

BAB I

PENDAHULUAN

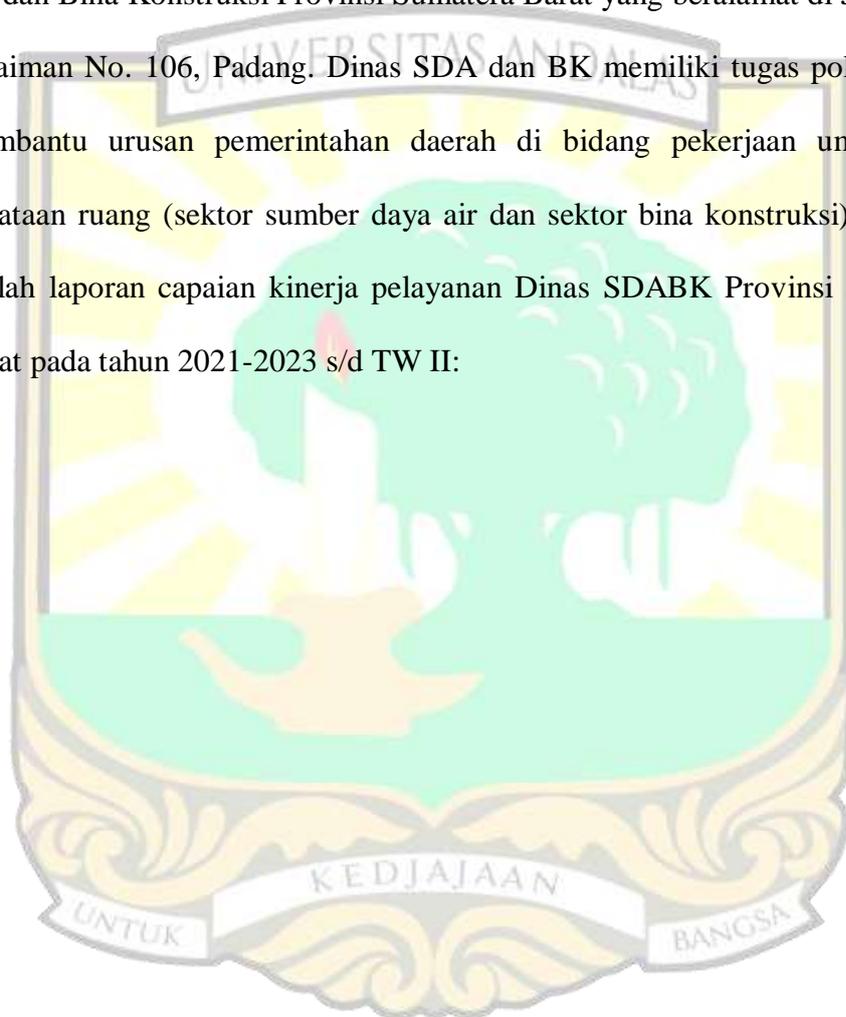
1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam suatu organisasi atau instansi pegawai sebagai sumber daya manusia bekerja sesuai tugas pokok dan fungsinya untuk keberhasilan instansi. Pengelolaan sumber daya manusia menjadi hal penting dalam memperoleh kinerja terbaik. Kinerja adalah efektivitas seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang di embannya, hal ini bertujuan supaya bisa mewujudkan visi instansi secara proporsional. Menurut Hasibuan (2013) manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, pengelolaan sumber daya manusia juga membentuk perilaku yang kondusif untuk mencapai kinerja terbaik dalam suatu instansi. Sehingga perlunya hubungan timbal balik dalam instansi tersebut agar tercapainya kinerja yang baik. Untuk mencapai kinerja yang baik, pegawai bisa mengupayakan kemampuan yang mereka miliki dengan menemukan hal baru dengan cara bekerja keras. Riyanto et al., (2021) menyatakan bahwa untuk meningkatkan keunggulan kompetitif instansi, pegawai yang produktif dalam kinerjanya sangat diperlukan.

Kinerja instansi secara keseluruhan akan dipengaruhi oleh peningkatan produktivitas pegawainya. Dan salah satu tolak ukur kinerja pegawai adalah apakah mereka dapat mencapai target yang sudah ditetapkan. Menurut Robbins, (2012) kinerja diukur sebagai ukuran hasil kerja yang diharapkan

menjadi optimal. Sedangkan menurut Rivaldo & Nabila (2023) menyatakan bahwa kinerja adalah pencapaian kerja pegawai dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai kemampuan yang dimiliki.

Penelitian ini meneliti terkait kinerja dari pegawai Dinas Sumber Daya Air dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Barat yang beralamat di Jl. Khatib Sulaiman No. 106, Padang. Dinas SDA dan BK memiliki tugas pokok yaitu membantu urusan pemerintahan daerah di bidang pekerjaan umum dan penataan ruang (sektor sumber daya air dan sektor bina konstruksi). Berikut adalah laporan capaian kinerja pelayanan Dinas SDABK Provinsi Sumatera Barat pada tahun 2021-2023 s/d TW II:



Tabel 1. Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021-2023 s/d TW II

| No | Indikator Kinerja | 2021 | | 2022 | | 2023 (s/d TW II) | |
|----|---|------------|---------------|------------|---------------|------------------|---------------|
| | | Target (%) | Realisasi (%) | Target (%) | Realisasi (%) | Target (%) | Realisasi (%) |
| 1 | Persentase kebutuhan air irigasi yang terpenuhi | 68,80 | 70,62 | 70,36 | 71,06 | 71,92 | 71,26 |
| 2 | Persentase luas Kawasan yang terlindungi dari daya rusak air | 64,75 | 65,66 | 66,51 | 66,90 | 68,27 | 67,12 |
| 3 | Persentase volume tampungan dari sumber-sumber air | 52,28 | 58,50 | 53,78 | 58,73 | 55,28 | 50,31 |
| 4 | Persentase sumber daya manusia penyedia jasa konstruksi yang terlatih dan bersertifikat | 19,86 | 1,23 | 20,32 | 20,33 | 20,90 | 20,68 |
| 5 | Persentase badan usaha jasa konstruksi yang berkinerja baik | 90,00 | 7,84 | 90,00 | 92,54 | 92,00 | 37,78 |
| 6 | Nilai akuntabilitas kinerja | BB | BB | A | BB | A | BB |

Sumber: Dinas Sumber Daya Air dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Barat, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa capaian kinerja Dinas SDABK Provinsi Sumatera Barat sudah cukup baik tapi belum maksimal karena masih ada beberapa indikator yang masih belum konsisten kenaikan persentasenya dari target yang sudah di tetapkan. Pada indikator nilai akuntabilitas kinerja, Dinas SDABK Masih memperoleh nilai BB, Kinerja dinyatakan maksimal, apabila memperoleh nilai AA. Pada tahun 2021 terdapat tambahan indikator kinerja, diantaranya persentase sumber daya manusia penyedia jasa konstruksi yang terlatih dan persentase badan usaha jasa konstruksi yang berkinerja baik. Namun kedua indikator baru ini belum menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini bisa dilihat pada tabel 1. di mana kedua indikator baru ini belum mencapai target yang sudah ditentukan.

Selain itu, ada beberapa permasalahan utama yang dihadapi Dinas SDABK yaitu banyaknya irigasi yang rusak yang membutuhkan biaya yang cukup besar, belum optimalnya kinerja sistem irigasi pada daerah irigasi kewenangan Provinsi Sumatera Barat, belum optimalnya operasi dan pemeliharaan sarana dan prasarana pengelolaan sumber daya air, serta masih rendahnya tanaga konstruksi yang berkompetensi dan professional. Agar semua target yang sudah ditentukan dapat tercapai, maka instansi memerlukan kinerja pegawai yang baik.

Berikut ini adalah jumlah ASN Dinas SDABK Provinsi Sumatera Barat berdasarkan tingkat pendidikan dan jabatan fungsional:

Tabel 2. Jumlah ASN Dinas SDABK

| No | Pendidikan | Teknik | Non Teknik | Jumlah |
|----|--------------|-----------|------------|------------|
| 1 | S2 | 31 | 1 | 32 |
| 2 | S1/D IV | 43 | 23 | 66 |
| 3 | D III | 3 | 5 | 8 |
| 4 | SMA/SMK | 0 | 16 | 16 |
| 5 | SMP | 0 | 1 | 1 |
| | Total | 77 | 46 | 123 |

Sumber: Dinas Sumber Daya Air dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Barat, 2023

Selain kinerja pegawai yang belum optimal, Dinas SDABK juga mengalami permasalahan dalam sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia pada Dinas SDA dan BK Provinsi Sumatera Barat tiap tahunnya terus menurun. Tahun 2017 berjumlah 146 orang, tahun 2018 berjumlah 140 orang, tahun 2019 berjumlah 138 orang, tahun 2021 menjadi 125 orang. Hal ini disebabkan makin besarnya tuntutan kinerja. Karena tuntutan kinerja yang semakin besar tiap tahunnya dan tidak diimbangi dengan peningkatan jumlah SDA, Dinas SDABK mengalami kekurangan SDM dalam memenuhi tuntutan kinerja. Hal ini mengakibatkan pegawai mendapatkan beban kerja yang lebih, sehingga banyak pegawai yang keluar. Berikut adalah data kebutuhan SDM Dinas SDABK Provinsi Sumatera Barat:

Tabel 3. Kebutuhan SDM Dinas Sumber Daya Air dan Bina Konstruksi

| Rencana Penempatan | Pelaksana Teknik (orang) | | Fungsional (orang) | | Pelaksana Non Teknik (orang) | |
|---|--------------------------|-----------|--------------------|-----------|------------------------------|-----------|
| | Eksisting | Kebutuhan | Eksisting | Kebutuhan | Eksisting | Kebutuhan |
| Dinas Sumber Daya Air dan Bina Konstruksi | 50 | 330 | 15 | 43 | 45 | 604 |

Sumber: Dinas SDABK Provinsi Sumatera Barat, 2023

Tentunya terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, salah satunya adalah *work family conflict* (konflik keluarga-pekerjaan). Dalam memenuhi kewajiban baik itu dalam dunia pekerjaan maupun dalam rumah tangga, seorang pegawai tidak jarang mengalami konflik peran sebagai tenaga kerja. Konflik ini sering di sebut sebagai *Work Family Conflict*. Menurut Septyaningsih & Palupiningdyah (2017) *Work Family Conflict* adalah suatu kondisi ketika seorang individu atau pegawai dalam suatu instansi memiliki dua peran sekaligus yaitu sebagai bagian dalam keluarga dan sebagai pegawai dalam instansi, namun pegawai tersebut terkendala dalam memenuhi tanggung jawab salah satu peran karena peran lainnya.

Dinas SDABK Provinsi Sumatera Barat 90% pegawainya sudah menikah dan berkeluarga. Artinya isu terkait *work family conflict* di Dinas ini cukup besar, di mana pegawai yang sudah berkeluarga sekaligus bekerja tidak jarang akan mengalami konflik dalam memenuhi tuntutan peran sebagai seorang pegawai dan peran dalam keluarga. Untuk melihat isu terkait *work family conflict*, peneliti melakukan pra survei dengan mewawancarai secara langsung tiga orang pegawai. Berdasarkan hasil wawancara, diketahui bahwa pekerjaan dinas luar menjadi salah satu faktor yang dapat mengganggu pegawai dalam memenuhi peran mereka sebagai keluarga di rumah. Hal ini karena banyaknya waktu yang di habiskan pegawai di tempat kerja. Kondisi seperti ini lah yang akan membuatnya kesulitan dalam menentukan skala prioritas pada kedua peran tersebut. Pegawai dengan tingkat WFC yang tinggi akan sulit dalam menyelesaikan setiap tuntutan peran yang dijalankan, termasuk tuntutan peran sebagai seorang pegawai di suatu

instansi. Sehingga hasil kinerja karyawan dapat menurun seiring dengan bertambahnya konflik peran yang dialami. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa WFC memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Untuk memperkuat hasil observasi ini, penulis melakukan pra survei kepada 10 orang pegawai Dinas Sumber Daya Air dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Barat untuk mengetahui bagaimana *work family conflict* pegawai dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Pra Survei Mengenai Work Family Conflict Pegawai Dinas Sumber Daya Air dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Barat

| No | Pertanyaan | Jawaban | | Jumlah Karyawan |
|----|---|---------|--------------|-----------------|
| | | Setuju | Tidak Setuju | |
| 1 | Apakah Bapak/Ibu memiliki begitu banyak pekerjaan sehingga menghambat dalam memenuhi kebutuhan pribadi? | 6 | 4 | 10 |
| 2 | Apakah Bapak/Ibu merasa tidak memiliki waktu yang cukup untuk diri sendiri? | 5 | 5 | 10 |

Sumber: Survei, 2023

Berdasarkan hasil pra survei terkait *work family conflict* pada pegawai Dinas SDABK Provinsi Sumatera Barat dapat dilihat pada table 4. yang membuktikan bahwa *work family conflict* pegawai Dinas SDABK Provinsi Sumatera Barat belum maksimal. Karena hanya 6 dari 10 orang pegawai yang setuju bahwa mereka sering mengabaikan kebutuhan pribadi dikarenakan tuntutan pekerjaan. Dan 5 dari 10 pegawai yang merasa bahwa mereka tidak memiliki waktu yang cukup untuk diri sendiri.

Tidak hanya *work family conflict* yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, beban kerja juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Tarwaka (2014) beban kerja merupakan interaksi antara tuntutan tugas, keterampilan, dan persepsi pekerja terhadap lingkungan kerja yang digunakan sebagai tempat kerja. Beban kerja pegawai harus disesuaikan dengan kuantitas maupun kualitas pekerjaan. Kuantitas pekerjaan berkaitan dengan banyaknya pekerjaan yang harus dikerjakan apakah terlalu banyak atau sedikit, kualitas pekerjaan berkaitan dengan kemampuan dan keahlian yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan. Karena apabila pekerjaan tidak sebanding dengan kemampuan dan keahlian seorang karyawan dan waktu yang tersedia maka dapat menimbulkan stres (Ilyas, 2000). Dinas SDABK mengalami kekurangan SDM dalam memenuhi tuntutan kinerja. Hal ini mengakibatkan pegawai mendapatkan beban kerja yang lebih dalam memenuhi tuntutan pekerjaan.

Untuk memperkuat hasil observasi ini, penulis melakukan pra survei kepada 10 orang pegawai Dinas Sumber Daya Air dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Barat untuk mengetahui bagaimana beban kerja pegawai dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Pra Survei Mengenai Beban Kerja Pegawai Dinas Sumber Daya Air dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Barat

| No | Pertanyaan | Jawaban | | Jumlah Karyawan |
|----|---|---------|--------------|-----------------|
| | | Setuju | Tidak Setuju | |
| 1 | Apakah Bapak/Ibu mendapatkan banyak tugas setiap harinya? | 7 | 3 | 10 |

| No | Pertanyaan | Jawaban | | Jumlah Karyawan |
|----|--|---------|--------------|-----------------|
| | | Setuju | Tidak Setuju | |
| 2 | Apakah pekerjaan Bapak/Ibu menyita banyak waktu? | 5 | 5 | 10 |

Sumber: Survei, 2023

Berdasarkan hasil pra survei terkait beban kerja pada pegawai Dinas SDABK Provinsi Sumatera Barat dapat dilihat pada tabel 5 yang membuktikan bahwa adanya permasalahan terkait beban kerja pegawai Dinas SDABK Provinsi Sumatera Barat. Karena 7 dari 10 orang pegawai yang setuju bahwa mereka mendapatkan banyak pekerjaan setiap harinya, serta 5 dari 10 pegawai yang merasa bahwa pekerjaan yang mereka dapatkan menyita banyak waktu.

Menurut Ozva dan Ceyhun (2014) banyak orang mengalami kesulitan dalam menjalankan tuntutan kedua peran sekaligus antara pekerjaan dan tanggung jawab keluarga. Kondisi ini sangat berdampak bagi kinerja pegawai terlebih ketika beban kerja yang diberikan cukup besar, oleh karena itu kemampuan seseorang dalam menghadapi kesulitan serta menyelesaikan setiap permasalahan yang ada bisa menjadi faktor yang dapat menurunkan terjadinya *work family conflict* dan beban kerja. Dalam sebuah instansi sikap ini disebut dengan *adversity quotient*. Menurut Stoltz (2005) *adversity quotient* adalah kemampuan untuk mengubah hambatan menjadi peluang untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut Ablana et al., (2016), *adversity quotient* adalah kecerdasan seseorang dalam menghadapi rintangan atau kesulitan secara rutin serta AQ bisa membantu seseorang memperkuat kemampuan tersebut.

Untuk memperkuat hasil observasi ini, penulis melakukan pra survei kepada 10 orang pegawai Dinas Sumber Daya Air dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Barat untuk mengetahui bagaimana *adversity quotient* pegawai dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Pra Survei Mengenai Adversity Quotient Pegawai Dinas Sumber Daya Air dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Barat

| No | Pertanyaan | Jawaban | | Jumlah Karyawan |
|----|--|---------|--------------|-----------------|
| | | Setuju | Tidak Setuju | |
| 1 | Apakah Bapak/Ibu mengalami masalah dalam menyelesaikan tugas yang diberikan? | 5 | 5 | 10 |
| 2 | Apakah Bapak/Ibu kesulitan dalam memahami tugas yang diberikan? | 5 | 5 | 10 |

Sumber: Survei, 2023

Berdasarkan hasil pra survei terkait *adversity quotient* pada pegawai Dinas SDABK Provinsi Sumatera Barat dapat dilihat pada table 6. yang membuktikan bahwa *adversity quotient* pegawai Dinas SDABK Provinsi Sumatera Barat belum maksimal. Karena 5 dari 10 orang pegawai yang setuju bahwa mereka mengalami masalah dalam menyelesaikan tugas, serta mengalami kesulitan dalam memahami tugas yang didapatkan.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Work Family Conflict* dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan *Adversity Quotient* Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus pada Pegawai Dinas Sumber Daya Air dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Barat)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang di uraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kah pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja pegawai Dinas Sumber Daya Air dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Barat?
2. Bagaimana kah pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sumber Daya Air dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Barat?
3. Bagaimana kah pengaruh *work family conflict* terhadap *adversity quotient* pegawai Dinas Sumber Daya Air dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Barat?
4. Bagaimana kah pengaruh beban kerja terhadap *adversity quotient* pegawai Dinas Sumber Daya Air dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Barat?
5. Bagaimana kah pengaruh *adversity quotient* terhadap kinerja pegawai Dinas Sumber Daya Air dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Barat?
6. Bagaimana kah peran mediasi *adversity quotient* antara hubungan *work family conflict* dan kinerja pada pegawai Dinas Sumber Daya Air dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Barat?
7. Bagaimana kah peran mediasi *adversity quotient* antara hubungan beban kerja dan kinerja pada pegawai Dinas Sumber Daya Air dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang di uraikan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja pegawai Dinas Sumber Daya Air dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Barat.
2. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sumber Daya Air dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Barat.
3. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh *work family conflict* terhadap *adversity quotient* pegawai Dinas Sumber Daya Air dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Barat.
4. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh beban kerja terhadap *adversity quotient* pegawai Dinas Sumber Daya Air dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Barat.
5. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh *adversity quotient* terhadap kinerja pegawai Dinas Sumber Daya Air dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Barat.
6. Untuk menganalisis bagaimana peran mediasi *adversity quotient* antara hubungan *work family conflict* dan kinerja pada pegawai Dinas Sumber Daya Air dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Barat.

7. Untuk menganalisis bagaimana peran mediasi *adversity quotient* antara hubungan beban kerja dan kinerja pada pegawai Dinas Sumber Daya Air dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dijabarkan secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini hendaknya bisa menjadi referensi yang berkaitan dengan dunia pendidikan dan pengetahuan terkait konsep *work family conflict*, beban kerja, *adversity quotient* dan kinerja. Serta bisa menjadi referensi atau sumber bacaan tambahan untuk penelitian yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan oleh instansi dan hasilnya bisa menjadi solusi dan pelajaran untuk instansi dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Pada dasarnya ilmu yang mempelajari terkait sumber daya manusia itu sangatlah luas, maka dari itu penulis merasa perlu menambahkan batasan masalah dalam penelitian ini. Pembatasan masalah oleh penulis dimaksudkan agar penelitian ini dapat lebih berfokus pada variabel yang akan diteliti. Tujuan dari adanya batasan masalah ini adalah agar ruang lingkup penelitian tidak terlalu luas untuk menghindari kesalahan dan penyimpangan dari pokok permasalahan serta tujuan yang dicapai. Penelitian ini berfokus pada pengaruh *work family conflict* dan beban kerja terhadap kinerja dengan

adversity quotient sebagai variabel mediasi pada pegawai Dinas Sumber Daya Air dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Barat yang beralamat di Jl. Khatib Sulaiman No.106, Padang. Dalam hal ini penulis membatasi populasi yang akan diambil dalam penelitian adalah pegawai Dinas Sumber Daya Air dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Barat.

Penelitian ini akan melihat seberapa besar pengaruh *work family conflict* dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sumber Daya Air dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Barat. Penelitian ini berisikan tentang keterkaitan antara tiga variable, yaitu variable independent, variable dependen dan variabel mediasi. *Work family conflict* dan beban kerja bertindak sebagai variable independen, kinerja sebagai variable dependen, dan *adversity quotient* sebagai variabel mediasi.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini penulis menguraikan dalam lima bab yang terbagi atas beberapa sub bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri atas latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN LITERATUR

Landasan teori yang memaparkan teori-teori yang berkaitan dengan *work family conflict*, beban kerja, *adversity quotient*, dan kinerja. Telaah penelitian yang berisi tentang hasil-hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Serta terdapat telaah penelitian yang berisi tentang hasil-hasil penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, dan kerangka konseptual.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini membahas tentang penguraian dan penjelasan tentang jenis penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel penelitian, definisi operasional dan pengukuran variabel, serta metode analisis data yang digunakan untuk membuktikan hipotesis.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan gambaran dari hasil penelitian dan analisa yang telah dilakukan dengan membandingkan data yang terkumpul dengan landasan teori.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan bab terakhir yang berisikan kesimpulan, keterbatasan penelitian, implikasi dan saran dari seluruh penelitian yang telah dilakukan.