

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KONFLIK PEKERJAAN KELUARGA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi pada KSPPS Tamzis Bina Utama Wonosobo)**

Umi Rofingatus Sultoniyah

umirofingatus@gmail.com

Susi Widjajani, S.E., M.Si

Fitri Rahmawati, S.E., M.M.

Universitas Muhammadiyah Purworejo

ABSTRAK

Perkembangan lembaga keuangan syariah di Indonesia cukup pesat namun kenyataannya tidak berjalan seperti yang diharapkan. Banyak kendala yang dialami lembaga keuangan syariah bahkan beberapa lembaga keuangan syariah yang bermunculan pada akhirnya tidak dapat beroperasi lagi. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, salah satu faktornya adalah belum memadainya sumber daya manusia yang terdidik dan profesional, sehingga menyebabkan kinerja yang dimiliki karyawan kurang baik

Tujuan dari penelitian ini adalah (1) untuk menguji pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan (2) untuk menguji pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di KSPPS Tamzis Bina Utama Wonosobo yang berjumlah 125 karyawan. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan *purposive sampling*, dengan kriteria karyawan yang berstatus sebagai karyawan tetap dan karyawan yang sudah berkeluarga dengan jumlah 103. Instrumen pengumpulan data menggunakan angket kuesioner dengan skala *likert*. Analisis data menggunakan teknik regresi linear berganda dengan menggunakan alat bantu *SPSS 19.0 for Windows*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (2) konflik pekerjaan keluarga terbukti tidak signifikan (tidak berpengaruh) terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kualitas Kehidupan Kerja, Konflik Pekerjaan-keluarga, dan Kinerja Karyawan

A. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia khususnya perbankan di era 2000-an telah memasuki masa kebangkitan dari keterpurukan setelah era krisis ekonomi tahun 1998 yang lalu. Kemajuan ini ditunjukkan dunia perbankan melalui jumlah dana yang mampu diserap dari masyarakat yang disalurkan kembali ke masyarakat terus meningkat diiringi dengan kualitas yang makin baik pula. Disamping mengalami peningkatan jumlah dana, dunia keuangan juga terus bertumbuh dalam jumlah nasabah, hal ini tentunya tidak lepas dari layanan yang diberikan sangat menarik nasabahnya serta semakin beragamnya produk yang diberikan. Demikian pula dengan lembaga keuangan non bank juga terus mengalami kemajuan yang baik.

Lembaga keuangan adalah setiap perusahaan yang bergerak dibidang keuangan, menghimpun dana, menyalurkan dana atau kedua-duanya. Artinya kegiatan yang dilakukan oleh lembaga keuangan selalu berkaitan dengan bidang keuangan, hanya menghimpun dana atau hanya menyalurkan dana atau keduanya menghimpun dan menyalurkan dana. Lembaga keuangan digolongkan menjadi dua yaitu: lembaga keuangan bank dan lembaga keuangan lainnya (lembaga pembiayaan). Lembaga keuangan bank merupakan lembaga keuangan yang memberikan jasa keuangan yang paling lengkap. Disamping menyalurkan dana bank juga menghimpun dana dari masyarakat luas dalam bentuk simpanan. Lembaga keuangan bank terdiri dari Bank Sentral, Bank Umum, dan Bank Perkreditan Rakyat.

Sebaliknya lembaga keuangan lainnya lebih terfokus kepada salah satu bidang saja apakah penyaluran dana atau penghimpunan dana walaupun ada juga yang melakukan keduanya. Adapun jenis-jenis lembaga keuangan lainnya lebih banyak jenisnya. Jenis jenis lembaga keuangan yang ada di Indonesia saat ini antara lain yaitu: Pasar Modal, Pasar Uang dan Valas, Koperasi Simpan Pinjam, Perum Pegadaian, Perusahaan Sewa Guna Usaha, Perusahaan Asuransi, Perusahaan Anjak Piutang, Modal Ventura, Dana Pensiun, Kartu Plastik (Kasmir, 2014:3-6)

Jenis bank jika dilihat dari cara menentukan harga terbagi menjadi dua macam yaitu bank yang berdasarkan prinsip konvensional dan bank yang berdasarkan prinsip syariah. Hal utama yang menjadi perbedaan diantara keduanya adalah dalam penentuan harga, baik harga jual maupun harga beli. Dalam bank konvensional penentuan harga selalu berdasarkan bunga, sedangkan didalam bank syariah didasarkan kepada konsep

Islam, yaitu kerjasama dalam skema bagi hasil, baik untung maupun rugi (Kasmir, 2014: 164).

Indonesia adalah negara dengan penduduk muslim terbesar didunia sehingga menjadi sasaran yang tepat bagi lembaga keuangan bank atau non bank berbasis syariah. Sebagai seorang muslim pasti ingin menerapkan nilai-nilai syariah dalam segala aspek kehidupannya seperti dalam kegiatan muamalahnya. Oleh karena itu mereka membutuhkan sebuah wadah dalam melakukan kegiatan perekonomiannya yang berdasarkan konsep syariah, yaitu berupa lembaga keuangan syariah. Munculnya lembaga keuangan yang berbasis syariah di Indonesia memberikan solusi bagi seorang muslim untuk menggunakan produk-produk perbankan dengan metode sistem bagi hasil yang tidak mengandung riba. Seperti bank-bank syariah, asuransi syariah, pegadaian syariah dan lembaga keuangan mikro syariah misalnya lembaga Koperasi Simpan Pinjam Dan Pembiayaan Syariah Keuangan Syariah (KSPPS) atau lebih dikenal dengan nama Baitul Mal wa Tamwil (BMT).

Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah (KSPPS) atau sebelumnya di sebut Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) terlahir dari Baitul Maal wat Tamwil (BMT) merupakan entitas keuangan mikro syariah yang unik dan spesifik khas Indonesia. Kiprah KSPPS dalam melaksanakan fungsi dan perannya menjalankan peran ganda yaitu sebagai baitul maal dan baitul tamwil. Baitul maal yang mengarah pada usaha-usaha penghimpun dana dan penyaluran dana non profit, seperti zakat, infaq, dan shodaqoh dan baitul tamwil sebagai usaha penghimpun dan penyalur dana komersil atau membantu mengembangkan usaha-usaha produktif dan investasi dalam meningkatkan kualitas ekonomi pengusaha mikro (Forshei, 2019).

Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah (Disdagkop UMKM) Kabupaten Wonosobo mencatat dari 350 koperasi yang ada di Wonosobo, sebanyak 100 koperasi atau sekitar 40 persennya dinyatakan tidak sehat. Penyebab koperasi ini tidak sehat, di antaranya, persoalan RAT, SHU kecil, tidak terurus, dan lain sebagainya. Oleh karena itu koperasi di Wonosobo dinilai masih lemah. Sehingga perlu adanya peningkatan kinerja karyawan untuk meningkatkan pertumbuhan Lembaga Koperasi agar lebih optimal. (Sorot Wonosobo, 2019).

Menurut Mangkunegara (2017:67) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugasnya

sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kasmir (2016:182) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja karyawan bagi perusahaan sangatlah penting, karena ketika tugas-tugas yang diberikan perusahaan untuk karyawan atau hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan dapat mencapai target atau bahkan lebih akan menjadikan perusahaan tersebut mudah untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu dan bahkan untuk berkembang dan bersaing dengan perusahaan yang lain.

Tinggi rendahnya kinerja pada diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, yang pertama menurut Bhe dan Rose (2007) kinerja pegawai secara individu sangat dipengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja. Menurut Nawawi (2016:23) kualitas kehidupan kerja adalah rasa aman dan kepuasan dalam bekerja. Hariandja (2007:292) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan sebuah proses yang merespons pada kebutuhan pegawai dengan mengembangkan suatu mekanisme yang memberikan kesempatan secara penuh pada pegawai dalam pengambilan keputusan dan merencanakan kehidupan kerja mereka. Tujuan kualitas kehidupan kerja adalah mengubah dan meningkatkan iklim kerja sehingga hubungan efektivitas antarmanusia, teknologi dan organisasi membuat pengalaman kerja menjadi lebih menarik dan hasil akhirnya sesuai dengan yang diharapkan (Luthans,2006:56)

Kualitas kehidupan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga kinerja karyawan akan meningkat ketika kualitas kehidupan kerja dari individu berada pada posisi yang tinggi. Hal ini merujuk pada penelitian (Raduan, 2006) yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja berperan dalam meningkatkan kinerja yang merupakan salah satu penerapan demokrasi industrial dan meminimalkan pemogokan kerja. Kualitas kehidupan kerja merupakan dimensi yang krusial dari kinerja karyawan, karena terbukti berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja menurut Locke (2009:585) adalah konflik pekerjaan-keluarga. Konflik pekerjaan-keluarga dapat didefinisikan sebagai suatu bentuk konflik peran ganda dimana tekanan peran dari pekerjaan dan domain keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal (Greenhaus dan Beutell,1985). Menurut Boles, dkk dalam Purnamasari (2008) Konflik pekerjaan keluarga adalah konflik yang terjadi karena ketidakseimbangan peran antara tanggung jawab ditempat tinggal dengan ditempat kerja

yang dialami pekerja. Konflik pekerjaan-keluarga mempunyai dua komponen, yaitu urusan keluarga mencampuri pekerjaan (*family interference with work*) dan urusan pekerjaan mencampuri keluarga (*work interference with family*). Individu mungkin merasakan konflik karena kehidupan kerja mereka mengganggu kehidupan keluarga mereka, disebut pekerjaan yang mengganggu konflik keluarga (WIF), atau mereka mungkin merasakan konflik karena kehidupan keluarga mereka mengganggu kehidupan kerja mereka, disebut keluarga mengganggu konflik pekerjaan (FIW) (Frone, dkk;1997). Luthans (2006:453) menyatakan konflik peran dapat mempunyai dampak negatif pada keberhasilan dan kinerja yang dipengaruhi perbedaan budaya.

Penelitian ini dilakukan pada KSPPS Tamzis Bina Utama. Alamatnya terletak pada Jl. S. Parman No.46, Wonosobo Timur, Kecamatan Wonosobo, Kabupaten Wonosobo, Jawa Tengah. Sama halnya dengan yang telah dibahas sebelumnya mengenai lembaga keuangan KSPPS (Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah) yang fungsi dan perannya menjalankan peran ganda yaitu sebagai lembaga bisnis (tamwil) dan di sisi yang lain melakukan fungsi sosial yakni menghimpun, mengelola dan menyalurkan dana Zakat, Infak, Shodaqoh, dan Wakaf atau ZISWAF. .

Berdasarkan wawancara yang saya lakukan dengan HRD KSPPS Tamzis Bina Utama yaitu Bapak Abdul Haris, KSPPS Tamzis Bina Utama mempunyai permasalahan terkait dengan kinerja karyawan. Kualitas atau mutu pekerjaan karyawan yang dihasilkan belum sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan. Biasanya hal ini terjadi pada karyawan baru atau karyawan yang belum melakukan perpindahan pekerjaan, sehingga belum terlalu menguasai pekerjaannya. Selain itu terkadang ada beberapa program atau pekerjaan yang seharusnya selesai dalam jangka waktu yang sudah ditentukan tetapi tidak selesai sesuai dengan waktu yang telah direncanakan karena ada beberapa kendala yang menghambat pekerjaan yang sedang dijalankan.

Permasalahan terkait dengan kualitas kehidupan kerja adalah terkait dengan komunikasi. Terkadang informasi terkait dengan kebijakan baru perusahaan yang perlu diketahui oleh semua karyawan secara serentak bersama-sama tidak dapat dilakukan secara serentak karena tempat dari cabang cabang perusahaan yang terlalu jauh, sehingga harus bergilir dari daerah cabang satu ke cabang lain. Permasalahan juga terjadi karena perbedaan pemahaman dari masing-masing karyawan. Sehingga,

terkadang program ataupun kebijakan yang karyawan kerjakan kurang sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

Permasalahan selanjutnya terkait dengan konflik pekerjaan keluarga. Seorang karyawan yang mempunyai masalah keluarga akan terlihat dari sikapnya atau kebiasaannya saat bekerja. Permasalahan ini termasuk kedalam dimensi konflik keluarga yang mengganggu pekerjaan. Biasanya karyawan tersebut menjadi kurang fokus dengan pekerjaan yang dilakukan. Sehingga, pada karyawan yang tidak bisa mengatur konflik keluarganya akan membuatnya mengalami penurunan kinerja.

Dari permasalahan yang telah dijabarkan bila dibiarkan saja akan mengganggu kenyamanan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Jika tidak segera diatasi permasalahan tersebut bisa membesar dan menimbulkan masalah yang lebih besar lagi yang tentunya dapat mengganggu kinerja karyawan maupun perusahaan dalam melangsungkan pekerjaannya. Dari uraian latar belakang yang ada, maka judul yang diajukan dalam penelitian ini yaitu **“Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Konflik Pekerjaan – Keluarga Terhadap Kinerja Karyawan”**.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah Konflik Pekerjaan-Keluarga berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan ?

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

1. Kajian Teori

a. Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017:67). Sedangkan menurut Kasmir (2018:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*)

maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*coorporate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat.

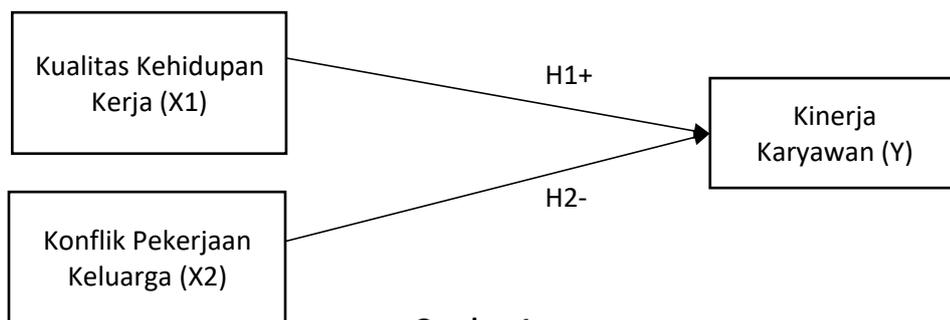
b. Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja merupakan sebuah proses yang merespons pada kebutuhan pegawai dengan mengembangkan suatu mekanisme yang memberikan kesempatan secara penuh pada pegawai dalam pengambilan keputusan dan merencanakan kehidupan kerja mereka (Hariandja, 2018:292). Sedangkan menurut Cascio (1995) dalam Nawawi (2016) Kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan bahwa mereka ingin merasa aman, secara relatif merasa puas dan mendapat kesempatan mampu tumbuh dan berkembang selayaknya manusia

c. Konflik Pekerjaan keluarga

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) Konflik pekerjaan-keluarga didefinisikan sebagai bentuk dari konflik antar peran yang menekankan peranan pekerjaan dan keluarga yang saling bertentangan. Sedangkan Frone, dkk (1992) menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga merupakan sebuah bentuk konflik peran, dimana peran keluarga dan pekerjaan tidak dapat dilakukan secara bersamaan dalam beberapa hal.

2. Kerangka Pikir



Gambar 1
Kerangka Pikir

Keterangan : \longrightarrow Pengaruh variabel secara parsial

D. HIPOTESIS

1. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Bhe dan Rose (2007) kinerja pegawai secara individu sangat dipengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja. Menurut Raduan (2006) kualitas kehidupan kerja berperan dalam meningkatkan kinerja. Kualitas kehidupan kerja merupakan dimensi yang krusial dari kinerja karyawan, karena terbukti berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan. Ketika perusahaan mempunyai kualitas kehidupan kerja yang baik dengan mengikutsertakan karyawan dalam mengambil keputusan, memberikan karyawan kesempatan dalam mengembangkan karir, menyelesaikan konflik yang ada, memberikan kompensasi yang adil, memberikan lingkungan yang aman, dan menjamin keselamatan karyawan dalam bekerja itu akan membuat karyawan merasa aman dan puas dalam bekerja. Karyawan juga akan senang dan lebih aktif dalam pekerjaannya karena dia merasa idenya atau pendapatnya didengarkan dan dihargai sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Rugian (2017), Setiadi dan Wartini (2016), Irawati (2015), dan Nugraheni (2018) dengan hasil yang menyatakan kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Kualitas Kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga terhadap Kinerja karyawan

Menurut Luthans (2006:453) konflik peran dapat mempunyai dampak negatif pada keberhasilan dan kinerja. Karyawan yang mempunyai konflik keluarga yang tinggi akan mempunyai beban pikiran yang tinggi juga, sehingga memungkinkan karyawan tidak fokus dalam bekerja dan mengakibatkan kinerjanya menurun. Begitu juga sebaliknya ketika beban pekerjaan karyawan terlalu tinggi dan mengharuskan karyawan untuk menyelesaikannya di rumah maka akan menyita waktu bersama dengan keluarganya.

Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Retnaningrum dan Musadieg (2016), Susanto dan Mogi (2016), dan Ariani

(2017) yang menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Konflik pekerjaan-keluarga memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja.

E. METODE PENELITIAN

1. Devinisi Operasional Variabel

a. Variabel Dependen Kinerja

Kasmir (2018 : 182) mengatakan kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Kasmir (2018:208), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu: kualitas (mutu), kuantitaas (jumlah), waktu (jangka waktu), penekanan biaya, pengawasan, hubungan antar karyawan

b. Variabel independen Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan bahwa mereka ingin merasa aman, secara relatif merasa puas dan mendapat kesempatan mampum tumbuh dan berkembang selayaknya manusia (Cascio , 1995). Menurut Cascio (1995) kualaitas kehidupan kerja dapat diukur dengan aspek sebagai berikut : pengembangan karier (*career development*), kompensasi yang seimbang (*equitable compensation*), partisipasi karyawan (*employee participation*), komunikasi (*communication*), lingkungan yang aman (*safe environment*), penyelesaian konflik (*conflict resolution*), keselamatan kerja (*job security*), kesehatan kerja (*job healty*), kebanggaan (*hride*)

c. Variabel Independen Konflik pekerjaan keluarga

Frone, dkk (1992) menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga merupakan sebuah bentuk konflik peran, dimana peran keluarga dan pekerjaan tidak dapat dilakukan secara bersamaan dalam beberapa hal. Indikator untuk mengukur konflik pekerjaan-keluarga menurut Frone, dkk (1992:66,69) yaitu : pekerjaan mengganggu kehidupan rumah tangga, pekerjaan mengganggu interaksi dengan keluarga, pekerjaan mengganggu aktivitas penting di keluarga,

tutntutan keluarga mengganggu pekerjaan, permasalahan keluarga mengganggu pekerjaan, keluarga mengganggu pekerjaan.

2. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Menurut Suliyanto (2009:146) validitas sebuah alat ukur ditunjukkan dari kemampuannya meengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen penelitian dikatakan valid apabila instrumen tersebut benar-benar mampu mengukur besarnya variabel yang diteliti. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi *product moment*. Suatu butir pertanyaan dinyatakan valid jika memiliki nilai koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3 (Sugiono, 2017:204). Hasil uji validitas instrumen menunjukkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja (X_1), konflik pekerjaan keluarga (X_2), dan kinerja (Y) memiliki nilai *person correlation* lebih dari 0,3, sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen terbukti valid, artinya semua butir pernyataan dalam kuesioner (instrumen) tersebut dapat mengukur variabel penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Suliyanto (2009:149) reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Kuesioner disebut reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu kewaktu (Ghozali, 2018:45). Kriteria yang dipakai dengan menggunakan *Cronbach alpha*. Suatu variabel dinyatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach alpha* $> 0,7$ (Nunnally, 1994 dalam Ghozali, 2018:46). Hasil uji validitas instrumen menunjukkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja (X_1), konflik pekerjaan keluarga (X_2), dan kinerja (Y) memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,7, sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen terbukti reliabel, artinya semua butir pernyataan dalam kuesioner konsisten dalam mengukur variabel penelitian, sehingga dapat digunakan untuk mengukur data selanjutnya.

F. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Pengujan Hipotesis

Hipotesis penelitian ini diuji dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	<i>Standardized Coefisients Beta</i>	<i>Signifikansi</i>	Keterangan
Kualitas kehidupan kerja (X1)	0,669	0,00	Positif dan signifikan
Konflik pekerjaan-keluarga (X2)	0,012	0,871	Positif dan tidak signifikan

Sumber: data primer diolah (2020)

a. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda pada tabel 1, diketahui bahwa variabel kualitas kehidupan kerja (X1) mempunyai p-value 0,00 (<0.05), maka kualitas kehidupan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Artinya H1 dapat diterima. Semakin tinggi kualitas kehidupan kerja suatu perusahaan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan.

b. Pengaruh Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif terhadap Kinerja

Variabel konflik pekerjaan-keluarga (X2) mempunyai p-value 0,871 (>0,05) yang berarti tidak signifikan. Dengan demikian dapat dikatakan konflik pekerjaan-keluarga tidak berpengaruh terhadap kinerja. Artinya H2 ditolak. Tinggi rendahnya konflik pekerjaan keluarga tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan.

2. PEMBAHASAN

a. H1 : Kualitas Kehidupan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 1, variabel kualitas kehidupan kerja menunjukkan nilai koefisien regresi bernilai positif yaitu 0,669, dengan nilai *probability* sebesar 0,00 (<0,05) yang artinya signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diterimanya hipotesis pertama pada penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik kualitas

kehidupan kerja pada perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Kualitas kehidupan kerja yang tinggi selalu menjadi harapan bagi setiap karyawan, seperti halnya pada KSPPS Tamzis Bina Utama.

Kualitas kehidupan kerja yang tinggi dapat dilihat dari adanya pengembangan karir yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Pengembangan karir dapat berupa promosi jabatan, pendidikan dan pelatihan terkait dengan perkembangan koperasi simpan pinjam dan pembiayaan syariah, serta kemajuan teknologi, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berkaitan dengan kompensasi yang layak, sebagian besar karyawan merasa kompensasi yang diterima sudah sesuai dengan yang dikerjakan. Perusahaan membagi kompensasi berupa gaji pokok berdasarkan golongan karyawan, tunjangan untuk anak dan istri, transportasi, dan uang makan. Ada pula bonus atau tambahan untuk karyawan yang melakukan pekerjaannya melebihi target, disebut dengan syirkah yaitu tambahan gaji karena pencapaian yang melebihi target.

Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan ide terkait dengan pengambilan keputusan seperti halnya pembuatan kebijakan atau peraturan pada KSPPS Tamzis Bina Utama. Karyawan juga diikutsertakan dalam penyelesaian konflik yang terjadi dalam perusahaan maupun konflik yang dihadapi dengan sesama karyawan. Oleh sebab itu, karyawan merasa dianggap dan dihargai keberadaannya sehingga memunculkan rasa puas dalam diri karyawan.

Komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan yang berupa penyampaian informasi secara jelas, mudah dipahami, dan disampaikan tepat pada waktunya, sehingga komunikasi dapat berjalan dengan lancar.

Berkaitan dengan kesehatan dan keamanan kerja perusahaan memberikan program jaminan kesehatan kepada karyawan, menyelenggarakan program kesehatan, konseling dan rekreasi, sehingga dapat memelihara kesehatan karyawan dan dapat bekerja dengan efektif dan efisien. Selain itu, terdapat jaminan keselamatan kerja yang berupa jaminan kelangsungan pekerjaan sebagai upaya agar tidak terjadi pemberhentian

pegawai tetap dan penyediaan program pensiun kepada karyawan. Jaminan-jaminan tersebut membuat karyawan merasa aman sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi.

Perusahaan menumbuhkan rasa bangga pada diri karyawan karena bekerja pada KSPPS Tamzis Bina Utama melalui logo dan identitas yang terdapat pada seragam. Rasa bangga tersebut menumbuhkan rasa percaya diri karyawan dalam bekerja sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi.

Diterimanya hipotesis pertama pada penelitian ini sesuai dengan teori Raduan (2006). Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Rugian (2017), Setiadi dan Wartini (2016), Irawati (2015), dan Nugraheni (2018) dengan hasil yang menyatakan kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

b. H2 : Konflik Pekerjaan Keluarga Berpengaruh Negatif Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 1, variabel konflik pekerjaan-keluarga menunjukkan nilai koefisien regresi bernilai positif yaitu 0,012, dengan nilai *probability* sebesar 0,871 ($>0,05$) yang artinya tidak signifikan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut wawancara yang saya lakukan hal ini dapat terjadi karena banyaknya karyawan pada KSPPS Tamzis Bina Utama yang dapat mengatasi konflik pekerjaan-keluarga secara profesional sehingga tidak mempengaruhi kinerjanya. Walaupun dengan tugas, kewajiban, dan beban kerja yang berat, karyawan sudah dapat meminimalisir kemungkinan adanya benturan dan tekanan dalam pekerjaan atau keluarga, sehingga kewajiban sebagai karyawan maupun peran dalam keluarga dapat berjalan dengan seimbang.

Hal ini sejalan tidak sejalan teori dengan Luthans (2006) yang menyatakan konflik pekerjaan keluarga berpengaruh negatif terhadap kinerja. Namun sejalan dengan penelitian terdahulu Roboth (2015), Jimad (2010) dan Maherani (2008) mengenai konflik pekerjaan-keluarga dan kinerja yang menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

G. KESIMPULAN

1. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Konflik pekerjaan-keluarga tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Noor. 2012. Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, Dan Kepuasan Kerja Pada CV. Duta Senenan Jepara. *Jurnal Economia*. Vol.8, No 1.
- Anatan, Iina. & Ellitan, Lena. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern*. Bandung. ALFA BETA.
- Ariani, dkk., 2017. Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga (*Work Family Conflict*). *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram*. Vol.1 No1.
- Beh & Rose. 2007. Linking QWL And Job Performance: Implications For Organizations, *Performance Improvement*. Vol.46, No 6
- Cascio, Wayne F. 1995. *Managing Human Resources (Productivity, Quality Of Work Life, Profits)*. New York. McGraw-Hill.
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Personalia*. Jakarta. Erlangga.
- Flippo, Edwin B. 1994. *Manajemen Personalia*. Jakarta. Erlangga.
- Forsehi. 2019. Bank Syariah, BMT, dan KSPPS. http://www.forshei.org/2019/10/bank-syariah-bmt-dan-kspps_2.html. Diakses 10 Juni 2020
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. 1992. Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of applied psychology*. 77(1), 65.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS19*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. 1985. Sources Of Conflict Between Work And Family Roles. *Academy of management review*. No 10 Vol. 1. 76-88.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Howard, J. 2008. Balancing Conflicts Of Interest When Employing Spouses. *Employee Responsibility Rights Journal*. 20, 29-43.
- Hartono, Jogianto. 2013. *Metodoogi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

- Irawati. 2015. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Smipang. *Jurnal neo-bis* Vol.9, No. 2.
- Ismawati N dan Zusmawati. 2020. Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Polisi Wanita Di Polresta Padang. 1-11.
- Jimad, H.. 2010. Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan di Bandar Lampung. *Jurnal Bisnis & Manajemen*, 6(3), 431-449.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori dan Praktik*. Depok: Rajawali Pers.
- Kompasiana. 2018. Perkembangan Lembaga Perbankan dan Keuangan Syariah di Indonesia. <https://www.kompasiana.com/noviramadhani>. Dikses 10 Juni 2019
- Kuncoro, M. 2013. *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi : Bagaimana Meneliti Dan Menulis Tesis?* Jakarta : Erlangga.
- Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: ANDI
- Locke A.Edwin. 2009. *Handbook of Principles of Organizational Behavior*, Second Edition, A John Wiley and Sons, Ltd, Publication.
- Maherani, A. 2012. Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Fear Of Success Terhadap Kinerja Wanita Berperan Ganda.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Nawawi. H Hadari. 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Nugraheni. 2018. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 58 No.1.
- Raduan, C. R., Beh, L., et al. 2006. Quality of Work Life: Implications of Career Dimensions. *Journal of Social Science*. Vol.2, No 2.
- Ratnaningrum. 2016. Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 36 No.1.
- Roboth, J. Y. 2015. Analisis Work Family Conflict, Stres Kerja Dan Kinerja Wanita Berperan Ganda Pada Yayasan Compassion East Indonesia. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 3(1).
- Rugian, M.S., Saerang, I., Lengkong, V. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, Kualitas Kehidupan Kerja Dan Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Kinerja Karyawan

(Studi Kasus Pada PT Bank BTPN Tbk Cabang Utama Manado). *Jurnal EMBA*. Vol.5 No.2

Setiyadi dan Wartini. 2016. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*. Vol. 5 No 4

Sinha, C. 2012. Factors affecting quality of work life: Empirical evidence from Indian organizations. *Australian Journal of Business and Management Research*. Vol.1 No.11

Sorot Wobosobo. 2019. 40 Persen Koperasi di Wonosobo Dinyatakan Tidak Sehat. <https://wonosobo.sorot.co/berita-3669-40-persen-koperasi-di-wonosobo-dinyatakan-tidak-sehat.html>. Diakses 10 Juni 2020

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.