JURNAL PELOPOR MANAJEMEN INDONESIA
Volume 4 Nomor 1
Hal. 56-67
ISSN : 2987-5854
Homepage : https://nobel.ac.id/index.php/jpmi

PENGARUH BEBAN KERJA, KESEIMBANGAN KERJA DAN KONFLIK PERAN GANDA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN SATU PINTU KABUPATEN JENEPONTO

Sri Wahyuni[*1], Ahmad firman[2], M. Idrus[3]
[*1]Program Pascasarjan a Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar
[2]Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar
[3]Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar
E-mail: [*1]chacasofyan1984@gmail.com, [2]a_firman25@yahoo.com, [3]idrusbpsdm71.1@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk: 1) mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja, keseimbangan kerja dan konflik peran ganda terhadap kinerja pegawai secara parsial; 2) mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja, keseimbangan kerja dan konflik peran ganda terhadap kinerja pegawai secara simultan; dan 3) mengetahui dan menganalisis variable yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai. Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan pada Dinas Penanaman Modal dan pelayanan Satu Pintu Kabupaten Jeneponto. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan Juni-Juli 2024. Populasi penelitian adalah seluruh seluruh pegawai Dinas Penanaman Modal sebanyak 35 oang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan tekhnik sampel jenuh, yaitu seluruh bagian populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 35 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) terdapat pengaruh antara beban kerja, keseimbangan kerja dan konflik peran ganda terhadap kinerja pegawai secara parsial; 2) terdapat pengaruh antara beban kerja, keseimbangan kerja dan konflik peran ganda terhadap kinerja pegawai secara simultan; 3) koflik peran ganda merupakan variable yang paling dominan berpengaruh terhaadap kinerja pegawai.
Kata kunci: Beban Kerja, Keseimbangan Hidup, Konflik Peran Ganda dan Kinerja Pegawai.

Abstract

This research aims to: 1) determine and partially analyze the influence of workload, work balance and dual role conflict on employee performance; 2) knowing and analyzing the influence of workload, work balance and dual role conflict on employee performance simultaneously; and 3) knowing and analyzing the variables that most dominantly influence employee performance. This research approach uses quantitative research. The research was conducted at the Jeneponto Regency Investment and One Stop Services Service. The time of the research was carried out from June-July 2024. The research population was all 35 employees of the Capital Investment Service. The sample selection in this study used a saturated sampling technique, that is, the entire population was sampled in this study, namely 35 people. The results of this research show that: 1) there is a partial influence between workload, work balance and dual role conflict on employee performance; 2) there is an influence between workload, work balance and dual role conflict on employee performance simultaneously; 3) dual role conflict is the variable that has the most dominant influence on employee performance.
Keywords: *Workload, Life Balance, Multiple Role Conflict and Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara (ASN) adaøah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai ASN terdiri dari Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan gaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai abdi masyarakat dan abdi negara mempunyai tugas utama diantaranya adalah menyelenggarakan tugas umum pemerintah, pembangunan dan pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat. Pemerintahan modern

JURNAL PELOPOR MANAJEMEN INDONESIA
Volume 4 Nomor 1
Hal. 56-67
ISSN : 2987-5854
Homepage : https://nobel.ac.id/index.php/jpmi

pada hakekatnya adalah pelayanan kepada masyarakat, dengan kata lain, tidak diadakan untuk melayani dirinya sendiri, tetapi untuk melayani masyarakat serta menciptakan kondisi yang memungkinkan setiap anggota masyarakat mengembangkan kemampuan dan kreativitasnya demi tercapainya tujuan bersama (Sutrisno, 2013).

Dalam menghadapi era globalisasi ini salah satu tantangan besar yang dihadapioleh pemerintah khususnya pemerintah daerah adalah bagaimana menampilkan aparatur yang profesional, memiliki etos kerja yang tinggi, keunggulan kompetitif, dan kemampuan memegang teguh etika birokrasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya serta dapat memenuhi aspirasi masyarakat. Pelimpahan wewenang dari pemerintah Pusat ke Daerah memungkinkan terjadinya penyelenggaraan pelayanan dengan jalur birokrasi yang ringkas dan membuka peluang bagi Pemerintah Daerah untuk melakukan inovasi dalam pemberian dan peningkatan kualitas pelayanan. Keberhasilan pelaksanaan Otonomi Daerah sangat ditentukan oleh keberhasilan kinerja aparatur neagara.

Tantangan tersebut merupakan hal yang beralasan mengingat secara empirik masyarakat di daerah menginginkan agar aparat pemerintah dalam menjalankan tugasnya dapat bekerja secara maksimal yang akhirnya dapat memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat. Untuk dapat menyelenggarakan pemerintahan yang baik dituntut aparatur pemerintah yang profesional, hal ini merupakan prasayarat dalam meningkatkan mutu penyelenggaraan dan kualitas pelayanan yang akan diberikan kepada masyarakat.

Apapun bentuk serta tujuannya, instansi pemerintahan dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi atau instansi. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Semua potensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap upaya organisasi atau instansi dalam pencapaian tujuannya. Semaju apapun teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, namun jika tanpa sumber daya manusia maka akan sulit bagi atau instansi mencapai tujuannya.

Sebuah instansi dalam rangka pencapaian tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani dan taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil dan bermoral tinggi, diperlukan sumber daya yang memiliki kinerja yangbaik dan berkompeten memerlukan pegawai yang selalu mampu untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk berpartisipasi dalam kegiatan pemerintah, pembangunan dan kemasyarakatan secara berdaya guna dan berhasil guna.

Menurut (Sutrisno, 2013) kinerja adalah keberhasilan seseorang dalam menjalankan suatu tugas, pegawaian yang dapat diselesaikan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau instansi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing, atau cara dimana seseorang diharapkan berfungsidan bertindak sesuai dengan tugas yang diberikan, dibebankan kepadanya, serta kuantitas, kualitas dan waktu tugas yang diberikan.

Kinerja seorang pegawai pada akhirnya merupakan masalah individu, karena setiap pegawai memiliki tingkat pengalaman yang berbeda dalam melaksanakan tugasnya. Banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Diantaranya adalah beban kerja. Gibson dalam (Rini, 2021) menyatakan bahwa bebankerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas. Dari pernyataan tersebut beban kerja adalah beban pekerjaan yang diberikan oleh kantor kepada pegawai dengan penyediaan waktuyang terbatas, sehingga

JURNAL PELOPOR MANAJEMEN INDONESIA
Volume 4 Nomor 1
Hal. 56-67
ISSN : 2987-5854
Homepage : https://nobel.ac.id/index.php/jpmi

pegawai tidak mampu untuk menyelesaikannya Dalam upaya pencapaian target pekerjaan terkadang instansi pemerintahan menggunakan berbagai macam cara untuk memotivasi dan memaksimalkan potensi dari pegawai yang ada sehingga terkadang memberikan beban kerja berlebih. Hal itu dilakukan sebagai bentuk langkah pengoptimalan kerja pegawai agar semakin produktif dalam bekerja, namun dengan memberikan beban kerja yang berlebih dapat berakibat kurang baik kepada pegawai yang bisa menimbulkan *overload* dalam pekerjaan dan terbengkalainya pekerjaan lain yang tidak bisa di selesaikan dalam waktu yang dibutuhkan (Rohman & Ichsan, 2021).

Beban kerja yang sesuai jabatan dapat meningkatkan kinerja pegawai, namun beban kerja yang terlalu berlebihan dapat menimbulkan penurunan kinerja pegawai. Hal ini karena ketidakmampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang disebabkan karena kapasitas dan kemampuan pegawai tidak sesuai dengan tuntutan yang harus dikerjakan. Tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, keterbatasan waktu yang singkat, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya. Oleh karena itu beban kerja pegawai harus seimbang agar pegawai dapat maksimal dalam meningkatkan kinerja. Beban kerja dapat terjadi apabila pegawai tidak mampu menyelesaikan tugas sesuai kapasitas kemampuanya akibat dari tuntutan pekerjaan yang terlalu menumpuk.

Terlalu banyak pekerjaan yang harus terselesaikan disebabkan karenaketerbatasan waktu yang singkat dan bisa juga karena kekurangan pegawai dalam suatuperusahaan. Oleh karena itu instansi pemerintahan harus mampu memperkirakan jumlah pegawai berdasarkan jumlah output atau hasil kerja yang mampu dihasilkan oleh setiap pegawai, dapat diketahui berapa jumlah pegawai yang sesungguhnya diperlukan oleh perusahaan untuk mencapai target. Hal tersebut dapat dilakukan melalui suatu pengukuran kapasitas kerja, sehingga pegawai dapat bekerja optimal sesuai kemampuannya (Fransiska & Tupti, 2020)

Selain beban kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah keseimbangan kerja (*work life balance*). Keseimbangan kerja (*work life balance*) juga turut mempengaruhi bagus tidaknya kinerja seorang pegawai. Keseimbangan kerja (*Work Life Balance*) merupakan cara yang dapat digunakan untuk membantu pegawai mengurangi konflik akibat peran ganda yang tidak seimbang. Menurut (Delecta, 2011)berpendapat bahwa keseimbangan hidup (*Work Life Balance*) adalah sebagai kemampuan seseorang atau individu untuk memenuhi tugas dalam pekerjaannya dan tetap berkomitmen pada keluarga mereka, serta tanggung jawab di luar pekerjaan lainnya. Oleh karena itu, tempat bekerja diharapkan membuat atau membentuk keseimbangan hidup (*Work Life Balance*) agar pegawai dapat menyeimbangkan peran gandanya. Tidak hanya kantor saja yang diharapkan untuk membuat kebijakan *WorkLife Balance*, akan tetapi pegawai seharusnya juga dapat menyeimbangkan perannya dan bekerja secara profesional agar keseimbangan kerja dapat terealisasi dengan baik.

Kemudian factor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah konflik peran ganda (*work family conflict*). Menurut Greenhaus dan Beutel (1985) dalam (Idris dkk., 2023) *Work family conflict* merupakan konflik yang dialami individu saat menjalankan peran ganda dimana tuntutan pekerjaan menyebabkan individu tidak dapat menjalankan peran sebagai anggota keluarga dengan baik begitu juga sebaliknya Konflik tersebut dapat terjadi dikarenakan aktivitas pemenuhan tuntutan pada salah satu domain (pekerjaan/keluarga) membutuhkan sumber daya yang terbatas seperti waktu, energi, dan mental, apabila pegawai menggunakan sumber daya tersebut hinggatidak dapat memenuhi

JURNAL PELOPOR MANAJEMEN INDONESIA
Volume 4 Nomor 1
Hal. 56-67
ISSN : 2987-5854
Homepage : https://nobel.ac.id/index.php/jpmi

tuntutan pada domain lain (keluarga/pekerjaan) maka pegawai tesebut mengalami *work family conflict*. *Work family conflict* adalah kebuntuan yang muncul antara tuntutan pekerjaan dan tugas keluarga. Gangguan pekerjaan dan keluarga adalah sejenis konflik antar peran yang muncul dari tekanan peran yang tidaksesuai dari masalah pekerjaan dan keluarga. Pekerjaan dapat mengganggu pencapaianurusan keluarga yang sesuai serta keluarga dapat mengganggu prospek pekerjaan (Tabassum dkk., 2017) *Work family conflict* sering timbul karena pekerjaan yang memiliki jam kerja tidak fleksibel, tidak teratur, jam kerja yang panjang, beban kerja yang tinggi, stress pekerjaan yang dialami, konflik personal di tempat kerja, perubahankarir, perjalanan dinas, atau atasan perusahaan yang tidak suportif. Pegawai yang mengalami *work family conflict* berkepanjangan akan berdampak pada kinerja pegawai dan secara keseluruhan akan mempengaruhi produktifitas instansi.

Penelitian terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sebelum (Sitompul & Simamora, 2021) nya telah dilakukan oleh beberapa peneliti. Penelitian yang dilakukan oleh (Fransiska & Tupti, 2020) memperoleh hasil bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja seorang pegawai. Sementara penelitian yang dilakukan oleh memperoleh hasil bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sementara penelitian yang dilakukan oleh membuktikan bahwa kinerja pegawai dipengaruh oleh *work family balance*. Namun, penelitian (Yusuf & Hasnidar, 2020) menemukan bahwa *Work Family Conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Wanita. Sementara penelitian yang dilakukan oleh (Idris dkk., 2023) memperoleh hasil bahwa *Work Family Conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Perbedaan hasil penelitian terdahulu menyebabkan penelitian ini menarik untuk diteliti kembali agar dapat diketahui fakto apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Satu Pintu Kabupaten Jeneponto. Dimana fenomena yang saat ini terjadi adalah kinerja pegawai yang banyak mendapat komplainan dari Masyarakat. Hal ini dibuktikan oleh Tingkat persentase kinerja pegawai tiga bulan terakhir pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. Persentase Kinerja Pegawai

Ketarangan	Februari 2024	Maret 2024	April 2024
Orientasi Pelayanan	85%	83%	81%
Integritas	80%	79%	75%
Komitmen	82%	81%	80%
Disiplin	88%	85%	81%
Kerja Sama	89%	86%	84%
Kepemimpinan	87%	83%	88%

Sumber: Dinas Penanaman Modal Kab Jeneponto

Berdasarkan data dari Dinas Penanaman Modal Kabupaten Jeneponto bahwa kinerja pegawai di Dinas Penanaman modal tiga bulan terakhir mengalami penurunandari segala aspek. Informasi dari Masyarakat terkait orientasi pelayanan, pegawai mendapatkan banyak komplenan dari atasan seperti pelayanan yang membutuhkan waktu lama serta pelayanan yang tidak tepat waktu. Selain itu untuk integritas dan komitmen, baru-baru ini ditemukan beberapa pegawai yang fraud sehingga melanggar komitmen yang sebelumnya ia sepakati, dan integritasnya diragukan karena telah melanggar aturan.

JURNAL PELOPOR MANAJEMEN INDONESIA
Volume 4 Nomor 1
Hal. 56-67
ISSN : 2987-5854
Homepage : https://nobel.ac.id/index.php/jpmi

Sementara terkait disiplin kerja, beberapa pegawai kurang disiplin waktu pada saat jam masuk dan jam istirahat. Ada beberapa pegawai yang sering datang terlambat dan menggunakan jam istirahat lebih dari satu jam. Kerja sama antar pegawai juga ikut menurun sebab beberaoa pegawai memiliki grup masing-masing, bahkan ada pegawai yang sama sekali tidak memiliki rekan kerja.Kepemimpinan pun ikut menurun sebab pimpinan di Dinas Penanaman belum dapat mengatasi masalah tersebut dengan baik sehingga berdampak Kepada menurunnya kinerja pegawai.

Turunnya kinerja pegawai dapat disebabkan oleh beberapa faktor sebagaimana yang telah dipaparkan sebelumnya bahwa kinerja pegawai dapar dipengaruhi oleh beban kerja, keseimbangan kerja serta konflik peran ganda. Terkait beban kerja, fenomena yang terjadi dilapangan adalah pegawai sering melakukan lembur di kantor akibat beban kerja yang belebihan. Biasanya pegawai mengeluhkan bahwas tiap harinya selalu menerima tugas tambahkan dari atasan, yang mana tugas sebelumnya belum selesai dikerjakan, namun ada ada saja tugas tambahkan lainnya yang diberikan dengan jarak waktu penyelesaian tugas sangat singkat. Sehingga beban kerja pegawai tiap harinya makin banyak. Selain itu pada pemberian tugas tidaklah sesuai pada posisiyang diduduki oleh pegawai dan cenderung sudah tidak sesuai lagi dengan job description pada perjanjian kontrak kerja. Sehingga para pegawai yang diberikan bebankerja yang tidak sesuai dengan job descriptionnya serta pegawai yang harus mengerhjakan Pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh divisi lainnya sehingga merasakan lelah dalam bekerja.

Kemudian selain masalah beban kerja, penurunan kinerja pegawai juga bisa jadi disebabkan oleh factor *work life balance*. Fenomena yang terjadi dilapangan terkait work life balance (keseimbangan kerja) adalah pegawai kesulitan dalam membagi waktu ketika sedang bekerja dan urusan pribadi (keluarga). Banyak ditemui pegawai yang ketika berada tidak mengerjakan tugas kantor yang seharusnya ia selesaikan di kantor menjadi dikerja di rumah. Sementara pekerjaan yang seharusnya diselesaikan dirumah, dikerjakan di kantor. Ada juga pegawai yang ketika dikantor, pikirannya focuske masalah pribadi keluarganya, sementara ketika berada di rumah, kepikiran urusan atau pekerjaan kantor.

Selain itu, Konflik peran ganda memiliki presentase yang tinggi dalam mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal Jeneponto. Seperti pada saat pegawai sedang mengalami masalah di kantor, masalah tersebut dippikirkan sampai pulang kerumah sehingga pada saat di rumah, tidak focus menjalankan peran layaknya ibu atau ayah di dalam rumah sehingga sering ditemukan pegawai yang telahberkeluarga mengalami konflik karena pekerjaan kantor yang belum selesai yang dibawah pulang sampai ke rumah. Begitupun sebaliknya, konflik pegawai yang telahberkeluarga (suami istri) ketika sampai dikantor masih dibahas baik melalui telepon ataupun biasa istri atau suami pegawai itu sendiri datang ke kantor untuk memarahi satu sama lain sehingga terjadi keributan.

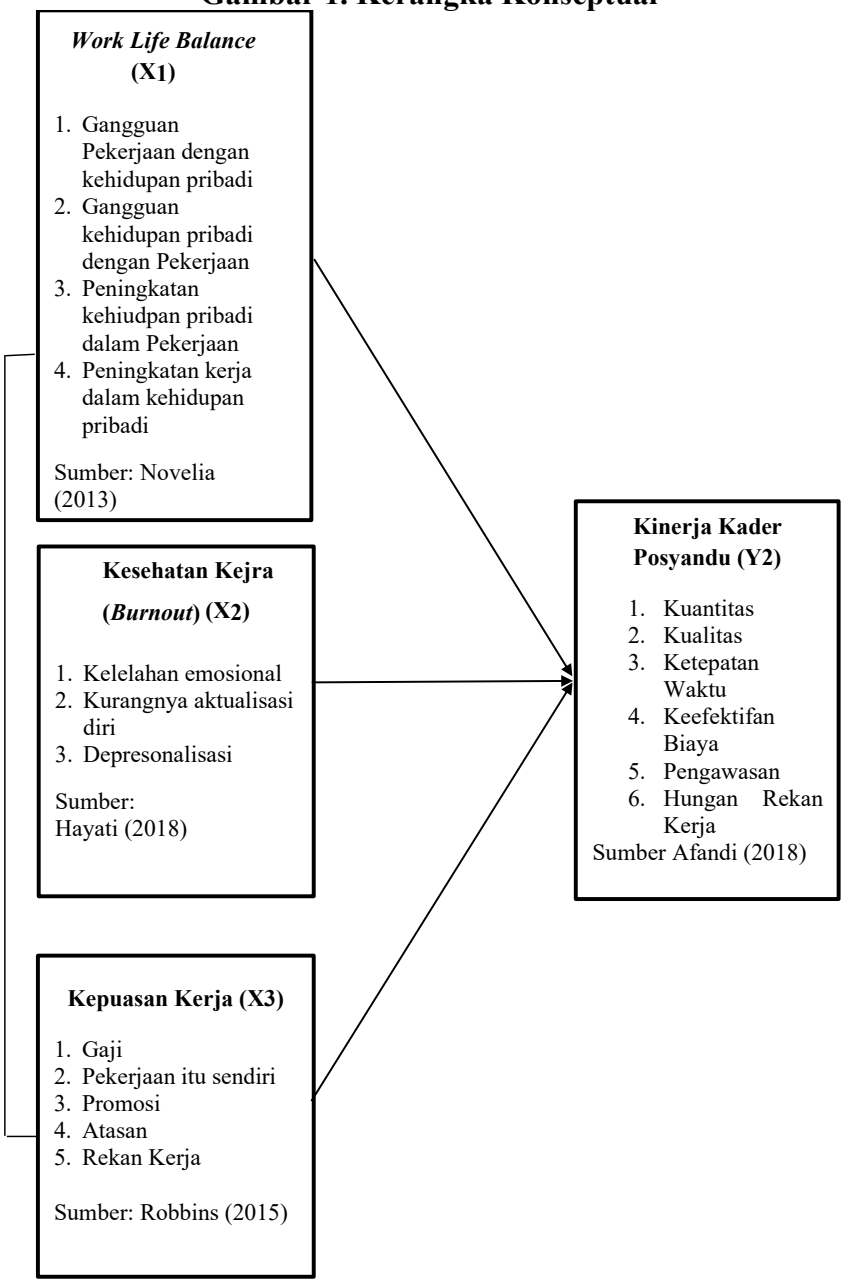
Berdasarkan penelitian terdahulu yang belum pernah ada yang mengangakat penelitian terkait beban kerja, keseimbangan hidup (*work life balance*) dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai serta fenomena yang terjadi dilapangan, tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh beban kerja, keseimbangan kerja (*work family balance*) dan konflik kerja (*work family conflict*) terhadap kinerja pegawai dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kabupaten jeneponto.

JURNAL PELOPOR MANAJEMEN INDONESIA
Volume 4 Nomor 1
Hal. 56-67
ISSN : 2987-5854
Homepage : https://nobel.ac.id/index.php/jpmi

Kerangka Konseptual

Berdasarkan ulasan teori dan hasil penelitian terdahulu yang diuraikan maka kerangka konseptual penelitian dapat diperhatikan pada gambar berikut :

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan kerangka konseptual, maka rumusan hipotesis penelitian yang diajukan adalah :

1. Diduga beban kerja, keseimbangan hidup (*work family balance*) dan konflik peran ganda (*work family conflict*) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Jeneponto

JURNAL PELOPOR MANAJEMEN INDONESIA
Volume 4 Nomor 1
Hal. 56-67
ISSN : 2987-5854
Homepage : https://nobel.ac.id/index.php/jpmi

2. Diduga beban kerja, keseimbangan hidup (*work family balance*) dan konflik peran ganda (*work family conflict*) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Jeneponto
3. Diduga beban kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Jeneponto

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti.

Penelitian dilaksanakan pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Satu Pintu Kabupaten Jeneponto. Waktu pelaksanaan penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Juni sampai dengan bulan Juli tahun 2024 atau kurang lebih satu bulan.

Adapun populasi yang digunakan yaitu seluruh pegawai menjadi populasi penelitian adalah sebanyak 35 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan tekhnik sampel jenuh, yaitu seluruh Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan tekhnik sampel jenuh, yaitu seluruh bagian populasidijadikan sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 35 orang.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian adalah penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Penelitian kepustakaan adalah metode penelitian yang dilakukan melalui rujukan beberapa literatur-literatur sebagai dasar dan tinjauan yang akan dijadikan sebagai landasan teoritis. Sementara penelitain lapangan adalah metode penelitian dimana penulis melakukan pengamatan secara langsung meliputi observasi dan wawancara

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Sig.
Konstanta	0.180	
Beban Kerja	0.249	0,005
Keseimbangan Kerja	0.201	0,009
Konflik Peran Ganda	0.496	0,000

Sumber: Olah Data SPSS,2024

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = \beta0 + \beta1X1 + \beta2X2 + \beta3X3 + ei$$
$$Y = 0,180 + 0,249X1 + 0,201X2 + 0,496X3$$

JURNAL PELOPOR MANAJEMEN INDONESIA
Volume 4 Nomor 1
Hal. 56-67
ISSN : 2987-5854
Homepage : https://nobel.ac.id/index.php/jpmi

Persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 0,180 menunjukkan bahwa bila variabel independennyanol maka kinerja pegawai yang dihasilkan sebesar 0,180.
2. Nilai 0,249 pada beban kerja (X1) adalah bernilai positif dengan koefisien regresi 0,249 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 beban kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,249 satuan. Sehingga beban kerjaberhubungan positif terhadap kinerja pegawai.
3. Nilai 0,201 pada keseimbangan kerja (X2) adalah bernilai positif dengan koefisien regresi 0,201 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 keseimbangankerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,201 satuan. Sehingga keseimbangan kerja berhubungan positif terhadap kinerja pegawai.
4. Nilai 0,496 pada konflik peran ganda (X3) adalah bernilai positif dengan koefisien regresi 0,496 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 konflik peran ganda maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,496 satuan. Sehinggakonflik peran ganda berhubungan positif terhadap kinerja pegawai.

Uji T (Secara Parsial)

Tabel 2. Hasil Uji t

No.	Variabel	t hitung	t table	Sig.	Keterangan
1.	Beban Kerja	3.013	1,670	.005	Beperngaruh
2.	Keseimbangan Kerja	2.766	1,670	.009	Berpengaruh
3.	Konflik Peran Ganda	4.710	1,670	.000	Berpengaruh

Sumber: Olah Data SPSS,2024

Berdasarkan tabel 2 maka diperoleh untuk t hitung beban kerja sebesar 3,013 dan untuk nilai t tabel dari hasil n-k-1 (n=responden, k=variabel independen)sebesar 1,696. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar 3,013 > 1,696 danuntuk nilai probabilitas sebesar 0,005 < 0,05 maka dapat disimpulkan H0 ditolak dan Ha diterima, dengan demikian beban kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hiptesis pertama diterima.

T hitung keseimbangan kerja sebesar 2,766 dan untuk nilai t tabel dari hasil n-k-1 (n=responden, k=variabel independen) sebesar 1,696. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar 2,766 > 1,696 dan untuk nilai probabilitas sebesar 0,009 < 0,05 maka dapat disimpulkan H0 ditolak dan Ha diterima, dengan demikian keseimbangan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadapkinerja pegawai. Hiptesis pertama diterima

T hitung konflik peran ganda sebesar 4,710 dan untuk nilai t tabel dari hasil n-k-1 (n=responden, k=variabel independen) sebesar 1,696. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar 4,710 > 1,696 dan untuk nilai probabilitas sebesar 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan H0 ditolak dan Ha diterima, dengan demikian konflik peran ganda berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hiptesis pertama diterima.

Uji Hipotesis F (Simultan)

Tabel 3. Hasil Uji F

F hitung	F table	Sig.	Keterangan
94,663	2,911	0,000	Berpengaruh

Sumber: Olah Data SPSS,2024

JURNAL PELOPOR MANAJEMEN INDONESIA
Volume 4 Nomor 1
Hal. 56-67
ISSN : 2987-5854
Homepage : https://nobel.ac.id/index.php/jpmi

Dengan tingkat signifikan 5% dan derajat kebebasan df1 = 3 dan df2 = 31 makaf tabel didapat (3:31)=2,911. Berdasarkan uji anova atau uji F dari output SPSS, terlihat bahwa diperoleh f hitung sebesar 94,663 > nilai f tabel 2,911 dan probabilitas sebesar 0,000 < 0,05. Secara lebih tepat, nilai F hitung dibandingkandengan F tabel dimana jika F hitung > F tabel maka secara simultan variabel- variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini menunjukkan berarti Hipotesis kedua peneliti diterima.

Uji Beta (Pengujian Secara Dominan)

Tabel 4. Uji Hasil Beta

Variabel	Koefesien Regresi (BETA)
Keseimbangan Hidup	.267
Kesehatan Kerja	.239
Kepuasan Kerja	.558

Sumber: Olah Data SPSS,2024

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel yang paling besar adalah X3 = 0,558, ini berarti bahwa variabel konflik peran ganda memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja kader pegawai.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan dalam mendeteksi seberapa jauh hubungan dan kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen. Pada data yang diolah terdapat dua variabel independen.

Tabel 5. Koefisien Determinasi (R Square)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.954[a]	.910	.906	.087

Sumber: Olah Data SPSS,2024

Pada tabel di atas terlihat bahwa R memperoleh nilai korelasi sebesar R=0,950yang artinya korelasi atau hubungan antara beban kerja, keseimbangan kerja dan konflik peran ganda mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 95%. Sementara nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar = 0,902 yang artinya sebesar 90,2% pengaruh kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel beban kerja, keseimbangan kerja dan konflik peran ganda. Dan sisanya 9,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misalnya disiplin kerja, lingkungan kerja,motivasi kerja, dll.

PEMBAHASAN

Pengaruh Beban Kerja, Keseimbangan Kerja dan Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Pegawai secara Parsial

Dari hasil penelitian diperoleh bahwa beban kerja, keseimbangan hidup dan konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan menurunnya moral dan motivasi pegawai sehingga halini menjadi salah satu penyebab kelelahan kerja. Dengan beban kerja yang berlebihanserta kemampuan

JURNAL PELOPOR MANAJEMEN INDONESIA
Volume 4 Nomor 1
Hal. 56-67
ISSN : 2987-5854
Homepage : https://nobel.ac.id/index.php/jpmi

kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang telah dibebankan sangatlah berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun, apabila pegawai memandang semua pekerjaan yang dibebankan adalah tanggung jawab dalam bekerja,maka beban tersebut tidaklah dirasakan pegawai ketika menyelesaikan tugasnya.

Berdasarkan hasil penelitian, pada dasarnya dampak beban kerja itu sendiri bersumber pada persepsi individu masing-masing. Terkadang terdapat pegawai yang semaki tertantang dengan beban kerja yang besar sehingga motivasi untuk menyelesaikan tugas sangat besar dan pegawai yang demikian tidak merasakan bebanberlebihan dalam pekerjaannya akan tetapi merasakan semangat dalam bekerja sehingga kinerja yang dihasilkan akan memuaskan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Fransiska dan Tupti pada Tahun 2020 yang memperoleh hasil bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kemudian keseimbangan kerja (work life balance) juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hubungan work life balance terhadap kinerja pegawai adalah jika terbentuknya work life balance (keseimbangan kerja) dapat dibuktikan melalui pegawai yang terhindar dari stress pada saat bekerja dengan adanya tuntutan dan hanyamemiliki sedikit keluhan dalam permasalahan pekerjaan, maka dapat dikatakan tercapainya work life balance terlihat dari berbagai masalah yang muncul dalam pekerjaan. Apabila pegawai dapat menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dengandunia pekerjaan maka pegawai akan memiliki peirlaku yang fokus dan teliti pada saatmengerjakan pekerjaan, lebih termotivasi dan semangat dalam bekerja, tentunya akanberdampak baik terhadap kualitas kerja. Sebaliknya apabila pegawai tidak dapat menyeimbangkan antara kehidupan dengan pekerjaan maka pegawai akan cepat merasa lelah, menciptakan suasana yang tidak baik dilingkungan kerja dan juga akan berdampak buruh terhadap kualitas kerja yang dihasilkan. Hasil penelitian ini sejalan dnegan penelitian yang telah dilakukan oleh Arifin dan Muharto pada tahun 2022 yangmemperoleh hasil bahwa work life balance berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Konflik peran ganda pun memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Wanita yang berkerja dan menikah biasanya akan mengalami konflik peran ganda, dikarenakan tugas yang dijalankan secara bersamaan. Konflik peran ganda sebagai konflik yang muncul akibat tanggung jawab yang berhubungan dengan pekerjaan mengganggu permintaan waktu dan ketegangan dalam keluarga. Konflik peran ganda terjadi dikarenakan karyawan berusaha menyeimbangkan tekanan yang muncul dari pekerjaan dan keluarga.

Seorang pegawai yang telah menikah mereka akan memiliki dua komitmen utama didalam hidupnya, yaitu komitmen pada keluarga dan pekerjaannya banyak kegagalan yang terjadi pada saat menyeimbangkan dan memenuhi kedua peranan tersebut. Ketidakseimbangan peran ini dapat memicu timbulnya suatu konflik peran ganda atau Work Family Conflict.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Idris pda tahun 2023 yang memperoleh hasil bahwa konflik peran ganda berpengaruh terhadpa kinerja pegawai.

Pengaruh Beban Kerja, Keseimbangan Kerja dan Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Pegawai secara Simultan

Dari hasil penelitian ini juga diperoleh bahwa beban kerja, keseimbangan kerja dan konflik peran ganda memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai secara simultan.Para

JURNAL PELOPOR MANAJEMEN INDONESIA
Volume 4 Nomor 1
Hal. 56-67
ISSN : 2987-5854
Homepage : https://nobel.ac.id/index.php/jpmi

pegawai biasanya dituntut untuk optimal dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya. Tapi, di lain sisi lain pegawai mempunyai keterbatasan pada beban kerjadan kemampuan kerja yang dibebankan. Apabila pegawai diberikan beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki maka dampak dari kelebihan beban kerja akan berpengaruh terhadap kesehatan pegawai baik secara moral maupunkemampuan fisik.

Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan pegawai tidak dapat menyeimbangkan antara kehidupan pribadinya dengan kepentingan kerjanya. Oleh karena itu, tempat bekerja diharapkan membuat atau membentuk keseimbangan hidup (*Work Life Balance*). Tidak hanya puskesmas saja yang diharapkan untuk membuat kebijakan *Work Life Balance*, akan tetapi pegawai seharusnya juga dapat menyeimbangkan perannya dan bekerja secara profesional agar keseimbangan kerja dapat terealisasi dengan baik dan agar pegawai dapat menyeimbangkan peran gandanya sehingga tidak terjadi konflik peran ganda dalam kehidupan sehari harinya.

Variabel yang Paling Dominan Mempengaruhi Kinerja Kader Pegawai

Dari hasil penelitian diperoleh bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah konflik peran ganda. Konflik keluarga pekerjaan mengacu pada suatu bentuk konflik peran yang pada umumnya tuntutan waktu untuk keluarga, dan ketegangan yang diciptakan oleh keluargamengganggu tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan Karena pada saat menjalankan dua komitmen tersebut secara bersamaan pegawai wanita sering merasa dilema, sehinnga butuh waktu untuk menyeimbangkannya. Karena ketidakseimbangan antara keluarga dan pekerjan dapat menimbulkan terjadinya konflik peran ganda.

Konflik peran ganda sering timbul karena pekerjaan yang memiliki jam kerja tidak fleksibel, tidak teratur, jam kerja yang panjang, serta beban kerja yang tinggi, stress pekerjaan yang dialami, konflik personal ditempat kerja, perjalanan dinas, perubahan karir, atau atasan oraganisasi yang tidak supportif dapat berpengaruh terhadap pelaksanaan tanggung jawab terhadap keluarga Keadaan ini dapat menggangu pikiran ataupun mental karyawan saat bekerja pada puncaknya, dapat menimbulkan stress kerja pada pegawai. Dengan kata lain, tuntutan yang datang dari pekerjaan dan keluarga melebihi kapasitas yang dimiliki pegawai tersebut dapat meningkatkan ketegangan setres dalam bekerja

KESIMPULAN

1. Beban kerja, keseimbangan hidup dan konflik peran ganda berpengaruh positif dan sigfinikan secara parsial terhadap kinerja pegawai secara parsial.
2. Beban kerja, keseimbangan hidup dan konflik peran ganda berpengaruh positifdan sigfinikan secara simultan terhadap kinerja pegawai secara simltan.
3. Variabel konflik peran ganda merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai

DAFTAR PUSTAKA

Anggraeni, R., Idris, H., Andarini, D., & Netarisa. (2024). Pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan: literature review. *Jurnal Lentera Kesehatan Masyarakat, 3*(2).

Delecta. (2011). Work Life Balance. *International Journal of Current Research, 3*(4), 186–189.

JURNAL PELOPOR MANAJEMEN INDONESIA
Volume 4 Nomor 1
Hal. 56-67
ISSN : 2987-5854
Homepage : https://nobel.ac.id/index.php/jpmi

Firman, A., & Badaruddin, B. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Personil SAT LANTAS POLRES Barru. *Gendhera Buana Jurnal (GBJ), 1*(2), 214-226.

Firman, A., Nianty, D. A., & Sriyanti, S. (2024). Competitive Advantage Is Assessed From Entrepreneurial Orientation, Price Strategy And Location. *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Akuntansi, 9*(2).

Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3*(2).

Idris, F., Hasyim, A. W., & Alhadar, F. M. (2023). Pengaruh Work Family Conflcit Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Bank Bri Cabang Kota Tidore Kepulauan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 11*(3), 138-148.

Janwar, W., Dwinanda, G., & Daud, A. (2024). Implementasi Ocb Dalam Memediasi Work Life Balance Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pialang Berjangka Di Kota Makassar. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan, 13*(3), Article 3. https://doi.org/10.37476/jbk.v13i3.4776

Latief, F., Dirwan, D., & Firman, A. (2024). The Influence Of Entrepreneurial Knowledge, Adversity Intelligence, And Self-Efficacy On Students' Entrepreneurial Intentions. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, *12*(1), 1459-1468.

Rama, R., Echdar, S., & Mustapa, Z. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Inspektorat Kota Parepare. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan, 10*(4), Article 4. https://doi.org/10.37476/jbk.v10i4.3159

Sitompul, S. S., & Simamora, F. (2021). The Effect Of Workload, Work Experience, And Compensation On Employee Performance PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ), 2*(2), 142-153.

Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.

Tabassum, H., Farooq, Z., & Fatima, I. (2017). Work Family Conflict, Perceived Work Overload and Work Exhaustion in Employees of Banking Sector. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences, 11*(2), 340-352.

Yusuf, R. M., & Hasnidar, H. (2020). Work-Family Conflict and Career Development on Performance of Married Women Employees: Case of Bank Employees, Indonesia. *International Journal of Research in Business and Social Science, 9*(1), 151–162.