

## Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Peran terhadap Kepuasan Kerja Pegawai BAPPEDA Provinsi Jawa Barat

Suci Nurbayani\*, Sri Suwarsi, Firman Shakti Firdaus

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

\*sucinurbayani.sn@gmail.com, dr.srisuwarsi@gmail.com, firmanshakti83@gmail.com

**Abstract.** This study aims to (1) determine and analyze the level of workload of BAPPEDA employees of West Java Province, (2) To determine and analyze the level of conflict in the roles of employees of BAPPEDA of West Java Province, (3) To determine and analyze the level of job satisfaction of BAPPEDA employees of Java Province West. (4) To determine and analyze the effect of workload on job satisfaction of BAPPEDA employees of West Java Province. (5) To determine and analyze the effect of role conflict on employee job satisfaction BAPPEDA West Java Province. (6) To find out and analyze the level of influence of workload and role conflict on job satisfaction of BAPPEDA employees of West Java Province. This study uses quantitative techniques that are descriptive and verification and use SPSS 25.0 in the calculation operation. Collecting data obtained through observation and questionnaires. The sampling technique used is random sampling. Respondents of this study were employees with the status of civil servants at BAPPEDA of West Java Province, amounting to 56 people. The results of this study conclude that: (1) workload of BAPPEDA employees of West Java Province is included in the sufficient category. (2) role conflict among BAPPEDA employees of West Java Province is categorized as sufficient. (3) job satisfaction of BAPPEDA employees of West Java Province is in the high category. (4) workload has a negative and significant effect on job satisfaction. (5) role conflict has a negative and significant effect on job satisfaction. (6) It can be concluded that there is a negative influence of workload and role conflict together on job satisfaction.

**Keywords:** *Job Satisfaction, Workload, Role Conflict.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk (1) Untuk mengetahui dan menganalisis tingkat beban kerja pegawai BAPPEDA Provinsi Jawa Barat, (2) Untuk mengetahui dan menganalisis tingkat konflik peran pegawai BAPPEDA Provinsi Jawa Barat, (3) Untuk mengetahui dan menganalisis tingkat kepuasan kerja pegawai BAPPEDA Provinsi Jawa Barat. (4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai BAPPEDA Provinsi Jawa Barat. (5) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh konflik peran terhadap kepuasan kerja pegawai BAPPEDA Provinsi Jawa Barat. (6) Untuk mengetahui dan menganalisis besar tingkat pengaruh beban kerja dan konflik peran terhadap kepuasan kerja pegawai BAPPEDA Provinsi Jawa Barat. Penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif yang bersifat deskriptif dan verifikatif serta menggunakan SPSS 25.0 dalam pengoperasian perhitungan. Pengumpulan data yang diperoleh melalui observasi dan kuesioner. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah random sampling. Responden penelitian ini adalah pegawai berstatus PNS pada BAPPEDA Provinsi Jawa Barat yang berjumlah 56 orang. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: (1) beban kerja pada pegawai BAPPEDA Provinsi Jawa Barat termasuk kategori cukup. (2) konflik peran pada pegawai BAPPEDA Provinsi Jawa Barat termasuk kategori cukup. (3) kepuasan kerja pada pegawai BAPPEDA Provinsi Jawa Barat termasuk kategori tinggi. (4) beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (5) konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (6) Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif beban kerja dan konflik peran secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja.

**Kata Kunci:** *Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Konflik Peran.*

## A. Pendahuluan

Organisasi merupakan suatu tempat berkumpulnya sekelompok individu dengan tujuan yang sama dan mencapai tujuan tersebut bersama-sama dan manajemen sumber daya manusia adalah mengelola dan mengatur sumber daya manusia di dalam suatu organisasi agar terarah dengan jelas sesuai dengan tujuan dan target dari perusahaan. Dengan adanya manajemen sumber daya manusia yang baik dalam suatu organisasi dapat membuat pegawainya bekerja dengan efektif dan efisien dalam suatu organisasi dengan memiliki kepuasan kerja yang tinggi,

Bagi sebuah organisasi untuk mendapatkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi dari para pegawainya bukanlah hal yang mudah untuk di dapatkan karena kepuasan kerja adalah suatu bentuk ungkapan kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya sendiri tanpa adanya unsur apapun yang memaksa.

Massoni (2014) agar pegawai memiliki kepuasan kerja, sebaiknya organisasi selalu mengawasi lingkungan kerja dimana pegawai akan saling bekerja sama dengan rekan kerja, atasan, dan hal lain yang memiliki pengaruh terhadap seorang pegawai disaat mengerjakan tugasnya. Salah satu rendahnya tingkat kepuasan kerja pegawai terjadi dikarenakan adanya beban kerja yang berlebih dan konflik peran dalam suatu organisasi tersebut. Hal ini didukung oleh penelitian menurut

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kevin F.S.Tambengi et. al (2016) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selain beban kerja, faktor lain yang menyebabkan rendahnya kepuasan kerja pegawai adalah konflik peran. Konflik peran diartikan sebagai rasa ketidaknyamanan seseorang atas perintah atau pekerjaan yang bertolak belakang dengan posisi dimana ia menjabat. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Verry A. Maeo et. al (2016) menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selain terdapat beban kerja yang berlebih dan konflik peran pada BAPPEDA Provinsi Jawa Barat yang terdapat dari peta jabatan, penulis juga mendapatkan adanya ketidakpuasan pegawai yang dapat terlihat pada rekap penilaian kinerja pegawai BAPPEDA Provinsi Jawa Barat yang dapat dibuktikan dengan masih kurangnya jam kerja beberapa pegawai yang tidak mencapai target. Target jam kerja pada BAPPEDA Provinsi Jawa Barat adalah 6000 menit perbulan dimana pegawai dapat mencapai target 6000 menit dalam sebulan apabila pegawai tersebut melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang telah dinyatakan valid oleh pimpinan, sedangkan terdapat beberapa pegawai yang tidak mencapai target tersebut. Selain pada jam kerja yang tidak mencapai target terdapat juga pegawai yang nilai SKP ( Sasaran Kerja Pegawai) tidak mencapai angka 100.

Menurut Cindi Ismi Januari et. al (2017) penilaian kinerja menjadi salah satu metode yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk mengetahui dan menilai seberapa besar kepuasan kerja pegawai akan pekerjaannya dan lingkungan kerjanya. Maka dengan tidak tercapainya target jam kerja dan nilai SKP dapat dikatakan bahwa pegawai BAPPEDA Provinsi Jawa Barat merasa ketidakpuasan dalam bekerja.

Dari penjelasan diatas terdapat uraian masalah yang melatar belakangi penulis untuk melakukan penelitian, selain itu variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu beban kerja dan konflik peran sebagai variabel independen dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen belum pernah dilakukan penelitian sebelumnya dengan judul dan objek yang sama.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Peran terhadap Kepuasan Kerja Pegawai BAPPEDA Provinsi Jawa Barat”.

## B. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif yang bersifat deskriptif dan verifikatif serta menggunakan SPSS 25.0 dalam pengoperasian perhitungan. Pengumpulan data yang diperoleh melalui observasi dan kuesioner. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah random sampling. Responden penelitian ini adalah pegawai berstatus PNS pada BAPPEDA Provinsi Jawa Barat yang berjumlah 56 orang. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: (1) beban kerja pada pegawai BAPPEDA Provinsi Jawa Barat termasuk kategori cukup. (2) konflik

peran pada pegawai BAPPEDA Provinsi Jawa Barat termasuk kategori cukup. (3) kepuasan kerja pada pegawai BAPPEDA Provinsi Jawa Barat termasuk kategori tinggi. (4) beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (5) konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (6) Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif beban kerja dan konflik peran secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja..

### C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

#### Uji T

Uji T digunakan dalam penelitian ini untuk menguji ada tidaknya pengaruh yang signifikan secara parsial dari masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Hasil pengujian Uji T pada variabel X1 terhadap Y diuraikan sebagai berikut:

**Tabel 1.** Hasil Uji T Variabel Beban Kerja dan Konflik Peran terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	52.300	3.441		15.197	0.000
	X1	-0.320	0.098	-0.321	-3.250	0.002
	X2	-0.742	0.129	-0.567	-5.744	0.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25, (2021)

Berdasarkan tabel 1 dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Variabel Beban Kerja memiliki t hitung yang lebih kecil dibandingkan dengan t Tabel. Karena t hitung < t Tabel (-3,250 < 2.00575) dengan nilai Sig. 0.02 < 0.05. Maka, H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh negatif signifikan secara parsial terhadap variabel Kepuasan Kerja.
2. Variabel Konflik Peran memiliki t hitung yang lebih kecil dibandingkan dengan t Tabel. Karena t hitung < t Tabel (-0,5774 < 2.00575) dengan nilai Sig. 0.000 < 0.05. Maka, H<sub>0</sub> diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel Konflik Peran berpengaruh negatif signifikan secara parsial terhadap variabel Kepuasan Kerja.

#### Uji F

Uji F digunakan dalam penelitian ini untuk menguji ada tidaknya pengaruh yang signifikan secara simultan dari kedua variabel independen (X1) dan (X2) terhadap variabel dependen (Y). Hasil pengujian Uji F pada variabel (X1) dan (X2) terhadap (Y) diuraikan sebagai berikut:

**Tabel 2.** Uji Hipotesis F Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Peran terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1145.940	2	572.970	28.677	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1058.950	53	19.980		

Total	2204.890	55			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja					
b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Konflik Peran					

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25, (2021)

Dilihat dari tabel 2 di atas,  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $28,677 > 3,17$  dan  $Sig\ 0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, artinya dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja dan Konflik Peran secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

#### D. Kesimpulan

1. Berdasarkan pembobotan dan garis kontinum variabel beban kerja secara keseluruhan dari hasil penelitian memperoleh nilai rata-rata 170 dengan presentase 51% dengan dimensi skor tertinggi yaitu berada pada dimensi faktor psikis. Hal ini menyatakan bahwa beban kerja yang ada pada BAPPEDA Provinsi Jawa Barat cukup dalam setiap tugas-tugas yang diberikan pada setiap pegawai sudah cukup sesuai dengan kapasitas pegawai itu sendiri, maka pegawai-pegawai tersebut dapat menyelesaikannya tugas yang dibebankan.
2. Berdasarkan pembobotan dan garis kontinum variabel konflik peran secara keseluruhan dari hasil penelitian memperoleh nilai rata-rata 173,5 dengan presentase 52% dengan dimensi skor tertinggi yaitu berada pada dimensi pekerjaan yang tidak jelas. Hal ini menyatakan bahwa konflik peran yang ada pada BAPPEDA Provinsi Jawa Barat cukup untuk tetap membuat organisasi berjalan optimal, bahwa pegawai merasakan konflik peran yang cukup pada dirinya.
3. Berdasarkan pembobotan dan garis kontinum variabel kepuasan kerja secara keseluruhan dari hasil penelitian memperoleh nilai rata-rata 214,5 dengan presentase 71% dengan dimensi dengan skor tertinggi yaitu berada pada dimensi rekan kerja. Hal ini menyatakan bahwa kepuasan kerja yang ada pada BAPPEDA Provinsi Jawa Barat tinggi, pegawai merasa puas dalam bekerja walaupun dengan adanya beban kerja dan konflik peran dikarenakan pegawai merasa apa yang telah dikerjakannya atau yang diberikan kepada organisasi telah sesuai dengan apa yang diberikan organisasi kepada pegawai.
4. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh negatif Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja, dimana dengan adanya peningkatan Beban Kerja pegawai maka akan menurunkan Kepuasan Kerja. Begitu pula sebaliknya, dimana dengan tidak adanya beban kerja pegawai yang baik maka akan menurunkan kepuasan kerja.
5. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh negatif konflik peran pegawai BAPPEDA Provinsi Jawa Barat terhadap Kepuasan Kerja, dimana dengan adanya peningkatan konflik peran pegawai maka akan menurunkan kepuasan kerja. Begitu pula sebaliknya, dimana dengan tidak adanya konflik peran pegawai yang baik maka akan menurunkan kepuasan kerja.
6. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh negatif beban kerja dan konflik peran secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai pegawai BAPPEDA Provinsi Jawa Barat, dimana dengan meningkatnya beban kerja dan konflik peran maka akan memberikan dampak pada penurunan kepuasan kerja. Koefisien determinasi menunjukkan besar pengaruh yang ditimbulkan oleh beban kerja dan konflik peran secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai BAPPEDA Provinsi Jawa Barat yaitu sebesar 53,2%. Sedangkan sebesar 46,8% kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian.

#### Daftar Pustaka

- [1] Cindi, IJ., Hamidah, NU., Ika, Ruhana. 2015. Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja (Studi pada Pegawai PT.Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Malang). Jurnal Administrasi Bisnis. Vol.24 No.2.

- [2] Juwita, Kristin dan Arintika, Devy. 2018. Dampak Konflik Peran Terhadap Stres dan Kepuasan Kerja Pegawai PT. Jombang Intermedia Pers (Jawa Pos Radar Jombang). *Jurnal Manajemen Indonesia*, Vol. 18 No. 2, 105-115.
- [3] Massoni, 2014. Pengaruh Self Efficacy Dan Pemberdayaan Pegawai Terhadap Kompetensi. Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang, *Journal of Management*, Vol.1 No.1.
- [4] Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. 1970. Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations, *Administrative Science Quarterly*, Vol. 15 No. 2, 150-163.
- [5] Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education.
- [6] Soleman, Aminah. 2011. Analisis Beban Kerja di Tinjau dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weith Limit (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka). *Jurnal ARIKA*. Vol. 05 No. 2.
- [7] Tambegi, Kevin F.S., Kojo, S., Rumokoy, Farlane S. 2016. Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Pengembangan Kerir terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT. Indonesia TBK Witel Sulut. *Jurnal EMBA*. Universitas Sam Ratulangi Manado. Vol No 4.
- [8] Tannady, Hendy. 2018. *Psikologi Industri dan Organisasi Edisi Pertama*. Jakarta : Expert.
- [9] Verry, A.M., Desak, K.S., dan I Gede, A.S. 2016. Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pendeta Gereja Kristen Protestan di Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. Vol. 5 No. 5, 1279-13
- [10] Darmawati. (2021). Pengaruh Knowledge Management dan Talent Management terhadap Pengembangan Karir Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis Universitas Islam Bandung*. 1 (1). 36-4