

## Konflik peran dan wewenang pekerjaan terhadap kepuasan kerja dengan kepercayaan sebagai variabel intervening pada karyawan

Hekti Nur Aini<sup>1</sup>, Irsan Tricahyadinata<sup>2</sup>, Siti Maria<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman, Samarinda.

<sup>1</sup>Email: nurainihekti@gmail.com

<sup>2</sup>Email: Irsan.tricahyadinata@feb.unmul.ac.id

<sup>3</sup>Email: siti.maria@feb.unmul.ac.id

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah melihat pengaruh dari Konflik peran wewenang pekerjaan melalui kepercayaan terhadap kepuasan kerja pada karyawan kantor pusat PDAM Tirta Kencana Kota Samarinda. Sampel dari penelitian ini adalah 77 karyawan. Metode analisis data menggunakan Struktural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa; konflik peran tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepercayaan, konflik peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, wewenang pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepercayaan, wewenang pekerjaan tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, kepercayaan tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

**Kata Kunci:** Konflik peran; wewenang pekerjaan; kepercayaan; kepuasan kerja

### *Role conflict and job authority towards job satisfaction with trust as an intervening variable on employees*

### Abstract

*The purpose of this research was to look at the effect of the role of work conflict through trust in job satisfaction at employees of the head office of PDAM Tirta Kencana Kota Samarinda. Samples in this research were 77 employees. The data analysis technique used is structural equation modeling (SEM) with partial least square (PLS). The result of this research conclude that; role conflict does not have positive significant effect to trust, role conflict has positive significant effect to job satisfaction, job authority have positive significant effect to trust, job authority does not have a positive significant effect to satisfaction, trust does not have positive significant effect to job satisfaction.*

**Keywords:** Role conflict; job authority; trust; job satisfaction

## PENDAHULUAN

Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana Kota Samarinda adalah suatu badan usaha milik pemerintah daerah dibidang pelayanan air minum yang memenuhi syarat. Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana Kota Samarinda atau biasa disebut PDAM Tirta Kencana Kota Samarinda terus meningkatkan pelayanan dan memenuhi kebutuhan masyarakat, melalui penambahan kapasitas produksi yang didukung oleh beberapa sumber daya, baik sumber daya teknologi maupun sumber daya manusia. Keduanya memiliki peran masing masing dalam mendukung peningkatan produksi.

Kepuasan kerja adalah kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya antara apa yang diharapkan karyawan dari pekerjaannya. Secara sederhana bahwa kepuasan adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Pada karyawan PDAM Tirta Kencana Kota Samarinda sudah merasakan kepuasan dalam bekerja, bentuk kepuasan kerja yang dirasakan ialah merasa nyaman dengan pekerjaan yang dilakukannya saat ini, adapun dalam perusahaan melakukan promosi kenaikan jabatan unuk karyawan yang dilaksanakan oleh atasan dengan persyaratan yang berlaku. Karyawan merasa puas dengan sistem yang ada pada perusahaan.

Kepercayaan karyawan adalah keyakinan terhadap kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas. orang akan bersemangat dan termotivasi ketika mereka mendapatkan kepercayaan dan kemampuan mereka diakui. Kepercayaan adalah hal yang penting untuk kedua hubungan interpersonal dan pengembangan diri secara individu. Berbasis kepercayaan hubungan antara anggota organisasi akan menghasilkan kepuasan kerja tinggi dan kinerja tinggi. kepercayaan disini merupakan salah satu faktor pendukung kepuasan kerja, pada karyawan PDAM Tirta Kencana kepercayaan karyawan yang berlaku seperti jika ada salah satu rekan kerja berhalangan hadir dan belum bisa menyelesaikan tugasnya, maka tugas tersebut dipercayakan kepada rekan kerjanya untuk menyelesaikannya.

Dalam hal ini faktor lain yang juga berdampak pada kepuasan kerja karyawan ialah konflik peran. Organisasi perusahaan sebagai tempat berkumpulnya individu yang memiliki visi, misi dan tujuan yang sama namun berasal dari latar belakang yang berbeda. Interaksi antara individu satu dengan yang lain dapat menyebabkan perbedaan-perbedaan individu dalam hal nilai-nilai, sikap, keyakinan, kebutuhan dan kepribadian, persepsi ataupun pendapat. Hal ini dapat memicu terjadinya konflik dalam organisasi.

Konflik peran yang terjadi pada karyawan Kantor Pusat PDAM Tirta Kencana berupa karyawan yang menerima penugasan dengan keterbatasan sumber daya, baik sumber daya manusia maupun sumber daya pendukung lainnya, namun hal ini jarang terjadi sehingga tidak terlalu berpengaruh buruk (biasa – biasa saja ) pada kepuasan kerja karyawan itu sendiri.

Wewenang merupakan salah satu yang juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, pada kantor pusat PDAM Tirta Kencana karyawan yang di limpahkan penugasan mempunyai wewenang penuh dalam melakukan menyelesaikan penugasan tersebut. Karyawan merasa atasan dan perusahaan memberikan kepercayaan pada karyawan untuk melakukan tugas tersebut. Dampak dari wewenang terhadap kepuasan kerja, karyawan sangat bersedia jika menerima pelimpahan tugas kembali. Karena dalam hal ini karyawan merasa dipercaya oleh atasan dan perusahaan.

## METODE

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode Partial Least Square (PLS). PLS dapat digunakan pada setiap jenis skala data (nominal, ordinal, interval, rasio) serta syarat asumsi yang lebih fleksibel. PLS juga digunakan untuk mengukur hubungan setiap indikator dengan konstruksya. Selain itu, dalam PLS dapat dilakukan uji bootstrapping terhadap struktural model yang bersifat outer model dan inner model. Karena dalam penelitian ini menggunakan indikator untuk mengukur setiap konstruksya, dan juga model pengukuran bersifat struktural, maka diputuskan menggunakan PLS.

Menurut Wiyono (2011:395) Partial Least Square PLS adalah salah satu teknik Struktur Equation Modeling (SEM) yang mampu menganalisis variabel laten, variabel indikator dan kesalahan pengukuran secara langsung.

PLS dikembangkan sebagai alternatif apabila teori yang digunakan lemah atau indikator yang tersedia tidak memenuhi model pengukuran reflektif. Namun tujuan utama dari PLS adalah untuk menjelaskan hubungan antar konstruk dan menekankan pengertian tentang nilai hubungan tersebut. Dalam hal ini, hal penting yang harus diperhatikan adalah keharusan adanya teori yang memberikan asumsi untuk menggambarkan model, pemilihan variabel, pendekatan analisis, dan interpretasi hasil.

**Merancang model pengukuran (outer model)**

Outermodel atau model pengukuran mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Perancangan Model pengukuran menentukan sifat indikator dari masing-masing variabel laten, apakah refleksif atau formatif, berdasarkan definisi operasional variabel.

**Merancang model struktural (inner model)**

Inner model, yaitu spesifikasi hubungan antar variabel laten (structural model), disebut juga dengan inner relation, menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substansif penelitian. Tanpa kehilangan sifat umumnya, diasumsikan bahwa variabel laten dan indikator atau variabel manifest di skala zero means dan unit varian sama dengan satu, sehingga parameter lokasi (parameter konstanta) dapat dihilangkan dari model.

**Goodness of fit**

Untuk memvalidasi model secara keseluruhan, maka digunakan goodness of fit (GoF). GoF merupakan ukuran tunggal yang digunakan untuk memvalidasi performa gabungan antara model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model) yang dapat dilihat dari nilai Q-square predictive relevance.

Hal tersebut guna mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q-square lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai predictive relevance, sedangkan nilai Q-square kurang dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive.

**Uji signifikansi**

Pengujian Hipotesis ( $\beta$ ,  $\gamma$ , dan  $\lambda$ ) dilakukan dengan metode resampling Bootstrap yang dikembangkan oleh Geisser & Stone. Statistik uji yang digunakan adalah statistik t atau uji t. Penerapan metode resampling, memungkinkan berlakunya data terdistribusi bebas (distribution free) tidak memerlukan asumsi distribusi normal, serta tidak memerlukan sampel yang besar (direkomendasikan sampel minimum 30). Pengujian dilakukan dengan t-test, bilamana diperoleh p-value  $\leq 0,05$  ( $\alpha=5\%$ ), maka diputuskan menolak H0 atau sering disebut signifikan dan sebaliknya.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Validitas konvergen**

Tabel 1. Model pengukuran outer model

Indikator	Outer Loading	Keterangan
X1.1	0.944	Valid
X1.2	0.918	Valid
X1.3	0.689	Valid
X1.4	0.642	Valid
X1.5	0.366	Drop
X1.6	0.689	Valid
X1.7	0.272	Drop
X2.1	0.935	Valid
X2.2	0.646	Valid
X2.3	0.634	Valid
Y1.1	0.943	Valid
Y1.2	0.967	Valid
Y1.3	0.973	Valid
Y2.1	0.594	Valid
Y2.2	0.792	Valid

Indikator	Outer Loading	Keterangan
Y2.3	0.830	Valid
Y2.4	0.834	Valid
Y2.5	0.778	Valid

Berdasarkan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa pengujian convergent validity dilihat dari besaran outer loading setiap indikator terhadap variabel latennya. Nilai outer loading diatas 0,70 direkomendasikan, namun nilai faktor loading 0,50 – 0,60 masih dapat ditolerir dengan nilai t-statistik diatas 1,96 atau p-value < 0,05 (Solimun,2010).

Melalui hasil analisis diatas terlihat bahwa pengukuran tiap variabel penelitian memiliki outer loading berkisar antara 0.272 sampai dengan 0.967 sehingga semua indikator sebagai pengukur konstruk telah terbukti memiliki konvergen.

### Validitas diskriminan

Validitas diskriminan dimaksudkan menguji bahwa suatu konstruk secara tepat hanya mengukur konstruk yang hendak diukur, bukan konstruk yang lain. Metode pengujian dicriminant validity dapat menggunakan akar dari average variance extracted (AVE). Discriminant validity dari model pengukuran dinilai berdasarkan pengukuran cross loading dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan pokok pengukuran setiap indikator lebih besar daripada konstruk lainnya, artinya indikator yang digunakan untuk konstruk latennya tersebut dikatakan valid.

Tabel 2. Hasil pengujian cross loading

C	Konflik Peran (X1)	Wewenang Pekerjaan (X2)	Kepercayaan (Y1)	Kepuasan Kerja (Y2)
X1.1	0.944	0.370	0.339	0.765
X1.2	0.918	0.396	0.352	0.754
X1.3	0.689	0.403	0.366	0.568
X1.4	0.642	0.255	0.244	0.431
X1.6	0.689	0.333	0.326	0.566
X1.1	0.425	0.935	0.921	0.771
X1.2	0.431	0.946	0.905	0.783
X1.3	0.270	0.634	0.502	0.456
Y1.1	0.411	0.861	0.943	0.736
Y1.2	0.401	0.927	0.967	0.770
Y1.3	0.387	0.925	0.973	0.770
Y2.1	0.335	0.536	0.429	0.594
Y2.2	0.897	0.398	0.403	0.792
Y2.3	0.452	0.887	0.873	0.830
Y2.4	0.431	0.890	0.926	0.834
Y2.5	0.925	0.384	0.353	0.778

Melalui hasil analisis diatas terlihat bahwa korelasi konstruk masing – masing variabel laten dengan indikatornya lebih besar dibandingkan dengan variabel laten lainnya, dapat dilihat seperti indikator memiliki korelasi yang lebih tinggi dengan laten lainnya, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model sudah memenuhi validitas diskriminan.

Penilaian kedua adalah melalui Average Variance Extracted (AVE). Nilai AVE 0,50 dan lebih tinggi menunjukkan tingkat validitas konvergen yang memadai, yang berarti bahwa variabel laten menjelaskan lebih dari setengah dari varians indikator.

Tabel 3. Average variance extracted (ave)

Variabel	AVE	Ket
Konflik Peran (X1)	0.619	Valid
Wewenang Pekerjaan (X2)	0.724	Valid
Kepercayaan (Y1)	0.924	Valid
Kepuasan Kerja (Y2)	0.594	Valid

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai AVE pada seluruh konstruk sudah lebih besar dari 0.50 sehingga memadai dalam hal validitas konvergen.

**Uji reliabilitas**

Composite reliability dan cronbach alpha digunakan untuk menguji nilai reliability atau reliabilitas antara indikator dari konstruk yang membentuknya. Nilai composite reliability dan cronbach alpha dikatakan baik, jika nilainya diatas 0.70 direkomendasikan, namun nilai faktor 0.50 – 0.60 masih dapat ditolerir. Dengan kata lain, nilai composite reliability dan cronbach alpha yang baik menunjukkan bahwa discriminant validity telah tercapai.

Tabel 4. Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Konflik Peran (X1)	0.838	0.888	Reliabel
Wewenang Pekerjaan (X2)	0.801	0.884	Reliabel
Kepercayaan (Y1)	0.959	0.973	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y2)	0.826	0.878	Reliabel

Hasil output Composite Reliability dan Cronbach Alpha seluruhnya memiliki nilai di atas 0.60 menunjukkan bahwa discriminant validity telah tercapai. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel laten memiliki tingkat keandalan yang baik.

**Evaluasi inner model**

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat R-Square untuk setiap variabel laten depeden. Pada penelitian ini, model struktural dievaluasi dengan memperhatikan R-square (R2) dan Stone–Geisser's Q2 (predictive relevance model). Q2 (predictive relevance model) yang mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model. Q2 didasarkan pada koefisien determinasi (R2) seluruh variabel endogen. Besaran Q2 memiliki nilai dengan rentang  $0 < Q2 < 1$ , semakin mendekati nilai 1 berarti model semakin baik. Formula untuk pengujian Q2 predictive relevance adalah sebagai berikut:

Tabel 5. R-Square

Variabel	R Square
Kepercayaan (Y1)	0.887
Kepuasan Kerja (Y2)	0.904

Tabel menunjukkan nilai R-square variabel kepercayaan (Y1) sebesar 88,7% dan sisanya 11.3% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian. Nilai R-square variabel kepuasan kerja (Y2) sebesar 90.4% dan sisanya 9.6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Tabel 6. Koefisien jalur, t statistik, dan p value hasil analisis

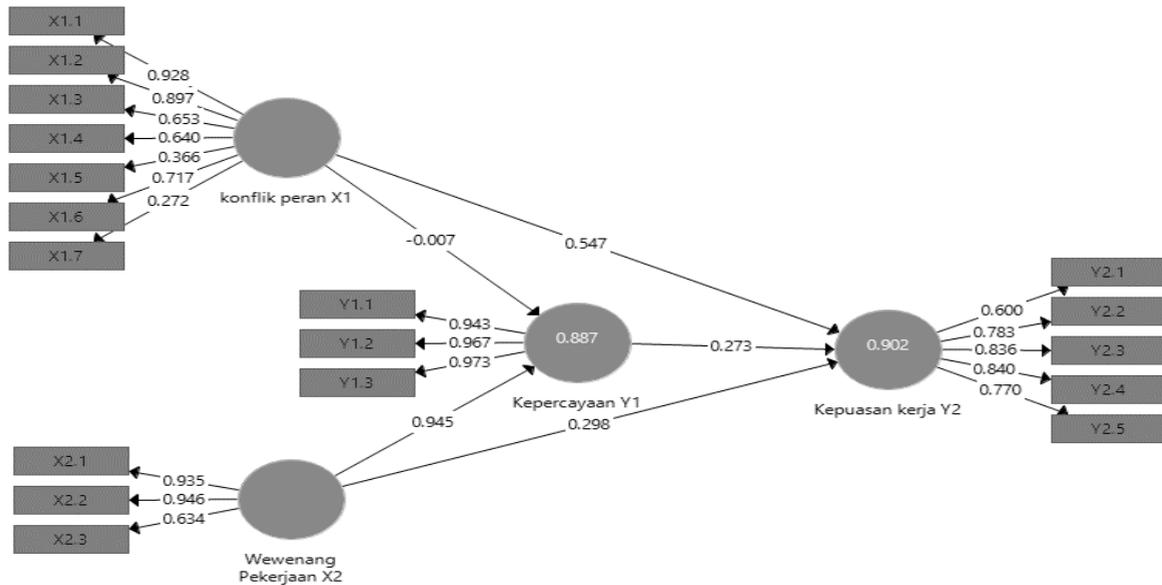
Pengaruh Variabel		Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistiks (IO/STDEVI)	P Values	Ket
Eksogen	Endogen						
Konflik peran(X1)	Kepercayaan (Y1)	-0.011	-0.011	0.035	0.318	0.751	Tidak Signifikan
Konflik peran (X1)	Kepuasan kerja (Y2)	0.552	0.553	0.044	12.442	0.000	Signifikan
Wewenang pekerjaan (X2)	Kepercayaan (Y1)	0.947	0.948	0.022	43.970	0.000	Signifikan
Wewenang pekerjaan(X2)	Kepuasan kerja (Y2)	0.287	0.296	0.172	1.668	1.668	Tidak Signifikan
kepercayaan(Y1)	Kepuasan kerja (Y2)	0.290	0.281	0.180	1.610	0.108	Tidak Signifikan

Konflik peran dan wewenang pekerjaan terhadap kepuasan kerja dengan kepercayaan sebagai variabel intervening pada karyawan

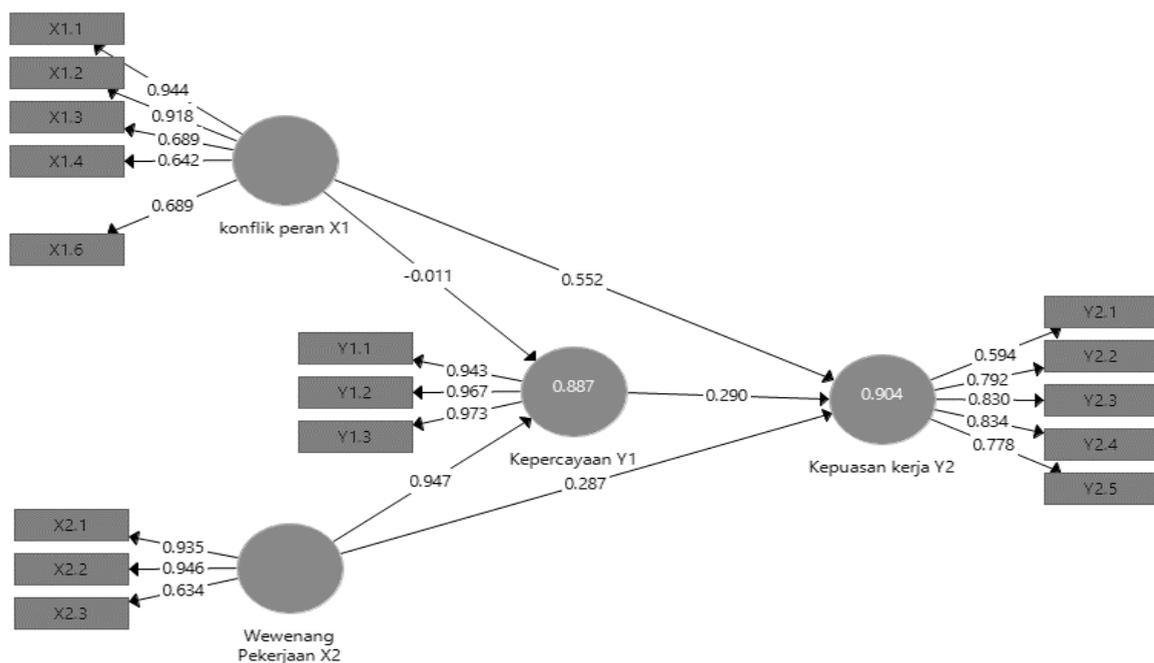
Hekti Nur Aini, Irsan Tricahyadinata, Siti Maria

Berdasarkan pengujian koefisien jalur dan t statistik serta nilai P Value diatas menunjukkan bahwa terdapat dua koefisien jalur yang mempunyai pengaruh signifikan dan terdapat tiga koefisien jalur yang mempunyai pengaruh tidak signifikan antar variabel penelitian.

Hasil estimasi model struktural dengan seluruh metode estimasi PLS Algoritm menunjukkan nilai koefisien jalur antara variabel konstruk yang dapat dilihat pada gambar berikut:

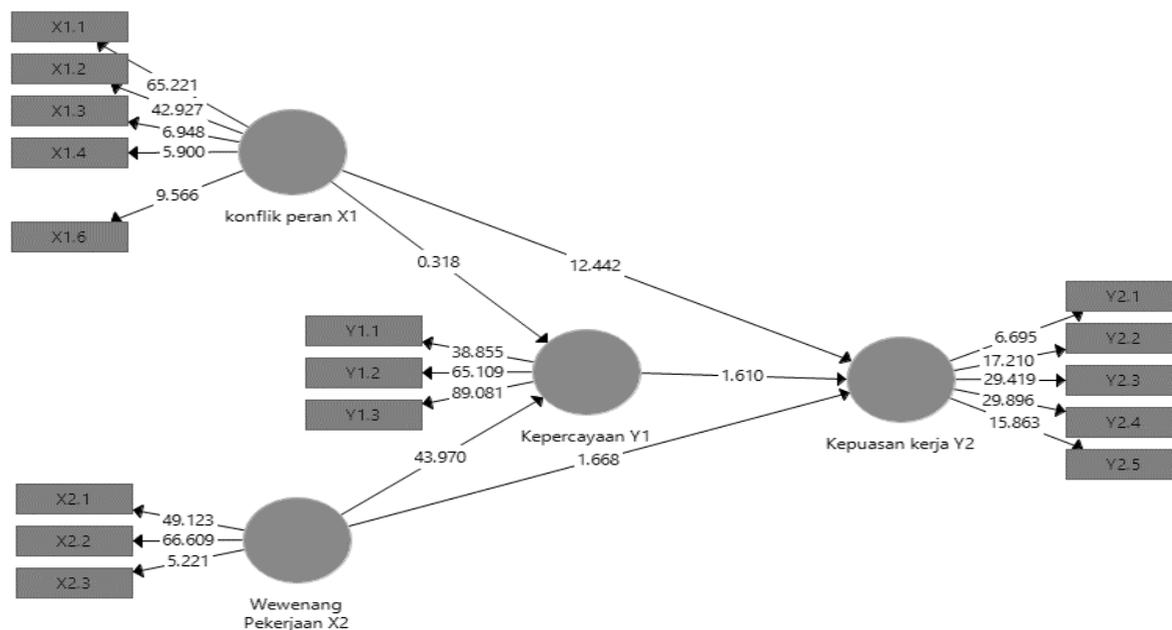


Gambar 1. Diagram lintasan model struktural pls algoritm



Gambar 2. Diagram lintasan model struktural pls algoritm

Adapun hasil estimasi model struktural dengan seluruh metode estimasi PLS Algoritm menunjukkan nilai koefisien path yaitu melalui uji t-statistik (>1.98) dan P Value (< 0.05) antara variabel konstruk, dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 3. Diagram lintasan model struktural pls boot

**Pengujian hipotesis**

Parameter uji hipotesis menggunakan perbandingan nilai t, yaitu jika nilai t hitung > dari t tabel (1.98) atau P Value < 0.05, maka h0 ditolak dan h1 diterima. Uraian kesimpulan pada uji hipotesis adalah sebagai berikut:

**Pengujian hipotesis 1 konflik peran terhadap kepercayaan**

Pengaruh konflik peran terhadap kepercayaan melalui nilai koefisien jalur sebesar -0.011 dan t hitung sebesar 0.318 dan p value 0.751. Nilai tersebut tidak memenuhi syarat untuk penerimaan nilai t-tabel yang lebih kecil dari 1,98 dan nilai P Value < 0.05. Dengan demikian dapat disimpulkan konflik peran tidak terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kepercayaan pada kantor pusat PDAM Tirta Kencana Kota Samarinda. Nilai koefisien negatif dan tidak signifikan ini menandakan bahwa semakin tinggi tingkat konflik peran maka tidak berpengaruh pada kepercayaan pada kantor pusat PDAM Tirta Kencana Kota Samarinda. **Hipotesis 1 ditolak.**

**Pengujian hipotesis 2 konflik peran terhadap kepuasan kerja**

Pengaruh konflik peran terhadap kepuasan kerja melalui nilai koefisien jalur sebesar 0.552 dan t hitung 12.442 dan p value 0.000. Nilai tersebut memenuhi syarat untuk penerimaan yaitu nilai t hitung yang lebih besar dari 1.98 dan p value < 0.05. Dengan demikian dapat disimpulkan konflik peran terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor pusat PDAM Tirta Kencana Kota Samarinda. Nilai koefisien positif dan signifikan ini menandakan bahwa semakin tinggi konflik peran, maka akan semakin rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan pada kantor pusat PDAM Tirta Kencana Kota Samarinda. **Hipotesis 2 diterima.**

**Pengujian hipotesis 3 pengaruh wewenang pekerjaan terhadap kepercayaan**

Pengaruh wewenang pekerjaan terhadap kepercayaan melalui nilai koefisien jalur sebesar 0.947 dan t hitung sebesar 43.970 dan p value 0.000. Nilai tersebut memenuhi syarat untuk penerimaan yaitu nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel 1.98 dan p value < 0.05. Dengan demikian dapat disimpulkan wewenang pekerjaan terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kepercayaan pada kantor pusat PDAM Tirta Kencana Kota Samarinda. Nilai koefisien positif dan signifikan ini menandakan bahwa semakin tinggi wewenang pekerjaan, maka semakin tinggi tingkat kepercayaan karyawan satu kepada karyawan yang lainnya di kantor pusat PDAM Tirta Kencana Kota Samarinda. **Hipotesis 3 diterima.**

---

#### **Pengujian hipotesis 4 pengaruh wewenang pekerjaan terhadap kepuasan kerja**

Pengaruh wewenang pekerjaan terhadap kepuasan kerja melalui nilai koefisien jalur sebesar 0.87 dan t hitung sebesar 1.668 dan p value 0.096. nilai tersebut tidak memenuhi syarat untuk penerimaan yaitu nilai t hitung yang lebih kecil dari 1.98 dan p value  $< 0.05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan wewenang pekerjaan tidak terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor pusat PDAM Tirta Kencana Kota Samarinda. Nilai koefisien positif dan tidak signifikan ini menandakan bahwa semakin tinggi wewenang pekerjaan maka semakin rendah kepuasan kerja karyawan pada kantor pusat PDAM Tirta Kencana Kota Samarinda. Hipotesis 4 ditolak

#### **Pengujian hipotesis 5 pengaruh kepercayaan terhadap kepuasan kerja**

Pengaruh kepercayaan terhadap kepuasan kerja melalui nilai koefisien jalur sebesar 0.290 dan t hitung sebesar 1.610 dan p value 0.108. Nilai tersebut tidak memenuhi syarat untuk penerimaan yaitu nilai t hitung yang lebih kecil dari 1.98 dan p value  $> 0.05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan kepercayaan terbukti tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor pusat PDAM Tirta Kencana Kota Samarinda. Nilai koefisien positif dan tidak signifikan ini menandakan bahwa semakin tinggi kepercayaan maka berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja karyawan pada kantor pusat PDAM Tirta Kencana Kota Samarinda. **Hipotesis 5 ditolak.**

#### **Pengaruh konflik peran terhadap kepercayaan**

Dalam penelitian ini konflik peran diukur dengan lima indikator meliputi , bekerja pada dua kelompok yang hasil perhitungannya valid, mengabaikan aturan hasil perhitungan valid, pekerjaan yang bertentangan hasil perhitungan valid, pekerjaan yang tidak diterima hasil perhitungan valid, dan yang terakhir dukungan material dan sumber daya lainnya hasil perhitungan valid. Jadi kelima indikator mempunyai nilai yang valid.

Berdasarkan hasil penelitian Konflik Peran berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepercayaan, dengan demikian dalam penelitian ini ditolak. Hasil perhitungan indikator konflik peran yang paling tinggi yaitu bekerja pada dua kelompok dan yang paling rendah adalah dukungan sumber daya manusia, hal ini menunjukkan bahwa konflik peran tidak memberikan dampak yang negatif pada kepercayaan.

Dimana karyawan yang merasa tidak sesuai dengan perannya selain itu karyawan diberikan tugas diluar penugasan yang biasa dikerjakannya. Pada kantor pusat PDAM Tirta Kencana Kota Samarinda karyawan yang menerima penugasan dengan keterbatasan sumber daya, baik sumber daya manusia maupun sumber daya pendukung lainnya merupakan salah satu timbulnya konflik peran yang tidak berdampak pada kepercayaan. Jika karyawan tidak terlalu senang dengan pekerjaannya maka tidak akan menurunkan kepercayaan kepada karyawan lainnya.

#### **Pengaruh konflik peran terhadap kepuasan kerja**

Dalam penelitian ini konflik peran diukur dengan lima indikator meliputi , bekerja pada dua kelompok yang hasil perhitungannya valid, mengabaikan aturan hasil perhitungan valid, pekerjaan yang bertentangan hasil perhitungan valid, pekerjaan yang tidak diterima hasil perhitungan valid, dan yang terakhir dukungan material dan sumber daya lainnya hasil perhitungan valid. Jadi kelima indikator mempunyai nilai yang valid.

Berdasarkan hasil penelitian Konflik Peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan demikian penelitian ini diterima. Hasil perhitungan indikator bekerja pada dua kelompok dan yang paling rendah adalah dukungan sumber daya manusia. Hal ini menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi konflik peran yang terjadi di kantor pusat PDAM Tirta Kencana Kota Samarinda maka akan berdampak pada rasa kepuasan kerja karyawan itu sendiri.

Pada penelitian ini konflik peran melalui kepercayaan tidak mempengaruhi secara langsung terhadap kepuasan kerja . Hal ini dilihat dari hasil perhitungan yang tidak memenuhi syarat untuk penerimaan, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tinggi rendahnya tingkat konflik peran tidak mempengaruhi secara langsung melalui kepercayaan terhadap kepuasan kerja pada karyawan kantor pusat PDAM Tirta Kencana Kota Samarinda.

---

---

### **Pengaruh wewenang pekerjaan terhadap kepercayaan**

Dalam penelitian ini wewenang pekerjaan diukur dengan tiga indikator yaitu tugas yang menghasilkan perhitungan yang valid, kekuasaan yang mempunyai nilai yang valid dan yang terakhir pertanggung jawaban yang menghasilkan perhitungan yang valid. Semua indikator mempunyai nilai yang valid.

Berdasarkan hasil penelitian Wewenang Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepercayaan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t-hitung yang lebih besar dari t tabel dengan demikian penelitian ini diterima. Hasil perhitungan indikator wewenang pekerjaan kekuasaan merupakan nilai indikator tertinggi dan karakteristik pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keterampilan dan skil yang dimiliki karyawan, sehingga karyawan yang lain mempercayai hasil kerja pada karyawan yang diberi wewenang. Limpahan pekerjaan serta dengan kekuasaan yang diberikan membuat karyawan selalu menyelesaikan tugasnya dengan baik membuat karyawan yang lain memiliki kepercayaan pada karyawan yang diberikan wewenang pekerjaan.

Pada Kantor Pusat PDAM Tirta Kencana Kota Samarinda wewenang pekerjaan yang diterima karyawan dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu hal ini berdampak pada rasa kepercayaan karyawan yang lain kepada karyawan yang diberi wewenang pekerjaan. Jadi semakin tinggi tingkat wewenang pekerjaan yang diberikan pada karyawan maka akan berpengaruh positif pada kepercayaan karyawan lainnya.

### **Pengaruh wewenang pekerjaan terhadap kepuasan kerja**

Dalam penelitian ini wewenang pekerjaan diukur dengan tiga indikator yaitu tugas yang menghasilkan perhitungan yang valid, kekuasaan yang mempunyai nilai yang valid dan yang terakhir pertanggung jawaban yang menghasilkan perhitungan yang valid. Semua indikator mempunyai nilai yang valid.

Berdasarkan hasil penelitian wewenang pekerjaan memiliki nilai positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung yang lebih kecil dari t tabel. Dengan demikian penelitian ini ditolak hasil perhitungan indikator Kekuasaan yang paling tinggi dan indikator pertanggung jawaban paling rendah. Pada Kantor Pusat PDAM Tirta Kencana Kota Samarinda tingginya tingkat wewenang pekerjaan tidak akan mempengaruhi rasa kepuasan kerja karyawan, karyawan yang selalu mendapatkan wewenang pekerjaan akan kesulitan untuk menyelesaikan semua pekerjaan yang harus diselesaikan karena selain harus menyelesaikan pekerjaan pokok juga harus menyelesaikan limpaan pekerjaan yang diberikan.

Hal ini tidak menimbulkan pengaruh rasa kepuasan kerja karyawan karena terlalu banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dan wewenang pekerjaan pun mempunyai pertanggung jawabnya sendiri selain dari pertanggung jawaban dari pekerjaan pokok hal ini mengharuskan karyawan bekerja lebih dari pekerjaan yang biasa dikerjakan. Namun karyawan pada Kantor Pusat PDAM Tirta Kencana Kota Samarinda karyawan akan tetap menerima wewenang pekerjaan yang diberikan dan akan menyelesaikannya dengan baik.

### **Pengaruh kepercayaan terhadap kepuasan kerja**

Dalam penelitian ini kepercayaan diukur dengan tiga indikator yaitu kemampuan hasil perhitungan valid, kebaikan hasil perhitungan valid dan integritas hasil perhitungan valid. Sedangkan pada variabel kepuasan kerja diukur dengan enam indikator yaitu kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri hasil perhitungan valid, kepuasan terhadap imbalan hasil perhitungan valid, kepuasan terhadap supervisi atasan hasil perhitungan valid, kepuasan terhadap rekan kerja hasil perhitungan valid dan kesempatan promosi hasil perhitungan valid. Semua indikator pada dua variabel tersebut mempunyai nilai yang valid.

Berdasarkan penelitian Kepercayaan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai t-hitung yang lebih kecil dari t tabel dengan demikian penelitian ini ditolak. Hasil perhitungan indikator kebaikan yang paling tinggi sedangkan indikator kemampuan merupakan yang paling rendah. Pada Kantor Pusat PDAM Tirta Kencana Kota Samarinda karyawan yang dipercaya oleh karyawan lainnya akan tidak berdampak pada kepuasan kerja.

---

Semakin tinggi tingkat kepercayaan karyawan terhadap karyawan lainnya tidak akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Semua pekerjaan yang dikerjakan dan hasil pekerjaan yang baik membuat kepercayaan semakin tinggi, namun dalam hal ini karyawan yang dipercaya oleh karyawan lain akan merasa nyaman dalam bekerja hal ini tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan itu sendiri.

## **SIMPULAN**

Penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS) versi 3.0 berdasarkan analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Konflik peran pada karyawan kantor pusat PDAM Tirta Kencana Kota Samarinda memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepercayaan. Semakin tinggi tingkat konflik peran tidak memberikan dampak pada rasa percaya karyawan satu pada karyawan yang lainnya.

Hasil uji Hipotesis kedua konflik peran terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga semakin tinggi tingkat konflik peran maka akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan.

Hasil uji hipotesis ketiga Wewenang pekerjaan pada karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Hal ini membuktikan bahwa semakin banyak wewenang pekerjaan yang diperoleh karyawan akan mempengaruhi kepercayaan karyawan satu kepada karyawan lainnya.

Hasil uji Hipotesis Keempat wewenang pekerjaan terhadap kepuasan kerja pada karyawan memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi tingkat wewenang pekerjaan tidak berdampak pada kepuasan kerja karyawan.

Hasil uji hipotesis Kepercayaan memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan. Dimana semakin tinggi tingkat kepercayaan berdampak baik namun tidak mempengaruhi rasa kepuasan kerja karyawan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdullah, W. Dan Jogiyanto, H.M.,2009. Konsep Dan Aplikasi PLS (Partial Least Square) Untuk Penelitian Emperis.Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UGM, Yogyakarta.
- Adri Patton. 2006. Perilaku dan Pengembangan Organisasi.Malang: Agritek YPN
- Alfiah,Janefi. 2013. Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kepercayaan Pada PT..Pelabuhan Indonesia III (persero).Surabaya.Jurnal Ilmu Manajemen. Vol.1 No.1
- Bachmann & Zaheer. 2006. Handbook of trust Research. Edwar Elgar Publishing
- Darmawan, Didit. 2013. Prinsip-Prinsip PerilakuOrganisasi.Surabaya:PT.Jepe Press Media Utama
- Dessler, Garry. 2000. Human Resource Management.Eight Edition.Practice hall inc.new jersey
- Dessler, Garry. 2006. Manajemen Personalialia, (terjemahan).Jakarta:Erlangga
- Dessler, Gary.2007. Human Resource Management, (edisi bahasa Indonesia).Jilid 1 Edisi 10.Jakarta:Indeks
- Et. Al, Rosseau.2010.Organizational Trust. Cambridge University
- Evans, M. Max. 2013. Is trust the most important human factor influencing knowledge sharing in organization. Journal of information and knowledge management. 2 (4). Pp 1-17
- Ferdinan, Agusty. 2015. Metode Penelitian Manajemen.Universitas Diponegoro, Semarang
- Fred, Luthans. 2006. perilaku organisasi.edisi sepuluh. Yogyakarta: PT. Andi Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang

- 
- Harnadi. 2015. Pengaruh Konflik Peran dan Wewenang Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pengrajin Batik Berkah Lestari Di Desa Giriloyo wukirsari Imogir Bantuli. Jurnal Edisi Tahun ke 20.
- Hasibuan Malayu S.P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan Malayu S.P. 2006. Dasar Dasar, Pengertian, Dan Masalah Dalam Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan Malayu S.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hui, L., Yao Yao, S., & Meng Na, Yang. (2015). An Empirical Research on Influence Of Organizational Trust On Employee Engagement. International Conference On Management. Science & Engineering, October 19-22, 2015
- Imam, Ghozali. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas diponegoro
- Hui, L., Yao Yao, S., & Meng Na, Yang. (2015). An Empirical Research on Influence Of Organizational Trust On Employee Engagement. International Conference On Management. Science & Engineering, October 19-22, 2015
- John Supriyanto. 2003. Perilaku Organisasional. Yogyakarta: BPFE Koesmono H. Teman. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sector Industri Pengelohan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. Disertasi Program Pasca Sarjana Universitas Airlangga, Surabaya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Cetakan Keenam, Remaja Rosda Karya
- Meirina, Bekty Srimardika. Pengaruh Kepercayaan Karyawan (Trust) Terhadap Knowledge Sharing Pada Karyawan Perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS) Surabaya. Jurnal.
- Mondy, Sharplin dan Premaux. 1990. Management and Organizationd Behavior: McGraw Hill
- Munandar, Aris. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia
- Ridwan, Farid. 2013. Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (persero) Wilayah Kalimantan Timur Area Samarinda. Skripsi Program Sarjana Universitas Mulawarman, Samarinda
- Robbins, Stephen P. 2003. Perilaku Organisasi Jilid 2. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Robbin, P. Stephen. 2007. Perilaku Organisasi. Alih Bahasa. Jakarta: Tim Indeks Gramedia
- Robbin, P. Stephen dan Judge, Timothy. 2008. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat
- Solimun. 2010. Analisis Multivariat Pemodelan Struktural Metode Partian Least Square- PLS. Penerbit CV. Citra: Malang
- Sopiah. 2008. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Andi
- Sugiyono. 2002. Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2014. Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta
- Winardi, 2009. Manajemen Perilaku Organisasi. Jakarta: kencana pranada Media Group
- Wiyono, Gendro. 2011. Merancang Penelitian Bisnis Dengan Alat SPSS 17.0 dan Smart PLS 2.0. Yogyakarta: UPP STIM YKPN