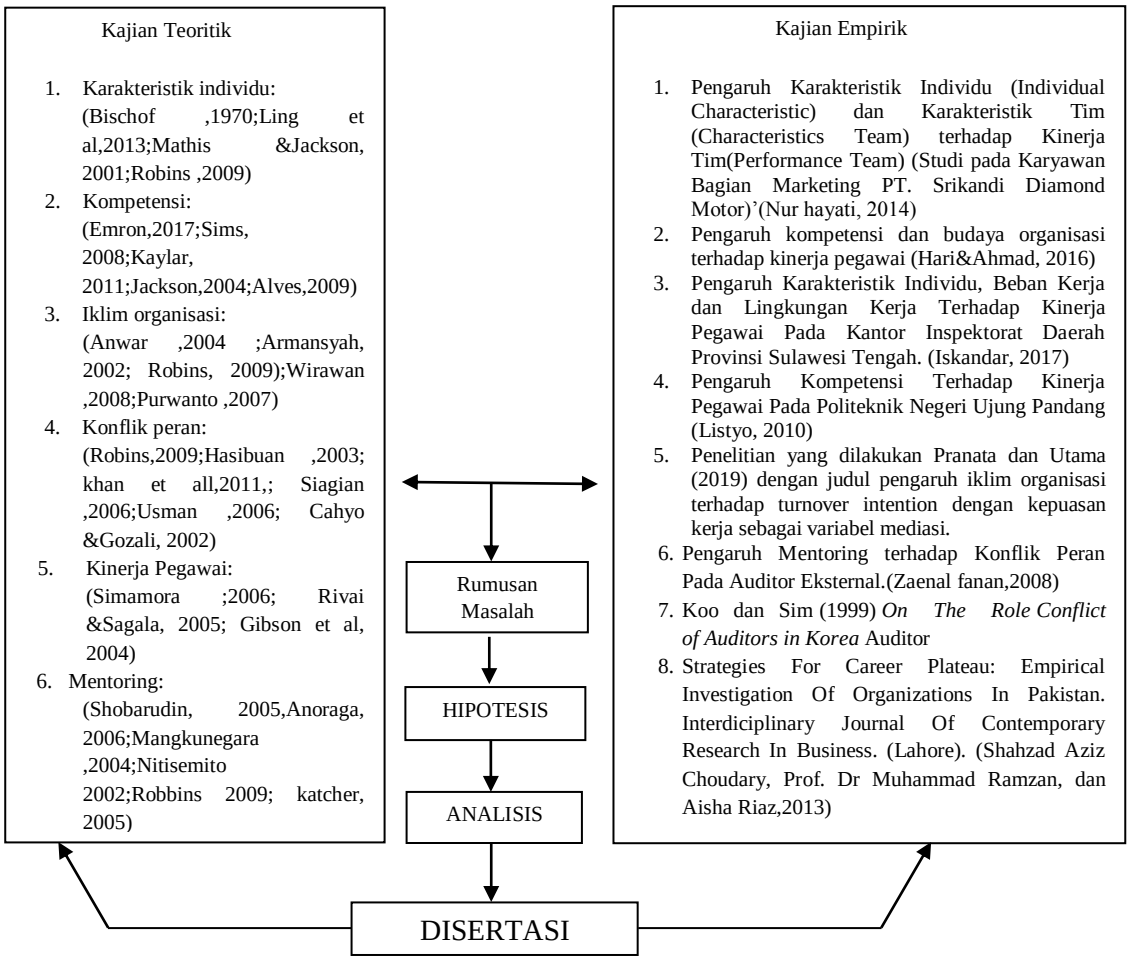
BAB III
KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Proses Berpikir

Kerangka konsep berpikir yang digunakan dalam menemukan jalan berpikir menuju penyusunan penelitian, digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3. 1
Kerangka Proses Berpikir

3.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan model konseptual mengenai bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor atau variabel, yang telah dikenali atau diidentifikasi sebagai masalah yang penting sekali (Sekaran & Bougie, 2016:57).

Suatu kerangka koseptual akan memberikan penjelasan sementara, terhadap gejala yang akan menjadi masalah (objek) penelitian. Sehubungan dengan hal tersebut maka deskripsi teori dan penelitian terdahulu menjadi landasan utama untuk Menyusun kerangka konseptual yang pada akhirnya digunakan untuk merumuskan hipotesis.

Robbins (2009:9) mengemukakan bahwa karakteristik individu terkait dengan karakter dan cara pandang seseorang dalam menafsirkan apa yang dilihat sesuai dengan perwatakannya. Artinya ciri khas yang dimiliki oleh setiap individu, berupa minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa individu kedalam lingkungan kerja.

Emron, Yohny, Imas (2017: 140) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanaka suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Pada dasar nya setiap karyawan mempunyai ciri atau memiliki karakter berdasarkan kemampuan yang harus di kuasai nya. Dan itupun harus melalui tahap dan proses sehingga kompetensi yang dimiliki dapat berguna di dunia kerja.

Menurut Wirawan (2008:122) iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual atau kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi dilingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi. Iklim organisasi penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Iklim ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi.

Cahyo dan Ghozali, (2002: 140) mengatakan bahwa “Konflik peran timbul karena adanya dua perintah yang berbeda yang diterima secara bersamaan dan pelaksanaan salah satu perintah saja akan mengakibatkan terabaikannya perintah yang lain”. Konflik peran secara luas didefinisikan sebagai ketidakcocokan antara apa yang orang itu tersedia untuk memenuhi tuntutan peran dan apa yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan peran.

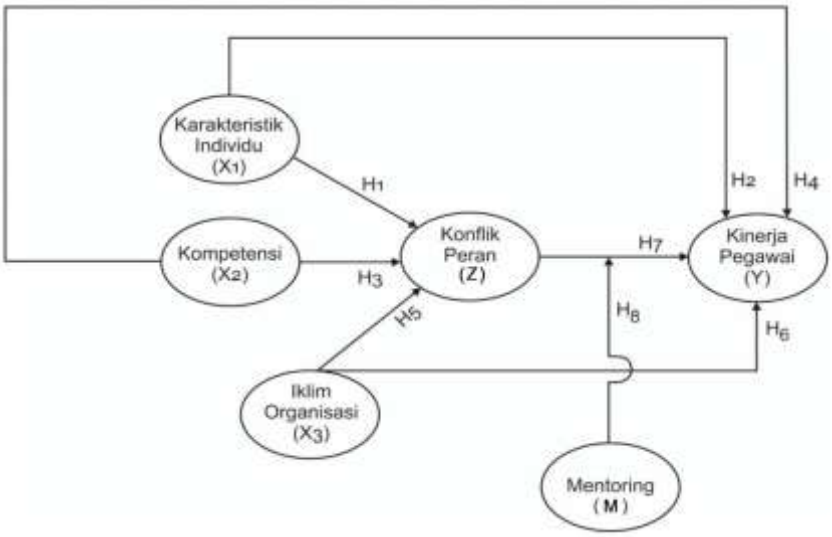
Simamora (2006:34.) Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.

Menurut Dubois dan Katcher (2005), “Mentoring adalah bentuk hubungan yang didasari oleh rasa kepercayaan yang terstruktur, di mana proses ini menawarkan bimbingan dukungan dan memberikan semangat yang bertujuan mengembangkan kompetensi dan karakter mentee.” Mentor biasanya seseorang yang lebih senior, dipercaya, dan memiliki pengalaman yang lebih dalam bidang pengembangan karakter. serta mampu membimbing junior dalam penguasaan bakat tertentu.

Sehubungan dengan permasalahan yang telah dirumuskan, dalam penelitian ini terdapat enam variabel yang akan diteliti. Keenam variabel tersebut diklasifikasikan menjadi empat bagian yaitu variabel bebas/ variabel *independent* (X), Variabel antara/ Variabel intervening (Z), Variabel terikat/ Variabel *dependent* (Y) dan variabel Moderasi *moderating constract* (M). Ketiga klasifikasi variabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel eksogen (exogenous constracts), yang dikenal juga variabel bebas (*independent variable*) yaitu variabel yang tidak diprediksi oleh variabel lain dalam model penelitian. Berdasarkan model penelitian pada gambar 3.2 kerangka konseptual, maka varibel eksogen adalah: karakter individu (X1), kompetensi (X2),dan iklim organisasi (X3).
2. Variabel edogen (endogenous constracts), yang dikenal juga variabel terikat (dependent variabel), yaitu variabel yang diprediksi oleh satu atau beberapa kostrak endogen lainnya, tetapi konstrak endogen hanya dapat berhubungan kausal dengan konstrak endogen. Variabel konstrak endogen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y).
3. Variabel intervening, yaitu variabel ini merupakan variabel penyela/ antara yang terletak diantara variabel bebas dan variabel terikat, sehingga variabel bebas tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel terikat. Varibel intervening dalam penelitian ini adalah konflik peran (Z).
4. Variabel pemoderasi (moderating constracts) yaitu variabel independent yang akan memperkuat atau memperlemah pengaruh antara variabel independen lainnya dengan variabel dependen (Sofyan Yamin dan Hari K, 2011:65). Variabel pemoderasi disebut juga variabel independent kedua. Variabel pemoderasi dalam penelitian ini adalah Mentoring (M).

Berdasarkan kerangka berpikir di atas maka dapat disusun kerangka konsep penelitian yang berbentuk kausal seperti terlihat pada Gambar 3.2 berikut:



Gambar 3. 2
Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konsep penelitian di atas menujukkan bahwa karakteristik individu (X1), kompetensi (X2), iklim organisasi (X3), konflik peran (Z), mentoring (M). Variabel-variabel inilah yang secara bersamaan merupakan variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat.

3.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, telaah pustaka dan kerangka konseptual yang telah dijelaskan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap konflik peran

   Teori dasar karakteristik individu merujuk kepada pandangan Steers (1977) karakteristik individu (kebutuhan berprestasi, masa kerja/jabatan, dan lain-lain), karakteristik pekerjaan (umpan balik, identitas tugas, kesempatan untuk berinteraksi, dan lain-lain), dan pengalaman kerja. Model yang dikembangkan Steer ini kemudian dimodifikasi oleh Mowday, Porter dan Steers pada 1982 menjadi karakteristik pribadi (usia dan masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin), karakteristik yang berkaitan dengan peran, karakteristik struktural dan pengalaman kerja (Sjabadhyni, 2001; 460). Konflik peran merupakan Kreitner dan Kinichi (2005), merupakan sekumpulan perilaku yang diharapkan oleh seseorang dari jabatan sebuah posisi. Ketika istilah peran digunakan dalam lingkungan pekerjaan, seseorang yang diberi atau mendapatkan suatu posisi juga diharapkan menjalankan perananya sesuai dengan apa yang diharapkan oleh

pekerjaan tersebut. Harapan mengenai peran dalam posisinya dapat dibedakan atas harapan dari si pemberi tugas dan harapan dari orang yang menerima manfaat dari pekerjaan atau posisi tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Schneier dan Beatty (1978) menemukan adanya perbedaan signifikan antara perilaku peran atasan dan kelompok vocal, para bawahan/ subordinat dan panutan dalam organisasi. Demikian juga, Tsui 34 (1984) menemukan bahwa beban kerja yang harus ditanggung berbeda secara luas antar atasan, para bawahan; subordinat dan panutan. Mount (1984) mengemukakan adanya konflik peran di dalam MSA berkaitan dengan perselisihan paham dalam pekerjaan mengenai harapan atau kebutuhan standard perilaku. Tsui dan Ohlott (1988) menemukan suatu korelasi penting (p>.05) antara pengalaman konflik peran dan self-superior agreement pada salah satu dari tujuh peran kemampuan interpersonal. Mereka juga menemukan suatu hubungan penting antara pengalaman konflik peranan dan self-subordinate agreement. Berdasarkan uraian tersebut peneliti mengajukan;

Hipotesis 1: Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap konflik peran pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat.

2. Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Teori dasar karakteristik individu merujuk pada teori Sujak dalam Lumbunraja (2009:45-46) yang mengemukakan bahwa karakteristik individu yang berbeda-beda meliputi kebutuhannya,nilai, sikap, dan minat. Perbedaan-perbadaan tersebut dibawa ke dunia kerja sehingga motivasi setiap individu berbeda-beda yang akhirnya memberikan karakteristik tersendiri bagi individu tersebut. Karakteristik individu menurut Dalimunthe (2002:42) adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. Penelitian yang dilakukan Iskandar (2017) mengemukakan variabel bebas karakteristik individu (X1) lingkungan kerja (X2) dengan kinerja (Y) sebagai variabel terikat. Dapat di simpulkan bahwa , karakteristik individu, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Peoni (2014) hasil penelitian ini menemukan karakteristik individu (X1) linkungan (X2) kinerja (Y) sebagai variabel terikat. Dapat di simpulkan bahwa Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan karakteristik individu kerja dengan bersama-sama berpengaruh kinerja karyawan, tapi lingkungan kerja secara parsial lebih besar

yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di bandingkan dengan karakteritik individu. Berdasarkan uraian tersebut peneliti mengajukan;

Hipotesis 2: Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat.

3. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap konflik peran

Kompetensi menurut Spencer dan Spencer dalam Palan (2007) adalah sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan. Kompetensi terdiri dari lima tipe karakteristik, yaitu motif(kemauan konsisten sekaligus menjadi sebab dari tindakan),faktor bawaan (karakter dan respon yang konsisten), konsep diri (gambaran diri), pengetahuan (informasi dalam bidang tertentu) dan keterampilan (kemampuan untuk melaksanakan tugas). Kompetensi menurut Stephen Robbin (2007:38) bahwa kompetensi adalah "kemampuan (ability) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan,dimana kemampuan ini yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.Astuti (2004) juga menyatakan bahwa peran konflik adalah adanya ketidak cocokkan antara harapan-harapan yang berkaitan dengan suatu peran dimana dalam kondisi yang cukup ekstrim, kehadiran dua atau lebih harapan peran atautekanan akan sangat bertolak belakang sehingga peran yang lain tidak dapat dijalankan.Teori Penelitian Agusti (2013) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi seorang auditor internal haruslah : (1) hanya terlibat dalam layanan-layanan yang memerlukan pengetahuan, keterampilan,dan pengalaman yang mereka. (2) melakukan layanan audit internal sesuai dengan International Standards for the Professional Practice of Internal Auditing. (3) Meningkatkan kemampuan mereka dan efektivitas dan kualitaslayanan mereka.mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan. Berdasarkan uraian tersebut peneliti mengajukan;

Hipotesis 3: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap konflik peran pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat.

4. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Harsuko (2011), "Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam memainkan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi". Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup 3 aspek yaitu : sikap

(attitide), kemampuan (ability),dan prestasi (accomplishment). Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga bearti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Pramudyo (2010), "kompoetensi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja, yaitu sapa yang berkinerja baik dan kurang baik tergantung pada kompetensi yang dimilikinya, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan". Penelitian terdahulu yang sesuai penelitian Suhartini (2010) hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi komunikasi, kompetensi kerjasama kelompok, kompetensi. Kepemimpinan dan kompetensi pengambilan keputusan secara analisis, secara bersama-sama mempunyai pengaruh sangat signifikan ter hadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut peneliti mengajukan;

Hipotesis 4: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat.

5. Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap konflik peran

Taiguri dan Litwin, dalam Wirawan (2016;121), menyebutkan bawaha ilkim organisasi adalah kualitas lingkungan internal organisasi secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Litwin dan Stringer, dalam Wirawan (2016;121) mendefiniskan iklim organisasi sebagai suatu konsep yang melukiskan sifat subjektif atau kualitas lingkungan organisasi. Unsur-unsurnya dapat dipersepsikan dan dialami oleh anggota organisasi. Grzywacz (dalam Utaminingsih 2017;46) yang mengatakan bahwa konfik peran lebih banyak bersifat psikologis dengan gejala-gejala yang terlihat antara lain rasa bersalah karena tidak bisa melakukan peran yang diharapkan, kegelisahan dan frustasi bahkan stres, karena tuntutan peran dalam pekerjaan dan keluarga sangat menguras waktu, energi dan mental seseorang. Berdasarkan uraian tersebut peneliti mengajukan;

Hipotesis 5: Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap konflik peran pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat.

6. Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Menurut Menurut Gilmer (1984), iklim organisasi adalah seperangkat karakteristik yang menetap yang menggambarkan suatu organisasi dan membedakannya dengan organisasi-organisasilain, mempengaruhi perilaku

orang-orang. Kondisi ini merupakan karakteristik obyektif dari organisasi dan dapat diamati baik oleh anggota organisasi maupun oleh orang-orang di luar organisasi. Unsur tantangan pekerjaan dan tanggungjawab terhadap pekerjaan dirasakan penting, karena dalam berbagai dimensi lain hal itu merupakan salah satu unsur penting iklim organisasi. Tantangan, kejelasan pekerjaan dan tanggungjawab merupakan kebutuhan pegawai dan merupakan sebagian unsur yang harus dipenuhi jika organisasi ingin meningkatkan kinerja pegawainya. Penelitian terdahulu yang sesuai adalah penelitian Fajri Nur Hidayat & Dwi Ratmawati (2019) "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening" Divisi penelitian dan pengembangan untuk menghasilkan kinerja memainkan peran sentral dalam bentuk teknologi inovasi budidaya tebu dan inovasi kinerja persaingan industri global. Diperlukan iklim organisasi yang mendukung peningkatan kinerja dan penelitian pengembangan bisnis staf. Saling mendukung dan menyemangati dalam setiap penyelesaian antara manajemen dan karyawan bekerja akan memberikan kenyamanan suasana dalam kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut peneliti mengajukan;

Hipotesis 6: Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat.

7. Konflik peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Konflik peran dapat muncul dalambentuk intraindividual conflict atau berasal dari dalam diri seseorang. Konflik peran sendiri berkaitan erat dengan norma yang mengarahkan pada apa yang "seharusnya" ditunjukkan di dalam perilaku seseorang (Luthans, 2011). Dalam pemahaman yang sederhana, peran bisa dipahami sebagai posisi yang memiliki ekspektasi dari norma yang telah terbentuk. Rizzo et al. (1970) mendefinisikan konflik peran sebagai ekspektasi tentang perilaku untuk sebuah posisi dalam struktur sosial. Ekspektasi mendikte syarat perilaku atau membatasi anggapan orang bersangkutan terhadap peran yang ia jalankan sekaligus juga membatasi anggapan orang lain yang berkaitan dengan peran tersebut atau memiliki dugaan terkait dengan peran tersebut. Ekspektasi disyaratkan oleh pengalaman umum, pengetahuan, nilai, persepsi, serta pengalaman spesifik dengan orang yang bersangkutan. Ekspektasi selanjutnya dijadikanstandar untuk mengevaluasi berharga atau sesuai tidaknya suatu perilaku. Hubungan antara konflik peran dan kinerja pegawai sebelumnya telah menjadi perhatian beberapa peneliti. Manasseh (2013) dalam penelitiannya menemukan bahwa tidak sedikit pegawai yang mengalami konflik peran karena harus berhadapan dengan instruksi yang kadang bertentangan, tidak jelas, dan

bahkan tidak konsisten. Hal ini berikutnya berdampak pada rendahnya kinerja pegawai dalam organisasi. Afifah et al. (2015) melakukan penelitian sejenis dengan melihat pengaruh konflik peran terhadap kinerja individu auditor, dan menemukan bahwa konflik peran berpengaruh negatif dansignifikan terhadap kinerja auditor. Dengan kata lain, kinerja individu auditor yang mengalami konflik peran cenderung menurun. Penelitian Dyna Yuri Aurora &Rahmi Fahmy (2019) ″ Pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Pegawai dengan Kecerdasan Spiritual sebagai Mediasi (Studi Kasus pada Pegawai Puskesmas Kota XYZ)" Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari konflik peran terhadap kinerja pegawai; kecerdasan spiritual terhadap konflik peran; kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai; serta, konflik peran yang dimediasi oleh kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut peneliti mengajukan;

Hipotesis 7: Konflik peran berpengaruh signifikan kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat.

8. Mentoring memoderasi pengaruh konflik peran terhadap kinerja karyawan.

Teori dari Menurut Gibson et.al (1992) dari pandangan individu, proses sosialisasi berkaitan dengan pengembangan karir. Individu memandang organisasi sebagai tempat untuk mencari kesempatan mendapatkan pengalaman kerja yang memuaskan yang berupa karir yang memuaskan dengan proses sosialisasi berusaha menjadikan individu mengartikan kegiatan yang memuaskan dirinya sebagai kegiatan yang menyebabkan hasil karya menjadi efektif, baik hasil karya kelompok maupun keorganisasian. Dirsmith & Covaleski (1985), melaporkan bahwa hubungan pementor dengan peserta mentoring di kantor-kantor akuntan publik terbiasa untuk menyampaikan informasi secara lateral.Dirsmith et al(1997) juga menyatakan bahwa saran dan tuntutan mentoring di kantor-kantor akuntan publik berguna untuk memberikan peserta mentoring informasi umpan balik tentang"hubungan si peserta mentoring dengan klien-klien dan rekanan inti, aspek-aspek bisnis perusahaan, penampilan dan perilaku peserta mentoring, serta politik praktisnya Deskripsi ini dengan jelas menyatakan pementor sebagai penyampai peran. Penelitian Viator (2001) melakukan penelitian pengaruh mentoring terhadap konflik peran hasil menunjukkan tidak adanya hubungan antara yang memiliki mentoring informal dengan konflik peran. Akan tetapi, ditemukan hubungan negatif signifikan dalam sub kelompok manajerial senior wanita dan manajer pria, dimana pegawai yang memiliki mentoring informal menunjukkan tingkat konflik peran yang lebih rendah dan dalam subkelompok menajer wanita,

pegawai dengan mentoring informal menunjukkan tingkat konflik peran lebih tinggi. Moch. Bayu Hindarto (2021) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penilaian kinerja dan pendampingan terhadap kinerja pegawai di RS Islam Nasrul Ummah Lamongan. Berdasarkan uraian tersebut peneliti mengajukan;

Hipotesis 8 : Mentoring memoderasi secara signifikan terhadap pengaruh antara konflik peran dengan kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat.