

**PENGARUH KONFLIK PERAN DAN WEWENANG PEKERJAAN
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT PLN
(PERSERO) UNIT INDUK PEMBANGUNAN PEMBANGKIT
SUMATERA**

SKRIPSI

OLEH:

SELLY ANDREANI

15.832.0165



PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2019

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area


Document Accepted 12/18/19


Access From (repository.uma.ac.id)

HALAMAN PENGESAHAN


Judul Skripsi : Pengaruh Konflik Peran dan Wewenang Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera
Nama : SELLY ANDREANI
NPM : 15.832.0165
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :
Komisi
Pembimbing


Adelina Lubis, SE, M.Si
Pembimbing I


Eka Dewi Setia Tarigan, SE, M.Si
Pembimbing II


Dr. Hsan Effendi, SE, M.Si
Dekan


Teddi Pribadi, SE, MM
Ka. Prodi

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 24/September/2019

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar serjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



Medan , 24 September 2019

Selly Andreani

158320165



HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR / SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : SELLY ANDREANI
Npm : 158320165
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul **Pengaruh Konflik Peran dan Wewenang Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada Tanggal : 24 September 2019
Yang menyatakan



SELLY ANDREANI
158320165

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Konflik Peran dan Wewenang Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera”. Jenis data dalam penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini karyawan berjumlah 58 orang. Teknik pengambilan data berupa menyebarkan kuesioner kepada karyawan. Nilai t_{hitung} diperoleh 3,724 dimana nilai t_{tabel} pada α 5% yakni 2,003 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} $3,724 > t_{tabel}$ 2,003. Nilai p -value pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa konflik peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera. Nilai t_{hitung} diperoleh 3,136 dimana nilai t_{tabel} pada α 5% yakni 2,003 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} $3,136 > t_{tabel}$ 2,003. Nilai p -value pada kolom sig $0.003 < 0.05$ artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa wewenang pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ diperoleh $64,575 > 3,16$ artinya positif. Sementara nilai p -value diperoleh pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa konflik peran dan wewenang pekerjaan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,690. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 69,0%. Kepuasan Kerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor Konflik Peran dan Wewenang Pekerjaan. Sisanya sebesar 31,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata kunci : Konflik Peran, Wewenang Pekerjaan dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This study aims to find out "Role and Authority Conflict of Work Against Employee Job Satisfaction at PT. PLN (PERSERO) Sumatra Power Plant Development Unit ". The type of data in this study is associative, namely a study that is asking about the relationship between two variables. The population in this study were 58 employees. Data collection techniques in the form of distributing questionnaires to employees. The t-count value is 3.724 where the t-table value at α 5% is 2.003 which means positive. Where significant level α 5% value $t_{hitung} 3,724 > t_{table} 2,003$. The value of p-value in the sig 0.000 column <0.05 means significant. This explains that role conflict has a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. PLN (PERSERO) Sumatra Power Plant Development Unit. The value of t_{count} is 3.136 where the t-table value at α 5% is 2.003 which means positive. Where significant level α 5% value $t_{count} 3.136 > t_{table} 2.003$. The value of p-value in column sig 0.003 <0.05 means significant. This explains that job authority has a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. PLN (PERSERO) Main Unit of Sumatra Plant Development Value $F_{count} > F_{table}$ obtained $64,575 > 3,16$ positive means. While the p-value obtained in the sig 0.000 column <0.05 means significant. Thus it can be concluded that role conflict and job authority simultaneously have a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. PLN (PERSERO) Sumatra Power Plant Development Unit. Based on the calculation of the coefficient of determination, it can be seen that the Adjusted R Square value obtained is 0.690. This figure shows that at 69.0%. Job Satisfaction (dependent variable) can be explained by the variables of Job Role and Authority Conflict. The remaining 31.0% is influenced by other factors not explained in this study.

Keywords: Role Conflict, Employment Authority and Job Satisfaction

KATA PENGANTAR

Assalammu'alaikum Wr.Wb.

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas Berkad dan Rahmadnya akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Konflik Peran dan Wewenang Pekerjaan Terhadap kepuasan Kerja karyawan Pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Pembangunan Sumatera”, tidak lupa pula penulis sampaikan salawat beriring salam atas junjungan dan suritauladan sekalian alam baginda Nabi besar Muhammad SAW semoga kita mendapatkan safa'atnya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dan masih banyak kekurangan dalam hal penyajian dikarenakan kemampuan yang masih terbatas. Untuk itu penulis dengan rendah hati akan menerima saran-saran dan petunjuk yang bersifat membangun dan ditujukan untuk lebih menyempurnakan skripsi ini. Harapan penulis semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis sendiri dan bagi yang memerlukan dikemudian hari untuk melakukan penelitian yang sama dan bagi para pembaca pada umumnya.

Selama proses penyusunan hingga penyelesaian usulan penelitian ini, tentunya tidak lepas dari segala macam kendala yang harus dihadapi. Namun berkat, rahmat, hidayah, dan pertolongan-Nya serta bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak, kendala-kendala tersebut dapat penulis hadapi sehingga penulis dapat menyelesaikan usulan penelitian ini.

Untuk itu dalam kesempatan yang berbahagia ini, dengan segala hormat penulis sampaikan penghargaan dan rasa terima kasih kepada Ibu **ADELINA LUBIS SE.M.SI** selaku pembimbing I, dan Ibu **EKA DEWI SETIA TARIGAN SE.M.SI** selaku Pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga serta memberikan petunjuk, arahan dan bimbingannya selama proses penyusunan hingga selesainya usulan penelitian ini.

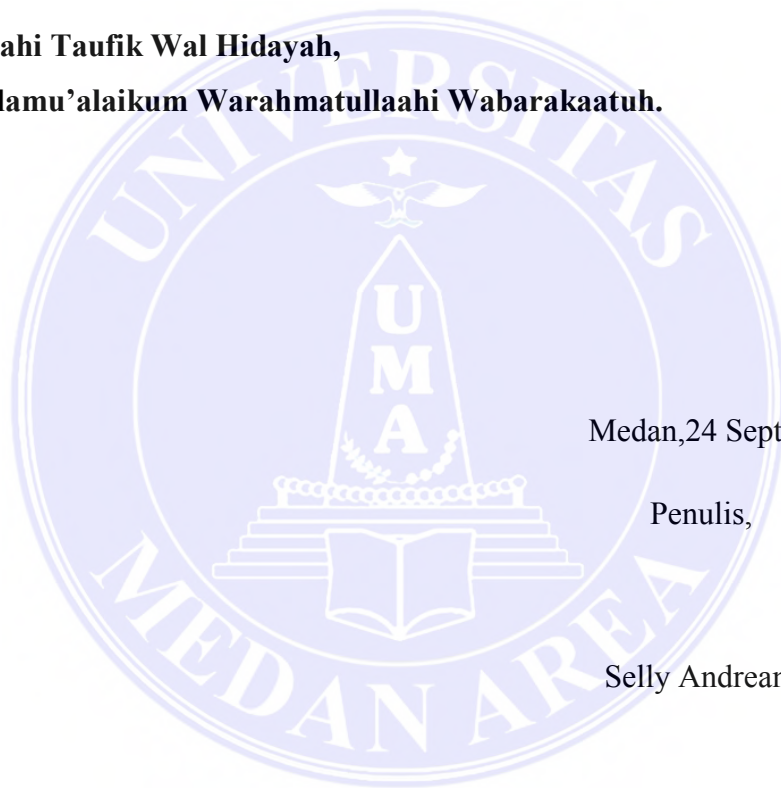
Terima kasih juga penulis ucapkan kepada:

1. Prof.Dr. Dadan Ramdan.Eng,M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. .Dr.Ihsan Effendi, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Medan Area.
3. Teddi Pribadi, SE, M.Si Selaku Ketua Program Studi Manajemen.
4. Adelina Lubis, SE, M.Si sebagai pembimbing I yang telah membimbing dan memberikan masukan dalam skripsi ini.
5. Eka Dewi Setia Tarigan, SE, M.Si sebagai pembimbing II yang telah membimbing dan memberikan masukan dalam skripsi ini.
6. Dahrul Siregar,SE, M.Si sebagai Sekertaris Tim Pembimbing Penulis yang telah meluangkan waktunya untuk berpartisipasi demi kelancaran penulisan skripsi ini.
7. Team Leader PT. PLN Medan yang telah memberikan kesempatan, pengarahan dan kemudahan kepada penulis untuk melakukan survey dan wawancara dalam rangka penulisan skripsi.
8. Spesial untuk Ayahanda tercinta Badrul Munir dan Alm Ibuku tersayang Ambun Diana serta Abang dan Adik tercinta, terimakasih buat kasih sayang, doa dan perhatian yang diberikan kepada penulis.
9. Pihak-pihak terkait lainnya yang banyak membantu baik dalam penyelesaian Skripsi ini, khususnya Sahabat-Sahabat saya Suhaila Hernidayanti, Nurlaili fadilah, Dita Mutiara Andriani, Cut Nurullatifa, Rakka Wahyu Fitranto, Ayu Pradita, Dilla, Jesica Radana Silalahi, serta teman-teman seperjuangan Manajemen angkatan 2015 grup A pagi dan seluruh teman seperjuangan di Universitas Medan Area.

10. Semoga segala amal kebaikan mereka di ridhoi Allah S.W.T dan seluruh Dosen Fakultas Ekonomi yang telah memberikan ilmunya kepada penulis, serta seluruh staff dan karyawan Universitas Medan Area, terima kasih atas bantuannya.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, peneliti sangat mengharapkan masukan dan saran dari semua pihak yang dapat membangun kesempurnaan dari skripsi ini. Akhir kata, peneliti mengharapkan agar skripsi ini dapat memberi manfaat bagi pembacanya.

**Wabillahi Taufik Wal Hidayah,
Wassalamu'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.**



Medan, 24 September 2019

Penulis,

Selly Andreani

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak	i
Kata Pengantar	ii
Daftar Isi	iii
Daftar Tabel	vi
Daftar Gambar	viii

BAB I : PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah	1
1.2.Rumusan Masalah.....	4
1.3.Tujuan Penelitian.....	4
1.4.Hipotesis	5
1.5.Manfaat Penelitian.....	6

BAB II : LANDASAN TEORITIS

2.1. Kepuasan Kerja	
2.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja	7
2.1.2. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	9
2.1.3. Indikator Kepuasan Kerja	10
2.2. Konflik Peran	
2.2.1. Pengertian Konflik Peran.....	11
2.2.2. Penyebab atau Sumber Konflik	12
2.2.3. Jenis-Jenis Konflik Peran	13

2.2.4. Indikator Konflik Peran	14
2.3. Wewenang Pekerjaan	
2.3.1. Pengertian Wewenang Pekerjaan.....	15
2.3.2. Pembagian Wewenang	16
2.3.3. Persamaan Wewenang dan Tanggung Jawab	16
2.3.4. Indikator Wewenang Pekerjaan.....	17
2.4. Penelitian Terdahulu	18
2.5. Kerangka Konseptual	19

BAB III: METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian	20
3.2. Populasi dan Sampel.....	21
3.3. Definisi Operasional	21
3.4. Jenis dan Sumber Data	22
3.5. Teknik Pengumpulan Data	23
3.6. Teknik Analisis Data	23

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Pembahasan Penelitian	
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	28
4.1.2 Struktur Organisasi dan Job Descriptions	29
4.1.2.1 Struktur Organisasi.....	29
4.1.2.2 Job Descriptions	30
4.1.3 Penyajian Data Responden.....	32
4.1.4 Penyajian Data Angket.....	33
4.1.4.1 Distribusi Pertanyaan X1	34

4.1.4.2 Distribusi Pertanyaan X2	36
4.1.4.3 Distribusi Pertanyaan Y	38
4.2 Hasil	
4.2.1 Uji Instrumen.....	40
4.2.1.1 Uji Validitas	40
4.2.1.2 Uji Realibilitas	41
4.3 Uji Asumsi Klasik.....	42
4.3.1 Uji Normalitas	42
4.3.2 Uji Multikolinieritas.....	44
4.3.3 Uji Heteroskedastisitas.....	45
4.4 Uji Statistik	46
4.5 Uji Hipotesis	48
4.5.1 Uji t.....	48
4.5.2 Uji F.....	49
4.6 Koefisien Determinasi	50
4.7 Pembahasan Hasil Penelitian.....	51
 BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	54
5.2 Saran	55

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

No Tabel	Judul / Teks	Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	18
Tabel 3.1	Rincian Waktu Penelitian	20
Tabel 3.2	Defenisi Operasional Variabel	22
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden	32
Tabel 4.2	Usia Responden	33
Tabel 4.3	Ditempat bekerja sumber daya manusianya sudah baik	34
Tabel 4.4	Karyawan yang selalu menyampaikan aturan jika ada yang melanggar	34
Tabel 4.5	Selalu giat dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa memperdulikan kegiatan yg lainnya	35
Tabel 4.6	Karyawan yang tidak mengikuti arahan yang salah dan tidak patut dicontoh dalam kantor	35
Tabel 4.7	Selalu mengerjakan tugas kantor dengan cepat dan teliti	36
Tabel 4.8	Atasan diperusahaan memiliki wewenang kekuasaan yang sangat bagus	36
Tabel 4.9	Selalu mempertanggung jawaban atas apa yang anda lakukan dikantor	36
Tabel 4.10	Selalu taat dengan peraturan dikantor maupun diluar kantor	37
Tabel 4.11	karyawan yang menyenangi pekerjaan yang diberikan	37
Tabel 4.12	Karyawan yang senang dengan pekerjaan yang diberikan kantor untuk dikerjakan	38
Tabel 4.13	Mengerjakan tugas kantor dengan positif maka akan menaikkan moral diri diperusahaan	38
Tabel 4.14	Salah satu pegawai yang sangat disiplin dalam bekerja	39
Tabel 4.15	Diperusahaan bekerja, diberikan bonus atau hadiah jika karyawan berprestasi	39
Tabel 4.16	Estimasi Uji Validitas	41

Tabel 4.17 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2 dan Y	42
Tabel 4.18 Uji Multikolinieritas.....	45
Tabel 4.19 Analisis Regresi Linier Berganda	47
Tabel 4.20 Uji Parsial (Uji t).....	48
Tabel 4.21 Uji Simultan (Uji F).....	50
Tabel 4.22 Koefisien Determinasi	50



DAFTAR GAMBAR

No Gambar	Judul / Teks	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual	19
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Perusahaan	30
Gambar 4.2	Histogram.....	43
Gambar 4.3	Normal Probability Plot	44
Gambar 4.4	Grafik Scatterplot.....	46



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam lingkungan perusahaan karyawan merupakan sumber daya dan asset yang paling berharga dalam memegang peranan penting bagi penggunaan sumber daya perusahaan. Dengan pengguna sumber daya manusia yang berkualitas tinggi maka perusahaan akan mampu berperan dalam menghadapi tantangan global, karena sumberdaya manusia mempunyai pengaruh besar bagi aspek-aspek atau bidang lainnya dalam kemajuan perusahaan, sehingga dengan menggali keahlian yang dimiliki para karyawan perusahaan akan dapat mengetahui konflik peran yang biasa terjadi pada karyawan.

Robbins (2008,256), mendefinisikan konflik sebagai sebuah proses yang dimulai ketika satu pihak memiliki persepsi bahwa pihak lain telah memengaruhi secara negatif, atau akan memengaruhi secara negatif, sesuatu yang menjadi perhatian dan kepentingan pihak pertama. Menurut Mangkunegara konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya. Dipandang sebagai perilaku, konflik merupakan bentuk interaktif yang terjadi pada tingkatan individual, interpersonal, kelompok atau pada tingkatan organisasi. Konflik ini terutama pada tingkatan individual yang sangat dekat hubungannya dengan stress.

Stres kerja dapat disebabkan oleh faktor lingkungan kerja seperti tekanan kerja yang berat, manajemen yang tidak sehat dan hubungan yang buruk dengan karyawan lainnya. Gejala terjadinya stress ditempat kerja dapat diamati dari perilaku para karyawan, antarlain :kepuasan kerja yang rendah, kinerja yang menurun, semangat kerja menghilang, kurangnya kreativitas dan inovasi, keputusan yang jelek, serta

banyak melakukan pekerjaan yang tidak produktif. Hal tersebut dapat menyebabkan tidak kondusifnya lingkungan kerja karyawan di dalam organisasi. (Hasibuan Malayu, 2013,76). Artinya terjadinya konflik peran ketika seseorang yang melaksanakan satu peran tertentu membuatnya merasa kesulitan untuk memenuhi harapan peran yang lain.

Konflik ini cenderung makin berkembang ketika tuntutan pekerjaan dan tuntutan peran social sebagai tanggung jawab yang harus dilaksanakan. Konflik mampu menghancurkan organisasi melalui penciptaan dinding pemisah antara rekan sekerja, menghasilkan kinerja yang buruk, dan bahkan pengunduran diri. Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan (2001) Wewenang merupakan dasar untuk bertindak, berbuat, dan melakukan kegiatan dalam suatu perusahaan. Tanpa wewenang orang-orang dalam perusahaan tidak dapat berbuat apa-apa. Dalam *authority* (wewenang) selalu terdapat *power* (kekuasaan) *and rights* (hak), tetapi dalam *power* (kekuasaan) belum tertentu terdapat *authority* (wewenang) *and rights* (hak). Secara umum Wewenang adalah Kekuasaan menggunakan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi dan secara umum tugas di definisikan sebagai kewajiban atau suatu pekerjaan yg harus dikerjakan seseorang dalam pekerjaannya.

Sejauh ini tugas hanya diartikan menjadi sesuatu yg sudah sewajibnya dan harus dilakukan bagi seorang individu dalam suatu pekerjaannya, mungkin saja dalam aktifitas nya juga. Kesimpulan akhir bahwa tugas dan wewenang memang memiliki perbedaan tetapi tetap dalam suatu hubungan seperti yg dikatakan oleh R.C Davis bahwa tanpa wewenang orang-orang di dalam perusahaan tidak dapat berbuat apa-apa. Dengan kata lain penyertaan tugas juga berhubungan dengan wewenang.

Gibson (2000:106) menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal itu merupakan hasil dari persepsi mereka

tentang pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relative puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya dari pada tidak menyukainya.

Adapun fenomena masalah berdasarkan judul penulis buat yaitu peran konflik dan wewenang pekerjaan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan peran setiap individu dalam suatu organisasi itu sering terjadi konflik, dari masalah kecil hingga masalah besar, masalah dengan teman kerja maupun dengan atasan. Masalah yang sering terjadi itu pertama dari lingkungan dalam kantor tentang perbedaan pendapat sesama rekan kerja, salah mengambil keputusan dan masalah dari lingkungan luar kantor yaitu terjadi perdebatan dengan pihak luar seperti masyarakat dan lainnya. Masalah seperti ini harus cepat diatasi kantor hingga tidak terjadi masalah berkepanjangan. Berdasarkan masalah wewenang pekerjaan disini wewenang sama dengan tanggung jawab setiap individu. Akan tetapi disini penulis ingin membahas tentang wewenang pekerjaan dikantor.

Masalah yang sering terjadi tentang wewenang pekerjaan melanggar wewenang tersebut. Dari melanggar jam masuk, masalah dengan dicurangi rekan setim ataupun perusahaan, masalah pertanggung jawaban pekerjaan yang tidak selesai. Ini harus dijaga agar kepuasan setiap pekerja yang ada disana terjaga dan perusahaan pun akan meningkatkan perusahaannya kelevel tinggi lagi. Jika tidak

diatasi maka pekerja akan seandainya dalam bekerja dan karyawan lain akan merasa iri dengan tingkah karyawan yang melanggar wewenang.

Kepuasan kerja harus ditingkatkan didalam suatu perusahaan yang sedang berkembang agar perusahaannya selalu mendapatkan hal yang positif dan naik. Jika dalam kepuasan karyawan perusahaan menurun maka perusahaan tersebut akan mengalami penurunan. Masalah dalam kepuasan ini juga bisa terjadi karena adanya konflik pekerja dan masalah wewenang pekerja. Maka dari itu penulis akan meneliti satu persatu masalah yang timbul agar masalah tersebut akan diatasi.

Berdasarkan pemikiran tersebut, saya ingin melakukan suatu penelitian ilmiah dalam bentuk skripsi untuk membantu perusahaan untuk mengetahui penurunan ataupun kenaikan, yang berjudul: **“Pengaruh Konflik Peran dan Wewenang Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka perumusan masalah yaitu:

1. Apakah Konflik Peran berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera?
2. Apakah Wewenang Pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera?
3. Apakah Konflik Peran dan Wewenang Pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah Konflik Peran berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera.
2. Untuk mengetahui apakah Wewenang Pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera.
3. Untuk mengetahui apakah Konflik Peran dan Wewenang Pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera.

1.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:51) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan”. Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Konflik Peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera.
2. Wewenang Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera.

3. Konflik Peran dan Wewenang Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan masukan bagi perusahaan guna menambah pengetahuan dan informasi mengenai pengaruh konflik peran dan wewenang pekerjaan pada perusahaan, sehingga hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan dalam mengambil kebijakan perusahaan.

2. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan menambah wawasan penulis dalam bidang ilmu sumber daya manusia yaitu pengaruh konflik peran dan wewenang pekerjaan terhadap kepuasan kerja.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah ilmu pengetahuan serta dapat memberikan informasi sebagai bahan referensi dan perbandingan bagi peneliti lain yang ingin meneliti berkaitan dengan masalah ini sehingga dapat melanjutkan penelitian ini untuk menjadi penelitian yang lebih baik lagi serta dapat menambah referensi perpustakaan.

4. Bagi Akademik

Sebagai bahan masukan yang berkaitan dengan pengaruh konflik peran dan wewenang pekerjaan terhadap kepuasan kerja.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

2.1 Kepuasan Kerja

2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robins, kepuasan kerja atau *job satisfaction* diidentikkan dengan hal-hal yang bersifat individual. Karena itu, tingkat kepuasan setiap orang berbeda-beda dan hal ini terjadi apa bila beberapa faktor terpenuhi yaitu kebutuhan individu serta kaitannya dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan pekerja (Robins, 2000,69). Sementara itu, Hasibuan (2008,34) menjabarkan konsep *job satisfaction* dipengaruhi hal-hal multidimensional dan tidak bisa diprediksi melalui dimensi tunggal. Dalam lingkungan perusahaan dan bisnis *job satisfaction* ini juga memiliki dimensi yang berbeda. Dimensinya yaitu jenis pekerjaan yang digeluti, kepuasan pada kompensasi, kepuasan pada supervisi, kepuasan pada aspek promosi hingga rekan kerja. Perbedaan aspek inilah yang menyebabkan tingkat *job satisfaction* setiap orang akan selalu berbeda. Hal ini karena berhubungan pada keadaan emosi seseorang; senang atau tidak senang.

Jadi kesimpulan yang saya dapatkan dari pendapat diatas adalah Kondisi menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja/ pegawai di dalam suatu lingkungan pekerjaan atas peranannya dalam organisasi dan kebutuhannya terpenuhi dengan baik.

2.1.2 Cara Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan

Ketika berbicara tentang pengertian kepuasan kerja dalam lingkup bisnis yang baru berkembang, tentu ini jadi sedikit lebih sulit. Segalanya masih berkembang atau bahkan masih kecil. Ini juga erat hubungannya dengan

antusiasme pekerja dengan karirnya. Kepuasan kerja karyawan sangat penting dalam produktifitas bisnis. Karyawan Anda tidak puas bekerja di tempat Anda berarti kemungkinan motivasi untuk berinovasi dan meningkatkan profit jadi berkurang. Nah, ada beberapa cara yang bisa dipakai untuk meningkatkan efektifitas kerja karyawan.

1. Menjadi Pendengaran yang Baik

Hal ini memang terdengar sederhana. Namun saat atasan melakukan hal ini, karyawan akan sangat merasa dihargai karena bisa mencurahkan kesulitan yang dihadapi ketika bekerja. Tidak hanya itu, Anda juga bisa memberikan solusi terkait masalah yang dihadapi. Hal ini juga bisa meningkatkan komunikasi antara atasan dan bawahan.

2. Prioritaskan Kesehatan

Kesehatan merupakan hal penting. Berilah karyawan istirahat yang cukup ketika kondisi kesehatan mereka kurang baik. Ketika badan kurang sehat akan menurunkan produktifitas kerja, sehingga mengganggu kinerja perusahaan.

3. Reward Sangat Perlu

Reward tidak melulu soal gaji dan kenaikan pangkat. Bisa juga memberikan tambahan jatah cuti atau liburan bersama tim. Penghargaan atasan pada bawahan soal kinerjanya sangat diperlukan karena bisa menaikkan motivasi. Jangan sungkan-sungkan memberikan pujian saat mereka bisa menyelesaikan tugas yang berat. Jangan lupa ucapkan terimakasih.

4. Berikan Tantangan

Saat Anda memiliki tim yang cukup banyak, tidak ada salahnya membaginya dalam beberapa tim dan ajak mereka berkompetisi mengerjakan

sebuah proyek. Tentu saja cara ini memberikan keuntungan ganda; motivasi tinggi dan proyek selesai tepat waktu.

2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Setelah memahami pengertian kepuasan kerja dan indikatornya, selanjutnya kita juga perlu mengetahui apa saja faktor yang mempengaruhinya. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pekerja, antara lain;

1. Faktor Individu

Faktor ini meliputi usia pegawai, kesehatan, kecerdasan (IQ), latar belakang pendidikan, emosi, sikap kerja, pola pikir, dan kepribadian.

2. Faktor Intrinsik Pekerjaan

Faktor ini meliputi atribut kerja yang mengharuskan pegawai memiliki skill khusus, tingkat kesulitan pekerjaan, kebanggaan atas suatu pekerjaan.

3. Gaji dan Fasilitas

Faktor penghasilan seringkali berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja seorang pegawai. Selain itu, fasilitas jaminan kesehatan, jaminan hari tua, dan rumah, juga menjadi faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja.

4. Pengawasan/Penyelian

Pengawasan dan supervisi sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja seorang pekerja. Supervisi yang buruk dapat mengakibatkan hasil kerja yang tidak maksimal dan tingginya turnover.

5. Rekan Kerja dan Sosial

Hubungan dengan rekan kerja sejawat juga berperan terhadap tingkat kepuasan kerja seseorang. Seringkali kualitas hubungan dengan rekan kerja berpengaruh pada hasil kerja para pegawai.

Selain itu, faktor sosial di perusahaan dan di luar juga mempengaruhi *job satisfaction*. Misalnya kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik, hubungan keluarga, dan lain-lain.

6. Kondisi Kerja

Faktor ini meliputi situasi dan kondisi kerja, ventilasi, kantin, tempat parkir, dan lain-lain. Keamanan kerja juga menjadi faktor penting dalam menunjang kepuasan kerja karena mempengaruhi perasaan selama bekerja di suatu tempat.

2.1.4 Indikator Kepuasan Kerja

Seperti disebutkan di atas bahwa pengertian kepuasan kerja merupakan bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang ditunjukkan dengan moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Menurut Hasibuan (2008,45) indikator kepuasan kerja seorang pegawai dapat dilihat dari beberapa hal berikut ini:

1. Menyenangi Pekerjaannya

Pegawai sadar arah yang ditujunya, punya alasan memilih tujuannya, dan mengerti cara dalam bekerja. Dengan kata lain, seorang pegawai menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik.

2. Mencintai Pekerjaannya

Dalam hal ini pegawai tidak sekedar menyukai pekerjaannya tapi juga sadar bahwa pekerjaan tersebut sesuai dengan keinginannya.

3. Moral Kerja Positif

Ini merupakan kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan.

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.

2.2 Konflik Peran

2.2.1 Pengertian Konflik Peran

Robbins (2008,76), mendefinisikan konflik sebagai sebuah proses yang dimulai ketika satu pihak memiliki persepsi bahwa pihak lain telah memengaruhi secara negatif, atau akan memengaruhi secara negatif, sesuatu yang menjadi perhatian dan kepentingan pihak pertama. Menurut Mangkunegara (2011,23) konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya.

Dipandang sebagai perilaku, konflik merupakan bentuk interaktif yang terjadi pada tingkatan individual, interpersonal, kelompok atau pada tingkatan organisasi. Konflik ini terutama pada tingkatan individual yang sangat dekat hubungannya dengan stres (Winardi,2003,40). Menurut Luthans

(2006,101), seseorang akan mengalami konflik peran jika ia memiliki dua peran atau lebih yang harus dijalankan pada waktu yang bersamaan.

Menurut penulis yang diamatinya dari pendapat tokoh diatas ialah konflik yang terjadi karena seseorang membebani lebih dari satu peran yang saling bertentangan. Konflik peran didefinisikan sebagai kondisi yang simultan dari dua atau lebih bentuk tekanan pada tempat kerja, dimana pemenuhan dari satu peran membuat pemenuhan terhadap peran lainnya lebih sulit.

2.2.2 Penyebab atau Sumber Konflik

Konflik muncul karena ada kondisi yang melatar-belakanginya (antecedent conditions). Kondisi tersebut, yang disebut juga sebagai sumber terjadinya konflik, terdiri dari tiga kategori, yaitu: komunikasi, struktur, dan variabel pribadi. Menurut Muchlas (2008,50) ada tiga faktor yang dapat dianggap sebagai sebab atau sumber dari konflik, yaitu :

1. Komunikasi Sumber komunikasi direpresentasikan sebagai kekuatan-kekuatan yang bertentangan yang bisa muncul dari kesulitan-kesulitan semantik, salah pengertian dan gumuruhnya suara-suara lain dalam media komunikasi. Sesuatu yang sudah klasik disebutkan adalah komunikasi yang buruh sebagai alasan timbulnya konflik.
2. Struktur Semakin besar sebuah kelompok dan semakin terspecialisasinya kegiatan-kegiatan, makin besar pula kemungkinan terjadinya konflik. Kelompok-kelompok didalam organisasi memiliki tujuan yang berbeda-beda, perbedaan tujuan diantara kelompok-kelompok ini bisa menjadi sumber pokok terjadinya

konflik. Selain itu, konflik yang bersumber dari struktur dapat terjadi karena adanya pertarungan kekuasaan antar departemen dengan kepentingan-kepentingan atau sistem penilaian yang bertentangan, persaingan untuk memperebutkan sumber dayasumber daya yang terbatas atau saling ketergantungan dua atau lebih kelompok-kelompok kegiatan kerja untuk mencapai tujuan mereka.

3. Variabel-variabel pribadi Variabel-variabel pribadi dalam konteks ini adalah faktor-faktor pribadi, termasuk sistem nilai individual yang dimiliki oleh setiap orang dan karakteristik-karakteristik kepribadian yang bertanggung jawab terhadap terjadinya penyimpangan dan perbedaan-perbedaan.

2.2.3 Jenis-jenis konflik peran

Konflik peran dapat terjadi dimana dan kapan pun pada manusia baik dalam kedudukannya sebagai makhluk individu maupun sebagai makhluk sosial. Konflik peran yang terjadi tersebut banyak bentuknya dan beragam pula jenisnya. Menurut Wijono (2010,98) konflik dapat dikelompokkan dalam dua unsur yaitu:

1. Konflik antar individu dengan dirinya sendiri Konflik antar individu dengan dirinya sendiri terjadi jika ada satu pertentangan yang terjadi di dalam diri individu yang diakibatkan oleh adanya unsur-unsur yang saling bertentangan yang mengakibatkan individu tersebut mengalami kesulitan dalam menentukan sikap.
2. Konflik antar individu dengan lingkungan organisasi. 10 Konflik antara individu dengan lingkungan dalam organisasi muncul ketika individu

mengalami ketidakcocokan antara kepentingan diri sendiri dengan kepentingan orang lain atau kelompok yang mempunyai tujuan yang sama dalam organisasi tersebut.

Muchlas (2008,145) menjelaskan bahwa ada tiga jenis konflik peran diantaranya yaitu :

1. Konflik antara orang dan peran Konflik ini terjadi akibat adanya pertentangan kepribadian seseorang dengan ekspektasi peran. Misalnya, karyawan bagian produksi yang sekaligus sebagai anggota serikat buruh yang ditunjuk menduduki jabatan penyelia. Penyelia yang baru ini tentu tidak mempercayai perlunya kontrol produksi yang ketat. Hal ini bertentangan dengan kepribadian yang seharusnya dimiliki oleh seorang pengawas produksi yang begitu diharapkan oleh kepala produksi.
2. Konflik dalam peran (intrarole) Jenis yang kedua adalah konflik yang timbul akibat adanya ekspektasi yang saling bertentangan, bagaimana peran yang diberikan itu sebaiknya dimainkan atau dijalankan.
3. Konflik antar peran (interrole) Konflik ini muncul akibat adanya persyaratan yang berbeda antara dua atau lebih peran-peran yang harus dijalankan pada saat yang sama.

2.2.4 Indikator Konflik Peran

Menurut Ramadhan Syahril (2011,24), konflik peran dapat diukur menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Sumber Daya Manusia

Melakukan suatu pekerjaan dengan cara yang berbeda-beda dan menerima penugasan tanpa sumber daya manusia yang cukup untuk menyelesaikannya.

2. Mengesampingkan Aturan

Mengesampingkan aturan agar dapat menyelesaikan tugas dan menerima permintaan dua pihak atau lebih yang tidak 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 di atas maka dapat disimpulkan, konflik peran muncul ketika perilaku peran yang ditampilkannya tidak sesuai dengan berbagai pengharapan peran yang ia terima dari anggota kumpulan perannya (yaitu: pihak atasan, rekan kerja, dan pihak bawahan)

2.3 Wewenang Pekerjaan

2.3.1 Pengertian Wewenang Pekerjaan

Di dalam definisi tugas dan wewenang di atas kita dapat membedakan antara tugas dan wewenang. Tugas dapat diartikan bahwa merupakan suatu keharusan yang harus dilakukan seorang individu. Sedangkan wewenang merupakan suatu aktifitas dimana seseorang atau suatu posisi memanfaatkan sumber daya, maupun itu sumber daya manusia sekalipun untuk mencapai tujuan yg diharapkan dari suatu organisasi. Tugas dan wewenang memiliki perbedaan yang jauh akan arti tetapi terlihat begitu berhubungan satu sama lain. Tugas merupakan suatu yg wajib dikerjakan seorang individu karna terjadinya suatu wewenang dari atasan yg berwenang yang hasil dari tugas

tersebut akan berguna bagi kemajuan suatu organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa wewenang akan menghasilkan sebuah tugas bagi seorang individu yg berada di dalam jangkauan wewenang tersebut yg hasilnya akan mengakibatkan kemajuan yg berarti bagi sebuah organisasi.

Menurut G.R.Terry (2002,36) : Wewenang adalah kekuasaan resmi dan kekuasaan pejabat untuk menyuruh pihak lain supaya bertindak dan taat kepada pihak yang memiliki wewenang itu. Menurut G.B.Davis (2003,78) dalam bukunya, *Fundamentals of Management: Authority*/wewenang adalah hak yang cukup, yang memungkinkan seseorang dapat menyelesaikan suatu tugas/kewajiban tertentu. Jadi, wewenang adalah dasar untuk bertindak, berbuat dan melakukan kegiatan/aktivitas perusahaan. Tanpa wewenang orang-orang dalam perusahaan tidak dapat berbuat apa-apa. Secara umum Wewenang adalah Kekuasaan menggunakan sumberdaya untuk mencapai tujuan organisasi dan secara umum tugas di definisikan sebagai kewajiban atau suatu pekerjaan yg harus dikerjakan seseorang dalam pekerjaannya.

2.3.2 Pembagian Wewenang

- a. *Line Authority* (wewenang lini), wewenang manajer yang bertanggung jawab langsung, diseluruh rantai komando organisasi, untuk mencapai sasaran organisasi.
- b. *Staff Authority* (wewenang staf), wewenang kelompok, individu yang menyediakan saran dan jasa kepada manajer lini.
- c. *Functional Authority* (wewenang fungsional), wewenang anggota staf departemen untuk mengendalikan aktivitas departemen lain karena berkaitan dengan tanggung jawab staf spesifik.

2.3.3 Persamaan Wewenang dan Tanggung Jawab

Prinsip organisasi mengatakan bahwa individu-individu seharusnya diberikan wewenang untuk melaksanakan tanggung jawabnya. Misalnya, bila seorang manajer diberi tanggung jawab untuk mempertahankan produksi, maka dia harus diberi kebebasan secukupnya untuk membuat keputusan-keputusan yang mempengaruhi kapasitas produksi. Persamaan tanggung jawab dan wewenang secara teoritik adalah baik, namun sukar dicapai. Ada yang berpendapat bahwa dalam jangka panjang, wewenang dan tanggung jawab adalah sama. Dalam jangka pendek bagaimanapun juga tanggung jawab seorang manajer akan selalu lebih besar dari wewenangnya, karena ini merupakan ciri delegasi. Delegasi Wewenang Delegasi adalah pelimpahan wewenang dan tanggung jawab formal kepada orang lain untuk melaksanakan kegiatan tertentu. Delegasi wewenang adalah proses dimana para manajer mengalokasikan wewenang ke bawah kepada orang-orang yang melapor kepadanya.

2.3.4 Indikator Wewenang Pekerjaan

1. Tugas

Tugas adalah pekerjaan yang harus dilakukan oleh seseorang pada suatu jabatan tertentu. Adanya tugas akan mendorong karyawan untuk lebih produktif di dalam sebuah perusahaan, sehingga efektivitas kerja dapat tercapai.

2. Kekuasaan

Kekuasaan adalah hak atau wewenang untuk memutuskan segala sesuatu keputusan yang berhubungan dengan fungsinya tersebut. Dalam menjalankan pendelegasian wewenang dalam sebuah perusahaan harus

dilandasi dengan kekuasaan karena dengan kekuasaan seorang karyawan memiliki hak dalam 15 mengambil sebuah keputusan yang sesuai dengan kepentingan dan fungsinya bagi perusahaan.

3. 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.

4. Taat Pada Peraturan

Taat pada peraturan disini seseorang dapat mentaati peraturan kantor yang telah ditentukan dan itu sebagai tanggung jawab seorang karyawan dan setiap karyawan mempunyai wewenang untuk mematuhi peraturan.

2.4 Penelitian Terdahulu

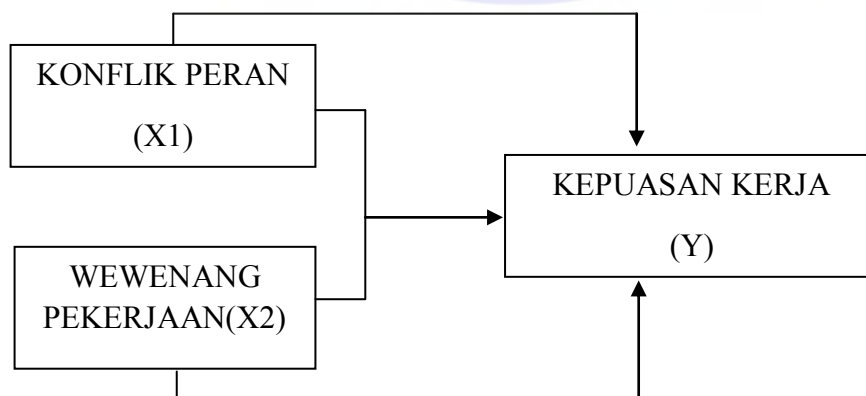
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil Penelitian
1.	Harnadi (2015)	Pengaruh Konflik peran dan wewenang pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan pengrajin batik berkah lestari didesa Giriloyo Wukisari Bantul	Hasilnya menunjukkan variabel konflik peran positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, wewenang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
2.	Revi Sesario (2016)	Pengaruh Konflik peran dan wewenang pekerjaan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan Hotel Santika Pontianak	Hasil menunjukkan bahwa terdapat variabel konflik peran dan wewenang pekerjaan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan Hotel Santika Pontianak

3	Madziatul Churiyah (2014)	Pengaruh Konflik peran terhadap kepuasan kerja perawat serta Komitmen pada organisasi	Hasil menunjukkan bahwa terdapat variabel konflik peran berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap komitmen pada organisasi dan kepuasan kerja perawat berpengaruh signifikan langsung terhadap komitmen pada organisasi
4	Muhammad AL Musadieq (2014)	Pengaruh Konflik peran dan stress kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. TASPEN (PERSERO) Cabang Malang	Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel konflik peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkn stress kerja negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja
5	Ade Irma Susanty(2018)	The Influence of Role Conflict and Role Ambiguity on Employee Job Satisfaction of Transportation Companies in Indonesia	The results of the study there is a significant and simultan influence between role conflict and ambiguity on employee job satisfaction

2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran bagaimana pengaruh konflik peran dan wewenang pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan.



Gambar 2.2
KerangkaKonseptual

1. Pengaruh Konflik Peran terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2011,23) konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya. Dipandang sebagai perilaku, konflik merupakan bentuk interaktif yang terjadi pada tingkatan individual, interpersonal, kelompok atau pada tingkatan organisasi. Konflik ini terutama pada tingkatan individual yang sangat dekat hubungannya dengan stres (Winardi,2003,40). Jadi suatu perusahaan mengalami konflik kerja akan mengakibatkan suatu permasalahan yang akan merugikan perusahaan, tetapi kalau tidak terjadi konflik maka perusahaan akan aman dari permasalahan didalam kantor.

2. Pengaruh Wewenang Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja

Menurut G.B.Davis (2003,78) Wewenang adalah hak yang cukup, yang memungkinkan seseorang dapat menyelesaikan suatu tugas/kewajiban tertentu. Jadi, wewenang adalah dasar untuk bertindak, berbuat dan melakukan kegiatan/aktivitas perusahaan. Tanpa wewenang orang-orang dalam perusahaan tidak dapat berbuat apa-apa. Secara umum Wewenang adalah Kekuasaan menggunakan sumberdaya untuk mencapai tujuan organisasi dan secara umum tugas di definisikan sebagai kewajiban atau suatu pekerjaan yg harus dikerjakan seseorang dalam pekerjaannya. Wewenang berpengaruh besar bagi kepuasan kerja karena wewenang seseorang pekerja itu harus ditetapkan pada dalam diri mereka sendiri.

3. Pengaruh Konflik Peran Dan Wewenang Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2011,23) konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya. Dipandang sebagai perilaku, konflik merupakan bentuk interaktif yang terjadi pada tingkatan individual, interpersonal, kelompok atau pada tingkatan organisasi.

Menurut G.B.Davis (2003,78) Wewenang adalah hak yang cukup, yang memungkinkan seseorang dapat menyelesaikan suatu tugas/kewajiban tertentu.

Jadi suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya sendiri, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang di harapkannya. Kemudian hak yang cukup, yang memungkinkan seseorang dapat menyelesaikan suatu tugas/kewajiban tertentu. Kemudian kondisi yang menyenangkan yang akan dirasakan oleh pekerja/ pegawai di dalam suatu lingkungan pekerjaan atas peranannya dalam organisasi dan kebutuhannya terpenuhi dengan baik.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah *asosiatif*, menurut Sugiyono (2012:11), penelitian *asosiatif* merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu serta berarti atau tidaknya pengaruh atau hubungan itu.

3.1.2. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini di Jalan R.A Kartini No. 23 Medan - 20152

3.1.3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang direncanakan dan akan dilaksanakan adalah dari bulan Desember sampai bulan Mei. Berikut waktu penelitian yang penulis rencanakan :

Tabel 3.1
Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	2018	2019				
		Des	Jan	Feb	Maret	April	Mei
1	Penyusunan proposal	■	■				
2	Seminar proposal		■				
3	Pengumpulan data			■			
4	Analisis data				■		
5	Seminar Hasil					■	
6	Pengajuan Meja hijau						■

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2010, hal 115) .Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berada didalam ruangan kantor yaitu 58 responden.

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2014:120), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Jadi sampel dari penelitian saya adalah 58 orang.

3.2. Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Defenisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Dibawah ini defenisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan:

Tabel 3.2
Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kepuasan Kerja (Y)	Kondisi menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja/ pegawai di dalam suatu lingkungan pekerjaan atas peranannya dalam organisasi dan kebutuhannya terpenuhi dengan baik.	a. Menyenangi Pekerjaannya b. Mencintai Pekerjaannya c. Moral kerja positif d. Disiplin Kerja e. Prestasi Kerja	<i>Likert</i>
Konflik Peran (X1)	Konflik peran didefinisikan sebagai kondisi yang simultan dari dua atau lebih bentuk tekanan pada tempat kerja, dimana pemenuhan dari satu peran membuat pemenuhan terhadap peran lainnya lebih sulit.	a. Sumber daya manusia b. Mengesampikan aturan c. Kegiatan yang tidak perlu d. Arahan yang tidak jelas	<i>Likert</i>
Wewenang Pekerja (X2)	Wewenang adalah kekuasaan resmi dan kekuasaan pejabat untuk menyuruh pihak lain supaya bertindak dan taat kepada pihak yang memiliki wewenang itu.	a. Tugas b. Kekuasaan c. Pertanggung jawaban d. Taat pada peraturan	<i>Likert</i>

3.4 Jenis dan Sumber Data

Prosedur pengambilan data dalam penelitian ini adalah menggunakan:

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari responden yang ada dilokasi penelitian. Data tersebut diperoleh dari pengisian kuesioner, pengamatan serta wawancara kepada seluruh karyawan yang ada didalam kantor PT. PLN (PERSERO).

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi data mengenai sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur organisasi, dan uraian tugas perusahaan yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang diteliti.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Pengamatan (*Observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
2. Angket (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu:
 - a. Jawaban “Sangat Setuju”, diberi nilai 5.
 - b. Jawaban “Setuju”, diberi nilai 4.
 - c. Jawaban “Netral”, diberi nilai 3.
 - d. Jawaban “Tidak Setuju”, diberi nilai 2.
 - e. Jawaban “Sangat Tidak Setuju”, diberi nilai 1.

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2012: 57) instrumen yang valid berarti alat ukur atau kuesioner

yang digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dan instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

a. Uji validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan metode *corrected item* dengan alat bantu program SPSS *statistic 20.00 for windows*, dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut *valid*
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut tidak *valid*

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukuran yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode Cronbach's Alpha. Metode ini diukur berdasarkan skala alpha Cronbach 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompokkan maka reliabilitas kuesioner itu tergolong kepada:

- 1) Nilai alpha cronbach 0,00 s.d 0,20 berarti sangat rendah
- 2) Nilai alpha cronbach 0,21 s.d 0,40 berarti rendah
- 3) Nilai alpha cronbach 0,42 s.d 0,60 berarti cukup tinggi
- 4) Nilai alpha cronbach 0,61 s.d 0,80 berarti tinggi
- 5) Nilai alpha cronbach 0,81 s.d 1,00 berarti sangat tinggi

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik.

Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan yakni Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas dan Uji Heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas yaitu Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga (Ghozali, 2011:105). Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya *multicollinierity* adalah dengan menganalisis nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabelitas variabel independent yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independent lainnya.

Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena $VIF = 1 / Tolerance$. Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* kurang dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10 (Ghozali,2011:105).

c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residul satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang

homoskedastisitas, yakni variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya bersifat tetap (Ghozali,2011:139).

3.6.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Uji statistik menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Data pada penelitian ini merupakan data ordinal. Peneliti menganalisis dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda (Sugiyono, 2012:204) sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y	= Kepuasan Kerja
X ₁	= Konflik Peran
X ₂	= Wewenang Pekerjaan
b ₀	= Konstanta
b ₁ – b ₂	= Koefisien regresi
e	= Standart error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)

3.6.4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

- 1) H₀ diterima jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), artinya jika nilai t_{hitung} lebih kecil dari pada t_{tabel} , berarti t_{hitung} berada di daerah penerimaan H₀, maka variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

2) H_0 ditolak (H_a diterima) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), artinya jika nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} , berarti t_{hitung} berada di daerah penerimaan H_a , maka variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

- 1) H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), artinya jika nilai F_{hitung} lebih kecil dari pada F_{tabel} , berarti F_{hitung} berada di daerah penerimaan H_0 , maka kedua variabel independen secara serentak tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) H_0 ditolak (H_a diterima) jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), artinya jika nilai F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} , berarti F_{hitung} berada di daerah penerimaan H_a , maka kedua variabel independen memiliki pengaruh secara serentak terhadap variabel dependen.

3.6.5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (adjusted R^2) menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil pemaparan dan pembahasan data diatas maka kesimpulan dari hasil penelitian adalah:

1. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} $3,724 > t_{tabel}$ 2,003. Nilai p -value pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa konflik peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera.
2. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} $3,136 > t_{tabel}$ 2,003. Nilai p -value pada kolom sig $0.003 < 0.05$ artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa wewenang pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera.
3. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ diperoleh $64,575 > 3,16$ artinya positif. Sementara nilai p -value diperoleh pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa konflik peran dan wewenang pekerjaan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera.
4. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,690. Angka tersebut

menunjukkan bahwa sebesar 69,0%. Kepuasan Kerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor Konflik Peran dan Wewenang Pekerjaan. Sisanya sebesar 31,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Saran yang saya kemukakan mengandung hal positif ataupun hal negatif adalah sebagai berikut:

1. Pada variabel konflik peran terdapat beberapa pertanyaan menyatakan kurang setuju yaitu masalah arahan yang tidak jelas karyawan yang tidak mengikuti arahan yang salah dan tidak patut dicontoh dalam kantor. Sebaiknya perusahaan lebih memerhatikan kembali karna ada karyawan yang tidak taat pada aturan SOP perusahaan dan harus diberi teguran dan perlu diadakan sistem evaluasi kinerja secara keseluruhan atau semua unit bagian guna lebih memaksimalkan perbaikan secara teratur dan perubahan untuk lebih menunjang kemajuan perusahaan.
2. Untuk variabel wewenang, dari beberapa pertanyaan untuk wewenang yang tidak sesuai dengan kepuasan karyawan yaitu atasan diperusahaan memiliki wewenang kekuasaan yang sangat bagus. Sebaiknya perusahaan memberikan kebebasan dalam berwewenang sehingga tidak ada tekanan dan batasan

yang bisa membuat kepuasan terhadap pekerjaan mereka menurun.



DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung.
- ChuriyahMadziatul, 2014, *Pengaruh Konflik peran terhadap kepuasan kerja perawat serta Komitmen pada organisasi*.
- Fred Luthans, (2006), *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta. George, R, Terry, Leslie W. Rue. 2003. *Dasar-Dasar Manejemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Ghozali, Imam. 2011. *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James, L. 2000. *Organizations, Behavior, Structure, Process, Edition 10*. Boston. USA
- Gordon B. Davis (2003).*Fundamentals of Management: Authority/wewenang*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Harnandi, 2015, *Pengaruh Konflik Perandan Wewenang Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pengrajin Batik Berkah Lestari didesa Giriloyo Wukisari Bantul*.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Melayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta. Bumi Aksara
- Muchlas, Makmuri. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Musadieg AL Muhammad, 2014, *Pengaruh Konflik peran dan stess kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. TASPEN (PERSERO) Cabang Malang*.
- Ramadhan Syahril.2011. *Analisa Pengaruh Struktur Audit,Konflik Peran,Ketidajelasan Peran dan Pemahaman Good Governace Terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP)*. Jakarta.
- Robbins, Stephen, 2006, *“Perilaku Organisasi”*, Prentice Hall, edisi kesepuluh Sabardini, 2006, *“Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional”*, Telah Bisnis, Jakarta.
- Robins SP, dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta : Salemba Empat Halaman 256.
- Sesario Revi, 2016, *Pengaruh Konflik peran dan wewenang pekerjaan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan Hotel Santika Pontianak*.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Wijono, Sutarto. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Fajar Interpratama Offset.

Winardi, 2003, *Entrepreneur dan Entrepreneurship*, Cetakan Kedua, CV.Kencana: Jakarta.



KUESIONER
PENGARUH KONFLIK PERAN DAN WEWENANG PEKERJAAN
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT PLN
(PERSERO) UNIT INDUK PEMBANGUNAN PEMBANGKIT

SUMATERA

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediaannya menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan dibawah ini.

I. DATA RESPONDEN

(No. _____)

Responden: _____)

1. Nama : _____
2. Usia : a. 20 – 30 Thn b. 31 – 40 Thn c. 41 – 50 Thn
3. Jenis Kelamin : a. Pria b. Wanita

II. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda conteng / checklist (\surd) pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban setiap pertanyaan yang diterapkan.

KETERANGAN

- SS = Sangat Setuju (diberi nilai 5)
- S = Setuju (diberi nilai 4)
- N = Netral (diberi nilai 3)

TS = Tidak Setuju (diberi nilai 2)

STS = Sangat Tidak Setuju (diberi nilai 1)

III. DAFTAR PERNYATAAN

1. Variabel Bebas Konflik Peran (X1)

No	KETERANGAN	SS	S	N	TS	STS
	Sumber Daya Manusia					
1	Ditempat bekerja sumber daya manusianya sudah baik					
	Mengesampikan Aturan					
2	Karyawan yang selalu menyampaikan aturan jika ada yang melanggar					
	Kegiatan yang tidak Perlu					
3	Selalu giat dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa memperdulikan kegiatan yg lainnya					
	Arahan yang tidak Jelas					
4	Karyawan yang tidak mengikuti arahan yang salah dan tidak patut dicontoh dalam kantor					

2. Variabel Bebas Wewenang Pekerjaan (X2)

No	KETERANGAN	SS	S	N	TS	STS
	Tugas					
1	Selalu mengerjakan tugas kantor dengan cepat dan teliti					
	Kekuasaan					
2	Atasan diperusahaan memiliki wewenang kekuasaan yang sangat bagus					
	Pertanggung Jawaban					
3	Selalu mempertanggung jawaban atas apa yang anda lakukan dikantor					
	Taat Pada Peraturan					
4	Selalu taat dengan peraturan dikantor maupun diluar kantor					

3. Variabel Terikat Kepuasan Kerja (Y)

No	KETERANGAN	SS	S	N	TS	STS
	Menyenangi Pekerjaannya					
1	Karyawan yang menyenangi pekerjaan yang diberikan					
	Mencintai Pekerjaannya					
2	Karyawan yang senang dengan pekerjaan yang diberikan kantor untuk dikerjakan					
	Moral Kerja Positif					
3	Mengerjakan tugas kantor dengan positif maka akan menaikkan moral diri diperusahaan					
	Disiplin Kerja					
4	Salah satu pegawai yang sangat disiplin dalam bekerja					
	Prestasi Kerja					
5	Diperusahaan tempat bekerja, diberikan bonus atau hadiah jika karyawan berprestasi					

LAMPIRAN

NO	Konflik Peran				Total
	P1	P2	P3	P4	
1	4	3	4	4	15
2	3	3	4	4	14
3	4	3	5	5	17
4	5	5	5	5	20
5	5	4	5	4	18
6	5	4	5	5	19
7	4	3	4	4	15
8	3	3	3	3	12
9	3	3	3	3	12
10	3	4	4	3	14
11	3	3	3	3	12
12	3	3	3	2	11
13	3	3	3	3	12
14	3	3	3	3	12
15	5	5	3	4	17
16	4	4	5	4	17
17	3	3	3	3	12
18	4	3	4	3	14
19	4	4	4	4	16
20	4	4	4	4	16
21	3	4	4	3	14
22	4	4	4	4	16
23	4	4	4	4	16
24	4	3	3	4	14
25	3	4	3	4	14
26	4	4	3	4	15
27	3	3	3	3	12
28	5	5	5	5	20
29	4	5	4	5	18
30	5	5	5	5	20
31	4	4	4	4	16
32	4	4	4	4	16
33	4	4	4	4	16
34	4	4	4	4	16
35	4	4	4	4	16
36	4	4	4	4	16
37	4	4	4	4	16

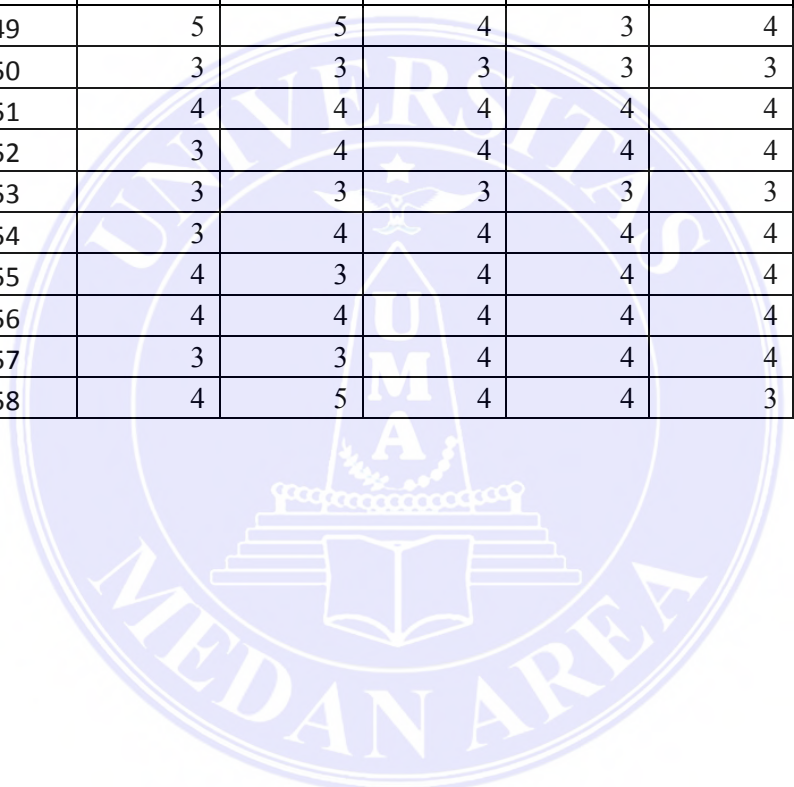
38	4	4	5	4	17
39	4	4	4	4	16
40	4	4	4	4	16
41	4	4	4	4	16
42	4	4	5	4	17
43	4	4	4	4	16
44	4	4	4	4	16
45	4	4	4	4	16
46	3	3	3	3	12
47	4	4	4	4	16
48	5	4	5	4	18
49	4	4	3	4	15
50	3	3	4	3	13
51	4	4	4	4	16
52	4	4	4	4	16
53	3	3	3	3	12
54	4	4	4	4	16
55	4	4	4	4	16
56	4	3	4	4	15
57	3	3	4	4	14
58	4	3	5	5	17

NO	Wewenang Pekerjaan				Total
	P1	P2	P3	P4	
1	4	4	3	4	15
2	5	5	3	5	18
3	4	5	3	4	16
4	5	4	5	5	19
5	4	4	4	4	16
6	5	3	4	5	17
7	4	3	3	4	14
8	3	3	3	3	12
9	3	3	3	3	12
10	4	4	4	4	16
11	3	3	3	3	12
12	3	2	3	3	11
13	3	3	3	3	12
14	3	4	3	3	13
15	4	4	5	4	17
16	4	4	4	4	16
17	3	3	3	3	12

18	3	3	3	3	12
19	4	4	4	4	16
20	4	4	4	4	16
21	4	4	4	4	16
22	4	4	4	4	16
23	4	4	4	4	16
24	4	4	3	4	15
25	3	4	4	3	14
26	5	5	4	5	19
27	3	4	3	3	13
28	5	5	5	5	20
29	5	3	5	5	18
30	5	5	5	5	20
31	4	4	4	4	16
32	4	4	4	4	16
33	4	4	4	4	16
34	4	4	4	4	16
35	4	4	4	4	16
36	4	4	4	4	16
37	4	4	4	4	16
38	5	4	4	5	18
39	4	4	4	4	16
40	4	4	4	4	16
41	4	4	4	4	16
42	5	4	4	5	18
43	4	4	4	4	16
44	4	4	4	4	16
45	4	4	4	4	16
46	3	3	3	3	12
47	4	4	4	4	16
48	4	4	4	4	16
49	4	3	4	4	15
50	4	3	3	4	14
51	4	4	4	4	16
52	4	4	4	4	16
53	3	3	3	3	12
54	4	4	4	4	16
55	4	4	4	4	16
56	5	3	4	5	17
57	4	3	3	4	14
58	3	3	3	3	12

NO	Kepuasan Kerja					Total
	P1	P2	P3	P4	P5	
1	4	4	4	4	4	20
2	4	4	4	5	5	22
3	4	4	5	5	4	22
4	3	5	5	4	5	22
5	3	5	5	4	4	21
6	3	4	5	3	4	19
7	3	4	4	3	4	18
8	3	4	3	3	3	16
9	3	3	3	3	3	15
10	2	4	4	4	4	18
11	3	2	2	3	2	12
12	3	3	3	2	3	14
13	3	3	3	3	3	15
14	3	3	3	4	3	16
15	3	3	4	4	5	19
16	3	3	3	4	3	16
17	3	3	3	3	3	15
18	3	4	4	3	3	17
19	4	4	4	4	4	20
20	3	3	4	4	4	18
21	4	5	4	4	3	20
22	4	4	4	4	4	20
23	4	4	5	4	4	21
24	4	5	5	4	4	22
25	2	3	4	4	3	16
26	3	3	3	5	4	18
27	3	3	3	4	3	16
28	5	5	5	5	5	25
29	3	5	5	3	5	21
30	5	5	5	5	5	25
31	4	4	4	4	4	20
32	4	4	4	4	4	20
33	4	4	4	4	4	20
34	4	4	4	4	4	20
35	4	4	4	4	4	20
36	4	4	4	4	4	20

37	4	5	4	4	4	21
38	4	4	4	4	4	20
39	3	4	4	4	4	19
40	4	4	4	4	4	20
41	3	4	4	4	4	19
42	4	4	4	4	4	20
43	4	4	4	4	4	20
44	4	4	4	4	4	20
45	4	4	4	4	4	20
46	3	3	3	3	3	15
47	3	4	4	4	4	19
48	5	4	5	4	4	22
49	5	5	4	3	4	21
50	3	3	3	3	3	15
51	4	4	4	4	4	20
52	3	4	4	4	4	19
53	3	3	3	3	3	15
54	3	4	4	4	4	19
55	4	3	4	4	4	19
56	4	4	4	4	4	20
57	3	3	4	4	4	18
58	4	5	4	4	3	20



P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	16	27,6	27,6	27,6
4	35	60,3	60,3	87,9
5	7	12,1	12,1	100,0
Total	58	100,0	100,0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	20	34,5	34,5	34,5
4	33	56,9	56,9	91,4
5	5	8,6	8,6	100,0
Total	58	100,0	100,0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	15	25,9	25,9	25,9
4	32	55,2	55,2	81,0
5	11	19,0	19,0	100,0
Total	58	100,0	100,0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1,7	1,7	1,7
3	13	22,4	22,4	24,1
4	37	63,8	63,8	87,9
5	7	12,1	12,1	100,0
Total	58	100,0	100,0	

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items

,829	5
------	---

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	13	22,4	22,4	22,4
4	35	60,3	60,3	82,8
5	10	17,2	17,2	100,0
Total	58	100,0	100,0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1,7	1,7	1,7
3	16	27,6	27,6	29,3
4	36	62,1	62,1	91,4
5	5	8,6	8,6	100,0
Total	58	100,0	100,0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	19	32,8	32,8	32,8
4	34	58,6	58,6	91,4
5	5	8,6	8,6	100,0
Total	58	100,0	100,0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	13	22,4	22,4	22,4
4	35	60,3	60,3	82,8
5	10	17,2	17,2	100,0
Total	58	100,0	100,0	

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,830	5

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	3,4	3,4	3,4
3	27	46,6	46,6	50,0
Valid 4	25	43,1	43,1	93,1
5	4	6,9	6,9	100,0
Total	58	100,0	100,0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1,7	1,7	1,7
3	16	27,6	27,6	29,3
Valid 4	31	53,4	53,4	82,8
5	10	17,2	17,2	100,0
Total	58	100,0	100,0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1,7	1,7	1,7
3	12	20,7	20,7	22,4
Valid 4	35	60,3	60,3	82,8
5	10	17,2	17,2	100,0
Total	58	100,0	100,0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1,7	1,7	1,7
Valid 3	13	22,4	22,4	24,1
4	39	67,2	67,2	91,4

5	5	8,6	8,6	100,0
Total	58	100,0	100,0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1,7	1,7	1,7
3	15	25,9	25,9	27,6
Valid 4	36	62,1	62,1	89,7
5	6	10,3	10,3	100,0
Total	58	100,0	100,0	

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,802	6

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2,622	1,453		1,805	,077		
Konflik Peran	,572	,154	,477	3,724	,000	,331	3,017
Wewenang Pekerjaan	,489	,156	,401	3,136	,003	,331	3,017

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	266,457	2	133,229	64,575	,000 ^b
Residual	113,474	55	2,063		
Total	379,931	57			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Wewenang Pekerjaan, Konflik Peran

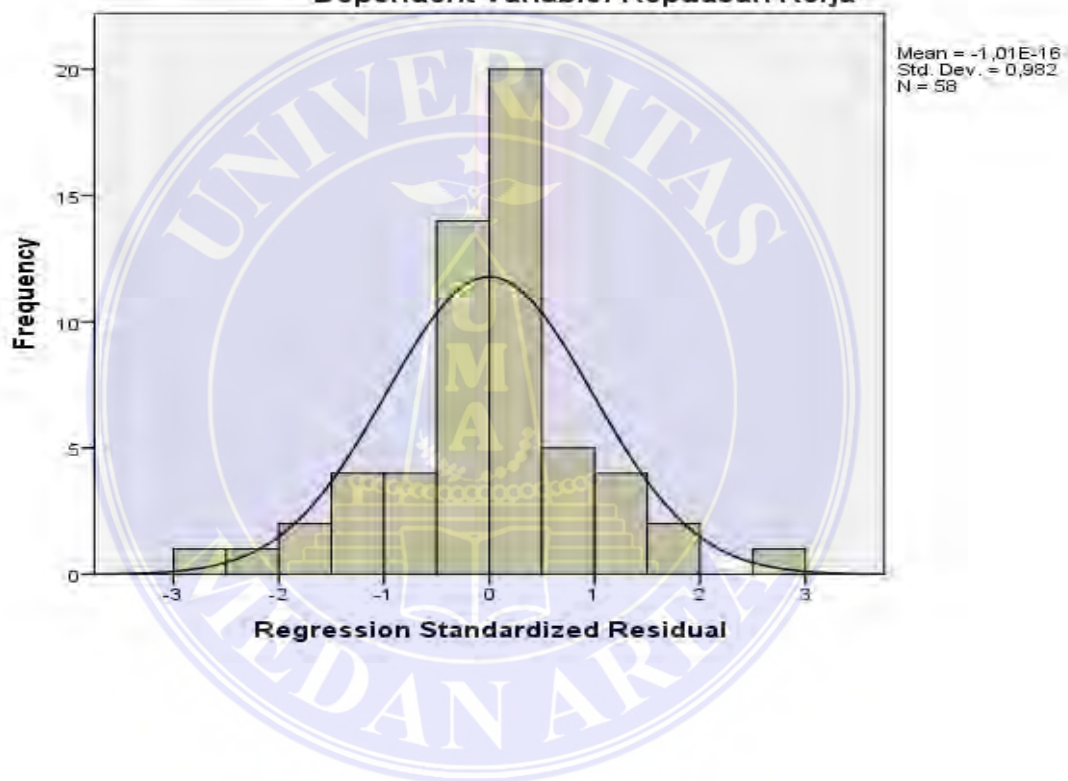
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,837 ^a	,701	,690	1,43637

a. Predictors: (Constant), Wewenang Pekerjaan, Konflik Peran

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Histogram
Dependent Variable: Kepuasan Kerja



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kepuasan Kerja

