

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia merupakan suatu negara kesatuan yang memiliki keanekaragaman budaya dan geografis. Keanekaragaman tersebut mewarisi wujud negara sebagai ujung tombak pembangunan nasional. Perkembangan di Indonesia sangat ditentukan oleh pemerintahan yang salah satunya adalah pemerintah daerah. Pemerintah daerah merupakan organisasi yang terkoordinasi dari tujuan negara dan pengelolaan birokrasi aparatur dalam pencapaian prinsip dan hakikat kewanegaraan yang salah satunya diwakili oleh Kabupaten Solok dibawah tatanan organisasi badan dan dinas serta organisasi perangkat daerah lainnya.

Menurut [Peraturan Daerah Kabupaten Solok nomor 8 tahun 2016](#) tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah Jo [Peraturan Bupati nomor 51 tahun 2016](#) tentang kedudukan susunan organisasi serta tata kerja Badan Keuangan Daerah, maka dibentuklah organisasi perangkat daerah yang diberi nama Badan Keuangan Daerah (BKD) Kabupaten Solok yang sebelumnya bernama Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKA) Kabupaten Solok. Badan Keuangan Daerah memiliki struktur organisasi yang tersusun berdasarkan kebutuhan pegawai dan pembagian tugas pokok dan fungsi kerja yang ada. Berbagai uraian kerja dilaksanakan sesuai standar dan efektifitas kerja yang profesional dan kompetitif. Hal ini tentunya menjadi acuan dalam pencapaian tujuan hakiki dari sebuah organisasi pada Badan Keuangan Daerah.

Organisasi pemerintah daerah seperti Badan Keuangan Daerah selaku unit organisasi pengelola keuangan daerah memiliki beban dan tugas yang mumpuni. Tugas tersebut menjadi tolak ukur keuangan daerah yang sesuai dengan visinya yaitu menjadi pengelola keuangan daerah yang transparan dan akuntabel.

Dalam mewujudkan suatu tatanan yang utuh dan kompleksitas terhadap tujuan yang ingin dicapai maka berbagai perangkat dan peran serta bawahan sangat diharapkan kehandalan dan kekompakannya. Misalnya dalam melaksanakan aktivitas keuangan yang merujuk pada keberhasilan kerja. Keberhasilan ini dapat didasari dari *job embeddedness*. Hal ini dimaksudkan bahwa adanya keterikatan dan keterlibatan karyawan pada pekerjaannya.

Embeddedness merupakan adanya banyak hal yang menghubungkan karyawan dan keluarganya dalam sosial, psikologis, dan keuangan yang mencakup kerja dan non-kerja teman-teman, kelompok, kemudian pada pekerjaan, dan lingkungan di mana dia tinggal (M. Deafrihinetri, 2015). Karyawan dalam hal ini merupakan suatu komplikasi antara dirinya sendiri dan pekerjaan yang dilakukan yang mana berada didekat ataupun dilingkungan keluarganya. Afsar dan Badir (2016) berpendapat bahwa karyawan yang yakin bahwa organisasi mereka telah menghargai kontribusi anggota organisasinya, peduli dengan kesejahterannya, serta memenuhi kebutuhan untuk bersosial akan menunjukkan komitmen, motivasi dan *organizational citizenship behavior* yang tinggi. Hal ini dimaksudkan bahwa karyawan akan merasakan suatu hal yang merujuk pada *job embeddedness* jika dirinya merasa dihargai dalam organisasi yang menaunginya.

Godshalk dan Sosik (Asfar & Badir, 2016) menemukan bahwa seorang karyawan yang merasa sangat didukung oleh atasan dan organisasi memiliki nilai-nilai yang sesuai dengan nilai yang ada dalam organisasi. Hal ini akan memunculkan kesesuaian nilai-nilai dalam diri individu karyawan dengan nilai dalam organisasi. Perilaku tersebut menandakan adanya *job embeddedness*.

Mitchell dalam penelitian Kiazad, dkk, (2015) mengungkapkan bahwa *job embeddedness* sebagai totalitas kekuatan seseorang yang membuatnya yakin untuk tinggal atau bertahan dalam organisasi. Keyakinan tersebut muncul dengan sendirinya dari dalam diri karyawan yang berbentuk normatif. Dengan berjalannya waktu keyakinan akan berubah menjadi suatu sikap yang membuat karyawan bertahan dalam organisasinya.

Peranan *job embeddedness* pada diri karyawan dalam organisasi merupakan hal mendasar. Namun dalam beberapa situasi menyebutkan adanya pengaruh negatif terhadap karyawan yang tidak memiliki sikap *job embeddedness*. Tipe karyawan yang seperti ini senantiasa tidak memiliki kompetensi yang baik. Selain itu, karyawan juga sulit untuk beradaptasi pada pembaruan berbagai sistem baru dan pola yang akan diterapkan. Karyawan yang memiliki *job embeddedness* terhadap pekerjaannya akan meraih tujuan yang diharapkan. Hal ini disebabkan karena *job embeddedness* memiliki peran yang penting dan seharusnya ada dalam diri karyawan karena karakter *job embeddedness* itu sendiri adalah perasaan tertarik yang berasumsi pada loyalitas dan kepatuhan diri. Pada dasarnya faktor *job embeddedness* penting diterapkan untuk menciptakan keterikatan karyawan dan keinginan karyawan untuk bertahan pada organisasi.

Penelitian [Susanto & Kurniawan \(2016\)](#) juga menemukan bahwa keinginan untuk menetap berhubungan dengan performa kerja. Keinginan menetap dalam organisasi berhubungan dengan *job embeddednes*. Karyawan yang merasakan kesesuaian dan bertahan dalam organisasi juga akan mengalami *embeddedness* sehingga performa kerja karyawan akan meningkat sesuai dengan tujuan organisasi. Jika tujuan organisasi dalam terpenuhi maka akan berdampak pada implikasi daerah ke pemerintah pusat.

Isu yang terjadi berdasarkan kajian ini adalah penerapan sumber daya manusia yang unggul pada pemerintah daerah. Konsep ini merupakan pola baru yang diterapkan pada organisasi terutama pada sektor pemerintah pusat hingga daerah. Hal ini berkaitan dengan fungsinya yaitu pelayan masyarakat yang handal dan profesional. Namun fenomena yang terjadi bahwasanya penerapan sumber daya manusia pada sektor pemerintahan tersebut belum efektif ditemui.

Dikatakan oleh Elarabi dan Johari ([Madanat & Khasawneh, 2018](#)) bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah proses yang secara khusus berperan untuk meningkatkan kemampuan individu seorang karyawan dalam hal komunikasi ataupun kerjasama untuk mendukung perkembangan organisasi tersebut. Adanya manajemen sumber daya yang baik akan membawa dampak positif pada kinerja karyawan, inovasi dalam organisasi, dan perkembangan persaingan yang positif secara berkelanjutan. Kemudian untuk menciptakan suatu tatanan sumber daya manusia yang unggul tersebut hendaklah diiringi dengan peran serta pimpinan selaku pembina dan menjadi contoh tauladan bagi para karyawannya.

Namun dalam berjalannya alur pekerjaan muncul berbagai permasalahan yang menghambat yaitu adanya tekanan mental yang dirasakan karyawan. Karyawan yang mengalami tekanan secara mental tersebut cenderung bersikap pesimis dan tidak acuh pada organisasi dimana dia bekerja. Hal ini disebabkan target yang terlalu besar yang diberikan kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pekerjaan yang memiliki intensitas tinggi dan besar menjadi pengaruh besar pada karyawan. Disisi lain, khususnya pada bidang perbendaharaan yang memiliki volume besar selalu disibukkan dengan proses pencairan keuangan dengan periode waktu yang tidak menentu. Hal ini tentunya menjadi tolak ukur efektifitas *job embeddedness* terhadap diri karyawan. Karyawan senantiasa merasa terbebani dengan pekerjaan tersebut sehingga munculnya kelelahan dan kejenuhan disamping pengaruh aktifitas lingkungan keluarganya yang secara bersamaan perlu penyelesaian dan solusi yang efektif.

Berdasarkan fenomena tersebut peneliti melakukan pra survei dari kuesioner yang dikembangkan oleh [Crossley, dkk \(2007\)](#) untuk mengetahui sejauhmana mereka merasa tertekan atau menyatu dalam organisasi tersebut. Kuesioner tersebut disebarkan kepada 30 orang karyawan baik yang bersatus pegawai negeri maupun tenaga harian lepas yang mana dapat menjadi acuan dalam pra survey tersebut. Kuesioner ini memiliki 7 item pertanyaan yang mewakili peran dari *job embeddedness* pada tempat penelitian yakni Badan Keuangan Daerah Kabupaten Solok. Adapun rincian item pertanyaan dari *job embeddedness* tersebut dapat dilihat pada tabel 1.1 dibawah.

Tabel 1.1
Hasil Pra-Survey *Job Embeddedness*

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju		Jumlah (org)
		Jmh (org)	%	Jmh (org)	%	
1	Saya merasa menyatu dalam organisasi ini	6	20	24	80	30
2	Saya merasa sulit untuk meninggalkan organisasi ini	10	34	20	66	30
3	Saya akan putus asa jika meninggalkan organisasi ini	7	24	23	76	30
4	Saya merasa terikat pada organisasi ini	12	40	18	60	30
5	Saya tidak dapat meninggalkan organisasi ini dimana saya bekerja	17	56	13	44	30
6	Ada sesuatu hal yang memudahkan saya untuk meninggalkan organisasi ini	14	46	16	54	30
7	Saya berhubungan erat dengan organisasi ini	8	27	22	73	30
	Rata-rata		35		65	

Sumber : Pra Survey 2020

Dari tabel 1.1 di atas dapat dilihat kebanyakan responden memberikan jawaban dengan kategori tidak setuju yaitu 65%. Hal ini memberikan indikasi atau fenomena bahwa, masih rendahnya tingkat *job embeddedness* pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Solok. Misalnya terdapat sebanyak 76% pegawai yang tidak putus asa untuk meninggalkan Sekretariat Badan Keuangan Daerah Kabupaten Solok, Kemudian 73% pegawai yang tidak merasa memiliki hubungan yang erat dengan Sekretariat Badan Keuangan Daerah Kabupaten Solok. Rendahnya tingkat *job embeddedness* pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Solok ini menjadi dasar dalam penelitian ini menempatkan variabel *job embeddedness* sebagai fokus penelitian.

Menurut Karatepe, (2013) dan Li dkk, (2018) *job embeddedness* dapat dipengaruhi oleh kelebihan beban kerja, konflik keluarga pekerjaan, *self esteem* dan kelelahan emosional. Menurut Tarwaka (2015) kelebihan beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi, Menurut Zhen (2018) *work family conflict* didefinisikan sebagai suatu bentuk konflik antar peran dimana peran tersebut memiliki tekanan dari pekerjaan dan keluarga, karena tidak adanya keseimbangan dan ketidakcocokan dalam menjalankan perannya. Menurut Tarwaka dkk, (2015) kelelahan adalah suatu mekanisme perlindungan tubuh agar terhindar dari kerusakan lebih lanjut sehingga terjadi pemulihan setelah istirahat.

Beberapa kesenjangan penelitian (*reserach gap*) yang dapat disampaikan dalam penelitian ini adalah *Pertama*, meskipun penelitian empiris terkait *job embeddednes* telah banyak dilakukan sebelumnya, namun faktor-faktor yang mempengaruhi *job embeddedness* tersebut masih jauh dari kondisi konklusif atau masih terpecah belah. beberapa penelitian terdahulu mengungkapkan bahwa diantara variabel-variabel yang mempengaruhi *job embeddedness* adalah rasa tidak aman bekerja, kepuasan kerja, kepuasan hidup, kompensasi dan persepsi dukungan organisasi (Pujiono, 2015; Silvia dkk, 2017; Zakaria dkk, 2017 dan Purba dkk, 2019).

Kedua, masih sangat terbatasnya penelitian terdahulu yang mempertimbangkan atau menempatkan variabel kelelahan emosional sebagai mediasi antara kelebihan beban kerja, konflik keluarga pekerjaan, *self esteem* dan *job embeddedness* kecuali penelitian yang dilakukan oleh Karatepe, (2013) yang

penulis jadikan sebagai jurnal utama dan mengembangkannya menjadi model dalam penelitian ini. *Ketiga*, kebanyakan penelitian terdahulu menggunakan organisasi sektor swasta sebagai objek penelitiannya (Pujiono, 2015; Qaiser dkk, 2015 dan Khorakian dkk, 2017), masih terbatasnya penelitian pada organisasi sektor publik khususnya pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Solok.

Ketiga *research gap* yang telah dipaparkan diatas, penulis memberikan argumentasi empiris bahwa meskipun *job embeddedness* dipengaruhi oleh kelebihan beban kerja (Tanujaya, 2015; Qaiser dkk, 2015 dan Khorakian dkk, 2017) konflik keluarga pekerjaan (Qaiser dkk, 2015; Khorakian dkk, 2017 dan Afsar dkk, 2017) kelelahan emosional (Karatepe, 2013 dan Li dkk, 2018). Namun diantara ke tiga variabel tersebut yaitu kelebihan beban kerja, konflik keluarga pekerjaan dan kelelahan emosional memiliki keterikatan atau hubungan satu sama lain dimana variabel kelelahan emosional di pengaruhi oleh kelebihan beban kerja dan konflik keluarga pekerjaan (Karatepe, 2013) dan *self esteem* (Alessandri dkk, 2017; Khezerlon, 2017; Abdelhamied, 2018 dan Trigueros dkk, 2020).

Berdasarkan hal tersebut, maka penulis ingin meneliti lebih jauh dan mendalam mengenai peran *job embeddedness* secara spesifik namun berdasarkan keadaan dan kondisi pada tempat penelitian adanya penambahan dan modifikasi variabel berdasarkan penelitian terdahulu yaitu variabel *self esteem* dan kelelahan emosional (Karatepe, 2013). Judul penelitian ini adalah **Pengaruh Kelebihan Beban Kerja, Konflik Keluarga-Pekerjaan, Self Esteem terhadap Job Embeddedness dengan Kelelahan Emosional sebagai mediasi pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Solok.**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka rumusan masalah penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Apakah kelebihan beban kerja berpengaruh terhadap *job embeddedness* pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Solok ?
2. Apakah konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh terhadap *job embeddedness* pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Solok ?
3. Apakah kelebihan beban kerja berpengaruh terhadap kelelahan emosional pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Solok ?
4. Apakah konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh terhadap kelelahan emosional pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Solok ?
5. Apakah *self esteem* berpengaruh terhadap kelelahan emosional pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Solok ?
6. Apakah kelelahan emosional berpengaruh terhadap *job embeddedness* pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Solok ?
7. Apakah kelelahan emosional memediasi antara kelebihan beban kerja dan *job embeddedness* pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Solok ?
8. Apakah kelelahan emosional memediasi antara konflik keluarga-pekerjaan dan *job embeddedness* pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Solok ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sejalan dengan latar belakang dan perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini difokuskan pada hal-hal berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh kelebihan beban kerja terhadap *job embeddedness* pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Solok.
2. Untuk menganalisis pengaruh konflik keluarga-pekerjaan terhadap *job embeddedness* pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Solok.
3. Untuk menganalisis pengaruh kelebihan beban kerja terhadap kelelahan emosional pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Solok.
4. Untuk menganalisis pengaruh konflik keluarga-pekerjaan terhadap kelelahan emosional pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Solok.
5. Untuk menganalisis pengaruh *self esteem* terhadap kelelahan emosional pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Solok .
6. Untuk menganalisis pengaruh kelelahan emosional terhadap *job embeddedness* pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Solok
7. Untuk menganalisis peranan kelelahan emosional sebagai variabel mediasi antara kelebihan beban kerja dan *job embeddedness*.
8. Untuk menganalisis peranan kelelahan emosional sebagai variabel mediasi antara konflik keluarga-pekerjaan dan *job embeddedness*.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan menjadi panduan/ pedoman dalam menganalisis faktor *job embeddedness* karyawan yang dipengaruhi kelebihan beban kerja, konflik keluarga-pekerjaan, *self esteem* yang dimediasi kelelahan emosional. Maka dari itu, manfaat yang dapat diberikan dapat berupa :

a. Teoritis

Berkembangnya *job embeddedness* pada seseorang pekerja dipengaruhi pada lingkungan yang telah terbentuk dalam dirinya sendiri maupun sekitarnya. Teori medan mengemukakan bahwa orang memiliki ruang hidup persepsi, di mana aspek kehidupan mereka terwakili dan terhubung dalam ruang lingkup kehidupan (Mitchel., dkk 2001).

b. Praktis

Memberikan masukan kepada pihak Badan Keuangan Daerah Kabupaten Solok dalam rangka memahami *job embeddedness* dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Disamping itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis kepada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Solok dalam membuat keputusan strategis terkait dengan upaya-upaya konkrit dalam meningkatkan *job embeddedness* pegawainya dimasa yang akan datang.