

**PENGARUH KONFLIK PERAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING
(Studi pada Pegawai Struktural Universitas Muhammadiyah Yogyakarta)**

Rakhma Paramitha

Email : rakhmaparamitha014@gmail.com

Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah
Yogyakarta
Jl.Lingkar Barat Tamantirto, Bantul, Yogyakarta 55183, Phone (0274) 387656

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of role conflict and organizational culture on organizational commitment with job satisfaction as intervening variables. The subjects and objects in this study were Muhammadiyah University of Yogyakarta Structural Employees. This study uses a Purposive Sampling method. The technique of the analytical tool used is Path Analysis. Based on the analysis that has been done, the results show that role conflict has an effect on job satisfaction, organizational culture has an effect on job satisfaction, role conflict has an effect on organizational commitment, organizational culture has an effect on organizational commitment, Job Satisfaction has an effect on organizational commitment, role conflict has an effect on organizational commitment through job satisfaction, organizational culture has an effect on organizational commitment through job satisfaction.

Keywords : Role Conflict, Organizational Culture, Job Satisfaction, Organizational Commitment

PENDAHULUAN

Organisasi tidak akan bisa mewujudkan tujuannya tanpa adanya sumber daya manusia (SDM), sehingga SDM sangat berpengaruh untuk suatu organisasi. SDM dalam suatu organisasi membuat visi untuk kepentingan SDM dan dikelola oleh SDM itu sendiri. Suatu perusahaan akan bisa mencapai keefektifan organisasinya tidak bisa lepas dari peran sumber daya manusia yang mengelola dengan baik. Agar perusahaan tetap bisa efektif dan efisien maka sebaiknya perusahaan perlu melakukan tindakan merekrut, menyeleksi dan mempertahankan sumber daya manusianya. Mengelola sumber daya manusianya dengan baik adalah salah satu faktor yang bisa membuat perusahaan berhasil, oleh sebab itu suatu perusahaan dapat kehilangan keefektifannya jika sumber daya manusianya tidak mempunyai komitmen terhadap organisasi tempat dia bekerja.

Pegawai struktural Universitas Muhammadiyah Yogyakarta mempunyai permasalahan yang terkait dengan konflik peran yang dirasakan oleh pegawainya, terbaginya fokus pegawai karena harus menjalankan dua atau lebih pekerjaan secara bersamaan yaitu pekerjaan sebagai pegawai struktural dan pekerjaan sebagai dosen pengajar. Dalam hakekatnya seseorang hanya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik jika fokus dan pikiran mereka tidak terbagi-bagi. Dengan adanya konflik peran menjadikan kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai struktural Universitas Muhammadiyah Yogyakarta kurang. Kepuasan kerja yang tinggi bisa dialami bila budaya organisasi yang ada di struktural kampus UMY baik. Komitmen organisasi yang ada pada pegawai struktural Universitas Muhammadiyah Yogyakarta juga bisa berdampak buruk jika banyak pegawai yang mengalami konflik peran, buruknya budaya organisasi dan menurunnya kepuasan yang dirasa oleh pegawai struktural Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Komitmen organisasi mengedepankan sikap loyalitas yang dimiliki oleh para karyawan, sebab itu, organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia yang tingkat loyalitasnya tinggi untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Tidak memandang jenis kelamin, umur, pendidikan, jabatan, status sosial dan sebagainya karena komitmen ialah suatu hal yang umum. Dapat menerima dan mempercayai tujuan dan nilai yang ada pada organisasi, bersedia untuk memajukan organisasi dengan menggunakan seluruh kemampuannya, dan mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap bertahan dalam organisasi merupakan tiga faktor yang mengacu pada keterlibatan individu dan organisasinya dalam berkomitmen terhadap organisasinya. Masalah yang besar bagi organisasi akan terjadi apabila ada anggota atau karyawan yang memiliki komitmen rendah terhadap organisasi.

Konflik peran akan muncul akibat perusahaan itu sendiri. Karyawan terbebani dengan tugas yang dijalankan karena mereka mempunyai lebih dari satu peran, karena hal tersebut maka pegawai tidak bisa menyelesaikan tugas dengan memuaskan dikarenakan adanya hambatan yang berupa kekurangan waktu dan terpecahnya fokus. Konflik peran juga bisa mempengaruhi komitmen karyawan pada suatu organisasi dalam menjalankan tugasnya. Semakin tinggi suatu konflik peran

maka akan semakin menurun komitmen yang dirasakan karyawan pada organisasinya.

Budaya yang telah ditetapkan oleh organisasi ataupun perusahaan menuntut karyawan untuk bekerja secara profesionalisme didalam organisasi ataupun perusahaan. Tuntutan profesionalisme ini juga dapat dilihat dari peraturan, norma, SOP (*Standard Operation Procedure*). Tetapi dalam kenyataannya semua peraturan tersebut dapat memunculkan konflik bagi karyawan karena mereka terkejut adanya perbedaan dengan kebiasaan yang dilakukan sebelumnya. Hal ini dapat menimbulkan konflik peran.

Komitmen organisasional juga dapat terpengaruhi oleh adanya kepuasan kerja, dimana karyawan merasakan senang atau tidaknya bekerja di perusahaan itu. Pekerja yang senang dengan pekerjaan tersebut akan mengerjakan sesuatu dengan bersungguh-sungguh dan mendapat hasil yang memuaskan, sedangkan para pekerja yang tidak senang akan melakukan pekerjaan tersebut dengan rasa terbebani oleh pekerjaan itu dan membuat dirinya mengalami stress sehingga mereka melakukan pekerjaan itu dengan tidak bersungguh-sungguh dan hasilnya tidak memuaskan dan itu bisa memicu rendahnya komitmen yang dirasakan karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja karena mereka sudah tidak merasa nyaman dengan pekerjaan itu sendiri. Faktor internal dari diri karyawan itu sendiri maupun faktor eksternal dari lingkungan tempat kerja mereka dapat mempengaruhi kepuasan kerja para pegawai. Berprestasi dan mendapat penghargaan menjadi acuan kepuasan kerja, oleh sebab itu kepuasan kerja akan menjadi hal yang sangat penting bagi individu maupun organisasi.

KAJIAN TEORI

Komitmen Organisasi

Menurut Moorhead dan Griffin (2013) identifikasi dan ikatan seseorang pada sebuah organisasi tempat mereka bekerja disebut dengan komitmen organisasi. Indikator komitmen organisasional menurut Meyer dan Allen 1990 meliputi: rasa bangga terhadap pekerjaan yang telah dilakukan, rasa loyal pada perusahaan tempat bekerja, perhatian untuk keberlangsungan perusahaan, pekerjaan itu memberikan inspirasi, kesesuaian antara nilai pribadi dengan organisasi. Dimensi komitmen organisasional menurut Allen dan Meyer (1990) ada 3 yaitu :*affective commitment, continuance commitment, normative commitment*.

Konflik Peran

Menurut Robbin dan Judge (2015) situasi di mana seorang individu sedang dihadapkan dengan sebuah ekspektasi-ekspektasi peran yang berlainan dengan ekspektasinya bisa disebut dengan konflik peran. Penyebab terjadinya konflik kerja menurut Mangkunegara (2011): Koordianasi kerja yang tidak dilakukan oleh pekerja, Ketergantungan pegawai dalam pelaksanaan tugas, Tugas yang diberikan tidak jelas, Perbedaan dalam orientasi kerja, perbedaan dalam memahami tujuan organisasi, Perbedaan persepsi, Sistem kompetensi insentif, Strategi permotifasian yang tidak tepat.

Budaya Organisasi

Menurut Robbin dan Judge (2015) sistem yang memiliki berbagai arti yang dapat digunakan untuk membedakan suatu organisasi dengan organisasi yang lain dimana itu dilakukan oleh pegawai organisasi tersebut merupakan budaya organisasi. Menurut Robbin dan Judge (2015) menciptakan budaya yang baik dan beretika bisa dilakukan dengan cara: menjadi panutan yang terlihat, mengomunikasikan ekspektasi yang beretika menyediakan pelatihan yang beretika, memberi imbalan untuk tindakan yang beretika dan memberi hukuman untuk tindakan yang tidak beretika, menyediakan mekanismen perlindungan.

Kepuasan Kerja

Menurut Moorhead dan Griffin (2013) pencerminan tingkat dimana orang menemukan kepuasan atau pemenuhan dalam pekerjaan mereka adalah arti dari kepuasan kerja. Penyebab kepuasan kerja menurut Menurut Sinambela (2017) ada 2 faktor: faktor gaji dimana pekerja mendapatkan gaji yang bagus dan aktivitas pekerjaan yang bervariasi, perbedaan individu yaitu faktor tentang harga diri dan kepuasan kerja.

Berdasarkan pada kerangka berfikir yang diuraikan, maka hipotesis yang terbentuk, yaitu:

H1: konflik peran berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja

H2: budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

H3: konflik peran berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi.

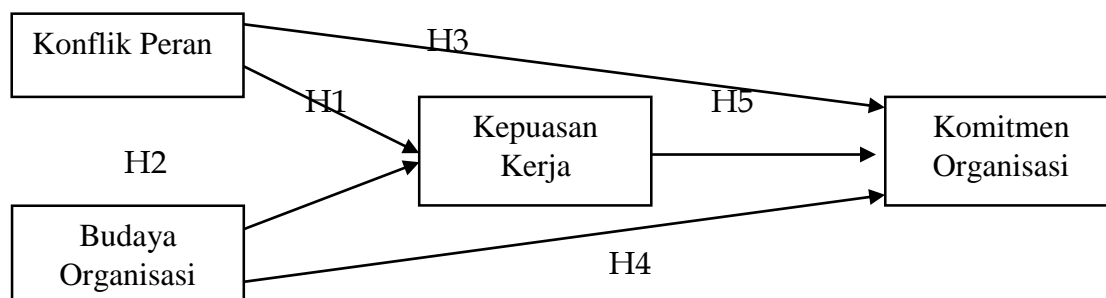
H4: pengaruh budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

H5 : kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

H6: konflik peran berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi dengan melalui kepuasan kerja.

H7: budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dengan melalui kepuasan kerja

Model Penelitian



METODE PENELITIAN

Metode pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menyebar kuesioner kepada karyawan pegawai struktural Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dengan menggunakan analisis deskriptif, pengujian menggunakan data primer dan pengujian hipotesis dan analisis regresi berganda dengan menggunakan Path Analisis. Teknik sampel yang digunakan yaitu menggunakan metode *Purposive Sampling* dikarenakan peneliti mengambil sampel yang menjabat sebagai pegawai struktural sekaligus sebagai dosen pengajar di UMY, yaitu sebanyak 203 karyawan.

HASIL PENELITIAN

Hasil 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).

Hasil 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 $>0,7$.

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi tersebut nilai residualnya berdistribusi normal atau tidak. Untuk mengujinya menggunakan *probability plot*, yang dimana data dapat dikatakan normal apabila data penyebaran titik-titik tersebut berdekatan pada diagonal. Dan juga dapat menggunakan dengan uji statistik non-parametrik Kolmogorov - Smirnov, yang menyatakan apabila nilai residual signifikan $>0,05$ maka data berdistribusi normal Ghozali (2016).

Hasil Uji Multikolinieritas

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

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji asumsi klasik untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila di grafik *scatterplots* terdapat titik-titik yang menyebar secara acak di angka 0 pada sumbu Y dan dapat disimpulkan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

Hasil Uji Hipotesis

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan *path analysis* atau analisis jalur melalui uji statistik (uji t). *Path analysis* di dalam penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh tidak langsung dari variabel independen terhadap variabel dependennya melalui variabel intervening. *Path analysis* dilakukan melalui beberapa tahapan sebagai berikut :

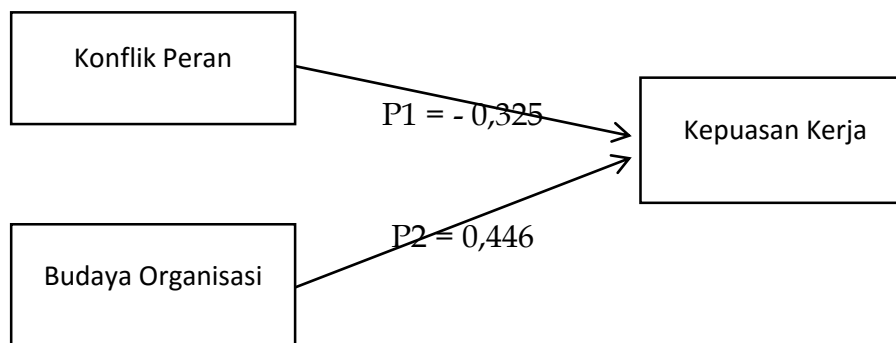
Path Analysis Tahap Pertama

Tabel 1
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)

Pada tabel 1 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 1
Model Jalur Regresi Pertama

Pada gambar 1 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.

Path Analysis Tahap Kedua

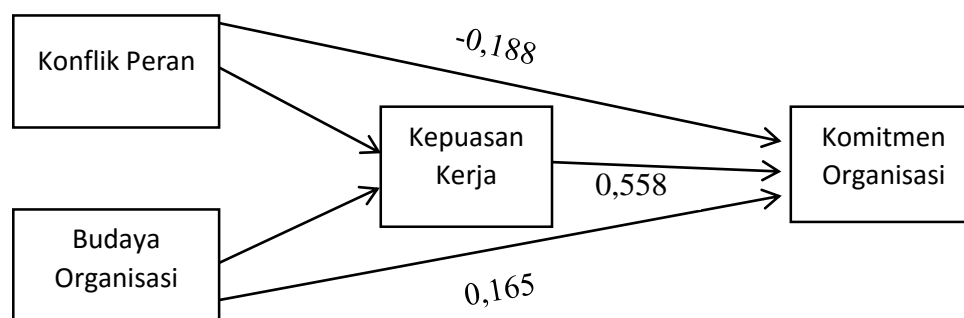
Tabel 2
Persamaan Regresi Kedua

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)

Pada tabel 2 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 dimasukan 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 1

Model Jalur Regresi Kedua

Berdasarkan hasil dari analisis jalur (*Path analysis*) yang telah dijelaskan, pada tabel 2 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**.

PEMBAHASAN

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

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. 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.

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. 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.

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. 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.

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. 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.

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. 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.

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.

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

Hasil penelitian menunjukkan 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.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik peran dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada pegawai struktural UMY. Maka dari rumusan masalah yang diajukan diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai struktural UMY.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai struktural UMY.
3. Konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai struktural UMY.
4. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai struktural UMY.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai struktural UMY.
6. Adanya pengaruh tidak langsung dari konflik peran terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja pada pegawai struktural UMY.
7. Adanya pengaruh tidak langsung dari budaya organisasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja pada pegawai struktural UMY.

SARAN

Adapun beberapa saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti, antara lain :

1. Bagi Organisasi
 - a. Diharapkan pegawai struktural UMY tetap menjaga keseimbangan tugas antara menjadi dosen dan menjadi pegawai struktural agar tugas terlaksana dengan kondusif dan tetap berjalan dengan lancar, agar bisa meminimalisasi dampak terjadinya konflik peran.
 - b. Diharapkan untuk memberikan pegawai tugas dengan kompetensi yang cukup.
2. Bagi Peneliti

Untuk penelitian selanjutnya, lebih baik dapat mengembangkan penelitiannya dengan menggunakan variabel yang bervariasi, menambahkan variabel-variabel lain yang diduga akan berdampak pada peningkatan komitmen seseorang pada organisasinya, misalnya karakteristik pribadi individu, karakteristik organisasi dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Akwan, N. M., Suprapti, N. W. S., & Sintaasih, D. K. (2016). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Konflik Peran Dan Stres Kerja Terhadap Intensi Keluar (Studi Pada Anantara Seminyak Resort & Spa, Bali). *Jurnal Relasi Stie Mandala Jember*, 12(1).
- Alex S. Nitisemito, 1996. *Manajemen Personalialia, Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gholia.
- Alfian, F., Adam, M., & Ibrahim, M. (2018). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Beban Kerja Dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Aceh. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi*, 8(2).
- Anfas, A., & Buamonabot, I. (2016). Pengaruh Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Dealer Di Kota Ternate).
- Ayu, S., & Mukeri, A. T. H. (2015). *Effect Of Role Conflict, Fatigue Emotional And Job Satisfaction Commitment To The Organization* Pt. Nyonya Meneer Semarang. *Journal of Management*, 1(1).
- Azanza, G., Moriano, J. A., & Molero, F. (2013). *Authentic leadership and organizational culture as drivers of employees' job satisfaction*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(2), 45-50.
- Badriyah, M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Belias, D., & Koustelios, A. (2014). Organizational culture and job satisfaction: A review. *International Review of Management and Marketing*, 4(2), 132.
- Cahyono, B. C., Sularso, R. A., & Sumani, S. (2016). Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan stress kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada tenaga medis RSUD Kaliwates Kabupaten Jember. *JURNAL RELASI STIE MANDALA JEMBER*, 12(1).
- Djamaludin Ancok, 2012, *Psikologi Kepemimpinan Inovasi*, Erlangga, Jakarta
- Edison, Emron dkk. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Fauzi, M., Warso, M. M., & Haryono, A. T. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Pada Karyawan PT. Toys Games Indonesia Semarang). *Journal of Management*, 2(2).
- Ibidunni, A. S., Falola, H. O., Ibidunni, O. M., Salau, O. P., Olokundun, M. A., Borishade, T. T., ... & Peter, F. (2018). *Workforce diversity among public healthcare*

workers in Nigeria: Implications on job satisfaction and organisational commitment. Data in Brief, 18, 1047-1053.

Juni, E., & Sulistyawati, A. I. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Cv. Sampurno Abadi. In *Performance* (Vol. 19, No. 1).

Kambey, F. L., Djastuti, I., & Suharnomo, S. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Sistem Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (*Studi Pada Pt. Kawasan Industri Candi Di Kota Semarang*) (Doctoral Dissertation, Diponegoro University).

Kartika, K. A. D., Djastuti, I., & Yuniawan, A. (2016). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Dampaknya Pada *Intention To Quit Studi* Pada Pt. Indsutri Jamu Dan Farmasi Sido Muncul (Doctoral dissertation, Diponegoro University).

Kurniawan, F., & Cahyono, E. (2014). Hubungan Konflik Peran pada Komitmen Organisasi: Kepuasan dan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Riset Manajemen dan Akuntansi STIE Atma Bhakti*, 5(10).

Kusriyani, T., Minarsih, M. M., & Paramita, P. D. (2016). Pengaruh Konflik Peran, Kelelahan Emosional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensitas Turnover Yang Dimediasi Komitmen Organisasi Pada Dinas Pasar Kota Semarang. *Journal of Management*, 2(2).

Logahan, J. M., & Aesaria, S. M. (2014). Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Berdampak pada Kinerja Karyawan pada BTN-Ciputat. *Binus Business Review*, 5(2), 551-563.

Luthans, Fred. 2005. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI.

Mangkunegara, A.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.

Moorhead, G. dan Graffin R.W. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Nariswari, L., & Rahardjo, M. (2016). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT. Poliplas Indah Sejahtera). *Diponegoro Journal of Management*, 388-397.

Poerwati, R. T., & Oktaviani, R. M. (2017). Kepuasan Kerja sebagai Pemediasi Hubungan Konflik Peran dan Komitmen Profesi terhadap Kinerja Karyawan. *Proceeding SENDI_U*.

- Priansa, D.J. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Rahmi, B. M. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Komitmen Organisasional Dengan Mediasi Kepuasan Kerja (Studi pada Guru Tetap SMA Negeri di Kabupaten Lombok Timur). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(3), 330-345.
- Rizzo, J. R., House, R. J., and Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15, 150 - 163.
- Robbins, Stephen P dan Colter, Mary. 2007. *Manajemen*. Jakarta: PT. indeks.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sanhaji, A., Soetjipto, B. E., & Suharto, S. (2016). Pengaruh Keadilan Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi melalui Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, dan Pengembangan*, 1(5), 917-926.
- SARI, F., Yuniawan, A., & Rahardja, E. (2016). Pengaruh Servant Leadership, Konflik Peran Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada Bappeda Kabupaten Rembang) (Doctoral dissertation, Diponegoro University).
- Sari, T. K. (2013). Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(3).
- Satyawati, N. M. R., & Suartana, I. W. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak pada Kinerja Keuangan. *E-Jurnal Akuntansi*, 17-32.
- Silvia, C., & Yuniawan, A. (2017). Analisis Pengaruh Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 6(4), 143-257.
- Sinambela, L. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: kencana.
- Tania, A. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. DAI KNIFE di Surabaya. *Agora*, 1(3), 1702-1710.

Tanjung, H. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Sumatera Utara. *Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 3(1).

Usman, H. 20010. *Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Wahjono, S,I. 2010. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Wibowo. 2015. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.