

ANALISIS PERAN GANDA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KSPPS BMT HIDAYAH UMAT KOTAGEDE YOGYAKARTA

Harliska Marditiana dan Dyah Pikanthi Diwanti, S.E., M.M.

*Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Jalan Brawijaya,
Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta 55183 Telephone (0274) 387656*

E-mail : marditianaharliska@gmail.com

sdyahpikanthi@gmail.com

**An Analysis of Double Roles on Employee Performance
at KSPPS BMY Hidayah Umat Kotegade Yogyakarta**

Harliska Marditiana

ABSTRACT

This research aims at analyzing the double roles on employee performance at KSPPS BMT Hidayah Umat Kotagede Yogyakarta as well as to explain the influencing factors of double roles toward employee's performance. The type of this research was descriptive qualitative research using primary data and secondary data compiled through interview on employees of KSPPS BMT Hidayah Umat Kotagede in total of 3 respondents, those are manager, teller and marketing. The sampling technique done in this research was purposive sampling. The analysis method used was triangulation. The result of the research at KSPPS BMT Hidayah Umat Kotagede showed that all employees those are manger, teller and marketing had double roles. The influencing factors that lead to double roles came from external factor. These external factors were inadequate facility and infrastructure, the lack of human resources and the lack of director's understanding in terms of human resources' condition at KSPPS BMT Hidayah Umat.

Keywords: Double roles, performance and employee

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Baitul mall wattamwil terdiri atas dua istilah, yaitu *baitul mall* dan *baitut tamwil*. Secara konseptual BMT atau *Baitul mall wattamwil* memiliki dua fungsi, yang pertama yaitu *Baitut Tamwil* sebagai rumah pengembangan harta yang tugasnya melakukan kegiatan pengembangan usaha-usaha produktif dan investasi untuk meningkatkan kualitas ekonomi pengusaha mikro dan kecil. Sedangkan *Baitul Maal* sebagai rumah harta yang tugasnya menerima titipan dana *Zakat, Infak* dan *Shadaqah* serta mengoptimalkan distribusinya sesuai dengan peraturan dan amanahnya.¹ (Heri 2013 : 107) Seperti yang telah dipaparkan diatas, bahwa fungsi dari BMT sebagai *Bait at tamwil* yaitu melakukan pengembangan usaha mikro dan kecil untuk meningkatkan kualitas ekonomi para pengusaha, sehingga keberadaan BMT diharapkan mampu mengatasi berbagai masalah melalui pemenuhan kebutuhan ekonomi masyarakat mikro dan kecil.

Dalam pengembangan usaha tersebut BMT tidak dapat melaksanakan fungsinya tanpa adanya SDM yang baik yang ada didalamnya. Keefektifan sebuah organisasi dilihat dari Sumber Daya Manusia yang dimilikinya. Untuk itu sebuah perusahaan dituntut mampu meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia yang dimiliki. Kinerja SDM penting untuk diperhatikan, bahkan diharapkan tidak hanya memiliki keterampilan dan kualitas yang bagus, tetapi juga harus memiliki motivasi dan semangat kerja yang baik.

Hal ini juga terjadi pada KSPPS BMT Hidayah Umat Kotagede, dimana kedudukan karyawan merupakan unsur penunjang utama dalam pelaksanaan pekerjaan lembaga tersebut demi tercapainya tujuan perusahaan.

s

¹ Sudarsono, Heri. 2008. *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*. Yogyakarta : Ekonisia. Hlm. 107.

Pertengahan 2016 KSPPS BMT Hidayah Umat memberhentikan satu karyawan yang melanggar peraturan dan tidak bertanggungjawab atas pekerjaannya, berawal dari hal tersebut yang awalnya setiap karyawan hanya memiliki satu pekerjaan pokok sesuai dengan standar pekerjaan untuk karyawan, tetapi sekarang ini karyawan memiliki pekerjaan sampingan/ tambahan. Sekalipun pelimpahan wewenang memiliki sisi manfaat, namun juga tidak terlepas dari kendala dalam pelaksanaannya. Kinerja merupakan implementasi dari perencanaan yang telah disusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh Sumber Daya Manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan.² (Wibowo, 2007 : 4). Dari beberapa uraian masalah tersebut penulis tertarik dan memilih KSPPS BMT Hidayah Umat Kotagede sebagai objek penelitian yang dilakukan karena keadaan KSPPS BMT Hidayah Umat Kotagede saat ini mengalami peran ganda.

Dengan melihat peran-ganda yang dialami para karyawan di BMT Hidayah Umat Kotagede berpengaruh pada kualitas kinerja karyawan, hal ini bisa dilihat dari pendapat para setiap karyawan di BMT bagaimana dampak yang ditimbulkan adanya peran ganda. Apakah dampak ini berimbas buruk atau baik terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka penulis mengambil judul ***"ANALISIS PERAN GANDA TERDAHAP KINERJA KARYAWAN DI KSSPPS BMT HIDAYAH UMAT KOTAGEDE"***.
(Studi kasus pada karyawan KSPPS BMT Hidayah Umat Kotagede)

1.2 Manfaat dan Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui sejauh mana peran ganda tersebut mempengaruhi kinerja para karyawan di KSPPS BMT Hidayah Umat Kotagede.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya peran ganda pada karyawan di KSPPS BMT Hidayah Umat Kotagede.

² Wibowo, *Pengantar Manajemen*, 2007, hlm. 4.

1.3 Tinjauan Pustaka

1. Penelitian oleh Madziatul Churiyah, Jurnal Ekonomi Bisnis TH. 16, NO. 2, Juli (2011) : 1-10. Dengan judul Pengaruh Konflik Peran, Kelelahan Emosional terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi di Madrasah Aliyah Negeri 3 Malang. Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa konflik peran dan kelelahan emosional secara langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Lebih jauh, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa tidak ada pengaruh langsung konflik peran dan kelelahan emosional pada komitmen pada organisasi, namun kedua peran tersebut memiliki pengaruh langsung melalui kepuasan kerja para guru.³ Perbedaan dengan penelitian penulis karena jenis penelitian ini menggunakan *expalnatory* dengan pendekatan kuantitatif. Menggunakan analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis jalur (path anaylsis). Persamaan dengan penelitian penulis yaitu Hipotesis yang digunakan menggunakan pengaruh konflik peran untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang ditimbulkan pada responden.
2. Penelitian oleh Arfiena Rusinta, Harsono, Tri Maryati, Jurnal Ekonomi Bisnis Vol. IV No. 1 Februari (2013) : 1-30. “Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Wanita Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Pemediasi di Dinas Pendapat Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Kulon Progo”. Dalam Penelitian tersebut disimpulkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo.⁴

³ Madziatul Churiyah, 2012, “Pengaruh Konflik Peran, Kelelahan Emosional terhadap Kepuasan Kerja & Komitmen Organisasi di Madrasah Aliyah Negeri 3 Malang”. Jurnal Ekonomi Bisnis TH. 16, NO. 2. Hlm.12.

⁴Arfiena Rusinta, Harsono, Tri Maryati, 2013. “Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Wanita Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Pemediasi di Dinas Pendapat Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Kulon Progo”. Jurnal Ekonomi Bisnis Vol. IV No. Hlm.10.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian penulis karena penelitian penulis menggunakan variabel Pemediasi (Dependen) yaitu Stres Kerja, pada penelitian penulis hanya menggunakan variabel kinerja karyawan. Persamaan Penelitian ini dengan penulis yaitu sama-sama menggunakan variabel Kinerja Karyawan untuk mengukur kualitas pelayanan pegawai.

3. Penelitian oleh Wiwik Handayani, Jural Riset Ekonomi dan Bisnis Vol. 8 No. 2 September (2008) 1-9. “Dampak Komitmen Organissasi, *Self Efficacy* terhadap Konflik Peran dan Kinerja Karyawan THM Sampoerna Tbk. Di Surabaya”. Dalam Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa *Self Efficacy* berpebgaruh positif terhadap kinerja karyawan wanita, hasil penelitian ini mendukung teori Saks (1994) seseorang yang memiliki *self efficacy* tinggi akan mengerjakan pekerjaan dengan mempertimbangkan konsekuensi kesalahan dan sebaliknya.⁵ Konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan wanita.

1.4 Kerangka Teori

1. Struktur Organisasi

Menurut Stoner dan Wankell (1986 : 243) dalam Siswanto (2007 : 85) membatasi bahwa struktur organisasi adalah susunan dan hubungan antarbagian komponen dan posisi dalam suatu perkumpulan. Struktur organisasi menjabarkan pembagian aktivitas kerja dan menunjukkan bagaimana fungsi atau aktivitas yang bermacam-macam dihubungkan sampai batas yang telah ditentukan, juga menunjukkan tingkat spesialisasi aktivitas kerja.⁶

2. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan.

⁵ Wiwik Handayani, 2008. “Dampak Komitmen Organissasi, *Self Efficacy* terhadap Konflik Peran dan Kinerja Karyawan THM Sampoerna Tbk. Di Surabaya”. Jural Riset Ekonomi dan Bisnis Vol. 8 No. 2. hlm. 5.

⁶ Stoner dan Wankell (1986 : 243) dalam Siswanto (2007 :85).

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki perasaan keinginan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi sumber daya manusia yang berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan, semaju-majunya teknologi, perkembangan informasi, ketersediaan modal dan bahan yang memadai jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

3. Peran Ganda

Seseorang yang memiliki peran ganda berarti seseorang tersebut memiliki peran yang lebih dari satu pada saat bersamaan. Misalnya seorang pegawai wanita bekerja disuatu bank, pekerjaan pokoknya yaitu teller dan mempunyai pekerjaan sampingan yaitu admin pada waktu yang bersamaan. Arti dari Peran Ganda adalah karyawan yang membawakan dua macam peran dalam suatu pekerjaan (KBBI : Kamus Besar Bahasa Indonesia).⁷ Peran ganda (*doubel job*) adalah keadaan seseorang yang mempunyai peran lebih dari satu (Subekti, 2016 : 58).⁸ Peran Ganda Untuk dapat bekerja dengan baik, para pekerja memerlukan informasi tertentu mengenai apakah mereka diharapkan berbuat atau tidak berbuat sesuatu.

4. Kinerja Karyawan

Kinerja meupaka hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawabnya masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika. Tjahono (2009) dalam Rusita, Haryono, Maryati (2013) menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan nilai-nilai etika dan moral.⁹

⁷ KBBI, 2007 : 89.

⁸ Wening Tyas Subekti, 2016 . "Peran pembinaan rohani islam untuk meningkatkan pengamalan ajaran agama islam pegawai di RSI Islam Surakarta. Hlm. 58.

⁹ Tjahono (2009) dalam Rusita, Haryono, Maryati (2013), hlm. 14.

5. Job Description

Menurut Stone, 2005 *Job Description* (deskripsi pekerjaan) atau deskripsi posisi adalah pernyataan tertulis yang menjelaskan mengapa pekerjaan ada, apa yang dilakukan pemegang pekerjaan sebenarnya, bagaimana mereka melakukannya dan dalam kondisi apa pekerjaan itu dilakukan.¹⁰ Tidak ada format standar yang digunakan untuk menulis deskripsi pekerjaan, format, pada kenyataannya, tergantung pada preferensi manajemen dan bagaimana deskripsi pekerjaan akan digunakan.

6. Baitul Maal wa Tamwil

BMT singkatan dari *Baitul Maal wa Tamwil* atau dapat juga ditulis dengan Baitul Maal Watamwil. Secara *harfiah* atau *lughowi* baitul maal berarti rumah dana dan *baitul tanwil* berarti rumah usaha.¹¹ Menurut Andri Soemitra *Baitul Maal wa Tamwil* (BMT) adalah kependekan dari kata Balai Usaha Mandiri Terpadu atau *Baitul Maal wa Tamwil*, yaitu lembaga keuangan mikro (LKM) yang beroperasi berdasarkan prinsip-prinsip Syariah. Sedangkan menurut Mua'alim dan Abidin menyatakan bahwa *Baitul Maal wa Tamwil* (BMT) adalah kelompok swadaya masyarakat sebagai lembaga ekonomi rakyat yang berupaya mengembangkan usaha-usaha produktif dan investasi dengan bagi hasil (*profit sharing*) untuk meningkatkan kualitas ekonomi pengusaha kecil dalam upaya pengentasan kemiskinan.

II. METODE PENELITIAN

2.1 Ruang Lingkup Penelitian

Peneliti akan menggunakan kualitatif deskriptif dalam menganalisis penelitian. Penelitian deskriptif yaitu penelitian yang menjelaskan secara rinci, sehingga dapat memberikan gambaran jelas bagi para pembaca.

¹⁰ Stone, 2005.

¹¹ Ridwan, Muhammad. 2014. *Manajemen Baitul Maal Wa Tamwil (BMT)*. Yogyakarta : UII Press.

Populasi penelitian ini dilakukan di KSPPS BMT Hidayah Umat yang beralamat di Jalan Nyi Adisoro I No. 2 Prenggan Kotagede Yogyakarta. Jenis sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, yaitu dimana penulis melakukan pertimbangan untuk memilih orang-orang yang tepat dan dengan kriteria tertentu untuk memberikan informasi yang akurat.

Sampel dalam penelitian ini ada 3 oryang yaitu : Ibu Arju Kurnia Hidayati, SET., M.M. (Manajer), Ibu Hanifah Nur Mehta, S.Sn. (Staff *Teller*) dan Bapak Adang Rachmanto (Staff *Marketing*).¹² Dan yang sebagai pihak ahlinya yaitu Ibu Julia Noermawati Eka S, M.S.I. (Dosen Mata Kuliah Akuntansi Syariah Prodi Ekonomi Syariah Univeristas Muhammadiyah Yogyakarta).¹³

2.2 Metode dan Teknik Analisis

Pada penelitian ini menggunakan penelitian bersifat kualitatif. Pendekatan kualitatif adalah penelitian yang lebih menekankan pada pemahaman secara mendalam terhadap suatu permasalahan.¹⁴(Sonny Leksono, 2013 : 19). Penelitian deskriptif yaitu penelitian yang menjelaskan secara rinci, sehingga dapat memberikan gambaran jelas bagi para pembaca. Sedangkan metode kualitatif digunakan yaitu untuk menjawab rumusan masalah menggunakan metode triangulasi sumber.

2.3 Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan media wawancara terstruktur yaitu teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan langsung kepada narasumber dan langsung dijawab oleh narasumber.

¹² Data Narasumber dari KSPPS BMT Hidayah Umat Kotagede, 2017.

¹³ Data Narasumber dari Ibu Jlia Noermawati, S.E., M.M. Dosen Ekonomi Syariah, FAI, UMY.

¹⁴ Sugiyono 2007 dalam Laksono Soony 2013, hlm.19.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis peran ganda terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT Hidayah Umat Kotagede

1. Deskriptif Data Analisis Peran Ganda terhadap Kinerja Karyawan di KSPPS BMT Hidayah Umat Kotagede

Ada beberapa kasus yang terjadi yaitu pelimpahan wewenang sering kali disalah gunakan bukan sebagai pembelajaran dalam penyelesaian pekerjaan dan pemberian amanah dari pimpinan kepada karyawan, akan tetapi lebih sebagai pelarian dari tanggungjawab pimpinan kepada karyawan. Terbukti dengan adanya manajer yang merangkap tugas sebagai *accounting*, *staff teller & customer service* yang merangkap tugas sebagai admin, dan *staff marketing* yang merangkap tugas sebagai *account officer & admin*. Hal ini seperti disampaikan oleh “Mas Adang Racmanto” selaku staff marketing KSPPS BMT Hidayah Umat Kotagede, yang mengatakan bahwa,

“Saya bekerja di KSPPS BMT Hidayah Umat sudah dari 2013, saya bekerja pada bagian *marketing*. Sejak awal saya bekerja disini, saya sudah mengalami peran ganda, peran ganda ini disebabkan karena kurangnya sumber daya manusia di BMT ini”.¹⁵

Pernyataan “Mas Adang rachmanto” didukung oleh pernyataan “Ibu Arju Kurnia Hidayati”, SET., M.M., selaku manajer KSPP BMT Hidayah Umat Kotagede,

“Peran ganda yang ibu alami itu sejak berdirinya KSPPS BMT Hidayah Umat, BMT ini berdiri tahun 2009. Pekerjaan pokok saya yaitu sebagai manajer merangkap menjadi *accounting*. Keterbatasan tenaga kerjalah yang menjadikan saya harus merangkap menjadi manajer sekaligus *accounting*”.¹⁶

¹⁵ Hasil wawancara dengan Staff Marketing KSPPS BMT Hidayah Umat Kotagede, Mas Adang Rachamanto. Kamis, 3 Mei 2018 pukul 13.50.

¹⁶ Manajer KSPPS BMT Hidayah Umat Kotagede : Ibu Arju Kurnia Hidayati, SET., M.M. Jumat, 4 Mei 2018 pukul 14.15.

Selanjutnya pernyataan “Mbak Hanifa Nur Mehta, S. Sn.”, selaku *Teller* KSPPS BMT Hidayah Umat Kotagede”,

“Saya bekerja sudah 5 tahun di KSPPS BMT Hidayah Umat Kotagede, saya bekerja sebagai teller dan merangkap sebagai admin. Kurangnya karyawan dan tidak ada perekrutan karyawan lagi menyebabkan karyawan disini mengalami peran ganda”.¹⁷

Berdasarkan hasil wawancara diatas dengan pihak KSPPS BMT Hidayah Umat yakni Manajer, Staff *Teller*, dan Staff *Marketing* menunjukkan bahwa seluruh karyawan di KSPPS BMT Hidayah Umat ini mengalami peran ganda atau *double job*. Peran ganda atau *double job* adalah keadaan seseorang yang mempunyai peran lebih dari satu,¹⁸ Hal ini seperti disampaikan “Mas Adang Rachmanto” selaku Staff *Marketing* KSPPS BMT Hidayah Umat,

“Awal penyebab peran ganda pada BMT ini menurut saya yaitu kurangnya kepedulian atasan terhadap kondisi manajemen sumber daya manusia di BMT. Atasan selalu melihat bahwa para karyawan itu mampu tapi dibalik semuanya atasan tidak melihat ketika akhir bulan kami para karyawan kewalahan menyelesaikan pekerjaan tersebut. Atasan lebih memikirkan jika karyawan masih bisa hal tersebut harus dimaksimalkan”.¹⁸

2. Deskriptif Data Bentuk Konflik Antar Peran dalam Peran Ganda

Berdasarkan penjelasan mengenai peran karyawan di KSPPS BMT Hidayah Umat menunjukkan bahwa KSPPS BMT Hidayah Umat mengalami bentuk konflik antar peran dalam peran ganda. Konflik antar peran (*inter role conflict*) merupakan suatu konflik yang muncul karena orang mengalami peran ganda tersebut.

¹⁷ Hasil wawancara dengan Staff Teller Mbak Hanifah Nur Mehta, S.Sn., Kamis, 3 Mei 2018 Pukul 11.20.

¹⁸ Wening Tyas Subekti, 2016 . ”Peran pembinaan rohani islam untuk meningkatkan pengamalan ajaran agama islam pegawai di RSI Islam Surakarta. Hlm. 58.

¹⁹ Hasil wawancara dengan Staff Marketing KSPPS BMT Hidayah Umat Kotagede, Mas Adang Rachamanto. Kamis, 3/5/2018, 11.20.

Dilihat berdasarkan hasil wawancara dengan pihak ahli yaitu Ibu Julia Noermawati selaku Dosen Akuntansi Syariah Prodi Ekonomi Syariah Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang membenarkan bahwa :

“Kinerja turun dan kurang maksimal itu bisa disebabkan kejenuhan dalam bekerja, saya pun mengalami hal tersebut apalagi saya mengalami peran ganda”.²⁰

Hal ini ditunjukkan dengan belum tercapainya target pendapatan dan KSPPS BMT Hidayah Umat tidak memiliki inisiatif untuk mengembangkan sebuah ide dalam pencapaian tujuan. Dapat dilihat dari hasil wawancara dengan Ibu Arju Kurnia Hidayati, SET., M. selaku Manajer KSPPS BMT Hidayah Umat Kotagede beliau menjelaskan bahwa :

“Dalam menyelesaikan pekerjaan pokoknya dan harus juga merangkap pekerjaan *accoounting*, lebih mengutamakan pekerjaan pokok untuk diselesaikan karena biasanya akhir bulan target tersebut harus selesai dengan tepat waktu, dalam pekerjaan tersebut tidak ada pembagian khusus dalam menyelesaikannya tetapi lebih menekankan pekerjaan pokok itu didahulukan. Saat ada waktu luang setelah mengerjakan pekerjaan pokok barulah memulai menyicil pekerjaan sampingan .”.²¹

Pernyataan “Ibu Arju” juga didukung oleh pernyataan “Mbak Hanifah Nur Mehta” yang menyampaikan hal yang sama,

“Saya membagi waktu antara pekerjaan lain dan pekerjaan yang lain itu lebih mengutamakan pekerjaan yang mendekati deadline akhir itu baru saya kerjakan, dan melihat kondisi lapangan karena saya juga mnegerjakan pekerjaan admin. Terkadang saya kewalahan karena ketika akhir bulan saya harus menginput tagihan angsuran ke system dan mengurus gaji JTT UDJ dan AMI Transjogja”.²²

²⁰ Pihak Ahli Ibu Julia Noermawati Eka S, M.S.I. Jumat, 11 Mei 2018 Pukul 10.30.

²¹ Manajer KSPPS BMT Hidayah Umat Kotagede, Ibu Arju Kurnia Hidayati, SET., M.M. Jumat, 4 Mei 2018 pukul 14.15.

²² Hasil wawancara dengan Mbak Hanifah Nur Mehta, S.Sn., staff Teller. Kamis, 3 Mei 2018 Pukul 11.20.

Ibu Julia Noermawati selaku pihak ahli mengatakan hal yang sama dengan “Ibu arju” dan “Mbak mehta”,

“Dulu mengalami peran ganda saat bekerja di BPRS selama 8 tahun, dalam pembagian waktu kerja dalam menyelesaikan antara pekerjaan pokok dan pekerjaan lain lebih fleksibel saja menurut saya mana yang deadline awal itu yang saya selesaikan baru pekerjaan yang lain menyusul”.²³

Jadi kesimpulan dari beberapa pernyataan responden yang mengalami peran ganda dan penulis temui bahwasanya mereka tetap mengutamakan tugas pokok dan tugas sampingan yang diberikan akan dikerjakan ketika tugas pokok selesai. Lebih memfokuskan pekerjaan pokok terlebih dahulu.

B. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Peran Ganda di KSPPS BMT Hidayah Umat

1. Deskriptif Data Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Peran Ganda di KSPPS BMT Hidayah Umat Kotagede

Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya faktor internal dan faktor eksternal. Dari hasil wawancara tersebut bisa dilihat terkait faktor yang mempengaruhi adanya peran ganda di KSPPS BMT Hidayah Umat yaitu faktor eksternal, diantaranya segi sarana prasarana yaitu fasilitas yang kurang mendukung para karyawan. Hal ini seperti yang disampaikan oleh “Mbak Hanifah Nur Mehta, S.Sn., selaku Staff Teller di KSPPS BMT Hidayah Umat Kotagede :

“Fasilitas yang kurang memadai, *system* yang kurang mendukung terkadang membuat pekerjaan saya menjadi lambat dan tidak maksimal”.²⁴

²³ Pihak Ahli Ibu Julia Noermawati Eka S, M.S.I. Jumat, 11 Mei 2018, Pukul 10.30.

²⁴ Hasil wawancara dengan Staff Teller Mbak Hanifah Nur Mehta, S.Sn., Kamis, 3 Mei 2018 Pukul 11.20.

Hal ini dibenarkan oleh Manajer KSPPS BMT Hidayah Umat “Ibu Arju Kurnia Hidayati, SET., M.M.” bahwa

“Meman Sarana Prasarana di KSPPS BMT Hidayah masih kurang memadai dan kurang optimal karena masih sering terjadi *error* saat ada deadline akhir bulan. Contohnya kendala soal *system error* (bagian operasional)”.²⁵

Dan menurut pihak ahli yaitu “Ibu Julia Noermawati, M.SI” memberikan penjelasan bahwa,

“Awal Operasional Bank saya itu, selama 2-3 bulan didampingi oleh IBA persis seperti di Lab Mini Bank Prodi Ekonomi Syariah. Ketika system sewaktu-waktu terjadi *error* maka Pihak IBA segera sigap memperbaiki *system yang error*”.²⁶

Bisa dilihat dari hasil wawancara, dapat diketahui bahwa fasilitas itu sangat penting bagi perusahaan karena pendukung utama dalam operasional sebuah perusahaan dan sebagai alat bantu untuk karyawan ketika menyelesaikan *deadline* pekerjaannya. Fasilitas kerja terkait dengan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja juga merupakan fasilitas kerja, dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman maka karyawan dapat melaksanakan kerja dengan baik.²⁷ Pada waktu tertentu system komputer sering *error*, ketika ada nasabah datang untuk menabung sesudah di *input teller* memastikan saldo akhir di *system* sudah sesuai selanjutnya buku tabungan diprint dimesin printbook tetapi hasil print buku tabungan nasabah tersebut saldo akhirnya minus tidak sesuai dengan *system*.²⁸

²⁵ Manajer BMT Ibu Arju Kurnia Hidayati, SET., M.M. Jumat, 4/5/2018 pukul 14.15.

²⁶ Pihak Ahli Ibu Julia Noermawati Eka S, M.S.I., Jumat, 11 Mei 2018. Pukul 10.40.

²⁷ Moekijat, 2001 : 155.

²⁸ Staff Teller KSPPS BMT Hidayah Umat Kotagede : Mbak Hanifah Nur Mehta, S.Sn. Kamis, 3/5/2018. 11.20.

2. Faktor Kurangnya Sumber Daya Manusia dan Kurangnya Kepedulian Pimpinan yang Mempengaruhi Peran Ganda di KSPPS BMT Hidayah Umat Kotagede

Kedua kurangnya tenaga kerja atau sumber daya manusia pada KSPPS BMT Hidayah Umat menyebabkan terjadinya peran ganda tersebut. Sebenarnya penanganan dari pimpinan sampai saat ini belum ada, kurang pemahaman pimpinan terhadap kondisi manajemen sumber daya manusia di KSPPS BMT Hidayah Umat. Hal tersebut seperti yang disampaikan “Mas Adang rachamanto” selaku Staff *Marketing* KSPPS BMT Hidayah Umat,

“Kurangnya kepedulian pimpinan terhadap karyawan, tidak bisa melihat kondisi yang sebenarnya bahwa BMT ini sangat membutuhkan sumber daya manusia baru”.²⁹

Hal tersebut juga dibenarkan oleh “Mbak Hanifah Nur Mehta, S.Sn.” selaku Staff *Teller* KSPPS BMT Hidayah Umat Kotagede yang mengatakan bahwa,

“Pimpinan yang kurang mengayomi karyawan, sehingga pimpinan tidak bisa melihat kondisi BMT bahwa disini benar-benar kewalahan karena failitas yang kurang memadai”.³⁰

Kebijaksanaan pimpinanlah yang bisa membantu menyelesaikan kendala tersebut, sangat jelas dari uraian hasil wawancara diatas jika pimpinan lebih menekankan memaksimalkan karyawan yang ada tapi tidak melihat dengan kondisi yang sebenarnya bahwa perusahaan sangat membutuhkan karyawan baru untuk menggantikan posisi admin yang kosong.³¹

²⁹ Staff Marketing Mas Adang Rachamanto. Kamis, 3 Mei 2018 pukul 13.50.

³⁰ Staff Teller Mbak Hanifah Nur Mehta, S.Sn. Kamis, 3 Mei 2018 Pukul 11.20.

³¹ Staff Marketing Mas Adang Rachamanto. Kamis, 3 Mei 2018 pukul 13.50.

Selain itu faktor penyebab terjadinya konflik peran ganda yang ada pada BMT Hidayah Umat yaitu terjadi karena permintaan waktu akibat peran yang dilaksanakan lebih dari satu. Dimana Karyawan BMT Hidayah Umat melaksanakan peran sebagai *accounting* sekaligus *teller*. Disamping itu juga stres yang berawal dari satu peran ke peran yang lain menyebabkan kualitas pekerjaan tersebut tidak maksimal. Bisa dilihat dari hasil wawancara bahwa Manajer sudah merangkap kerja sejak KSPPSS BMT Hidayah Umat kemungkinan kurang lebihnya sudah selama 10 tahun. Staff teller yang merangkap tugas sebagai admin dari tahun 2013 sampai sekarang tahun 2018. Selanjutnya Marketing yang juga merangkap kerja dari tahun 2013 sampai sekarang. Seperti yang disampaikan “Ibu Arju Kurnia Hidayati, SET., M.M.” selaku Manajer KSPPS BMT Hidayah Umat bahwa,

“Pekerjaan pokok ibu itu manajer terus rangkap jadi *accounting*, sudah dari BMT ini berdiri ibu rangkap kerjanya. Kalau pembagian kerja biasanya pekerjaan pokok yang ibu dahulukan baru pekerjaan rangkap itu, biasanya pekerjaan rangkap saya kerjakan kalau pas siang gitu pas selo gak ada kerjaan yang dikerjain baru saya nyicil”.³²

Jadi kesimpulan dari beberapa pernyataan responden yang menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya peran ganda di KSPPS BMT Hidayah Umat yaitu mereka menjelaskan jika faktor-faktor tersebut berasal dari faktor eksternal. Faktor eksternal yang penulis rinci ada beberapa faktor yaitu faktor dari segi sarana sarana prasarana, kurangnya Sumber Daya Manusia dan terakhir kurangnya kepedulian pimpinan kepada karyawan.

³² Manajer KSPPS BMT Hidayah Umat Kotagede Ibu Arju Kurnia Hidayati, SET., M.M. Jumat, 4 Mei 2018, pukul 14.15.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini menyimpulkan dari beberapa pernyataan narasumber yang diwawancarai oleh peneliti, membuktikan bahwa peran ganda berpengaruh pada kinerja karyawan, akan tetapi karyawan di KSPPS BMT Hidayah Umat berupaya selau profesional dalam menyelesaikan tugasnya dengan tetap mengutamakan tugas pokok untuk diselesaikan dan baru tugas tambahan akan diselesaikan. Intinya lebih berfokus pada pekerjaan pokok terlebih dahulu.
2. Hasil penelitian menyimpulkan dari beberapa pernyataan narasumber yang diwawancarai menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya peran ganda di KSPPS BMT Hidayah Umat yaitu mereka menjelaskan jika faktor-faktor tersebut berasal dari faktor eksternal. Faktor eksternal yang penulis rinci ada beberapa faktor yaitu faktor dari segi sarana sarana prasarana, kurangnya Sumber Daya Manusia dan terakhir kurangnya kepedulian pimpinan kepada karyawan karena tidak bisa melihat kondisi yang sebenarnya di KSPPS BMT Hidayah Umat.

a. Saran

Berdasarkan pada hasil penelitian maka saran yang dapat diberikan kepada KSPPS BMT Hidayah Umat Kotagede, yaitu :

1. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan bagi KSPPS BMT Hidayah Umat Kotagede untuk lebih memperbaiki struktur organisasi khususnya pada karyawan yang mengalami peran ganda.
2. Pimpinan harus lebih memperhatikan masalah-masalah yang sedang dihadapi BMT dari faktor eksternal maupun internal dan karyawannya, meminimalisir faktor-faktor yang menyebabkan peran ganda itu terjadi sehingga tidak berlarut-larut masalah

tersebut. Dampak yang diakibatkan bisa berimbas terhadap kinerja karyawan yang menurun, mengurangi komitmen karyawan kepada BMT dll.

I. DAFTAR PUSTAKA

a. BUKU :

- Abdullah, Ma'ruf. 2014. *Manajemen Bisnis Syariah*. Yogyakarta : Aswaja Pressindo.
- Abdullah, Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Aswaja Pressindo.
- Choliq, Abdul. 2014. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta : Ombak
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : CAPS.
- Ismail. 2013. *Manajemen Perbankan*. Jakarta : KENCANA
- Kurniawan, Zuki. 2016. *Sumber Daya Manusia dalam Organisasi dan Manajemen*. Yogyakarta : Deepublish.
- Ridwan, Muhammad. 2014. *Manajemen Baitul Maal Wa Tamwil (BMT)*. Yogyakarta : UII Press
- Moleong, J Lexy. 1999. *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Mulyana, Dedey. (2008). *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Schuler, Randall S. & Jackson, Susan E. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-21*. alih bahasa Abdul Rosyid dan Peter Remy Y.P. Jakarta : Erlangga.
- Siswanto, B. (2007). *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sudarsono, Heri. 2008. *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*. Yogyakarta : Ekonisia.
- Sugiyono. (2005). *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. Bandung : Sinar Baru.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Taryaman, Emed. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Yogyakarta : Deepublish.

Zuriah, Nurul. (2009). *Metodelogi Penelitian Sosial dan Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara.

b. JURNAL :

Jurnal Ekonmi Bisnis. Arfiena Rusinta, Harsono, Tri Maryati (Vol. IV No. 1 Februari 2013). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Wanita Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Pemediasi di Dinas Pendapat Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Kulon Progo.

Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis. Wiwik Handayani. Vol. 8 No. 2 September (2008). Dampak Komitmen Organisasi, Self Efficacy Terhadap Konflik Peran Ganda dan Kinerja Karyawan PT. HM Sampoerna Tbk. di Surabaya. Studi Kasus di PT. HM Sampoerna Tbk. di Surabaya.

Jurnal Psikologi Pendidikan dan Perkembangan. Martha Bethania Prajna P. Habel Vol. 1, No. 02, Agustus (2012). Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan konflik Peran Ganda pada Guru Wanita di Kota Surabaya.

Jurnal Ekonomi Bsinis. Th. 16, No. 2, Juli (2011) . Madizatul Churiyah. Pengaruh Konflik Peran, Kelelahan Emosiona terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi.

Jurnal Nominal. Sarita Permata Dewi. Vol 1 No. 1 (2012). Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta di SPBU Anak Cabang Perusahaan RB Group.

Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Adidha Fiqi Rindyatama dan Rini Juni Astuti. Vol. 8, No. 1 Maret (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Loyalitas Karyawan, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di UPT SMAN Nawangan Pacitan.

Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Reza Winanda Rahman dan Titik Nurbiyati. Vol. 6, No. 2, Oktober (2015). Evaluasi .Pelatihan dan Pengembangan Sumber daya Manusia pada Displin Kerja dan Kinerja Karyawan.

Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Masrurul Muallifah dan Isthofaina Astuty. Vol. 7, No. 2 September (2016). Pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja dengan Self Efficacy sebagai Variabel Moderasi di HIMAMA, HIMA dan HIMIE Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Rahmad Hidayatullah dan Sri Handari. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kelelahan Kerja serta Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan di PKU Muhammadiyah Unit II.

Jurnal EkonoI dan Bisnis. Agustina Siwi Dharmayati. Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

c. SKRIPSI :

Muhammad Tufiq Rahman (2017). *Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Zuri Hotel Malioboro Yogyaakarta*. Program Studi Ilmu Ekonomi fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.