

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KONFLIK PERAN
TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA
KINERJA PEGAWAI BADAN PENGELOLA KEUANGAN
DAN ASET DAERAH KABUPATEN BANYUASIN**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-syarat Guna Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh :

**SUKMA HANSEN
18.01.11.0018**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**


2022


**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Sukma Hansen
NPM : 1801110018
Program Studi : Manajemen
Program Pendidikan : Strata I (S.1)
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Peran terhadap
Kepuasan Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja
Pegawai BPKAD Kabupaten Banyuasin

Pembimbing Skripsi:

Tanggal 19-03-2022 Pembimbing I : 
Mariyam Zanariah, S.E., M.M.
NIDN : 0222096301

Tanggal 19-03-2022 Pembimbing II : 
Herman Efrizal, S.E., M.M.
NIDN : 0202066602

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi,

Tanggal 21-03-2022



Dr. Msy. Mikial, SE.M.Si.Ak.CA.CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Manajemen,

Tanggal 19-03-2022


Mariyam Zanariah, S.E., M.M.
NIDN : 0222096301


2022/PS/DFE/22


**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG**

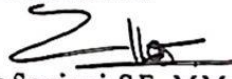
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Sukma Hansen
NPM : 1801110018
Program Studi : Manajemen
Program Pendidikan : Strata I (S.1)
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Peran terhadap
Kepuasan Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja
Pegawai BPKAD Kabupaten Banyuasin

Pembimbing Skripsi:

Tanggal 08-04-2022 Ketua Penguji : 
: Mariyam Zanariah, S.E., M.M.
NIDN : 0222096301

Tanggal 08-04-2022 Penguji I : 
: Herman Efrizal, S.E., M.M.
NIDN : 0202066602

Tanggal 08-04-2022 Penguji II : 
: Ellen Sumiarni, S.E., M.M.
NIDN : 0223116001

Mengesahkan :

Dekan Fakultas Ekonomi,

Tanggal 08-04-2022


: Dr. Masy Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Manajemen,

Tanggal 08-04-2022


: Mariyam Zanariah, S.E., M.M.
NIDN : 0222096301



072/PS/DFE/22

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Seseorang akan lebih menghargai sebuah pencapaian dengan perjuangan yang keras dan sulit, dari pada sesuatu yang instan”.

(Penulis)

“Doronglah dirimu sendiri untuk mencapai impianmu karena tidak ada orang yang rela membantu kecuali dirimu sendiri” (Celoteh

Motivasi)

Skripsi Ini Kupersembahkan Untuk :

- ❖ Ayahanda dan ibunda tercinta
- ❖ Keluarga dan saudara-saudaraku tersayang
- ❖ Almamaterku

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sukma Hansen
NPM : 1801110018
Program Studi : Manajemen
Program Pendidikan : Strata I (S.1)
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Peran terhadap
Kepuasan Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja
Pegawai BPKAD Kabupaten Banyuasin

Menyatakan skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh- sungguh dan tidak ada bagian penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi dengan peraturan yang berlaku.

Palembang, 21 Maret 2022

Penulis



KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkah rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Peran terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai BPKAD Kabupaten Banyuasin. Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat studi ke Jenjang Strata 1 (S1) Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.

Penulis menyadari penyusunan skripsi ini dapat terlaksana dengan baik berkat dukungan dari banyak pihak. Untuk itu, pada kesempatan hari ini ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada :

1. Ibu Dr. Hj. Nyimas Manisah, M.P. selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy Mikial, SE.M.Si.Ak.CA,CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE, MM. selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang serta Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis guna penyelesaian skripsi ini.
4. Bapak Herman Efrizal, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis guna penyelesaian skripsi ini.
5. Seluruh Dosen dan Staf Administrasi Fakultas Tridianti Palembang yang telah memberikan bimbingan dan membantu selama studi.

6. Pimpinan serta seluruh pegawai BPKAD Kabupaten Banyuasin yang telah membantu dan memberikan izin selama penelitian berlangsung.
7. Kedua orang tua dan keluarga tercinta yang telah memberikan semangat dan dukungan demi keberhasilan penulis dalam menyelesaikan pendidikan ini
8. Sahabat dan Teman-teman Universitas Tridinanti Palembang selama di bangku kuliah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, terimakasih atas bantuannya dalam terselesaikannya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh kelalaian dan keterbatasan waktu, tenaga juga kemampuan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu penulis memohon maaf apabila terdapat banyak kekurangan dan kesalahan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

Palembang, Maret 2022

Penulis,

Sukma Hansen

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN	
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
ABSTRAK	ix
RIWAYAT HIDUP	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Kajian Teoritis.....	8
2.1.1 Beban Kerja.....	8
2.1.1.1. Pengertian Beban Kerja.....	8
2.1.1.2. Indikator Beban Kerja.....	8
2.1.1.3. Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	10
2.1.1.4. Dampak Beban Kerja.....	11

2.1.3. Konflik Peran.....	12
2.1.2.1. Pengertian Konflik Peran.....	12
2.1.2.2. Indikator Konflik Peran	13
2.1.2.3. Faktor Penyebab Konflik Peran.....	14
2.1.2.4 Jenis Konflik Peran.....	15
2.1.4. Kepuasan Kerja	17
2.1.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	17
2.1.3.2. Teori Kepuasan Kerja.....	18
2.1.3.3. Indikator Kepuasan Kerja.....	20
2.1.3.4. Faktor Kepuasan Kerja.....	22
2.1.3.5. Dampak dari Kepuasan Kerja.....	24
2.1.5. Kinerja Pegawai.....	25
2.1.4.1. Pengertian Kinerja Pegawai.....	25
2.1.4.2. Indikator Kinerja Pegawai	26
2.1.4.3. Faktor Kinerja Pegawai	28
2.1.4.4. Dampak dari Kinerja Pegawai	31
2.2. Penelitian Yang Relevan	32
2.3. Kerangka Berfikir	34
2.4. Hipotesis	37

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Tempat Dan Waktu Penelitian	39
3.1.1. Tempat Penelitian	39
3.1.2. Waktu Penelitian	39
3.2. Sumber Data Dan Teknik Pengumpulan Data	40
3.2.1. Sumber Data	40

3.2.2. Teknik Pengumpulan Data	41
3.3. Populasi	42
3.4. Rancangan Penelitian	43
3.5. Variabel Dan Definisi Operasional Variabel	43
3.5.1. Variabel Penelitian	43
3.5.2. Definisi Operasional Variabel	44
3.6. Instrumen Penelitian	46
3.6.1. Uji Reabilitas	47
3.7. Teknik Analisis Data	48
3.7.1. Analisis Statistik Deskriptif	48
3.7.2. Uji Asumsi Klasik	48
3.8. Analisis Jalur	51
3.9. Uji Hipotesis.....	52
3.10. Sistematika Penulisan	55
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Hasil Penelitian.....	57
4.1.1. Gambaran Umum BPKAD Kabupaten Banyuasin.....	57
4.1.1.1. Sejarah Singkat BPKAD Kabupaten Banyuasin.....	57
4.1.1.2. Visi dan Misi BPKAD Kabupaten Banyuasin.....	58
4.1.1.3. Uraian Tugas dan Fungsi BPKAD Kabupaten Banyuasin.....	59
4.1.1.4. Struktur Organisasi BPKAD Kabupaten Banyuasin.....	60
4.1.2. Karakteristik Responden.....	62
4.1.2.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	62
4.1.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
4.1.2.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	63

4.2. Instrumen Penelitian.....	64
4.2.1. Uji Reliabilitas.....	64
4.3. Teknik Analisa Data.....	65
4.3.1. Analisis Statistik Deskriptif.....	65
4.3.1.1. Variabel Beban Kerja (X_1)	67
4.3.1.2. Variabel Konflik Peran (X_2)	69
4.3.1.3. Variabel Kepuasan Kerja (Y_1)	71
4.3.1.4. Variabel Kinerja Pegawai (Y_2)	73
4.3.2. Uji Asumsi Klasik.....	74
4.3.2.1. Uji Normalitas.....	74
4.3.2.2. Uji Multikolonieritas.....	76
4.3.2.3. Uji Heteroskedastisitas.....	77
4.3.2.4. Uji Autokorelasi.....	79
4.3.2.5. Uji Koefisien Determinansi.....	80
4.4. Analisis Jalur.....	82
4.5. Uji Hipotesis.....	85
4.5.1. Uji Simultan (Uji F)	85
4.5.2. Uji Parsial (Uji t)	87

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan.....	90
5.2. Saran.....	91

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1. Penelitian yang Relevan	33
3.1. Tabel Pelaksanaan	41
3.2. Operasional Variabel	46
3.3. Instrumen Penelitian.....	47
4.1 Jumlah Pegawai Berdasarkan Umur	63
4.2. Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin.....	64
4.4. Hasil Uji Reabilitas	65
4.5. Frekuensi Distribusi Variabel	67
4.6. Distribusi Frekuensi data Variabel Beban Kerja	68
4.7. Distribusi Frekuensi data Variabel Konflik Peran	71
4.8. Distribusi Frekuensi dan Kepuasan Kerja	73
4.9. Distribusi Frekuensi dan Kepuasan Kerja	75
4.10. Hasil Uji Normalitas Variabel X_1 , X_2 dan Y_1	76
4.12. Hasil Uji Multikolonieritas X_1 , X_2 dan Y_1	77
4.14. Uji Heteroskedastisitas Variabel X_1 , X_2 dan Y_1	79
4.16. Uji Autokorelasi Variabel X_1 , X_2 dan Y_1	80
4.18. Uji Koefisien Determinansi Variabel X_1 , X_2 dan Y_1	81
4.20. Analisis Jalur Variabel X_1 , X_2 dan Y_1	82
4.24. Hasil Uji – F (Simultan)	86
4.26. Hasil Uji – t (Parsial)	88

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1. Kerangka Berfikir	34
4.1. Struktur Organisasi Kabupaten Banyuasin	62
4.2. Histogram Beban Kerja (X_1)	70
4.3. Histogram Variabel Konflik Peran (X_2)	72
4.4. Histogram Variabel Kepuasan Kerja (Y_1)	73
4.5. Histogram Variabel Kinerja Pegawai (Y_2)	75

ABSTRAK

SUKMA HANSEN. PENGARUH BEBAN KERJA DAN KONFLIK PERAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI BPKAD KABUPATEN BANYUASIN, (Dibawah bimbingan Ibu Mariyam Zanariah, SE, MM. dan Bapak Herman Efrizal, SE, MM.)

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui besar pengaruh beban kerja dan konflik peran terhadap kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuasin. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner atau angket. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai negeri sipil maupun tenaga harian lepas sebanyak 55 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Analisis Jalur serta pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t (parsial) dan uji f (simultan).

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pada pengujian terhadap beban kerja, konflik peran, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai BPKAD Kabupaten Banyuasin dimana perhitungan dilakukan menggunakan bantuan SPSS versi 17.0 diperoleh dari hasil analisis jalur dengan persamaan $Y_1 = 0,337X_1 + 0,567X_2 + \varepsilon_1$ dan $Y_2 = 0,250X_1 + 0,360X_2 + 0,319Y_1 + \varepsilon_2$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji signifikansi secara simultan yang diperoleh H_1 Hasil pengujian terhadap koefisien regresi diperoleh nilai f-hitung sebesar $70,524 > 7,188$. Artinya terdapat pengaruh beban kerja dan konflik peran terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji signifikansi secara simultan yang diperoleh H_2 Hasil pengujian terhadap koefisien regresi diperoleh nilai f-hitung sebesar $66,744 > 6,81$. Artinya terdapat pengaruh kerja dan konflik peran serta kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan hasil uji parsial didapat faktor beban kerja dengan signifikan sebesar $0,005 < 0,05$ artinya maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan hasil uji parsial pada faktor konflik peran dengan nilai $t_{hitung} = 4,991 > 2,668$ dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ artinya maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh konflik peran secara parsial terhadap kepuasan kerja pada pegawai. Hasil penelitian menunjukkan hasil uji parsial pada faktor kepuasan kerja dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ artinya maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh sebesar 70,9% sedangkan sisanya 29,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti antara lain dalam penelitian ini seperti Kompensasi, Prestasi Kerja, Lingkungan kerja dan Kepemimpinan.

Kata kunci : Beban kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai, dan Konflik Peran.

RIWAYAT HIDUP

Sukma Hansen, dilahirkan di Palembang pada tanggal 03 September 1997 dari Ayah Usman Efendi dan Ibu Rukia. Ia anak ke-4 dari 5 bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2009 di SD Negeri 01 Pulau Harapan, Sekolah Menengah diselesaikan pada tahun 2012 di SMP Negeri 2 Sembawa, dan Selanjutnya Menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2015 di SMA Negeri 3 Banyuasin III. Pada tahun 2018 saya Memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manusia sebagai faktor utama dalam setiap kegiatan organisasi merupakan aset yang unik, karena itu dalam pengelolaannya begitu banyak faktor yang dapat mempengaruhi dan sangat sulit untuk diprediksi, hal tersebut tentunya akan mempengaruhi pencapaian kinerja dan setiap individu pegawai. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya dalam menjalankan tugasnya. Setiap organisasi pasti ingin memiliki sumber daya manusia yang profesional, loyal, berdedikasi tinggi serta terjamin kesejahteraannya. Pengaruh kinerja pegawai juga sangat besar dalam berkembangnya sebuah instansi, suatu instansi dikatakan berkinerja baik, jika instansi dapat mencapai tujuan instansi tersebut dengan kesesuaian antara beban kerja yang diberikan kepada satu individu dengan kemampuan yang dimiliki oleh individu tersebut.

Kinerja pegawai mengacu pada prestasi seseorang yang diukur dengan berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh suatu instansi. Menurut Rivai (2012), kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Lebih lanjut, kinerja tidak sendiri tetapi berhubungan dengan kepuasan kerja, dipengaruhi oleh

keterampilan, kemampuan, keinginan dan lingkungan. Kunci sukses organisasi salah satunya terletak pada kepuasan kerja pegawainya. Dengan demikian, setiap instansi harus berupaya memperbaiki atau meningkatkan kondisi-kondisi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, sehingga kinerja dapat ditingkatkan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Seseorang bekerja dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Jika kebutuhan terpenuhi, maka karyawan merasa puas, dan sebaliknya, bila kebutuhannya tidak terpenuhi, maka semangat dan gairah kerja turun, merasa bosan bekerja, tingkat kemangkiran meningkat, dan lain sebagainya. Menurut Handoko (2010:193), kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dengan mana pegawai memandang pekerjaan mereka. Menurut Ardana (2008), kepuasan kerja adalah selisih dari sesuatu yang seharusnya ada dengan yang sesungguhnya. Semakin kecil selisih kondisi yang seharusnya dengan kondisi yang sesungguhnya, seseorang cenderung merasa semakin puas. Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan cara pandang seseorang terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja tergantung pada tingkat perolehan instrinsik dan eksterinsik, dan tergantung dari pandangan pemegang pekerjaan terhadap perolehan tersebut. Unsur kondisi dan perilaku orang terhadap pekerjaannya dianggap sebagai unsur-unsur yang dikandung dalam kepuasan kerja. Dewasa ini, kepuasan kerja karyawan sangat mempengaruhi kinerja suatu perusahaan. Kepuasan kerja tentunya harus ditingkatkan karena secara tidak langsung akan berdampak positif

terhadap kinerja suatu instansi. Biasanya faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu fenomena berkaitan dengan beban kerja pegawai.

Beban kerja merupakan jumlah kegiatan atau banyaknya pekerjaan yang menjadi beban pegawai yang harus diselesaikan oleh pegawai ataupun dalam kelompok selama periode waktu tertentu sesuai dengan tuntutan pimpinan. Menurut Hartanto (2014), beban kerja merupakan jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal. Beban kerja dapat dilihat dari secara fisik dan mental. Beban kerja yang ditanggung seorang karyawan terlalu berat, tentu akan menghambat pelaksanaan tugas dan tanggung jawab seorang pegawai (Suartana, *et al*, 2020). Seorang pegawai tentunya harus mampu memperhatikan beban kerjanya untuk mendapatkan suatu keserasian dalam bekerja, sehingga akan sejalan dengan produktivitas yang tinggi, diluar beban tambahan yang datang dari lingkungan bekerja maupun kapasitas dalam bekerja.

Fenomena lainnya berkaitan dengan beban kerja adalah masih terdapat perbedaan (*gap*) antara *job qualification* dan *job satisfaction*, sehingga mengganggu kinerja pegawai yang bersangkutan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan adanya beban kerja yang berbeda-beda diantara pegawai mengakibatkan sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satuan waktu tertentu banyak tidak tercapai. Namun pada bidang tertentu beban kerja yang harus ditanggung oleh pegawai sangat besar, sehingga menyebabkan pencapaian kinerja yang diharapkan tidak tercapai, sedangkan pada bagian lain beban kerja

yang harus ditanggung oleh masing-masing pegawai lebih ringan, sehingga pencapaian kinerja organisasi menjadi tidak optimal.

Sedangkan faktor lain yang turut berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai dan kinerja organisasi adalah konflik peran diantara pegawai. Pegawai selalu dihadapkan oleh masalah konflik peran dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Fanani *et al* (2008), Konflik Peran merupakan konflik yang terjadi karena seseorang mengemban lebih dari satu peran yang saling bertentangan.

Objek penelitian ini yaitu Badan Pengelolah Keuangan dan Aset Daerah Banyuasin. Biasanya fakta dilapangan di instansi pemerintahan masih terjadinya persaingan antar individu dengan menghalangi perkembangan karir masing-masing individu. Beban kerja dan tekanan yang terjadi karena berbagai faktor. Kemudian banyak pegawai melakukan pekerjaan diluar tugas, pokok dan fungsi atau tidak sesuai dengan pekerjaan diluar dari tugas pokok yang bersangkutan. Konflik yang sering terjadi adu pendapat antar rekan kerja atau saling suruh. Jika masalah tersebut Kejadian ini menimbulkan konflik sehingga antar pegawai tersebut merasa tidak nyaman dengan keadaan tersebut. Permasalahan diatas banyak sekali dampaknya yang sangat mempengaruhi kinerja dari instansi itu sendiri. Berdasarkan uraian latar belakang yang disampaikan, maka penulis tertarik untuk mengambil judul **"PENGARUH BEBAN KERJA DAN KONFLIK PERAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI BPKAD KABUPATEN BANYUASIN"**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka dapat diperoleh rumusan masalah penelitian yaitu, sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh beban kerja dan konflik peran secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuasin ?
2. Apakah ada pengaruh beban kerja dan konflik peran secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuasin ?
3. Apakah ada pengaruh beban kerja dan konflik peran secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuasin ?
4. Apakah ada pengaruh beban kerja dan konflik peran secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuasin?
5. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuasin ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan konflik peran secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuasin
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan konflik peran secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuasin
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan konflik peran secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuasin
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan konflik peran secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuasin
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuasin

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini yaitu, sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Sebagai sarana memperluas wawasan peneliti tentang beban kerja dan konflik kerja terhadap kepuasan kerja pada kinerja pegawai serta dampaknya.

2. Bagi Instansi

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi informasi dan bahan masukan yang bermanfaat bagi instansi khususnya yang berhubungan dengan pengaruh beban kerja dan konflik kerja terhadap kepuasan kerja pada kinerja pegawai serta dampaknya.

3. Bagi Akademik

Penelitian ini bermanfaat sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dibidang yang sama dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarwati, D. 2014. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stress Perawat IGD dengan Dukungan Sosial. *Skripsi*. Universitas Diponegoro.
- Ardana, K., Mujiati, N. W. dan Sriathi, A. A. A.. 2008. *Perilaku Keorganisaian*. Edisi Pertama. Graha Ilmu Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Artadi, F.F.2019. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Merapi Agung Lestari. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Asad, Moh.2003.*Produktivitas Kerja Karyawan*. Ed 4, Yogyakarta : Liberti.
- Astianto, A. 2014. Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 3(7), 1-17
- Chairunnisah, S.2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal,dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Kantor Kecamatan Grogol Petamburan Jakarta Barat. *Jurnal Manajemen*.Universitas Gunadarma, Jakarta.
- Fanani, Z, Hanif, R.A, dan Subroto, B. 2008. Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan Peran terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akutansi dan Keuangan Indonesia*, Vol 5 No.2. Hal 139-155.
- Ghozali, I. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariete*. Edisi 8 Semarang: UNDIP Semarang.
- Giovanni, M.T.2015. Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado. *Jurnal Riset Ekonomi*.Vol (3) No.3, 90-98.
- Handoko, T.H, 2010. *Manajemen Personalialia Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta, Penerbit : BPFE.
- Hartanto.2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Keberhasilan*, CV. Haji Masagung, Jakarta
- Kanungo, R. N. 2012. Measurement of Job and Work Involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67: 341–349.

- Kreitner, R dan KInicki. (2004). *Organization Behavior*. Sixth Edition. New York:McGraw.
- Luthans, Fred.2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta:ANDI
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Muchlas, Makmuri, 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Munandar. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta:Penerbit UI Press.
- Murti, S.R. 2013. *Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Guru SMP Negeri*. Badan Penerbit Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Nabawi, R. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nasution, E. H, Said M. 2018. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*. Vol(2) No.1.
- Nurhasanah, 2014. Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Ditjen Penyelenggara Haji dan Umra KEMENAG RI. *Skripsi*. S1 Fakultas Ekonomi. UIN Jakarta
- Reksohadiprojo, S., & Handoko,T.H., 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Rivai dan Sagala .2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Penerbit: PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Rivai, Veitzal. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Bandung: Grafindo
- Robbins, Stephen & Judge, TA. 2016. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sarwoto.2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Penerbit PT.Andi Offset.
- Schuler, Jackson.2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga

- Sedarmayanti, 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sitepu,A.T. 2013. Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BTN cabang Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.1. No.4, Hal 1123-1133.
- Suartana, I.P. Dewi, I.G.A.M. 2020. Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, dan Konflik pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Swiss Bellin Hotel.*E-Jurnal Manajemen Udayana*. Vol. (09). No.03.
- Sugiyono. 2013. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabetah
- Sulbahri M. Kamsrin S, Baidowi, A. 2011. *Paduan Pengelolaan Data dengan SPSS*. Penerbit Unsri Palembang
- Suryaningrum. 2015. Pengaruh Beban Kerja terhadap stress kerja pada perawat RS PKU MUHAMMADIYAH Yogyakarta. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sutrisno. Edy. 2016. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Kharisma Putra Utama: Jakarta.
- Teh, P & Sun, H.2012. Knowledge Sharing, Job attitudes and Organizational citizenship behavior. *Industrial Manajement*, 64-82
- Triyono F Anto (2008). Pengaruh Budaya organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) tbk. Kantor cabang klaten. *Jurnal Manajemen*. Vol.(1).No. 1.
- Wexley, dan Yulk, Gery. 2007. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Wijono, Sutarto. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi dalam Suatu Bidang Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Kencana.
- Winardi.2013. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta:Kencana.
- Wirawan, 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Wirjana , Bernadine. 2007. *Mencapai Manajemen Berkualitas*. Yogyakarta