

**PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE (QWL)*, *ROLE CONFLICT* DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN  
PADA INSTANSI PEMERINTAH KABUPATEN BANTUL**

**TESIS**

Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Strata 2

Program Studi Magister Manajemen



Diajukan Oleh :

SUBIYANTAHADI  
20021020026

**Kepada  
PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER MANAJEMEN**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA**

**TESIS**

**PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE (QWL)*,  
*ROLE CONFLICT* DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN  
PADA INSTANSI PEMERINTAH KABUPATEN BANTUL**

Diajukan Oleh :  
SUBIYANTAHADI  
20021020026

Telah Disetujui Oleh :

Pembimbing I

  
Dr. Gudono, M.B.A.

Tanggal 17-1-2005

Pembimbing II

  
Isthofaina Aetuti S.F. M.Si

Tanggal 17-1-2005

TESIS

**PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE (QWL)*,  
*ROLE CONFLICT* DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN  
PADA INSTANSI PEMERINTAH KABUPATEN BANTUL**

Diajukan Oleh :

SUBIYANTAHADI  
20021020026

Tesis ini telah dipertahankan dan disahkan di depan  
Dewan Penguji Program Pasca Sarjana Magister Manajemen  
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta  
Tanggal 18 Febuari 2005  
Yang terdiri dari



Dr. Gudono, M.B.A.  
Ketua Tim Penguji

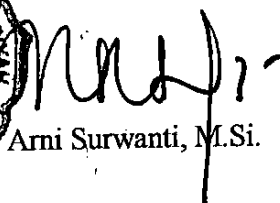
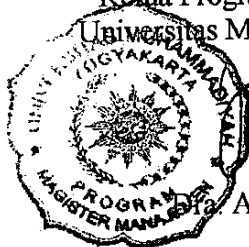


Isthofaina Astuti, S.E., M.Si.  
Anggota Tim Penguji



Drs. Wihandaru, M.Si.  
Anggota Tim Penguji

Mengetahui  
Ketua Program Magister Manajemen  
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

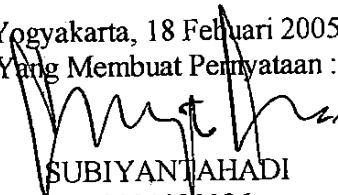


Arni Surwanti, M.Si.

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis ini bukan merupakan hasil plagiat karya orang lain, melainkan hasil karya saya sendiri dan belum pernah diterbitkan oleh pihak manapun. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila dikemudian hari ada yang mengklaim bahwa karya ini adalah milik orang lain dan dibenarkan secara hukum, maka saya bersedia dituntut berdasarkan hukum yang berlaku di Indonesia.

Yogyakarta, 18 Februari 2005  
Yang Membuat Pernyataan :



SUBIYANTAHADI  
20021020026

## MOTTO

*A*llah tidak ada Tuhan melainkan Dia.  
Yang Maha Hidup lagi Maha Tegak,  
Tidak mengantuk dan tidak tidur.

Bagi-Nya segala yang ada di langit dan segala yang ada di bumi.  
Siapakah yang akan dapat memberikan pertolongan di sisi-Nya,  
tanpa izin-Nya ?

Dia Maha Mengetahui apa-apa yang ada di belakang mereka,  
Dan mereka tidak akan dapat menjangkau ilmu-Nya sedikitpun,  
Kecuali pengetahuan yang telah dikehendaki oleh-Nya.

Singgasana-Nya sangatlah luas,

Seluas semua langit dan bumi,

Dan tidak sulit bagi-Nya mengatur keduanya itu.

Dia Maha Luhur lagi Maha Agung.

(Q.S. Al-Baqarah : 255)

*Kupersembahkan  
Kepada orang tuaku  
Sebagai tanda baktiku  
Yang selalu memberi semangat dan doa,  
Dan semua saudaraku tersayang  
Sebagai pendorong semangat bagi penulis,  
Serta untuk istri dan anakku yang sangat kucintai  
Sebagai hadiah bagi mereka.*

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Alhamdulillah rabbil'alamin, segala puji kehadiran Allah SWT yang telah memberikan taufiq serta hidayah-Nya kepada penyusun, sehingga atas berkat ridho-Nya penyusun dapat menyelesaikan tugas akademik yang berupa penulisan tesis ini.

Penulisan tesis ini diselesaikan untuk melengkapi syarat memperoleh jenjang magister pada Program Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Penulisan tesis ini juga dimaksudkan untuk memberikan pengetahuan kepada mahasiswa tentang fenomena dunia usaha di lapangan dengan segala permasalahannya sehingga dapat melihat secara langsung penerapan teori yang pernah dipelajari di bangku kuliah.

Untuk dapat menyelesaikan tesis ini, penyusun memperoleh banyak bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penyusun mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Dr Gudono, M.B.A. dan Isthofaina Astuti, S.E., M.Si., selaku dosen pembimbing tesis yang telah meluangkan waktu di tengah kesibukannya untuk membimbing penyusun hingga terselesaikannya tesis ini.
2. Drs.Wihandaru, M.Si., selaku dosen penguji yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk menguji hasil penelitian serta memberikan masukan dan pengarahan untuk menyempurnakan tesis ini.
3. Para karyawan dan staf pengelola Program Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta atas kesempatan yang diberikan untuk penulis belajar di institusi ini.
4. Rekan-rekan karyawan Pemda Bantul, yang telah mensupport dan memberikan

5. Istri dan anak-anak, yang dengan sabar telah merelakan waktunya untuk membantu dan senantiasa mendo'akan.
6. Semua pihak yang tidak dapat penyusun sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dalam meyelesaikan tesis ini.

Atas jasa-jasanya semoga menjadi amal ibadah, budi baik dan mendapat pahala yang setimpal dari Allah SWT. Amin.

Walaupun telah berusaha semaksimal mungkin, penyusun menyadari bahwa Penulisan Tesis ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penyusun harapkan untuk perbaikan di masa yang akan datang.

Akhir kata penyusun mohon maaf yang sebesar-besarnya jika dalam menyusun tesis ini terdapat kesalahan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja dan semoga tesis ini bermanfaat bagi kita semua. Amin.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, 18 Febuari 2005

Penulis

**Subiyantahadi**

## DAFTAR ISI

	<b>Hal</b>
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
HALAMAN PERNYATAAN .....	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI .....	vii
DAFTAR TABEL .....	viii
DAFTAR GAMBAR .....	ix
DAFTAR LAMPIRAN .....	x
ABSTRAKSI .....	xi
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
1.5 Sistematika Penulisan .....	8
<b>BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS ...</b>	<b>10</b>
2.1 Komitmen Organisasional .....	10
2.2 Kepuasan Kerja .....	14
2.3 Teori Kepuasan Kerja .....	16
2.4 <i>Role Conflict</i> (Konflik Peran) .....	23
2.5 <i>Quality of Work Life</i> (Kualitas Lingkungan Kerja) .....	24
2.6 Pengembangan Hipotesis .....	33
2.6.1 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap komitmen organisasional .....	33
2.6.2 Pengaruh <i>Role conflict</i> terhadap komitmen organisasional ..	35
2.6.3 Pengaruh <i>Quality of Work Life</i> terhadap komitmen organisasional .....	35
2.6.4 Hipotesis Model Penelitian .....	35
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>37</b>
3.1 Definisi Operasional Variabel .....	37
3.1.1 Kualitas lingkungan kerja ( <i>Quality of work life</i> ) .....	37
3.1.2 <i>Role Conflict</i> .....	37
3.1.3 Kepuasan kerja .....	38
3.1.4 Komitmen organisasional .....	39
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian .....	40
3.2.1 Populasi Penelitian .....	40
	41



3.3	Metode Pengumpulan Data .....	41
3.4	Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur .....	43
3.4.1	Validitas .....	43
3.4.2	Reliabilitas .....	45
3.5	Metode Analisis Data .....	45
3.5.1	Analisis Deskriptif .....	45
3.5.2	Analisis Inferensial .....	46
3.5.3	Regresi Linier Berganda .....	46
3.5.4	Uji Hipotesis untuk Koefisien Regresi .....	46
3.5.5	Koefisien Determinasi .....	48
<b>BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>50</b>
4.1	Deskripsi Responden .....	51
4.1.1	Berdasarkan jenis kelamin .....	51
4.1.2	Berdasarkan kelompok umur .....	51
4.1.3	Berdasarkan tingkat pendidikan .....	52
4.2	Analisis Deskriptif .....	53
4.3	Uji Kuesioner .....	54
4.3.1	Uji Validitas .....	54
4.3.2	Uji Reliabilitas .....	58
4.4	Analisis Hasil Regresi .....	59
4.5	Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) .....	64
4.6	Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F) .....	66
4.7	Uji Determinasi .....	66
4.8	Multikolinearitas .....	67
4.9	Heteroskedastisitas .....	69
4.10	Pembahasan .....	70
4.11	Keterbatasan .....	71
<b>BAB V PENUTUP .....</b>		<b>73</b>
5.1	Kesimpulan .....	73
5.2	Implikasi .....	74
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>75</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>		<b>77</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Skor Aitem Skala Masing-masing Variabel .....	43
Tabel 4.1	Penyebaran Kusioner .....	51
Tabel 4.2	Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin .....	52
Tabel 4.3	Identitas Responden Menurut Umur .....	52
Tabel 4.4	Identitas Responden Menurut Tingkat Pendidikan .....	
Tabel 4.5	Deskriptif data penelitian .....	50
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas <i>Quality of Work Life</i> (X1) .....	51
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Variabel <i>Role Conflict</i> (X2) .....	52
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X3) .....	53
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional ..	54
Tabel 4-10	Hasil Uji Reliabilitas Item Pertanyaan Masing-masing Variabel	55
Tabel 4.11	Koefisien Determinasi	60

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 Hubungan antara *QWL*, Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja, dan Produktifitas

27

## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN	I	Kuesioner .....	77
LAMPIRAN	II	Data Responden .....	82
LAMPIRAN	III	Uji Validitas .....	95
LAMPIRAN	IV	Uji Reliabilitas .....	101
LAMPIRAN	V	Uji Regresi .....	106
LAMPIRAN	VI	Uji Asumsi Klasik .....	110

## ABSTRAKSI

Perhatian terhadap komitmen dewasa ini semakin besar, terutama disebabkan adanya pemahaman bahwa kinerja berkaitan erat dengan komitmen (Mayer *et al.*, 1993) (dalam Utomo, 2002). Studi dan penelitian mengenai komitmen semakin banyak dilakukan terutama pada perusahaan besar (Meyer *et. al.*, 1993) (dalam Busch, 1998), namun pada organisasi pemerintahan sampai saat ini masih sangat sedikit. Adapun tujuan dari penelitian yang dilakukan ini adalah 1) Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan dari variabel kualitas lingkungan kerja (*QWL*), konflik peran (*role conflict*) sumber daya manusia dan kepuasan kerja, baik secara bersama-sama (*simultant*) ataupun individual (*partial*) terhadap komitmen; 2) Untuk mengetahui variabel yang dominan berpengaruh terhadap komitmen karyawan. Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah seluruh karyawan dilingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul yang berjumlah 12.957 karyawan yang tersebar diberbagai instansi, sedangkan teknik atau metode yang digunakan dalam pengambilan sampel yakni metode *purposive sampling method*. Alat analisis yang digunakan adalah analisis diskriptif dan regresi linier berganda dengan hasil analisis yang dapat disimpulkan sebagai berikut : 1) Hasil uji t menunjukkan bahwa *Quality of Work Life*, *Role Conflict*, dan Kepuasan Kerja, secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Komitmen organisasional, sehingga hasil analisis mendukung hipotesis; 2) Hasil uji F menjelaskan bahwa *Quality of Work Life*, *Role Conflict* dan variabel Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi, sehingga hasil analisis tersebut mendukung hipotesis; 3) Persamaan regresi yang diperoleh menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh dominan terhadap komitmen organisasional.

*Kata Kunci* : kualitas lingkungan kerja, konflik peran, kepuasan kerja, komitmen organisasional

## ABSTRACT

Recently, concern about commitment is increasingly high, especially due to existence of understanding that commitment-related performance (Mayer et. al., 1993) (Utomo, 2002). Study and research on commitment is increasingly held, especially for large firm (Meyer et. al., 1993) (Busch, 1998). However, in governmental organization it is so little until now. Therefore, objective of this research was 1) to know a significant influence of variable in a quality of working life, human resource's role conflict and job satisfaction either simultaneously or partially on variable of commitment, 2) to know about dominant variable that influence on employee's commitment. Population in this research was all employees in governmental environment of regency of Bantul whose number were 12,957 employees spreading out various institutions. Meanwhile, technique or method used in collecting sample was purposive sampling method. Analysis tool used was descriptive and multiple linier regression analysis. Result of analysis could be concluded as follows: 1) result of t-test showed that quality of work life, role conflict, and job satisfaction partially had a significant influence on organizational commitment, so that result of analysis supported the hypothesis; 2) result of F-test showed that quality of work life, role conflict, and job satisfaction variable had simultaneously an significant influence on organizational commitment, so that result of analysis supported the hypothesis; 3) regression equation showed that job satisfaction has dominant influence on organizational commitment.

12