

Pengaruh Konflik Peran dan Wewenang Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Brebes

Lusia Wulandari Sutejo

wulan1988.stiewm@gmail.com

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggalia, Brebes, Indonesia

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of role conflict and job authority on job satisfaction among Civil Service Police Unit employees in Brebes Regency. The population in this study were all employees using the census method in determining as many as 116 respondents. The analytical tool used is multiple linear regression with partial test equipment (t test) and simultaneous test equipment (F test). The results of the analysis show partially that the role conflict variable has a positive influence on job satisfaction, and partially the job authority variable has a positive influence on job satisfaction. Simultaneously, the variables of role conflict and job authority have a positive effect on job satisfaction. Based on the results of the regression coefficient values that the role conflict variable has a more dominant influence on job satisfaction.

Keywords: *Role Conflict, Job Authority, Job Satisfaction*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh konflik peran dan wewenang pekerjaan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Brebes. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan dengan metode sensus dalam penentuan sampel sebanyak 116 responden. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan alat uji parsial (uji t) dan alat uji simultan (uji F). Hasil analisis menunjukkan secara parsial bahwa variabel konflik peran mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, serta secara parsial variabel wewenang pekerjaan mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Secara simultan bahwa variabel konflik peran dan wewenang pekerjaan

berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil nilai koefisien regresi bahwa variabel konflik peran mempunyai pengaruh lebih dominan terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: Konflik Peran, Wewenang Pekerjaan, Kepuasan Kerja.

A. Latar Belakang Masalah

Satuan Polisi Pamong Praja sebagai salah satu sistem pelayanan perlindungan masyarakat dan penegakan peraturan daerah memberikan dua jenis pelayanan kepada masyarakat yaitu pelayanan ketertiban dan pelayanan penegakan peraturan daerah. Pelayanan perlindungan masyarakat mencakup pelayanan ketertiban masyarakat dan pemadaman kebakaran, sedangkan pelayanan penegakan peraturan daerah

terfokus pada penertiban peraturan daerah. Lebih lanjut diungkapkan bahwa sasaran pelayanan Polisi Pamong Praja merupakan pelayanan perlindungan masyarakat paripurna (komprehensif dan holistic). Sehingga pelayanan Polisi Pamong Praja tersebut bukan hanya untuk penegakan peraturan daerah, tetapi mencakup ketertiban masyarakat umum.

Begitu beratnya tugas yang diemban sebagai Polisi Pamong Praja untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam perlindungan dan keamanan masyarakat sangat diperlukan sumber daya manusia yang menjadi komponen utama penggerak segala aktivitas yang ada terlebih di masa sekarang, dimana dinamika lingkungan kerja kontemporer yang penuh dengan berbagai tantangan, ancaman, dan kesempatan baru bagi tiap individu dalam organisasi serta persaingan semakin ketat menyebabkan organisasi harus selalu memperhatikan keberadaan sumber daya ini baik secara kualitas maupun kuantitas karena akan sangat menentukan keberhasilan organisasi.

Tugas yang sangat memungkinkan munculnya suatu tekanan serta masalah dalam pekerjaan disebabkan oleh banyak faktor diantaranya adalah konflik peran. Adanya konflik peran mempunyai konsekuensi atau dampak terhadap karyawan, utamanya pada tingkat kepuasan kerja. Pernyataan ini didukung oleh Yousef (2002:23) bahwa "seseorang yang menerima tingkat konflik peran dan ambiguitas peran pada tingkat yang lebih tinggi sebagai sumber stress akan kurang puas dengan pekerjaannya".

Robbins dan Judge (2015: 256), mendefinisikan "konflik sebagai sebuah

proses yang dimulai ketika satu pihak memiliki persepsi bahwa pihak lain telah atau akan memengaruhi secara negatif, maka 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 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, antara lain: kepuasan kerja yang rendah, kinerja yang menurun, semangat kerja menghilang, kurangnya kreativitas dan inovasi, keputusan yang buruk, serta banyak melakukan pekerjaan yang tidak produktif. Hal tersebut dapat menyebabkan tidak kondusifnya lingkungan kerja karyawan di dalam organisasi. (Malayu S.P. Hasibuan, 2014,76). Artinya terjadinya konflik peran ketika seseorang yang melaksanakan satu peran tertentu membuatnya merasa kesulitan untuk memenuhi harapan peran yang lain.

Konflik mampu menghancurkan organisasi melalui penciptaan dinding pemisah antara rekan sekerja, menghasilkan kinerja yang buruk, dan bahkan pengunduran diri. Wewenang

merupakan dasar untuk bertindak, berbuat, dan melakukan kegiatan dalam suatu perusahaan. (Malayu S.P. Hasibuan, 2014:87) Tanpa wewenang dalam perusahaan, orang-orang tidak dapat berbuat apapun. Pada *authority* (wewenang) selalu terdapat *power* (kekuasaan) dan *rights* (hak), tetapi dalam *power* (kekuasaan) belum tentu terdapat *authority* (wewenang) dan *rights* (hak). Secara umum wewenang adalah kekuasaan menggunakan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi dan tugas yang didefinisikan sebagai kewajiban atau suatu pekerjaan yang harus dikerjakan oleh seseorang.

Kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka (Gibson. dkk, 2013:106). 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 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 konflik peran 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. Berdasarkan pemikiran tersebut, penulis melakukan penelitian ilmiah yang berjudul: **“Pengaruh Konflik Peran dan Wewenang Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Brebes”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dijelaskan panjang lebar oleh penulis maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh konflik peran dan wewenang pekerjaan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Brebes secara parsial?
2. Apakah terdapat pengaruh konflik peran dan wewenang pekerjaan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Brebes secara simultan?
3. Variabel apakah yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Brebes?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang sudah diutarakan penulis, maka tujuan penelitiannya adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh konflik peran dan wewenang pekerjaan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Brebes secara parsial.
2. Untuk mengetahui pengaruh konflik peran dan wewenang pekerjaan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Brebes secara simultan.
3. Untuk mengetahui variabel apakah yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Brebes.

D. Landasan Teori

1. Konflik Peran

Menurut Hanna dan Firnanti (2013:18) mengemukakan bahwa konflik peran merupakan suatu bentuk ketidaknyamanan individu dalam organisasi ketika menjalankan pekerjaannya, bermula dari munculnya dua perintah yang diterima secara bersamaan sehingga berakibat pada menurunnya motivasi kerja. Konflik peran muncul ketika seseorang mendapatkan peran yang mempersulit dirinya dalam menyesuaikan peran lainnya. (Robbins dan Judge, 2015:183) Menurut Azizah (2015:26), konflik peran adalah suatu keadaan yang muncul ketika seseorang merasa kesulitan dalam hal menyesuaikan berbagai peran yang dimiliki dalam waktu yang bersamaan.

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

- a. Sumber Daya Manusia.
- b. Mengesampingkan Aturan.
- c. Kegiatan yang Tidak Perlu.
- d. Arahan yang Tidak Jelas.

2. Wewenang Pekerjaan

Menurut Manullang (2016:190) wewenang pekerjaan yaitu penunjukkan tugas atau kewajiban kepada orang lain untuk meringankan beban pekerjaan seseorang. Sebagai contoh seorang manajer mendelegasikan sebagian pekerjaannya kepada bawahan yang dipercayainya dan ditunjuk untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang tidak bisa dikerjakan sendiri oleh manajer tersebut. Pendelegasian bersifat dari atas ke bawah atau dari pimpinan kepada bawahan. Pengukuran indikator pada wewenang pekerjaan sebagai berikut:

- a. Tugas
- b. Kekuasaan
- c. Pertanggungjawaban
- d. Taat pada Peraturan

3. Kepuasan Kerja

Robins, (2015: 69) menyatakan bahwa 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.

Menurut Hasibuan, (2013: 34) menjabarkan konsep *job satisfaction* dipengaruhi hal-hal multidimensional dan tidak bisa diprediksi melalui dimensi

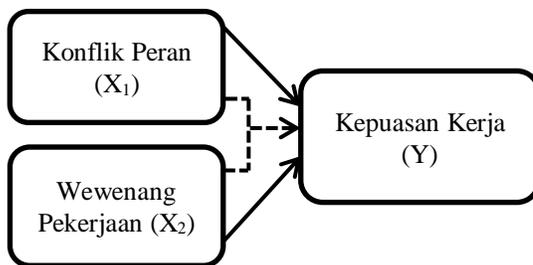
tunggal. Indikator kepuasan kerja seorang karyawan dapat diukur dari hal berikut:

- a. Menyenangi Pekerjaannya.
- b. Mencintai Pekerjaannya.
- c. Moral Kerja Positif.
- d. Disiplin Kerja.
- e. Prestasi Kerja.

E. Kerangka Konseptual Pemikiran

Kepuasan kerja pada karyawan dipengaruhi oleh konflik peran dan wewenang pekerjaan, maka dapat dikembangkanlah kerangka konseptual pemikiran penelitian berikut:

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Keterangan:

- > secara parsial
 - - - -> secara simultan

F. Hipotesis

Perumusan hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga konflik peran dan wewenang pekerjaan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pada karyawan Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Brebes.
2. Diduga konflik peran dan wewenang pekerjaan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Brebes.

3. Diduga variabel konflik peran berpengaruh signifikan lebih dominan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Brebes.

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Studi kasus yang diteliti yaitu konflik peran dan wewenang pekerjaan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Brebes. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui data kuisisioner yang telah dibagikan kepada responden.

2. Sumber dan Jenis Data

Sumber dan jenis data pada penelitian ini menggunakan data primer melalui wawancara dan pembagian kuisisioner, serta data sekunder yang merupakan data diperoleh berkaitan dengan objek penelitian.

3. Variabel Penelitian

Terdapat dua variabel bebas (*independent variable*), dan satu variabel terikat (*dependent variable*). Variabel bebas terdiri dari konflik peran (X_1), wewenang pekerjaan (X_2), dan variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y).

4. Instrumen Penelitian

Secara operasional variabel pada penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Alat atau fasilitas yang digunakan dalam mengumpulkan data pada suatu penelitian agar dapat diukur sehingga dilakukan dengan lebih mudah dan hasil yang baik, dalam artian lebih cermat,

lengkap dan sistematis untuk dilakukan pengolahan data dengan skala likert, maka diperlukan instrumen pada penelitian ini yang telah disajikan pada Tabel 1. Instrumen Penelitian sebagai berikut:

Tabel 1. Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Skala
(X ₁)	1. Sumber Daya Manusia 2. Mengesampingkan Aturan 3. Kegiatan yang Tidak Perlu 4. Arahan yang Tidak Jelas	Likert 1 – 5
(X ₂)	1. Tugas 2. Kekuasaan 3. Pertanggung jawaban 4. Taat pada peraturan	Likert 1 – 5
(Y)	1. Menyenangi Pekerjaan 2. Mencintai Pekerjaan 3. Moral Kerja Positif 4. Disiplin Kerja 5. Prestasi Kerja	Likert 1 – 5

5. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Brebes dengan metode sensus dalam penentuan sampel sebanyak 116 responden.

6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara metode survey

dan studi kepustakaan (*library research*). Adapun salah satu cara pengumpulan data dalam metode survey yaitu teknik kuesioner (Indriantoro & Supomo, 2014:53). Pengukuran kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala likert.

7. Metode Analisis Data

Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil perhitungan dari skor atau nilai kemudian digunakan dalam analisis statistik yang dilakukan menggunakan program SPSS untuk membuktikan hubungan dan pengaruh antar variabel menggunakan uji data sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Pengujian validitas pada instrumen penelitian ini menggunakan korelasi *product moment* yang dirumuskan (Arikunto, 2013:114) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum X^2) - (\sum X)^2\} \{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Bahwa:

- r = Koefisien Product Moment
- X= Skor Variabel Bebas (X)
- Y= Skor Variabel Terikat (Y)
- n = Jumlah Responden

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen penelitian ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach* (Arikunto, 2013:154) berikut:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Bahwa:

- r = Reliabilitas instrumen
- k = Banyaknya butir
- $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah variant butir
- σ_t^2 = Variant total

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Multikolinieritas

Pengujian gejala multikolinieritas dilakukan dengan memperhatikan nilai matriks korelasi yang dihasilkan pada saat pengolahan data serta nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*) dan toleransinya. Apabila nilai matriks korelasi tidak ada yang lebih besar dari 0,5 maka dapat dikatakan data yang akan dianalisis bebas dari multikolinieritas. Kemudian apabila nilai *VIF* berada dibawah 10 dan nilai toleransi mendekati 1, maka diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat multikolinieritas (Singgih Santoso, 2012:293).

2) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi yang digunakan penelitian ini adalah uji Durbin Watson (DW test). Uji ini hanya digunakan untuk korelasi tingkat satu (*first order autocorrelation*) dan memberikan syarat adanya *intercept* (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada variabel lain di antara variabel bebas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yang bisa digunakan salah satunya dengan menggunakan uji glesjer yaitu cara meregresikan antara variabel *independent* dengan nilai *absolut residualnya*. Jika nilai signifikansi antara variabel *independent* dengan *absolut residual* lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. (Ghozali, 2016:134).

4) Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model

regresi, variabel terikat dan variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak (Ghozali, 2016:154).

d. Koefisien Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi linear berganda yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2017:276).

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi dari variabel X₁

X₁ = Konflik Peran

b₂ = Koefisien regresi dari variabel X₂

X₂ = Wewenang Pekerjaan

e = Standar error

e. Uji Hipotesis

1) Uji t (Uji Parsial)

Penggunaan uji t membuktikan hipotesis pertama yaitu pengaruh atau tidaknya variabel bebas secara parsial terhadap terhadap variabel terikat.

2) Uji F (Uji Simultan)

Pengujian uji F membuktikan hipotesis kedua yaitu pengaruh atau tidaknya variabel bebas secara simultan terhadap terhadap variabel terikat.

f. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R²) untuk melihat adanya pengaruh secara sempurna atau tidak, yang ditunjukkan pada perubahan variabel bebas akankah diikuti variabel terikat di proporsi sama.

H. Hasil dan Pembahasan

Gambaran umum responden pada objek penelitian ini adalah seluruh karyawan Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Brebes. Berdasarkan hasil olah data, karakteristik pada responden penelitian ini telah disajikan dalam bentuk Tabel 2. Karakteristik Responden sebagai berikut:

Tabel 2. Karakteristik Responden

Berdasarkan Jenis Kelamin		<i>Frequency</i>	<i>Valid Percent</i>
<i>Valid</i>	Laki-laki	106	91.4
	Perempuan	10	8.6
	Total	116	100.0
Berdasarkan Usia		<i>Frequency</i>	<i>Valid Percent</i>
<i>Valid</i>	< 20 Tahun	2	1.7
	20 - 30 Tahun	30	25.9
	31 - 40 Tahun	35	30.2
	41 - 50 Tahun	25	21.6
	> 50 Tahun	24	20.7
	Total	116	100.0
Berdasarkan Pendidikan		<i>Frequency</i>	<i>Valid Percent</i>
<i>Valid</i>	DIII	6	5.2
	Pascasarjana	1	0.9
	Sarjana	31	26.7
	SD	3	2.6
	SLTA	73	62.9
	SMP	2	1.7
	Total	116	100.0
	Berdasarkan Masa Kerja		<i>Frequency</i>
<i>Valid</i>	< 5 Tahun	23	19.8
	5 - 10 Tahun	26	22.4
	11 - 15 Tahun	21	18.1
	16 - 20 Tahun	28	24.1
	> 20 Tahun	18	15.5
	Total	116	100.0

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

1. Hasil Uji Validitas

Hasil perhitungan validitas diperoleh r_{hitung} pada setiap pernyataan variabel nilainya lebih besar dari r_{tabel} menggunakan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), derajat kebebasan $df = n - 2$ sehingga dapat dinyatakan bahwa pernyataan dalam variabel adalah valid yang dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3. Uji Validitas Variabel

Variabel Konflik Peran (X_1)	r_{Hitung}	$r_{Tabel} (\alpha, n - 2)$ 5 % = 0,1824
$X_{1.1}$	0,873	Valid
$X_{1.2}$	0,831	Valid
$X_{1.3}$	0,873	Valid
$X_{1.4}$	0,831	Valid
Variabel Wewenang Pekerjaan (X_2)	r_{Hitung}	$r_{Tabel} (\alpha, n - 2)$ 5 % = 0,1824
$X_{2.1}$	0,972	Valid
$X_{2.2}$	0,972	Valid
$X_{2.3}$	0,682	Valid
$X_{2.4}$	0,972	Valid
Variabel Kepuasan Kerja (Y)	r_{Hitung}	$r_{Tabel} (\alpha, n - 2)$ 5 % = 0,1824
Y_1	0,797	Valid
Y_2	0,317	Valid
Y_3	0,557	Valid
Y_4	0,797	Valid
Y_5	0,698	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

2. Hasil Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas pada penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha*. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien *Cronbach Alpha* > 0,60 maka

variabel dinyatakan reliabel atau diterima.

Tabel 4. Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Cut Off</i>	Keputusan
(X ₁)	0,830	0,60	Reliabel
(X ₂)	0,841	0,60	Reliabel
(Y)	0,748	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Tabel 5. Uji Multikolinieritas

Model	<i>Collinierity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1 (Constant)		
Konflik Peran	0,885	1,170
Wewenang Pekerjaan	0,885	1,170

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

b. Uji Autokorelasi

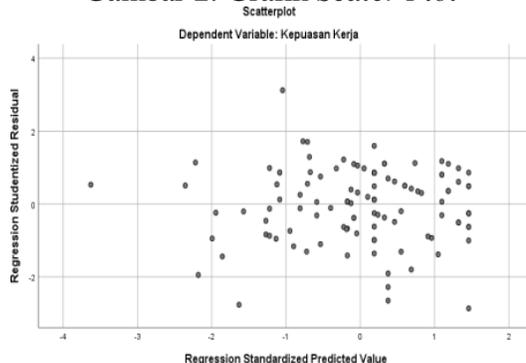
Tabel 6. Uji Autokorelasi

Model	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjst R Square</i>	<i>Std. Error</i>	<i>D-W</i>
1	0,659	0,435	0,425	2,72134	2,630

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

c. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2. Grafik *Scater Plot*



Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Tabel 7. Uji Park

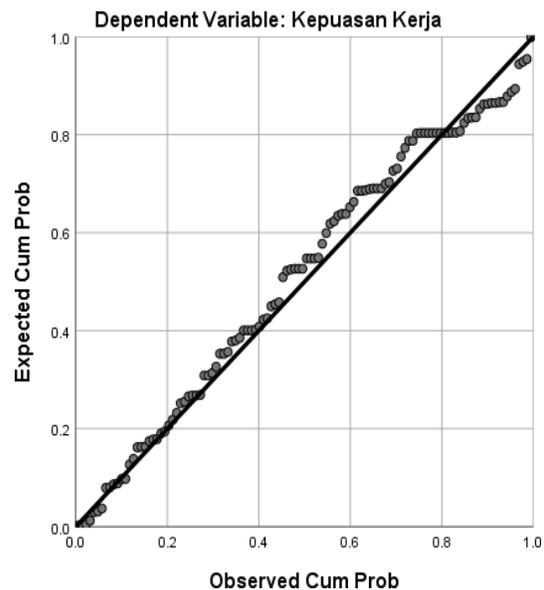
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,810	1.269		0,000	1,000
	Konflik Peran	0,000	0,076	0,000	0,000	1,000
	Wewenang Pekerjaan	0,000	0,068	0,000	0,000	1,000

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

d. Uji Normalitas

Gambar 3. Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



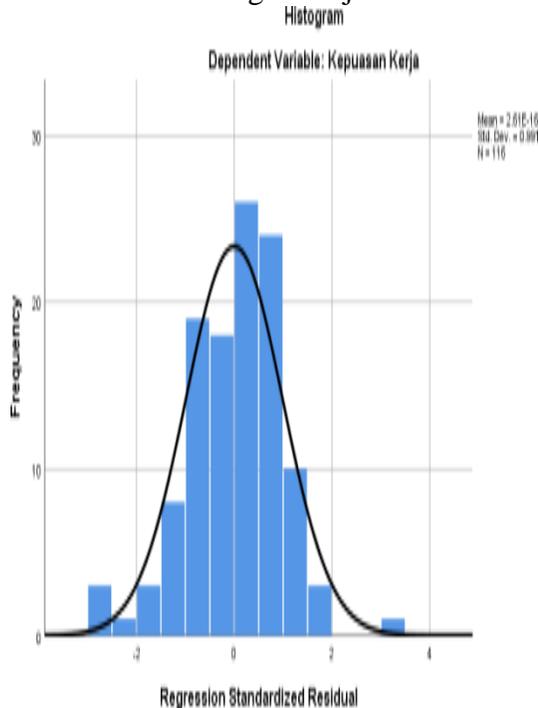
Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Tabel 8. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		116
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,69756801
Most Extreme Differences	Absolute	0,075
	Positive	0,071
	Negative	-0,075
Test Statistic		0,075
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,151 ^c

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Gambar 4. Histogram Uji Normalitas



Sumber: Data primer yang diolah, 2020

4. Hasil Uji Koefisien Regresi Linear Berganda

Tabel 9. Uji Koefisien Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	7,639	1,269	
Konflik Peran	0,428	0,076	0,429
Wewenang Pekerjaan	0,324	0,068	0,363

Sumber: Data primer yang diolah, 2020
hasil perhitungan di atas dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 7,639 + 0,428X_1 + 0,324X_2 + 1,269$$

Bahwa :

- Konstanta sebesar 7,639 adalah jika konflik peran (X_1) dan

wewenang pekerjaan (X_2) konstan maka kepuasan kerja akan tetap sebesar 7,639 satu satuan.

- Konflik peran (X_1) sebesar 0,428, jika terdapat peningkatan akuntabilitas (X_1) satu satuan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,428 satu satuan dengan asumsi wewenang pekerjaan (X_2) adalah tetap.
- Wewenang pekerjaan (X_2) sebesar 0,324, jika terdapat peningkatan wewenang pekerjaan (X_2) satu satuan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,324 satu satuan dengan asumsi konflik peran (X_1) adalah tetap.

Standart error sebesar 1,269 artinya seluruh variabel yang dihitung dalam uji SPSS memiliki tingkat variabel pengganggu sebesar 1,269.

Hasil regresi linier berganda di atas menunjukkan bahwa variabel bebas yakni konflik peran dan wewenang pekerjaan berpengaruh positif terhadap variabel terikat yakni kepuasan kerja. Setiap kenaikan yang terjadi pada variabel bebas akan diikuti pula oleh kenaikan variabel terikat. Selain itu dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa variabel bebas yang dominan adalah variabel konflik peran (X_1) sebesar 0,428.

5. Hasil Uji Hipotesis

- Uji t (Uji Parsial)

Tabel 10. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Model	t	Sig.
1 (Constant)	6,020	0,000
Konflik Peran	5,610	0,000
Wewenang Pekerjaan	4,748	0,000

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

b. Uji F (Uji Simultan)

Tabel 11. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	643.875	2	321.938	43.472	0,000 ^b
	Residual	836.840	113	7.406		
Total		1480.716	115			

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 12. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,659	0,434	0,425	2,72134

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

I. Penutup

1. Kesimpulan

- a. Hasil pengujian koefisien regresi parsial pada tingkat kepercayaan 95 % ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan (2) (113) pada variabel konflik peran (X_1) diperoleh t_{hitung} sebesar 5,610, sedangkan t_{tabel} sebesar 1,98118 jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan demikian hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima, berarti variabel konflik peran (X_1) mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y), dan untuk variabel wewenang pekerjaan (X_2) diperoleh t_{hitung} sebesar 4,748, sedangkan t_{tabel} sebesar 1,98118 jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan demikian hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima, berarti variabel wewenang pekerjaan (X_2) mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y). Maka, dengan demikian hipotesis

pertama dapat diterima dan dinyatakan terbukti.

- b. Secara bersama-sama variabel konflik peran (X_1) dan wewenang pekerjaan (X_2) mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja (Y), ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} (43,472) $>$ F_{tabel} (3,08). Hal ini menunjukkan bahwa variabel konflik peran (X_1) dan wewenang pekerjaan (X_2) secara simultan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y). Maka, dengan demikian hipotesis kedua dapat diterima dan dinyatakan terbukti.
- c. Variabel konflik peran (X_1) mempunyai pengaruh lebih besar terhadap kepuasan kerja (Y), yang ditunjukkan dari nilai koefisien regresi parsial variabel konflik peran (X_1) sebesar 0,428 lebih besar dari nilai koefisien regresi variabel wewenang pekerjaan (X_2) sebesar 0,324. Maka, dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa konflik peran (X_1) mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja (Y) dapat diterima dan dinyatakan terbukti.

2. Saran

Pelaksanaan tugas dan kewajiban pada suatu organisasi Satuan Polisi Pamong Praja yang ada di Kabupaten Brebes, tidak bisa dilaksanakan oleh satu orang karyawan saja, tetapi dikerjakan oleh sekelompok karyawan atau tim unit kerja yang tentunya ada suatu konflik peran kerja yang timbul. Maka, perlu diperhatikan dengan serius terkait konflik peran dalam pekerjaan untuk membentuk sebuah tim penyelesaian

permasalahan baik secara internal maupun eksternal sehingga dapat meningkatkan suatu kepuasan kerja yang berorientasi pada terciptanya semangat motivasi mandiri, kreativitas, dan prestasi dalam pekerjaan baik secara individu maupun kelompok kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Absor, U. (2018). Analisis Kinerja Keuangan Pada Koperasi Wredatama Harum Kabupaten Brebes. *Jurnal Strategik*, 4(1).
- Absor, U. (2018). Pengaruh Suku Bunga Tabungan Terhadap Jumlah Tabungan Pada PD. BKK Brebes Cabang Kersana Kabupaten Brebes. *Jurnal Strategik*, 5(2).
- Algifari, 2013, *Statistika Induktif : untuk Ekonomi dan Bisnis*, Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Arikunto, S., 2013, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam, 2016, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*, Edisi 8, Cetakan ke VIII, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, dkk. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Jakarta: Erlangga.
- Hanna, E., dan Firnanti, F. (2013). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 15(1), 13-28.
- Hardiani, W. A. A., Rahardja, E., & Yuniawan, A. (2017). *Pengaruh Konflik Peran Dan Role Overload Terhadap Burnout Dan Dampaknya Pada Cyberloafing (Studi Pada Pt Pln (Persero) Pusat Manajemen Konstruksi)*. (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika & Bisnis).
- Hartina, E. S., & Surjanti, J. (2017). Pengaruh Konflik Peran dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Pada PT. PLN (Persero) Wilayah SULSEL, SULTRA dan SULBAR Area Baubau. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia, Fungsi SDM, Pengawasan*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kotler, Philip and Kevin Lane Keller, 2016, *Marketing Management*, 15th Edition New Jersey: Pearson Pretice Hall, Inc.
- Mahmudi, 2015, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta : UPP AMP YKPN.
- Mardiasmo, 2016, *Perpajakan*, Bandung: Andi.
- Mangkunegara Anwar Prabu (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta :Balai Pustaka.
- Manullang, M. (2015). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Poerwati, R. T., & Oktaviani, R. M. (2017). Kepuasan Kerja sebagai Pemediiasi Hubungan Konflik Peran dan Komitmen Profesi terhadap Kinerja Karyawan.
- Priansa, Donni Juni, 2017, *Komunikasi Pemasaran Terpadu*, Bandung : CV. Pustaka Setia.

- Purwanto, M. T. (2017). Analisis Daya Saing Lembaga Kursus Dan Pelatihan (LKP) Global Lingua Brebes Di Kabupaten Brebes. *Jurnal Strategik*, 2(1).
- Purwanto, M. T. (2018). Analisis Kesehatan Keuangan PD. BKK Brebes di Kabupaten Brebes. *Jurnal Strategik*, 5(2).
- Purwanto, M. T. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Pelayanan Kesehatan Di Puskesmas Bulakamba Brebes. *Jurnal Strategik*, 4(1).
- Putra, Y. S., & Mayliza, R. (2019). Pengaruh Konflik Dan Kejenuhan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Sektor Pembangkitan Dan Pengendalian Pembangkitan Ombilin.
- Rahayu, S. (2018). Pengaruh Inovasi Produk Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Telur Asin Di Kelurahan Limbangan Wetan Kabupaten Brebes. *Jurnal Strategik*, 5(2).
- Ramadanu, D., dan Andri, S. (2016). *Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja* (Studi Pada Karyawan Pt. Indah Logistik Cabang Pekanbaru) (Doctoral dissertation, Riau University).
- Ramadhan, S. (2011). Analisa Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran dan Pemahaman Good Governance terhadap Kinerja Auditor pada KAP di Jakarta. *Aktiva*, 4(7), 1-26.
- Rinaldi, A. (2017). Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Wanita Pekerja Di Pusat Penjualan Kerajinan Khas Kota Palembang. *binadarma e-juerrnal*.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge, 2016, *Perilaku Organisasi*, Edisi 16, Jakarta : Salemba Empat.
- Sedarmayanti, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil cetakan kelima*, Bandung : Refika. Aditama.
- Sesario, R. (2016). Pengaruh Konflik Peran Dan Wewenang Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Hotel Santika Potianak. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 4(1).
- Sugiyono, 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung : CV. Alfabeta
- Sutejo, L. W., & Junaeni, E. (2018). Pengaruh Kualitas Layanan Kesehatan Ibu dan Anak Terhadap Loyalitas Pasien Pada Poli Kebidanan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Brebes. *Jurnal Strategik*, 4(1)..
- Sutejo, L. W. (2018). Efektivitas Electronic Market dan Pasar Konvensional Terhadap Minat Beli Masyarakat di Kecamatan Brebes. *Jurnal Strategik*, 5(2).
- Sutejo, L. W. (2019). Pengaruh Akuntabilitas dan Transparansi terhadap Kepercayaan Masyarakat dalam Pelayanan Pembuatan Surat Ijin Mengemudi (SIM) pada Kepolisian Resort (POLRES) Brebes. *Jurnal Strategik*, 6(1).
- Sutejo, L. W. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Internal Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Permata Finance Di Kabupaten Brebes. *Jurnal Strategik*, 7(2).