

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **1. Sejarah Singkat UMY**

UMY pertama didirikan tahun 1981 yang dalam sejarahnya merupakan penggalan dari FKIP dirian Pimpinan Pusat Muhammadiyah Majelis Pengajaran di tahun 1960. Pada awal berdiri, Rektor UMY dipercayakan kepada Brigjen TNI ( purn ) Drs. H. Bakri Sjahid, yang saat itu sudah selesai masa tugasnya sebagai rektor IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Rektor berikutnya dipercayakan kepada Ir.HM Dasron Hamid, M.Sc.akan tetapi karena proses permintaan izin menteri belum selesai, maka ditunjuk salah seorang sesepuh Muhammadiyah, HM.H Mawardi menjadi rektor. setelah turun izin menteri, ditetapkan kembali Ir. HM Dasron Hamid sebagai Rektor UMY. Setelah melewati masa-masa sulit dan melelahkan, UMY kini telah memiliki 7 fakultas, yaitu Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Fakultas Kedokteran, Fakultas pertanian, Fakultas Tehnik, Fakultas Agama Islam, Fakultas Ekonomi dan Fakultas Hukum. Dengan jumlah mahasiswa sekitar 8000 orang, UMY kini telah membangun jalan lurus ke depan. Berbagai fasilitas belajar kini telah dilengkapi. Saat ini UMY telah memiliki kampus terpadu diatas tanah seluas 23 hektar. Karenanya, merupakan suatu komitmen dan tanggung jawab bagi segenap sivitas akademika di lingkungan UMY bagaimana menyelenggarakan sistem pendidikan Muhammadiyah khususnya, melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi yang memiliki keterkaitan dan keterpaduan dengan pengembangan misi dan tujuan Muhammadiyah secara umum serta misi dan tujuan

pendidikan Muhammadiyah pada khususnya. Sehingga UMY benar-benar menjadi kampus perjuangan yang sesuai dengan harapan dan cita-cita umat islam dan bangsa Indonesia sebagai institusi pendidikan yang mencerdaskan dan mencerahkan umat manusia. Dalam rangka mengembangkan misi serta mengejawantahkan tujuan Muhammadiyah umumnya, maupun misi dan tujuan UMY khususnya, dikonstruksikan suatu visi masa depan UMY, yaitu menjadikan UMY sebagai perguruan tinggi yang berkualitas dan pantas menjadi kebanggaan umat.

## **2. Visi dan Misi UMY**

### **Visi**

Menjadi Universitas yang unggul dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan berlandaskan nilai-nilai Islam untuk kemaslahatan umat.

### **Misi**

- a. Meningkatkan harkat manusia dalam upaya meneguhkan nilai-nilai kemanusiaan dan peradaban.
- b. Berperan sebagai pusat pengembangan Muhammadiyah untuk menyejahterakan dan mencerdaskan umat.
- c. Mendukung pengembangan Yogyakarta sebagai wilayah yang menghargai keragaman budaya.
- d. Menyelenggarakan pendidikan, penelitian dan pengembangan masyarakat secara profesional.
- e. Mengembangkan peserta didik agar menjadi lulusan yang beriman, bertaqwa dan berakhlak mulia, berwawasan dan berkemampuan tinggi dalam ilmu pengetahuan dan teknologi.

## B. Gambaran Umum Subjek Penelitian

### 1. Hasil Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan data primer, yaitu data yang diambil secara langsung terjun ke lapangan yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan instrumen yang sudah dipilih untuk mengumpulkan data dari lapangan. Pada penelitian ini peneliti menggunakan instrumen yaitu kuisisioner yang dibagikan kepada responden yaitu pegawai struktural Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Dari hasil pengumpulan kuisisioner didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
Hasil Pengumpulan Data

Keterangan	Jumlah
Kuisisioner yang dibagikan	132 kuisisioner
Kuisisioner yang kembali	87 kuisisioner
Response rate	66%

Sumber data diolah tahun (2018)

### 2. Deskripsi Responden

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan struktural di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dengan jumlah keseluruhan 203 pegawai. Tetapi dikarenakan peneliti meneliti responden yang sibuk dan tidak setiap waktu bisa bertemu yaitu pegawai struktural UMY, peneliti memiliki beberapa kendala dalam menyebarkan kuisisioner yang seharusnya 203 kuisisioner yang tersebar namun hanya bisa tersebar 132 kuisisioner, kendala tersebut antara lain: belum bertemu responden, kuisisioner hilang dan responden menolak kuisisioner dikarenakan sibuk. Kuisisioner yang kembali berjumlah 87 kuisisioner dalam jangka waktu 1 bulan 2 minggu, kuisisioner disebar dengan cara bertemu responden langsung. *Response ratenya* bernilai 66%.

### C. Uji Kualitas Instrumen

Uji kualitas instrumen dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian adalah instrumen yang representatif terhadap variabel penelitian. Pada penelitian ini uji kualitas instrumen yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas.

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengujian yang menunjukkan sejauh mana alat pengukuran yang digunakan mampu mengukur apa yang ingin diukur. Kriteria pengujian validitas yang dinyatakan valid adalah apabila nilai Signifikan (Probabilitas)  $< 0,05$  dan dinyatakan tidak valid apabila nilai signifikan (Probabilitas)  $> 0,05$  (Ghozali, 2011).

Berikut ini terdapat hasil uji validitas dari kuesioner masing – masing variabel penelitian

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Konflik Peran**

Item Pertanyaan	Sig	Keterangan
KONFLIK PERAN 1	0,000	Valid
KONFLIK PERAN 2	0,000	Valid
KONFLIK PERAN 3	0,000	Valid
KONFLIK PERAN 4	0,000	Valid
KONFLIK PERAN 5	0,000	Valid
KONFLIK PERAN 6	0,000	Valid
KONFLIK PERAN 7	0,000	Valid
KONFLIK PERAN 8	0,000	Valid
KONFLIK PERAN 9	0,000	Valid
KONFLIK PERAN 10	0,000	Valid
KONFLIK PERAN 11	0,000	Valid

KONFLIK PERAN 12	0,000	Valid
KONFLIK PERAN 13	0,000	Valid
KONFLIK PERAN 14	0,000	Valid

Sumber : lampiran hal. 119

Pada tabel 4.2 merupakan hasil dari uji validitas kuesioner untuk variabel Konflik Peran. Dari data diatas, dapat dilihat hasil uji validitas nilai setiap item pertanyaan memiliki tingkat signifikansi  $< 0,05$  sehingga 14 item pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi**

Item Pertanyaan	Sig	Keterangan
BUDAYA ORGANISASI 1	0,000	Valid
BUDAYA ORGANISASI 2	0,000	Valid
BUDAYA ORGANISASI 3	0,000	Valid
BUDAYA ORGANISASI 4	0,000	Valid
BUDAYA ORGANISASI 5	0,000	Valid
BUDAYA ORGANISASI 6	0,000	Valid
BUDAYA ORGANISASI 7	0,000	Valid
BUDAYA ORGANISASI 8	0,000	Valid
BUDAYA ORGANISASI 9	0,000	Valid
BUDAYA ORGANISASI 10	0,000	Valid
BUDAYA ORGANISASI 11	0,000	Valid
BUDAYA ORGANISASI 12	0,000	Valid
BUDAYA ORGANISASI 13	0,000	Valid
BUDAYA ORGANISASI 14	0,000	Valid
BUDAYA ORGANISASI 15	0,000	Valid

Sumber : lampiran hal. 121

Pada tabel 4.3 merupakan hasil dari uji validitas kuesioner untuk variabel Budaya Organisasi. Dari data diatas, dapat dilihat hasil uji validitas nilai setiap

item pertanyaan memiliki tingkat signifikansi  $< 0,05$  sehingga 15 item pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja**

Item Pertanyaan	Sig	Keterangan
KEPUASAN KERJA 1	0,000	Valid
KEPUASAN KERJA 2	0,000	Valid
KEPUASAN KERJA 3	0,000	Valid
KEPUASAN KERJA 4	0,000	Valid
KEPUASAN KERJA 5	0,000	Valid

Sumber : lampiran hal. 124

Pada tabel merupakan hasil dari uji validitas kuesioner untuk variabel Kepuasan Kerja. Dari data diatas, dapat dilihat hasil uji validitas nilai setiap item pertanyaan memiliki tingkat signifikansi  $< 0,05$  sehingga 5 item pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi**

Item Pertanyaan	Sig	Keterangan
KOMITMEN ORGANISASI 1	0,000	Valid
KOMITMEN ORGANISASI 2	0,000	Valid
KOMITMEN ORGANISASI 3	0,000	Valid
KOMITMEN ORGANISASI 4	0,000	Valid
KOMITMEN ORGANISASI 5	0,000	Valid
KOMITMEN ORGANISASI 6	0,000	Valid
KOMITMEN ORGANISASI 7	0,000	Valid
KOMITMEN ORGANISASI 8	0,000	Valid
KOMITMEN ORGANISASI 9	0,000	Valid

Sumber : lampiran hal. 125

Pada tabel 4.5 merupakan hasil dari uji validitas kuesioner untuk variabel Kepuasan Kerja. Dari data diatas, dapat dilihat hasil uji validitas nilai setiap item

pertanyaan memiliki tingkat signifikansi  $< 0,05$  sehingga 9 item pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

## 2) Uji Reliabilitas

Menurut Sekaran dan Bougie (2017) sesuatu yang digunakan untuk membuktikan konsistensi dan stabilitas instrumen pengukuran adalah reliabilitas. Dengan kriteria nilai batas yang digunakan untuk menilai tingkat reliabilitas yang dapat diterima adalah  $>0,7$ .

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Konflik Peran	0,966	Reliabel
Budaya Organisasi	0,953	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,905	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,954	Reliabel

Sumber : lampiran hal. 127

Berdasarkan pada tabel 4.6 diatas nilai *Cronbach Alpha* variabel konflik peran, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi yaitu  $> 0,7$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel konflik peran, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi lolos dalam uji reliabilitas dan dapat dinyatakan reliabel.

## D. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah suatu analisis yang dilakukan dapat berupa penyajian data berupa tabel biasa maupun distribusi frekuensi, grafik, diagram lingkaran, dan piktogram, yang memberikan gambaran mengenai responden penelitian. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Konflik Peran, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi. Kriteria perhitungan pada data statistik deskriptif sebagai berikut

$$i = \frac{\text{jarak atau range}}{\text{banyaknya kelas}}$$

Range = angka terbesar-angka terkecil.

Angka terbesar = 5

Angka terkecil = 1

Banyaknya kelas = 5

Besarnya interval (i) adalah :

$$i = \frac{5 - 1}{5}$$

$$i = \frac{4}{5}$$

$$i = 0,8$$

Dengan demikian, didapat keterangan sebagai berikut :

1 - 1,8 = Sangat rendah

1,8 - 2,6 = Rendah.

2,7 - 3,4 = Sedang

3,5 - 4,3 = Tinggi

4,4 - 5 = Sangat tinggi

Berikut ini merupakan hasil data statistik deskriptif atas hasil tanggapan dari responden terhadap variabel Konflik Peran, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi.

### 1) Variabel Konflik Peran

Pada tabel 4.7 dapat dilihat hasil tanggapan responden terhadap variabel konflik peran menunjukkan bahwa nilai atau skor minimum yang diberikan responden terhadap sebesar 1 dan nilai atau skor maksimum yang diberikan

responden sebesar 5. Dan rata – rata jawaban yang diberikan responden terhadap variabel konflik peran sebesar 2,85 , hal ini menunjukkan bahwa konflik peran yang dimiliki karyawan struktural UMY masuk kedalam kategori sedang.

Hasil tanggapan responden terhadap variabel konflik peran dirangkum dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.7**  
**Statistik Deskriptif Variabel Konflik Peran**

No	Pertanyaan	Mean	Std. Deviation
1	Saya mempunyai waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan	2,95	0,71
2	Saya melakukan tugas yang terlalu mudah dan membosankan	2,76	0,68
3	Saya melakukan kegiatan yang harus dilakukan secara berbeda	2,87	0,66
4	Saya bisa bertindak sama terlepas dari kelompok yang saya ikuti	2,97	0,71
5	Saya bekerja dibawah kebijakan dan pedoman yang tidak sesuai	2,83	0,88
6	Saya menerima penugasan tanpa kompetensi yang cukup untuk menyelesaikannya.	2,74	0,77
7	Saya harus mengubah aturan atau kebijakan untuk melaksanakan tugas	2,83	0,67
8	Saya menerima tugas yang sesuai dengan pelatihan dan kemampuan saya	3,00	0,66
9	Saya memiliki jumlah pekerjaan yang tepat untuk dilakukan.	2,98	0,75
10	Saya menerima permintaan dua pihak atau lebih yang tidak sesuai satu sama lain.	2,85	0,72
11	Saya melakukan pekerjaan yang cenderung diterima oleh satu pihak tetapi tidak diterima oleh pihak lain.	2,77	0,84
12	Saya menerima penugasan tanpa sumber daya dan bahan yang cukup untuk melaksanakannya.	2,86	0,65
13	Saya melakukan kegiatan yang sebenarnya tidak perlu.	2,91	0,76
14	Saya melakukan pekerjaan yang sesuai dengan nilai-nilai saya	3,00	0,68
		2,85	

Sumber: lampiran hal. 132

## 2) Variabel Budaya Organisasi

Hasil tanggapan responden terhadap variabel budaya organisasi dirangkum dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.8**  
**Statistik Deskriptif Variabel Budaya Organisasi**

No	Pertanyaan	Mean	Std. Deviation
1	Pegawai termotivasi untuk menjadi kreatif dan inovatif	3,89	0,71
2	Pegawai termotivasi untuk mencoba hal baru (berani mengambil resiko)	3,83	0,69
3	Pegawai menjalankan pekerjaannya dengan cermat	3,98	0,55
4	Pegawai menjalankan pekerjaan secara detail atau sampai ke hal-hal kecil	3,72	0,68
5	Pegawai selalu menjaga kualitas pekerjaan dengan baik.	3,93	0,57
6	Pegawai termotivasi untuk menghasilkan keluaran (output) dari sebuah pekerjaan yang berkualitas	3,91	0,66
7	Pegawai termotivasi untuk menghasilkan keluaran (output) dari sebuah pekerjaan yang berjumlah banyak	3,84	0,55
8	Pegawai bebas melakukan pekerjaannya dengan caranya sendiri	3,60	0,58
9	Organisasi memposisikan pegawai sebagai anggota organisasi yang terhormat	3,84	0,50
10	Organisasi selalu mempertimbangkan segala keputusan agar tidak merugikan pegawai	3,79	0,57
11	Organisasi selalu merancang job desk (beban kerja) dengan basis kelompok (team work)	3,75	0,57
12	Struktur organisasi yang ada menekankan pada organisasi berbasis tim	3,83	0,51
13	Organisasi selalu mampu membuat pegawai bergairah untuk terus berprestasi	3,72	0,58
14	Organisasi selalu mampu membuat pegawai tidak malas-malasan untuk bekerja	3,71	0,61
15	Organisasi selalu berusaha untuk maju dan berkembang dengan mengubah kondisi yang ada kearah yang lebih baik atau tidak mempertahankan status quo	3,78	0,71
		3,80	

Sumber: lampiran hal. 132

Pada tabel 4.8 dapat dilihat hasil tanggapan responden terhadap variabel Budaya Organisasi menunjukkan bahwa nilai atau skor minimum yang diberikan

responden terhadap sebesar 2 dan nilai atau skor maksimum yang diberikan responden sebesar 5. Dan rata – rata jawaban yang diberikan responden terhadap variabel budaya organisasi sebesar 3,80 , hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi yang dimiliki karyawan struktural UMY masuk kedalam kategori kuat.

### 3) Variabel Kepuasan Kerja

Hasil tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja dirangkum dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.9**  
**Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja**

No	Pertanyaan	Mean	Std. Deviation
1	Saya puas terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepada saya saat ini	4,01	0,69
2	Saya puas terhadap gaji yang saya terima dari organisasi	3,87	0,79
3	Saya puas terhadap kesempatan promosi dan kenaikan jabatan yang ada dalam organisasi	3,91	0,64
4	Saya puas terhadap pengawasan atasan saya	3,89	0,69
5	Saya puas terhadap rekan kerja saya diorganisasi	3,95	0,68
<i>Mean</i>		3,93	

Sumber: lampiran hal. 133

Pada tabel 4.9 dapat dilihat hasil tanggapan responden terhadap variabel Kepuasan Kerja menunjukkan bahwa nilai atau skor minimum yang diberikan responden terhadap sebesar 2 dan nilai atau skor maksimum yang diberikan responden sebesar 5. Dan rata – rata jawaban yang diberikan responden terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 3,93 , hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan kerja yang dimiliki karyawan struktural UMY masuk kedalam kategori tinggi.

#### 4) Variabel Komitmen Organisasi

Hasil tanggapan responden terhadap variabel komitmen organisasi dirangkum dalam table berikut ini:

**Tabel 4.10**  
**Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi**

No	Pertanyaan	Mean	Std. Deviation
1	Saya bersedia melakukan usaha diluar dari yang telah diharapkan secara normal untuk membantu kesuksesan organisasi	4,93	0,80
2	Saya mengatakan pada teman saya bahwa ini adalah organisasi yang hebat sebagai tempat kerja	3,95	0,68
3	Saya menerima hampir semua jenis tugas pekerjaan agar saya tetap dapat bekerja di organisasi ini.	3,72	0,77
4	Saya menyadari bahwa nilai (value) saya dan organisasi ini sangat serupa	3,82	0,75
5	Saya bangga mengatakan bahwa saya adalah bagian dari organisasi ini	3,97	0,77
6	Organisasi ini benar-benar memberi inspirasi terbaik dalam kinerja saya	3,80	0,68
7	Saya sangat senang karena saya memilih organisasi ini sebagai tempat kerja dan bukannya organisasi lain saat saya bergabung	3,94	0,75
8	Saya benar-benar peduli dengan nasib organisasi ini	3,99	0,83
9	Bagi saya, ini merupakan organisasi terbaik untuk bekerja	4,01	0,80
<i>Mean</i>		3,90	

Sumber: lampiran hal. 133

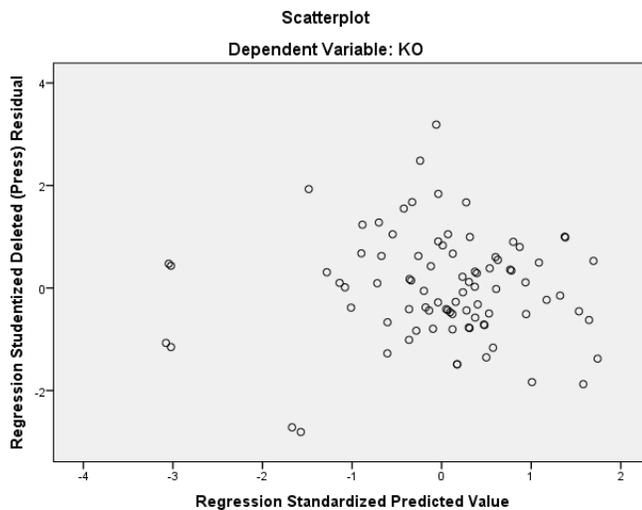
Pada tabel 4.10 dapat dilihat hasil tanggapan responden terhadap variabel Komitmen Organisasi menunjukkan bahwa nilai atau skor minimum yang diberikan responden terhadap sebesar 1 dan nilai atau skor maksimum yang diberikan responden sebesar 5. Dan rata – rata jawaban yang diberikan responden terhadap variabel komitmen organisasi sebesar 3,90 , hal ini menunjukkan bahwa

Komitmen Organisasi yang dimiliki karyawan struktural UMY masuk kedalam kategori tinggi.

## E. Uji Asumsi Klasik

### 1) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk pengujian dalam model regresi apakah terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu dengan yang lain. Apabila varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tersebut tetap disebut homoskedastisitas yang menunjukkan model regresi baik, apabila berbeda yaitu heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas dapat diketahui menggunakan grafik *scatterplots*, jika titik-titik yang terdapat pada grafik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, (2018).



**Gambar 4.1**

### **Grafik Scatterplot**

Sumber: lampiran hal. 128

Dari gambar 4.1 diatas dapat diketahui bahwa titik – titik menyebar secara acak tidak terbentuk suatu pola tertentu dan tersebar secara acak baik diatas

maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas di dalam model regresi.

## 2) Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2016) uji multikolonieritas artinya suatu uji asumsi klasik untuk mengetahui hubungan korelasi antar variable independent di dalam model regresi. Suatu model regresi yang baik seharusnya tidak terjadinya korelasi diantara variabel bebas (tidak terjadi multikolonieritas). Uji multikolonieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance*, jika nilai *Tolerance* > 0,10 maka tidak terjadi multikolonieritas di dalam model regresi. Selanjutnya dapat juga dengan melihat nilai VIF, jika nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolonieritas. Dan apabila nilai korelasi < 0,90 maka dinyatakan tidak terjadi multikolonieritas.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Multikolonieritas**

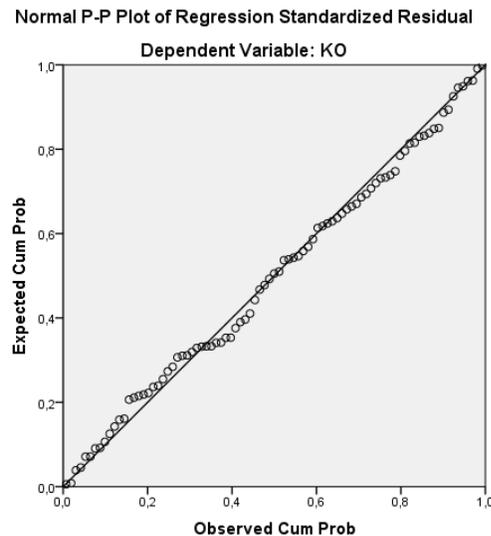
Variabel	Nilai Tolerance	Keterangan
Konflik Peran	0,665	Tidak ada multikolonieritas
Budaya Organisasi	0,599	
Kepuasan kerja	0,554	

Sumber: lampiran hal. 128

Dari tabel 4.11 bahwa nilai kolerasi diantara variabel bebas > 0,90 dan nilai *Tolerance* dari variabel independen masing-masing bernilai > 0,10 dan hasil perhitungan VIF nilai dari variabel bebas masing-masing < 10. Sehingga dapat dinyatakan tidak adanya multikolonieritas diantara variabel konflik peran, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

### 3) Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji untuk melihat dalam model regresi apakah



variabel independen, dependen atau keduanya memiliki distribusi yang normal. Untuk mendeteksi normalitas data yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal yang terdapat pada grafik. Data yang menyebar disekitar diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Gambar 4.2**  
**Diagram P – Plot**

Sumber: lampiran hal. 129

Pada gambar 4.2 dapat dilihat bahwa titik – titik pada diagram menyebar disekitar garis diagonalnya tidak menyebar menjauhi garis diagonalnya dan titik – titik tersebut menyebar mengikuti arah garis diagonalnya. Sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi berdistribusi normal.

Selanjutnya hasil dari uji statistik non parametrik *Kolmogorov - Smirnov* sebagai berikut :

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Normalitas Non Parametrik Kolmogorov – Smirnov**

Asymp.sig (2-tailed)	Keterangan
0,969	Berdistribusi Normal

Sumber : lampiran hal. 129

Pada tabel 4.12 merupakan hasil dari uji normalitas dengan menggunakan uji non parametrik Kolmogorov – Smirnov. Hasil pada tabel tersebut menunjukkan nilai Asymp.sig sebesar  $0,969 > 0,05$ . Maka dari itu dapat dinyatakan bahwa model regresi penelitian berdistribusi normal.

## F. ANALISIS DATA

Penelitian kuantitatif dalam penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda dengan analisis jalur (*path analysis*). Analisis Jalur (*Path Analysis*) yaitu untuk mengetahui pengaruh secara tidak langsung dari variabel independen (konflik peran dan budaya organisasi) terhadap variabel dependen (komitmen organisasi) melalui variabel intervening (kepuasan kerja). *Path analysis* dilakukan melalui beberapa tahapan sebagai berikut :

### b) *Path Analysis* Tahap Pertama

**Tabel 4.13**  
**Persamaan Regresi Pertama**

Variabel	Adjusted R square	Standardized Coefficients	Sig
Konflik Peran	0,433	- 0,325	0,001
Budaya Organisasi	0,433	0,446	0,000

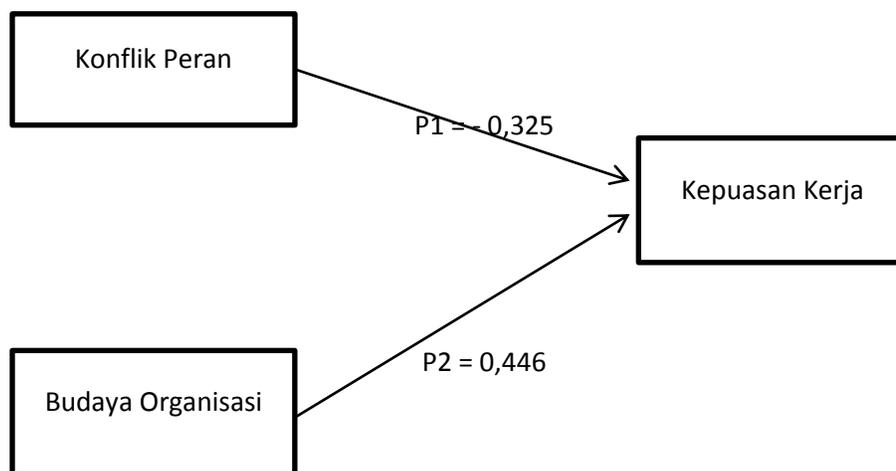
\*Variabel Dependen (Kepuasan Kerja)

Sumber : lampiran hal. 130

Pada tabel 4.13 merupakan pengaruh dari variabel Konflik Peran dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. Dapat diketahui hasil uji t statistik pada variabel keterlibatan kerja nilai signifikan pada tabel tersebut sebesar  $0,001 < 0,05$  sehingga

dapat dikatakan bahwa Konflik Peran berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan **H1 diterima**. Untuk variabel kepuasan kerja sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan **H2 diterima**. Dan nilai *adjusted R square* sebesar 0,433 atau 43,3% merupakan pengaruh yang diberikan dari variabel Konflik Peran dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja sisanya sebesar 56,7% merupakan pengaruh dari variabel – variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Dan nilai *standardized coefficients* untuk p1 sebesar - 0,325 dan p2 sebesar 0,446.

Berikut ini terdapat gambar diagram jalur dari model persamaan regresi yang pertama sebagai berikut



**Gambar 4.3**  
**Model Jalur Regresi Pertama**

Pada gambar 4.3 dapat diketahui bahwa nilai P1 sebesar - 0,325. Merupakan nilai jalur pengaruh dari variabel Konflik Peran terhadap Kepuasan Kerja dan p2 sebesar 0,446 merupakan jalur pengaruh dari Konflik Peran terhadap Kepuasan Kerja.

b) *Path Analysis* Tahap Kedua

**Tabel 4.14**  
**Persamaan Regresi Kedua**

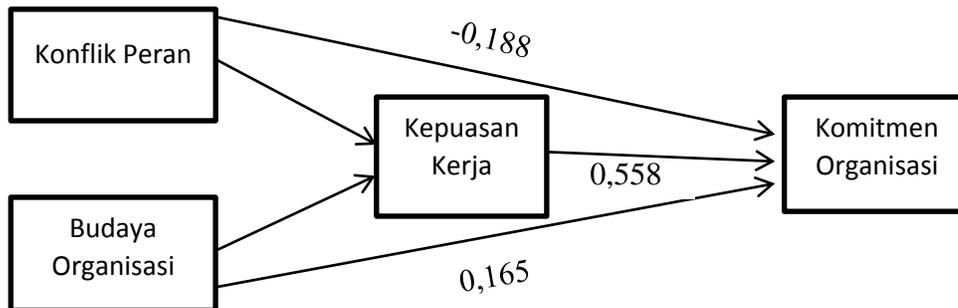
Variabel	Adjusted R square	Standardized Coefficients	Sig
Konflik Peran	0,663	-0,188	0,017
Budaya Organisasi		0,165	0,046
Kepuasan Kerja		0,588	0,000

\*Variabel Dependen (Komitmen Organisasi)

Sumber : lampiran hal 131

Pada tabel 4.14 diatas merupakan pengaruh dari variabel Konflik Peran, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi. Dapat diketahui berdasarkan hasil uji t statistik didapatkan nilai signifikan pengaruh dari variabel Konflik Peran terhadap Komitmen Organisasi sebesar  $0,017 > 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa Konflik Peran berpengaruh signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasi dan **H3 diterima**. Nilai pengaruh dari variabel Budaya Organisasi terhadap variabel Komitmen Organisasi sebesar  $0,046 < 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasi dan **H4 diterima**. Pengaruh dari Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasi dan **H5 diterima**. Dan nilai *adjusted R square* sebesar 0,663 atau 66,3 % merupakan pengaruh yang diberikan dari variabel Konflik Peran, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi sisanya sebesar 33,7 % merupakan pengaruh dari variabel – variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Dan nilai *standardized coefficients* untuk p1 sebesar -0,188 p2 sebesar 0,165 dan p3 sebesar 0,588.

Berikut ini terdapat gambar diagram jalur dari model persamaan regresi yang kedua sebagai berikut :



**Gambar 4.4**  
**Model Jalur Regresi Kedua**

Berdasarkan hasil dari analisis jalur (*Path analysis*) yang telah dijelaskan, pada tabel 4.14 di atas diketahui bahwa nilai jalur P1 yang merupakan pengaruh langsung dari variabel Konflik Peran terhadap Komitmen Organisasi sebesar -0,188, selanjutnya pengaruh tidak langsung Konflik Peran terhadap Komitmen Organisasi dapat dilihat dengan mengkalikan nilai koefisien Konflik Peran terhadap Kepuasan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi. Hasil perkalian tersebut adalah  $-0,325 \times 0,558 = -0,181$ . Hasil tersebut bahwa nilai pengaruh tidak langsung sebesar  $-0,181 >$  nilai pengaruh langsung sebesar  $-0,325$  **H6 diterima**. Sedangkan untuk pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja, dilihat dari pengaruh langsung Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja yaitu sebesar 0,446 dan pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi sebesar 0,556. Hasil perkalian untuk menghitung pengaruh tidak langsung Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi melalui kepuasan kerja yaitu  $0,446 \times 0,556 = 0,247$ . Hasil tersebut bahwa nilai pengaruh tidak langsung sebesar  $0,247 >$

nilai pengaruh langsung sebesar 0,165. Dan dinyatakan ada pengaruh tidak langsung dari variabel Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja sehingga **H7 diterima**.

Untuk mengetahui nilai mediasi bisa juga menggunakan *sobel test*. Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung X ke Y lewat M. Uji sobel test dilakukan dengan cara menggunakan kalkulator sobel. Variabel dikatakan mediasi apabila nilai yang diperoleh melalui *sobel test* lebih besar dari 1,98 dengan signifikansi 5%. Pada penelitian ini sobel test dilakukan dua kali, pertama menguji pengaruh konflik peran terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja, hasil kalkulator sobel test mendapatkan nilai z sebesar 3,35100451, karena nilai z yang diperoleh sebesar  $3,3510045 > 1.98$  dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan pengaruh konflik peran terhadap Kinerja Karyawan.

Uji sobel test yang kedua yaitu menguji pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dari hasil perhitungan sobel test mendapatkan nilai z sebesar 0,32694140, karena nilai z yang diperoleh sebesar  $0,32694140 < 1.98$  dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi hubungan pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.

## **G. PEMBAHASAN**

Hasil pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini akan dibahas sebagai berikut:

### **1. Pengaruh Konflik Peran terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Konflik Peran berpengaruh signifikan dan Negatif terhadap Kepuasan Kerja. Dapat diartikan bahwa semakin rendah konflik peran yang terjadi pada karyawan, maka kepuasan kerja karyawan tersebut akan semakin tinggi di perusahaan. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa H1 terdukung dan diterima.

Konflik Peran berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. konflik Peran sendiri terjadi ketika mekanisme pengendalian birokrasi organisasi tidak sejalan dengan norma, etika dan aturan yang berlaku. biasanya kondisi ini terjadi saat adanya dua perintah yang berbeda yang diterima pegawai secara bersamaan, dan saat satu perintah saja yang dilaksanakan akan mengakibatkan perintah yang lain terabaikan. Konflik peran sendiri bisa menimbulkan rasa yang kurang nyaman bagi karyawan dikarenakan konflik peran itu sendiri bisa menurunkan motivasi kerja karena mempunyai dampak negatif bagi karyawan itu sendiri, bisa juga meimbulkan ketidakpuasan kerja.

Konflik Peran yang terjadi pada pegawai struktural UMY berada pada tingkat yang cukup, para pegawai struktural UMY memiliki konflik peran karena dua pekerjaan secara bersamaan antara menjadi dosen dan menjadi pegawai struktural. Profesi dosen sendiri pastinya sudah membuat pegawai kelelahan dengan jam mengajar mahasiswa, bimbingan-bimbingan dll, apalagi ditambah dengan mengurus struktural. Profesi tersebut sama-sama penting dan tidak boleh ada yang terabaikan. Namun di pegawai struktural UMY konflik peran tersebut tidak membuat para pegawainya merasa bahwa kepuasan kerjanya menurun,

dalam penelitian ini didapatkan bahwa konflik peran yang terjadi di struktural UMY cukup dan kepuasan kerjanya tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Akwan (2016), Poerwati (2017), Alfian (2017), Kurniawan (2014) dan Anfas (2016) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara konflik peran dan kepuasan kerja.

## **2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja, yang berarti bahwa semakin tinggi Budaya Organisasi seseorang karyawan maka akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerjanya. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa H2 terdukung dan diterima.

Budaya organisasi mengacu pada sistem dan kebiasaan yang dianut oleh anggota organisasi, organisasi yang satu dengan organisasi lainnya pastinya berbeda. Bagaimana anggota organisasi tersebut berperilaku dan melakukan pekerjaan dapat dilihat melalui budaya organisasinya, maka sebab itu membutuhkan kesesuaian antara individu dalam organisasi dan budaya suatu organisasi.

Dalam penelitian yang dilakukan di pegawai struktural UMY menyatakan bahwa budaya organisasinya tinggi. Komunikasi yang terjalin antar sesama membuat organisasi berjalan dengan baik sehingga mereka mampu mencapai target sesuai apa yang di harapkan, dan itu menjadikan mereka puas akan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Cahyono (2016), Nariswari (2016), Kambey (2016), Sanhaji (2016), dan Azanza (2013), yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja.

### **3. Pengaruh Konflik peran terhadap Komitmen Organisasi**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Konflik peran berpengaruh signifikan dan negatif terhadap Komitmen Organisasi, yang berarti bahwa semakin rendah Konflik Peran seseorang pegawai maka akan mempengaruhi tingkat komitmen mereka terhadap organisasi. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa H3 terdukung dan diterima.

Konflik peran adalah salah satu konflik yang terjadi di tempat kerja, dimana seseorang dapat tertekan karena beban kerja yang dijalankan. Karyawan kerap memiliki dua atau lebih peran dalam suatu organisasinya. Peran-peran ini seringkali dapat menimbulkan konflik.

Dalam penelitian yang dilakukan di Pegawai struktural UMY, menyatakan bahwa pegawai memiliki konflik peran yang sedang sebagai dosen dan pegawai struktural seperti mereka diberikan tugas secara bersamaan tetapi mereka tidak bisa mengabaikan salah satu dari tanggung jawab itu dan mungkin menimbulkan stres tetapi komitmen mereka terhadap perusahaan tetap tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kusriyani (2016), Riandini (2015), Kusuma (2017), Silvia (2017), dan Kurniawan (2014) yang menyatakan

bahwa terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara konflik Peran dengan Komitmen Organisasi.

#### **4. Pengaruh Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Komitmen Organisasi, yang berarti bahwa semakin tinggi Budaya Organisasi seseorang karyawan maka akan mempengaruhi tingkat komitmen mereka terhadap organisasinya. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa H4 terdukung dan diterima.

Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan, komitmen organisasi karyawan yang tinggi dapat terwujud melalui pemeliharaan budaya organisasi yang baik.

Secara teori, Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi yang dapat diartikan bahwa semakin tinggi Budaya organisasi yang terjadi pada organisasi, maka komitmen terhadap organisasi juga semakin tinggi.

Didalam penelitian yang dilakukan di pegawai struktural UMY, didapatkan bahwa budaya organisasinya tinggi dan komitmen organisasinya tinggi komunikasi yang lancar antar sesama, adanya motivasi untuk menjadikan organisasi lebih baik lagi menjadikan para anggotanya memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya. Karena budaya organisasinya tinggi maka hal tersebut dapat meningkatkan Komitmen Organisasi pegawai struktural UMY.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Fauzi (2016), Ermawati (2014), Cahyono (2016), Kambey (2016), Sanhaji (2016), dan Latib (2016) yang

menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasinya.

## **5. Pengaruh Kepuasan kerja dengan Komitmen Organisasi**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Komitmen Organisasi, yang berarti bahwa semakin tinggi Budaya Organisasi seseorang karyawan maka akan mempengaruhi tingkat komitmen mereka terhadap organisasinya. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa H5 terdukung dan diterima.

Kepuasan kerja merupakan sikap yang positif menyangkut adaptasi diri para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, yang didalamnya termasuk upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis para pekerja. Sehingga setelah karyawan dapat beradaptasi dengan baik semua kebutuhan pegawai termasuk upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis para pekerja telah tercukupi pegawai merasa puas dan tidak akan meninggalkan organisasi.

Pegawai struktural UMY merasakan kepuasan kerja karena berbagai faktor yaitu karyawan puas terhadap pekerjaan yang ia lakukan karena dia merasa akan apa yang telah menjadi tugas baginya, karyawan juga merasa puas terhadap imbalan yang diberikan organisasi, dan juga karyawan merasakan kepuasan kerja karena rekan kerjanya yang menyenangkan. Karena kepuasan kerja yang dimiliki karyawan tinggi maka hal tersebut dapat meningkatkan Komitmen Organisasi pegawai struktural UMY.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kusriyani (2016), Kartika (2016), Fauzi (2016), Budiningsih (2017), dan Rahmi (2013) yang menyatakan

kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional.

**6. Pengaruh Konflik Peran terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening***

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung konflik peran terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja dan ada pengaruh tidak langsung konflik peran terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan Kerja. Dengan konflik peran yang rendah maka akan membuat kepuasan kerjanya tinggi dan akan berdampak pada komitmen mereka terhadap organisasi juga tinggi.

**7. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening***

Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa ada pengaruh langsung budaya organisasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja dan ada pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. Dengan budaya organisasi yang tinggi maka akan mempengaruhi kepuasan kerja yang berdampak pada komitmen mereka terhadap organisasi.. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sari (2013) yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja.