

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji pengaruh dari *work family conflict* dan beban kerja terhadap kinerja dengan *adversity quotient* sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilakukan di Dinas Sumber Daya Air dan Binas Konstruksi (SDABK) Provinsi Sumatera Barat dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada 84 responden yang merupakan pegawai dari Dinas SDABK Provinsi Sumatera Barat. Adapun dalam pengukuran variabel pada penelitian ini yaitu: 10 item pernyataan untuk kinerja, 11 item pernyataan untuk *work family conflict*, 10 item pernyataan beban kerja dan 11 item pernyataan untuk *adversity quotient*. Setelah itu, data yang didapatkan diolah dengan software SmartPLS 4.0.

Dari tujuh hipotesis yang diajukan, dari hasil analisis yang telah dilakukan terdapat tiga hipotesis yang diterima dan empat hipotesis yang ditolak. Berdasarkan hasil yang dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pada pegawai Dinas SDABK Provinsi Sumatera Barat. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi *work family conflict* yang dialami pegawai, maka kinerja pegawai akan menurun, begitu pula sebaliknya.
2. Beban kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja pada pegawai Dinas SDABK Provinsi Sumatera Barat. Sehingga pada

penelitian ini tidak terdapat pengaruh langsung antara beban kerja dengan kinerja.

3. *Work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *adversity quotient*. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat *adversity quotient* individu maka akan semakin rendah tingkat *work family conflict*.
4. Beban kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap *adversity quotient*. Sehingga pada penelitian ini tidak terdapat pengaruh langsung antara beban kerja dengan *adversity quotient*.
5. *Adversity Quotient* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat *adversity quotient* pegawai maka kinerja pegawai akan meningkat.
6. Tidak terdapat hubungan antara *work family conflict* terhadap kinerja dengan dimediasi oleh *adversity quotient*. Hal ini mengindikasikan bahwa pada penelitian ini *adversity quotient* tidak mampu menjadi variabel intervening (mediasi) dalam hubungan pengaruh tidak langsung antara *work family conflict* dengan kinerja pegawai.
7. Tidak terdapat hubungan pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja dengan dimediasi oleh *adversity quotient*. Hal ini mengindikasikan bahwa *adversity quotient* tidak mampu menjadi variabel intervening (mediasi) dalam hubungan pengaruh tidak langsung antara beban kerja dengan kinerja pegawai.

5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, didapatkan beberapa implikasi yang bermanfaat bagi Dinas SDABK Provinsi Sumatera Barat, diantaranya:

1. Adversity Quotient adalah suatu kemampuan individu dalam mengatasi, menghadapi, dan memahami segala kesulitan dan permasalahan dalam hidup untuk mencapai suatu keberhasilan. Adversity quotient diketahui sangat mempengaruhi tingkat kinerja pada Dinas SDABK Provinsi Sumatera Barat. Berdasarkan analisis jawaban kuesioner adversity quotient, rata-rata tertinggi berkaitan dengan kesehatan tubuh mereka merupakan tanggung jawab mereka. Hal ini menunjukkan bahwa mereka memiliki kendali dalam menghadapi permasalahan yang terjadi terhadap mereka. Sedangkan pada rata-rata jawaban terendah adalah ada pada kurang mampunya pegawai menjadi pemimpin, namun mereka tetap yakin masih bisa mengerjakan tugas yang diberikan. Artinya, mereka tetap bisa mengerjakan tugas yang diberikan walaupun mereka memiliki permasalahan dalam memimpin. Dari pemaparan diatas, dapat dilihat bahwa adversity quotient pegawai Dinas SDABK cukup tinggi. Sehingga hal ini bisa jadi fokus untuk tetap meningkatkan AQ pegawainya menjadi lebih baik.

Untuk meningkatkan kondisi tersebut dapat dilakukan beberapa tindakan teknis:

- a. Mengadakan program kesehatan mental; Dinas SDABK harus memperbaiki program senam hari rabu, dengan menciptakan suasana yang lebih bagus dan memastikan semua pegawai ikut serta. Hal lainnya mengaktifkan kembali ruangan olahraga yang ada di dinas SDABK seperti badminton.
 - b. Peningkatan kapasitas problem-Solving; memberikan pelatihan khusus untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam memecahkan masalah dengan efektif. Hal lainnya lebih sering lagi melibatkan pegawai dalam proyek kolaboratif yang menantang di mana mereka harus bekerja sama untuk mencari solusi ketika ada pekerjaan dinas luar.
2. Work family conflict adalah konflik yang terjadi ketika tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga bertentangan, sehingga pegawai sulit untuk memenuhi keduanya. WFC diketahui sangat berpengaruh pada kinerja pegawai Dinas SDABK Provinsi Sumatera Barat. Berdasarkan analisis jawaban kuesioner WFC, rata-rata tertinggi menggambarkan bahwa pegawai tidak dapat bertindak dengan cara yang sama di rumah seperti yang dilakukan di tempat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa adanya WFC berbasis perilaku. Dimana ketidaksesuaian perilaku pegawai ketika mereka bekerja dan ketika berada dirumah. Sedangkan pada rata-rata jawaban responden terendah menggambarkan bahwa tanggung jawab keluarga tidak menghalangi pegawai bekerja secara efektif. Dari permasalahan di atas dapat dilihat bahwa WFC di Dinas SDABK ini

tergolong masih wajar. Sehingga hal ini tetap harus jadi perhatian , karena jika tingkat WFC pegawai tinggi maka akan berdampak buruk pada kinerja pegawai.

Untuk menurunkan tingkat WFC dapat dilakukan beberapa tindakan teknis:

- a. Menerapkan kebijakan fleksibel; memberikan opsi kepada pegawai untuk menyesuaikan jam kerja mereka. Hal lainnya untuk pegawai yang dinas luar berikan kesempatan untuk bekerja dari rumah sebagian waktu setelah perjalanan dinas panjang.
- b. Dukungan keluarga; menyediakan program dukunga keluarga, seperti cuti keluarga dan layanan penitipan anak
- c. Dukungan dari perusahaan; berikan bantuan logistic seperti pengaturan transportasi yang nyaman dan akomodasi yang baik selama dinas luar, sehingga pegawai tidak perlu khawatir tentang hal-hal tersebut dan bisa fokus dalam pekerjaan dan keluarga.
- d. Mengadakan acara family gathering atau pun menumbuhkan kesadaran pegawai terkait arti pentingnya keseimbangan antara mengurus pekerjaan dan keluarga dengan cara lebih sering mendengarkan ceramah tentang keluarga setiap hari jum'at.

5.3 Keterbatasan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada pegawai Dinas SDABK Provinsi Sumatera Barat, peneliti menyadari adanya ketidaksempurnaan dari

hasil yang didapatkan sehingga memiliki keterbatasan. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan terbatas hanya pada empat variabel yaitu *work family conflict*, beban kerja, *adversity quotient* dan kinerja, sehingga tidak bisa menggambarkan secara keseluruhan permasalahan pada lingkup Dinas SDABK Provinsi Sumatera Barat.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada pegawai Dinas SDABK Provinsi Sumatera Barat.
3. Penelitian ini memiliki populasi dan sampel yang relatif kecil, yaitu sebanyak 84 orang pegawai Dinas SDABK Provinsi Sumatera Barat.

5.4 Saran

Setelah melihat hasil, kesimpulan dan keterbatasan di penelitian ini, terdapat beberapa saran untuk penelitian selanjutnya:

1. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel lain yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai seperti lingkungan kerja, *work life balance*, dan digitalisasi.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk dapat memperluas populasi dan sampel penelitian pada Dinas SDABK Provinsi Sumatera Barat, sehingga hasil penelitian terkait penelitian yang dilakukan dapat digeneralisasikan.
3. Penelitian selanjutnya dapat melakukan pengujian pada objek/konteks yang berbeda, seperti perusahaan ataupun organisasi *profit*.