

## RINGKASAN SKRIPSI

### PENGARUH KONFLIK PERAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS SOSIAL KOTA PONTIANAK DENGAN KELELAHAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

#### 1. Latar Belakang

Saat ini bekerja menjadi salah satu kebutuhan yang sangat penting bagi hidup manusia. Semua orang selalu mengharapkan memiliki pekerjaan yang dapat menghasilkan pendapatan untuk memenuhi kehidupan sehari-hari. Dalam sebuah perusahaan atau organisasi, pastinya akan selalu mengharapkan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten. Gambaran atas hasil dan prestasi dari pekerjaan yang dilakukan pegawai dapat dilihat dari pencapaian kinerjanya. Menurut Afandi (2018), kinerja merupakan sebuah hasil dari pekerjaan yang dilakukan dan dicapai oleh individu atau kelompok didalam suatu organisasi sesuai dengan tugas yang telah diwewenangkan dan dipertanggungjawabkan tanpa melanggar hukum serta telah sesuai dengan aturan moral dan etika agar tujuan organisasi dapat tercapai. Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja pegawai yang tinggi maka perlu menghindari konflik-konflik yang dapat menyebabkan menurunnya kinerja pegawai. Konflik tersebut dapat berupa konflik peran, beban kerja, maupun kelelahan kerja.

Ketertarikan penulis melakukan penelitian ini dimana setelah melakukan survei dan melakukan wawancara terhadap beberapa pegawai penulis mendapatkan informasi bahwa di kantor Dinas Sosial Kota Pontianak pegawai seringkali mendapatkan pekerjaan tambahan diluar *jobdesk* yang telah ditetapkan bahkan seringkali pekerjaan tambahan tersebut tidak mereka kuasai, hal ini membuat peneliti menduga bahwa terdapat konflik peran yang dirasakan oleh pegawai di Dinas Sosial Kota Pontianak. Selain itu, tingginya beban kerja berupa volume tugas yang harus diselesaikan dengan waktu yang terbatas mengindikasikan terjadinya beban kerja yang dirasakan pegawai. Tuntutan tugas yang cukup tinggi dapat dilihat dari laporan pengaduan yang diterima oleh Dinas Sosial Kota Pontianak, hal ini dapat menjadi masalah dikarenakan jumlah SDM yang tidak memadai sehingga pegawai banyak yang diberikan tanggungjawab dan beban pekerjaan yang cukup tinggi. Hal tersebut akhirnya berpengaruh terhadap kelelahan kerja yang dirasakan pegawai dikarenakan mereka harus bekerja melebihi jam kerja sesungguhnya untuk mencapai target kerja. Dan berdasarkan hasil penilaian kinerja pegawai juga menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Pontianak masih perlu ditingkatkan.

#### 2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dijabarkan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah konflik peran berpengaruh signifikan terhadap kelelahan kerja pada pegawai Dinas Sosial Kota Pontianak?

2. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kelelahan kerja pada pegawai Dinas Sosial Kota Pontianak?
3. Apakah konflik peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Pontianak?
4. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Pontianak?
5. Apakah kelelahan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Pontianak?
6. Apakah kelelahan kerja berpengaruh signifikan dalam memediasi pengaruh konflik peran terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Pontianak?
7. Apakah kelelahan kerja berpengaruh signifikan dalam memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Pontianak?

### **3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian, pernyataan masalah dan pertanyaan penelitian yang telah dikemukakan, maka dapat disampaikan tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh konflik peran terhadap kelelahan kerja pegawai Dinas Sosial Kota Pontianak.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kelelahan kerja terhadap kelelahan kerja pegawai Dinas Sosial Kota Pontianak.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh konflik peran terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Pontianak.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Pontianak.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Pontianak.
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kelelahan kerja dalam memediasi pengaruh konflik peran terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Pontianak.
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kelelahan kerja dalam memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Pontianak.

### **4. Metode Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada pegawai di Dinas Sosial Kota Pontianak. Fakta-fakta dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif berupa statistik. Sumber data dan fakta diperoleh dari penelitian ini adalah data sekunder dan primer. Peneliti menggunakan kuesioner dan wawancara dalam pengumpulan data. Variabel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah variabel bebas, variabel terikat dan variabel mediasi untuk diteliti. Variabel bebas yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu konflik peran dan beban kerja, kemudian variabel terikat yaitu kinerja pegawai serta variabel mediasi yaitu kelelahan kerja. Populasi yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Sosial Kota Pontianak yang berjumlah 53 orang. Berdasarkan teknik pengambilan sampel

dengan sampel jenuh yaitu dengan mengambil keseluruhan populasi untuk dijadikan sampel, sehingga sampel didapatkan sebanyak 53 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket) dengan menggunakan skala likert. Metode analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini meliputi uji instrumen penelitian (uji validitas dan uji realibilitas), analisis deskriptif, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas), analisis jalur (*path analysis*), uji koefisien determinasi total, dan uji hipotesis (uji kelayakan model (uji-F), uji parsial (uji-t)).

## 5. Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua item dari kuisioner teruji valid dan reliabel. Untuk asumsi klasik berdistribusi normal dan memiliki hubungan yang linier. Adapun berdasarkan hasil pengujian selanjutnya didapatkan hasil:

- a. Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.29 diperoleh nilai signifikansi untuk variabel konflik peran sebesar 0,000 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 serta nilai t hitung menunjukkan nilai yang positif yakni sebesar 4,912. Maka H1 diterima dan artinya variabel konflik peran (X1) berpengaruh signifikan dan berhubungan positif terhadap variabel kelelahan kerja (Z).
- b. Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.29 diperoleh nilai signifikansi untuk variabel beban kerja sebesar 0,000 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 serta nilai t hitung menunjukkan nilai yang positif yakni sebesar 4,324. Maka H2 diterima dan artinya variabel beban kerja (X2) berpengaruh signifikan dan berhubungan positif terhadap variabel kelelahan kerja (Z).
- c. Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.30 diperoleh nilai signifikansi untuk variabel konflik peran sebesar 0.039 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 serta nilai t hitung menunjukkan nilai yang negatif yakni sebesar -2,155. Maka H3 diterima dan artinya variabel konflik peran (X1) berpengaruh signifikan dan berhubungan negatif terhadap variabel kinerja pegawai (Y).
- d. Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.30 diperoleh nilai signifikansi untuk variabel beban kerja sebesar 0.448 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 serta nilai t hitung menunjukkan nilai yang negatif yakni sebesar -0,765. Maka H4 ditolak dan artinya variabel beban kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan dan berhubungan negatif terhadap variabel kinerja pegawai (Y).
- e. Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.30 diperoleh nilai signifikansi untuk variabel kelelahan kerja (Z) sebesar 0.008 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 serta nilai t hitung menunjukkan nilai yang negatif yakni sebesar -2,760. Maka H5 diterima dan artinya variabel kelelahan kerja (Z) berpengaruh signifikan dan berhubungan negatif terhadap variabel kinerja pegawai (Y).
- f. Diketahui pada Tabel 4.30 bahwa nilai signifikansi pengaruh konflik peran (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,036, dan hasil sobel test menunjukkan peran variabel kelelahan kerja (Z) dalam memediasi pengaruh variabel konflik peran (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 2,36224 > t tabel 2,00958 yang artinya lebih besar dari t tabel. Hal ini menunjukkan bahwa peran variabel kelelahan kerja (Z) sebagai variabel mediasi antara

konflik peran (X1) dan kinerja pegawai (Y) berpengaruh. Sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H6 diterima.

- g. Diketahui pada Tabel 4.30 bahwa nilai signifikansi pengaruh beban kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,448, dan hasil sobel test menunjukkan peran variabel kelelahan kerja (Z) dalam memediasi pengaruh variabel beban kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar  $1,27255 < 2,00958$  yang artinya lebih rendah dari t tabel. Hal ini menunjukkan bahwa peran variabel kelelahan kerja (Z) sebagai variabel mediasi antara beban kerja (X2) dan kinerja pegawai (Y) tidak berpengaruh. Sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H7 ditolak.

## **6. Kesimpulan dan Saran**

### **A. Kesimpulan**

Dari hasil penelitian yang dilakukan peneliti didapatkan hasil bahwa konflik peran dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kelelahan kerja. Konflik peran dan kelelahan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kelelahan kerja mampu mempengaruhi hubungan antara konflik peran terhadap kinerja pegawai. Kelelahan kerja tidak mampu mempengaruhi hubungan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai.

### **B. Saran**

Beberapa saran yang dapat peneliti berikan adalah peneliti selanjutnya sebaiknya melakukan penelitian serupa namun sektor yang berbeda dan dengan jumlah sampel yang lebih banyak lagi, sehingga mampu memperkuat hasil penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Peneliti selanjutnya juga sebaiknya menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti komitmen organisasional, gaya kepemimpinan, pengawasan, dan lain-lain. Adapun bagi pihak instansi dapat lebih meningkatkan kualitas dan kuantitas secara bersamaan dari kinerja pegawainya dengan menghindari faktor-faktor yang dapat menyebabkan terjadinya penurunan kinerja pegawai seperti konflik peran, beban kerja dan kelelahan kerja.

### **C. Keterbatasan**

Berdasarkan simpulan dan saran yang telah disampaikan sebelumnya, beberapa keterbatasan yang ada dalam penelitian ini adalah kurangnya referensi terbaru mengenai variabel yang ada khususnya variabel konflik peran. Selain itu, lamanya pengumpulan hasil kuesioner menyebabkan proses penyelesaian penelitian ini sedikit terhambat.