PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT* DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN *SOCIAL SUPPORT* SEBAGAI VARIABEL MODERASI

(STUDI PADA: KANTOR BAPPEDA PROVINSI KALIMANTAN BARAT)

SKRIPSI

SIFA BIRLANI

NIM. B1022211039

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERISTAS TANJUNGPURA

PONTIANAK

2025

PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT* DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN *SOCIAL SUPPORT* SEBAGAI VARIABEL MODERASI

(STUDI PADA: KANTOR BAPPEDA PROVINSI KALIMANTAN BARAT)

SKRIPSI

OLEH:

SIFA BIRLANI

B1022211039

Skripsi Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk

Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TANJUNGPURA

2025

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT

Nama	:	Sifa Birlani
NIM	:	B1022211039
Jurusan	:	Manajemen
Program Studi	:	S1 Manajemen
Konsentrasi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul proposal	:	Pengaruh *Work-Family Conflict* Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan *Social Support* Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada: Kantor BAPPEDA Provinsi Kalimantan Barat)

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul tersebut di atas, secara keseluruhan adalah murni karya peneliti sendiri dan bukan plagiat dari karya orang lain, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sebagai sumber pustaka sesuai dengan Pedoman Penulisan Karya Akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura yang berlaku (lembar hasil pemeriksaan plagiat terlampir).

Apabila di dalamnya terbukti peneliti melakukan plagiat, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab peneliti yang dapat berakibat pada pembatalan gelar kesarjanaan di Universitas Tanjungpura. Demikian pernyataan ini peneliti buat dengan sebenar-benarnya.

Pontianak, 19 Agustus 2025



Sifa Birlani
B1022211039

PERTANGGUNG JAWABAN SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama	: Sifa Birlani
NIM	: B1022211039
Jurusan	: Manajemen
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian	: 29 Juli 2025
Judul Skripsi	: Pengaruh *Work-Family Conflict* Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan *Social Support* Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada: Kantor BAPPEDA Provinsi Kalimantan Barat)

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan benar.

Pontianak, 19 Agustus 2025

Sifa Birlani
B1022211039

LEMBAR YURIDIS

PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT* DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN *SOCIAL SUPPORT* SEBAGAI VARIABEL MODERASI

(STUDI PADA: KANTOR BAPPEDA PROVINSI KALIMANTAN BARAT)

Penanggung Jawab Yuridis

Sifa Birlani
NIM B1022211039

Jurusan	Manajemen
Program Studi	S1 Manajemen
Konsentrasi	Manajemen Sumber Daya Manusia
Tgl Ujian Skripsi dan Komprehensif	29 Juli 2025

Majelis Penguji

No.	Majelis Penguji	Nama/NIP	Tgl/bln/thn	TandaTangan
1	Pembimbing 1	Ilzar Daud, SE, M.Si, Ph. D 197208192000121001	16/07/2025	
2	Pembimbing 2	Syahbandi, S.E., M.M 198004232005011001	12/07/2025	
3	Penguji 1	Dr. Titik Rosnani, S.E., M,Si 196810211994032003	12/07/2025	
4	Penguji 2	Rizani Ramadhan, S.E., M.M. 1987051 1202321102	12/07/2025	

Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus
Dalam Ujian Skripsi dan Komprehensif

Pontianak,
Ketua Program Studi Manajemen

Bintoro Bagus Pumomo, S.E., M.M.
NIP. 199205082019031006

UCAPAN TERIMAKASIH

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat, rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul ”Pengaruh *Work-Family Conflict* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan *Social Support* Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada: Kantor BAPPEDA Provinsi Kalimantan Barat). ”Yang disusun sebagai syarat akademis dalam MERAIH gelar Sarjana Manajemen (S.M) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin dapat diselesaikan dengan baik tanpa dukungan, bantuan, bimbingan serta doa dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis hendak menyampaikan terima kasih pada:

1. Dr. Barkah, S.E., M.Si., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
2. Heriyadi., S.E., M.E., Ph.D., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
3. Dr. Wenny Pebrianti., S.E., M.Sc., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
4. Bintoro Bagus Purnomo, S.E., M.Si., selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
5. Ilzar Daud, SE, M. Si, Ph.D, selaku Dosen Pembimbing 1 dan Dosen Pembimbing akademik yang telah meluangkan waktu dengan sabar dan bijaksana dalam membimbing serta memberikan arahan, nasehat dan semangat untuk penulis sampai terselesaikannya skripsi ini.
6. Syahbandi, S.E., MM, selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu dengan sabar dan bijaksana dalam membimbing serta memberikan arahan, nasehat dan semangat untuk penulis sampai terselesaikannya skripsi ini.
7. Dr. Titik Rosnani, S.E., M.Si., selaku Dosen Penguji I yang telah memberikan arahan dan nasehat didalam penulisan skripsi ini.

8. Rizani Ramadhan, S.E., M.M., selaku Dosen Penguji II yang telah memberikan arahan dan nasehat didalam penulisan skripsi ini.
9. Para dosen-dosen dan seluruh staf pengajar Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
10. Dra. Mahmuda, MM., selaku Pimpinan Kantor BAPPEDA Provinsi Kalimantan Barat, telah memberikan izin untuk saya menjadikan kantor BAPPEDA Provinsi Kalimantan Barat sebagai tempat penelitian skripsi saya dalam syarat memenuhi gelar Sarjana Manajemen (SM).
11. Para pegawai dan staf-staf Kantor BAPPEDA Provinsi Kalimantan Barat, yang telah meluangkan waktu, membantu, memberikan dukungan dan bekal ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
12. Kepada diri saya sendiri Sifa Birlani, terimakasih sudah bertahan dan berusaha dalam segala hal sampai detik ini, terimakasih telah menjadi seseorang yang kuat, terus berusaha untuk ikhlas dan sabar atas segala hal yang telah terjadi dan yang akan terjadi nantinya.
13. Kepada kedua orang tua saya Bapak Lusianus dan Ibu Duriah, sebagai tanda terimakasih yang telah memberikan kasih sayang tidak terhingga, dukungan dan juga motivasi untuk terus semangat dalam menggapai impian saya, mengajarkan rasa ikhlas dan juga sabar atas segala hal, berani bertanggung jawab dan meminta maaf ketika melakukan kesalahan, selalu mengajarkan untuk terus mengucapkan terimakasih, maaf dan tolong kepada siapapun, skripsi ini Sifa persembahkan untuk Bapak dan ibu, dan terimakasih atas segalanya untuk Sifa dapat bertahan hingga saat ini. Bapak, Ibu sekali lagi terimakasih banyak, Sifa Sayang Bapak dan Ibu.
14. Kepada adik Alendra Rafa Saputra, terimakasih atas dukungan, kasih sayang dan terus memberikan semangat atas setiap proses saya untuk menyelesaikan skripsi ini dengan baik, terimakasih untuk saat ini dan untuk kedepannya. Saya berharap kamu dapat menjadi seseorang yang lebih baik dari saya untuk kedepannya.

15. Kepada seluruh keluarga besar saya, terimakasih sudah mendukung dan memberikan semangat kepada saya untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.
16. Kepada pihak-pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, saya mengucapkan banyak terimakasih atas dukungan, bantuan dan peduli terhadap saya, saya berharap semuanya sehat walafiat.
17. Kepada Paula Fazila selaku teman sekamar saya selama 2 tahun, terimakasih sudah mendukung dan memberikan semangat kepada saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
18. Kepada Syifa Aprilia, Elsa Putri Supha Dewintha, Akwila Inul, Veronika Januarika Rika, Devietriana Lestari dan Brigita Putri, terimakasih atas dukungan dan bantuannya untuk saya menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
19. Kepada Thesya Angelica dan teman-teman dari Divisi Tari Oikosnomos serta kepala panitia Exferias Vol. II, terimakasih atas dukungan dan bantuannya untuk saya menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Pengaruh *Work-Family Conflict* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan *Social Support* Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada: Kantor BAPPEDA Provinsi Kalimantan Barat)

Sifa Birlani

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana *work-family conflict* dan stres kerja dapat memengaruhi kinerja pegawai dengan mempertimbangkan peran *social support* sebagai variabel yang memoderasi hubungan tersebut. Penelitian ini dilakukan di kantor BAPPEDA Provinsi Kalimantan Barat, di mana BAPPEDA ini sendiri memegang peran yang cukup penting dalam keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi kelembagaan. Selain itu, ditemukan juga kekurangan pegawai di jabatan Perencana pada kantor BAPPEDA Provinsi Kalimantan Barat yang berpotensi menimbulkan rangkap kerja sehingga dapat menyebabkan kinerja kurang optimal. Banyaknya pegawai yang telah menikah dan mempunyai tanggung jawab ganda juga berpotensi menimbulkan *work-family conflict*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif deskriptif dengan teknik pengambilan sampel yaitu teknik *purposive sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan secara *offline* kepada 77 orang pegawai kantor BAPPEDA Provinsi Kalimantan Barat. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode sem-pls dengan bantuan aplikasi smartpls 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *work-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel *social support* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu variabel *social support* tidak memoderasi pengaruh *work-family conflict* maupun stres kerja terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: *Work-Family Conflict*, *Stres Kerja*, *Kinerja Pegawai*, *Social Support*

The Influence of Work-Family Conflict and Job Stress on Employee performance with Social Support as a Moderating Variabel
(Study at: West Kalimantan Provincial BAPPEDA office)

Sifa Birlani

ABSTRACT

This study was conducted to determine the extent to which work-family conflict and job stress can affect employee performance by considering the role of social support as a moderating variable. This study was conducted at the BAPPEDA office of West Kalimantan Province, where BAPPEDA itself plays a significant role in the successful implementation of institutional tasks and functions. In addition, a shortage of employees in the Planning position at the BAPPEDA office of West Kalimantan Province was also found, which has the potential to cause dual workloads that can lead to suboptimal performance. The large number of employees who are married and have dual responsibilities also has the potential to cause work-family conflict. The method used in this study is a descriptive quantitative method with a sampling technique, namely purposive sampling. Data were collected through questionnaires distributed offline to 77 employees of the BAPPEDA office of West Kalimantan Province. The data analysis technique used is the sem-pls method with the help of the smartpls 4.0 application. The results of the study indicate that the work-family conflict variable has a negative and significant effect on employee performance. The work stress variable has a negative and insignificant effect on employee performance. The social support variable has a positive but insignificant effect on employee performance. In addition, the social support variable does not moderate the influence of work-family conflict or work stress on employee performance.

Keywords: *Work-Family Conflict, Job Stress, Employee Performance, Social Support*

RINGKASAN SKRIPSI
PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT* DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN *SOCIAL SUPPORT* SEBAGAI VARIABEL MODERASI

(STUDI PADA: KANTOR BAPPEDA PROVINSI KALIMANTAN BARAT)

1. Latar Belakang dan Tujuan Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) memainkan peran penting dalam menjalankan fungsi organisasi, termasuk lembaga pemerintah. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui pengembangan motivasi, peningkatan keterampilan, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung melalui pengelolaan SDM yang tepat.

BAPPEDA Provinsi Kalimantan Barat merupakan salah satu lembaga yang memiliki tanggung jawab strategis dalam menyusun dan juga mengkoordinasikan kebijakan pembangunan daerah. Kinerja pegawai sangat penting untuk menyelesaikan tugas tersebut. Laporan kinerja tahun 2023 menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum meningkat secara signifikan dibandingkan tahun sebelumnya. Selain itu, masih terdapat kekurangan pada jabatan perencana dan berpotensi terjadi rangkap kerja sehingga dapat menyebabkan kinerja kurang optimal. Selain masalah beban kerja, sebagian pegawai juga menghadapi konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga (*work-family conflict*), terutama karena hampir seluruh pegawai (99%) telah menikah dan memiliki tanggung jawab ganda.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena diatas penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja pegawai pada pegawai Kantor BAPPEDA Provinsi Kalimantan Barat.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai Kantor BAPPEDA Provinsi Kalimantan Barat.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *social support* terhadap kinerja pegawai pada pegawai Kantor BAPPEDA Provinsi Kalimantan Barat.

4. Untuk menguji dan menganalisis peran *social support* dalam memoderasi hubungan antara *work-family conflict* dan kinerja pegawai pada pegawai Kantor BAPPEDA Provinsi Kalimantan Barat.
5. Untuk menguji dan menganalisis peran *social support* dalam memoderasi hubungan antara stres kerja dan kinerja pegawai.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung (*offline*) kepada pegawai Kantor BAPPEDA Provinsi Kalimantan Barat. Data sekunder dalam penelitian ini berasal dari literatur ilmiah, seperti artikel, jurnal, dan dokumen pendukung lainnya yang berkaitan dengan topik penelitian. Penelitian ini mengumpulkan 77 orang responden dari seluruh pegawai Kantor BAPPEDA Provinsi Kalimantan Barat. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode *purposive sampling*.

Penelitian ini dilakukan dengan alat bantu *software* SmartPLS 4.0. Penelitian ini menggunakan dua variabel independent yaitu, *work-family conflict* dan stres kerja. varibael dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai, dan *social support* digunakan sebagai variabel moderasi untuk mengukur pengaruh interaksi antar variabel.

3. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Setelah melakukan tabulasi dan pengklasifikasian, data dianalisis menggunakan SEM PLS, pada tahap pertama data diuji dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas dalam pengujian evaluasi pengukuruan (*Outer Model*), pada tahap ini didapati bahwa seluruh instrumen valid dan reliabel. Kemudian analisis dilanjutkan ke dalam pengujian hubungan antar variabel dengan menggunakan evaluasi model structural (*Inner Model*), dengan melakukan uji r-square untuk menguji besar pengaruh variabel endogen terhadap variabel eksogen dan bootstrapping untuk pengujian hipotesis. Hasil yang didapat adalah satu hipotesis diterima, yaitu hipotesis pertama (H1) sedangkan 4 hipotesis lainnya ditolak.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Jika *work-family conflict* meningkat maka kinerja pegawai akan menurun. Hal ini menunjukkan bahwa *work-family conflict* merupakan salah satu faktor yang dapat menghambat kinerja pegawai Kantor BAPPEDA Provinsi Kalimantan Barat.
2. Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Meskipun stres kerja memiliki arah pengaruh yang negatif terhadap kinerja pegawai, namun tidak ditemukan hubungan yang signifikan secara statistik, yang artinya stres kerja dalam penelitian ini tidak terbukti memengaruhi kinerja pegawai Kantor BAPPEDA Provinsi Kalimantan Barat.
3. *Social support* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. *Social support* memang menunjukkan kecenderungan yang positif dalam meningkatkan kinerja pegawai Kantor BAPPEDA Provinsi Kalimantan Barat, akan tetapi pengaruhnya tidak cukup kuat untuk dinyatakan signifikan.
4. *Social support* tidak memoderasi pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *social support* tidak memperkuat atau memperlemah hubungan antara *work-family conflict* terhadap kinerja pegawai Kantor BAPPEDA Provinsi Kalimantan Barat. Maka dari itu, *social support* tidak memoderasi secara signifikan pada penelitian ini.
5. *Social support* tidak memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai. Sama halnya dengan *social support* yang tidak memoderasi *work-family conflict* terhadap kinerja pegawai, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa *social support* tidak memoderasi secara signifikan pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Kantor BAPPEDA Provinsi Kalimantan Barat.

DAFTAR ISI

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT i
PERTANGGUNG JAWABAN SKRIPSI ii
LEMBAR YURIDIS iii
UCAPAN TERIMAKASIH iv
ABSTRAK vii
ABSTRACT viii
RINGKASAN SKRIPSI ix
DAFTAR TABEL xiv
DAFTAR GAMBAR xv
DAFTAR LAMPIRAN xvi

BAB I 1
PENDAHULUAN 1
1.1. Latar Belakang 1
1.2. Rumusan Masalah 11
1.2.1. Pernyataan masalah 11
1.2.2. Pertanyaan penelitian 12
1.3. Tujuan Penelitian 12
1.4. Kontribusi Penelitian 12
1.4.1. Kontribusi Teoritis 12
1.4.2. Kontribusi Praktis 13
1.5. Gambaran Kontekstual Penelitian 13

BAB II 15
TINJAUAN PUSTAKA 15
2.1. Landasan Teori 15
2.1.1 *Work-Family Conflict* 15
2.1.2 Stres Kerja 24
2.1.3 *Social support* 32
2.1.4 Kinerja Pegawai 38
2.2. Kajian Empiris 45

2.3. Kerangka Konseptual Dan Hipotesis Penelitian 47
2.3.1 Kerangka Konseptual 47
2.3.2 Hipotesis Penelitian 47

BAB III 51
METODE PENELITIAN 51
3.1. Bentuk Penelitian 51
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian 51
3.2.1 Tempat Penelitian 51
3.2.2 Waktu Penelitian 51
3.3. Data Penelitian 52
3.3.1 Sumber Data 52
3.3.2 Jenis Data 52
3.3.3 Teknik Pengumpulan Data 52
3.4. Populasi dan Sampel 54
3.5. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional 55
3.6. Metode Analisis 59
3.6.1. Statistik Deskriptif 59
3.6.2. Model Pengukuran (*Outer Model*) 61
3.6.3. Model Structural (*Inner Model*) 62

BAB IV 64
HASIL DAN PEMBAHASAN 64
4.1. Hasil Penelitian 64
4.2. Pembahasan 84

BAB V 89
PENUTUP 89
5.1. Kesimpulan 89
5.2. Rekomendasi 90

DAFTAR PUSTAKA 91
LAMPIRAN 98

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2023 dengan Tahun sebelumnya....4
Tabel 1. 2 Rekapitulasi Kebutuhan dan Kondisi Pegawai Bedasarkan Jabatan Fungsional Perencana 6

Tabel 3. 1 Skala likert 53
Tabel 3. 2 Operasional Variabel Penelitian 56
Tabel 3. 3 Pengukuran Variabel Penelitian 60

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia....64
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 65
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan 65
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja....66
Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Work-Family Conflict....66
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Stres Kerja....68
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Social Support....70
Tabel 4. 8 Statistik Deskriptif Kinerja Pegawai....72
Tabel 4. 9 Nilai Outer Loading 75
Tabel 4. 10 Nilai AVE (Average Variance Extracted) 76
Tabel 4. 11 Nilai Fornell-Larcker Criterion 76
Tabel 4. 12 Nilai Cross Loading 77
Tabel 4. 13 Nilai Reliabilitas....78
Tabel 4. 14 Nilai R-Square....80
Tabel 4. 15 Nilai F-Square 80
Tabel 4. 16 Nilai Direct Path Coedfficient (Pengaruh Langsung) 81
Tabel 4. 17 Nilai Indirrect Effect Inner Model (Pengaruh Tidak Langsung)....82
Tabel 4. 18 Hasil Pengujian Hipotesis 84

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Peta Jabatan BAPPEDA Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2023 7

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual.....47

Gambar 4. 1 Hasil Analisis Diagram Jalur Model Pengukuran (Outer Model).....79
Gambar 4. 2 Hasil Analisis Diagram Jalur Model Pengukuran (Outer Model)..83

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: KUESIONER PENELITIAN 98
Lampiran 2: REKAPITULASI HASIL TANGGAPAN RESPONDEN 109
Lampiran 3: OUTPUT OLAH DATA 110
Lampiran 4: DOKUMENTASI 113

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting dan juga berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) (Karjono *et al*., 2024). Menurut Sutrisno (2015) dalam (Karjono *et al*., 2024) MSDM sebagai pendekatan strategis dalam mengelola tenaga kerja dan proses organisasi, memiliki dampak langsung terhadap kinerja melalui pengelolaan yang efektif terhadap motivasi, pengembangan keterampilan, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Untuk perusahaan yang berbadan hukum pemerintah daerah, pegawai harus ditempatkan di jabatan yang telah disediakan agar mereka dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka sebaik mungkin. Jika pegawai dan atasan memiliki visi dan misi yang sama, mereka dapat mempercepat dan memaksimalkan pencapaian tujuan utama instansi pemerintahan. Oleh karena itu, setiap pegawai diharapkan dapat memaksimalkan potensinya untuk mendukung kepentingan dan kemajuan instansi mereka (Nasution *et al*., 2024).

Setiap lembaga pemerintahan akan selalu berupaya untuk meningkatkan performa pegawainya agar mereka dapat memberikan layanan yang baik kepada masyarakat. Kinerja yang baik dari pegawai dapat menjadi keunggulan kompetitif bagi dinas terkait dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Sebuah instansi dapat mencapai peningkatan kinerja melalui peningkatan fasilitas operasi dan peningkatan kapasitas sumber daya manusia untuk memenuhi standar kuantitas dan kualitas yang berlaku. Kualitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai akan menguntungkan instansi itu sendiri pada akhirnya, tidak terlepas dari kinerja atau prestasi pegawai. Kinerja pegawai sangat penting karena tercapainya tujuan dan visi sebuah instansi tergantung pada kinerja pegawai.

Kinerja pegawai, yang juga diartikan sebagai prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang pegawai selama menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya (Karjono *et al*., 2024). (Karjono *et al*., 2024) mengungkapkan

bahwa kinerja atau *performance* adalah output atau hasil dari sebuah proses. Oleh karena itu, kinerja pegawai dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, baik itu dari segi kualitas maupun kuantitas.

Penelitian ini meneliti terkait kinerja dari pegawai Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Kalimantan Barat yang beralamat di Jl. Jenderal Ahmad Yani, Bansir Darat, Kec. Pontianak Tenggara, Kota Pontianak, Kalimantan Barat 78111. BAPPEDA ditugaskan untuk membantu Gubernur dalam melaksanakan tugas pemerintahan di sektor tertentu untuk urusan pemerintahan di daerah dan memberikan bantuan dalam perencanaan pembangunan daerah (BAPPEDA.kalbarprov.go.id, 2024). BAPPEDA Provinsi Kalimantan Barat ialah Lembaga yang berperan strategis dalam mengelola perencanaan pembangunan di tingkat pemerintahan daerah. Sebagai pengarah dan pengelola kebijakan pembangunan, BAPPEDA Provinsi Kalimantan Barat bertanggung jawab untuk merumuskan rencana pembangunan jangka pendek, menengah, dan panjang yang selaras dengan visi dan misi pemerintahan daerah serta kebutuhan masyarakat. Selain itu, BAPPEDA bertanggung jawab untuk mengkoordinasikan dan kegiatan pembangunan yang dijalankan oleh instansi pemerintah di tingkat provinsi maupun kabupaten/kota. Dalam melaksanakan tugasnya, BAPPEDA mengumpulkan, mengolah, dan menganalisis data terkait potensi daerah dan kondisi sosial ekonomi sebagai bahan perumusan kebijakan pembangunan. Selain itu, BAPPEDA juga melakukan evaluasi dan pemantauan terhadap pelaksanaan rencana pembangunan untuk memastikan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Dalam prosesnya, BAPPEDA terlibat dalam perumusan kebijakan publik dan pengelolaan anggaran daerah untuk mendukung keberhasilan program pembangunan. Berbagai tantangan yang dihadapi oleh BAPPEDA, salah satunya adalah memastikan rencana pembangunan yang dirancang benar-benar memenuhi kebutuhan masyarakat dan konsisten dengan kebijakan nasional. Selain itu, koordinasi dengan berbagai pihak seperti instansi pemerintah, masyarakat, dan pihak swasta juga menjadi aspek penting dalam mencapai pembangunan terpadu. BAPPEDA juga harus melakukan evaluasi secara berkala terhadap hasil program yang dilaksanakan dan tetap mampu

beradaptasi dengan dinamika sosial, ekonomi, dan lingkungan yang dapat memengaruhi proses perencanaan dan pelaksanaan pembangunan. Oleh karena itu, BAPPEDA Provinsi Kalimantan Barat memainkan peran penting dalam mendukung pembangunan berkelanjutan dan menjawab kebutuhan masyarakat.

Kinerja pegawai BAPPEDA Provinsi Kalimantan Barat dalam merancang program pembangunan daerah, seperti penyusunan rencana strategis dan rencana kerja tahunan, dievaluasi berdasarkan ketepatan, kelengkapan, serta kualitas dokumen perencanaan yang dihasilkan. Sementara itu, evektivitas koordinasi dan sinkronisasi kinerja pegawai diukur dari kemampuannya dalam berkomunikasi serta berkolaborasi dengan SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah). Hal ini bertujuan untuk memastikan adanya sinergi antara berbagai program pembangunan yang tertuang dalam dokumen perencanaan. Selain itu, SKPD memainkan peran penting dalam membantu pelaksanaan otonomi daerah di Indonesia. Kemampuan pegawai untuk berpikir kreatif dan inovatif, yang dapat meningkatkan kualitas perencanaan pembangunan daerah adalah cara lain untuk mengukur kinerja mereka. Oleh karena itu, dokumen perencanaan daerah seperti Renstrada (Rencana Strategis Daerah), RPJMD (Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah), RKPD (Rencana Kerja Pemerintah Daerah), dan Renja (Rencana Kerja) yang tepat waktu dan sesuai dengan peraturan dapat digunakan untuk menilai seberapa baik BAPPEDA Provinsi Kalimantan Barat mencapai target kinerjanya. Sementara itu, tingkat keberhasilan BAPPEDA dalam bekerja sama dengan SKPD juga merupakan faktor penting dalam menilai capaian kerja. Dengan koordinasi yang baik, program pembangunan daerah akan terintegrasi dan selaras.

Berikut adalah laporan perbandingan antara target dan realisasi kinerja BAPPEDA Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2023 dengan tahun sebelumnya. Perbandingan relisasi kinerja sasaran strategis tahun 2023 hanya dapat dibandingkan dengan tahun 2022 dan 2021 karena tahun-tahun sebelumnya terdapat perbedaan indikator. Adapun perbandingan realisasi kinerja sasaran strategis tahun 2023 dengan tahun 2022 dan 2021 dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2023 dengan Tahun sebelumnya

No	Indikator Kinerja Utama	2021		2022		2023	
		Target (%)	Realisasi (%)	Target (%)	Realisasi (%)	Target (%)	Realisasi (%)
1.	Meningkatnya Kualitas Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah dan Perangkat Daerah	100	99,19	100	100	100	100
2.	Meningkatnya Akuntabilitas Capaian Kinerja Pembangunan Daerah	100	63,63	100	91	100	91

Sumber : Laporan Kinerja BAPPEDA Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2023

Pada tabel 1.1 terlihat bahwa tidak ada peningkatan dalam realisasi kinerja sasaran strategis BAPPEDA tahun 2023 dengan tahun 2022. Untuk tujuan setelah implementasi tahun 2022, kualitas dokumen perencanaan dan perangkat daerah tidak meningkat secara strategis. Selain itu, tidak ada peningkatan dalam pencapaian sasaran strategis untuk indikator kinerja daerah. Dari sebelas indikator kinerja daerah yang ditetapkan pada tahun 2023, sepuluh diantaranya mencapai tingkat kinerja yang baik. Dengan demikian, capaian kinerja indikator daerah sebagai indikator kinerja sasaran strategis BAPPEDA mencapai 91%, sama dengan kinerja tahun 2022. Perbandingan realisasi kinerja sasaran strategis BAPPEDA tahun 2023 dengan target jangka menengah (Renstra BAPPEDA), untuk sasaran strategis ke-1 sudah mencapai target periode akhir yaitu sebesar 100%. Sedangkan untuk sasaran strategis ke-2, hingga periode akhir Renstra (target 100%) masih diperlukan upaya tambahan untuk meningkatkan capaian kinerja sebesar 9%.

Ada beberapa permasalahan utama yang dihadapi oleh BAPPEDA Provinsi Kalimantan Barat yaitu masih relatif terbatasnya pemahaman dan kapasitas SDM perencana daerah/SKPD dalam mengendalikan, menganalisis dan mengevaluasi pelaksanaan pembangunan daerah sebagai bahan dari sistem pembangunan

nasional, belum optimalnya koordinasi dan komitmen antara institusi penganggaran dengan pemegang otoritas perencana untuk menjaga konsistensi antara perencanaan dan penganggaran, serta masih terdapat kesenjangan capaian sasaran pembangunan dengan rencana disebabkan belum optimalnya perencanaan (penetapan target dan analisis data perencanaan) pelaksanaan, pengendalian, monitoring dan evaluasi. Intansi membutuhkan kinerja pegawai yang baik agar semua target yang sudah ditentukan dapat tercapai.

Selain itu, sesuai dengan kebijakan baru yang telah di tetapkan pemerintah Indonesia terkait kebijakan penghapusan tenaga honorer yang berlaku efektif mulai dari 1 januari 2025, sesuai dengan UU ASN Nomor 20 Tahun 2023. Sebagai penggantinya, pengangkatan pegawai akan dilakukan melalui skema Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). ASN yang berintegritas professional, dan mampu memberikan pelayanan publik serta menjaga persatuan bangsa diperlukan untuk mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam Pembukaan UUD 1945. Jabatan fungsional dan pelaksana termasuk dalam jabatan non-manajerial, menurut pasal 18 Ayat (1) UU No. 20 Tahun 2023, dan Ayat (2) menyatakan bahwa pejabat fungsional bertanggung jawab atas pelayanan dan tugas yang terkait dengan keahlian atau keterampilan tertentu. Menurut pasal 1 PP No. 1 Tahun 2023, jabatan fungsional (Jafung) adalah jabatan yang melakukan tugas pelayanan fungsional berdasarkan keterampilan dan keahlian tertentu. Di sisi lain Jafung memberikan pegawai peluang untuk berkontribusi lebih banyak sesuai dengan keahlian mereka untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, jabatan ini menjadi bagian penting dari membangun lingkungan kerja yang lebih produktif dan inovatif.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja, serta Peraturan Nomor 17 Tahun 2020 yang mengubah Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS, menegaskan betapa pentingnya analisis jabatan (Anjab) dalam pengelolaan sumber daya manusia di sebuah organisasi. Analisis jabatan sangat membantu dalam pengambilan keputusan tentang rektutmen, promosi, pelatihan, dan insentif bagi

pegawai. Ini juga memastikan bahwa pegawai ditempatkan sesuai dengan keahlian dan latar belakang Pendidikan mereka, sehingga mereka dapat lebih produktif lagi dalam bekerja. Melalui Anjab dan ABK, sebuah instansi dapat menyesuaikan struktur pegawainya dengan kebutuhan nyata di lapangan. Adapun Anjab dan ABK BAPPEDA Provinsi Kalimantan Barat ialah sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Rekapitulasi Kebutuhan dan Kondisi Pegawai Bedasarkan Jabatan Fungsional Perencana

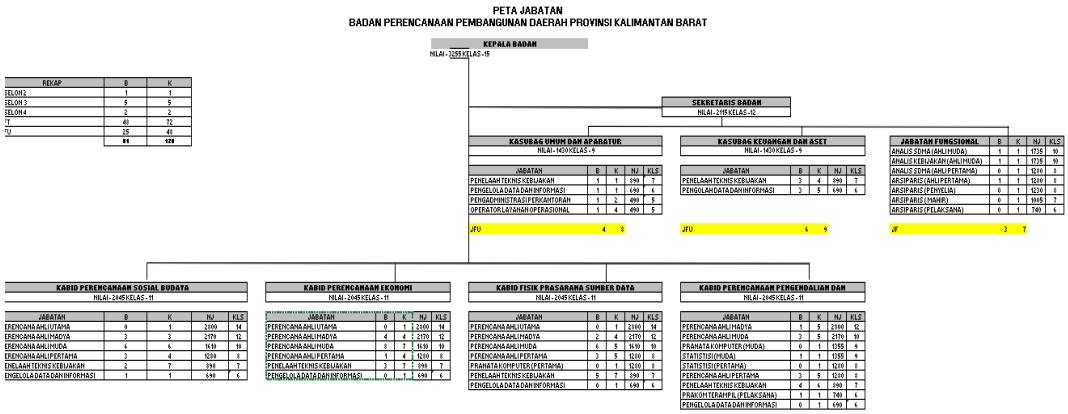
Jabatan	B	K	Kelebihan/Kekurangan
Perencana Ahli Utama	3	0	-3 (Kurang)
Perencana Ahli Madya	16	12	-4 (Kurang)
Perencana Ahli Muda	23	23	Sesuai
Perencana Ahli Pertama	18	10	-8 (Kurang)

Sumber: Kantor BAPPEDA Provinsi Kalimantan Barat (03/03/2025).

Dari data ini, terlihat bahwa jabatan Perencana Ahli Utama, Madya, dan Pertama masih mengalami Kekurangan Pegawai sebanyak 15 Orang.

Sesuai data di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat kekurangan pegawai di Jabatan Perencana yaitu pada Jabatan Perencana Ahli Utama (-3), Perencana Ahli Madya (-4), dan Perencana Ahli Pertama (-8) masih memerlukan tambahan pegawai yang sesuai dengan kompetensinya. Dengan adanya keterbatasan jumlah pegawai dalam menunjang penjenjangan kinerja di BAPPEDA Provinsi Kalimantan Barat dapat menyebabkan adanya rangkap kerja yang di mana dapat menyebabkan kurang optimalnya penjenjangan kinerja dikarenakan tugasnya tidak sesuai kapasitasnya (*Overcapacity*). Berikut adalah gambar Peta Jabatan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Barat:

Gambar 1. 1 Peta Jabatan BAPPEDA Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2023



Sumber: Kantor BAPPEDA Provinsi Kalimantan Barat (03/03/2025).

Berdasarkan permasalahan yang terdapat pada Kantor BAPPEDA Provinsi Kalimantan Barat, maka dalam penelitian ini, peneliti mendapatkan fenomena terkait kinerja pegawainya ialah belum optimalnya kinerja pegawai dalam menjalankan beberapa tugasnya, di mana hal ini dapat dilihat dengan tidak adanya peningkatan pencapaian kinerja antara tahun 2022 dan 2023 dan terbatasnya pemahaman serta kapasitas SDM di tingkat perencana menjadi kendala dalam pelaksanaan program serta masih terdapat kekurangan pegawai sebanyak 15 orang pada jabatan Perencana Ahli Utama, Madya, dan Pertama.

Tentunya terdapat banyak faktor yang dapat memengaruhi kinerja seseorang, salah satunya ialah *work-family conflict* (konflik kelurga-pekerjaan). Tidak jarang seorang pegawai mengalami konflik peran sebagai seorang tenagakerja saat memenuhi tugas dalam dunia pekerjaan maupun rumah tangga. Konflik ini sering disebut sebagai *work-family conflict*. Menurut Susanto (2013) dalam *(Karjono et al*., 2024) *work-family conflict* adalah ketika seseorang menjalankan peran ganda, baik dalam pekerjaan maupun keluarga sehingga waktu dan perhatian terlalu difokuskan pada satu peran saja sehingga tidak dapat memenuhi kebutuhan kedua peran secara efektif. Ketika tuntutan pekerjaan dan keluarga tidak dapat diseimbangkan, maka *work-family conflict* akan timbul. Situasi ini biasanya terjadi ketika seseorang berusaha untuk memenuhi tanggung jawab pekerjaannya tetapi harus menjalankan peran di dalam keluarganya, atau sebaliknya, yaitu ketika

tanggung jawab keluarga menghalangi pemenuhan tugas di dunia kerja (Darmawati, 2019) dalam (Karjono *et al*., 2024).

Berdasarkan hasil pra survei yang telah peneliti lakukan di Kantor BAPPEDA Provinsi Kalimantan Barat, bahwa 99% pegawainya sudah menikah dan memegang peran ganda, sebagai pegawai yang harus melakukan pekerjaannya setiap hari dan sebagai suami atau istri dalam sebuah keluarga. Tidak diragukan lagi, hal ini bisa dapat menyebabkan *work-family conflict*. Dalam konflik pekerjaan-keluarga, sangat sulit untuk menyeimbangkan peran pekerjaan dan keluarga untuk tetap bekerja dan memenuhi kebutuhan keluarga. Pegawai akan mengalami stres jika kedua peran tersebut tidak dapat diseimbangkan. Tentunya terdapat beberapa perbedaan terkait *work-family conflict* yang terjadi di instansi pemerintahan dan juga perusahaan swasta, pada instansi pemerintahan meskipun jam kerja biasanya lebih teratur, namun cenderung kurang fleksibel. Hal ini dikarenakan banyaknya tuntutan administratif dan proses birokrasi yang ketat. Sementara itu, untuk perusahaan swasta, jam kerja cenderung tidak menentu dikarenakan adanya sistem lembur maupun shift. Terdapat tekanan target dan juga persaingan antar pegawai serta beban kerja yang berat tentunya menjadi penyebab *work-family conflict* dapat terjadi.

Faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja seorang pegawai ialah stres kerja. Menurut Robbins (2012) dalam (Aprillia *et al*., 2024) stres kerja dapat diartikan sebagai situasi yang timbul akibat interaksi antara orang dan pekerjaan mereka dan ditandai oleh perubahan yang mengharuskan seseorang untuk melakukan hal-hal yang yang menyimpang dari fungsi normal mereka. Stres kerja bisa berasal dari berbagai sumber, seperti tekanan waktu, konflik peran, beban kerja yang berlebihan, atau ketidakpastian terkait pekerjaan. Seringkali, sebuah perusahaan atau instansi menuntut pegawainya untuk lebih meningkatkan kemampuan dan keahliannya dalam melakukan tugas mereka. Pegawai sering kali tidak menyadari bahwa hal ini dapat menyebabkan mereka merasa stres, yang pada akhirnya dapat menyebabkan stres secara psikologis dan memengaruhi kinerja mereka (Noor *et al*., 2016; Rumimpunu 2015) dalam (Aprillia *et al*., 2024).

Menurut (Permatasari *et al*., 2022) tekanan kerja tidak selalu menyebabkan seorang pekerja tidak dapat menyelesaikan pekerjaanya tepat waktu atau sesuai target. Namun, pekerja yang mengalami tekanan cenderung melihat pekerjaan mereka sebagai sesuatu yang tidak begitu penting atau berarti bagi mereka. Wirawan (2010) dalam (Permatasari *et al*., 2022) mengatakan bahwa stres dapat memberikan dampak positif (*good stres*), yang mampu menantang, merangsang, dan memotivasi orang untuk mencapai tujuan mereka, tetapi setelah beberapa waktu, stres juga dapat berdampak buruk (*bad stres/distres*), dan bahkan dapat berdampak sangat buruk (*overstres/hyperstres*).

Pluut *et al*., (2018) dalam (Ramadani *et al*., 2022) salah satu alternatif untuk membantu mengatasi keterkaitan antara *work-family conflict* dan tekanan kerja atau stres kerja adalah *social support* yang juga dikenal sebagai dukungan sosial. *Social support* sangat penting karena dapat memberikan dorongan, umpan balik, semangat, dan dukungan psikologis bagi pekerja. Dukungan ini sangat dibutuhkan mengingat tuntutan dunia kerja yang terus meningkat dan perhatian yang terus-menerus kepada keluarga. Jadi dukungan sosial adalah salah satu faktor yang berpotensi mengurangi tingkat stres yang disebabkan oleh pekerjaan dan konflik pekerjaan-keluarga. Hubungan penting seseorang dengan orang-orang di sekitarnya dikenal sebagai dukungan sosial (Rif'ati *et al*., 2018) dalam (Ramadani *et al*., 2022).

Setiap orang memiliki *social support*, tetapi situasi dan kondisi masing-masing berbeda. Diharapkan *social support* dapat membantu orang yang mengalami stres pekerjaan karena tanggung jawab yang mereka tanggung. Dibutuhkan dukungan keluarga dari orang tua, istri, dan anak. Selain itu, kerja sama tim dengan orang-orang dari berbagai latar belakang dan disiplin ilmu menjadi salah satu hambatan yang sering menyebabkan konflik pendapat dan menghambat pelaksanaan proses kerja. Untuk itu, peran dan bantuan manajemen sangat penting untuk mengatur dan mendukung mereka dalam menjalankan tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya. *Social support* merupakan sesuatu yang lebih dari sekedar tempat bersandar, *social support* adalah tali penyelamat yang membawa individu dalam menghadapi ketidakpastian hidup. Dengan mengintegrasikan *social support* dan pertimbangan

work-family conflict serta stres kerja terkait kinerja pegawai, organisasi dapat mengembangkan strategi serta kebijakan yang komprehenshif untuk meningkatkan kinerja pegawai mereka.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Dahlia & Aziz, 2020) menyatakan bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana *work-family conflict* berdampak terhadap kinerja pegawai di industri jasa Malaysia. Penelitian ini juga mengevaluasi peran *social support* dari atasan dan keluarga dalam mengurangi dampak negatif konflik tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-family conflict*, baik dari pekerjaan ke keluarga maupun sebaliknya, berkorelasi negatif dengan kinerja pegawai di sektor jasa Malaysia. Dampak negatif ini dapat dikurangi dengan *social support* baik dari atasan maupun keluarga. Penelitian ini memiliki keterbatasan. Pertama, penelitian tidak menganalisis konstruk lain dan hanya berfokus pada organisasi jasa. Kedua, meskipun penelitian ini hanya menggunakan metode kuantitatif, temuan dapat diperkuat dengan menggunakan metode campuran, yang mencakup wawancara.

Penelitian yang dilakukan oleh (Ibrahim *et al*., 2024) menyatakan bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara *job stres* dan kinerja pegawai, dengan mempertimbangkan efek moderasi dari *social support* dan *work-family conflict*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job stres* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas Syiah Kuala, menantang anggapan umum bahwa stres selalu mengurangi kinerja. *Social support* terbukti sebagai faktor moderasi yang signifikan, membantu mengurangi dampak negatif stres kerja pada kinerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hidayati, 2024) menyatakan bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara stres kerja dan kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan pertama, responden hanya 32 orang. Kedua, meskipun penelitian ini hanya menggunakan metode kuantitatif, temuan dapat diperkuat dengan menggunakan metode campuran, yang mencakup wawancara.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Novitasari et al., 2020) menyatakan bahwa penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh moderasi *social support* dalam mengurangi dampak negatif *work-family conflic*t terhadap kinerja pegawai. Secara spesifik, penelitian ini ingin memahami sejauh mana *social support* dapat berperan dalam mengubah efek dari stres kerja menjadi faktor yang tidak menghambat atau bahkan dapat mendukung kinerja pegawai. Keterbatasan penelitian ini ialah terdapat pada jumlah sampel yang terbatas dan juga lingkup sektor terbatas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *social support* tidak berfungsi sebagai moderator pada pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hamzah *et al.*, 2023) menyatakan bahwa penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh moderasi *social support* dalam mengurangi dampak negatif stres kerja terhadap kinerja pegawai. Secara spesifik, penelitian ini ingin memahami sejauh mana *social support* dapat berperan dalam mengubah efek dari stres kerja menjadi faktor yang tidak menghambat atau bahkan dapat mendukung kinerja pegawai. Keterbatasan penelitian ini ialah terdapat pada penelitian yang hanya berfokus pada stres kerja dan *social support* tanpa mempertimbangkan faktor lain yang juga dapat memengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja yang dialami pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Meskipun demikian, hubungan stres kerja dan kinerja adalah negatif yang di mana artinya tetap membutuhkan *social support* untuk dapat mengubahnya menjadi hal yang positif bagi kinerja pegawai.

Dari fenomena dan kesenjangan temuan peneliti terdahulu yang telah dipaparkan diatas penulis ingin meneliti "Pengaruh *Work-Family Conflict* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dengan *Social Support* Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada: Kantor BAPPEDA Provinsi Kalimantan Barat).

1.2. Rumusan Masalah

1.2.1. Pernyataan masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat diketahui bahwa kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan dan kesuksesan sebuah intansi/organisasi. Namun, seringkali pegawai mengalami tantangan dalam

mencapai kinerja yang optimal. Faktor-faktor seperti *work-family conflict* dan stres kerja dapat memengaruhi kinerja pegawai secara signifikan.

1.2.2. Pertanyaan penelitian

1. Apakah *Work-family conflict* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Kantor BAPPEDA Provinsi Kalimantan Barat?
2. Apakah Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Kantor BAPPEDA Provinsi Kalimantan Barat?
3. Apakah *Social Support* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Kantor BAPPEDA Provinsi Kalimantan Barat?
4. Apakah *Social Support* memoderasi hubungan antara *work-family conflict* dan kinerja pegawai pada pegawai Kantor BAPPEDA Provinsi Kalimantan Barat?
5. Apakah *Social Support* memoderasi hubungan antara stres kerja dan kinerja pegawai pada pegawai Kantor BAPPEDA Provinsi Kalimantan Barat?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja pegawai pada pegawai Kantor BAPPEDA Provinsi Kalimantan Barat.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai Kantor BAPPEDA Provinsi Kalimantan Barat.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *social support* terhadap kinerja pegawai pada pegawai Kantor BAPPEDA Provinsi Kalimantan Barat.
4. Untuk menguji dan menganalisis peran *social support* dalam memoderasi hubungan antara *work-family conflict* dan kinerja pegawai pada pegawai Kantor BAPPEDA Provinsi Kalimantan Barat.
5. Untuk menguji dan menganalisis peran *social support* dalam memoderasi hubungan antara stres kerja dan kinerja pegawai.

1.4. Kontribusi Penelitian

1.4.1. Kontribusi Teoritis

Penelitian ini bertujuan untuk menambah literatur tentang pengaruh *work-family conflict* dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini akan memasukkan *social support* sebagai variabel moderasi. Penelitian ini juga akan

menambah ilmu yang sudah ada yang berkaitan dengan kinerja pegawai Kantor BAPPEDA Provinsi Kalimantan Barat.

1.4.2. Kontribusi Praktis

Kegunaan praktis dalam penelitian ini terbagi menjadi 2 bagian yaitu bagi instansi dan bagi peneliti yang lain, dijelaskan sebagai berikut:

1. Bagi instansi Kantor BAPPEDA Provinsi Kalimantan Barat.

   Adapun manfaat bagi instansi BAPPEDA Provinsi Kalimantan Barat adalah untuk memberikan tambahan informasi bagi pihak manajemen Kantor BAPPEDA Provinsi Kalimantan Barat dalam merumuskan serta menerapkan strategi untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan cara memperhatikan *work-family conflict* serta stres kerja pada pegawai serta memperkuat *social support* dan manajemen stres untuk mengatasi tekanan dalam bekerja.

2. Bagi Peneliti Lain.

   Untuk peneliti lain, penelitian ini dapat menjadi landasan untuk mempelajari lebih lanjut tentang hubungan *work-family conflict*, stres kerja, dan kinerja dengan mederator *social support*. Penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi para akademisi yang mengerjakan topik serupa di masa mendatang.

1.5. Gambaran Kontekstual Penelitian

BAPPEDA Provinsi Kalimantan Barat merupakan salah satu instansi pemerintah yang ditugaskan untuk membantu Gubernur dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang penunjang urusan pemerintahan di daerah dan memberikan bantuan dalam perencanaan pembangunan daerah. Kantor BAPPEDA Provinsi Kalimantan Barat beralamat di Jl. Jenderal Ahmad Yani, Bansir Darat, Kec. Pontianak Tenggara, Kota Pontianak, Kalimantan Barat 78111. BAPPEDA.

BAPPEDA Provinsi Kalimantan Barat memiliki tugas untuk membantu Gubernur dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan pokok yang menjadi kewenangan daerah, serta memberikan bantuan dalam perencanaan daerah sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Fungsi yang dilaksanakan oleh BAPPEDA Provinsi Kalimantan Barat meliputi: penyusunan program kerja di

bidang perencanaan pembangunan daerah; penyusunan kebijakan di bidang perencanaan pembangunan daerah; pelaksanaan kebijakan tersebut; koordinasi dan pembinaan perencanaan pembangunan daerah; penyelenggaraan unsur pendukung pemerintahan dalam rangka perencanaan pembangunan daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas di bidang perencanaan pembangunan daerah; penyelenggaraan administrasi BAPPEDA; dan pelaksanaan fungsi dan tugas pembantuan tambahan yang diberikan Gubernur di bidang perencanaan pembangunan daerah sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Visi BAPPEDA Provinsi Kalimantan Barat adalah "Mewujudkan Kesejahteraan Masyarakat Kalimantan Barat Melalui Percepatan Pembangunan Infrastruktur dan Peningkatan Tata Kelola Pemerintahan." Untuk mewujudkan visi tersebut, misi BAPPEDA difokuskan pada percepatan pembangunan infrastruktur, terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik berdasarkan asas-asas *Good Governance*, terwujudnya masyarakat yang sehat, cerdas, produktif, dan inovatif, terwujudnya kesejahteraan masyarakat, terpeliharanya ketertiban masyarakat, dan terwujudnya pembangunan berkelanjutan yang berwawasan lingkungan.

BAPPEDA Provinsi Kalimantan Barat dibentuk sebagai lembaga penasihat yang bertanggung jawab langsung kepada Gubernur. Tugas utamanya adalah membantu Gubernur dalam merumuskan kebijakan perencanaan pembangunan daerah dan mengevaluasi pelaksanaannya. Untuk mendukung tugas operasionalnya, telah diterbitkan Peraturan Pemerintah tentang Tata Tertib Organisasi dan Pembagian Tugas Bagian dan Subbagian di lingkungan BAPPEDA. Telah ditetapkan melalui Surat Keputusan Gubernur Kepala Daerah Nomor : 11 Januari 1978. Selain itu, Peraturan Daerah Provinsi Tingkat I Kalimantan Barat Nomor 4 Tahun 1983 tentang Pembentukan, Susunan, dan Organisasi mengacu pada Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 27 Tahun 1980 tentang Pembentukan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, serta keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 185 Tahun 1980 tentang Pedoman Organisasi dan Tata Kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Tingkat I dan Tingkat II.