



## PENGARUH KOMPETENSI INTELEKTUAL, WORK FAMILY CONFLICT, KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN BANK JATIM CABANG SIDOARJO

Sirliy Dewi Kurniya

Program Studi Magister Manajemen STIE YAPAN Surabaya

### ABSTRAKSI

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi Intelektual, *Work Family Conflict*, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Cabang Sidoarjo

Metode yang digunakan untuk mencari populasi dalam penelitian ini menggunakan metode *target population* dengan syarat-syarat sebagai berikut: karyawan wanita yang bekerja pada Bank Jatim Cabang Sidoarjo yang telah bekerja lebih dari dua tahun, Karyawan wanita yang telah menikah, Karyawan wanita yang telah memiliki anak yang berjumlah 56 orang Teknik analisis menggunakan regresi berganda, yang bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen

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 Kompetensi Intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Sidoarjo. Berdasarkan hasil pengujian signifikan parsial atau uji t, diperoleh bahwa *Work Family Conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Sidoarjo. Berdasarkan hasil pengujian signifikan parsial atau uji t, diperoleh bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Sidoarjo. Berdasarkan hasil pengujian signifikansi simultan atau uji F antara pengaruh variabel Kompetensi Intelektual, *Work Family Conflict*, dan kepuasan kerja terhadap kinerja maka diperoleh hasil bahwa Kompetensi Intelektual, *Work Family Conflict*, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan, positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Sidoarjo.

*Kata kunci : Kompetensi Intelektual, Work Family Conflict, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan*

### PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, aktivitas di luar rumah tak hanya dimiliki oleh kaum laki – laki. Kaum perempuan pun semakin banyak yang memutuskan untuk bekerja, termasuk ibu rumah tangga. Bekerja menjadi bagian dari perjalanan hidup yang tak bisa dipisahkan dari seorang manusia baik laki – laki maupun perempuan. Sumbangan wanita dalam pembangunan ekonomi saat ini terlihat dengan banyaknya partisipasi wanita dalam angkatan kerja. Peran wanita sebagai tenaga kerja turut aktif dalam kegiatan ekonomis (mencari nafkah) di berbagai kegiatan sesuai dengan keterampilan dan pendidikan yang dimiliki serta lapangan pekerjaan yang tersedia. Kecenderungan wanita untuk bekerja menimbulkan banyak implikasi, antara lain merenggangnya ikatan keluarga, meningkatnya kenakalan remaja dan implikasi lain.

Diterangkan lebih lanjut bahwa bekerja bagi wanita selain untuk mendapatkan uang sebagai tambahan ekonomi juga terkait dengan kesadaran akan kedudukan wanita baik dalam keluarga maupun masyarakat sehingga menyebabkan wanita secara khusus perlu menguatkan kemampuan dan memberdayakan dirinya sendiri untuk bekerja.



Work-family conflict berhubungan sangat kuat dengan depresi dan kecemasan yang diderita oleh wanita dibandingkan pria. Dan berhubungan juga dengan peran tradisional wanita yang hingga saat ini tidak bisa dihindari, yaitu tanggung jawab dalam mengatur rumah tangga dan membesarkan anak. Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti; pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan deadline.

Tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga dan menjaga anak ditentukan oleh besarnya keluarga, komposisi keluarga dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan terhadap anggota lain. Konflik peran inilah yang mesti diperhatikan sebagai faktor pembentuk terjadinya stres di tempat kerja, meskipun ada faktor dari luar organisasi seharusnya organisasi juga memperhatikan hal ini. Karena pengaruh terhadap anggota yang bekerja dalam organisasi tersebut meningkatkan pekerjaan yang dilakukan karyawan wanita dapat memicu stres. Konflik pekerjaan-keluarga mempunyai pengaruh menurunnya kehidupan rumah tangga/keluarga dan mengganggu aktifitas bekerja. Penurunan kualitas hubungan dalam keluarga inilah yang menyebabkan kondisi keluarga yang kurang harmonis. Bertemunya dua peran sekaligus yang terjadi pada karyawan wanita akan menciptakan tekanan – tekanan psikologis yang akan berdampak pada fisiologis karyawan wanita tersebut, apabila tekanan tersebut terjadi secara terus menerus maka akan mengganggu produktivitas dan kinerja karyawan tersebut dalam sebuah perusahaan.

Dunia perbankan di Indonesia telah terjadi perubahan yang cukup menarik yaitu bergesernya bisnis perbankan dari fokus pada melayani perusahaan (*corporate banking*) menjadi lebih fokus pada melayani perseorangan (*consumer banking*). Pergeseran ini terjadi setelah krisis ekonomi melanda pada tahun 1997, ketika banyak pelaku bisnis mengalami masalah serius pada kondisi keuangan usaha yang dijalankan. (Rosda, 2015). Perkembangan perekonomian di Indonesia yang semakin maju, menyebabkan banyak bermunculan bank-bank yang menawarkan berbagai fasilitas layanan seperti menerima simpanan, menerima pembayaran setoran listrik, telepon, air, pajak, uang kuliah, dan pembayaran lainnya.

Bank Jatim saat ini telah berkembang sangat pesat. Dan keberadaan Bank Jatim sudah tidak asing lagi dikalangan masyarakat Jawa Timur dan telah menjadi kebanggaan tersendiri. Bank Jatim telah berupaya keras untuk dapat maju dan mampu bersaing dalam menjadi pelayan masyarakat di bidang jasa keuangan dengan menawarkan berbagai macam produk dan jasa layanan untuk para nasabahnya yang kebanyakan para pelaku UMKM. Pada kenyataannya di UMKM mengalami penurunan kinerja SDM yang ditandai dengan menurunnya laba dan naiknya NPL atau kredit macet. Penurunan tersebut diindikasikan adanya ketidakseimbangan 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 Bank Jatim. Waktu kerja dan target karyawan yang harus karyawan capai dalam waktu tertentu yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Tuntutan pekerjaan yang tinggi membuat karyawan kehilangan



waktu istirahat dan bersantai, tuntutan pekerjaan berhubungan tekanan yang berasal dari waktu bekerja dan target dari perusahaan yang tinggi. Terkait dengan cara berpikir para manajer SDM, ternyata dapat disimpulkan bahwa perusahaan Bank Jatim Cabang Sidoarjo menggunakan paradigma lama dalam *administrative people management*. Hal itu karena berdasarkan data tersebut, terlihat jelas bahwa ada upaya untuk menekan tingkat *turnover* agar *turn over* SDM diupayakan tidak tinggi (dibawah 10%). Di satu sisi hal tersebut tentu menjadi kabar baik bagi perusahaan, khususnya dalam upaya mencegah *resign-nya* karyawan yang produktif. Berdasarkan hasil tersebut juga dapat diperoleh kesimpulan bahwa rendahnya tingkat *turn over* SDM di Bank Jatim Cabang Sidoarjo diakibatkan oleh Kompetensi Intelektual yang baik yang dimiliki oleh karyawan senior, yang tidak dengan mudah digantikan oleh karyawan baru dan karyawan baru masih membutuhkan bimbingan dari karyawan senior.

Kompetensi Intelektual merupakan hal yang paling dituntut bagi seseorang yang sudah bekerja dalam lembaga perbankan. Kompetensi Intelektual 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, Kompetensi Intelektual 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 Kompetensi Intelektual yang tinggi secara otomatis menghasilkan kinerja atau *output* dengan kualitas yang baik.

Selain itu Kompetensi Intelektual 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 Bank Jatim Cabang Sidoarjo memiliki tingkat Kompetensi Intelektual yang cukup tinggi. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan temuan yang diperoleh peneliti terhadap setiap pekerjaan karyawan Bank Jatim Cabang Sidoarjo 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 Kompetensi Intelektual kerja dari karyawan yaitu: masih ditemukan karyawan yang belum dapat mengerjakan pekerjaan secara mandiri dan masih ditemukan minimnya kegiatan saling membantu dalam melayani nasabah dan 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 *Work Family Conflict*, dimana seseorang dituntut lebih aktif dan serius di dunia kerja



sedangkan di lingkungan keluarga juga harus berperan aktif. Menurut Supriatna (2011:13) *Work Family Conflict* 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, *Work Family Conflict* juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dimana seorang yang mengalami *Work Family Conflict* berdampak terhadap terciptanya perasaan yang kurang puas terhadap hasil pekerjaan. Dalam pelaksanaan kegiatan pekerjaan secara profesional, karyawan sering dihadapkan pada masalah *Work Family Conflict* khususnya karyawan wanita yang telah menikah, dimana karyawan harus dapat memprosisikan dan membagi peran di keluarga dan dipekerjaan. 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 *Work Family Conflict* dalam menjalankan tugas sebagai ibu rumah tangga dan karyawan di Kantor Bank Jatim 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 ketidak mampuan 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 yang dilaksanakan oleh peneliti diperoleh hasil bahwa seluruh karyawan merasa puas terhadap kebijakan Bank Jatim Cabang Sidoarjo 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.

### **Kompetensi Intelektual Karyawan**

Menurut Arens, et al (2012: 53) Kompetensi Intelektual adalah tanggung jawab yang didasarkan kepada tugas dan peraturan yang berlaku di tempat individu tersebut bekerja di lembaga keuangan. Kompetensi Intelektual dalam suatu pekerjaan atau profesi perbankan telah lama mendapat perhatian dari para peneliti. Menurut Tjiptohadi dalam Silalahi (2014) Kompetensi Intelektual dilihat dari pengertian bahasanya, bisa mempunyai beberapa makna. Pertama, Kompetensi Intelektual berarti suatu keahlian,



mempunyai kualifikasi tertentu, berpengalaman sesuai dengan bidang keahliannya dalam perusahaan perbankan. Kedua, pengertian Kompetensi Intelektual merujuk pada suatu standar pekerjaan yaitu prinsip-prinsip moral dan etika profesi karyawan perbankan.

Konsep Kompetensi Intelektual modern dalam melakukan suatu pekerjaan telah dikemukakan oleh *Hall* dalam *Silalahi* (2014), menyatakan bahwa Kompetensi Intelektual berkaitan dengan dua aspek penting yaitu aspek struktural dan sikap. Aspek struktural yang karakteristiknya merupakan bagian dari pembentukan sekolah pelatihan, pembentukan asosiasi profesional dan pembentukan kode etik sedangkan aspek sikap berkaitan dengan pembentukan jiwa Kompetensi Intelektual yang terbentuk dari hasil pembelajaran dalam lingkungan organisasi yang melekat dalam diri individu dan menjadi kebiasaan dalam menjalankan setiap kegiatan didalam lingkungan perusahaan dan organisasi.

### ***Work Family Conflict***

Menurut *Sunoyo* (2012) *Work Family Conflict* adalah konflik dalam peranan yang diakibatkan oleh karena satu posisi memiliki perangkat peranan yang kumpulan harapan peranan yang berbedadari berbagai pihak. Menurut *Greenhaus* dan *Beutell* dalam *Sari* (2014: 13), *Work Family Conflict* (*work family conflict*) didefinisikan sebagai suatu bentuk konflik peran dalam diri seseorang yang muncul karena adanya tekanan peran dari pekerjaan yang bertentangan dengan tekanan peran dari keluarga.

*Goldaman & Milman* dalam *Supriatna* (2011: 13) menyatakan bahwa *Work Family Conflict* adalah situasi dimana harapan-harapan peran seseorang datang pada saat bersamaan, baik dari individu sendiri maupun dari lingkungan, tetapi bersifat bertentangan. Menurut *Greenhaus & Parasuraman* dalam *Supriatna* (2011: 14) *Work Family Conflict* adalah bukti bahwa ketegangan antara keluarga dan aturan pekerjaan yang menunjukkan terdapatnya penurunan secara psikologis dan fisik dari kesejahteraan karyawan.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut *Adrianto* (2016: 21) 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 oleh *Suhartono* dan *Solichin* (2015) merupakan bentuk emosional positif yang mencerminkan respon terhadap pengaruh situasi kerja, penilaian kerja, atau pengalaman kerja. *Nelson & Quick* (2015: 57) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi 5 dimensi dari pekerjaan yaitu:

a. Upah

Imbalan yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dianggap sebagai hal yang pantas dibandingkan dengan orang lain di dalam organisasi. Karyawan memandang upah sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan. Upah menjadi hal dapat mengukur kepuasan kerja dari karyawan karena dengan sistem pengupahan yang adil akan tercipta kepuasan kerja dari karyawan. Selain itu sistem pengupahan juga harus disesuaikan dengan beban kerja dan jabatan dari karyawan agar tercipta keadilan dalam sistem pemberian upah.

b. Promosi

Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada atau tidaknya kesempatan memperoleh peningkatan karier selama bekerja. Kesempatan inilah





yang memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja. Sistem promosi harus transparan dan memiliki tolak ukur yang jelas. Sistem promosi harus juga harus didasarkan pada penilaian objektif terhadap kinerja dari karyawan. Penentuan kebijakan promosi juga harus disesuaikan dengan ketersediaan formasi jabatan pada perusahaan.

c. Supervisor

Supervise merupakan kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku kepada bawahan yang mengalami permasalahan dalam pekerjaan. Atasan atau pimpinan harus mampu menjadi penghubung antar karyawan dan mampu memberikan jalan keluar atas setiap permasalahan yang dihadapi oleh karyawan dalam pelaksanaan kegiatan pekerjaan. Pimpinan juga harus mampu mengambil suatu keputusan yang adil bagi seluruh karyawan dan mampu juga mengambil kebijakan dengan tingkat keberhasilan yang tinggi.

d. Rekan Kerja

Rekan kerja merupakan tunggkat dimana rekan kerja yang pandai dan mendukung secara social merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dan atasannya dan dengan pegawai lainnya baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaan. Rekan kerja menjadi faktor penting yang dapat membantu individu karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien. Oleh karena ini hubungan antar rekan kerja harus terjalin dengan baik.

e. Pekerjaan itu sendiri

Pegawai merasa menyukai lingkungan pekerjaannya dan merasa puas bekerja di perusahaan tersebut. Pekerjaan yang ada harus bervariasi sehingga dapat menghindarkan karyawan dari tingkat kejenuhan. Pekerjaan juga harus didistribusikan secara merata dan sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh karyawan.

### Kinerja Karyawan

Menurut Simanjuntak (2017: 67) kinerja 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. Menurut Hariandja (2007: 45) kinerja atau unjuk kerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranya dalam perusahaan perbankan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha perusahaan perbankan untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkannya. Salah satunya adalah melalui penilaian kinerja. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Menurut Rivai (2017: 53) kinerja adalah merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target atau sasaran atau criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Hasibuan (2011: 67) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai dalam seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dari pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah perilaku nyata hasil kerja didalam melaksanakan tugas-tugas yang telah disepakati bersama untuk mencapai tujuan organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: *pertama*, efektivitas dan



efisiensi. Menurut Prawirosentono dalam Nitasari (2012) bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan mempunyai nilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan ketidakpuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. *Kedua*, otoritas (wewenang). Arti otoritas menurut *Barnard* dalam Nitasari (2012) adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki (diterima) oleh seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (sumbangan tenaganya). Perintah tersebut menyatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan dalam organisasi tersebut. *Ketiga*, disiplin. Menurut Prawirosentono dalam Nitasari (2012) disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi di mana dia bekerja. *Keempat*, inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Jadi, inisiatif adalah daya dorong kemajuan yang bertujuan untuk mempengaruhi kinerja organisasi

### Hipotesis

Berdasarkan kerangka konsep penelitian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

- a. Diduga bahwa Kompetensi Intelektual, *Work Family Conflict*, kepuasan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Bank Jatim Cabang Sidoarjo
- b. Diduga bahwa Kompetensi Intelektual, *Work Family Conflict*, kepuasan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Bank Jatim Cabang Sidoarjo

### METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Juliandi (2013:56) penelitian dalam permasalahan deskriptif merupakan penelitian yang berupaya untuk mengkaji dan menjelaskan bagaimana suatu variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

### Definisi Operasional

#### Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel sebab atau variabel bebas (Erlina, 2011). 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

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

1. *Work Family Conflict* adalah sebagai suatu bentuk konflik peran dalam diri seseorang yang muncul karena adanya tekanan peran dari pekerjaan yang bertentangan dengan tekanan peran dari keluarga.



2. Kompetensi Intelektual adalah tanggung jawab yang didasarkan kepada tugas dan peraturan yang berlaku di tempat individu tersebut bekerja di lembaga keuangan.
3. 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 Bank Jatim Cabang Sidoarjo yang telah bekerja lebih dari dua tahun, Karyawan wanita yang telah menikah, Karyawan wanita yang telah memiliki anak yang berjumlah 56 orang (berdasarkan hasil wawancara dan surat penelitian dengan nomor surat W/MD/7.2?5178).

Menurut Erlina (2011) 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.

### Teknik Analisis Data

Analisis regresi berganda bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2011). Analisis regresi berganda yang dilakukan dalam penelitian menggunakan metode enter dengan model sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y : Kinerja karyawan perbankan

$\alpha$  : Koefisien Konstanta

$\beta_1 - \beta_3$  : Koefisien Regresi

X1 : Kompetensi Intelektual karyawan perbankan

X2 : *Work Family Conflict*

X3 : Kepuasan Kerja

e : Error term

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN





**Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.561	7.938		2.968	.005
KOMPETENSI INTELEKTUAL	.321	.116	.297	2.761	.008
WORK FAMILY CONFLICT	-.140	.106	-.144	-1.316	.194
KEPUASAN KERJA	.526	.121	.489	4.361	.000

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS

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

$$Y = 23,561 + 0,321 X_1 - 0,140 X_2 + 0,526 X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :

1. **Konstanta (a) = 23,561**, ini menunjukkan nilai *constant*, dimana jika variabel Kompetensi Intelektual (X1), dan *Work Family Conflict* (X2), dan kepuasan kerja (X3) = 0, maka kinerja = **23,561**.
2. **Koefisien X1 (b1) = 0,321**, ini berarti bahwa variabel Kompetensi Intelektual (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja, atau dengan kata lain jika Kompetensi Intelektual (X1) ditingkatkan sebesar satu-satuan, maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,321. Koefesien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel Kompetensi Intelektual dengan kinerja, semakin meningkat Kompetensi Intelektual maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawati di Bank Jatim Cabang Sidoarjo.
3. **Koefisien X2(b2) = -0,140**, ini berarti bahwa variabel *Work Family Conflict* (X2) berpengaruh negatif terhadap kinerja, atau dengan kata lain jika *Work Family Conflict* (X2) ditingkatkan sebesar satu-satuan, maka kinerja akan mengalami penurunan sebesar -0,140. Koefesien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara variabel *Work Family Conflict* dengan kinerja, semakin meningkat *Work Family Conflict* maka akan semakin menurun pula kinerja karyawati di Bank Jatim Cabang Sidoarjo.
4. **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. Koefesien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel kepuasan kerja dengan kinerja, semakin meningkat kepuasan kerja maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawati di Bank Jatim Cabang Sidoarjo.

**Uji Hipotesis**

**Uji- t**



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

1.  $H_0 : b_1 = 0$ , artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
2.  $H_0 : b_1 \neq 0$ , artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusan adalah:

1.  $H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$
2.  $H_0$  ditolak jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

Hasil pengujian adalah :

1. Tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) = 5% dan derajat kebebasan (df) = (n-k)
2. n = jumlah sampel, n = 56
3. k = jumlah variabel yang digunakan, k = 4
4. Derajat kebebasan/ *degree of freedom*(df) = (n-k) = 56-4 = 52

Uji-t yang dilakukan adalah uji satu arah, maka  $t_{tabel}$  yang digunakan adalah  $t_{0,05}(52) = 1,674$  (khusus perbandingan variabel  $X_2 = -1,674$ )

**Tabel 2. Hasil Uji-t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.561	7.938		2.968	.005
KOMPETENSI INTELEKTUAL	.321	.116	.297	2.761	.008
WORK FAMILY CONFLICT	-.140	.106	-.144	-1.316	.194
KEPUASAN KERJA	.526	.121	.489	4.361	.000

1. Variabel Kompetensi Intelektual( $X_1$ )

Nilai  $t_{hitung}$  variabel Kompetensi Intelektual adalah 2,761 dan nilai  $t_{tabel}$  1,674 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,761 > 1,674$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi Intelektual berpengaruh positif dan signifikan ( $0,008 < 0,05$ ) secara parsial terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Sidoarjo.

2. Variabel *Work Family Conflict* ( $X_2$ )

Nilai  $t_{hitung}$  variabel *Work Family Conflict* adalah - 1,361 dan nilai  $t_{tabel}$  - 1,674 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $-1,361 > -1,674$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi Intelektual berpengaruh negatif secara parsial terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Sidoarjo.

3. Variabel Kepuasan Kerja ( $X_3$ )

Nilai  $t_{hitung}$  variabel kepuasan kerja adalah 4,361 dan nilai  $t_{tabel}$  1,674 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,361 > 1,674$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan ( $0,000 < 0,05$ ) secara parsial terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Sidoarjo.

**Uji – F**

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang



dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Kriteria pengujiannya adalah :

Ho :  $b_1 = 0$ , artinya secara serentak tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Ho :  $b_1 \neq 0$ , artinya secara serentak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusan adalah:

1. Ho diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$
2. Ho ditolak jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

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 ( $n$ ) 56 dan jumlah keseluruhan variabel ( $k$ ) adalah 4, sehingga diperoleh :

1.  $df$  (pembilang) =  $4 - 1 = 3$
2.  $df$  (penyebut) =  $56 - 4 = 52$

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

**Tabel 3. Hasil Uji F**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	456.751	3	152.250	14.1	.00
Residual	557.802	52	10.727	93	0 <sup>a</sup>
Total	1014.554	55			

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, KOMPETENSI INTELEKTUAL, *WORK FAMILY CONFLICT*

b. Dependent Variable: KINERJA

Pada tabel 3 dapat dilihat bahwa 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  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $14,193 > 2,78$ ).

Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan tingkat signifikansinya ( $0.000 < 0.05$ ), menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (Kompetensi Intelektual, *Work Family Conflict*, dan kepuasan kerja) secara serempak adalah signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).



## Pembahasan

Kompetensi Intelektual 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 Kompetensi Intelektual yang merupakan kemauan 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 Kompetensi Intelektual 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 Bank Jatim Cabang Sidoarjo tergolong baik khususnya dalam melayani setiap keluhan dan permintaan nasabah, dengan tingkat pelayanan yang tinggi tersebut maka akan mendorong nasabah akan semakin loyal terhadap Bank Jatim Cabang Sidoarjo. Hal tersebut didukung dengan hasil observasi yang dilaksanakan oleh peneliti terhadap aktivitas dari setiap karyawan di Bank Jatim Cabang Sidoarjo diperoleh hasil bahwa seluruh karyawan melayani nasabah dengan tingkat Kompetensi Intelektual yang tinggi. Pernyataan tentang kemampuan karyawan melaksanakan pekerjaan dengan teliti juga memiliki nilai rata-rata yang tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan dan tingkat intelektual dari setiap karyawan Bank Jatim Cabang Sidoarjo tergolong cukup baik, yang juga didukung dengan pelatihan tentang cara-cara bekerja secara teliti, efektif dan efisien dari pihak manajemen Bank Jatim Cabang Sidoarjo 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 Bank Jatim Cabang Sidoarjo. 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 Bank Jatim Cabang Sidoarjo.

Kompetensi Intelektual 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 Bank Jatim Cabang Sidoarjo 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 Bank



Jatim Cabang Sidoarjo 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 (2011) yang menemukan bahwa Kompetensi Intelektual berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

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

*Work Family Conflict* 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 Family Conflict* 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 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.

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.

Kepuasan kerja merupakan keinginan mendasar dari setiap karyawan di Bank Jatim Cabang Sidoarjo. Karyawan yang merasa puas pada saat bekerja akan memberikan pengaruh positif baik bagi karyawan maupun bagi Bank Jatim Cabang Sidoarjo. Pemahaman mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan merupakan tugas yang penting bagi Bank Jatim Cabang Sidoarjo yaitu memungkinkan





di Bank Jatim Cabang Sidoarjo mengevaluasi situasi yang tidak menguntungkan bagi kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa kepuasan kerja karyawan di Bank Jatim Cabang Sidoarjo tercermin dari sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan faktor-faktor lingkungan kerja, seperti gaya kepemimpinan 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 Bank Jatim Cabang Sidoarjo. (Rivai, 2015:478). Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian dari Febriansyah (2015), Zikrayati (2018), Syaiin (2016), dan Thomas et.al (2015) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengujian signifikan parsial atau uji t, diperoleh bahwa Kompetensi Intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Sidoarjo.
2. Berdasarkan hasil pengujian signifikan parsial atau uji t, diperoleh bahwa *Work Family Conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Sidoarjo.
3. Berdasarkan hasil pengujian signifikan parsial atau uji t, diperoleh bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Sidoarjo.
4. Berdasarkan hasil pengujian signifikansi simultan atau uji F antara pengaruh variabel Kompetensi Intelektual, *Work Family Conflict*, dan kepuasan kerja terhadap kinerja maka diperoleh hasil bahwa Kompetensi Intelektual, *Work Family Conflict*, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan, positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Sidoarjo.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka peneliti memberi saran sebagai berikut :

- a. Berdasarkan hasil pengujian ditemukan bahwa Kompetensi Intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Cabang Sidoarjo, maka diperlukan pelaksanaan kegiatan pelatihan – pelatihan seperti: pelatihan efektivitas dan efisiensi kerja, pelatihan peningkatan



- produktivitas kerja dan pelatihan pengembangan kemampuan diri yang dapat meningkatkan Kompetensi Intelektual kerja dari setiap karyawan Bank Jatim Cabang Sidoarjo. selain itu Bank Jatim Cabang Sidoarjo juga harus meningkatkan aspek kemandirian dan hubungan antar karyawan agar tingkat Kompetensi Intelektual kerja dari setiap karyawan dapat terus meningkat.
- b. Berdasarkan hasil pengujian ditemukan bahwa nilai kinerja dari setiap karyawan wanita di Bank Jatim Cabang Sidoarjo adalah positif. Oleh karena itu manajemen Bank Jatim Cabang Sidoarjo harus mampu menjaga tingkat kestabilan kerja dari setiap karyawan dan meningkatkan setiap kinerja karyawan melalui peningkatan Kompetensi Intelektual dan kepuasan kerja serta meminimalisir faktor-faktor yang dapat mendorong terjadinya *Work Family Conflict*
  - c. Pada penelitian ini peneliti menggunakan 4 ( variabel) penelitian untuk mengukur kinerja karyawan, maka disarankan untuk peneliti selanjutnya mampu menggunakan tambahan variabel lainnya seperti : kepemimpinan, stress kerja dan motivasi kerja. Selain itu juga peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menggunakan sampel penelitian yang lebih banyak dari peneliti gunakan dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P, 2015, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 2015, *Manajemen Edisi Kedua* , BPFE: Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd Basri, 2017, *Performance Appraisal*, Cetakan Pertama, PT Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Iskandar, Jusman, 2015/b, *Kapita Selekta Administrasi Negara & Kebijakan Publik*, Puspaga, Bandung.
- Simanjuntak, Payaman J, 2017, *Manajemen dan Evaluasi Kerja*, Lembaga Penerbit FEUI, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: PT Revika Aditama.
- Wirawan, 2016, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Salemba Empat.
- Noe, et al, 2015, *Human Resources Management: Gaining a Competitive Advantage*, (USA : Mc. Graw Hill).
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta.
- Rival, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephens P, 2014, *Perilaku Organisasi*, Edisi Indonesia, Jakarta : Indeks.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2017, *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Ketiga, Jakarta: PT. Refika Aditama.
- Husein, Umar, 2016, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Bisnis*, Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Sugiyono, 2016, *Metodologi Penelitian*, Bandung : Alfabeta.