

**Pengaruh Komitmen Organisasional, Komitmen Profesional
dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
di Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta**

TESIS

Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Strata 2

Program Studi Magister Manajemen



Diajukan oleh :

Ambar Prihenti
20031020032

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA
2005**

**Pengaruh Komitmen Organisasional, Komitmen Profesional
dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
di Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta**

TESIS

Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Strata 2

Program Studi Magister Manajemen



Diajukan oleh :

Ambar Priheni
20031020032

Kepada
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA

TESIS

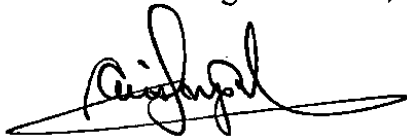
**Pengaruh Komitmen Organisasional, Komitmen Profesional, dan Konflik Peran
Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
di Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta**

Diajukan Oleh :

**Ambar Priheni
NIM: 20031020032**

Telah Disetujui Oleh :

Pembimbing I



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

Tanggal ...25-8-2005

Pembimbing II



Lathafina Aktris, S.E., M.Si

Tanggal 25-8-2005

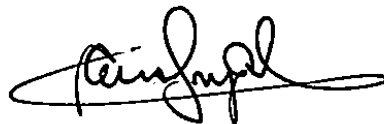
TESIS

Pengaruh Komitmen Organisasional, Komitmen Profesional, dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta

Diajukan Oleh :

Ambar Priheni
NIM: 20031020032

Tesis ini telah dipertahankan dan disahkan di depan
Dewan Penguji Program Pascasarjana Magister Manajemen
Universitas Muhanmadiyah Yogyakarta
Tanggal, Agustus 2005
Yang terdiri dari



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



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



Drs. H. Susanto, M.S
Anggota Tim Penguji

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

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN:

MOTTO :

Bermimpilah tentang apa yang kamu ingin impikan,
pergilah ke tempat-tempat yang kamu ingin pergi.
Jadilah seperti yang kamu inginkan,
karena kamu hanya memiliki satu kehidupan dan satu kesempatan
untuk melakukannya yang ingin kamu lakukannya.

Ketika satu pintu kebahagiaan tertutup, pintu yang lain dibukakan.
Tetapi acap kali kita terpeka terlalu lama pada pintu yang tertutup
sehingga tidak melihat pintu lain yang dibukakan bagi kita

Allah 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.
Siapaakah 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,
Keecuali pengetahuan yang telah dikehendaki oleh-Nya.
Singgasana-Nya sangatlah luas,
Seluas semua langit dan bumi,
Dan tidak sulit bagi-Nya mengatur kedauannya itu.
Dia Maha Luhur lagi Maha Agung.
(Q.S. Al-Baqarah : 255)

Karya ini kupersembahkan untuk Ayahanda dan Ibunda,
Suamiku dan Putera Putraku

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillahirabbil'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 berupa penulisan tesis dengan judul " Pengaruh Komitmen Organisasional, Komitmen Profesional, dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta."

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 kerja 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. H. Aris Suparman Wijaya, Akt, M.M. dan Isthofaina Astuti, S.E., M.si., selaku dosen pembimbing, yang telah dengan sabar mengarahkan sehingga dapat selesai.
2. Drs. H. Susanto, M.S., 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 penulisan

4. Rekan-rekan karyawan dan tenaga akademisi yang telah mensupport dan memberikan kesempatan hingga pekerjaan rutin kedinasan tidak terganggu.
 5. Suami dan anak-anak, yang dengan sabar telah merelakan waktunya untuk membantu dan senantiasa tiada henti mendo'akan.
 6. Semua pihak yang tidak dapat penyusun sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan 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, Agustus 2005

Penulis



Ambar Priheni
NIM: 20031020032

DAFTAR ISI

	Hal
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
ABSTRAKSI
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI DAN HASIL PENELITIAN	
TERDAHULU	8
A. Landasan Teori	8
1. Komitmen Organisasional	8
2. Komitmen Profesional	13
3. <i>Role Conflict</i> (Konflik Peran)	13
4. Kepuasan Kerja	15
5. Teori Kepuasan Kerja	17
B. Hasil Penelitian Terdahulu	25
1. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja	25
2. Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap Kepuasan Kerja	25
3. Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja	26
4. Pengaruh Komitmen Organisasional, Komitmen Profesional dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja	26
C. Hipotesis	27
D. Kerangka Pemikiran	27
BAB III METODE PENELITIAN	28
A. Obyek Penelitian	28
B. Populasi dan Sampel	28
C. Teknik Pengambilan Sampel	29
D.	29

E.	Metode Pengumpulan Data	30
F.	Definisi Operasional Variabel Penelitian	30
G.	Pengukuran Variabel.....	35
H	Uji Kuesioner	35
I.	Analisis data	37
J.	Uji Hipotesis secara Parsial	38
K.	Uji hipotesis secara Simultan (Uji F).....	39
BAB IV	ANALISIS DAN PEMBAHASAN	40
A.	Deskriptif Responden	41
B.	Analisis Deskriptif Variabel.....	43
C.	Uji Instrumen	45
	1. Uji Validitas	46
	2. Uji Reliabilitas.....	48
D.	Hasil Analisis Regresi	49
E.	Pembahasan	54
BAB V	SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN	56
A.	Simpulan.....	56
B.	Keterbatasan	56
C.	Saran	56

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Data Tenaga Pengajar	29
Tabel 3.2	Skala Pengukuran	35
Tabel 4.1	Gambaran Proses Penyebaran dan Penerimaan Kuesioner	41
Tabel 4.2	Informasi Demografis Responden	43
Tabel 4.3	Deskriptif data penelitian	45
Tabel 4.4	Nilai Validitas Variabel	48
Tabel 4.5	Hasil Uji Reliabilitas Item Pertanyaan Masing-masing Variabel	49
Tabel 4.6	Hasil Uji Regresi dan Uji t	57
Tabel 4.7	Hasil Uji F	53
Tabel 4.8	Hasil Uji Determinasi	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Model Penelitian

27

ABSTRACTION

In order to always ready to face the change of external environment, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta as one of educational service institutions demanded for keep a great attention on its human resources improvement efforts. Nowadays the importance of qualified human resources in organization is a necessity in view of competition in educational services industry world. Above all, the challenges is more complex. The desire of an educational services such as university in order to having a superiority in competition, it demanded to keep on their human resources improvement, whereas the human resources quality much determined by how far the system in effect capable to support and satisfy necessity from both employees and enterprises (Lubis, 1999).

The aim of this research is to know the effect of variable of organizational commitment, professional commitment and role conflicts both partially and simultaneously on employee's job satisfaction, and to know the dominant variable influence the employee's job satisfaction.

Population in this research in professional in UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta environment, comprised of lecturers, librarians, and researchers which according to the data is in the amount of 347 persons. Sampling used is simple random sampling with classifying several professions which will be researched, that is in the amount of 106 respondents.

Based on findings and data analysis by statistics test, then may be inferred that result of T-test show that organizational commitment, professional commitment and role conflicts partially have a significant effect on employee's job satisfaction, so that the analysis support the hypothesis and result of F-test show that organizational commitment, professional commitment and role conflicts simultaneously have a significant effect on the job satisfaction, so that result of analysis support the hypothesis. Whereas regression equation show that the dominant dependent variable influence on the job satisfaction is professional commitment.

Keywords : organizational commitment, professional commitment, role conflicts, job satisfaction, and UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

ABSTRAKSI

Untuk selalu siap menghadapi perubahan lingkungan eksternal, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu institusi di bidang jasa pendidikan dituntut untuk selalu memberikan perhatian yang besar pada upaya-upaya peningkatan kemampuan sumberdaya manusianya. Pentingnya sumberdaya manusia yang berkualitas dalam sebuah organisasi, saat ini sudah menjadi keharusan mengingat persaingan dalam industri jasa pendidikan. Terlebih lagi ketika tantangan yang dirasakan semakin lama semakin komplek. Keinginan dari sebuah jasa pendidikan seperti universitas, untuk memiliki keunggulan bersaing, menuntut mereka untuk selalu meningkatkan kualitas sumberdaya manusia yang dimilikinya, sedangkan kualitas sumberdaya manusia banyak ditentukan oleh sejauh mana sistem yang berlaku, sanggup menunjang dan memuaskan keinginan karyawan maupun perusahaan (Lubis, 1999).

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari variabel komitmen organisasional, komitmen profesional dan konflik peran baik secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan untuk mengetahui variabel yang dominan berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga profesional di lingkungan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang terdiri atas tenaga dosen, tenaga pustakawan, dan tenaga peneliti yang menurut data keseluruhan berjumlah 347 orang. Teknik Pengambilan sampel menggunakan metode sampel acak sederhana (*simple random sampling*) dengan mengelompokkan beberapa profesi yang akan diteliti, yakni berjumlah 106 responden.

Bertolak dari hasil temuan dan analisis data dengan uji statistik, maka dapat disimpulkan bahwa Hasil uji t menunjukkan bahwa komitmen organisasional; komitmen profesional; konflik peran secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga hasil analisis mendukung hipotesis dan hasil uji F menunjukkan bahwa komitmen organisasional, komitmen profesional dan konflik peran secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hasil analisis mendukung hipotesis. Sedangkan persamaan regresi menunjukkan bahwa variabel bebas yang dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah variabel komitmen profesional.

Kata kunci : *komitmen organisasional; komitmen profesional; konflik peran,*