

Pengaruh Kemampuan, Work Life Balance, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan BMT Permata Jawa Timur

Rochim Sidik

Fakultas Ekonomi Universitas Yos Sudarso Surabaya; arochimsidik123@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah : untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan, *work-life balance*, kepuasan kerja secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Permata Jatim dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan, *work-life balance*, kepuasan kerja secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Permata Jatim. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan wanita yang bekerja pada Kantor BMT Permata Jatim yang telah bekerja lebih dari dua tahun, Karyawan wanita yang telah menikah, Karyawan wanita yang telah memiliki anak yang berjumlah 30 orang. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut : Berdasarkan hasil pengujian signifikan parsial atau uji t, diperoleh bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Permata Jatim. Berdasarkan hasil pengujian signifikan parsial atau uji t, diperoleh bahwa *work life balance* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di BMT Permata Jatim. Berdasarkan hasil pengujian signifikan parsial atau uji t, diperoleh bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Permata Jatim. Berdasarkan hasil pengujian signifikansi simultan atau uji F antara pengaruh variabel kemampuan, *work life balance*, dan kepuasan kerja terhadap kinerja maka diperoleh hasil bahwa kemampuan, *work life balance*, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan, positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Permata Jatim.

Kata Kunci : Kemampuan; *Work-Life Balance*; Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan sebuah aset bagi perusahaan. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Untuk tercapainya suatu tujuan dalam perusahaan diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memadai, serta harus mampu menjalankan tugas yang ditetapkan perusahaan. Dalam mempertahankan kinerja karyawan agar tetap produktif maka perlu memperhatikan kepuasan kerja pada karyawan. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal. (Aseptia, 2017 : 77)

Menurut Rivai (2013:856) kepuasan kerja adalah evaluasi karyawan atas perasaan senang maupun tidak senang, puas maupun tidak puas dalam melaksanakan pekerjaan. Siagian (2013:295) mengenai kepuasan kerja merupakan cara pandang karyawan dalam penilaian positif ataupun negatif atas pekerjaan yang dilakukannya. Sedangkan pendapat Sunyoto (2012:210) mengenai kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan baik menyenangkan maupun tidak menyenangkan dalam menilai pekerjaannya. Kepuasan kerja dipengaruhi beberapa faktor yaitu balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan kerja, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pemimpin dan kepemimpinan dan sifat pekerjaan yang monoton atau tidak. Kepuasan kerja seorang karyawan di dalam organisasi tidak lepas dari *work-life balance*

Keseimbangan antara kehidupan di dalam pekerjaan merupakan faktor penting yang perlu dipertimbangkan oleh perusahaan dalam membuat suatu kebijakan agar produktivitas kerja tetap terjaga. Menurut Weckstein (2012:10): "Work-life balance adalah sebuah konsep keseimbangan yang melibatkan ambisi atau karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual." *Work-life balance* merupakan konsep yang digunakan untuk membantu karyawan mengurangi konflik pribadi yang tidak seimbang. Menurut Delect (2013) berpendapat bahwa *work-life balance* adalah segi kemampuan seseorang individu untuk memenuhi tugas dalam pekerjaannya dan tetap berkomitmen pada keluarga mereka, serta tanggung jawab di luar pekerjaannya. Oleh karena itu, perusahaan tempat bekerja diharapkan mampu membentuk *work-life balance* bagi pekerjaannya untuk karyawan dapat menyeimbangkan perannya. Tidak hanya perusahaan saja yang diharapkan untuk membentuk kebijakan *work-life balance*, karena

tetapi karyawan seharusnya juga dapat menyeimbangkan perannya dan bekerja secara profesional agar keseimbangan kerjanya dapat terdistribusikan.

BMT Permata Jatim adalah lembaga keuangan syariah yang didirikan dengan sistem yang berbasis sekolah, dapat diartikan juga BMT Permata Jatim didirikan awalnya oleh beberapa orang yang berkaitan dengan sekolah Permata yang berada di Mojokerto, kini BMT Permata Jatim menaungi beberapa sekolah di Mojokerto untuk mengelola tabungan pada murid-murid di sekolah tersebut. Tetapi juga menerima anggota di luar sekolah atau bersifat umum bagi anggota yang ingin menjadi nasabah BMT Permata Jatim. Hal inilah yang menjadikan BMT Permata Jatim berbeda dengan Lembaga Keuangan Syariah lainnya dalam beberapa sistemnya. BMT Permata Jatim menerapkan aturan-aturan dan sistem rekrutmen, penempatan, dan pelatihan bagi karyawan di dalamnya agar sesuai dengan operasional BMT Permata Jatim untuk memaksimalkan kinerja para karyawan agar menunjang keberhasilan BMT Permata Jatim dalam mengelola usahanya.

Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang perbankan, BMT Permata Jatim sangat mengandalkan peran tenaga kerja dalam melaksanakan tugasnya. Perusahaan juga mengharapkan karyawannya menghasilkan kinerja terbaik demi kemajuan perusahaan dimasa mendatang. Berdasarkan observasi dan wawancara dengan pihak pimpinan BMT Permata Jatim diketahui bahwa adanya fluktuasi kinerja karyawan BMT Permata Jatim dari tahun 2013 sampai dengan tahun 2016. Hasil dari evaluasi yang dilakukan dapat dilihat bahwa kinerja karyawan BMT Permata Jatim pada tahun 2017 memiliki rata-rata predikat Baik (B) hanya saja pada tahun 2018 kinerja karyawan mengalami penurunan sehingga memiliki predikat Cukup dan juga dapat dilihat bahwa selama enam (6) tahun terakhir kinerja karyawan BMT Permata Jatim tidak pernah mendapatkan predikat Sangat Baik (A), padahal setiap perusahaan mengharapkan kinerja para karyawannya dapat mengalami peningkatan.

Berdasarkan tabel diatas rendahnya kinerja diindikasikan yang salah satunya disebabkan oleh keseimbangan kehidupan kerja yang kurang. Seperti yang dikatakan Hye Kyoung Kim (2014:40) bahwa, "the experience of work-life balance generates feelings of loyalty to the organization and increases affective commitment. Affective commitment is an emotional attachment to the organizations or the employers which can cause employees to want to remain with the organizations" Selain keseimbangan kehidupan kerja, rendahnya loyalitas juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Seperti yang dikatakan Mai Ngok Huem (2016:93) bahwa, "all the objectives of this study has been successfully obtained, firstly to explained the relationship between job satisfaction and employee loyalty, the fourthly.. to identify which are factors (including job satisfaction) that have the most effect and how do those factors directly and indirectly affect to employee loyalty". Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja dapat dilihat dari pernyataan Ion Lazaar (2010:208) yang menyatakan bahwa, "the benefit of work life balance: increased job satisfaction, greater sense of job security, enhanced control over work life environment, reduce job stress levels, better physical and mental health."

Ketidakeimbangan dalam kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi serta tidak efisiennya manajemen mengenai work-life balance dapat menyebabkan konsekuensi yang serius, seperti, berkurangnya kepuasan kerja, rendahnya produktivitas, rendahnya komitmen terhadap organisasi, rendahnya ambisi tentang karir dan kesuksesan, meningkatkan absensi, dan meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (Poulose & Susdarsan, 2014). Hal ini dapat dilihat juga pada banyaknya karyawan yang tidak hadir bekerja tanpa keterangan.

Tingkat kehadiran karyawan atau kemangkiran karyawan yang selalu meningkat setiap bulannya diindikasikan terjadi karena rutinitas pekerjaan karyawan itu sendiri. Tingkat absensi karyawan yang tinggi menunjukkan tingkat ketidakpuasan kerja karyawan BMT Permata Jatim. Waktu kerja dan target karyawan yang harus karyawan capai dalam waktu tertentu yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Selain itu rendahnya kinerja diindikasikan oleh kemampuan yang baik yang dimiliki oleh karyawan senior, yang tidak dengan mudah digantikan oleh karyawan baru dan karyawan baru masih membutuhkan bimbingan dari karyawan senior.

Kemampuan merupakan hal yang paling dituntut bagi seseorang yang sudah bekerja dalam lembaga perbankan. Kemampuan sering sekali dikaitkan dengan hasil kinerja yang dicapai oleh karyawan itu sendiri. Hal ini dapat dilihat dari kemampuan karyawan mencapai output pekerjaan, penyelesaian pekerjaan yang tepat waktu, komitmen pada pekerjaan, kemampuan yang dimiliki sesuai dengan harapan perusahaan, dan memiliki inisiatif dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi dalam setiap pekerjaan. Menurut Vitalina (2013:23) seorang yang memiliki tingkat kemampuan yang tinggi secara otomatis menghasilkan kinerja atau output dengan kualitas yang baik.

Selain itu kemampuan juga memiliki hubungan dengan kepuasan kerja, dimana seorang yang memiliki profesional yang tinggi akan menciptakan kepuasan yang dirasakan oleh karyawan dalam melaksanakan setiap pekerjaan. Berdasarkan hasil pra-survei (kuesioner dan wawancara) yang dilaksanakan oleh peneliti diperoleh hasil bahwa mayoritas pegawai atau karyawan di BMT Permata Jatim memiliki tingkat kemampuan yang cukup tinggi. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan temuan yang diperoleh peneliti terhadap setiap pekerjaan karyawan BMT Permata Jatim memiliki dedikasi yang tinggi dalam setiap melaksanakan pekerjaannya, mampu melayani dan mengatasi setiap masalah yang dihadapi oleh nasabah, mampu mengambil keputusan secara baik, dan mampu melaksanakan setiap pekerjaan dengan tingkat ketelitian yang tinggi. Tetapi peneliti juga

menemukan masalah yang berhubungan dengan kemampuan kerja dari karyawan yaitu: masih ditemukan karyawan yang belum dapat mengerjakan pekerjaan secara mandiri dan masih ditemukan minimnya kegiatan saling membantu dalam melayani nasabah saling membimbing dan memberitahu dalam melaksanakan pekerjaan. Hasil tersebut dibuktikan dengan jawaban responden penelitian saat peneliti melaksanakan prasurvei, dimana ditemukan karyawan kurang saling mendukung dan membantu dalam melaksanakan pekerjaan dan melayani nasabah, selain itu juga ditemukan beberapa karyawan yang kurang mampu menyelesaikan pekerjaan secara mandiri.

Seorang yang bekerja dalam sebuah bank dituntut menjadi figur yang dibutuhkan oleh nasabahnya, dapat bersimpati kepada nasabah, selalu menjaga perhatiannya, fokus dan cekatan. Dalam upaya mencapai setiap tindakan tersebut dan melaksanakan setiap pekerjaannya, seorang karyawan sangat sering mengalami konflik peran ganda, dimana seseorang dituntut lebih aktif dan serius di dunia kerja sedangkan di lingkungan keluarga juga harus berperan aktif. Menurut Supriatna (2016:13) konflik peran ganda dapat mempengaruhi kinerja dalam suatu perusahaan secara negatif, dimana konflik peran ganda yang terdiri atas konflik pekerjaan-keluarga (*work family conflict*) dan konflik keluarga-pekerjaan (*family work conflict*). Selain mempengaruhi kinerja, konflik peran ganda juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dimana seorang yang mengalami konflik peran ganda berdampak terhadap terciptanya perasaan yang kurang puas terhadap hasil pekerjaan. Dalam pelaksanaan kegiatan pekerjaan secara profesional, karyawan sering dihadapkan pada masalah konflik peran ganda khususnya karyawan wanita yang telah menikah, dimana karyawan harus dapat memprosisikan dan membagi peran di keluarga dan di pekerjaan. Berdasarkan hasil pra-survei yang dilaksanakan oleh peneliti diperoleh informasi bahwa seluruh karyawan wanita dan telah menikah (khususnya wanita yang masih memiliki anak balita) mengalami konflik peran ganda dalam menjalankan tugas sebagai ibu rumah tangga dan karyawan di Kantor Bank Negara Indonesia Cabang Sidoarjo yang berdampak terhadap terganggunya pekerjaan yang dilaksanakan karyawan di rumah. Hasil tersebut didukung dengan hasil jawaban responden pada kuesioner prasurvei, dimana ditemukan kebanyakan karyawan mengalami konflik Konflik Pekerjaan-Keluarga (*Work Interfering With Family*) yang tercermin dari tingkat kelelahan kerja yang dialami karyawan saat bekerja yang mengakibatkan karyawan cenderung malas dalam mengikuti kegiatan keluarga, karyawan lebih memprioritaskan untuk menyelesaikan pekerjaan kantor dibandingkan dengan menghabiskan waktu bersama keluarga, dan masih ditemukan ketidakmampuan karyawan dalam mengontrol emosi yang diakibatkan tekanan dan beban pekerjaan yang cukup tinggi.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan. Komitmen organisasional dan kepuasan kerja masing-masing memiliki pengaruh yang penting dalam peningkatan kinerja seorang karyawan. Dengan adanya loyalitas terhadap perusahaan, keterlibatan dalam pekerjaan, penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan perusahaan, serta berniat memelihara hubungan yang baik dalam keanggotaan berorganisasi, maka hal itu mendukung dan mempengaruhi tingkat kepuasan yang berdampak pada kinerja karyawan. (Robbin & Judgedalam Febriansyah, 2015: 12). Berdasarkan hasil pra-survei (kuesioner dan observasi langsung) yang dilaksanakan oleh peneliti diperoleh hasil bahwa seluruh karyawan merasa puas terhadap kebijakan BMT Permata Jatim khususnya kebijakan promosi dan sistem penggajian pegawai. Tetapi berdasarkan hasil pra-survei masih ditemukan masalah yang berhubungan dengan kepuasan kerja yang tercermin dari ketidakpuasan dari karyawan terhadap pembagian kerja, karyawan masih menganggap bahwa hubungan yang tercipta dengan rekan kerja masih kurang solid, dan karyawan juga menganggap bahwa pekerjaan yang diberikan cenderung monoton pada momen-momen tertentu.

Kinerja karyawan BMT Permata Jatim tergolong cukup baik, hal tersebut diukur dari kemampuan mencapai setiap target yang telah ditetapkan oleh pimpinan BMT Permata Jatim. Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis merumuskan judul penelitian ini adalah sebagai berikut : Pengaruh Kemampuan, Work-life balance, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan BMT Permata Jatim .

METODE Jenis

Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Juliandi (2013:30) penelitian dalam permasalahan deskriptif merupakan penelitian yang berupaya untuk mengkaji dan menjelaskan bagaimana suatu variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

Definisi Operasional

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel sebab atau variabel bebas (Erlina, 2016). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah : Kinerja karyawan perbankan adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu, dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi suatu organisasi, serta tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan perbankan.

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi perubahan dalam variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah :

Work life balance adalah sebagai suatu bentuk konflik peran dalam diri seseorang yang muncul karena adanya tekanan peran dari pekerjaan yang bertentangan dengan tekanan peran dari keluarga.

Kemampuan adalah tanggung jawab yang didasarkan kepada tugas dan peraturan yang berlaku di tempat individu tersebut bekerja di lembaga keuangan.

Kepuasan kerja adalah bentuk emosional positif yang mencerminkan respon terhadap pengaruh situasi kerja, penilaian kerja, atau pengalaman kerja

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Metode yang digunakan untuk mencari populasi dalam penelitian ini menggunakan metode target population dengan syarat-syarat sebagai berikut: karyawan wanita yang bekerja pada Kantor BMT Permata Jatim yang telah bekerja lebih dari dua tahun, Karyawan wanita yang telah menikah, Karyawan wanita yang telah memiliki anak yang berjumlah 30 orang (berdasarkan hasil wawancara dan surat penelitian dengan nomor surat W/MD/7.2?5178).

Menurut Erlina (2016) sampel adalah bagian populasi yang digunakan untuk memperkirakan karakteristik populasi. Teknik sampel yang dipilih dalam penelitian ini adalah teknik non probability sampling yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik pengambilan sampel jenuh yaitu dengan menggunakan seluruh populasi penelitian menjadi sampel penelitian.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2016). Analisis regresi berganda yang dilakukan dalam penelitian menggunakan metode enter.

HASIL

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	23.301	7.938		2.968	.005
	Kemampuan	.321	.116	.297	2.761	.008
	Konflik Peran Ganda	-.140	.106	-.144	-1.316	.194
	Kepuasan Kerja	.526	.121	.489	4.361	.000

Berdasarkan table 1 regresi linear berganda diatas maka dapat dirumuskan persamaan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebagai berikut:

$$Y = 23,301 + 0,321 X_1 - 0,140 X_2 + 0,526 X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :

Konstanta (a) = 23,301, ini menunjukkan nilai constant, dimana jika variabel kemampuan (X1), dan work life balance (X2), dan kepuasan kerja (X3) = 0, maka kinerja = 23,301.

Koefisien X1 (b1) = 0,321, ini berarti bahwa variabel kemampuan (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja, atau dengan kata lain jika kemampuan (X1) ditingkatkan sebesar satu-satuan, maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,321. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel kemampuan dengan kinerja, semakin meningkat kemampuan maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan di BMT Permata Jatim.

Koefisien X2(b2) = -0,140, ini berarti bahwa variabel Work life balance (X2) berpengaruh negatif terhadap kinerja, atau dengan kata lain jika work life balance (X2) ditingkatkan sebesar satu-satuan, maka kinerja akan mengalami penurunan sebesar -0,140. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara variabel work life balance dengan kinerja, semakin meningkat work life balance maka akan semakin menurun pula kinerja karyawan di BMT Permata Jatim.

Koefisien X3(b3) = 0,526, ini berarti bahwa variabel kepuasan kerja (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja, atau dengan kata lain jika kepuasan kerja (X3) ditingkatkan sebesar satu-satuan, maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,526. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel kepuasan kerja dengan kinerja, semakin meningkat kepuasan kerja maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan di BMT Permata Jatim.

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel bebas secara parsial (individual) terhadap variasi variabel terikat.

Hasil pengujian adalah :

1. Tingkat kesalahan () = 5% dan derajat kebebasan (df) = (n-k)
2. n = jumlah sampel, n = 30
3. k = jumlah variabel yang digunakan, k = 4
4. Derajat kebebasan/ *degree of freedom*(df) = (n-k) = 30-4 = 26

Uji-t yang dilakukan adalah uji satu arah, maka ttabel yang digunakan adalah $t_{0,05}(26) = 1,674$ (khusus perbandingan variabel X2 = -1,674)

Tabel 2. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	23.301	7.938		2.968	.005
	Kemampuan	.321	.116	.297	2.761	.008
	Konflik Peran Ganda	-.140	.106	-.144	-1.316	.194
	Kepuasan Kerja	.526	.121	.489	4.361	.000

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa:

1. Variabel Kemampuan(X1)
 Nilai thitung variabel kemampuan adalah 2,761 dan nilai ttabel 1,674 maka thitung > ttabel (2,761 > 1,674) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan berpengaruh positif dan signifikan (0,008 < 0,05) secara parsial terhadap kinerja karyawan di BMT Permata Jatim.
2. Variabel *Work life balance* (X2)
 Nilai thitung variabel *work life balance* adalah - 1,361 dan nilai ttabel - 1,674 maka thitung > ttabel (- 1,361 > -1,674) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan berpengaruh negatif secara parsial terhadap kinerja karyawan di BMT Permata Jatim.
3. Variabel Kepuasan Kerja (X3)
 Nilai thitung variabel kepuasan kerja adalah 4,361 dan nilai ttabel 1,674 maka thitung > ttabel (4,361 > 1,674) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan (0,000 < 0,05) secara parsial terhadap kinerja karyawan di BMT Permata Jatim.

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Untuk menentukan nilai F, maka diperlukan adanya derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut, dengan rumus sebagai berikut:

1. df (Pembilang) = $k - 1$
2. df (Penyebut) = $n - k$ Keterangan :
3. n = jumlah sampel penelitian
4. k = jumlah variabel bebas dan terikat

Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) 30 dan jumlah keseluruhan variabel (k) adalah 4, sehingga diperoleh :

5. df (pembilang) = $4 - 1 = 3$
6. df (penyebut) = $30 - 4 = 26$

Nilai Fhitung akan diperoleh dengan menggunakan bantuan SPSS, kemudian akan dibandingkan dengan Ftabel pada tingkat $\alpha = 5\%$.

Hasil perolehan Fhitung pada kolom F yakni sebesar 14,193 dengan tingkat signifikansi = 0.000, lebih besar dari nilai Ftabel yakni 2,78, dengan tingkat kesalahan $\alpha = 5\%$, atau dengan kata lain Fhitung > Ftabel ($14,193 > 2,78$).

Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis jika Fhitung > Ftabel dan tingkat signifikansinya ($0.000 < 0.05$), menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (kemampuan, work life balance, dan kepuasan kerja) secara serempak adalah signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

PEMBAHASAN

Kemampuan berkaitan dengan tanggung jawab yang didasarkan kepada tugas dan peraturan yang berlaku di tempat individu tersebut bekerja di lembaga khususnya di lembaga keuangan karena didalam profesionalisme terkandung tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan oleh karyawan sesuai dengan standart operating procedure (SOP) perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan yang merupakan kemampuan individu untuk menggunakan usaha yang tinggi dalam upaya mencapai tujuan-tujuan perusahaan dan memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Apabila tuntutan kerja yang dibebankan pada individu tidak sesuai dengan kemampuannya maka kinerja yang diharapkan akan sulit tercapai.

Hasil jawaban responden terhadap pernyataan tentang kemampuan kerja karyawan ditemukan bahwa nilai rata-rata keseluruhan instrument pernyataan adalah tinggi (4.0767) dengan pernyataan yang paling dominan adalah pernyataan tentang kemampuan karyawan melayani permintaan nasabah. Hasil tersebut menandakan bahwa tingkat profesionalisme karyawan di BMT Permata Jatim tergolong baik khususnya dalam melayani setiap keluhan dan permintaan nasabah, dengan tingkat pelayanan yang tinggi tersebut maka akan mendorong nasabah akan semakin loyal terhadap BMT Permata Jatim. Hal tersebut didukung dengan hasil observasi yang dilaksanakan oleh peneliti terhadap aktivitas dari setiap karyawan di BMT Permata Jatim diperoleh hasil bahwa seluruh karyawan melayani nasabah dengan tingkat kemampuan yang tinggi. Pernyataan tentang kemampuan karyawan melaksanakan pekerjaan dengan teliti juga memiliki nilai rata-rata yang tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan dan tingkat inteligensi dari setiap karyawan BMT Permata Jatim tergolong cukup baik, yang juga didukung dengan pelatihan tentang cara-cara bekerja secara teliti, efektif dan efisien dari pihak manajemen BMT Permata Jatim yang selalu secara rutin dilaksanakan. Selanjutnya pernyataan terakhir yang memiliki tingkat rata-rata yang juga tinggi adalah pernyataan tentang loyalitas kerja yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaan di BMT Permata Jatim. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan sangat memprioritaskan setiap kegiatan pekerjaan yang diberikan dan akan menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan tingkat efektivitas dan efisiensi yang tinggi. Hasil dari kuesioner dan observasi tersebut juga didukung juga dengan hasil dari uji signifikan parsial (uji-t) yang menemukan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Permata Jatim.

Kemampuan yang tinggi juga akan mampu menciptakan sikap dan perilaku pekerja yang lebih empati terhadap lingkungan sekelilingnya dan dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa seseorang dapat dikatakan profesional jika dapat memenuhi tiga kriteria,

yaitu mempunyai keahlian untuk melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya, melaksanakan suatu tugas atau profesi dengan menetapkan standar baku di bidang profesi yang bersangkutan dan menjalankan tugas profesinya dengan mematuhi etika profesi yang telah ditetapkan dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dalam pengujian distribusi jawaban ditemukan beberapa masalah yang terjadi didalam diri karyawan yang meliputi tingkat kemandirian dan kerjasama, yang diakibatkan oleh ketidak mampuan dari karyawan dalam bekerja sendiri karena kuantitas pekerjaan yang cukup banyak dan tingkat keharmonisan antar rekan kerja yang juga rendah. Untuk menanggulangi masalah tersebut maka BMT Permata Jatim harus menciptakan sekolah pelatihan, pembentukan asosiasi profesional dan menerapkan kode etik kerja sehingga permasalahan tersebut dapat diselesaikan dengan baik. Selain itu penciptaan iklim kerja yang baik dan nyaman dari manajemen BMT Permata Jatim juga akan mendorong tingkat kerjasama antar karyawan semakin baik dan tingkat kemandirian karyawan dalam melaksanakan pekerjaan juga akan semakin baik. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian dari Siburian (2014), Prabowo (2015), Cahyani (2007) dan Kadarisman (2016) yang menemukan bahwa kemampuan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Work life balance merupakan situasi dimana harapan-harapan peran seseorang datang pada saat bersamaan, baik dari individu sendiri maupun dari lingkungan, tetapi bersifat bertentangan. Work life balance juga dapat menjadi bukti bahwa ketegangan antara keluarga dan aturan pekerjaan yang menunjukkan terdapatnya penurunan secara psikologis dan fisik dari kesejahteraan karyawan. Work life balance dapat menimpa laki-laki maupun perempuan, namun dalam penelitian ini hanya memfokuskan pada work life balance yang terjadi pada wanita karir yang sudah menikah

Work life balance muncul karena adanya beberapa faktor, yaitu adanya tuntutan dari pekerjaan dan keluarga, kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga, dan adanya tekanan dari pekerjaan membuat seseorang sulit untuk memenuhi kebutuhan keluarga dan kewajiban pekerjaan yang seringkali merubah rencana bersama keluarga. Adanya tuntutan untuk mendukung ekonomi rumah tangga menjadi salah satu alasan bagi wanita untuk bekerja. Pada perempuan yang bekerja mereka dihadapkan pada banyak pilihan yang ditimbulkan oleh perubahan peran dalam masyarakat, di satu sisi mereka harus berperan sebagai ibu rumah tangga yang tentu saja bisa dikatakan memiliki tugas yang cukup berat dan sisi lain mereka juga harus berperan sebagai wanita karir. Work life balance dalam penelitian ini memiliki dua arah, yaitu work interfering with family (WIF) atau konflik kerja keluarga dan family interfering with work (FIW) atau konflik keluarga kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa responden penelitian ditemukan bahwa keadaan ideal yang ingin diperoleh oleh seorang karyawan yang bertugas sebagai ibu dan wanita karir (karyawan) adalah bisa tetap dekat dengan anak dan keluarga serta mampu menyelesaikan pekerjaan kantor di BMT Permata Jatim dengan baik. Berusaha semaksimal mungkin untuk mendampingi anak-anak, berhasil mengurus rumah tangga, anak-anak serta suami, tetapi tetap dapat menyalurkan kebutuhan mereka sebagai makhluk sosial kebutuhan untuk bersosialisasi, tetap mampu mandiri dari segi keuangan, pengembangan wawasan, serta perasaan dihargai dan bangga saat mereka bekerja menjadi wanita karir. Keinginan untuk menjalankan kedua peran tersebut dengan sempurna, terkadang saling bertentangan satu dengan lain, sehingga dapat menimbulkan konflik pada wanita bekerja. Berdasarkan hasil wawancara tersebut maka dapat disimpulkan bahwa terdapat dua tuntutan yang harus dipenuhi oleh seorang karyawan wanita di di BMT Permata Jatim dalam menjalankan perannya sebagai karyawan dan ibu rumah tangga yaitu: Pertama, tuntutan dalam pekerjaan yang berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti; pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan deadline. Kedua, tuntutan keluarga yang berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga dan menjaga anak. Tuntutan keluarga ini ditentukan oleh besarnya keluarga, komposisi keluarga dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan terhadap anggota lain.

Berdasarkan hasil jawaban responden penelitian diperoleh nilai rata-rata yang tinggi (3.796), dimana pernyataan yang memiliki nilai rata-rata yang tinggi adalah pernyataan tentang tingkat keawatiran karyawan tentang keluarga yang mengakibatkan kinerja karyawan cenderung menurun dan permasalahan yang terjadi di lingkungan keluarga membuat karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa seluruh mayoritas karyawati yang menjadi responden dalam penelitian ini pernah mengalami work life balance khususnya dalam menentukan prioritas yang penting dan membagi konsentrasi dalam bekerja di kantor dan dirumah. Selain dari pada itu berdasarkan hasil wawancara terhadap responden penelitian juga diperoleh kesimpulan bahwa mayoritas karyawati BMT Permata Jatim mengalami work life balance dalam menjalankan setiap pekerjaannya di kantor ataupun di rumah. Berdasarkan pengujian tersebut maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa work life balance dapat menciptakan penurunan kinerja dari karyawan BMT Permata Jatim, oleh karena itu Manajemen BMT Permata Jatim harus merapkan strategi yang dapat menghidarkan karyawan dari work life balance seperti: memberikan bantuan konseling kepada setiap karyawan yang menghadapi masalah dilingkungan keluarganya dan memberikan masukan tentang cara-cara membagi peran sebagai ibu rumah tangga dan karyawan BMT Permata Jatim, sehingga karyawan dapat lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaan kantor dengan tingkat efektivitas dan efisien yang tinggi.

Pengujian terhadap dimensi Pekerjaan-Keluarga (Work Interfering With Family) juga ditemukan masalah tentang karyawan kelelahan saat bekerja yang mengakibatkan karyawan malas untuk mengikuti kegiatan keluarga, karyawan memprioritaskan penyelesaian pekerjaan dibandingkan berbagi waktu dengan keluarga, dan tingkat emosi karyawan yang tidak stabil yang diakibatkan beban pekerjaan yang berat. Untuk menghindari permasalahan tersebut semakin meningkat maka karyawan BMT Permata Jatim harus mampu meluangkan waktu yang seimbang antara waktu bersama keluarga dan kerja, selain itu pihak BMT Permata Jatim juga dapat menciptakan acara gathering keluarga karyawan secara rutin sehingga dapat mendekatkan hubungan antara keluarga karyawan dengan karyawan dan keluarga karyawan dengan manajemen perusahaan, sehingga dapat menghindarkan karyawan dari work life balance. Hasil tersebut juga didukung oleh hasil uji signifikansi parsial (uji-t) yang menemukan bahwa work life balance berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Menurut Greenhaus & Parasuraman dalam Supriatna (2016: 14) work life balance adalah bukti bahwa ketegangan antara keluarga dan aturan pekerjaan yang menunjukkan terdapatnya penurunan secara psikologis dan fisik dari kesejahteraan karyawan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian dari Supriatna (2016), Wirakristama, Sari (2014) dan Harijonto (2013) yang menemukan konflik ganda dapat mempengaruhi kinerja dalam suatu perusahaan secara negatif, dimana konflik ganda yang terdiri atas konflik pekerjaan-keluarga (work family conflict) dan konflik keluarga-pekerjaan (family work conflict).

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Masing-masing individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem dan nilai yang dianutnya pada semua organisasi, kepuasan kerja selalu mendapatkan tempat yang sangat penting bagi perilaku organisasi. Kepuasan kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai cenderung akan mendorong produktivitas kerja pegawai meningkat dan mampu mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dalam mencapai kepuasan pegawai, perusahaan harus mengetahui kebutuhan dan harapan dari pegawai terhadap perusahaan. Kepuasan kerja menimbulkan kinerja, karena karyawan yang merasa puas menjadi lebih produktif, karyawan produktif merasa puas dan prestasinya meningkat. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja secara umum mampu mendorong kinerja karyawan. Kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif.

Berdasarkan hasil jawaban dari responden diperoleh hasil bahwa nilai rata-rata dari kepuasan kerja karyawan tinggi (3.94), dimana pernyataan dengan nilai yang paling tinggi adalah pernyataan tentang gaji yang telah sesuai dengan beban kerjanya dan bonus yang memuaskan. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa mayoritas karyawan merasa puas dengan kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan khususnya tentang sistem penggajian dan pemberian bonus. Selain dari pada itu berdasarkan hasil wawancara juga diperoleh kesimpulan bahwa mayoritas responden merasakan kepuasan kerja di BMT Permata Jatim khususnya dalam hal penggajian, bonus dan promosi jabatan. Atas dasar tersebut untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan BMT Permata Jatim maka pihak manajemen harus secara rutin mengevaluasi sistem penggajian dan pemberian bonus yang disesuaikan dengan beban kerja dan pencapaian target kerja karyawan. Selain itu juga ditemukan masalah yang berhubungan dengan kepuasan kerja yaitu distribusi kerja dan pekerjaan yang monoton dan tentang hubungan yang kurang solid dan harmonis dengan sesama rekan kerja. Untuk dapat mengatasi masalah tersebut maka manajemen BMT Permata Jatim perlu mengevaluasi setiap distribusi kerja kepada karyawan dan harus disesuaikan dengan kemampuan dari karyawan tersebut dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Selain itu BMT Permata Jatim harus menciptakan iklim kerja yang nyaman bagi setiap karyawan untuk bekerjasama melalui pelatihan leadership, cooperation dan teamwork yang dapat meningkatkan kerjasama karyawan dan menciptakan hubungan kerja yang solid dan harmonis. Hasil tersebut juga sesuai dengan hasil uji signifikansi parsial yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di BMT Permata Jatim.

Kepuasan kerja merupakan keinginan mendasar dari setiap karyawan di BMT Permata Jatim. Karyawan yang merasa puas pada saat bekerja akan memberikan pengaruh positif baik bagi karyawan maupun bagi BMT Permata Jatim. Pemahaman mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan merupakan tugas yang penting bagi BMT Permata Jatim yaitu memungkinkan di BMT Permata Jatim mengevaluasi situasi yang tidak menguntungkan bagi kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa kepuasan kerja karyawan di BMT Permata Jatim tercermin dari sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan faktor-faktor lingkungan kerja, seperti gaya supervisi, kebijaksanaan dan prosedur, keanggotaan kelompok kerja, kondisi kerja dan tunjangan. Beberapa faktor lain yang menentukan kepuasan kerja diantaranya adalah keamanan kerja, faktor intrinsik dari pekerjaan, dan aspek sosial dalam pekerjaan. Faktor intrinsik mencakup ciri yang ada pada pekerjaan yang membutuhkan kualifikasi keterampilan tertentu. Sedangkan aspek sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan dengan atasan maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan semuanya itu untuk mendukung terwujudnya kinerja karyawan. Seorang karyawan akan memiliki

tingkat kepuasan tinggi jika kebutuhannya terpenuhi yaitu dengan adanya gaji balas jasa yang layak, suasana kerja yang nyaman, rekan kerja yang baik dan atasan yang bertanggung jawab.

Apabila kebutuhannya itu telah terpenuhi diharapkan karyawan akan mengutamakan pekerjaannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, yang dalam penelitian ini adalah di BMT Permata Jatim.(Rivai, 2013:478). Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian dari Febriansyah (2015), Zikrayati (2016), Syaiin (2012), dan Thomas et.al (2013) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian signifikan parsial atau uji t, diperoleh bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Permata Jatim. Berdasarkan hasil pengujian signifikan parsial atau uji t, diperoleh bahwa work life balance berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di BMT Permata Jatim.

Berdasarkan hasil pengujian signifikan parsial atau uji t, diperoleh bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Permata Jatim. Berdasarkan hasil pengujian signifikansi simultan atau uji F antara pengaruh variabel kemampuan, work life balance, dan kepuasan kerja terhadap kinerja maka diperoleh hasil bahwa kemampuan, work life balance, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan, positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Permata Jatim.

REFERENSI

- Asepta, U. Y., & Maruno, S. H. P. (2017). Analisis Pengaruh Work Life Balance dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Telkomsel, Tbk Branch Malang. *Jurnal JIBEKA*. Vol. 11 No. 1, 11 Agustus 2017, 82-84.
- Delect , P. 2013. Work Life Balance. *Intern tion l Journ l of Current Rese rch* Vol. 33, Issue, 4, pp.186-189.
- Ghozali, Imam, 2016. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.Semarang :Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT.Grasindo
- Hasibuan, Malayu S.P., 2016. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Bumi Aksara.
- Istijanto,. 2012, Riset Sumber Daya Manusia, Jakarta : PTGramedia Pustaka Utama.
- Juliandi, Azuar.2013. "Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis".Medan: M2000.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung, PT. RemajaRosdakarya.
- Manulang. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia".Bandung: Ciptapustaka Media Perintis.
- Mondy, R Wayne. 2012. ManajemenSumberDayaManusia, edisisepuluh. Jakarta: Erlangga.
- Nawawi, H Hadari. 2012. ManajemenSumberDayaManusiaUntukBisnis Yang Kompetitif.Yogyakarta: GadjahMada University Press
- Nelson, D.L dan J.C. Quick. 2013. Organizational Behavior Foundations Realities and Challenges. Thompson South Western, United States of America.
- Prasetio, A. P., Yuniarsih, T., Ahman E. 2017. The Direct and Indirect Effect of Three Dimension of WorkLife Interfere Towards Organizational Citizenship Behavior. *Polish Journal of Management Studies*. Volume. 15 No. 1, 181-182
- Rivai, Veithzal, 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik", Jakarta : PT. Raja GrafindoPersada.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2012. "Organizational Behavior". 13 Three Edition, USA: Pearson International Edition, Prentice -Hall.
- Simanjuntak, Payaman J. 2012. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: FE UI.
- Sugiyono. 2012. "Metode Penelitian Bisnis". Bandung :CV. Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto, Danang. 2012. " Sumber Daya Manusia (PraktikPenelitian). Yogyakarta: