

## Konflik Peran Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*

Dwi Lestari<sup>1</sup>, Ralina Transistari<sup>2\*</sup>

<sup>1,2</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, Yogyakarta – Indonesia

\*Corresponding author: [ralina\\_tr@yahoo.com](mailto:ralina_tr@yahoo.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh konflik peran terhadap komitmen organisasi, konflik peran terhadap kepuasan kerja, pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, dan menganalisis pengaruh konflik peran terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada karyawan STIM YKPN Yogyakarta. Variabel independen dalam penelitian ini adalah konflik peran, variabel dependen adalah komitmen organisasi dan variabel *intervening* adalah kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis data regresi linier, analisis jalur, dan uji Sobel. Teknik pengambilan sampel menggunakan non-probabilitas dengan metode sampling jenuh. Sampel yang diteliti sejumlah 38 orang karyawan tetap STIM YKPN Yogyakarta yang terdiri atas 18 karyawan administrasi dan 20 karyawan pramubakti. Hasil yang didapatkan dari penelitian ini adalah konflik peran tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan, namun konflik peran berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini juga menemukan hasil bahwa konflik peran berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

**Kata kunci:** konflik peran, komitmen organisasi, kepuasan kerja

### Abstract

*This study aims to analyze the effect of role conflict on organizational commitment, role conflict on job satisfaction, the effect of job satisfaction on organizational commitment, and to analyze the effect of role conflict on organizational commitment through job satisfaction as an intervening variable for employees of STIM YKPN Yogyakarta. The independent variable in this study is role conflict, the dependent variable is organizational commitment and the intervening variable is job satisfaction. This research uses quantitative methods with linear regression data analysis, path analysis, and Sobel test. The sampling technique uses non-probability with a saturated sampling method. The sample studied was 38 permanent employees of STIM YKPN Yogyakarta consisting of 18 administrative employees and 20 maid service employees. The results obtained from this study are role conflict does not affect employee organizational commitment, but role conflict affects job satisfaction, and job satisfaction affects organizational commitment. This study also found that role conflict affects organizational commitment through job satisfaction as an intervening variable.*

**Keywords:** role conflict, organizational commitment, job satisfaction

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang penting bagi perusahaan atau organisasi untuk mendorong pertumbuhan yang jadi tujuannya. Ketika sebuah organisasi memiliki sumberdaya manusia yang merasakan kenyamanan dan kepedulian yang dilakukan oleh perusahaan, maka mereka akan merasa terikat dengan perusahaan dan tidak akan berniat untuk meninggalkannya. Keadaan seperti ini diharapkan mendorong sumber daya manusia untuk berkomitmen pada organisasi.

Menurut Colquitt et al. dalam Wibowo (2019) menyatakan komitmen organisasi adalah keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi mempengaruhi apakah seorang pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi (*is retained*) atau meninggalkan untuk mengejar pekerjaan lain (*truns over*). Komitmen organisasi salah satu faktor yang sering berdampingan dengan kepuasan kerja. Robbins (2003) menyatakan kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif pada pekerjaannya.

Berjalannya waktu perusahaan tidak akan lepas dari permasalahan yang menyangkut dengan sumber daya manusia. Konflik peran yang dialami seseorang akan menimbulkan rasa tidak nyaman pada dirinya ketika menjalankan perannya dalam organisasi atau perusahaan. Konflik peran adalah suatu situasi dimana individu dihadapkan oleh perbedaan peran. Konflik peran terjadi ketika satu peran belum maksimal pengerjaannya ditambah dengan peran lain yang seharusnya tidak dikerjakan. Sebagai contoh ekstrim adalah apabila dua atau lebih harapan peran bersifat saling bertentangan. Apabila seorang karyawan yang memiliki konflik peran rendah maka akan menghasilkan pekerjaan yang fokus dan maksimal (Wibowo, 2019).

Pada penelitian sebelumnya Rulestri & Eryanto (2013) menjelaskan bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi. Konflik peran berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dalam penelitian Anisykurlillah dkk. (2013). Sudaryatun (2014) menyatakan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi dan juga kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan konflik peran terhadap komitmen organisasi. Dalam penelitian Churiyah (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja guru mempunyai hubungan yang positif dan berpengaruh dengan komitmen organisasi. Konflik peran berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, konflik peran berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi dan berdasarkan uji sobel konflik peran terhadap komitmen yang dimediasi kepuasan kerja sebesar 58,71% dalam penelitian Syarifah (2019).

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN (STIM YKPN) Yogyakarta merupakan salah satu perguruan tinggi swasta di kota Yogyakarta yang berdiri sejak 1976. Untuk melaksanakan operasional organisasi, STIM YKPN mempekerjakan 41 karyawan (di luar dosen) yang terdiri atas 21 orang karyawan administrasi dan 20 orang karyawan pramubakti. Mayoritas karyawan administrasi dan pramubakti tersebut memiliki masa kerja di atas 10 tahun. Perkembangan organisasi menuntut karyawan untuk bersedia ditempatkan di posisi manapun sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sehingga tidak menutup kemungkinan terjadi konflik peran yang berakibat pada kepuasan kerjanya. Selain itu terjadinya konflik peran dapat mempengaruhi komitmen terhadap organisasi. Untuk itu penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh konflik peran terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada karyawan STIM YKPN Yogyakarta. Hasil penelitian

ini diharapkan dapat memberi masukan bagi manajemen khususnya dalam mengelola sumberdaya manusia untuk meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi.

## TINJAUAN LITERATUR

### *Komitmen Organisasi*

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu (Robbins, 2003). Sedangkan Newstrom dalam Wibowo (2019) memberikan pengertian yang sama antara *Organizational Commitment* dengan *Employee Loyalty*, yaitu sebagai suatu tingkatan dimana pekerja menetapkan identitasnya dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya. Seorang pekerja menetapkan identitasnya di dalam organisasi, untuk menunjukkan bahwa pekerja ikut serta dengan baik dan sesuai dengan etika dan harapan organisasi bahwa mereka merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan perusahaan.

Menurut Colquitt et al. dalam Wibowo (2019) komitmen organisasi adalah sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasional mempengaruhi apakah seseorang pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi (*is retained*) atau meninggalkan untuk mengejar pekerjaan lain (*turns over*). Sedangkan Luthans dalam Edison dkk. (2016), mendefinisikan bahwa komitmen adalah sikap yang mencerminkan loyalitas terhadap organisasi mereka dan proses yang berkelanjutan di mana peserta organisasi mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi, kesuksesan, dan kesejahteraan.

Allen dan Meyer dalam Edison dkk. (2016), menyebutkan ada tiga komponen dalam komitmen organisasi yaitu:

#### 1) *Affective commitment*

Keterkaitan perasaan emosional seorang pekerja menetapkan identitasnya dan keterlibatannya dalam organisasi. Pekerja dengan komitmen afektif yang kuat melanjutkan pekerjaan dengan organisasi karena mereka ingin melakukannya.

#### 2) *Continuance commitment*

Mengacu berdasarkan perhitungan biaya apabila keluar dari organisasi. Pekerja akan kehilangan kewajiban yang dirasakan misalnya dengan gaji, tunjangan. Untuk tetap berada dalam organisasi didasarkan pada komitmen kontinyu, kita tinggal karena kita perlu.

#### 3) *Normative commitment*

Mencerminkan perasaan kewajiban untuk melanjutkan pekerjaan. Karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi bahwa mereka harus tetap dengan organisasi.

Pekerja yang mempunyai komitmen sangat berharga, bagi organisasi untuk mengembangkan komitmen organisasi dapat dilakukan beberapa tindakan (Greenberg dan Baron dalam Wibowo, 2019):

- 1) Membuat pekerjaan menarik dan memberikan pekerja tanggung jawab. Pekerja cenderung mempunyai komitmen tinggi pada organisasi apabila mendapat kesempatan baik dalam memberikan kontribusi penting.
- 2) Menyelaraskan kepentingan perusahaan dengan pekerja. Apabila melakukan sesuatu yang baik bagi organisasi juga berbuat baik kepada pekerja, pekerja mungkin sangat besar komitmennya pada organisasi.

- 3) Secara antusias merekrut pekerja yang mempunyai nilai-nilai yang sesuai dengan organisasi. Perusahaan yang menunjukkan kepada pekerja bahwa mereka peduli pada kerja keras dalam menarik mereka, mungkin akan menemukan individu yang sangat mempunyai komitmen tinggi pada perusahaan.
- 4) Mendengarkan pekerja. Cara yang paling mudah untuk meningkatkan komitmen paling efektif dan tidak mahal adalah dengan sekadar mendengarkan pekerja.”

### *Kepuasan Kerja*

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins, 2003).

Menurut Cloquitt et al. dalam Wibowo (2019) kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian atau pengalaman kerja. Sedangkan menurut Robbins dan Coulter dalam Edison dkk. (2016), menyatakan kepuasan kerja merupakan sikap umum (merasa puas) seseorang terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja menunjukkan adanya suatu kesesuaian antara harapan dan kenyataan tentang pekerjaan, maka dimensi kepuasan kerja menurut Gibson dkk. dalam Edison dkk. (2016) adalah:

- a. Upah, jumlah upah yang diterima dan dianggap upah yang wajar.
- b. Pekerjaan, keadaan dimana tugas pekerjaan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk belajar dan tanggung jawab.
- c. Kesempatan promosi, tersedia kesempatan untuk maju.
- d. Penyelia, kemampuan penyelia untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap karyawan.
- e. Rekan sekerja, keadaan dimana rekan sekerja menunjukkan sikap bersahabat dan mendorong.

### *Konflik Peran*

Gibson, Ivancevich, & Donnelly (1994) menyatakan bahwa konflik peran yaitu konflik yang muncul ketika seseorang dalam suatu organisasi menerima peran yang tidak sesuai dengan peran yang sesungguhnya.

Wibowo (2019) *Role Conflict* adalah suatu situasi dimana individu dihadapkan oleh perbedaan harapan peran. Konflik peran terjadi ketika satu pemenuhan kebutuhan peran menyebabkan sulit memenuhi kebutuhan lainnya. Biasanya yang sering muncul dua peran yang bersifat bertentangan. Sedangkan Winardi (1992) menyatakan konflik peran (*Role Conflict*) adalah peran seorang karyawan merupakan posisi pekerjaan yang disepakati antara karyawan dengan organisasi yang akan berlangsung ketika sudah bekerja. Lewaherilla (2013) ada 6 tipe konflik peran:

- a. Konflik intrapengirim, konflik ini timbul apabila seorang supervisor memberikan sejumlah tugas yang tidak sesuai satu sama lainnya.
- b. Konflik antarpengirim, konflik timbul apabila perintah-perintah atau ekspektasi dari satu orang atau kelompok, bertentangan dengan perintah orang lain atau kelompok lain.
- c. Konflik orang-peranan, konflik ini timbul apabila tuntutan-tuntutan peranan dalam hal melaksanakan pekerjaan bertentangan dengan kebutuhan-kebutuhan atau nilai-nilai individu yang bersangkutan.

- d. Konflik yang timbul karena beban kerja yang berlebihan. Dalam kondisi ini individu menghadapi perintah dan ekspektasi dari sejumlah sumber yang tidak mungkin diselesaikan dalam jangka waktu yang ditetapkan dan dalam batas-batas kualitas tertentu.
- e. Ambiguitas peranan, konflik timbul apabila individu memperoleh informasi yang tidak lengkap atau tidak jelas tentang tanggung jawabnya. Maka individu tersebut tidak mengetahui pasti ada yang seharusnya dilakukan.
- f. Konflik antar peranan, konflik ini timbul berbagai macam peranan yang dijalankan oleh orang yang sama menyebabkan timbulnya tuntutan-tuntutan yang berbeda. Hubungan antara pekerjaan dan keluarga misalnya telah menjadi sebuah ketegangan yang makin meningkat.

Rizzo, et al. (1970) mengemukakan beberapa dimensi konflik peran sebagai berikut:

- a. Jenis tugas
- b. Hubungan dalam tim
- c. Penyelesaian pekerjaan
- d. Dukungan sumber daya

#### *Perumusan Hipotesis*

Gibson dalam Lewaherilla (2013) konflik peran adalah dua atau lebih tuntutan yang dihadapi individu secara bersama-sama, dimana pemenuhan yang satu menghalangi pemenuhan yang lainnya. Diperkuat dalam buku Wibowo (2019) konflik peran adalah situasi individu yang dihadapkan oleh perbedaan peran. Konflik peran terjadi ketika satu peran belum dapat terselesaikan menyebabkan sulit menyelesaikan atau memenuhi peran lain. Penelitian terdahulu yang sudah menguji hubungan antara konflik peran terhadap komitmen organisasi seperti yang dilakukan oleh Rulestri dan Eryanto (2013) menemukan bahwa konflik peran berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis pertama dalam penelitian ini:

$H_1$ : *Konflik peran berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi pada karyawan STIM YKPN Yogyakarta.*

Gibson, Ivancevich, & Donnelly dalam Edison dkk (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka. Sikap ini berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja yang didapatkan karyawan akan membentuk suasana yang nyaman dan bersemangat dalam bekerja yang tinggi. Apabila seorang karyawan sudah merasa puas dengan apa yang dilakukannya maka akan menambah rasa berkomitmen terhadap organisasi yang ditempatinya. Beberapa penelitian terdahulu yang menyampaikan hubungan antara konflik peran terhadap kepuasan kerja antara lain Anisykurlillah dkk. (2013) yang menyatakan bahwa *role conflict* mempunyai pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dan *role conflict* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian serupa dilakukan oleh Kurniawan dan Cahyono (2014) menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis kedua dalam penelitian ini:

$H_2$ : *Konflik peran berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pada karyawan STIM YKPN Yogyakarta.*

Robbins (2003) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah tingkatan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuannya dan berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi. Hal ini berarti komitmen organisasi dapat ditingkatkan apabila kepuasan kerja terpenuhi dengan baik. Seorang karyawan akan memiliki kemauan tinggi untuk melaksanakan tanggung jawabnya, memiliki kesetiaan dan kebanggaan terhadap pekerjaan mereka sehingga mereka tidak mungkin mengganti pekerjaannya. Beberapa penelitian terdahulu menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Penelitian sebelumnya menemukan hasil hubungan positif antara kepuasan kerja terhadap komitmen (Churiyah, 2011). Tania dan Sutanto (2013), menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Sedangkan Sudaryatun (2014) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Peningkatan kepuasan kerja dapat dengan cara memberikan kesempatan promosi, memberikan gaji yang sesuai, memberikan pengawasan, sehingga dengan begitu akan meningkatkan komitmen organisasi. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini:

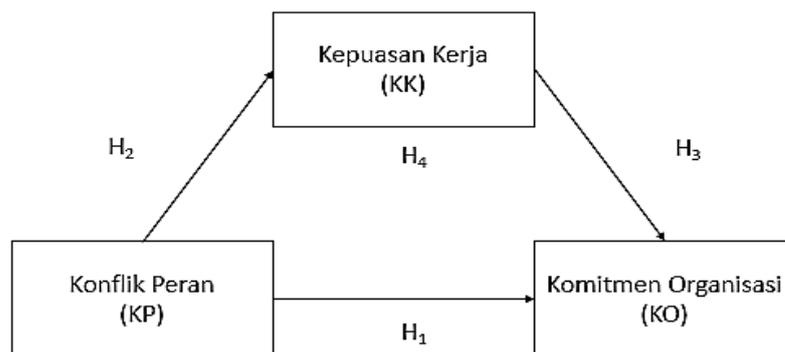
$H_3$ : *Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada karyawan STIM YKPN Yogyakarta.*

Luthans dalam Wibowo (2019) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah suatu sikap yang mencerminkan loyalitas pekerja pada organisasi dan merupakan suatu proses yang sedang berjalan dimana anggota organisasi menyatakan perhatian mereka terhadap organisasi dan kelanjutan keberhasilan dan kesejahteraannya. Ketika seorang karyawan dihadapkan oleh perbedaan peran maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja juga keinginan terhadap organisasi. Hal ini menunjukkan apabila anggota organisasi memiliki konflik peran yang rendah maka akan muncul rasa kepuasan kerja yang berdampak pada komitmen organisasi.

Banyak peneliti telah melakukan penelitian tentang kepuasan kerja yang memediasi konflik peran terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Saputra dkk. (2019) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi, dan kepuasan kerja memediasi antara konflik peran dan komitmen organisasi. Penelitian juga dilakukan oleh Syarifah (2019) menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, konflik peran berpengaruh terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja mampu memediasi antara konflik peran dan komitmen organisasi. Berdasarkan uraian di atas hipotesis keempat dalam penelitian ini:

$H_4$ : *Konflik peran berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi melalui mediasi kepuasan kerja pada karyawan STIM YKPN Yogyakarta.*

Adapun model penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 1. Model Penelitian

**METODE PENELITIAN**

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap STIM YKPN yang terdiri atas karyawan administrasi dan pramubakti. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *non probability* dengan metode sampling jenuh yaitu pengambilan sampel seluruh populasi sebagai sampel. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang disusun dengan skala Likert dan diedarkan secara *online* (Google Form) karena kondisi pandemi yang tidak memungkinkan peneliti menyampaikan secara langsung kepada responden.

Dalam penelitian ini indikator variabel-variabel yang digunakan adalah sebagai berikut. Komitmen organisasi menggunakan indikator *affective commitment, continuance commitment, normative commitment* (Allen & Meyer dalam Edison dkk, 2016). Indikator kepuasan kerja meliputi: upah, pekerjaan, kesempatan promosi, penyelia, rekan sekerja (Gibson dkk. dalam Edison dkk., 2016). Sementara konflik peran diukur dengan indikator jenis tugas, hubungan dalam tim, penyelesaian pekerjaan, dukungan sumberdaya (Rizoo et al., 1970).

Oleh karena penelitian ini menggunakan variabel mediasi, maka dilakukan regresi secara bertahap menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Menurut Widarjono (2018) regresi dengan variabel mediasi digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung (*direct effect*) dan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antara variabel (*model casual*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali, 2018).

Adapun persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

Persamaan Regresi 1:

$$KK = \beta_0 + \beta_1 KP + e \dots\dots (1)$$

Keterangan:

- KK = Kepuasan Kerja
- $\beta_0$  = Konstanta
- $\beta_1$  = Koefisien regresi
- KP = Konflik Peran
- e = Standar error

Persamaan Regresi 2:

$$KO = \alpha_0 + \alpha_1 KP + \alpha_2 KK + e \dots\dots (2)$$

Keterangan :

- KO = Komitmen Organisasi
- $\alpha_0$  = Konstanta
- $\alpha_1, \alpha_2$  = Koefisien regresi
- KP = Konflik Kerja
- KK = Kepuasan Kerja
- e = Standar error

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini menggunakan data berjumlah 38 responden, dari yang seharusnya 41 responden. Hal ini disebabkan salah 1 (satu) karyawan dalam kondisi sakit dalam jangka waktu lama, dan 2 (dua) orang karyawan belum dapat mengisi karena beberapa alasan sampai dengan batas waktu yang ditentukan.

Karakteristik seluruh responden dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

Karakteristik		Jumlah	Prosentase
Jenis Penempatan	Administrasi	20	52,6%
	Pramubakti	18	47,4%
Pendidikan Terakhir	SMP	5	13,2%
	SMA	18	47,4%
	D3	7	18,4%
	S1	8	21,1%
Jenis Kelamin	Perempuan	11	28,9%
	Laki-laki	27	71,1%
Usia	≤ 30 Tahun	7	18,4%
	31 - 40 Tahun	5	13,2%
	41 - 50 Tahun	13	34,2%
	> 50 Tahun	13	34,2%
Status	Menikah	32	84,2%
	Belum Menikah	6	15,8%
Masa Kerja	≤ 2 Tahun	6	15,8%
	2 s.d < 5 Tahun	3	7,9%
	5 s.d < 10 Tahun	4	10,5%
	10 Tahun atau lebih	25	65,8%

Sumber: Data Primer setelah diolah, 2020.

*Uji Instrumen*

Uji Validitas dilakukan dengan cara mengorelasikan antara skor item dengan skor total item. Penentuan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan, dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05 atau 5%. Teknik analisis yang digunakan untuk melakukan uji ini yaitu dengan teknik analisis korelasi *Bivariate Pearson*.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Konflik Peran	X1	0,692	0,3202	Valid
	X2	0,399	0,3202	Valid
	X3	0,669	0,3202	Valid
	X4	0,565	0,3202	Valid
	X5	0,613	0,3202	Valid
	X6	0,722	0,3202	Valid
	X7	0,473	0,3202	Valid
	X8	0,515	0,3202	Valid
Komitmen Organisasi	Y1	0,535	0,3202	Valid
	Y2	0,333	0,3202	Valid
	Y3	0,380	0,3202	Valid
	Y4	0,611	0,3202	Valid
	Y5	0,575	0,3202	Valid
	Y6	0,606	0,3202	Valid
	Y7	0,529	0,3202	Valid
	Y8	0,681	0,3202	Valid
	Y9	0,551	0,3202	Valid
Kepuasan Kerja	Z1	0,399	0,3202	Valid
	Z2	0,322	0,3202	Valid
	Z3	0,738	0,3202	Valid
	Z4	0,542	0,3202	Valid
	Z5	0,725	0,3202	Valid
	Z6	0,743	0,3202	Valid
	Z7	0,452	0,3202	Valid
	Z8	0,601	0,3202	Valid
	Z9	0,607	0,3202	Valid
	Z10	0,782	0,3202	Valid

Sumber: Data Primer setelah diolah, 2020.

Jumlah data ( $n$ ) = 38,  $df = 38 - 2 = 36$ , dengan signifikan 5% diperoleh  $r_{tabel} = 0,3202$ . Hasil dari uji validitas pada tabel 2 di atas menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan pada variabel konflik peran, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja memperoleh  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  sebesar 0,3202. Dengan demikian seluruh pernyataan dapat dinyatakan valid atau layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji reliabilitas dilakukan dengan cara melihat nilai Alpha Cronbach. Suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila *Cronbach Alpha* > 0,600. Hasil uji reliabilitas penelitian disajikan pada Tabel 3.

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Konflik Peran	0,706	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,686	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,783	Reliabel

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari seluruh variabel yang diujikan nilainya di atas 0,600, maka dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan dapat diandalkan sebagai instrumen penelitian.

*Uji Normalitas*

Uji ini digunakan untuk mengetahui populasi berdistribusi normal atau tidak (Wiyono, 2011). Dalam penelitian ini menggunakan uji *one sample Kolmogorof Smirnov* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data-data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5%.

**Tabel 4. Hasil uji Normalitas Persamaan Regresi 1**

**One-sample Kolmogorov-Smirnov Test**

Unstandardized Residual		
N		38
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,40994519
Most Extreme Differences	Absolute	,125
	Positive	,078
	Negative	-,125
Test Statistic		,125
Asymp. Sig. (2-tailed)		,140 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal
- b. Calculated from data
- c. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan uji normalitas persamaan regresi 1 pada tabel 4 diketahui nilai signifikansi 0,140 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal.

**Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Persamaan Regresi 2**

**One-sample Kolmogorov-Smirnov Test**

Unstandardized Residual		
N		38
Normal Parameters <sup>ab</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,14478456
Most Extreme Differences	Absolute	,096
	Positive	,096
	Negative	-,082
Test Statistic		,096
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal
- b. Calculated from data
- c. Lilliefors Significance Correction
- d. This is lower bound of true significance

Berdasarkan uji normalitas persamaan regresi 2 pada tabel 5 diketahui nilai signifikansi 0,200 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal.

*Uji Asumsi Klasik*

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel bebas (independen) dalam model regresi. Dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Pada umumnya jika VIF lebih besar dari 10, maka variabel tersebut mempunyai persoalan dengan variabel bebas.

**Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas Persamaan Regresi 2**

Coefficient <sup>a</sup>			
Collinearity Statistics			
Model		Tolerance	VIF
1	Konflik Peran	,761	1,314
	Kepuasan	,761	1,314

a. Dependent variable: komitmen

Berdasarkan uji multikolinieritas pada Tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) konflik peran (KP) adalah 1,314, dan kepuasan kerja (KK) adalah 1,314. Dari kedua variabel tersebut masing-masing hasilnya lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa antar variabel independen tidak terjadi masalah multikolinieritas.

**Uji Heteroskedastisitas** bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Digunakan Uji Glejser yaitu dengan mentransformasikan nilai residual dan meregresnya dengan variabel independen. Kriteria pengujianya, jika nilai signifikan variabel independen > 0,05 berarti tidak terdapat heteroskedastisitas.

**Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,505	4,766		-,526	,602
	Konflik Peran	-,009	,086	-,019	-,102	,919
	Kepuasan Kerja	,136	,094	,269	1,443	,158

a. Dependent Variable: APRESID2

Berdasarkan uji heteroskedastisitas pada Tabel 7, konflik peran terdapat nilai signifikansi sebesar 0,919 > 0,05 dan kepuasan kerja sebesar 0,158 > 0,05 artinya tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

*Analisis Regresi Linier*

Persamaan regresi dalam penelitian ini:

$$KK = \beta_0 + \beta_1 KP_1 + e \dots\dots\dots (1)$$

$$KO = \alpha_0 + \alpha_1 KP + \alpha_2 KK + e \dots\dots\dots (2)$$

Persamaan regresi 1

**Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Persamaan 1**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	47,250	2,960		15,964	,000
	Konflik Peran	-,448	,133	-,489	-3,364	,002

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji regresi persamaan 1 pada tabel di atas dapat diketahui persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$KK = \beta_0 + \beta_1 KP + e$$

$$KK = 47,250 - 0,448KP + e$$

- 1) Konstanta ( $\beta_0$ ) sebesar 47,250 artinya jika tidak ada variabel konflik peran, besarnya kepuasan kerja adalah 47,250 satuan.
- 2) Koefisien regresi konflik peran ( $\beta_1$ ) sebesar - 0,448, sig. 0,02 < 0,05 variabel konflik peran berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, jika variabel konflik peran menurun maka kepuasan kerja akan meningkat.

Persamaan regresi 2

**Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linier Persamaan Regresi 2**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,079	7,869		3,314	,002
	Konflik Peran	-,226	,143	-,259	-1,586	,122
	Kepuasan Kerja	,346	,156	,362	2,220	,033

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil uji regresi persamaan 2 pada tabel di atas dapat diketahui persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$KO = \alpha_0 + \alpha_1 KP + \alpha_2 KK + e$$

$$KO = 26,079 - 0,226KP + 0,346KK + e$$

- 1) Konstanta ( $\alpha_0$ ) sebesar 26,079 artinya jika tidak ada variabel konflik peran dan kepuasan kerja, besarnya komitmen organisasi adalah 26,027 satuan.
- 2) Koefisien regresi konflik peran ( $\alpha_1$ ) sebesar - 0,226, sig. 0,122 > 0,05 maka variabel konflik peran tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
- 3) Koefisien regresi kepuasan kerja ( $\alpha_2$ ) sebesar 0,346, sig. 0,033 < 0,05 maka variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, jika variabel kepuasan kerja meningkat maka komitmen juga meningkat dengan asumsi konflik peran tetap.

*Uji F (Goodness of fit)*

Menurut Ghozali (2018) uji *Goodness of fit* adalah untuk menguji seberapa tepatnya frekuensi yang teramati cocok atau sesuai dengan frekuensi yang diharapkan. Secara statistik nilai *Goodness of fit* dapat diukur dari nilai statistik F. Apabila nilai *probability F statistic* kurang dari 0,05 atau 5%, maka variabel independen mampu memprediksi dependen dengan baik.

**Tabel 10. Hasil Uji F Persamaan Regresi 1**

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	135,248	1	135,248	11,317	,002 <sup>b</sup>
Residual	430,226	36	11,951		
Total	565,474	37			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Konflik Peran

**Tabel 11. Hasil Uji F Persamaan Regresi 2**

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	149,661	2	74,831	7,158	,002 <sup>b</sup>
Residual	365,918	35	10,455		
Total	515,579	37			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Konflik Peran

Berdasarkan hasil dari persamaan 1 dan persamaan 2 di atas dapat dilihat bahwa nilai F persamaan 1 = 11,317 dengan signifikansi = 0,002 sedangkan persamaan 2 = 7,158 dengan signifikansi = 0,002 maka dapat diartikan model layak digunakan untuk penelitian.

*Uji t*

Kriteria pengujian:

- (1) Jika nilai signifikansi  $\leq 0,05$  maka hipotesis diterima.
- (2) Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak.

**Tabel 12. Hasil Uji t**

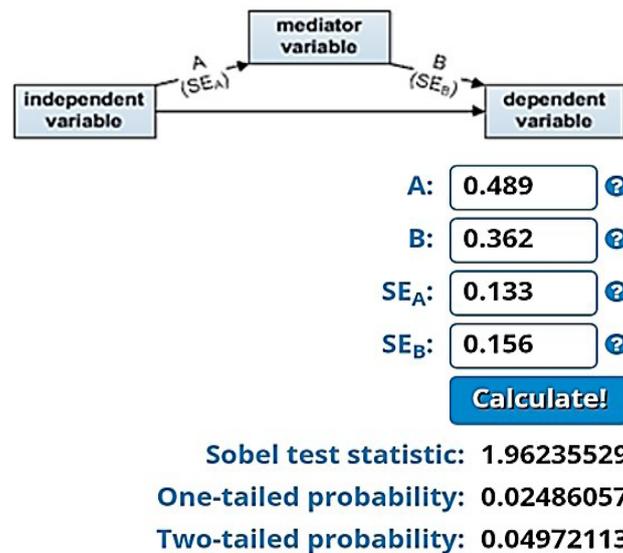
Pengaruh Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh tidak Langsung	Signifikansi
KP → KO	-0,226	-	0,122
KP → KK	-0,448	-	0,002
KK → KO	0,346	-	0,033
KP → KK → KO	-	-0,155	0,002

- a. Nilai signifikansi variabel konflik peran (KP) terhadap komitmen organisasi (KO) sebesar  $0,122 > 0,05$ , sehingga  $H_1$  ditolak, artinya variabel konflik peran tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan STIM YKPN Yogyakarta.
- b. Nilai signifikansi variabel konflik peran (KP) terhadap kepuasan kerja (KK) sebesar  $0,002 < 0,05$  dengan  $\beta_1 = -0,448$  sehingga  $H_2$  diterima, artinya variabel konflik peran berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pada karyawan STIM YKPN Yogyakarta.

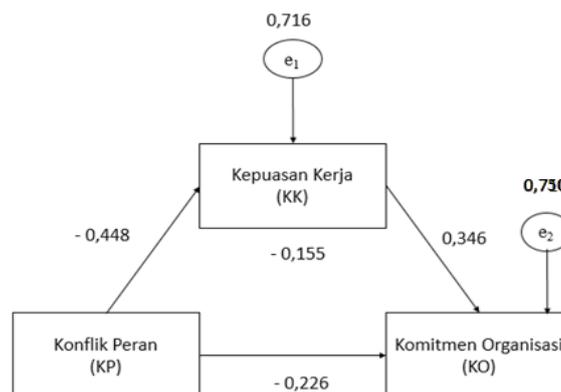
- c. Nilai signifikansi dari variabel kepuasan kerja (KK) terhadap komitmen organisasi (KO) sebesar  $0,033 < 0,05$  dengan  $\beta_2 = 0,346$  sehingga  $H_3$  diterima, artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada karyawan STIM YKPN Yogyakarta.
- d. Diperoleh nilai pengaruh tidak langsung sebesar  $-0,155$  diperkuat dengan *Sobel Test* yang menunjukkan  $t_{hitung}$  sebesar  $1,962 > t_{tabel}$   $1,686$ , dengan nilai signifikansi  $0,04 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh mediasi.

Dengan adanya pengaruh mediasi maka dapat disimpulkan  $H_4$  diterima.

Hasil analisis jalur pada hipotesis penelitian dapat digambarkan pada gambar 2 berikut:



Gambar 2. Sobel Test calculator



Gambar 3. Hasil Analisis Jalur

*Analisis Koefisien Determinasi*

Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Persamaan Regresi 1

**Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan Regresi 1**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,489 <sup>a</sup>	,239	,218	3,457

a. Predictors: (Constant), Konflik Peran

b. Dependent variable: Kepuasan Kerja

Persamaan Regresi 2

**Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan Regresi 2**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,539 <sup>a</sup>	,239	,250	3,233

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Konflik Peran

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

- a. Berdasarkan Tabel 13 di atas, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,239 (23,9%). Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel konflik peran (KP) untuk menjelaskan besarnya variasi dalam kepuasan kerja (KK) adalah sebesar 23,9%, sisanya sebesar 76,1% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.
- b. Berdasarkan tabel 14 di atas, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,250 (25%). Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel konflik peran (KP) dan kepuasan kerja (KK) untuk menjelaskan variasi dalam komitmen organisasi (KO) adalah sebesar 25%, sisanya sebesar 75% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel konflik peran terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada karyawan STIM YKPN Yogyakarta.

- 1) Konflik peran tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Koefisien regresi konflik peran terhadap komitmen organisasi negatif sebesar -0,226 dan memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,122 > 0,05. Artinya variabel konflik peran tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan STIM YKPN Yogyakarta. Hipotesis pertama ( $H_1$ ) yang menyatakan konflik peran berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan STIM YKPN Yogyakarta **ditolak**.

Hasil penelitian tersebut ini tidak mendukung hasil penelitian Rulestri dan Henry (2013) menemukan bahwa konflik peran berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi akan tetapi serupa dengan Sudaryatun (2014) yang menyatakan bahwa konflik peran tidak berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi.

- 2) Konflik peran berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa koefisien regresi konflik peran negatif sebesar -0,448 dan memiliki tingkat signifikan 0,002 > 0,005. Artinya variabel konflik peran berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hipotesis kedua ( $H_2$ ) yang menyatakan konflik peran berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pada karyawan STIM YKPN Yogyakarta **diterima**.

Hasil penelitian mendukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Anisykurlillah dkk. (2013) yang menyimpulkan bahwa *Role Conflic* memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Penelitian serupa dilakukan oleh Kurniawan dan Cahyono (2014) menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

3) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa koefisien regresi kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi positif sebesar 0,346 dan memiliki tingkat signifikan  $0,033 > 0,05$ . Artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hipotesis ketiga ( $H_3$ ) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada karyawan STIM YKPN Yogyakarta **diterima**.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan Tania dan Sutanto (2013) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Penelitian serupa menemukan hasil hubungan positif antara kepuasan kerja terhadap komitmen (Churiyah, 2011) dan Sudaryatun (2014) yang menyatakan kepuasan berpengaruh terhadap komitmen organisasi

4) Konflik peran berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja.

Pengaruh tidak langsung dari variabel konflik peran (KP) terhadap komitmen organisasi (KO) diperoleh dari perkalian nilai pengaruh KP-KK (0,448) dan KK-KO (0,346) sehingga didapat nilai pengaruh tidak langsung konflik peran (KP) terhadap komitmen organisasi (KO) sebesar -0,155. Signifikansi dari pengaruh tidak langsung diuji dengan *Sobel Test*. Hasil dari *Sobel Test* diketahui  $t_{hitung}$  sebesar  $1,962 > t_{tabel}$  1,686 dengan signifikansi  $0,04 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat ( $H_4$ ) yang menyatakan konflik peran berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi melalui mediasi kepuasan kerja pada karyawan STIM YKPN Yogyakarta **diterima**.

Hasil tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputra dkk. (2019) yang menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. Syarifah (2019) juga menunjukkan hasil yang serupa, kepuasan kerja mampu memediasi antara konflik peran dan komitmen organisasi.

## SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh konflik peran terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada karyawan STIM YKPN Yogyakarta. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Konflik peran tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan STIM YKPN Yogyakarta.
2. Konflik peran berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pada karyawan STIM YKPN Yogyakarta.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada karyawan STIM YKPN Yogyakarta.
4. Konflik peran berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada karyawan STIM YKPN Yogyakarta.

## KETERBATASAN DAN SARAN PENELITIAN SELANJUTNYA

Penelitian ini dilakukan pada masa pandemi Covid-19, sehingga pengumpulan data dilakukan secara *online* tanpa tatap muka. Hal ini tidak menutup kemungkinan kesalahan persepsi responden atas pertanyaan dalam kuesioner mengingat tingkat pendidikan responden yang beragam. Untuk penelitian selanjutnya dapat memperkaya variabel yang diteliti terkait dengan komitmen organisasi mengingat hasil memasukkan variabel lain yang relevan berpengaruh terhadap komitmen organisasi mengingat kemampuan variabel konflik peran dan kepuasan kerja untuk menjelaskan variasi dalam komitmen organisasi hanya sebesar 25%.

## REFERENSI

- Allen, N. J., dan Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, continuance and normative commitment, *Journal Of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Anisykurlillah, Indah., Agus Wahyudin dan Kustiani (2013). Pengaruh Role Stressor terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* pada Kantor Akuntansi Publik (KAP) di Jawa Tengah. *Jurnal Dinamika Akuntansi*, 5(2), 109-120.
- Churiyah, Madziatul (2011). Pengaruh Konflik Peran, Kelelahan Emosional terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 16(2), 145-154.
- Edison, Emron., Yohny .A. dan Imas K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Gibson, James L., Jhon M. Ivancevich dan James H. Donnelly (1994). *Organization 8<sup>th</sup>*, VonHoffman Press Inc: USA.
- Kuncoro, Mudrajad (2013). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi, Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis?*, Jakarta: Erlangga.
- Kurniawan, Fatah dan Edi Cahyono (2014). Hubungan Konflik Peran pada Komitmen Organisasi: Kepuasan dan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Riset Manajemen dan Akuntansi*, 5(10), 60-85.
- Lewaherilla, Novalien (2013). Analisis Pengaruh Konflik Peran dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank CENTRAL ASIA Cabang Utama Ambon. *Jurnal Ekonomi*, 7(1), 1-19.
- Priandini, Lathifah (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Organizational Citizebship Behavior (OCB) Karyawan PT. Sport Glove Indonesia Cabang Wonosari. *Skripsi*: STIM YKPN.
- Rizzo et al. (1970). Role Conflict and Ambiguity in Complex Organization. *Administrative Science Quarterly*, 15, 150-163.
- Robbins, Stephen P (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks.

- Rulestri S.L.H., dan Henry Eryanto (2013). Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi di Rumah Sakit TK VI Salak Bogor. *Jurnal EconoSains*, 11(2), 17-28.
- Saputra, Anugrah A. L, Surati dan Akhmad Saufi (2019). Mediatio Role of Job Satisfaction toward Effect of Conflict Roles on Organizational: Study on Private Hospitals Non-Medical Employes in Mataram City. *IJSSH*, 3(2), 165175.
- Sudaryatun, Wiji (2014). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Konflik Peran terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* di BPS Provinsi D.I. Yogyakarta. *JBTI*, V(1), 94-125.
- Syarifah, Latifatus (2019). Analisis Konflik Peran dan Beban Kerja terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Skripsi: STIE Putra Bangsa*.
- Tania, Anastasia dan Eddy M. Sutanto (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. DAI KNIFE di Surabaya. *AGORA*, 1(3).
- Wibowo (2019). *Perilaku dalam Organisasi* (Cetakan Keenam). Depok: Rajawali Pers.
- Winardi (1992). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Wiyono, Gendro (2011). *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & Smart PLS 2.0*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.