

Konflik Peran Dan Wewenang Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Hanil Indonesia

Atikah Mutiara Rashida
STIE STEKOM

Jl. Diponegoro No. 69 Wirogunan, Kartasura, Sukoharjo, Jawa Tengah, 57166,
e-mail: atikahmutiarar@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received 30 Maret 2021
Received in revised form 2 April 2021
Accepted 22 Mei 2021
Available online 30 Mei 2021

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effect of role conflict and authority of the work on job satisfaction of employees at PT. Hanil Indonesia. The subject used in this study are the employees of production with a sample of 100 employees. Data collection techniques used is by spreading questionnaires to the employees. Data analysis using multiple linear regression,

The results showed there is a negative influence on role conflict on job satisfaction of employees, there is a positive influence on authority of the company towards employee satisfaction. Then there is a positive influence on role conflict and authority of the work on job satisfaction. Look the variables that most influence is the authority of the work is then to improve the job satisfaction of the employees of the company need to give a job description in accordance with the employee's ability and provide an opportunity to have good workers for creativity in completing the work.

Keywords: *Role Conflict, Employment Authority and Job Satisfaction.*

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh konflik peran dan wewenang pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Hanil Indonesia. Subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan produksi dengan sampel sebanyak 100 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menyebar kuesioner kepada karyawan. Analisis data menggunakan regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh negatif pada konflik peran terhadap kepuasan kerja karyawan, Terdapat pengaruh positif pada wewenang perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kemudian terdapat pengaruh positif pada konflik peran dan wewenang pekerjaan terhadap kepuasan kerja. Terlihat variabel yang paling mempengaruhi adalah wewenang pekerjaan maka untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan perusahaan perlu memberikan *job description* sesuai dengan kemampuan karyawan dan memberikan kesempatan karyawan untuk berkreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kata Kunci: Konflik Peran, Wewenang Pekerjaan dan Kepuasan Kerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Received Maret 30, 2021; Revised April 2, 2021; Accepted Mei 22, 2021

Perusahaan merupakan tempat terjadinya proses produksi, di dalamnya terdapat berbagai aktifitas, untuk menjalankan aktifitasnya perusahaan membutuhkan beberapa sumber daya, diantaranya adalah sumber daya manusia atau karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang paling penting bagi kelangsungan hidup perusahaan. Dalam suatu lingkungan perusahaan karyawan dikatakan sangat penting karena mereka dapat memberikan nilai tambah bagi perusahaan dan merupakan ujung tombak perusahaan.

Meningkatnya produktivitas, prestasi kerja, dan motivasi kerja merupakan suatu tolak ukur dari kepuasan kerja karyawan. Dimana seorang karyawan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya sehingga mereka akan bekerja lebih semangat dan maksimal untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Menurut Robbins dan Judge dalam (Iskandar dan Yuhansyah, 2018:63) mengatakan kepuasan kerja sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristik-karakteristiknya sangat luas [1].

Tiffin dalam (Edy Sutrisno, 2009:76) kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pemimpin dengan sesama karyawan. Situasi kerja yang kondusif tercipta apabila komunikasi dan kerja sama dengan sesama karyawan maupun pimpinan terjalin dengan baik [2]. Kemudian Howell dan Robert (2018:244) memandang bahwa kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya karyawan terhadap berbagai aspek dari pekerjaan [3].

Sebuah organisasi atau perusahaan tidak akan terlepas dari konflik peran. Karena setiap individu memiliki tujuan yang berbeda sehingga akan muncul gesekan apabila tujuan mereka bertolak belakang. Sedarmayanti (2019:48) memberikan definisi konflik sebagai perjuangan antara kebutuhan, keinginan, gagasan, kepentingan ataupun pihak yang saling bertentangan, sebagai akibat dari adanya perbe daan sasaran, nilai, pikiran, perasaan dan perilaku. Faktor lain yang mempengaruhi konflik peran yaitu kelelahan, seorang karyawan akan merasa kualahan karena tingginya tuntutan kerja yang diberikan [4]. Kurangnya koordinasi menyebabkan saling melempar tanggung jawab, kurangnya komunikasi antar individu yang dapat menimbulkan kesalah pahaman antar karyawan, jam kerja yang terlalu tinggi menyebabkan karyawan rentan terhadap penyakit dan untuk karyawan wanita yang berumah tangga akan berdampak pada tanggung jawabnya sebagai ibu rumah tangga akan terbungkalai, adanya salah pahaman antar regu kerja berakibat tidak tersampainya informasi dengan tepat.

Sedangkan Wiguna dalam (Endah Aprimulki, 2017) menjelaskan konflik peran merupakan suatu kondisi dimana individu mengalami ketidaksesuaian antara perintah atau permintaan yang diberikan dengan komitmen dari suatu peran. Seorang pimpinan memberikan perintah untuk melakukan pekerjaan yang bukan tanggung jawab mereka sehingga karyawan kurang percaya diri dengan apa yang diakerjakan yang mengakibatkan kecemasan bahkan stress kerja [5]. Selain itu Yustrianthe, R.H dalam (Nurul Azizah, 2015) berpendapat konflik peran adalah kondisi seseorang yang merasa mendapat tekanan untuk mengerjakan beberapa pekerjaan yang berbeda dan tidak konsisten dalam waktu bersamaan. Dimana karyawan ditugaskan untuk menggantikan tugas rekannya yang sedang absen atau sakit dalam jangka waktu yang lama sehingga karyawan tersebut merasa terbebani [6].

Selain konflik peran, wewenang pekerjaan juga memiliki pengaruh dalam menciptakan kepuasan kerja. Wewenang merupakan bentuk lain dari kekuasaan yang sering digunakan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Malayu S.P. Hasibuan dalam (Harmadi,2015) wewenang adalah kekuasaan resmi yang dimiliki seseorang untuk bertindak dan memerintah orang lain [7]. Pendapat lain dari Louis A. Allen (2019:89) menerangkan wewenang adalah jumlah kekuasaan dan hak yang diberikan pada suatu jabatan [8]. Jadi wewenang merupakan sebuah dasar atau landasan untuk bertindak dan memberikan perintah kepada anak buah. Adanya suatu wewenang biasanya terdapat pendelegasian wewenang, sehingga tugas, hak dan tanggung jawab dapat terorganisir dengan baik. Seseorang yang memiliki wewenang untuk memberikan perintah sering terjadi suatu kesalahan, seperti pemberian tugas tidak sesuai kapasitas bawahan, kurang memperhatikan resiko yang akan ditimbulkan dan dialami bawahan serta tidak jelasnya informasi dari delegator kepada penerima delegasi. Kesalahan tersebut akan merugikan karyawan dengan tugas yang tidak sesuai kapasitas menyebabkan stres kerja serta dapat meningkatkan emosional karyawan. Kurang memperhatikan resiko tugas yang diberikan dapat memberikan potensi kecelakaan kerja. Kemudian tidak jelasnya informasi akan menghambat proses diperusahaan, seperti proses perencanaan, proses pengendalian dan proses pengambilan keputusan.

Fenomena seperti yang dijelaskan diatas terjadi pada karyawan PT. Hanil Indonesia. Ditemukan beberapa karyawan yang mengeluh atas tuntutan kerja yang diberikan, seperti seorang operator produksi yang dituntut untuk kerja lebih cepat supaya bahan hilang dalam proses menurun dengan kapasitas

kecepatan mesin yang tidak sesuai standar dikarenakan target produksi meningkat untuk memenuhi permintaan pembeli. Ditemukan karyawan baru yang dimutasi dari pabrik lain yang tentunya masih satu perusahaan, mereka memutuskan mengundurkan diri dikarenakan manajemen kerjanya yang membebani, komunikasi dan kerja sama sulit untuk dibangun. Terdapat karyawan yang mengeluh dikarenakan sering menggantikan tugas seorang ketua kelompok yang memiliki tanggung jawab yang lebih besar sehingga karyawan merasa kwalahan. Dalam wewenang pekerjaan yang sering terjadi masalah adalah jam istirahat yang dikurangi, rekan kerja yang suka memerintah teman sendiri sedangkan tugas tersebut bukan wewenangnya untuk mengerjakan, pemberian intruksi dari atasan tidak tersampaikan dengan baik.

Terjadinya konflik peran menyebabkan konsentrasi dan penyesuaian tugas dan wewenang sebagai karyawan terganggu sehingga bisa menurunkan kepuasan kerja. Penetapan wewenang pekerjaan yang sesuai akan menunjang keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab. Kepuasan kerja karyawan yang terjamin akan meningkatkan produktivitas yang akan menjadi performa bagi PT. Hanil Indonesia dalam menghadapi persaingan ketat di pasar global.

1.1. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah konflik peran berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Hanil Indonesia?
2. Apakah wewenang pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Hanil Indonesia?
3. Apakah konflik peran dan wewenang pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Hanil Indonesia?

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Konflik Peran

Sebuah perusahaan dengan berbagai kegiatan kerja serta banyaknya karyawan yang terlibat di dalamnya tidak akan luput dengan terjadinya konflik, entah konflik dengan diri sendiri, konflik antar karyawan ataupun konflik dengan atasan. Menurut Mangkunegara dalam (Selly Andeani, 2019) menerangkan konflik merupakan pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya [9]. Konflik akan terjadi manakala seseorang menerima peran yang tidak sebanding berkenaan dengan perilaku peran yang sesuai (Ivan Cevich et al., 2014:268) [10].

Robbins dalam (Dwi Irzani dan Andre, 2014) mendefinisikan konflik sebagai sebuah proses yang dimulai ketika satu pihak memiliki persepsi bahwa pihak lain telah mempengaruhi secara negatif atau akan mempengaruhi secara negatif, sesuatu yang menjadi perhatian dan kepentingan pihak pertama [11]. Kreitner & Kiniki dalam (Agus J Tiyono dan Agus prayitno, 2017:93) mengatakan bahwa konflik peran adalah suatu individu yang memiliki pengharapan yang saling bertentangan atau tidak konsisten [12]. Berbagai pendapat dari para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa konflik peran merupakan suatu kondisi dimana seorang individu berada dalam kondisi yang tidak sesuai dengan kenyataan yang diharapkan. Terbebani dengan tugas yang tidak sebanding dengan perannya atau bahkan bertentangan dengan pribadinya.

2.1.1. Penyebab atau sumber konflik

Konflik merupakan suatu hal yang tidak dapat dihindari, semua individu akan mengalami hal tersebut. Banyaknya konflik peran yang timbul di tempat kerja dilatarbelakangi oleh beberapa faktor. Menurut Marreth dalam sebuah webside (<https://www.pelajaran.co.id>) faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya konflik peran antara [13]:

1. *Time pressure*, semakin banyak waktu yang digunakan untuk bekerja maka semakin sedikit waktu untuk keluarga.
2. *Family size and support*, yaitu semakin banyak anggota keluarga maka semakin banyak konflik, dan semakin banya dukungan keluarga maka semakin sedikit konflik.
3. Kepuasan kerja, yaitu semakin tinggi kepuasan kerja maka konflik yang dirasakan semakin sedikit.
4. *Marital and life satisfaction*, yaitu terdapat asumsi bahwa perempuan yang bekerja memiliki dampak yang negatif terhadap pernikahan.
5. *Size of firm*, yaitu terlalu banyaknya karyawan dalam suatu perusahaan dapat dimungkinkan mempengaruhi konflik peran ganda seseorang.

2.1.2. Jenis-jenis Konflik

Konflik peran dapat terjadi kapanpun, di manapun, dan dapat dialami oleh siapapun. Karena sebagai makhluk sosial kita selalu dituntut untuk saling berinteraksi dengan sesamanya. Dalam berinteraksi dengan sesama makhluk sosial tidaklah luput dari suatu masalah atau konflik peran. Konflik peran tersebut juga memiliki banyak jenis nya. Menurut Winardi (dalam Weni Puspita, 2018:6) konflik berdasarkan karakteristik subjeknya dibagi menjadi tiga jenis yaitu [14]:

1. Konflik pada diri individu
2. Konflik antar individu
3. Konflik individu dengan institusi

Konflik pada diri individu terjadi karena faktor penilaian negatif terhadap dirinya sendiri. Kemudian konflik antar individu biasanya diakibatkan karena adanya perbedaan kemampuan, bakat, latarbelakang pendidikan, ekonomi dan latar belakang keluarga. Sedangkan hal yang menyebabkan konflik individu dengan institusi atau kelompok karena adanya selisih paham, saling memperthankan pendapat dan tidak adanya toleransi kepada individu. Menurut Sopiah dalam (Endah Aprimulki, 2017) terdapat beberapa tipe konflik peran dalam seting organisasional antara lain [5]:

1. *Inter role conflict*, terjadi di saat seorang karyawan memiliki dua peran yang masing-masing berlawanan.
2. *Intra role conflict*, terjadi ketika seorang karyawan menerima pesan berlawanan dari orang-orang yang berbeda.
3. *Person role conflict*, terjadi ketika semu kewajiban pekerjaan dan nilai organisasional tidak cocok dengan nilai pribadi.

2.1.3. Indikator Konflik Peran

Konflik Peran dapat diukur dalam beberapa dimensi, Menurut Rizzo et al. dalam VH Gunawan (2017) dapat diukur dengan indikator sebagai berikut [15]:

1. Sumber Daya Manusia
Melaksanakan pekerjaan dengan cara yang berbeda-beda dan dapat menerima penugasan tanpa sumber daya manusia yang mencukupi untuk menyelesaikan pekerjaan.
2. Mengesampingkan Aturan
Mengesampingkan aturan agar dapat menyelesaikan tugas dan menerima permintaan dua pihak atau lebih yang sesuai satu sama lain.
3. Kegiatan yang Tidak Perlu
Melakukan pekerjaan yang cenderung diterima oleh satu pihak tetapi tidak diterima oleh pihak lain dan melakukan kegiatan yang sebenarnya tidak perlu.
4. Arahan yang Tidak Jelas
Bekerja di bawah arahan yang tidak pasti dan perintah yang tidak jelas. Berdasarkan indikator tersebut dapat memberi kesimpulan bahwa konflik peran muncul saat peran yang dilakukannya tidak sesuai dengan peran pengharapan yang mereka terima dari pihak atasan, rekan kerja atau bawahan.

2.2. Wewenang Pekerjaan

Dalam sebuah perusahaan tidak akan terlepas dengan adanya wewenang pekerjaan, karena apabila tidak ada wewenang pekerjaan seseorang tidak dapat bertindak apapun. Hal tersebut sangat mengganggu kelangsungan serangkaian pekerjaan. Menurut G.R. Terry dalam (Selly Andreani, 2019) wewenang merupakan sebuah kekuasaan resmi dan kekuasaan pejabat untuk memberi perintah pada pihak lain supaya bertindak dan taat kepada pihak yang memiliki wewenang tersebut [9]. Menurut Henry Fayol dalam (nuryaniniw99.blogspot.com) wewenang adalah hak untuk memerintah dalam suatu organisasi atau perusahaan dan memiliki kekuatan (power) sehingga membuat atasan dipatuhi dan ditaati [16].

Menurut Malayu S.P. Hasibuan dalam (Harmadi, 2015) wewenang adalah kekuasaan resmi yang dimiliki seseorang untuk bertindak dan memerintah orang lain [7]. Jadi wewenang pekerjaan merupakan sebuah dasar atau landasan untuk memberikan perintah kepada anak buah.

Dari beberapa pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa wewenang merupakan hak seorang yang memiliki kekuasaan untuk bertindak dan memberi perintah kepada bawahannya serta memiliki hak untuk dipatuhi perintahnya.

2.2.1. Pembagian Wewenang

Tentang pembagian wewenang Rafsandjani dan Rieza Firdian (2017:61) menyampaikan tiga pembagian wewenang yaitu sebagai berikut [17]:

1. *Line authority/relationship*
Wewenang ini terjadi apabila terdapat hubungan wewenang langsung antara atasan dengan bawahan, manajer melaksanakan wewenang yang utuh kepada seluruh bawahannya.
2. *Staff authority/relationship*
Staff memiliki hak untuk memberikan saran usulan dan pendapat pada para manajer lini, dimana manajer lini adalah orang-orang yang bertanggung jawab atas keberhasilan atau kegagalan organisasi.
3. *Functional authority*
Hak yang didelegasikan kepada individu atau departemen untuk mengontrol aktivitas yang spesifik yang dilakukan oleh karyawan dimanapun aktivitas itu didalam organisasi dalam departemen lain.

2.2.3. Sumber Wewenang

Sumber wewenang dapat berasal dari berbagai aspek, tertulis dalam sebuah blog (<https://nuryanimiw99.blogspot.com>) terdapat beberapa sumber wewenang antara lain [16]:

1. Teori Wewenang Formal
Wewenang dimiliki seseorang karena mempunyai hak atas suatu barang dalam suatu lembaga sebagaimana diatur dalam undang-undang, hukum yang memberikan kekuasaan pada seseorang atas sumber-sumber kebendaan.
2. Teori penerimaan wewenang
Wewenang manajer yang berasal dari pemerintah kepada bawahannya atas kuasa yang dipegang.
3. Wewenang diperoleh karena situasi
Wewenang bersumber dari situasi, seperti kondisi darurat atau kejadian yang tidak terduga.
4. Wewenang karena posisi dalam organisasi
Wewenang yang didapatkan karena memiliki posisi yang tinggi dalam organisasi terkait.
5. Wewenang Teknis
Wewenang yang didapatkan karena memiliki suatu keahlian khusus yang diperoleh dari pengalaman dan memiliki kemampuan pengambilan kesimpulan.
6. Wewenang karena hukum
Wewenang yang diperoleh karena hukum atau undang-undang, seperti peraturan menteri tentang tenaga kerja dalam hal keselamatan kerja atau kesejahteraan karyawan.

2.2.4. Batasan-batasan Wewenang

Pemilik kekuasaan untuk memberikan wewenang perlu memperhatikan batasan-batasan supaya tidak timbul permasalahan baru dalam melaksanakan pekerjaan. Beberapa batasan yang perlu diperhatikan adalah sebagai berikut [16]:

1. Kemampuan Jasmani
Manajer tidak diperbolehkan memberikan perintah kepada para pekerja diluar kemampuan fisik mereka.
2. Alamiah
Manajer tidak diperbolehkan memerintah para pekerjanya dengan tugas yang bersifat menentang kodrat alam.
3. Teknologi
Wewenang manajer terbatas dengan teknologi, manajer tidak boleh memerintahkan para pekerjanya untuk melaksanakan tugas yang belum tercapai teknologi dan ilmu pengetahuan.
4. Pembatasan Ekonomi
Wewenang dibatasi oleh kondisi ekonomi, manajer tidak dapat memaksakan kehendak terhadap harga dan persaingan pasar.
5. *Partnership agreement*
Wewenang manajer dibatasi oleh rekannya, misal oleh dewan komisaris yang memiliki tugas mengawasi kebijakan perusahaan.
6. Lembaga
Wewenang manajer dibatasi oleh anggaran-anggaran dasar dan anggaran rumah tangga, seluruh kebijakan dan prosedur lembaga.
7. Hukum-hukum
Wewenang manajer dibatasi oleh hukum, agama, tradisi, dan hak asasi manusia.

2.2.5 Indikator Wewenang Pekerja

Pengaruh wewenang pekerja dapat diukur dari beberapa indikator, seperti yang tertulis dalam Selly Andreani (2019) yaitu sebagai berikut [9]:

- a. Tugas
Tugas adalah pekerjaan yang harus dilakukan oleh seseorang pada jabatan tertentu. Adanya tugas akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dalam sebuah perusahaan, sehingga target kerja dapat tercapai.
- b. Kekuasaan
Kekuasaan adalah hak atau wewenang seseorang untuk memutuskan seluruh keputusan yang berhubungan dengan fungsinya. Dalam menjalankan pendelegasian wewenang dalam sebuah perusahaan harus dilandasi dengan kekuasaan karena dengan adanya kekuasaan seorang karyawan memiliki hak dalam mengambil sebuah keputusan yang sesuai dengan kepentingan dan fungsinya bagi perusahaan.
- c. Pertanggungjawaban
Pertanggungjawaban adalah memberikan laporan bagaimana seseorang melaksanakan tugasnya dan bagaimana dia memakai wewenang yang diberikan kepadanya. Tanggung jawab merupakan hal terpenting dalam menjalankan suatu wewenang perusahaan karena dengan tanggung jawab seorang karyawan dapat memberikan laporan atau pertanggungjawaban suatu keputusan yang telah diambil.
- d. Taat Pada Peraturan
Taat pada peraturan disini seseorang dapat mentaati peraturan perusahaan yang telah ditentukan dan itu sebagai tanggung jawab seorang karyawan dan setiap karyawan mempunyai wewenang untuk mematuhi peraturan.

2.3. Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, seorang karyawan akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang dihadapi (Martoyo, 2014:269) [18]. Kondisi tersebut dapat dilihat pada sikap karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang mereka hadapi. Hasibuan dalam (Anwar Basalamah, 2012) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan [19].

Sedangkan Koesmono dalam (Agus AWS Waspodo, 2013:100) menjelaskan kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antara teman kerja, hubungan sosial di tempat kerja dan sebagainya [20].

Menurut pendapat beberapa ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya serta semua aspek yang mempengaruhi kepuasan itu sendiri. Aspek tersebut berupa kompensasi, lingkungan kerja, keamanan kerja, jaminan kesehatan, hubungan antar pimpinan dan karyawan. Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari segi sikap dan perilaku dalam melaksanakan tugas-tugas yang dilimpahkan.

2.3.2. Teori Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Riva'I dan Sagala dalam (Saiful Bahri, 2018:67) menjelaskan tiga teori yang sangat dikenal tentang kepuasan kerja yaitu [21]:

1. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*)
Teori tersebut mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasan yang diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka individu tersebut akan merasa lebih puas. Sehingga terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.
2. Teori Keadilan (*Equity theory*)
Teori tersebut mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidak suatu keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Komponen utama dari teori ini adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input merupakan faktor yang bernilai untuk karyawan yang dianggap mendukung dalam pekerjaan, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan yang digunakan dalam bekerja. Hasil merupakan sesuatu yang bernilai bagi karyawan yang

diperoleh dari pekerjaannya, seperti upah, status, penghargaan, dan kesempatan untuk aktualisasi diri.

3. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan hal yang berbeda. Kepuasan kerja dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan bukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau *motivator* dan *dissatisfies*. *Satisfies* merupakan faktor yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, terdapat kesempatan untuk berprestasi dan kesempatan untuk mendapat promosi. *Dissatisfies* (*hygiene factor*) merupakan faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status.

2.3.3. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hasil yang diharapkan semua karyawan, apabila karyawan merasa puas dalam pekerjaannya maka mereka akan lebih termotivasi untuk lebih produktif. Untuk mewujudkan hal tersebut maka harus diketahui apasaja faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Luthans dalam (Saiful Bahri, 2018:69) ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang telah diukur dengan *Job Descriptive Index* (JDI), yaitu [21]:

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Gaji
3. Kesempatan atau promosi
4. Supervisor
5. Rekan kerja

2.3.4. Indikator Kepuasan Kerja

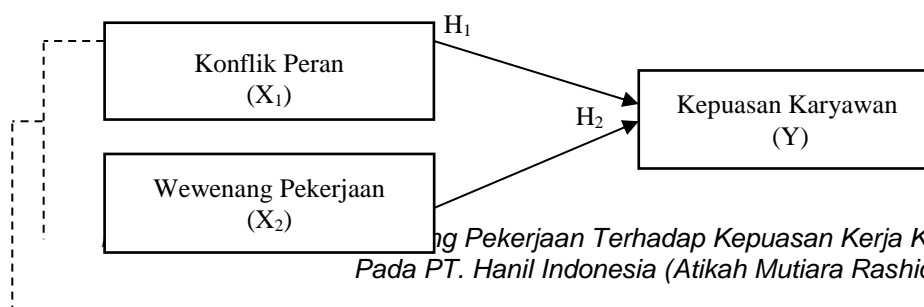
Kepuasan kerja karyawan merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan tersebut dapat dilihat dari sikap dan perilaku karyawan, seperti kedisiplinan bekerja, produktivitas kerja dan moral kerja. Menurut Hasibuan dalam (Selly Andeani, 2019) indikator kepuasan kerja seorang pegawai dapat dilihat dari beberapa hal berikut ini [9]:

1. Menyenangi Pekerjaannya
Seorang karyawan secara sadar telah memilih pekerjaan yang diinginkan, memiliki alasan dalam memilih pekerjaannya dan mengetahui bagaimana cara bekerja. Apabila seseorang mampu melaksanakan tugas dengan sebaik mungkin maka mereka sudah menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan sebaik mungkin.
2. Mencintai Pekerjaannya
Dalam hal ini karyawan tidak sekedar menyukai pekerjaannya tapi juga sadar bahwa pekerjaan yang mereka pilih sesuai dengan keinginannya. Sehingga mereka akan bekerja dengan hati yang ikhlas.
3. Moral Kerja Positif
Hal ini merupakan kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan perusahaan.
4. Disiplin Kerja
Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.
5. Prestasi Kerja
Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

2.4. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang disampaikan di atas, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga konflik peran berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Hanil Indonesia.
2. Diduga wewenang pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Hanil Indonesia.
3. Diduga konflik peran dan wewenang pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Hanil Indonesia.





Gambar 1. Model Hipotesis

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Populasi Dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019:91) [21]. Populasi yang akan digunakan pada penelitian ini adalah karyawan-karyawati PT. Hani Indonesia yang berjumlah 2000 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Non Probability Sample* yang mana teknik pengambilan sampel ini tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi semua yang termasuk populasi untuk dipilih menjadi sampel. Jenis teknik pengambilan sampel *Non Probability Sample* yang digunakan adalah *Purpose Sampling* yaitu metode pengambilan sampel dengan cara menentukan obyek dari elemen populasi yang paling cocok dengan kriteria yang ditentukan peneliti. Adapun kriteria yang telah ditentukan adalah karyawan yang bekerja di bagian produksi. Kriteria tersebut ditentukan penulis karena penulis berpendapat bahwa karyawan yang bekerja di bagian produksi lebih sering mendapatkan tekanan, memiliki tingkat resiko keamanan yang tinggi dan intensitas bertemu orang banyak yang tinggi.

Untuk menentukan ukuran sampel, peneliti menggunakan Formula Slovin. Penggunaan formula slovin didasari karena jumlah populasi sudah diketahui sebelumnya. Maka didapatkan sampel sebanyak 100 orang.

3.2. Jenis Dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kuantitatif. Dimana data kuantitatif merupakan data yang berwujud angka hasil pengukuran dari suatu penelitian. Dalam penelitian ini data yang akan digunakan adalah hasil penghitungan dari kuesioner dengan menggunakan likert skala lima yang telah diberikan kepada responden dan melalui studi pustaka yang sudah ada sebagai referensi-referensi dan data yang diperoleh dari perusahaan meliputi data mengenai sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur organisasi.

3.3. Teknik Analisis Data

Data yang dimaksud disini merupakan kuesioner yang telah diisi oleh responden. Data kuesioner tersebut bersifat kualitatif yang kemudian diolah menjadi kuantitatif dengan menggunakan skala likert. Uji instrumen yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Analisis data menggunakan regresi linier berganda yang akan digunakan untuk uji hipotesis yang meliputi uji t, uji F dan uji koefisien determinasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Menguji sejauh mana ketepatan dan kecermatan kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas [1]

Code Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
KP1	0,750	0,196	Valid
KP2	0,584	0,196	Valid
KP3	0,720	0,196	Valid
KP4	0,781	0,196	Valid
WP1	0,750	0,196	Valid

WP2	0,584	0,196	Valid
WP3	0,720	0,196	Valid
WP4	0,781	0,196	Valid
KJ1	0,752	0,196	Valid
KJ2	0,577	0,196	Valid
KJ3	0,661	0,196	Valid
KJ4	0,699	0,196	Valid
KJ5	0,555	0,196	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Dapat dilihat berdasarkan dari hasil perhitungan yang melibatkan responden sebanyak 100 dengan 13 item pertanyaan memiliki nilai r hitung $>$ r tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa semua item tersebut dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur tersebut masih memberikan hasil yang konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah *Cronbach's Alpha*.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas [1]

Variabel	Cronbach's Alpha	Nunnally	Status
Konflik Peran	0,665	0,60	Reliabel
Wewenang Pekerjaan	0,665	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,637	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Dapat dilihat dari hasil pengujian tersebut terlihat variabel X yaitu Konflik Peran dan Wewenang Pekerjaan memiliki nilai *alpha* yang sama yaitu 0,665 yang melebihi batas *nunnally* yaitu 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel X reliabel. Kemudian untuk variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) memiliki nilai *alpha* 0,637 yang melebihi batas *nunnally* 0,60 maka variabel tersebut dinyatakan reliabel.

3. Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel konflik peran dan wewenang pekerjaan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. Model regresi linier berganda yang digunakan untuk variabel independen (X_1 dan X_2) serta variabel dependen (Y) dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1 (\text{KonPer}) + b_2 (\text{WePer}) + e \quad (1)$$

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Koefisien Regresi	t Hitung	t Tabel	Sig.
Constant (Konstanta)	7.415	3.687	1,984	.000
Konflik Peran	-.704	-.904	1,984	.368
Wewenang Pekerjaan	.871	10.632	1,984	.000

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan analisis regresi linier berganda diatas menerangkan bahwa variabel Konflik Peran berpengaruh secara negatif artinya terjadi hubungan negatif dan tidak signifikan antara konflik peran dan kepuasan kerja karyawan, semakin naik konflik kerja maka semakin turun kepuasan kerja. Variabel Wewenang Pekerjaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

4. Uji F

Uji F statistik digunakan untuk menguji apakah secara simultan variabel Konflik

Peran dan Wewenang Pekerjaan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Tabel 4. Hasil Uji F

F Hitung	F Tabel	Sig.	Keterangan
57.219	3.09	.000	Berpengaruh Simultan

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa pada kolom Sig menunjukkan angka 0,000 dan perolehan F_{hitung} 57,219 lebih besar dari F_{tabel} yaitu 3,09 sehingga disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dan dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel konflik kerja dan wewenang pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan.

5. Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi dilakukan untuk mengetahui berapa angka yang menunjukkan seberapa besar variabel konflik peran dan wewenang pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai dari *adjusted R square* adalah 0 sampai dengan 1. *Adjusted R square* terkadang dapat bernilai negatif, sehingga jika bernilai negatif maka nilai tersebut dianggap 0.

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Dari tabel di atas dapat diketahui besarnya pengaruh variasi variabel Konflik peran

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.736 ^a	.541	.532	1.251

dan wewenang pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan (*Adjusted R Square*) sebesar 0,532 atau 53,2%, hal ini berarti bahwa 53,2% variasi variabel kepuasan kerja karyawan didominasi oleh variabel konflik peran dan wewenang pekerjaan. Sedangkan sisanya 0,468 atau 46,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan tidak termasuk dalam penelitian ini seperti keamanan kerja, pengawasan kerja, komunikasi dan faktor yang lain.

4.2 Pembahasa

Berdasarkan rumusan dan tujuan penelitian dirumuskan hipotesis penelitian, kemudian hipotesis yang diajukan disusun pembahasan sebagai berikut:

1. Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda didapatkan koefisien regresi pada variabel Konflik Peran (X_1) dengan nilai - 0,074. Dapat diartikan bahwa terdapat hubungan negatif antara Variabel Konflik Peran dengan Variabel Kepuasan Kerja Karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa jika variabel lain tetap dan konflik peran mengalami kenaikan satu satuan, maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,074. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara konflik peran dan kepuasan kerja karyawan, semakin naik konflik kerja maka semakin turun kepuasan kerja. Variabel Konflik Peran (X_1) memiliki signifikansi sebesar $0,368 > 0,05$ dan t_{hitung} sebesar $-0,904 < t_{tabel}$ 1,984 sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak artinya ada pengaruh secara negatif dan tidak signifikan antara variabel konflik peran terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil tersebut tidak sama dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Selly Andreani (2019), yang menyatakan bahwa Konflik Peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangunan

Pembangkit Sumatera. Hal tersebut dapat terjadi dikarenakan kurangnya kesungguhan responden untuk memberikan pendapat.

2. Pengaruh Wewenang Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda didapatkan koefisien regresi pada variabel Wewenang Pekerjaan (X_2) dengan nilai 0,871. Dapat diartikan bahwa terdapat hubungan positif antara Variabel Wewenang Pekerjaan dengan Variabel Kepuasan Kerja Karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa jika variabel lain tetap dan Wewenang Pekerjaan mengalami kenaikan satu satuan, maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,871. Variabel Wewenang Pekerjaan (X_2) memiliki nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dan perolehan $t_{hitung} 10,632 > t_{tabel} 1,984$, dapat dijelaskan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa wewenang pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.

Hasil tersebut sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Harnadi (2015), yang menyatakan bahwa Wewenang Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

3. Pengaruh Konflik Peran dan Wewenang Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji secara simultan maka diperoleh $F_{hitung} 57,219 > F_{tabel}$ yaitu 3,09. Dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel konflik kerja dan wewenang pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Hanil Indonesia.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.2 Kesimpulan

Konflik peran dan wewenang pekerjaan hal yang sangat berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan. Dimana apabila kepuasan kerja karyawan terjamin maka karyawan akan bekerja lebih produktif. Dengan demikian maka dilakukan penelitian di PT. Hanil Indonesia untuk mengetahui seberapa besar pengaruh konflik peran dan wewenang pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari hasil olah data dan pengujian pada penelitian tentang pengaruh konflik peran dan wewenang pekerjaan terhadap kepuasan karyawan pada PT. Hanil Indonesia dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel konflik peran memiliki pengaruh secara negatif dan tidak signifikan antara variabel konflik peran terhadap kepuasan kerja karyawan. Berpengaruh secara negatif artinya apabila ada penurunan pada variabel konflik peran maka kepuasan kerja karyawan mengalami kenaikan (berbanding terbalik). Maka hipotesis pertama ditolak.
2. Variabel wewenang pekerjaan memiliki pengaruh secara positif dan signifikan antara variabel wewenang pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka hipotesis ke dua diterima.
3. Terdapat pengaruh positif antara variabel konflik peran dan wewenang pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka hipotesis ke tiga diterima.
4. Nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,532 atau 53,2%, berarti bahwa kedua variabel independen (Konflik Peran dan wewenang pekerjaan) dalam penelitian ini mampu menjelaskan 53,2% variasi yang terjadi dalam variabel dependen (kepuasan kerja karyawan). Sementara variasi lainnya dijelaskan oleh faktor lain di luar variabel yang digunakan, misal keamanan kerja, pengawasan kerja, komunikasi dan faktor yang lain.

5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian yang telah dilakukan diatas, maka beberapa saran yang penulis berikan:

1. Melonggarkan peraturan yang sekiranya membebani karyawan, memberikan *job description* kepada karyawan sesuai dengan kemampuan, memberikan kesempatan karyawan untuk berkreaitivitas dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) diketahui bahwa variabel Konflik peran dan Wewenang Pekerjaan hanya berpengaruh sebesar 53,2%. Maka untuk penelitian berikutnya diharapkan bisa menambah variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini, misalnya kedisiplinan, keselamatan kerja atau pengawasan kerja.

Ucapan Terima Kasih

Tidak lupa pada kesempatan ini dengan rasa hormat penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

*Konflik Peran Dan Wewenang Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
Pada PT. Hanil Indonesia (Atikah Mutiara Rashida, et all)*

1. Bapak **Erwan Nurhidayat, S.Psi., SE., MM** selaku Ketua Kordinator Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Trianandra di Kartasura.
2. Ibu **Heni Susilowati, SE., MM** selaku Pembimbing Akademik dan Ketua Jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Trianandra di Kartasura, terima kasih atas saran serta bimbingan yang diberikan selama ini.
3. Ibu **Titin Hargyatni, SE., MM** selaku Pembimbing Skripsi, terima kasih atas saran, nasehat dan bimbingannya kepada penulis.
4. Bapak, Ibu Dosen beserta Staf dan Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Trianandra di Kartasura.
5. Ibu G. Elviarinie Ureanty, S.H selaku *deputy general manager HR & GA* dan Ibu Maharsi selaku administrasi produksi, terima kasih atas bantuan yang diberikan selama penulis melakukan penelitian.
6. Karyawan PT. Hanil Indonesia, terima kasih atas kerja sama dan bantuan yang diberikan kepada penulis.
7. Untuk Bapak Ibuku tercinta, dan segenap keluargaku, terimakasih atas segala dukungan dan do'a demi keberhasilan studi ini.
8. Rekan-rekan Mahasiswa-mahasiswi STIE Trianandra Kartasura Angkatan 2016 terima kasih atas segala bentuk persahabatan, perjuangan dan semangat kebersamaannya.
9. Dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, terima kasih atas segala bantuan dan dukungannya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- [1] Iskandar dan Yuhansyah. (2018). *“Pengaruh Motivasi & Ketidakamanan Kerja Terhadap Penilaian Kerja Yang Berdampak Kepada Kepuasan Kerja”*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia. Hal. 63
- [2] Sutrisno, Edy. (2009). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Kencana. Hal. 76
- [3] Duha, Timotius. (2018). *“Perilaku Organisasi”*. Yogyakarta: Deepublish. Hal. 244
- [8] M. Aidil, dkk. (2019). *“Negeri Titik Tinta”*. Bogor: Guepediapublisher. Hal. 86
- [4] Suryani, dkk. (2019). *“Buku Ajar Perilaku Organisasi”*. Bandung: Nilakarta. Hal. 48
- [14] Puspita, Weni. (2018). *“Manajemen Konflik”*. Yogyakarta: Deepublish. Hal. 6
- [17] Rafsandjani dan Rieza firdian. (2017) *“Pengantar Bisnis Bagi Pemula”*. Malang: CV. Kautsar Abadi. Hal. 61
- [21] Bahri, Saiful. (2018). *“Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivai Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen”*. Surabaya: Jakad Publishing. Hal. 67
- [22] Nurdin, Ismail dan Hartati Sri. (2019). *“Metodologi Penelitian Sosial”*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.

Jurnal

- [5] Aprimulki, Endah. (2017). *“Pengaruh Konflik Peran, Kelebihan Peran, Independensi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor Dengan Kecerdasan Spiritual Sebagai Variabel Mediasi”*. JOM FEKOM, Vol. 4 No.1 (April 2017). Diakses pada Kamis, 20 Februari, 2020.
- [6] Azizah, Nurul. (2015). *“Pengaruh Ketidakjelasan Peran, Konflik Peran, Profesionalisme, Budaya Organisasi dan Tekanan Anggaran Wak tu (Time Budget Pressure) Terhadap Kinerja Auditor”*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang (UNNES). Diakses pada Kamis, 20 Februari, 2020.
- [7] Harmadi. (2015). *“Pengaruh Konflik Peran dan Wewenang Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pengrajin Batik Berkah Lestari Di Desa Giriloyo Wukirsari Imogiri Bantul”*. Jurnal edisi ke-20 Universitas PGRI Yogyakarta. Diakses pada Senin, 16 Maret, 2020.
- [9] Andreani, Selly. (2019). *“Pengaruh Konflik Peran dan Wewenang Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera”*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMA Medan. Diakses pada Selasa 04 Februari, 2020.
- [10,11] Irzani, Dwi dan Dwijanto, Andre. (2014). *“Pengaruh Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Keinginan Keluar Kariawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Asuransi Raksa Pratikara Di Surabaya”*. Jurnal Vol. 2 No.1 Januari 2014 Hal. 268. Diakses pada Sabtu, 18 April, 2020.
- [12] Triyono J, Agus dan Prayitno Agus. (2017). *“Pengaruh Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Stress Kerja Dan Kinerja Pegawai Dinas Penerangan Jalan Dan Pengelolaan*

- Reklame Kota Semarang***". Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis (JPEB), 2(2), 2017, Hal: 92-100. Diakses pada Kamis, 20 Februari, 2020.
- [15] Gunawan, HV. (2017). ***"Pengaruh Role Ambiguity dan Role Conflict Terhadap Independensi Auditor Internal (Studi Empiris Pada Inspektorat Kota Bandung)"***". Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNPAS Bandung. Diakses pada Kamis, 02 April, 2020.

NOMENKLATUR

Y arti dari variabel Kepuasan karyawan
 b_0 arti dari Konstanta
 b_1, b_2 arti dari Koefisien regresi
KonPer arti dari Konflik peran
WePer arti dari Wewenang pekerjaan
e arti dari *error* (Standart yaitu 0,05)