

Pengaruh *Work Family Conflict* dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada BPR Duta Bali

Ni Komang Wiwin Pratiwi⁽¹⁾

⁽¹⁾ Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia,
E-mail: wihinpratiwi14@gmail.com

ABSTRACT

One of the main aspects of management work related to human resources is the aspect related to employee performance. The population in this study were all employees of BPR Duta Bali as many as 45 people. Determination of the sample using saturated sampling. After the instrument test and classical assumption test were carried out, the data was analyzed using multiple linear regression, analysis of determination, t test, and F test. The test results show that the negative and significant effect of work family conflict on employee performance. Positive and significant influence of work discipline on employee performance. Simultaneous effect of work family conflict and work discipline on employee performance. It can be concluded that the lower the level of work family conflict and the higher the level of work discipline, it can improve employee performance at BPR Duta Bali. It is recommended to BPR Duta Bali to be able to improve employee performance by paying attention to the level of work family conflict and work discipline that they currently have in order to maximize their performance.

Keywords: *Work Family Conflict, Work Discipline, and Employee Performance.*

ABSTRAK

Salah satu aspek pokok dari pekerjaan manajemen yang berkaitan dengan sumber daya manusia adalah aspek yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BPR Duta Bali sebanyak 45 orang. Penentuan sampel menggunakan sampling jenuh. Setelah dilakukan uji instrumen dan uji asumsi klasik, selanjutnya dilakukan analisis data dengan menggunakan uji regresi linier berganda, analisis determinasi, uji t, dan uji F. Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh negative dan signifikan *work family conflict* terhadap kinerja karyawan. Pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh secara simultan *work family conflict* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin rendah tingkat *work family conflict* dan semakin tinggi tingkat disiplin kerja, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan pada BPR Duta Bali. Disarankan kepada BPR Duta Bali untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan tingkat *work family conflict* dan disiplin kerja yang telah dimiliki saat ini agar dapat lebih maksimal.

Kata Kunci : *Work Family Conflict, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan.*

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan perusahaan, di sisi lain juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Salah satu aspek pokok dari pekerjaan manajemen yang berkaitan dengan sumber daya manusia adalah aspek yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Menurut

Rinando dan Rahardjo (2019) menyatakan kinerja yang baik merupakan kinerja yang optimal yaitu mengikuti prosedur sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan serta motivasi yang tinggi oleh setiap individu. Kinerja karyawan yang tinggi akan membuat karyawan semakin loyal terhadap organisasi, semakin termotivasi untuk bekerja, bekerja dengan hati senang dan yang lebih penting kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas yang tinggi pula.

BPR Duta Bali merupakan bank yang bergerak dibidang perbankan dan berlokasi di Jl. Raya Sesetan No. 48 Denpasar. BPR Duta Bali membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan juga perlu meningkatkan kinerja karyawannya untuk bisa meningkatkan kualitas dan daya bersaing dengan perbankan lainnya yang bergerak dibidang yang sama, sehingga untuk kedepannya perusahaan dapat memberikan pelayanan yang baik bagi para nasabahnya. Pada saat melakukan observasi awal, peneliti melihat adanya pelayanan yang kurang baik diberikan oleh para karyawan BPR Duta Bali kepada para nasabahnya. Banyaknya nasabah yang mengeluh akan lambatnya proses transaksi yang dilakukan oleh teller dan kurang ramahnya para karyawan. Terkait dengan kurang baiknya pelayanan yang diberikan BPR Duta Bali, maka dalam penelitian ini peneliti akan menyoroiti aspek kinerja karyawan dari segi ketepatan waktu. Ditambah dengan informasi yang didapat peneliti bahwa kinerja BPR Duta Bali dari tahun 2019 hingga 2020 menurun.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya *work family conflict* dan disiplin kerja. Menurut Susanto dalam Azhmy (2018:18) konflik kerja keluarga (*work family conflict*) adalah konflik yang terjadi pada individu akibat menanggung peran ganda, baik dalam pekerjaan (*work*) maupun keluarga (*family*), di mana karena waktu dan perhatian terlalu tercurah pada satu peran saja di antaranya (biasanya pada peran dalam dunia kerja), sehingga tuntutan peran lain (dalam keluarga) tidak bisa dipenuhi secara optimal. Selain *work family conflict* faktor penyebab menurunnya kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Menurut Nurcahyo (2011), Disiplin kerja merupakan bagian atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Oleh karena itu, disiplin kerja diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian yang menyebabkan terjadinya pemborosan dalam melakukan pekerjaan. Karyawan yang berdisiplin tinggi akan taat peraturan dan bekerja dengan kesadaran tinggi tanpa paksaan.

Fenomena yang terjadi pada BPR Duta Bali dari melakukan observasi prapenelitian dengan beberapa karyawan adalah banyaknya karyawan yang mendapat teguran surat peringatan (SP) dikarenakan tidak masuk kerja tanpa keterangan, ijin mendadak, dan sering datang terlambat karena alasan adanya upacara adat, urusan keluarga, dan hal lainnya. Hal ini dapat menurunkan

disiplin kerja karyawan dimana kinerja kerja mereka pun ikut menurun sehingga pelayanan yang diberikan kepada nasabah menjadi tidak maksimal.

Dari permasalahan diatas didapatkan rumusan masalah 1) Bagaimanakah pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan pada BPR Duta Bali? 2) Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada BPR Duta Bali? 3) Bagaimanakah pengaruh *work family conflict* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada BPR Duta Bali?

Adapun tujuan dari rumusan masalah diatas 1) Untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan pada BPR Duta Bali. 2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada BPR Duta Bali. 3) Untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada BPR Duta Bali.

Berdasarkan kajian teoritik dan penelitian sebelumnya yang dijadikan bahan referensi dalam penelitian ini sehingga dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut: Pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Rikantika (2016) menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan hasil penelitian oleh Agustina dan Sudibya (2020) menyatakan *work family conflict* berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja. Sama halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Daputra (2019) yang menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan. Dari beberapa penelitian di atas, maka muncul adanya hipotesis pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan. H₁: Diduga *work family conflict* berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Wartama (2019) dan Giyono (2019) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara disiplin dan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Arisanti, dkk (2019) memperlihatkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari beberapa penelitian di atas, maka muncul adanya hipotesis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. H₂: Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh *work family conflict* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sari (2018) menunjukkan bahwa adanya hubungan antara *work family conflict*, disiplin kerja dan kinerja. Dalam penelitiannya memperlihatkan bahwa secara simultan *work family conflict* dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sama halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Daputra (2019) yang menyatakan bahwa secara simultan *work family conflict* dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Dari hasil penelitian di atas, maka muncul adanya hipotesis pengaruh *work family conflict* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. H₃: Diduga

secara simultan *work family conflict* dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif yang bersifat menanyakan hubungan antara *work family conflict* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada BPR Duta Bali. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BPR Duta Bali yang berjumlah 45 Orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus teknik sampling jenuh dengan jumlah sampel 45 responden. Data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data penelitian dikumpulkan dengan instrumen berupa kuesioner yang disebarakan secara langsung kepada responden. Instrumen penelitian yang digunakan terlebih dahulu diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Selanjutnya teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji f.

Hasil penelitian dan pembahasan

Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian yang digunakan masing-masing memiliki *koefisien korelasi* lebih dari 0,30. Maka variabel-variabel tersebut dinyatakan valid, dan penelitian bisa dilanjutkan. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian yang digunakan masing-masing memiliki *cronbach alpha* lebih dari 0,60. Maka variabel-variabel tersebut dinyatakan reliabel, dan penelitian bisa dilanjutkan, seluruh variabel penelitian yang digunakan masing-masing memiliki koefisien korelasi lebih dari 0,30 dan reliabel karena koefisien reliabilitas (*alpha cronbach*) lebih besar dari 0,6. Maka variabel-variabel tersebut dinyatakan valid, dan penelitian bisa dilanjutkan.

Berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan dari 45 responden (10 orang) berjenis kelamin laki-laki dan (35 orang) berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa responden adalah kebanyakan perempuan. Berdasarkan umur, menunjukkan bahwa responden yang berumur dibawah 21 tahun sebanyak 8 orang, responden yang berumur 21-30 tahun sebanyak 11 orang, responden yang berumur 30-40 tahun sebanyak 19 orang, dan responden yang berumur diatas 40 tahun sebanyak 7 orang. Dapat disimpulkan bahwa kebanyakan responden berumur 30-40 tahun. Berdasarkan tingkat pendidikan, menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan SLTA sebanyak 12 orang, responden yang berpendidikan Diploma sebanyak 10 orang, responden yang berpendidikan Strata 1 (S1) sebanyak 20 orang, dan responden yang berpendidikan Strata 2 (S2)

sebanyak 3 orang. Dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah yang berpendidikan Strata 1 (S1). Berdasarkan lama bekerja, menunjukkan bahwa responden yang telah bekerja kurang dari 3 tahun sebanyak 12 orang, responden dengan masa kerja 3-5 tahun sebanyak 20 orang, dan responden yang telah bekerja lebih dari 5 tahun sebanyak 13 orang. Dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah dengan masa kerja 3-5 tahun.

Hasil uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,235. Nilai ini lebih besar dari signifikan 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data model regresi telah berdistribusi normal. Semua variabel memiliki nilai VIF yang dihasilkan kurang dari 10 dan nilai tolerance > 10% (0,10) sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinieritas. Semua variabel bebas yang digunakan memiliki nilai signifikan lebih besar dari 0,05 terhadap absolute residual sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan nilai-nilai tersebut dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 3,417 - 0,24 X_1 + 0,096 X_2 + e$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut :

$\alpha = 3,417$ artinya jika tidak ada *work family conflict* (X1) dan disiplin kerja (X2) maka nilai konsisten dari kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 3,417.

$\beta_1 = -0,024$ artinya apabila nilai *work family conflict* (X1) naik satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan turun sebesar -0,024. Maka dapat disimpulkan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Semakin meningkat tingkat *work family conflict*, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan, dan semakin menurun tingkat *work family conflict*, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

$\beta_2 = 0,096$ artinya apabila nilai disiplin kerja (X2) naik satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,096. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin meningkat tingkat disiplin kerja, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan juga. Nilai *R square* (R^2) sebesar 0,513 atau $0,513 \times 100\% = 51,3\%$. Hal ini berarti sebesar 51,3% kinerja karyawan dijelaskan oleh *work family conflict* dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya sebesar 48,7% dijelaskan oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

1. *Work Family Conflict* (X1)

Setelah diuji secara parsial dengan menggunakan uji t, diperoleh nilai t-hitung sebesar -1,119 dengan signifikansi $0,006 < 0,05$. Sehingga hipotesis-1 (H1) diterima, hal ini menunjukkan bahwa *work family conflict* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Disiplin Kerja (X2)

Setelah diuji secara parsial dengan menggunakan uji t, diperoleh nilai t-hitung sebesar 1,719 dengan signifikansi $0,004 < 0,05$. Sehingga hipotesis-2 (H2) diterima, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian penelitian menunjukkan bahwa *work family conflict* memiliki pengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR Duta Bali. Dengan demikian, semakin rendah tingkat *work family conflict* di BPR Duta Bali maka dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Sebaliknya, semakin tinggi tingkat *work family conflict* di BPR Duta Bali maka dapat menurunkan kinerja karyawan tersebut. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR Duta Bali. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat disiplin kerja di BPR Duta Bali maka dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Pengaruh *Work Family Conflict* dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian penelitian menunjukkan bahwa *work family conflict* dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada BPR Duta Bali. Dengan demikian, semakin rendah tingkat *work family conflict* dan semakin tinggi tingkat disiplin kerja di BPR Duta Bali, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Simpulan

Adapun simpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian mengenai pengaruh *work family conflict* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada BPR Duta Bali, yaitu *Work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin rendah tingkat *work family conflict* pada BPR Duta Bali, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat disiplin kerja pada BPR Duta Bali, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. *Work family conflict* dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin rendah tingkat *work family conflict* dan semakin tinggi tingkat disiplin kerja pada BPR Duta Bali, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Adapun beberapa saran yang dapat penulis berikan dalam penelitian ini yaitu Penilaian responden terhadap variable *work family conflict* pada indikator konflik berdasarkan perilaku memperoleh nilai terendah maka dapat disarankan agar karyawan profesional dalam bekerja dimana pada waktu kerja digunakan untuk bekerja, dan apabila ada kepentingan mendesak atau urusan keluarga bisa diselesaikan pada waktu selesai jam pulang kerja. Penilaian responden terhadap variable disiplin kerja pada

indikator waskat memperoleh nilai terendah maka dapat disarankan agar pimpinan selalu melakukan pengawasan secara berkala pada saat karyawan melakukan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan disiplin karyawan. Penilaian responden terhadap variable kinerja karyawan pada indikator disiplin kerja memperoleh nilai terendah maka dapat disarankan agar karyawan meningkatkan kesadaran diri mereka akan pentingnya disiplin dan taat terhadap peraturan yang berlaku pada perusahaan. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda serta dengan item pernyataan pada kuesioner yang berbeda dengan pernyataan kuesioner penelitian lainnya.

Daftar pustaka

- Agustina, Reny, and I Gde Adnyana Sudibya. 2018. "Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Wanita Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Praya Lombok." *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 3: 775.
- Arisanti, Kartika Dwi, Ariadi Santoso, and Siti Wahyuni. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk." *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi* 2(1): 101.
- Aryani, Y Anni et al. 2010. *4 Analisis Kualitas Jasa Dengan*.
- Daputra. (2019). "Pengaruh Work Family Conflict dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BRI Tbk Cabang Kalianda". *Skripsi*. Bandar Lampung: Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya.
- Giyono. 2019. "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Abc Karanganyar." 19: 495–501.
- I Made Hedy Wartana, I Ketut Yudana Adi, dan Anak Agung Ketut Sri Asih. 2019. "Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Sebagai Dampak Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Karyawan Ukm Di Kabupaten Gianyar, Bali." *Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi* 23(2): 131–41.
- Muhammad Fauzan Azhmy, Ezzah Nahrishah (Universitas Harapan Medan. 2018. "Work Family Conflict Pada Kepuasan Dalam Bekerja Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intentions Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Intervening Pada Pegawai Wanita Di PT. Bank Sumut, Tbk Muhammad." *Jurnal Ilman* 3(2): 17–28.
- Nurchayyo, Anton. 2011. "Analisis Variabel-Variabel Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Quadra Mitra Perkasa Balikpapan." *Jurnal Eksis* 7(2): 1972–82.
- Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(3), 834-843.
- Riantika, Rurin. 2016. "Pengaruh Work Family Conflict Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Wanita Badan Pusat Statistik (Bps) Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta)." [Http://Repository.Umy.Ac.Id/Handle/123456789/5543](http://Repository.Umy.Ac.Id/Handle/123456789/5543) (Work Family Conflict (WFC), Job Satisfaction, and Employee Performance.): 1–25. <http://repository.umy.ac.id/handle/123456789/5543>.
- Rinando, Ricky, and Mukti Rahardjo. 2019. "Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan* 1(2): 317–24.
- Sari, R.J. (2018). Pengaruh *Work Family Conflict* Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Jayakartasare Jakarta Selatan. *E-jurnal Ekonomi*, 1(2).