

PENGARUH KONFLIK PERAN DAN WEWENANG PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PENGRAJIN BATIK BERKAH LESTARI DI DESA GIRILOYO WUKIRSARI IMOIRI BANTUL

Harnadi

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik peran dan wewenang pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan Pengrajin Batik Berkah Lestari Di Desa Giriloyo Wukirsari Imogiri Bantul.

Penelitian ini dilakukan di Pengrajin Batik Berkah Lestari di desa Giriloyo, Wukirsari, Imogiri, Bantul pada awal tahun 2015. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Uji validitas dan realibilitas dilakukan terhadap 50 responden (semua karyawan) dengan hasil seluruh 8 item pertanyaan konflik peran valid dan reliable, 9 item pertanyaan wewenang pekerjaan valid dan reliable, 9 item pertanyaan kepuasan kerja valid dan reliable. Populasi dari penelitian ini adalah semua karyawan 50 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda yang dilanjutkan dengan uji t dan uji F dengan taraf signifikansi 0,05.

Dari hasil penelitian diperoleh kesimpulan sebagai berikut (1) terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan pada konflik peran terhadap kepuasan kerja karyawan yang ditunjukkan oleh nilai β_1 0,087, nilai t 0,731 dan (sig) sebesar 0,468. (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan pada wewenang pekerjaan terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh nilai β_2 0,580, nilai t 4,876, dan (sig) sebesar 0,00. (3) terdapat pengaruh positif konflik peran dan wewenang pekerjaan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai F 11,978, nilai sig. 0,00 dan nilai R^2 sebesar 0,309. Ini berarti 30,9% kepuasan kerja karyawan dijelaskan oleh konflik peran dan wewenang pekerjaan. Sedangkan 69,1% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Pengolahan data dilakukan dengan program komputer SPSS for Windows versi 18.

Kata kunci : Konflik peran, wewenang pekerjaan, kepuasan kerja karyawan

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of role conflict and job authority on employee satisfaction in Berkah Lestari Group of Batik, Bantul.

This research is a quantitative research which was conducted in early 2015. The questionnaires were distributed to the entire 50 employees who were also the sample of this study. The validity and reliability analysis relating to 8 questions in role conflict are valid and reliable, 9 questions regarding job authority are also valid and reliable work, and 9 items to measure employee satisfaction are valid and reliable.

Results of multiple regression analysis show that role conflict is positive but insignificant in influencing employee satisfaction. Meanwhile, job authority has positive and significant association with employee satisfaction at 1% level. Role conflict and job authority are simultaneously significant in determining employee satisfaction also at 1% level. The results also show that R^2 value is 0.309 which means that 30.9% of the variance in employee job satisfaction is explained by role conflict and job authority, while 69.1% is explained by other factors which are not examined in this study. Data processing was performed with SPSS 18 version.

Keywords: Role conflict, job authority, and employee satisfaction

Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan aspek penting yang menentukan keefektifan suatu perusahaan. Perusahaan perlu melakukan investasi untuk merekrut, menyeleksi dan mempertahankan sumberdaya manusianya. Di sisi lain, perusahaan berusaha untuk mempertahankan sumberdaya manusia yang potensial. Agar sumber daya merasa puas dalam bekerja. Ketidakpuasan dalam bekerja akan menimbulkan dampak yang negative bagi organisasi seperti menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja. Hal tersebut menjadikan perusahaan tidak efektif karena adanya sebagian karyawan yang tidak puas dalam

pekerjaan. Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu adanya konflik peran dan wewenang pekerjaan.

Usaha kecil menengah (UKM) merupakan salah satu kekuatan pendorong terdepan dalam pembangunan ekonomi di Indonesia. Gerakan sektor UKM amat vital untuk menciptakan pertumbuhan dan lapangan pekerjaan. UKM cukup fleksibel dan dapat dengan mudah beradaptasi dengan pasang surut dan arah permintaan pasar. Mereka UKM juga menciptakan lapangan pekerjaan lebih cepat dari pada sektor usaha lain, dan mereka juga cukup kontribusi penting dalam ekspor dan perdagangan. UKM perlu menyiapkan sumber daya manusia atau karyawannya untuk bekerja memberikan hasil yang terbaik .

Peranan UKM tersebut diatas ditunjukkan dari oleh data dari biro Pusat Statistik (BPS), pada tahun 2007 total nilai produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia mencapai Rp. 3.957,4 triliun, dari jumlah tersebut UKM memberikan kontribusi sebesar Rp. 2.212,3 triliun atau 53.6% dari total PDB Indonesia . Jumlah populasi UKM Indonesia pada tahun 2007 mencapai 49,8 juta unit usaha atau 99,9% terhadap total unit usaha di Indonesia, sementara jumlah tenaga kerjanya mencapai 91,8 juta orang atau 97,3% terhadap seluruh tenaga kerja Indonesia. Data tersebut menunjukkan bahwa peran UKM dalam perekonomian Indonesia adalah sentral dalam menyediakan lapangan pekerjaan dan menghasilkan *output* yang berguna bagi masyarakat. UKM dapat bertambah dari tahun ke tahun, bahkan jumlahnya cenderung meningkat. Hal ini disebabkan kuatnya daya tahan UKM, selain itu adanya dukungan dalam permodalan yang lebih banyak tergantung pada dana sendiri (73%), bank swasta (4%), bank pemerintah (11%), dan pemasok (3%) dalam karya bersama FE Ubaya & Forda UKM Jatim (2007:10).

Kabupaten Bantul merupakan kabupaten di bawah propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) mempunyai keanekaragaman produk UKM. Produk yang menjadikan cirikhas kabupaten Bantul salah satunya adalah batik. Pengrajin Batik Berkah Lestari yang bertempat di desa Giriloyo, Wukirsari, Imogiri, Bantul merupakan salah satu sentra kerajinan yang bergerak dalam hal memproduksi batik, dengan cirikhas jenis kain warna sintetis dan jenis kayu warna alam. Produk yang dihasilkan yaitu batik kain jarit, selendang, sajadah, kemeja sprej bantal, taplak meja, slayer. Keahlian kelompok usaha kecil ini dalam pembuatan batik tulis membuat batik tulis diperoleh dari leluhur secara “turun-temurun” menurut (<http://batikberkahlestari.wordpress.com>).

Sumber daya manusia yang dimiliki oleh pengrajin batik Berkah Lestari menjadi penentu keberhasilan usaha . Pada kenyataannya sumber daya manusia mempunyai kemampuan yang berbeda-beda, hal ini bisa menimbulkan terjadinya konflik yang bervariasi. Konflik akan menjadi suatu masalah bila orang-orang yang terlibat dengan konflik tidak dapat mengatur konflik secara efektif. Bahkan konflik akan menjadi kekuatan yang merusak orang dan organisasi. Bila konflik *di-manage* secara efektif, maka konflik akan menjadi kekuatan yang membangun.(John Suprianto,2003:125)

Selain konflik peran, faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah wewenang pekerjaan. Tanpa ada wewenang terhadap suatu pekerjaan , janganlah mengerjakan pekerjaan tersebut, karena tidak mempunyai dasar hukum untuk melakukannya (Malyu S.P. Hasibuan 201:4)

Dengan adanya berbagai permasalahan di lingkungan kerja di Pengrajin batik Berkah Letari yang bertempat di desa Giriloyo, Wukirsari, Imogiri, Bantul dirasa penting, maka hal tersebut menjadi fokus penelitian dengan judul : “Pengaruh Konflik Peran dan Wewenang Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pengrajin Batik Berkah Lestari Di Desa Giriloyo,Wukirsari, Imogiri, Bantul”.

Konflik

a. Pengertian Konflik

Menurut pendapat John Suprihanto (2003:125) , konflik adalah sesuatu yang negative sebagai hasil alami dari kelompok kerjasama di suatu organisasi atau perusahaan. Hal ini berarti bila ada kerjasama antara orang dalam suatu tim atau organisasi, maka dengan sendirinya akan timbul konflik. Konflik menjadi suatu masalah bila orang-orang yang terlibat dengan konflik tidak dapat mengatur konflik secara efektif. Bahkan konflik akan menjadi kekuatan yang merusak orang dan organisasi. Bila konflik *di-manage* secara efektif, maka konflik akan menjadi kekuatan yang membangun. Anggota-anggota organisasi yang mengalami ketidaksepakatan tersebut mencoba untuk menjelaskan duduk persoalan dari pandangan mereka.

b. Jenis Situasi Konflik

Jenis-jenis situasi konflik sebagai berikut : (John Suprihanto, 2003:128)

1. Konflik Peranan

Hakekat fungsi manajemen pengorganisasian adalah penetapan tugas, posisi dan peranan seluruh anggota organisasi. Peranan merupakan konsep yang amat penting dalam organisasi karena akan membantu memahami perilaku yang diharapkan dari pihak yang menduduki posisi tertentu dalam organisasi. Keberhasilan pihak-pihak memerankan perilaku yang diharapkan tentu saja akan membantu pencapaian efisiensi dan efektivitas kegiatan organisasi. Peranan merupakan seperangkat perilaku yang terorganisir. Peranan yang diharapkan adalah merupakan salah satu jenis peranan. Jenis peranan yang lain adalah peranan yang dipersepsikan dan peranan yang dimainkan. Peranan yang dipersepsikan merupakan seperangkat perilaku seseorang dalam posisi tertentu dimana ia berpendapat harus memainkan perilaku yang bersangkutan. Sedangkan peranan yang dimainkan merupakan perilaku yang senyatanya dilakukan. Terdapatnya berbagai jenis peranan pada satu posisi menyebabkan terjadinya konflik peranan, karena seseorang yang menerima pesan peranan yang tidak sesuai.

2. Konflik Peran-Individu

Konflik didalam peranan terjadi jika pihak-pihak yang mempunyai hubungan dengan suatu posisi merumuskan peranan yang berbeda-beda. Seseorang yang menduduki posisi tertentu selalu berhubungan dengan banyak pihak untuk kepentingan yang sama maupun berbeda. Setiap pihak tersebut umumnya memiliki harapan peranan yang berbeda terhadap satu posisi yang sama, sehingga individu yang menduduki posisi yang bersangkutan menghadapi kerumitan peranan, karena peranan tertentu bisa memuaskan satu pihak dan sebaliknya tidak memuaskan bagi pihak lain.

3. Konflik Antar Peranan

Konflik dalam peranan terjadi karena satu posisi memiliki perangkat peranan yang kumpulan harapan peranan yang berbeda dari berbagai pihak. Konflik antar peranan terjadi karena seseorang menduduki berbagai posisi yang berbeda yang menuntut peranan yang berbeda. Peranan yang berbeda yang harus dilakukan seseorang karena dia menduduki berbagai posisi yang berbeda pada suatu kelompok disebut peranan ganda. Peranan ganda inilah yang menimbulkan terjadinya konflik antar peranan yaitu konflik yang terjadi karena seseorang harus memainkan berbagai macam peranan pada kelompok yang berbeda.

4. Konflik Antar Individu

Konflik antar individu terjadi jika antara seseorang dengan orang lain secara individual berada dalam ketidaksesuaian. Konflik antar individu ini bisa terjadi didalam satu kelompok maupun antar individu dari kelompok satu dengan individu anggota kelompok lainnya.

5. Konflik Antar Kelompok

Konflik antar kelompok terjadi jika antara kelompok yang satu mengalami ketidaksesuaian dengan kelompok lain dalam satu organisasi. Konflik ini melibatkan kelompok sebagai satu kesatuan dengan kelompok lainnya. Sebab-sebab konflik antar kelompok :

- a) Saling ketergantunganManajemen sengaja menciptakan berbagai kelompok dalam organisasi dengan tujuan untuk mempermudah pencapaian tujuan. Penciptaan berbagai kelompok membawa konsekuensi pada penciptaan peranan yang berbeda sehingga antara kelompok satu dengan kelompok lainnya kadang-kadang terlihat terpisah. Tetapi bagaimanapun antara kelompok satu dengan lainnya dalam satu organisasi masih tetap saling mempengaruhi dan saling tergantung
- b) Perbedaan tujuan
Terjadinya konflik karena perbedaan tujuan antara kelompok satu dengan lainnya seringkali disebabkan oleh keterbatasan sumber daya dan struktur imbalan yang dimiliki organisasi.
- c) Perbedaan persepsi
Perbedaan persepsi tentang kenyataan yang terjadi dalam suatu organisasi merupakan penyebab konflik yang cukup potensial. Perbedaan persepsi ini menyebabkan perbedaan pandangan dan pendapat tentang suatu kenyataan antara kelompok satu dengan lainnya, sehingga terjadi suatu konflik. Perbedaan persepsi ini bisa disebabkan karena perbedaan tujuan, horison waktu, ketidakpastian status maupun persepsi yang tidak akurat.

c. Metode Penyelesaian Konflik

Ada lima metode untuk menangani konflik (John Suprihanto, 2003:135) adalah:

1. *Competition*

Metode ini digunakan bila salah satu pihak berusaha untuk mencapai tujuannya tanpa menghiraukan dampak terhadap pihak-pihak lain. Jadi metode ini menyajikan suatu perjuangan menang/kalah kepada pihak-pihak yang berselisih. Biasanya jika konflik terjadi didalam suatu organisasi/ kelompok yang formal maka pihak yang didominasi/berkuasa akan berusaha untuk menyelesaikan konflik dengan memanfaatkan kekuasaan yang ada dipihaknya.

2. *Avoidance*

Salah satu pihak yang berselisih menyadari bahwa konflik tersebut ada dan pihak ini menarik diri maupun berusaha menekan konflik dengan memaksanya tenggelam dibawah permukaan. Dengan metode ini dapat saja pihak-pihak yang berselisih mengambil keputusan untuk berpisah secara pisik. Tetapi jika perpisahan secara pisik tidak memungkinkan/ tidak diinginkan maka pihak-pihak tersebut akan berusaha untuk menekan konflik.

3. *Accommodation*

Metode ini dilakukan dengan cara salah satu pihak berusaha untuk mengalah, dalam artian memenuhi tuntutan pihak oposisinya. Jadi dalam rangka untuk memelihara hubungan, salah satu pihak bersedia untuk berkorban.

4. *Compromise*

Jika pihak-pihak yang berselisih sama-sama bersedia berkorban, maka hasil kompromi akan tercapai. Dengan metode kompromi ini tidaklah jelas siapa yang menang dan yang kalah. Metode ini berusaha untuk menjelaskan konflik dengan menemukan dasar ditengah dari dua pihak yang beroposisi.

5. *Collaboration*

Pendekatan penyelesaian konflik yang satu ini berusaha untuk memberikan keuntungan kepada kedua belah pihak. Konflik bentuk ini diubah menjadi situasi pemecahan masalah bersama. Jadi pihak-pihak yang bertentangan bersama-sama mencoba memecahkan masalahnya dan bukan hanya mencoba menekan konflik atau berkompromi.

Wewenang

Wewenang menurut Malayu S.P. Hasibuan (2012: 4) adalah kekuasaan resmi yang dimiliki seseorang untuk bertindak dan memerintah orang lain. Tanpa ada wewenang terhadap suatu pekerjaan, janganlah mengerjakan pekerjaan tersebut, karena tidak mempunyai dasar hukum untuk melakukannya.

a. Ada dua kriteria wewenang menurut (Malayu S.P. Hasibuan, 2012 :5) yaitu:

1. Sentralisasi wewenang

Sentralisasi wewenang adalah bila sebagian besar kekuasaan masih tetap dipegang oleh pimpinan. Sentralisasi wewenang mengakibatkan pimpinan sibuk bekerja, sedang bawahan bekerja dengan santai.

2. Desentralisasi wewenang

Desentralisasi wewenang adalah apabila sebagian kecil kekuasaan dipegang pimpinan, sedangkan sebagian kekuasaannya diserahkan kepada bawahan. Dengan desentralisasi wewenang, Pimpinan mempunyai banyak waktu untuk merencanakan, mengarahkan dan mengawasi bawahannya. Pimpinan yang cakap selalu menggunakan desentralisasi wewenang.

b. Pendelegasian Wewenang

Pendelegasian wewenang adalah memberikan sebagian pekerjaan atau wewenang oleh delegator kepada delegate untuk dikerjakannya.

Ada beberapa arti pendelegasian wewenang pekerjaan menurut (Malayu S.P. Hasibuan 2012 :5) yaitu:

1. Merupakan dinamika organisasi, karena, dengan pendelegasian wewenang ini para bawahan mempunyai wewenang sehingga mereka dapat mengerjakan sebagian pekerjaan delegatornya.
2. Merupakan proses yang bertahap dan yang menciptakan pembagian kerja, hubungan kerja dan adanya hubungan kerja sama dalam suatu organisasi atau perusahaan.
3. Memperluas ruang gerak dan waktu seorang manajer.
4. Manajer tetap bertanggung jawab terhadap tercapainya tujuan perusahaan.
5. Menjadikan ikatan formal dalam suatu organisasi.
Pendelegasian wewenang harus dilakukan manajer, karena manajemen baru dikatakan ada jika ada pembagian wewenang dan pembagian pekerjaan.

c. Asas-asas pendelegasian wewenang menurut (Blogspot.Com/2011/09/Pendelegasian-wewenang-delegation-of)

1. Asas kepercayaan
Delegator akan mendelgasikan wewenangnya kepada delegate yang dapat dipercaya atas pertimbangan objektif yaitu kecakapan, kemampuan, kejujuran, keterampilan dan tanggungjawab.
2. Asas delegasi atas hasil yang diharapkan
Asas ini memperhatikan hasil yang akan diperoleh dari pendelegasian tersebut dengan adanya jaminan kecakapan dan ketrampilan atas hasil yang diharapkan.
3. Asas penentuan fungsi atau kejelasan fungsi
Pendelgasian wewenang harus berdasarkan job description seseorang, Agar tugas yang diberikan jelas dan dapat mencapai tujuan.
4. Asas rantai berkala
Asas ini menghendaki adanya urutan wewenang, jika manajer akan menyampaikan tugas pada bawahan harus melalui tingkatan yang ada seperti tutun tangga menurut Fayol semakin garis wewenang dari manajer puncak ke bawahan, maka semakin tanggungjawab, pengambilan keputusan dan komonikasi.
5. Asas tingkat wewenang
Masing-masing manajer pada setiap tingkat harus mengambil keputusan dan kebijaksanaan apa saja dapat diambilnya sepanjang mengenai wewenangnya.
6. Asas kesatuan komando
Setiap bawahan diusahakan agar hanya menerima perintah dari seorang atasan saja. Tetapi seorang atasan dapat memerintah lebih dari seorang bawahan.
7. Asas keseimbangan dan tanggungjawab
Besarnya wewenang yang didelegasikan harus sama dan seimbang dengan besarnya tugas-tugas dan tanggungjawab yang diminta, jadi manajer tidak boleh meminta tanggungjawab yang lebih besar dari wewenang yang didelegasikan pada bawahan.

Kepuasan Kerja

a. Pengertian kepuasan kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan permasalahan yang bersifat individual, di mana setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu sehingga semakin banyak aspek-aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka tinggi tingkat kepuasan yang dicapainya (Malayu S.P Hasibuan, 2012:201) Kepuasan kerja juga penting artinya untuk aktualisasi diri karyawan, yang tidak memperoleh kepuasan kerja dan tidak pernah mencapai kematangan psikologis, akan berakibat menjadi frustrasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja yang rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan. Sedangkan karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja, pada umumnya mempunyai catatan kehadiran dan perputaran tenaga kerja yang baik, aktif dalam kegiatan serikat karyawan dan berprestasi dengan baik. Ada beberapa pengertian kepuasan kerja antara lain:

1. Menurut (Malayu S.P. Hasibuan, 2012:202) sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.
2. Menurut (T. Hani Handoko, 2005: 193) bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

b. Teori Kepuasan Kerja

Ada beberapa teori mengenai kepuasan kerja yaitu:

1. Teori Keadilan

Teori keadilan dikemukakan oleh Adams (Indriyo Gitosudarmo dan I Nyoman Sudita, 2013: 40). Prinsip dari teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasa adanya keadilan (*equality*) atau tidak atas suatu situasi. Perasaan adil dan tidak adil atas suatu situasi, diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun di tempat lain. Adapun elemen dari keadilan ada tiga yaitu *input*, *outcomes*, *comparison person*. Input adalah segala sesuatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai sumbangan terhadap:

- a) *Input* pekerjaan, misalnya tingkat pendidikan, keahlian, masa kerja, kepangkatan dan produktivitas.
- b) *Outcomes* adalah merupakan segala sesuatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai hasil dari pekerjaannya, misalkan gaji, promosi, penghargaan, prestasi dan status.

2. Teori Hirarki Kebutuhan

Model teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow (Indriyo Gitosudarmo dan I Nyoman Sudita, 2013: 30) ini sebagai berikut:

a. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup, seperti makanan, minum, perumahan, udara, tidur, kebutuhan biologis dan lain-lain.

b. Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan rasa aman ini meliputi keamanan dari jaminan kelangsungan kerja, kecelakaan dan juga jaminan hari tua, maupun keamanan dari gangguan fisik yang lain.

c. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan sosial meliputi persahabatan, afiliasi, berkomunikasi dengan orang lain dan interaksi-interaksi masyarakat lainnya.

d. Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan ini merupakan keinginan untuk dihargai, dihormati, kemampuan dan keahlian.

e. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan puncak di mana berkaitan dengan proses pengembangan diri dan potensi yang dimiliki oleh seseorang

Asumsi dasar yang dipergunakan oleh Abraham Maslow berhubungan dengan teorinya ini yaitu kebutuhan manusia tersusun dari tingkatan yang paling dasar sampai yang tertinggi. Keinginan manusia

untuk memenuhi kebutuhan dipengaruhi oleh factor kebutuhan yang belum terpuaskan. Dan kebutuhan yang lebih tinggi mampu sebagai motivator jika kebutuhan yang lebih rendah sudah terpuaskan secara minimal.

c. Faktor- Factor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut pendapat (Malayu S.P. Hasibuan, 2012:203) ada tujuh pendapat

- a. Pekerjaan
Tugas kerja yang menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar, serta untuk menerima tanggungjawab akan memberikan kontribusi yang lebih besar pada tingkat kepuasan seorang karyawan.
- b. Kondisi pekerjaan
Kondisi pekerjaan yang aman, nyaman dan menarik memberikan kenyamanan dalam bekerja kepada seorang karyawan, sehingga disini tingkat kepuasan yang dirasakan semakin tinggi.
- c. Gaji
Sejumlah uang yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atau waktu, energi dan pikiran yang dikeluarkan untuk perusahaan sangat dominan memberikan pengaruh tingkat kepuasan seorang karyawan sehingga kontribusi ada pada tingkat produktivitas semakin tinggi.
- d. Rekan sekerja
Teman kerja yang menunjukkan bersahabat dan menimbulkan gaerah kerja yang tinggi sehingga akan menumbuhkan rasa puas.
- e. Keselamatan dan keaman kerja
Keselamatan dan keaman kerja bagi karyawan baik secara fisik maupun ekonomis atas suatu pekerjaan sehingga menjadikan rasa puas semakin dirasakan oleh para karyawan.
- f. Pengawasan
Pengawasan diperlukan untuk memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan dan merupakan salah satu bagian dari pengendalian baik yang dilakukan oleh perusahaan maupun diri karyawan untuk bekerja lebih baik.
- g. Promosi pekerjaan
Harapan setiap karyawan dengan adanya kesempatan untuk maju melalui promosi pekerjaan, dapat menimbulkan semangat dalam bekerja dan disisi lain kepuasan untuk berprestasi atau mengembangkan diri semakin meningkat pula.

Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian. Penelitian-penelitian sebelumnya yang telah mengkaji pengaruh konflik peran dan wewenang pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dan penelitian lain yang masih memiliki kaitanya dengan variable dalam penelitian.

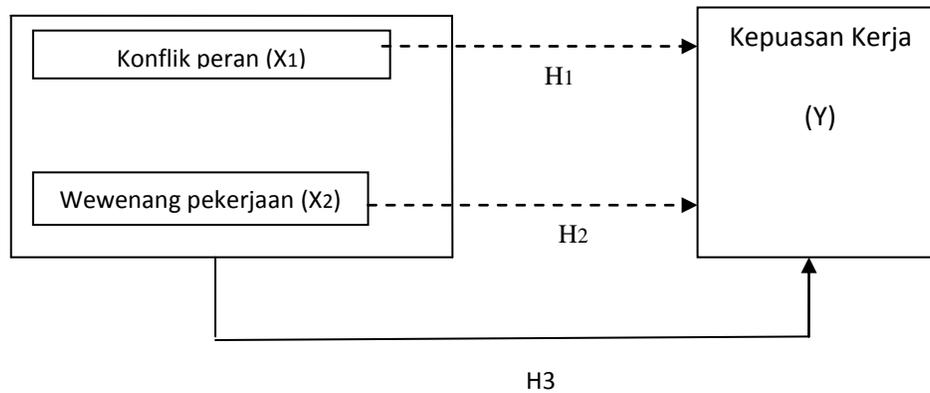
Sulistyo Prabowo (2009) dengan judul “ Pengaruh Konflik Peran dan Wewenang Pekerjaan Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PT. Rajawali Nusindo di Yogyakarta” tersebut terdapat pengaruh yang signifikan antara konflik peran dan wewenang pekerjaan, tidak terdapat pengaruh yang signifikan konflik peran terhadap produktifitas kerja karyawan , terdapat pengaruh yang signifikan antara wewenang pekerjaan terhadap produktifitas kerja karyawan.

Kandarman (2008) dengan judul “Pengaruh dan Hubungan Konflik Peran dan Wewenang Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PD. BKK. Prambanan Kabupaten Klaten” . Penelitian tersebut menyimpulkan tidak ada pengaruh dan hubungan konflik peran dan wewenang pekerjaan yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, baik dari analisa regresi maupun analisa korelasi. yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, baik dari analisa regresi maupun analisa korelasi.

Kerangka Pikir

Untuk mengetahui pengaruh Konflik peran dan wewenang pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan pengrajin batik maka dibuatlah kerangka pemikiran sebagai berikut : Konflik peran (X_1) dan wewenang pekerjaan

(X_2) sebagai variabel bebas (independen), sedangkan kepuasan kerja (Y) sebagai variabel terikat (dependen). Maka hubungan variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Keterangan:

-----> : secara parsial (individu)
 =====> : secara simultan (keseluruhan)

Perumusan Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, landasan teori yang telah dituliskan di atas, penelitian-penelitian terdahulu dan kerangka pikir yang telah diuraikan, maka dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut :

- H1: Diduga konflik peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pengrajin batik berkah lestari Giriloyo Wukirsari Imogiri Bantul.
- H2: Diduga wewenang pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pengrajin batik berkah lestari Giriloyo Wukirsari Imogiri Bantul.
- H3: Diduga konflik peran dan wewenang pekerjaan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pengrajin batik berkah lestari Giriloyo Wukirsari Imogiri Bantul.

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Pengrajin Batik Berkah Lestari yang terletak di desa Giriloyo, Wukirsari, Imogiri, Bantul. Waktu penelitian mulai bulan Desember 2014/d Januari 2015.

Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2008: 58) mendefinisikan pengertian variabel adalah sebagai berikut :“Variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari atau ditarik kesimpulannya”.Maka dapat mengidentifikasi variabel sebagai berikut:

1. Identifikasi Variabel

- Variabel bebas (*Independent Variable*) adalah variabel stimulus, input dan predictor. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel bebas. Variabel bebas adalah yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2008:59). Dari definisi tersebut maka variabel independen X dalam penelitian ini adalah: Konflik peran (X1) Wewenang pekerjaan (X2).
- Variabel terikat (*dependent variable*) adalah variabel responden, output, criteria, konsekuensi. Dalam bahasa Indonesia sering disebut dengan variabel terikat. Variabel terikat (*dependent variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2008: 59). Sesuai dengan masalah yang akan diteliti maka yang akan menjadi variabel terikat (*dependent variable*) Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y)

Metode Penentuan Subyek

Populasi menurut Sugiyono (2008: 115) berpendapat bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah semua karyawan k pengrajin batik berkah leatari Giriliyo, Wukirsari, Imogiri, Bantul sebanyak 50 orang. Penelitian ini menggunakan sampel total *sampling* karena populasi di bawah 100 orang.

Hasil Penelitian Karakteristik Responden

Data karakteristik responden dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan disajikan pada tabel berikut ini:

Jenis Kelamin

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Wanita	50	100.0	100.0	100.0

Sumber : data diolah, 2015

Pendidikan

Tabel 2. Berdasarkan Pendidikan Karakteristik Responden

Pendidikan responden					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PnddkanDasar	22	44.0	44.0	44.0
	SMU/K	26	52.0	52.0	96.0
	S1/Ps	1	2.0	2.0	98.0
	D3	1	2.0	2.0	100.0

Sumber : data diolah, 2015

Usia

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<=30 thn	7	14.0	14.0	14.0
	31<=35 thn	14	28.0	28.0	42.0
	36<=40 thn	11	22.0	22.0	64.0
	41<=45 thn	7	14.0	14.0	78.0
	46 thn/ lebih	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : data diolah, 2015

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas pada kuisoner 26 butir /item pertanyaan menunjukkan bahwa variabel karakteristik konflik peran menggunakan delapan item pertanyaan, variabel wewenang pekerjaan menggunakan sembilan item pertanyaan, variabel kepuasan kerja karyawan menggunakan sembilan item pertanyaan, semua variabel dengan menggunakan taraf signifikan 5% dan diperoleh angka kritis sebesar 0,320. Butir pertanyaan semua dinyatakan valid karena *Pearson Correlation* atau r hitung > r tabel dan semua layak digunakan sebagai instrument untuk mengukur data penelitian.

Uji realibilitas merupakan pengujian yang menunjukkan sejauh mana stabilitas dan konsistensi dari alat ukur yang digunakan. Kuesioner dikatakan reliabel apabila kuesioner tersebut memberikan hasil yang konsisten jika digunakan

secara berulang kali dengan asumsi kondisi pada saat pengukuran tidak berubah/objek yang sama (Sugiyono,2008:176). Pengujian reabilitas dalam penelitian menggunakan *Cronbach Alpha*. Menurut (V Sujarweni, 2007: 112) suatu alat ukur disebut reliabel apabila memiliki *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6.

Hasil Regresi Berganda

Analisa regresi berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Konflik Peran (X1), Wewenang Pekerjaan (X2), terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) .Formula Analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Y = kepuasan kerja (Variabel terikat)

a = konstanta

b_1, b_2 = koefisien regresi / nilai berubah, angka peningkatan atau penurunan

X_1 = konflik peran

X_2 = wewenang pekerjaan

B1-b2 = Koefisien regresi Berganda

Pengujian analisa berganda dengan program SPSS memberikan hasil yang ditampilkan Tabel 4.

Tabel 4. Estimasi Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.131	3.720		4.873	.000
	total X1	.063	.086	.087	.731	.468
	total X2	.466	.096	.580	4.876	.000

Sumber : Data Primer yang diolah 2015

Model Persamaan regresi berganda dari hasil perhitungan dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 18,131 + 0,063X_1 + 0,466X_2$$

Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk membuktikan apakah independen yang terdiri dari konflik peran (X1), serta wewenang pekerjaan (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Uji t digunakan untuk menguji hipotesis kedua (H1) dan hipotesis ketiga (H2) . Hasil uji t disajikan dalam Tabel 5.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.131	3.720		4.873	.000
	total X1	.063	.086	.087	.731	.468
	total X2	.466	.096	.580	4.876	.000

1) Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Secara individu variabel konflik peran (X1) memiliki nilai t 0,731 dengan nilai signifikan sebesar (sig) sebesar 0,468 > 0,05 nilai signifikan dari hasil analisa data menunjukkan nilai lebih besar dari 0,05. Sehingga H_a ditolak dan H_o diterima. Hal tersebut berarti bahwa variabel konflik peran tidak ada pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Pengaruh positif variabel didukung oleh nilai koefisien regresi (β_1) pada variabel X1 bernilai positif 0,087. Nilai positif pada koefisien regresi menunjukkan bahwa perubahan yang positif pada variabel X1 akan memberikan perubahan yang positif pula pada variabel Y

2) Pengujian Hipotesis kedua (H2)

Secara individu variabel wewenang pekerjaan (X2) memiliki nilai t sebesar 4,876 dengan nilai signifikan (sig) sebesar $0,00 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Hal tersebut berarti bahwa variabel wewenang pekerjaan (X2) secara signifikan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh positif variabel didukung oleh nilai koefisien regresi (β_2) pada variabel X2 bernilai positif 0,580. Nilai positif pada koefisien regresi menunjukkan bahwa perubahan yang positif pada variabel X2 akan memberikan perubahan yang positif pula pada variabel Y.

b. Uji F(Uji Serentak)

Uji simultan atau uji F digunakan untuk atau membuktikan apakah variabel independen yang meliputi konflik peran (X1),serta wewenang pekerjaan (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Uji F ini digunakan untuk menguji hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini. Hasil perhitungan uji F atau uji simultan tersebut dapat dilihat pada tabel 6

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	236.977	2	118.488	11.978	.000 ^a
	Residual	464.943	47	9.892		
	Total	701.920	49			

Sumber : Data primer yang diolah 2015

Hasil uji F secara simultan menunjukkan pengaruh variabel bebas terikat terhadap variabel terikat secara bersama-sama, Nilai F dari hasil pengajuan yang ditunjukkan oleh tabel 13 menunjukkan nilai 11,978 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,050$. Dengan signifikan kurang dari 0.050 berarti bahwa konflik peran dan wewenang pekerjaan secara bersama-sama memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, maka H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan (H3) yang menyatakan bahwa variabel konflik peran dan wewenang pekerjaan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Kelompok Batik Berkah Lestari Bantul diterima.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Sumbangan dari variabel independen yang diteliti yaitu konflik peran (X1), serta wewenang pekerjaan (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi ganda (R^2/R Square). Nilai koefisien determinasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Adjusted R²*. Hasil uji koefisien determinasi dapat diamati pada Tabel 7

Tabel 14. Hasil Uji-R²

Model Summary					
Model		R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
dimension0	1	.581 ^a	.338	.309	3.145
a. Predictors: (Constant), total X2, total X1					

Sumber : Data primer yang diolah 2015

Nilai *Adjusted R²* yang ditunjukkan pada tabel 14 sebesar 0,309 yang berarti dengan memasukan variabel konflik peran (X1), serta wewenang pekerjaan (X2) ke dalam faktor model regresi tersebut maka dapat digunakan untuk menjelaskan 30,9% perubahan yang terjadi pada kepuasan kerja karyawan (Y), sedangkan sisanya yaitu sebesar 69,1% dijelaskan oleh factor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Konflik Peran Memberikan Pengaruh Yang Positif Namun Tidak Mendukung Karena Tidak Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian untuk variabel konflik peran menunjukkan pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari nilai t sebesar 0,731 dengan nilai signifikan 0,468 > 0,05. Nilai signifikan dari hasil analisa data menunjukkan nilai lebih besar dari 0,05. Sehingga hasil analisis ini tidak sepenuhnya mendukung hipotesis pertama yang menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengaruh positif variabel ini didukung oleh nilai koefisien regresi (β_1) pada variabel X1 bernilai positif yaitu sebesar 0,087. Hasil ini membuktikan secara empiris bahwa ada atau tidaknya variabel konflik peran tetap akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

2. Wewenang Pekerjaan Memberikan Pengaruh Yang Positif Dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian untuk variabel wewenang pekerjaan menunjukkan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari t sebesar 4,876 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Nilai signifikan dari hasil analisis data menunjukkan nilai kurang dari 0,05. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel wewenang pekerjaan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengaruh positif variabel ini didukung oleh nilai koefisien regresi (β_2) pada variabel X2 bernilai positif yaitu sebesar 0,580. Hasil analisis ini membuktikan bahwa hipotesis kedua (H2) yang menyatakan wewenang pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, memberikan bukti empiris bahwa wewenang pekerjaan akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

3. Konflik Peran Dan Wewenang Pekerjaan Memberikan Pengaruh Yang Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil Penelitian menunjukkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan atau bersama-sama. Nilai F dari hasil pengujian nilai 11,978 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,050. Berdasarkan hasil analisa dan juga pengujian yang dilakukan maka hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa konflik peran dan wewenang pekerjaan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan kelompok Batik Berkah Lestari Imogiri Bantul.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda didapat persamaan pada regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 18,131 + 0,063X_1 + 0,466X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa seluruh koefisien bernilai positif, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Secara individu variabel konflik peran (X1) memiliki nilai koefisien regresi (β_1) bernilai positif yaitu sebesar 0,087 dan nilai t hitung positif sebesar 0.731 dengan signifikan sebesar 0,468 > α (0,050.) Hal

- ini berarti variabel konflik peran memiliki pengaruh positif namun tidak mendukung karena tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)
2. Variabel wewenang pekerjaan (X2) memiliki nilai koefisien regresi (β_2) bernilai positif yaitu sebesar 0,580 dan nilai t hitung positif sebesar 4,876 dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha$ (0,050). Hal ini berarti variabel wewenang pekerjaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).
 3. Nilai F dari hasil pengujian menunjukkan nilai 11,978 dengan nilai signifikan $0,000 < \alpha$ (0,050). Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa konflik peran (X1) dan wewenang pekerjaan (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).
 4. Hasil pengujian regresi berganda menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R^2) atau *Ajusted R Square* sebesar 0,309 yang berarti bahwa variabel konflik peran (X1), dan variabel wewenang pekerjaan (X2) mempengaruhi variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 30,9% sedangkan sisanya yaitu sebesar 69,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Implikasi

Nilai koefisien (β_1) pada variabel X1 bernilai positif yaitu sebesar 0,87. Hal ini menunjukkan bahwa keadaan *ceteris paribus* konflik peran (X1) memberikan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sesuai dengan pendapat Jhon Supriyanto (2003:123) bahwa konflik adalah sesuatu yang negative sebagai hasil alami dari kelompok kerjasama di suatu organisasi atau perusahaan.

Nilai koefisien (β_2) pada variabel X2 bernilai positif yaitu sebesar 0,580. Hal ini menunjukkan bahwa pada keadaan *ceteris paribus* wewenang pekerjaan (X2) memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Sesuai pendapat dari Malayu Hasibuan (2012: 4) wewenang adalah kekuasaan resmi yang dimiliki seseorang untuk bertindak dan memerintah orang lain. Tanpa ada wewenang terhadap suatu pekerjaan, janganlah mengerjakan pekerjaan tersebut, karena tidak mempunyai dasar hukum untuk melakukannya.

Berdasarkan analisis data secara simultan (uji F) terdapat pengaruh yang positif antara konflik peran (X1), wewenang pekerjaan (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) dengan nilai signifikan 0,000 atau lebih kecil dari α (0,050).

Implikasi dari penelitian ini adalah konflik peran dan wewenang pekerjaan. Variabel konflik peran harus mendapat perhatian khusus karena mempunyai pengaruh tidak signifikan walaupun bernilai positif. Variabel wewenang pekerjaan harus ditingkatkan lebih mendalam, karena variabel wewenang pekerjaan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini, maka saran bagi pengelola Pengrajin Batik Berkah Lestari di desa Giriloyo, Wukirsari, Imogiri, Bantul sebagai berikut:

1. Konflik peran memang tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun pengelola sebaiknya tetap memperhatikan masalah konflik peran secara maksimal kepada karyawan, karena konflik peran akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Wewenang pekerjaan memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga pihak pengelola sebaiknya memberikan wewenang pekerjaan itu dengan memberikan job deskripsi yang sesuai dengan keahliannya.

Daftar Pustaka

- Aden Ahmad, F. 2011. "Pendelegasian Wewenang". (Online)
Blogspot.Com/2011/09/Pendelegasian-wewenang-delegation-of (pada 17 desember 2014)
- Arikunto Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Bina Aksara.
- Danang Sunyoto. 2012. *Statistik Induktif* (Edisi Satu). Yogyakarta: CAPS.
- Damador N. Gujarati. 2007. *Dasar-dasar Ekonometrika* (Edisi Ketiga). Jilid 1 Jakarta: Erlangga.

- Emzir. 2009. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif & Kualitatif*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- FE ubaya dan Forda UKM Jawa Timur. 2007. *Kewirausahaan UKM* (Cetakan Pertama). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Heijrachan dan Suad Husnan. 2000. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- <http://batikberkahlestari.wordpress.com/> (pada 14 april 2015)
- Imam Ghozali.2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indriyo Gitosudarmo dan I Nyoman Sudita. 2013. *Perilaku Organisasi* (Edisi Pertama). Yogyakarta: BPFE.
- John Supriyanto. 2003. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: BPFE.
- T. Hani Handoko. 2005. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Kandarman. 2008. *Pengaruh dan Hubungan Konflik Peran dan Wewenang Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja PD.BKK. Prambanan Kabupaten Klaten*. (Skripsi tidak diterbitkan). Yogyakarta: Program Strata Satu UJB Yogyakarta.
- Malayu SP. Hasibuan. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manuasia (Cetakan Keenam)*. Jakarta : Bumi Aksara.
- _____ . 2000. *Manajemen Sumber Daya Manuasia (Edisi Revisi)*. Jakarta : Bumi Aksara.
- _____ . 2001. *Manajemen Sumber Daya Manuasia (Edisi Revisi)*. Jakarta : Bumi Aksara.
- _____ . 2006. *Manajemen Sumber Daya Manuasia (Edisi Revisi)*. Jakarta : Bumi Aksara.
- _____ . 2013. *Manajemen Sumber Daya Manuasia (Edisi Revisi)*. Jakarta : Bumi Aksara.
- _____ . 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas (Cetakan Keempat)*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Murti Sumarmi dan Salamah Wahyuni. 2006. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: ANDI OFSET.
- Riduwan. 2003. *Dasar – Dasar Statistik (Cetakan Ketiga)*. Bandung : PT. Bumi Aksara
- _____ . 2009. *Dasar – Dasar Statistik*. Bandung : PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis (Cetakan keduabelas)*. Bandung : CV Alfabeta
- _____ . 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: CV. Alfabeta
- _____ . 2010. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D)*. Bandung: CV. Alfabeta
- _____ . 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sulistya Prabowo.2009. *Pengaruh konflik Peran dan Wewenang Pekerjaan Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PT. Rajawali Wali Nusindo*. Skripsi tidak diterbitkan. Yogyakarta: Program Strata Satu UJB Yogyakarta.

Suparmoko. 2000. *Metodologi Penelitian Praktis. Edisi Keempat*. Yogyakarta: BPFE.

V. Sujarweni. 2007. *Panduan Praktis SPSS (cetakan pertama)*, Yogyakarta: Ardana Media.