- Ketut Darmada, Nyoman Dantes, Nyoman Natajaya. 2013. Kontribusi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Iklim KerjaDan 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)*
- Litwin, and Meyer. 1971. *Motivation research group. Mc. Beer Company*. New York: McGraw-Hill.
- Maherani, Astrani. 2012. Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Fear Of Success Terhadap Kinerja wanita Berperan Ganda. *Jurnal Riset Ekonomi & Bisnis, 2012*.

- Rapoport, R., & Rapoport, R. 1971. *Dual Career Families*. London: Penguin Books.
- Rapoport, R., & Rapoport, R. 1976. *Dual Career Families Re-Examined*. London: Martin Robertson and Co., Ltd.
- Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi Moh. Basri. 2005. *Performance Appraisal Cetakan Pertama*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Alih bahasa: Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan. Jakarta: Prehallindo.
- Santoso, Singgih. 2004. *SPSS (Statistical Product and Service Solution)*. Jakarta: PT. Elex Komputindo.
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Scunk and Judith. 2005. *Self Efficacy Beliefs Of Adolescence*. Greenwich: Information Age Publishing.
- Singarimbun, Masri. 2005. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3S.
- 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*.
- Steers, R.M and Porter I.W. 1991. *Motivation and Work Behavior*. New York: Mc.Graw Hill Book Co.
- Stephen P. Robbins. 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar Dan Aplikasinya Edisi Keenam*. Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer.
- Stone, Raymond J. 2005. *Human Resource Management, 5th ed*. Sidney: Jhon Wiley and Sons.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Supranto. 1999. *Analisis Multivariat*. Jakarta: Rineka Cipta.

Swanson, R.A. dan E.F Hilton III. 2001. *How To Asses performance, learning and perceptions in organization*. San Fransico: Barret Koehler Publisher, Inc.

Yang, N., Chen, C. C., Choi, J., & Zou Y. 2000. Sources Of Work-Family Conflict: A Sino-U.S. Comparison Of The Effect Of Work And Family Demands. *Academy Of Management Journal*. 43: 113-123.

Zurroidah, Laili. 2002. *Critical Path Internal Marketing Process To Market Orientation Of Three Star Hotel In Surabaya*. Tesis Program Studi Ilmu Manajemen Pascasarjana Universitas Jember.



Lampiran A. Kuisoner Penelitian

Kuisoner Penelitian

Yang Terhormat,
Saudari Responden Penelitian
di-
Tempat

Dengan hormat,
Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Alfeonita Dyah Mulyandini
Nim : 110810201089
Fakultas : Ekonomi

Pada saat ini saya sedang menyusun skripsi guna memperoleh gelar kesarjanaan program strata 1/S1 di Universitas Jember. Oleh karena itu, kuisoner ini saya gunakan sebagai data untuk keperluan ilmiah saya dalam menyusun skripsi tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* dan iklim kerja terhadap kinerja dengan *self efficacy* sebagai mediasi.

Oleh karenanya, saya mengharapkan kesediaan saudara untuk meluangkan waktu untuk mengisi kuisoner dann menjawab dengan kesungguhan seluruh pertanyaan yang ada. Kuisoner tersebut semata-mata hanya untuk penelitian ilmiah saja sehingga jawaban dari saudara responden akan sangat menentukan keberhasilan dari penelitian ini. Semua data akan dijamin kerahasiaannya.

Atas waktu dan kesediaannya mengisi kuisoner ini saya mengucapkan terima kasih dan mohon maaf apabila terjadi kesalahan atau hal yang tidak berkenan.

Hormat saya,

Alfeonita Dyah Mulyandini
Nim. 110810201089

Lampiran B. Identitas Responden

1. IDENTITAS RESPONDEN

Nomor responden : (diisi oleh peneliti)
Umur : tahun
Tingkat pendidikan :
Jabatan :
Lama bekerja :

2. PETUNJUK PENGISIAN

a. Pernyataan-pernyataan tersebut mohon diisi dengan jujur dan apa adanya sesuai dengan kenyataan yang ada.

b. Isilah pernyataan-pernyataan di bawah ini dengan memberikan tanda centang (√) pada salah satu jawaban yang Anda anggap sesuai.

Terdapat 5 (lima) pilihan jawaban, yaitu:

Sangat Setuju (SS) = skor 5

Setuju (S) = skor 4

Netral (N) = skor 3

Tidak Setuju (TS) = skor 2

Sangat Tidak Setuju (STS) = skor 1

Lampiran C. Daftar Kuisisioner

A. Work Family Conflict (Konflik Peran Ganda)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya lebih banyak menghabiskan waktu untuk bekerja					
2.	Saya kurang fokus bekerja apabila anak atau suami sedang sakit					
3.	Waktu untuk berlibur biasanya saya gunakan untuk bekerja					
4.	Jadwal kerja kadang berubah dan membuat waktu untuk keluarga terganggu					
5.	Kepentingan keluarga yang mendesak membuat saya enggan untuk masuk kerja					
6.	Jam kerja yang panjang mengakibatkan perhatian terhadap keluarga berkurang					

B. Iklim Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Pimpinan memberikan arahan tentang pelaksanaan pekerjaan sebelum memberikan tugas					
2.	Saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan tanpa banyak bertanya kepada atasan					
3.	Pimpinan selalu mengevaluasi setiap pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan					
4.	Pimpinan memberikan reward kepada karyawan yang menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu					
5.	Karyawan saling membantu dalam mengerjakan setiap tugas					
6.	karyawan tidak merasa malu untuk bertanya dan berkonsultasi dengan atasan tentang pekerjaan					

C. Self Efficacy

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya akan tetap bekerja keras walaupun tugas yang saya kerjakan sulit					
2.	Saya selalu menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu					
3.	Saya selalu menemukan solusi di setiap masalah yang saya hadapi					
4.	Saya merasa tertantang untuk mengerjakan tugas yang belum pernah saya kerjakan					

5.	Saya sangat teliti dalam mengerjakan tugas dan bertindak					
6.	Saya mampu memberikan ide baru					

D. Kinerja

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan apa yang telah ditetapkan					
2.	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan harapan perusahaan					
3.	Saya menyelesaikan tugas dengan baik menggunakan waktu sebaik mungkin					
4.	Saya menyelesaikan tugas menggunakan sumber daya yang ada dengan baik					
5.	Tugas yang saya selesaikan dapat saya pertanggungjawabkan					

Lampiran D. Tabulasi Data Responden

HASIL KUISIONER KARYAWATI

BANK BRI DAN BANK BTN CABANG JEMBER

NO.	X1 (<i>Work Family Conflict</i>)							X2 (<i>Iklim Kerja</i>)							Z (<i>Self Efficacy</i>)							Y (<i>Kinerja</i>)					
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TX1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TX2	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	TZ	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TY
1	4	4	5	4	5	4	26	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	5	26	4	5	4	4	5	22
2	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20
3	4	5	4	5	4	4	26	4	5	4	4	4	4	25	4	5	5	4	4	4	26	5	4	5	4	4	22
4	5	4	4	4	4	5	26	4	4	5	4	4	4	25	5	4	4	4	5	4	25	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	4	4	4	26	5	5	4	4	5	5	27	5	5	5	4	4	23
6	4	4	5	4	5	4	26	5	4	4	5	5	4	27	4	4	5	5	4	5	27	4	5	4	5	4	22
7	5	5	4	5	4	5	28	4	4	5	4	4	4	25	5	5	4	4	5	4	26	5	4	5	4	4	22
8	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20
9	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	5	5	28	5	5	5	4	4	23
10	5	4	5	4	5	5	28	5	4	5	4	5	5	28	5	4	4	5	5	5	26	4	5	4	4	4	21
11	4	5	4	5	4	4	26	4	5	4	5	4	4	26	4	5	4	4	4	4	26	5	4	5	5	5	24
12	5	5	4	5	4	5	28	4	5	5	5	4	5	28	5	5	4	4	5	4	26	5	4	5	5	4	23
13	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20
14	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	4	4	4	26	4	4	4	4	4	20
15	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	4	29	5	5	4	5	5	5	27	5	5	5	5	5	25
16	4	4	5	4	5	4	26	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	5	25	4	5	4	4	4	21
17	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20
18	4	4	5	4	5	4	26	5	4	4	4	5	4	26	4	4	5	5	4	5	28	4	5	4	4	4	21

Digital Repository Universitas Jember

19	3	4	4	4	4	3	22	4	4	3	4	4	3	22	3	4	4	4	3	4	24	4	4	4	4	5	21
20	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	4	5	5	28	5	5	4	5	5	5	27	5	5	5	4	4	23
21	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	4	28	5	5	5	4	5	5	28	5	5	5	5	4	24
22	4	4	5	4	5	4	26	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	5	26	4	5	4	4	5	22
23	3	4	5	4	5	3	24	5	4	3	4	4	4	24	3	4	4	4	3	5	25	4	5	4	4	5	22
24	3	4	4	4	4	3	22	4	4	3	4	4	3	22	3	4	5	4	3	4	24	4	4	4	4	4	20
25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	5	5	28	5	5	5	5	5	25
26	3	4	5	4	5	3	24	5	4	3	4	5	3	24	3	4	4	5	3	5	24	4	5	4	4	4	21
27	4	5	4	5	4	4	26	4	5	4	5	4	4	26	4	5	4	4	4	4	25	5	4	5	5	4	23
28	3	4	4	4	4	3	22	4	4	3	4	4	4	23	3	4	4	4	3	4	24	4	4	4	4	4	20
29	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	5	21
30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	5	5	27	5	5	5	4	4	23
31	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	5	4	4	25	4	4	3	4	4	4	24	4	4	4	5	3	20
32	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	5	4	21
33	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	5	21
34	4	5	5	5	5	4	28	5	5	4	5	5	4	28	4	5	4	5	4	5	27	5	5	5	5	5	25
35	5	4	5	4	5	5	28	5	4	5	4	5	5	28	5	4	5	5	5	5	27	4	5	4	4	4	21

Lampiran E. Uji Normalitas Data

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0167051
	Std. Deviation	1.28186207
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.067
	Negative	-.113
Test Statistic		1.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran F. Uji Instrumen Penelitian

KINERJA

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TY
Y1	Pearson Correlation	1	.199	1.000**	.430**	.078	.838**
	Sig. (2-tailed)		.251	.000	.010	.656	.000
	N	35	35	35	35	35	35
Y2	Pearson Correlation	.199	1	.199	.018	.187	.512**
	Sig. (2-tailed)	.251		.251	.918	.282	.002
	N	35	35	35	35	35	35
Y3	Pearson Correlation	1.000**	.199	1	.430**	.078	.838**
	Sig. (2-tailed)	.000	.251		.010	.656	.000
	N	35	35	35	35	35	35
Y4	Pearson Correlation	.430**	.018	.430**	1	.054	.583**
	Sig. (2-tailed)	.010	.918	.010		.756	.000
	N	35	35	35	35	35	35
Y5	Pearson Correlation	.078	.187	.078	.054	1	.446**
	Sig. (2-tailed)	.656	.282	.656	.756		.007
	N	35	35	35	35	35	35
TY	Pearson Correlation	.838**	.512**	.838**	.583**	.446**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000	.007	
	N	35	35	35	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.642	5

SELF EFFICACY

Correlations

		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	TZ
Z1	Pearson Correlation	1	.145	.308	.018	.697**	.335*	.618**
	Sig. (2-tailed)		.407	.072	.918	.000	.049	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
Z2	Pearson Correlation	.145	1	.379*	.580**	.253	.346*	.647**
	Sig. (2-tailed)	.407		.025	.000	.143	.042	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
Z3	Pearson Correlation	.308	.379*	1	.189	.350*	.754**	.791**
	Sig. (2-tailed)	.072	.025		.276	.039	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
Z4	Pearson Correlation	.018	.580**	.189	1	.117	.104	.463**
	Sig. (2-tailed)	.918	.000	.276		.504	.553	.005
	N	35	35	35	35	35	35	35
Z5	Pearson Correlation	.697**	.253	.350*	.117	1	.441**	.698**
	Sig. (2-tailed)	.000	.143	.039	.504		.008	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
Z6	Pearson Correlation	.335*	.346*	.754**	.104	.441**	1	.774**
	Sig. (2-tailed)	.049	.042	.000	.553	.008		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
TZ	Pearson Correlation	.618**	.647**	.791**	.463**	.698**	.774**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.005	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.753	6

IKLIM KERJA

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TX2
X2.1 Pearson Correlation	1	.145	.308	.018	.697**	.335*	.618**
X2.1 Sig. (2-tailed)		.407	.072	.918	.000	.049	.000
X2.1 N	35	35	35	35	35	35	35
X2.2 Pearson Correlation	.145	1	.379*	.580**	.253	.346*	.647**
X2.2 Sig. (2-tailed)	.407		.025	.000	.143	.042	.000
X2.2 N	35	35	35	35	35	35	35
X2.3 Pearson Correlation	.308	.379*	1	.189	.350*	.754**	.791**
X2.3 Sig. (2-tailed)	.072	.025		.276	.039	.000	.000
X2.3 N	35	35	35	35	35	35	35
X2.4 Pearson Correlation	.018	.580**	.189	1	.117	.104	.463**
X2.4 Sig. (2-tailed)	.918	.000	.276		.504	.553	.005
X2.4 N	35	35	35	35	35	35	35
X2.5 Pearson Correlation	.697**	.253	.350*	.117	1	.441**	.698**
X2.5 Sig. (2-tailed)	.000	.143	.039	.504		.008	.000
X2.5 N	35	35	35	35	35	35	35
X2.6 Pearson Correlation	.335*	.346*	.754**	.104	.441**	1	.774**
X2.6 Sig. (2-tailed)	.049	.042	.000	.553	.008		.000
X2.6 N	35	35	35	35	35	35	35
TX2 Pearson Correlation	.618**	.647**	.791**	.463**	.698**	.774**	1
TX2 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.005	.000	.000	
TX2 N	35	35	35	35	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.753	6

WORK FAMILY CONFLICT

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TX
X1.1	Pearson Correlation	1	.567**	.308	.567**	.308	1.000**	.867**
	Sig. (2-tailed)		.000	.072	.000	.072	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X1.2	Pearson Correlation	.567**	1	.199	1.000**	.199	.567**	.761**
	Sig. (2-tailed)	.000		.251	.000	.251	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X1.3	Pearson Correlation	.308	.199	1	.199	1.000**	.308	.635**
	Sig. (2-tailed)	.072	.251		.251	.000	.072	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X1.4	Pearson Correlation	.567**	1.000**	.199	1	.199	.567**	.761**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.251		.251	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X1.5	Pearson Correlation	.308	.199	1.000**	.199	1	.308	.635**
	Sig. (2-tailed)	.072	.251	.000	.251		.072	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X1.6	Pearson Correlation	1.000**	.567**	.308	.567**	.308	1	.867**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.072	.000	.072		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
TX	Pearson Correlation	.867**	.761**	.635**	.761**	.635**	.867**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.851	6

Lampiran G. Analisis Jalur

A. Pengaruh Langsung (Direct Effect)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	50.142	2	25.071	52.095	.000 ^b
	Residual	15.400	32	.481		
	Total	65.543	34			

a. Dependent Variable: Z

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.744	1.475		7.961	.000
	X1	.390	.056	.720	6.907	.000
	X2	.147	.065	.235	2.255	.031

a. Dependent Variable: Z

B. Pengaruh Tak Langsung (Indirect Effect)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.780 ^a	.608	.571	1.031

a. Predictors: (Constant), Z, X2, X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	51.217	3	17.072	16.060	.000 ^b
	Residual	32.954	31	1.063		
	Total	84.171	34			

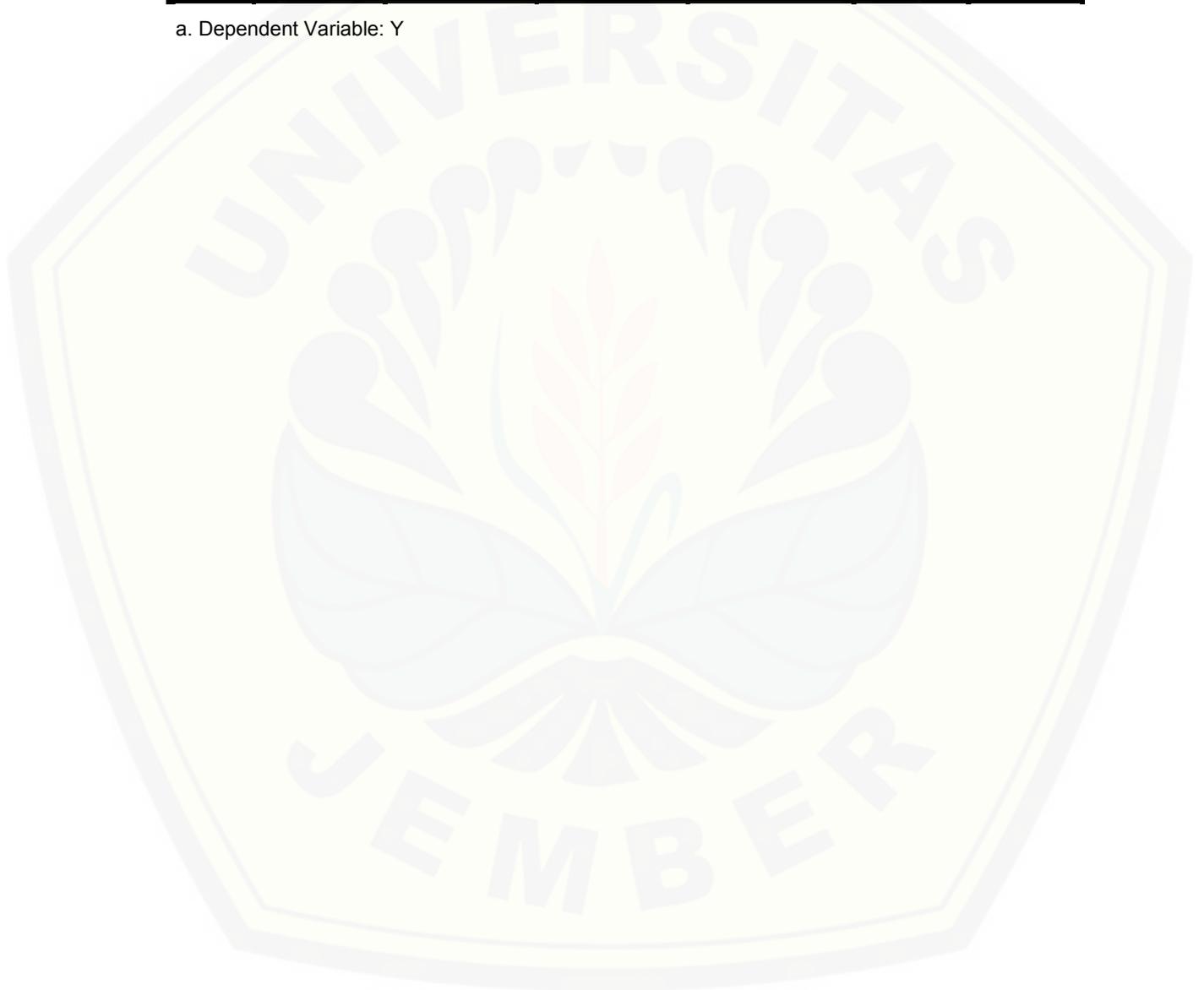
a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Z, X2, X1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	20.083	5.177		3.879	.001
	X1	.358	.133	.516	3.179	.003
	X2	.220	.098	.334	2.237	.033
	Z	.452	.210	.334	2.158	.039

a. Dependent Variable: Y



Lampiran H. Uji Asumsi Klasik

a. Multikolinearitas

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Z, X2, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.642 ^a	.412	.355	1.298

a. Predictors: (Constant), Z, X2, X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	36.547	3	12.182	7.235	.001 ^b
	Residual	52.196	31	1.684		
	Total	88.743	34			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Z, X2, X1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	20.083	5.177		3.879	.001		
X1	.358	.113	.516	3.179	.003	.721	1.388
X2	.220	.098	.334	2.237	.033	.853	1.173
Z	-.452	.210	-.334	-2.158	.039	.794	1.260

a. Dependent Variable: Y

