

**ANALISIS PENGARUH KUALITAS LINGKUNGAN KERJA (QWL),
KONFLIK PERAN DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN**

(Studi Kasus pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Isti Ekatana Upaweda (STIE IEU) Yogyakarta)



Diajukan oleh :

Diana Leli Indratno
No. MHS. : 20031020020

**PROGRAM STUDI
MAGISTER MANAJEMEN**

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA

TESIS

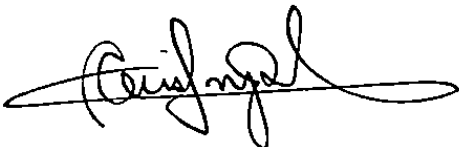
**ANALISIS PENGARUH KUALITAS LINGKUNGAN KERJA (QWL),
KONFLIK PERAN DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN**
(Studi Kasus pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Isti Ekatana Upaweda (STIE IEU) Yogyakarta)

Diajukan Oleh :

Diana Leli Indratno
No. MHS : 20031020020

Telah disetujui oleh :

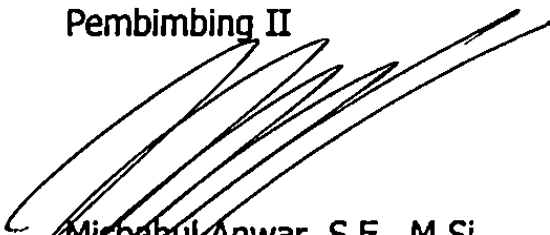
Pembimbing I



Dr. Aris Suparman Wijaya, M.M., Akt

Tanggal

Pembimbing II



M. H. Anwar S.E. M.Si

Tanggal

TESIS

**ANALISIS PENGARUH KUALITAS LINGKUNGAN KERJA (QWL),
KONFLIK PERAN DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN**
(Studi Kasus pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Isti Ekatana Upaweda (STIE IEU) Yogyakarta)

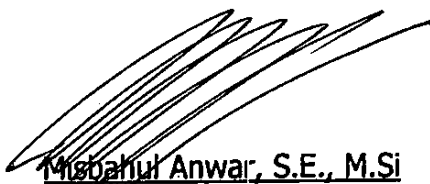
Diajukan Oleh :

Diana Leli Indratno
No. MHS : 20031020020

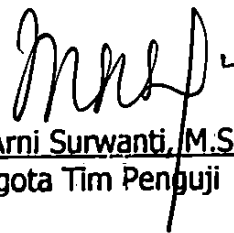
Tesis ini telah dipertahankan dan
disahkan didepan Dewan Penguji
Program Magister Manajemen
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
tanggal 9 Februari 2007
yang terdiri dari



Dr. H. Aris Suparman Wijaya M.M., Akt.
Ketua Tim Penguji

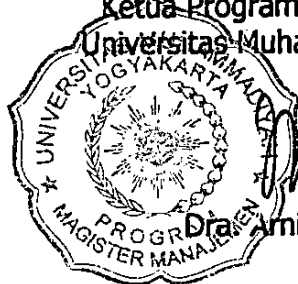


Misbahul Anwar, S.E., M.Si
Anggota Tim Penguji



Dra. Arni Surwanti, M.Si
Anggota Tim Penguji

Mengetahui
Ketua Program Magister Manajemen
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta




Dra. Arni Surwanti, M.Si

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa Tesis ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila dikemudian hari ada yang mengklaim, bahwa karya ini milik orang lain dan

Kupersembahkan hatiah kecil ini sebagai ungkapan rasa terima kasihku
 khusus untuk orang-orang yang kucintai dan kusayangi:
 Orang Tuaku, Istriku, serta Putra putraku
 Tidak ada yang dapat kuucapkan selain kata Allahmadulillah
 Diakhiri dengan Hamdallah

(Albert Clark)

Dalam kehidupan sehari-hari kita dapat melihat bahwa bukan gebahagian yang
 membuat kita berterimah kasih, namun rasa terima kasih yang membuat kita
 bahagia

(Q.S: Atholag : 2-3)

Dan barang siapa yang bertakwa kepada Allah, maka Allah akan menjadikan
 kepadanya jalan keluar. Dan member rejeki kepadanya dimana ia tidak
 menyangka.
 Dan barang siapa yang takwaf kepada Allah, maka Allah akan menjadikan

(Q.S: Al-Insyirah 1-8)

Di mulai dengan Basmallah....
 Bukankah Kami Telah Melapangkan Untukmu Dadamu ?
 Dan Kami Telah Menghifangkan Dar Dadamu Bebanmu
 Yang Menderatkan Punggungmu
 Dan Kami Tinggikan Bagimu Sebutan (Nama) mu
 Karena Sesungguhnya Sesudah Kesulitan Itu ada Kemudahan
 Sesungguhnya Setelah Kesulitan Itu ada Kemudahan
 Maka Apabila Kamu Telah Slesai (Dari Suatu urusan),
 Kenakulah Dengan Sungguh-sungguh (urusan) Yang Lain
 Dan Hanyalah Kepada Tuhan-Mulah hendaknya Kamu Berharap.

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

INTISARI

Pada organisasi yang bergerak di sektor jasa pendidikan seperti STIE IEU Yogyakarta, di mana kontak antara karyawan dan mahasiswa relatif intensif, komitmen karyawan akan menjadi salah satu faktor kunci penentu keberhasilan organisasi. Berdasarkan data kepegawaian di STIE IEU Yogyakarta, sebagian besar pegawai bukan pegawai tetap. Jumlah pegawai tidak tetap yang besar memberikan beban yang berat pada organisasi dan menimbulkan persaingan yang tidak sehat dalam pengembangan karir pegawai. Selain itu penempatan posisi pegawai yang dirasakan kurang berorientasi pada kompetensi yang dimiliki pegawai.

Namun demikian pihak pimpinan manajemen mempunyai keinginan untuk meningkatkan komitmen karyawan sehingga pekerjaannya dapat menghasilkan kinerja yang baik. Komitmen karyawan yang baik berkaitan dengan kualitas lingkungan kerja, konflik peran dan kepuasan kerja. Berdasarkan pada fenomena yang terjadi di lingkungan STIE IEU Yogyakarta, terdapat 3 (tiga) hal yang sangat strategis perlu mendapat perhatian dalam rangka meningkatkan daya saing kampus dalam menghadapi persaingan jasa pendidikan di Yogyakarta, yakni (1). Sistem penilaian yang berorientasi pada prestasi kerja (2). Karakteristik individu, pekerjaan dan lingkungan kerja belum dijadikan bagian penting dari sistem penilaian untuk membentuk komitmen kerja karyawan, dan (3). Jumlah pegawai tidak tetap yang cukup besar akan menimbulkan persaingan yang tidak sehat dalam organisasi untuk menduduki jabatan. Hal inilah yang seringkali menciptakan adanya permasalahan ketidakpuasan kerja, konflik peran yang pada akhirnya menurunkan komitmen kerja para karyawan maupun tenaga pengajarnya.

Adapun penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan dari variabel faktor kualitas lingkungan kerja (*QWL*), konflik peran (*role conflict*) dan kepuasan kerja, baik secara bersama-sama (*simultant*) ataupun individual (*partial*) terhadap komitmen karyawan STIE IEU Yogyakarta, selain itu juga untuk mengetahui variabel yang dominan mempengaruhi terhadap komitmen karyawan STIE IEU Yogyakarta.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan STIE IEU Yogyakarta, sedangkan sampelnya adalah sebanyak 60 orang karyawan. Untuk menjawab tujuan yang ada penelitian ini menggunakan alat analisis regresi berganda, uji F, uji F, uji determinasi dan uji asumsi klasik.

Bertolak dari temuan penelitian yang ada, maka dapat disimpulkan bahwa : 1). baik secara bersama-sama maupun individual variabel kualitas lingkungan kerja (*QWL*) (X_1), konflik peran (*role conflict*) (X_2) dan kepuasan kerja (X_3), mempunyai pengaruh yang bermakna (signifikan) terhadap komitmen karyawan STIE IEU Yogyakarta, sehingga hasil analisis tersebut mendukung hipotesis. (2) Bertolak dari persamaan regresi yang ada, ternyata variabel kepuasan kerja (X_3) mempunyai pengaruh yang dominan terhadap variabel komitmen karyawan STIE IEU Yogyakarta

Kata kunci : Kualitas Lingkungan Kerja (*QWL*), Konflik Peran (*Role Conflict*) dan Kepuasan Kerja, Komitmen Karyawan.

ABSTRACTION

In organization that deal with education services such as STIE IEU Yogyakarta, where the contact relationship between the employer and the student are high, and the commitment from the employer which is they want to become one of the key success to support the organization goals. Based on the employer data in STIE IEU Yogyakarta, there are a lot of employer that work there based on contract rather than the full employer itself. And this becomes problem for organization and it also creates a competition among the employer that risking the career development of the employer its self. Beside that the placement of employer that is not based and fitted the competence that the employers have.

But the manager wanted to increase the employer commitment so that it can produce a good performance. Employer commitment are related with the quality of the working environment itself., and the competition in it and working pleasure that they want to reach. Based on the phenomena that happen in the working environment of STIE IEU Yogyakarta, there are three (3) points that strategic that need a further attention in order to persuade the standard of the organization to a higher level to face the competition among the educational organization in Yogyakarta, which is (1) Grading system that based on the working achievement. (2) characteristic of person, the jobs, an working environment that t're not yet become the importance point of grading system to promote working commitment among employer, and (3) the number of the contract employer that could create non constructive competition in the organization in taking position in the organization. This is the main that sometimes create s problems in work that lead to unsatisfying work among the workers, the conflict in the role of the employer that in the end could decrease the employer and the lecturer commitment to work.

The main goal of this research is to find output the significant influence from the quality of working environment variable (QWL), role conflict and the working satisfaction both together (simultaneous) or individual (partial) deal with commitment that the employer in STIE IEU Yogyakarta have, beside that it also can be use to know the dominant variable that affect the employer commitment in STIE IEU Yogyakarta.

The population of this research as the entire employer of STIE IEU Yogyakarta , but also as the sample we only took 60 employers. To reach the goal this research are using the multiple regression analysis, F test, Determination test, and classic assumption test.

Based on the output of the research, we can presumed that 10 either together or individual the quality of the working environment (QWL) (X_1) role conflict (X_2), working pleasure (X_3) have significant role toward the employer commitment of STIE IEU Yogyakarta, so that the analysis can support the hypothesis. (2) based on the regression equivalent, we can see that the working satisfaction (X_3) have a dominant influence toward the commitment variable of the STIE IEU employer Yogyakarta.

Keyword: Quality of Working Environment (QWL), Role Conflict, Working Satisfaction, Employer Commitment

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN DAN PEMBIMBINGAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
INTISARI	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	6
1.5. Sistematika Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI DAN PENELITIAN TERDAHULU	
2.1. Kajian Teori	9
2.2. Pengembangan Hipotesis	24
2.3. Hipotesis Model Penelitian	31

BAB III METODA PENELITIAN

3.1	Definisi Operasional Penelitian	32
3.2	Populasi Penelitian	33
3.3	Metode Pengumpulan Data	33
3.4	Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	34
3.5	Metode Analisis Data	36

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1.	Hasil Pendistribusian Kuesioner	40
4.2.	Deskripsi Karakteristik Responden	41
4.3.	Deskripsi Variabel Penelitian	44
4.4.	Uji Kuesioner	46
4.5.	Analisis Hasil Regresi	50
4.6.	Hasil Uji t	53
4.7.	Hasil Uji F	54
4.8.	Determinasi	55
4.9.	Pembahasan	55
4.10.	Implikasi	56

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1.	Kesimpulan	59
5.2.	Keterbatasan	60

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Indikator Instrumen Penelitian	34
Tabel 3.2	Kategori Masing-masing Variabel	37
Tabel 4.1	Responden Dipilahkan Berdasarkan Pendidikan	42
Tabel 4.2	Identitas Reponden Menurut Masa Kerja	42
Tabel 4.3	Identitas Responden Menurut Umur	43
Tabel 4.3	Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin	43
Tabel 4.5	Deskriptif Data Penelitian	45
Tabel 4.6	Nilai Validitas Variabel <i>Quality of Work Life</i> (X1)	47
Tabel 4.7	Nilai Validitas Variabel <i>Role Conflict</i> (X2)	48
Tabel 4.8	Nilai Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X3)	48
Tabel 4.9	Nilai Validitas Variabel Komitmen (X4)	49
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabilitas	50
Tabel 4.11	Hasil Uji Regresi	51