

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KONFLIK PERAN
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING DI BPS PROPINSI D.I. YOGYAKARTA**

Wiji Sudaryatun

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

ABSTRACT

This study aimed to examine the effect of the quality of working life and role conflict on organizational commitment with job satisfaction as an intervening variable in BPS Province D.I Yogyakarta. The study was conducted in BPS Province D.I. Yogyakarta, where all employees are sampled, so this research is called the study population.

Collecting data using a survey questionnaire method. The number of respondents as many as 77 people, since the year 2012, there are 2 employees who are learning task, one person retired and one person died. The number of questionnaires were distributed according to the number of respondents ie 77 sets, and return as many as 77. The study was conducted in mid-December.

From this research result that (a). quality of work life significant positive effect on job satisfaction, (b). Role conflict was not a significant negative effect on job satisfaction, (c). Quality of work life significant positive effect on organizational commitment, (d). Conflict is not the role of significant negative effect of organizational commitment, (e). Job satisfaction significant positive effect on organizational commitment, (f). Job satisfaction mediates the indirect effect of quality of work life for organizational commitment, and (g). Job satisfaction mediates the indirect effect of the quality of the conflicting roles of organizational commitment.

Keywords: *Quality of work life, role conflict, job satisfaction, organizational commitment*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Setiap organisasi akan selalu menuntut kinerja yang baik dari karyawannya. Kinerja yang baik tidak hanya mengandalkan strategi, namun juga tidak lepas dari kualitas dan nilai-nilai budaya sumberdaya manusia di dalam organisasi (Tjahjono, 2004). Manajemen Sumber Daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang mendorong untuk menghasilkan kinerja yang baik, karena MSDM ini yang mengatur SDM sesuai fungsinya yaitu *planning, organizing, staffing, directing, dan controlling*.

Berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai tujuannya dan tumbuh secara berkelanjutan sangat tergantung pada kualitas sumberdaya manusianya (SDM). Sumberdaya manusia (SDM) yang berkualitas menurut Lako (dalam Wahyuni, 2009) adalah sumberdaya manusia yang paling tidak memiliki empat karakteristik yaitu : 1) memiliki *competence* (*knowledge, skill, abilities, dan experience*) yang memadai; 2) *commitment* pada organisasi; 3) selalu bertindak *cost-effectiveness* dalam setiap aktivitasnya; dan 4) *congruence of goals* yaitu bertindak selaras antara tujuan pribadinya dengan tujuan organisasi.

Badan Pusat Statistik (BPS) adalah lembaga Non Departemen yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Setiap organisasi pasti memiliki visi dan misi sebagai kerangka acuan kerja organisasi tersebut, yaitu hendak dibawa ke arah mana sebenarnya organisasi tersebut. BPS sendiri mempunyai visi yaitu Pelopor data statistik terpercaya untuk semua. Sesuai dengan visi dan misinya, BPS harus profesional dalam menyajikan data apalagi tuntutan masyarakat terhadap ketersediaan data dan informasi statistik yang beragam dan berkualitas semakin hari semakin meningkat. Pengguna data menginginkan data bisa tersedia lebih cepat, lebih murah, lebih mudah diperoleh, dan lebih berkualitas.

BPS sendiri mempunyai pekerjaan yang sifatnya rutin dan tidak rutin. Pekerjaan yang sifatnya rutin ada survei mingguan, bulanan, triwulanan dan tahunan. Pekerjaan tersebut sudah mempunyai jadwal rutin, sehingga setiap karyawan sudah mempunyai target penyelesaian dengan tugasnya masing. Di samping dengan pekerjaan rutin tersebut, ada beberapa pekerjaan yang sifatnya rutin setiap 10 tahun atau 5 tahun sekali seperti sensus penduduk, sensus pertanian, sensus ekonomi, survei biaya hidup, survei potensi desa dan lain-lain. Pekerjaan besar tersebut selalu menyita baik fisik maupun pikiran dari masing-masing karyawan, yang akibatnya seorang karyawan akan dilibatkan dalam pekerjaan tersebut

yang bukan menjadi tugas pokoknya. Dengan jadwal yang sudah ditentukan, pekerjaan tersebut harus berjalan lancar, namun pekerjaan rutin pun harus berjalan juga. Kondisi yang seperti ini menyebabkan seorang karyawan tidak bisa bekerja secara maksimal, karena disamping ikut andil dalam pekerjaan besar tersebut juga harus mengerjakan pekerjaan rutin. Konflik-konflik pun sering terjadi karena ada karyawan yang tidak dilibatkan, sehingga menimbulkan rasa iri diantara karyawan, karena dengan keterlibatan dari seorang karyawan dalam pekerjaan tersebut akan mendapatkan tambahan honorarium sebagai petugas lapangan.

BPS menuntut loyalitas atau komitmen dari karyawannya untuk memberikan yang terbaik buat BPS. Seorang karyawan akan merasakan kepuasan kerja apabila kualitas kehidupan kerjanya terpenuhi dan bebas dari konflik peran dalam lingkungan kerja sehari-hari. Karyawan dengan kepuasan kerja akan menunjukkan kinerja yang baik, prestasi kerja meningkat, absensi rendah, dan tetap setia terhadap tempat kerja Mowday, Steers dan Porter, (1982, dalam Ujjianto, 2005). Kepuasan kerja yang tinggi sangat mempengaruhi kondisi kerja yang positif dan dinamis sehingga mampu memberikan keuntungan nyata, tidak hanya bagi perusahaan atau organisasi tetapi juga keuntungan bagi tenaga kerja itu sendiri. Kondisi inilah yang sangat didambakan oleh BPS.

Lingkup Penelitian

Kualitas kehidupan kerja dan konflik peran sangat berpengaruh terhadap sikap karyawan. Kedua faktor ini apabila dipenuhi maka seorang karyawan akan merasakan kepuasan kerja. Seorang karyawan yang merasa puas, akan memberikan segala pikiran dan tenaganya untuk organisasinya dan komitmen terhadap organisasinya akan semakin tinggi. Mereka tidak akan pernah berfikir untuk pindah dari BPS.

Berdasarkan uraian tersebut betapa pentingnya faktor kualitas kehidupan kerja dan konflik peran dalam meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi karyawan. Hal ini mendorong penulis untuk meneliti seberapa besar pengaruhnya faktor-faktor tersebut dan menuliskan hasilnya dalam tesis yang berjudul pengaruh kualitas kehidupan kerja dan konflik peran terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di BPS Propinsi D.I. Yogyakarta.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah faktor kualitas kehidupan kerja akan berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah faktor konflik peran akan berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah faktor kualitas kehidupan kerja akan berpengaruh dan signifikan terhadap komitmen organisasi?
4. Apakah konflik peran akan berpengaruh dan signifikan terhadap komitmen organisasi?
5. Apakah kepuasan kerja akan berpengaruh dan signifikan terhadap komitmen organisasi?
6. Apakah kepuasan kerja akan memediasi pengaruh tidak langsung dari kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi?
7. Apakah konflik peran akan memediasi pengaruh tidak langsung dari konflik peran terhadap komitmen organisasi?

Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji signifikansi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk menguji signifikansi pengaruh konflik peran terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk menguji signifikansi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi.
4. Untuk menguji signifikansi pengaruh konflik peran terhadap komitmen organisasi.
5. Untuk menguji signifikansi pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.
6. Untuk menguji mediasi pengaruh tidak langsung dari kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi.
7. Untuk menguji mediasi pengaruh tidak langsung dari konflik peran terhadap komitmen organisasi

Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Instansi/BPS

Dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan langkah-langkah selanjutnya dalam memperbaiki dan mengembangkan strategi pengembangan sumberdaya manusia yang berdampak pada komitmen organisasi karyawan di BPS Propinsi D.I. Yogyakarta.

2. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan.

Penelitian ini diharapkan akan memberikan sumbangan pengetahuan mengenai hubungan dan pengaruh kualitas kehidupan kerja dan konflik peran terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening yang ada dalam penelitian ini, dan akan merangsang penelitian lain sejenis di masa yang akan datang.

LANDASAN TEORI, HIPOTESIS DAN PENELITIAN TERDAHULU

Landasan Teori

Kualitas Kehidupan Kerja

Schemerhorn, Hunt, dan Obsorn (2005) (dalam Yusuf, 2010) mendefinisikan kualitas kehidupan kerja sebagai *quality of work life is the overall quality of human experiences in the workplace. It is reminder that high performance in any work setting can and should be accomplished by high levels of job satisfaction*, yang artinya kualitas kehidupan kerja adalah keseluruhan kualitas dari pengalaman manusia di tempat kerja. Ames (1992) (dalam Yusuf, 2010) mengemukakan bahwa kualitas kehidupan kerja karyawan merupakan evaluasi kognitif dari seluruh rangkaian proses kerja yang memiliki *goal orientation*, atau mengandung pengertian sebagai *keyakinan yang mengarah pada different way of approaching, engaging in, and responding to achievement situation*". *Goal orientation* bisa dijadikan standar seseorang dalam mengukur dan mengevaluasi kemampuan dan kesuksesannya dan memberikan keyakinan dan motivasi terhadap atribusi dan afeksi, sehingga memunculkan nilai-nilai kualitas bagi dirinya sendiri dan dapat dinilai oleh lingkungannya (*performance appraisal*).

Menurut Wayne (2003) (dalam Yusuf, 2010) dalam teori *Quality of worklife* dikatakan bahwa para manajer memberikan kesempatan bagi para pekerja untuk mendesain pekerjaan mereka tentang apa yang dibutuhkan dalam membuat produk atau jasa agar mereka dapat bekerja secara efektif. Untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan para karyawan perlu dilakukan pelatihan yang *extensif* untuk menambah rasa percaya diri dan kenyamanan dalam melakukan pekerjaan. Selain itu sebagai karyawan dalam perusahaan seringkali harus bekerja melebihi jam kerja dan hari kerja, sehingga karyawan membutuhkan waktu kerja yang fleksibel untuk dapat memenuhi kebutuhan pribadi. Untuk itu pimpinan perusahaan perlu menyikapi dengan sebaik-baiknya setiap aspek dari kualitas

kehidupan kerja dengan tujuan agar hubungan antara pihak manajemen dengan karyawan dapat berjalan dengan baik yang bermuara pada peningkatan kinerja.

Ada delapan indikator dalam pengukuran kualitas kehidupan kerja yang dikembangkan oleh Walton (Zin 2004) tetapi dalam penelitian ini hanya akan digunakan empat indikator saja, yaitu :

- a. Pertumbuhan dan pengembangan, yaitu terdapatnya kemungkinan untuk mengembangkan kemampuan dan tersedianya kesempatan untuk menggunakan ketrampilan atau pengetahuan yang dimiliki karyawan.
- b. Partisipasi, yaitu adanya kesempatan untuk berpartisipasi atau terlibat dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi langsung maupun tidak langsung terhadap pekerjaan.
- c. Sistem imbalan yang inovatif, yaitu bahwa imbalan yang diberikan kepada karyawan memungkinkan mereka untuk memuaskan berbagai kebutuhannya sesuai dengan standard hidup karyawan yang bersangkutan dan sesuai dengan standard pengupahan dan penggajian yang berlaku di pasaran kerja.
- d. Lingkungan kerja, yaitu tersedianya lingkungan kerja yang kondusif, termasuk di dalamnya penetapan jam kerja, peraturan yang berlaku kepemimpinan serta lingkungan fisik.

Role Conflic (Konflik Peran)

Saat manusia berinteraksi, ketidaksesuaian dan pertentangan seringkali tidak dapat dihindari. Ketidaksesuaian dan pertentangan ini disebabkan manusia mempunyai keyakinan, pendapat, dan pengetahuan yang berbeda satu sama lain. Perbedaan-perbedaan inilah, menurut House dan Rizzo (1972) (dalam Nugroho, 2003) yang menyebabkan timbulnya konflik.

Winardi (2007) mengemukakan konflik merupakan suatu oposisi atau pertentangan antara kebutuhan dan tujuan antara individu atau kelompok. Di sini hal yang perlu di ingat adalah bila seseorang bekerjasama dengan orang lain dalam rangka mengejar kebutuhan dan tujuannya, maka dengan berlangsungnya waktu yang cukup lama akan dapat menimbulkan perbedaan-perbedaan antara mereka.

Menurut pendapat Stoner dan Freeman (1994) (dalam Winardi, 2007) manusia sebagai makhluk hidup dan makhluk sosial seringkali mengalami konflik personal, konflik interpersonal dan konflik antara kelompok dalam kehidupannya. Konflik personal berkaitan

dengan diri pribadi individu terhadap keyakinan dan prinsipnya. Konflik interpersonal timbul bila terjadi pertentangan antara seseorang dengan orang lain. Konflik antar kelompok terjadi bila terjadi pertentangan antar salah satu kelompok dengan kelompok yang lain. Memperhatikan dinamikanya seorang individu sebagai bagian dari kelompok, Rizzo et al. (1972) (dalam Nugroho 2003) berpendapat bahwa sebab-sebab konflik dapat dikelompokkan dalam tiga kategori besar, yaitu:

- a. Karakteristik individu yaitu nilai, sikap dan keyakinan, kebutuhan dan kepribadian, serta persepsi dan pendapat.
- b. Kondisi situasional yang dapat mendorong timbulnya konflik yaitu, keadaan saling bergantung, kebutuhan untuk saling berinteraksi, kebutuhan akan konsensus, perbedaan status, komunikasi, tanggung jawab, dan adanya peraturan yang ambigu.
- c. Faktor-faktor kompleks dalam kelompok yang dapat menyebabkan konflik, yaitu adanya spesialisasi dan diferensiasi kerja, tugas yang saling bergantung, tujuan utama yang ingin dicapai, sumber-sumber yang langka, otoritas dan pengaruh yang beragam, keputusan, prosedur dan peraturan-peraturan.

Tipe-tipe konflik menurut James A.F Stoner dan Charles Wankel (Winardi, 2007) terdapat lima macam yang mungkin muncul dalam kehidupan organisasi tertentu :

- a. Konflik di dalam individu tertentu terjadi, apabila seorang individu tidak pasti tentang pekerjaan apa yang diharapkan akan dilakukan olehnya, apabila tuntutan tertentu dari pekerjaan yang ada, berbenturan dengan tuntutan lain atau apabila sang individu dituntut untuk melaksanakan hal-hal yang melebihi kemampuannya. Tipe konflik demikian seringkali mempengaruhi reaksi seorang individu terhadap tipe-tipe konflik-konflik organisatoris lainnya.
- b. Konflik antara individu-individu di dalam organisasi yang sama, seringkali dianggap sebagai hal yang terjadi karena adanya perbedaan-perbedaan dalam kepribadian. Seringkali konflik-konflik demikian muncul karena tekanan-tekanan yang berkaitan dengan peranan (misalnya antara peranan manajer dan pihak bawahan) atau dari cara orang mempersonalisasi konflik antara kelompok-kelompok.
- c. Konflik antara individu-individu dan kelompok-kelompok seringkali berhubungan dengan cara para individu menghadapi tekanan-tekanan untuk mencari konformitas, yang ditekankan kepada mereka oleh kelompok kerja mereka.

- d. Konflik antara kelompok-kelompok dalam organisasi yang sama merupakan tipe konflik yang banyak terjadi di dalam organisasi- organisasi. Konflik-konflik antara lini dan staf dan pekerja-manajemen merupakan dua macam bidang konflik antar kelompok.
- e. Konflik-konflik antara organisasi-organisasi dalam bidang ekonomi, di Amerika Serikat dan pada negara-negara lain, dianggap sebagai bentuk konflik yang diperlukan.

Pandangan-pandangan mengenai Konflik

Sikap orang tentang konflik dalam organisasi-organisasi, telah mengalami banyak perubahan dengan berlangsungnya waktu. Stephen P. Robbins (2009) telah mempelajari evolusi tersebut, dimana ditekankannya perbedaan antara pandangan tradisional tentang konflik dan pandangan yang berlaku sekarang, yang dinamakan pandangan para interaksionis (the interactionist view).

Adapun pandangan tradisional dan modern mengenai konflik adalah sebagai berikut :

Pandangan tradisional	Pandangan Modern
Konflik dapat dihindari	Konflik tidak dapat dihindari
Konflik disebabkan karena adanya kesalahan manajemen dalam hal mendesain dan memanaje organisasi-organisasi atau karena adanya pengacau-pengacau	Konflik muncul karena aneka macam sebab, termasuk didalamnya struktur organisatoris, perbedaan-perbedaan dalam tujuan-tujuan yang tidak dapat dihindari perbedaan-perbedaan dalam persepsi-persepsi serta nilai-nilai personalia yang terspesialisasi dan sebagainya
Konflik merusak organisasi yang bersangkutan dan menyebabkan tidak tercapainya hasil optimal	Konflik membantu, kadang-kadang menghambat hasil pekerjaan organisatoris dengan derajat yang berbeda-beda
Tugas menejemen adalah meniadakan konflik	Tugas manajemen adalah manage tingkat konflik, dan pemecahannya hingga dapat dicapai hasil prestasi organisatoris optimal
Agar dapat dicapai hasil prestasi organisatoris optimal, maka konflik perlu ditiadakan	Hasil pekerjaan optimal secara organisatoris, memerlukan konflik derajat

Kepuasan Kerja

Lock (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan : “Job satisfaction is a pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one’s job or job experience.” (Kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau

menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja). Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya (Robbins, 2009). Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan yang disediakan oleh pekerjaan. Porter (Luthan, 1995) menambahkan, “job satisfaction is difference between how much of something there should be and how much there is now.” (Kepuasan kerja adalah perbedaan antara seberapa banyak sesuatu yang seharusnya diterima dengan seberapa banyak sesuatu yang sebenarnya dia terima).

Davis (dalam Husnawati, 2006) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sekumpulan perasaan menyenangkan dan tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dipandang sebagai perasaan senang atau tidak senang yang relatif, yang berbeda dari pemikiran objektif dan keinginan perilaku. Karena perasaan terkait dengan sikap seseorang, maka kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai sikap umum seseorang terhadap pekerjaan dan harapannya pada organisasi tempat ia bekerja.

Sopiah (2008) membuat kesimpulan mengenai kepuasan kerja dari berbagai pendapat yaitu :

1. Kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja.
2. Tanggapan emosional bisa berupa perasaan puas (positif) atau tidak puas (negatif). Bila secara emosional puas berarti kepuasan kerja tercapai dan sebaliknya bila tidak maka berarti karyawan tidak puas.
3. Kepuasan kerja dirasakan karyawan setelah karyawan tersebut membandingkan antara apa yang dia harapkan akan dia peroleh dari hasil kerjanya dengan apa yang sebenarnya dia peroleh dari hasil kerjanya.
4. Kepuasan kerja mencerminkan beberapa sikap yang berhubungan.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Stephen P. Robbins (2009) didefinisikan bahwa keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Dalam organisasi sekolah guru merupakan tenaga profesional yang berhadapan langsung dengan siswa, maka guru dalam menjalankan tugasnya sebagai

pendidik mampu menjalankan kebijakan-kebijakan dengan tujuan-tujuan tertentu dan mempunyai komitmen yang kuat terhadap sekolah tempat dia bekerja.

Porter dan Smith (dalam Ujjianto, 2005) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sifat hubungan antara pekerja dan organisasi yang memungkinkan ia mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi dapat dilihat dari:

1. Keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut;
2. Kesiapan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi tersebut; dan,
3. Kepercayaan akan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Oleh karena itu, dibanding dengan keterikatan, komitmen meliputi hubungan yang aktif antara pekerja dengan majikan dimana pekerja tersebut bersedia memberikan sesuatu atas kemauan sendiri agar dapat menyokong tercapainya tujuan organisasi. Selain itu oleh Gibson et al (1997) (dalam Utomo, 2002) komitmen organisasional didefinisikan sebagai identifikasi rasa, keterlibatan loyalitas yang ditunjukkan oleh pekerja terhadap organisasinya atau unit organisasi. Komitmen organisasional ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan, yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi, begitu juga adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan Mowday et al (dalam Utomo, 2002) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai seberapa jauh tingkat seorang pekerja mengidentifikasi dirinya pada organisasi serta keterlibatannya di dalam suatu organisasi.

Komponen-komponen Komitmen terhadap Organisasi

Allen dan Meyer (1990) dan Meyer, et al. (1989) dalam (Sopiah, 2008) mengemukakan tiga komponen model komitmen terhadap organisasi, yaitu :

1. Affective commitment yaitu keikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam suatu organisasi. Individu menetap dalam suatu organisasi karena keinginan sendiri.
2. Continuance commitment yaitu komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi. Individu memutuskan untuk menetap pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan.

3. Normative commitmen yaitu keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal kepada organisasi tersebut.

Hasil Penelitian terdahulu

Penelitian Kualitas kehidupan kerja menjadi penting dalam organisasi, karena sangat mempengaruhi kinerja dari para karyawannya. Suatu organisasi dengan lingkungan kerja yang baik akan mendorong para karyawannya untuk bekerja secara maksimal. Apabila seorang karyawan yang puas dengan penciptaan kualitas kerja dari organisasi tempat kerjanya, tentu mereka akan menghasilkan kinerja yang baik. Faktor lingkungan pekerjaan akan mempengaruhi sikap individu terhadap organisasi seperti komitmen, kepuasan kerja, produktifitas, dan sebagainya. Porte, Mowday dan Steers (1982, dalam Irwanto, 2000) mengatakan bahwa lingkungan dan pengalaman kerja dipandang sebagai kekuatan sosialisasi utama yang mempengaruhi komitmen terhadap organisasi. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan (May dan Lau, 1999) (dalam Arifin 2012). Adanya kualitas kehidupan kerja juga menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Penelitian juga menunjukkan adanya hubungan positif antara praktek kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan (Elmuti dan Kathawala, 1997).

Konflik peran mempunyai dampak negatif terhadap perilaku karyawan seperti timbulnya ketegangan kerja, peningkatan perputaran kerja, penurunan kepuasan kerja, penurunan komitmen organisasional dan penurunan kinerja keseluruhan (Jackson dan Schuler, 1985). Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa konflik peran mempunyai pengaruh negatif secara tidak langsung terhadap komitmen organisasional yang dimediasi dengan kepuasan kerja, dan mempunyai pengaruh positif secara langsung terhadap komitmen organisasi. (Putri, 2007).

Penelitian yang dilakukan oleh Yusuf (2010) menjelaskan bahwa :

1. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian tersebut juga sesuai dengan hasil penelitian Kaihatu (2007:24), Davis (1993) dan Safrizal (dalam Kaihatu, 2007) yang menyimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini juga telah membuktikan kesimpulan dari penelitian yang dilakukan Eby, Freeman, Rush, dan Lance (1999:98), yang mengemukakan bahwa komitmen karyawan memiliki korelasi yang kuat terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Misqi (2007) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Alamsyah (2007) juga menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif pada komitmen organisasi terhadap peningkatan kinerja organisasi di mailbox Distro dan Clothing Company Yogyakarta.

Penelitian yang dilakukan oleh Priheni (2005) menjelaskan bahwa komitmen organisasi, komitmen profesional dan konflik peran secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Subiyantahadi (2005) menjelaskan bahwa Kualitas kehidupan kerja, konflik peran dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Penelitian mengenai kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasional yang dilakukan oleh Masri (2007) menunjukkan hasil bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

Penelitian mengenai konflik kerja terhadap komitmen organisasi yang dilakukan oleh krisdiana, (2012) menunjukkan bahwa :

1. Terdapat pengaruh secara langsung positif yang signifikan konflik peran terhadap stres kerja.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan dari konflik peran terhadap kepuasan kerja.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan dari stres kerja terhadap kepuasan kerja.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.
5. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan dari konflik peran terhadap komitmen organisasi,
6. Terdapat pengaruh yang signifikan dari stres kerja terhadap komitmen organisasi.
7. Terdapat pengaruh secara tidak langsung yang tidak signifikan antara konflik peran terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja.
8. Terdapat pengaruh secara tidak langsung antara stres kerja terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja.

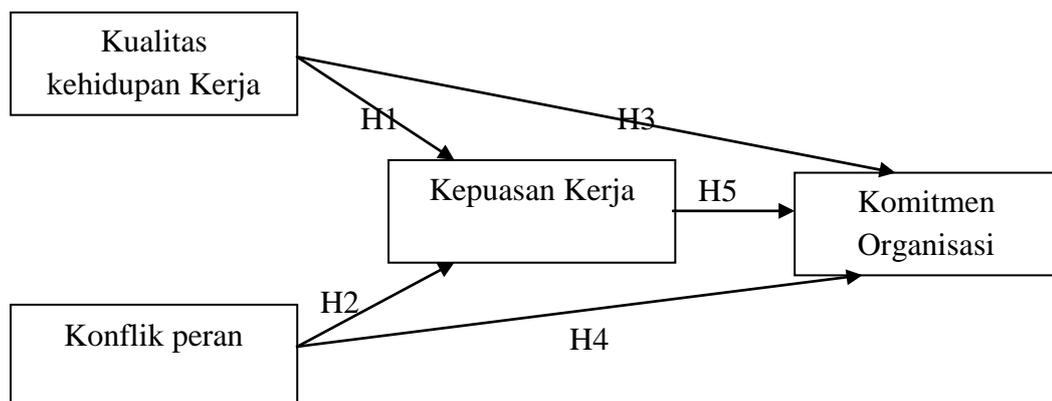
Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1: Faktor kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja
- H2: Faktor konflik peran berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja
- H3: Faktor kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi
- H4: Faktor konflik peran berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi
- H5: Faktor kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi.
- H6: Kepuasan kerja memediasi pengaruh tidak langsung dari kualitas kehidupan kerja terhadap terhadap komitmen organisasi
- H7: Kepuasan kerja memediasi pengaruh tidak langsung dari konflik peran terhadap komitmen organisasi

Model Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji besarnya pengaruh kualitas kehidupan kerja dan konflik peran terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Kerangka Pemikiran Teoritis dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1

Kerangka Pemikiran Teoritis

METODE PENELITIAN

Obyek Penelitian

Penelitian ini menggunakan data primer dengan obyek penelitian adalah karyawan di BPS Propinsi D.I. Yogyakarta. Penelitian dilakukan pada bulan Desember 2012.

Subyek Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian populasi, yaitu semua karyawan akan dijadikan sampel untuk penelitian ini yaitu berjumlah 81 orang. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2008).

Jenis Data

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dan jenis data primer. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode survei, sedangkan teknik pengumpulan datanya melalui kuesioner yang didistribusikan oleh masing-masing koordinator bidang yang sudah ditunjuk melalui para Kabid/Kabag.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan survei dengan metode kuesioner, yaitu daftar pertanyaan yang telah dirumuskan sebelumnya yang akan dijawab oleh responden, biasanya dalam alternatif yang didefinisikan dengan jelas. Kuesioner merupakan suatu mekanisme pengumpulan data yang efisien jika peneliti mengetahui dengan tepat apa yang diperlukan dan bagaimana mengukur variabel penelitian. (Tjahjono, 2009).

Berkenaan dengan skala pengukuran dalam penyusunan kuesioner, peneliti menggunakan skala Likert, yaitu pertanyaan tertutup yang mengukur sikap dari keadaan yang negatif ke jenjang yang positif. Digunakan untuk mendapatkan data tentang dimensi-dimensi dari variabel-variabel yang dianalisis dalam penelitian ini, dengan 5 alternatif nomor untuk mengukur sikap responden. Pertanyaan- pertanyaan dalam bagian ini dibuat dengan menggunakan skala 1-5 untuk mendapatkan data yang bersifat interval dan diberi skor atau nilai seperti di bawah ini :

Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Cukup Setuju	Setuju	Sangat Setuju
1	2	3	4	5

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Kualitas Kehidupan Kerja.

Kualitas kehidupan kerja adalah persepsi-persepsi karyawan bahwa mereka ingin merasa aman, secara relatif merasa puas dan mendapat kesempatan mampu tumbuh dan berkembang selayaknya manusia (Wayne, 1992 dalam Arifin, 2012).

Indikator dalam kualitas kehidupan kerja yaitu : pertumbuhan dan pengembangan, partisipasi, sistem imbalan yang inovatif dan lingkungan kerja.

Dalam penelitian ini, Kualitas Kehidupan Kerja diukur berdasarkan persepsi terhadap kualitas kehidupan kerja yang diukur dengan instrumen yang diadopsi dari Subiyantahadi (2005) dengan skala Likert 1-5. Setiap faktor kualitas kehidupan kerja dibagi dalam 3 pertanyaan yang mewakili faktor itu sendiri, sehingga jumlah keseluruhan sebanyak 12 pertanyaan.

Konflik peran

Konflik peran adalah konflik yang muncul ketika seseorang mendapat peran yang tidak sesuai dengan perilaku peran yang tepat (dalam Subiyantahadi, 2005).

Konflik peran diukur berdasarkan persepsi terhadap Konflik peran yang menggunakan instrumen dari penelitian Subiyantahadi (2005) dengan skala Likert 1-5 yang terdiri dari 10 pertanyaan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sekumpulan perasaan menyenangkan dan tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka. Indikator dalam kepuasan kerja adalah: pekerjaan itu sendiri, bayaran, kesempatan untuk promosi, atasan dan rekan kerja.

Kepuasan kerja diukur berdasarkan persepsi terhadap kepuasan kerja. Variabel kepuasan kerja menggunakan instrumen dari penelitian Misqi (2007). dengan skala likert 1-5, yang terdiri dari 10 pertanyaan yang meliputi rasa puas, rasa suka terhadap pekerjaan, hubungan dan lingkungan kerja, sistem gaji dan fasilitas yang ada.

Komitmen Organisasi

Komitmen adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak ada suatu perusahaan atau organisasi tertentu dan pada tujuan organisasi tersebut serta berniat untuk memelihara keanggotannya dalam organisasi. Indikator komitmen dalam penelitian ini adalah indikator menurut Allen dan Meyer (1991) (dalam Sopiah, 2008) yang terdiri dari 3 dimensi, tetapi dalam penelitian ini digunakan dimensi Normative commitment, yaitu suatu perasaan dari karyawan tentang kewajiban untuk bertahan dalam organisasi, mereka merasa bahwa mereka harus tinggal bersama.

Penelitian ini mengambil dimensi normative commitment karena sebagian besar karyawan di BPS adalah para lulusan STIS. Sekolah Tinggi Ilmu Statistik (STIS) adalah sekolah kedinasan, yang setiap tahunnya mampu meluluskan sarjana statistik terapan. Sarjana-sarjana tersebut ditempatkan di BPS di setiap daerah dengan masa ikatan dinas dua kali masa pendidikan, sehingga karyawan tersebut terikat dengan masa ikatan dinas tersebut. Para lulusan tersebut tidak akan meninggalkan BPS karena sudah menjadi tanggungjawabnya untuk tetap bertahan di BPS, karena terikat dengan masa ikatan dinas tersebut.

Kebijakan pimpinan yang memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada para karyawan untuk melanjutkan pendidikan di jenjang yang lebih tinggi, memotivasi para lulusan STIS ini untuk ikut program Tugas Belajar. Prosentase untuk para lulusan STIS sangat mayoritas, sehingga mereka pun akan terikat dengan bertambahnya masa ikatan dinas, dan tidak akan keluar dari BPS karena dengan keluar dari BPS sebelum masa ikatan dinas disuruh mengembalikan biaya selama masa pendidikan. Karyawan yang berminat untuk mendaftar tugas belajar tidak hanya dari para lulusan STIS saja, akan tetapi dari lulusan Sarjana umum.

Para karyawan juga menandatangani pakta integritas, yang secara tidak langsung karyawan tersebut merasa terikat dengan BPS, sehingga para karyawan BPS tetap bertahan di BPS.

Komitmen organisasi diukur berdasarkan persepsi terhadap komitmen organisasi. Variabel ini menggunakan instrumen yang digunakan dari penelitian sebelumnya yaitu penelitian Alamsyah (2007) dengan rincian pertanyaan berjumlah 6 item dengan menggunakan skala likert 1-5.

Uji Kualitas Instrumen

Uji Validitas Data (Uji Kesahihan)

Uji instrument dilakukan dengan cara menguji validitas dan reliabilitas. Menurut Tjahjono (2009), Validitas adalah suatu alat untuk menguji seberapa baik instrument yang dikembangkan dalam mengukur konsep tertentu. Data yang valid adalah data yang tidak berbeda antar data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian. (Sugiyono, 2008; 267). Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak di ukur. Uji Validitas Item atau butir dapat dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Untuk proses uji validitas ini, akan digunakan Uji Korelasi Pearson Product Moment, setiap item akan diuji relasinya dengan skor total variabel yang dimaksud.

Uji Reliabilitas Data (Uji Keandalan)

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi dan stabilitas dari skor (skala pengukuran) sebuah instrumen dalam mengukur konsep tertentu dan membantu nilai goodness dari sebuah instrument pengukuran. Kriteria yang digunakan adalah istilah yang digunakan untuk mengetahui tingkat reliabilitas adalah besarnya nilai Cronbach alfa. Instrumen penelitian disebut handal apabila hasil pengujian menunjukkan alpha lebih besar dari 0,6 (Tjahjono, 2009).

Uji Hipotesis dan Analisis Data

Analisis Regresi dengan variabel intervening (Path Analysis)

Teknik analisis yang digunakan untuk menguji model dan hipotesis adalah analisis regresi dengan variabel mediator atau intervening, analisis jalur (path analysis) dengan bantuan SPSS for windows. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model casual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Analisis jalur sendiri tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar variabel. Hubungan kausalitas antar variabel telah dibentuk dengan model berdasarkan landasan teoritis. (Imam Ghozali, 2011).

Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah :

X1 = Kualitas kehidupan Kerja

X2 = Konflik peran X3 = Kepuasan Kerja

Y = Komitmen Organisasional (Normative commitment)

Dalam penelitian ini akan dibentuk 2 persamaan regresi berganda yaitu : Persamaan 1 :

$$X3 = \beta_1 X1 + \beta_2 X2 + e$$

Dari persamaan 1 akan diteliti pengaruh simultan dari kualitas kehidupan kerja dan konflik peran terhadap kepuasan kerja.

Persamaan 2 :

$$Y2 = \beta_1 X1 + \beta_2 X2 + \beta_3 X3 + e$$

Dari Persamaan 2 akan diteliti pengaruh simultan dari kualitas kehidupan kerja, konflik peran dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Profil Obyek dan Subyek Penelitian

Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Badan Pusat Statistik Propinsi D.I. Yogyakarta yang berjumlah 81 orang. Pada tahun 2012 ini ada 2 orang karyawan yang sedang Tugas Belajar, 1 orang pensiun dan 1 orang karyawan meninggal, sehingga jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 77 orang. Kuesioner didistribusikan sebanyak 77 set, ke masing-masing karyawan melalui Kepala bidang/bagian dengan menunjuk masing-masing koordinator dari setiap bidang/bagian tersebut. Koordinator bidang ini bertugas untuk menjelaskan ke responden apabila responden tidak mengerti dengan pertanyaan-pertanyaan yang ada di kuesioner. Setiap kuesioner yang sudah diterima oleh koordinator bidang/bagian langsung di cek kelengkapan isiannya, jika ada yang kelewatan dalam isiannya langsung dikembalikan ke responden, sehingga jumlah kuesioner yang kembali bisa 100% atau sebanyak 77 set. Jangka waktu penyebaran kuesioner sampai kuesioner kembali pengumpulan kembali adalah satu minggu.

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh gambaran karakteristik dari responden. Identitas responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 1. Dalam tabel tersebut terlihat bahwa dari 77 responden terdiri dari 39 responden (50,6%) adalah laki-laki dan 38

responden (49,4%) adalah perempuan. Berdasarkan kelompok umur dapat dijelaskan bahwa responden antara rentang 41-50 tahun memiliki proporsi paling besar yaitu sebanyak 27 orang (35,1%), sedangkan umur dibawah atau sama dengan 30 tahun memiliki proporsi paling sedikit yaitu sebanyak 11 orang (14,3%). Sementara berdasarkan tingkat pendidikan dapat dijelaskan bahwa responden dengan tingkat pendidikan DIV/S1 memiliki proporsi paling besar yaitu sebanyak 37 orang (48,1 %), sedangkan tingkat pendidikan SLTP ke bawah paling sedikit proposrinya yaitu 5 orang (6,5%).

Masa Kerja karyawan BPS antara 11-20 tahun memiliki proporsi paling tinggi yaitu sebanyak 33 orang (42,9%), kemudian disusul dengan masa kerja > 21 tahun sebanyak 29 orang (37,7%).

Berdasarkan status perkawinan, bahwa hampir semua karyawan BPS Propinsi D.I. Yogyakarta mempunyai status kawin yaitu sebanyak 65 responden (84,4%), sebanyak 10 orang (13%) berstatus belum kawin dan sisanya sebanyak 2 orang (2,6%) berstatus cerai mati. Kemudian menurut jenis jabatan terdiri dari 28 orang pejabat struktural (36,4%) dan 49 orang (63,6%) dengan jabatan non struktural.

Tabel 1

Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin, Kelompok Umur, Tingkat Pendidikan, Masa Kerja, Status Perkawinan dan Jenis Jabatan

Identitas Responden	Jumlah	Persentase (%)
(1)	(2)	(3)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	39	50,6
Perempuan	38	49,4
Total	77	100,0
Kelompok Umur		
≤ 30 Tahun	11	14,3
31 – 40 Tahun	21	27,3
41 – 50 Tahun	27	35,1
≥ 51 Tahun	18	23,1
Total	77	100,0
Tingkat Pendidikan		
≤ SLTP	5	6,5
SLTA	14	18,2
DIII	8	10,4
DIV/S1	37	48,1
S2	13	16,9
Total	77	100,0
Masa Kerja		
< 5 th	9	11,7
6-10 th	6	7,8
11-20 th	33	42,9

> 21 th	29	37,7
< 5 th	9	11,7
Total	77	100,0
Status Perkawinan		
Kawin	65	84,4
Belum Kawin	10	13,0
Cerai Hidup	0	0
Cerai Mati	2	2,6
Total	77	100,0
Jenis Jabatan		
Struktural	28	36,4
Non Struktural	49	63,6
Total	77	100,0

Sumber : Data diolah, 2012

Uji Kualitas Instrumen

Uji Validitas

Hasil uji validitas dari masing-masing variabel (kualitas kehidupan kerja, konflik peran, kepuasan kerja dan komitmen organisasi) dapat dilihat di Tabel 2 yaitu sebagai berikut :

Tabel 2

Hasil Uji Validitas Variabel Kualitas Kehidupan Kerja, Konflik Peran, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi

Item Pertanyaan	Kualitas Kehidupan Kerja		Konflik Peran		Kepuasan Kerja		Komitmen Organisasi	
	Nilai (2)	Sig (3)	Nilai (4)	Sig (5)	Nilai (6)	Sig (7)	Nilai (8)	Sig (9)
(1)								
1	0,609	0,000	0,537	0,000	0,628	0,000	0,227	0,047
2	0,641	0,000	0,451	0,000	0,619	0,000	0,657	0,000
3	0,577	0,000	0,564	0,000	-0,101	0,381	0,696	0,000
4	0,515	0,000	0,629	0,000	0,428	0,000	0,687	0,000
5	0,561	0,000	0,732	0,000	0,657	0,000	0,734	0,000
6	0,581	0,000	0,540	0,000	0,702	0,000		
7	0,702	0,000	0,642	0,000	0,490	0,000		
8	0,604	0,000	0,570	0,000	0,559	0,000		
9	0,668	0,000	0,366	0,001	0,608	0,000		
10	0,423	0,000	0,553	0,000	0,647	0,000		
11	0,679	0,000						
12	0,627	0,000						

Sumber : Data Diolah, 2012

Hasil uji validitas terhadap variabel kualitas kehidupan kerja, konflik peran dan komitmen organisasi menunjukkan bahwa semua item pertanyaan nilai korelasinya lebih besar dari r tabel dan nilai signifikansinya kurang dari 0,05 sehingga semua item pertanyaan untuk ke tiga variabel tersebut valid. Sementara untuk variabel kepuasan kerja ada satu item pertanyaan yang nilai signifikansinya lebih dari 0,05 yaitu untuk item pertanyaan KK3 sebesar 0,381, sehingga untuk item pertanyaan KK3 harus dikeluarkan karena tidak valid. Item pertanyaan lainnya valid semua karena nilai signifikansinya kurang dari 0,05.

Uji Reliabilitas Data (Uji Keandalan)

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi dan stabilitas dari skor (skala pengukuran) sebuah instrumen dalam mengukur konsep tertentu dan membantu nilai goodness dari sebuah instrument pengukuran. Kriteria yang digunakan adalah istilah yang digunakan untuk mengetahui tingkat reliabilitas adalah besarnya nilai Cronbach alfa. Instrumen penelitian disebut handal apabila hasil pengujian menunjukkan alpha lebih besar dari 0,6 (Tjahjono, 2009).

Tabel 3

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kualitas Kehidupan Kerja, Konflik Peran, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi

Variabel	Alpha Cronbach	Kriteria	Keterangan
(1)	(2)	(3)	(4)
Kualitas Kehidupan Kerja	0,839	Alpha Cronbach > 0,60 maka reliabel	Reliabel
Konflik Peran	0,757		Reliabel
Kepuasan Kerja	0,783		Reliabel
Komitmen Organisasi	0,672		Reliabel

Sumber : Data diolah, 2012

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa, korelasi (r) alpha hitung seluruh varian lebih besar dibandingkan dengan kriteria yang dipersyaratkan atau nilai kritis (rule of thumb) sebesar 0,6, yaitu masing-masing sebesar 0,839, 0,757, 0,783 dan 0,672 lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa butir-butir pertanyaan seluruh variabel dalam keadaan reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang dipergunakan untuk mengumpulkan data dapat mengukur data variabel secara konsisten.

Analisis Data dan Uji Hipotesis

Analisis Jalur (Path Analisis)

1) Persamaan 1

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh table 4, yaitu dengan meregresikan variabel kepuasan kerja sebagai variabel dependen dengan variabel independennya adalah variabel kualitas kehidupan kerja dan konflik peran, yaitu :

Tabel 4

Hasil Regresi Berganda dari Persamaan 1

Variabel (1)	B (2)	T hitung (3)	Sig. (4)
Kualitas Kehidupan Kerja	0,585	5,805	0,000
Konflik Peran	-0,146	-1,447	0,152
Adjusted R2 = 0,451			
F = 30,440, Sig. F= 0,000			

Sumber : Data diolah, 2012

Dari tabel diatas dapat disusun persamaan regresi 1 yaitu :

$$X_3 = 0,585 X_1 - 0,146 X_2 + e_1$$

(0,000)* (0,152)

2) Persamaan 2

Berdasarkan hasil pengolahan data yaitu dengan meregresikan variabel komitmen organisasi sebagai variabel dependen dengan variabel independennya yaitu variabel kualitas kehidupan kerja, konflik peran dan kepuasan kerja, diperoleh hasil seperti pada Tabel 5.

Tabel 5

Hasil Regresi Berganda dari Persamaan 2

Variabel (1)	B (2)	T hitung (3)	Sig. (4)
Kualitas Kehidupan Kerja	0,326	2,636	0,010
Konflik Peran	-0,026	-0,248	0,805
Kepuasan Kerja	0,384	3,239	0,002
Adjusted R2 = 0,438			
F = 18,932, Sig. F= 0,000			

Sumber : Data diolah, 2012

Dari Tabel diatas dapat disusun persamaan regresi 2 yaitu :

$$Y1 = 0,326 X1 - 0,026 X2 + 0,384 X3 + e2$$

(0,010)* (0,805) (0,002)*

Uji Hipotesis parsial (Uji-t)

Dari hasil persamaan regresi 1 dan 2 seperti pada Tabel 4 dan Tabel 5, dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, dapat dilihat dari nilai signifikansi adalah $0,000 < 0,05$. Berarti H_0 ditolak. Sehingga H_1 diterima yang artinya bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.
- b. Konflik peran tidak berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja, dapat dilihat dari nilai signifikansi adalah $0,152 > 0,05$. Berarti H_0 diterima, sehingga H_2 ditolak, yang artinya bahwa konflik peran tidak berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja.
- c. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi, dapat dilihat dari nilai signifikansi adalah $0,0010 < 0,05$. Berarti H_0 ditolak. Sehingga H_3 diterima yang artinya bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi.
- d. Konflik peran tidak berpengaruh negatif signifikan terhadap terhadap komitmen organisasi, dapat dilihat dari nilai signifikansi adalah $0,805 > 0,05$. Berarti H_0 diterima dan H_4 ditolak, yang artinya bahwa konflik peran tidak berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi.
- e. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi, dapat dilihat dari nilai signifikansi adalah $0,002 < 0,05$. Berarti H_0 ditolak, dan H_5 diterima yang artinya bahwa kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi.

Uji Secara bersama-sama atau simultan (Uji-F)

Hipotesis untuk uji serentak (Uji F) pada penelitian ini adalah

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = 0$, berarti secara bersama-sama tidak ada pengaruh variable independen terhadap variabel dependen.

$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_4 \neq 0$, berarti secara bersama-sama ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil olah data dari Tabel 4.4, hasil uji secara simultan (Uji F) diketahui besarnya nilai Fhitung adalah 30,440 signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama ada pengaruh variabel independen (kualitas kehidupan kerja, dan konflik peran) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja). Sementara berdasarkan Tabel 5, diketahui nilai Fhitung 18,932 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama ada pengaruh variabel independen (kualitas kehidupan kerja, konflik peran, dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (komitmen organisasi).

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Pengaruh langsung kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 0,326. Pengaruh tidak langsung kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi adalah hasil perkalian dari 0,585 dan 0,384 adalah 0,225, sehingga total pengaruhnya adalah 0,551 yang diperoleh dari hasil penjumlahan 0,326 dan 0,225. Pada Kolom 5 diperoleh bahwa pengaruh langsung lebih kecil dari total pengaruh sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel intervening antara Kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi. Sehingga Hipotesis (H6) diterima dimana Kepuasan kerja memediasi pengaruh tidak langsung dari kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi.

Tabel 6
Pengaruh Langsung, Tidak Langsung, dan Total Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Konflik Peran terhadap Komitmen Organisasi

Variabel	Pengaruh langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Total Pengaruh	Kesimpulan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Kualitas Kehidupan Kerja	0,326	0,225	0,551	Langsung < Total pengaruh
Konflik Peran	-0,026	-0,057	-0,083	Langsung < Total pengaruh

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Konflik Peran terhadap Komitmen Organisasi

Pengaruh langsung konflik peran terhadap komitmen organisasi sebesar - 0,026. Pengaruh tidak langsung kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi adalah hasil perkalian dari -0,149 dan 0,384 adalah -0,057, sehingga total pengaruhnya adalah -0,083 yang diperoleh dari hasil penjumlahan -0,026 dan -0,057. Pada Kolom 5 diperoleh bahwa pengaruh langsung lebih kecil dari total pengaruh sehingga dapat dikatakan bahwa konflik peran berfungsi sebagai variabel intervening antara Kualitas kehidupan kerja dan komitmen

organisasi. Sehingga Hipotesis (H7) diterima dimana Kepuasan kerja memediasi pengaruh tidak langsung dari kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi.

Kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi. Sehingga Hipotesis (H7) terpenuhi dimana kepuasan kerja memediasi pengaruh tidak langsung dari konflik peran terhadap komitmen organisasi.

PEMBAHASAN

Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja dan Komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Pada Tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai koefisien beta adalah 0,585, dengan t sebesar 5,805 dan nilai signifikansinya adalah 0,000. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa penelitian yang telah dilakukan didukung hasil penelitian dari Yusuf (2010) menjelaskan bahwa Kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut juga sesuai dengan hasil penelitian Kaihatu (2007:24), Davis (1993) dan Safrizal (dalam Kaihatu, 2007) yang menyimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Subiyantahadi (2005) menjelaskan bahwa Kualitas kehidupan kerja, konflik peran dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pada Tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai koefisien beta adalah 0,326 dengan t sebesar 2,636 dan nilai signifikansinya adalah 0,010. Berdasarkan hasil pengujian tersebut diperoleh bahwa hipotesis 3 diterima dimana kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa penelitian yang telah dilakukan sesuai dengan hasil penelitian dari subyantahadi bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hasil analisis ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Masri (2003) bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Penciptaan kualitas kehidupan kerja yang dilakukan BPS propinsi D.I. Yogyakarta selama ini ternyata memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. BPS telah memberikan telah berusaha untuk memenuhi kebutuhan kualitas kehidupan kerja karyawannya dengan memberikan kesempatan seluas-luasnya untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi baik dengan jalur tugas belajar maupun dengan beaya sendiri.

Karyawan dengan lulusan S2 akan mendapatkan grade tunjangan kinerja setingkat lebih tinggi daripada karyawan dengan lulusan S1 dan akan memperpanjang kenaikan pangkat atau golongan yaitu maksimal mencapai golongan IVa. Kebijakan pimpinan tersebut mendapat sambutan baik dari karyawannya untuk melanjutkan pendidikan dengan biaya sendiri mengingat antrean untuk mengambil jalur beasiswa yaitu dengan beramai-ramainya mendaftar Kuliah S2 di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Karyawan yang mendapatkan take home pay lebih tinggi dia akan merasakan kepuasan kerja yang tinggi karena dengan take home pay yang meningkat, maka karyawan tersebut bisa memenuhi kebutuhan hidup keluarganya tanpa harus mencari pekerjaan lain di luar BPS.

Pimpinan BPS memperhatikan karier karyawan, dengan memberikan kesempatan kepada mereka yang telah memenuhi syarat-syarat administrasi untuk dipromosikan ke daerah dengan menduduki jabatan yang lebih tinggi dan mendapatkan peningkatan take home pay juga.

Dalam rangka menyambut reformasi birokrasi BPS, semenjak tahun 2009 mulai dilakukan one man one PC yang terwujud 100 persen pada tahun 2011. Para karyawan merasakan kepuasan karena difasilitasi dengan komputer untuk setiap karyawan, sehingga tidak akan terjadi antrean dalam pemakaian komputer. Dan dengan harapan semua pekerjaan akan selesai tepat pada waktunya. Selain itu, pimpinan juga memperhatikan kendaraan operasional para pejabat struktural dengan mengganti kendaraan yang lama dengan yang baru dengan tujuan untuk memperlancar kegiatan dilapangan. Selama menyambut reformasi birokrasi, BPS selalu memperhatikan penataan ruangan sesuai dengan standard kantor yang ideal. Diharapkan para karyawan nyaman bekerja di BPS Propinsi D.I. Yogyakarta. Meskipun ada beberapa yang belum bisa diwujudkan, namun setiap tahunnya BPS selalu melakukan pembenahan. Dengan adanya fasilitas kendaraan, suasana kerja yang nyaman, setiap karyawan merasakan senang dan puas, dan mereka akan bekerja dengan lancar dan menghasilkan data yang berkualitas sesuai harapan para pengguna data.

Pengaruh Konflik Peran terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi.

Variabel konflik peran dari hasil penelitian ini diperoleh bahwa konflik peran tidak berpengaruh negative signifikan terhadap kepuasan kerja. Pada Tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai koefisien konflik peran adalah -0,146 dan signifikansinya 0,152 (lebih dari 0,05). Sehingga H_0 diterima. yang artinya bahwa konflik peran tidak berpengaruh negative

signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian dari Priheni (2003) bahwa konflik peran mempunyai dampak negatif kepuasan kerja.

Pada Tabel 5 dapat ditunjukkan bahwa nilai koefisien konflik peran adalah $-0,026$ dengan nilai t sebesar $-0,248$ dan nilai signifikansinya adalah $0,805$. Nilai signifikansinya lebih besar dari $0,05$ sehingga H_0 diterima yang artinya bahwa konflik peran tidak berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian subyantahadi (2005) bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh krisdiana (2012) bahwa terdapat pengaruh yang tidak signifikan dari konflik peran terhadap komitmen organisasi.

Variabel konflik peran tidak selalu berpengaruh terhadap variabel komitmen organisasi di BPS. Hal ini sesuai dengan uraian tugas dari masing-masing bidang/seksi bahwa setiap karyawan siap melaksanakan tugas yang diberikan dari pimpinan atas, selain Kepala seksi maupun kepala bidang. Karyawan akan melaksanakan pekerjaan tersebut karena rasa tanggungjawabnya kepada BPS.

Kepuasan Kerja sebagai mediasi kualitas kehidupan kerja dan konflik peran terhadap komitmen organisasi.

Pada Tabel 6 diperoleh pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan Total Pengaruh dari kualitas kehidupan kerja dan konflik peran terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Kepuasan kerja mampu memediasi kualitas kehidupan kerja dan konflik peran terhadap komitmen organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Putri, 2007) yang menunjukkan bahwa konflik peran mempunyai pengaruh negatif secara tidak langsung terhadap komitmen organisasional yang dimediasi dengan kepuasan kerja, dan mempunyai pengaruh positif secara langsung terhadap komitmen organisasi. Ketika seorang karyawan terpenuhi kualitas kehidupan kerja dan konflik perannya maka kepuasan kerja pun akan dirasakan dan karyawan tersebut akan meningkatkan komitmen organisasinya.

KESIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian mengenai pengaruh kualitas kehidupan kerja dan konflik peran terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di BPS Propinsi D.I. Yogyakarta maka didapat kesimpulan sebagai berikut :

1. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan di BPS Propinsi D.I. Yogyakarta.
2. Konflik peran tidak berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di BPS Propinsi D.I. Yogyakarta.
3. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan di BPS Propinsi D.I. Yogyakarta.
4. Konflik peran tidak berpengaruh negatif signifikan terhadap Komitmen organisasi di BPS Propinsi D.I. Yogyakarta.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi di BPS Propinsi D.I. Yogyakarta.
6. Kepuasan kerja memediasi pengaruh tidak langsung dari kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi.
7. Kepuasan kerja memediasi pengaruh tidak langsung dari konflik peran terhadap komitmen organisasi.

Saran

Bagi Instansi/BPS

- a. Pimpinan perlu mempertimbangkan beban kerja karyawan ketika akan memberikan peran yang lebih, karena tidak semua karyawan mempunyai keahlian dan kemampuan yang sama dalam memecahkan masalah-masalah di lapangan, sehingga tidak terjadi konflik peran yang akan mengakibatkan kurangnya kualitas data.
- b. Pimpinan harus meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan yang terdiri dari kesempatan untuk pengembangan dan pelatihan, partisipasi, imbalan yang inovatif dan lingkungan kerja karena akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang nantinya setelah merasa puas, karyawan akan meningkatkan komitmen organisasinya.

- c. Pimpinan hendaknya memberikan reward atau penghargaan kepada karyawannya yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi untuk memotivasi mereka dalam menghasilkan kinerja yang tinggi.

Bagi pengembangan Ilmu Pengetahuan

Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian terhadap variabel komitmen organisasi dapat melakukan penelitian dengan menambah variabel-variabel lain yang turut berperan dalam memicu meningkatnya variabel komitmen organisasi tersebut antara lain beban kerja, budaya organisasi.

Keterbatasan penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh penulis ini mempunyai beberapa keterbatasan dan perlu dilakukan oleh peneliti lain yang akan datang. Keterbatasan- keterbatasan tersebut adalah penelitian ini hanya menggunakan subyek penelitian yang terbatas. Yaitu para karyawan di BPS Propinsi D.I. Yogyakarta dimana penulis adalah karyawan di BPS Kota Yogyakarta namun masih sama-sama satu organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, L. (2008). Pengaruh work-family conflict terhadap job satisfaction dan turnover intention pada profesi akuntan publik: Studi empiris pada kantor akuntan publik di DKI Jakarta dan Bandung. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 7 (2), 100-116.
- Agustina, L. (2009). Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor (Penelitian pada Kantor Akuntan Publik yang Bermitra Dengan Kantor Akuntan Publik Big Four di Wilayah DKI Jakarta). Bandung. *Jurnal Akuntansi* Vol.1 No.1 Mei 2009: 40-69
- Alamsyah. U.P. (2007). Meningkatkan kinerja organisasi melalui komitmen organisasional (Study pada mailbox Distro dan Clothing Company Yogyakarta). UMY.
- Arifin, N. (2012). Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, dan Kepuasan Kerja pada CV Duta Senenan Jepara. STIENU. *Jurnal Economia*, Volume 8, Nomor 1, April 2012.
- As'ad, Mohamad.,(1991), *Kepemimpinan Efektif dalam Perusahaan, Suatu Pendekatan Psikologik*, Edisi Kedua, Liberty, Yogyakarta.

- Churiyah, M. Pengaruh Konflik Peran, Kelelahan Emosional terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. Semarang. *Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Malang*.
- Davis, Keith., Newstrom, J.W, & Werther (1996). *Perilaku dalam Organisasi (terjemahan oleh Dharma)*, Jilid I, Edisi Ketujuh, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Dewi, A.T. (2006). Analisis Pengaruh Quality of Work Life terhadap Motivasi Berprestasi karyawan (Studi Kasus Kantor Pusat PT POS Indonesia (PERSERO)). *Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Manajemen. IPB*.
- Elmuti, Dean., Yunus Kathawala (1997) “An Investigation into Effects of ISO 9000 on Participants’ Attitudes and Job Performance”. *Production and Inventory Management Journal. Second Quarter*.
- Ghozali.I (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Husnawati, A. (2006). Analisis pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen dan Kepuasan Kerja sebagai Intervening variabel (studi kasus pada PERUM Pegadaian Kanwil VI Semarang). Semarang.
- Indriyani, E. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Workshop SMK Katolik Santo Mikael Surakarta. STIE AUB Surakarta.
- Krisdiana, F. (2012). Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja (Studi pada Perawat Rumah Sakit Islam Malang Unisma). Universitas Negeri Malang
- Luthans, Fred.S.(1995). *Organizational Behavior*, Seventh Edition. Singapore. Mc.Graw Hill
- Masri, Indra. (2007). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasional (Studi kasus Pada Victoria Busana Cabang Bandung). Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Unikom.
- Misqi, N.F. (2007). Pengukuran terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional untuk meningkatkan kinerja di SD Cendrawasih Jaya. UMY.
- Munandar, A.S .(2011). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta. Penerbit Universitas Indonesia (UI Press)

- Murni, Dewi, (2011). Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Kredit Indonesia (PERSERO) cabang Surabaya Dengan menggunakan Job Tension Sevagai variabel Intervening. Universitas Airlangg.
- Nugroho, A.H. (2003). Pengaruh Konflik Peran dan Perilaku Anggota Organisasi terhadap Kinerja Kerja Pegawai pada Kepolisian Republik Indonesia Kepolisian Wilayah Kota Besar Semarang.
- Porter, R. M. & Steers, L. W. (1991). *Motivation and Work Behaviour*. 5th Edition, USA: McGraw-Hill, Inc.
- Putri, A.D. (2007). Pengaruh konflik peran terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja (studi kasus pada tenaga pengajar di SMA Negeri 1.Skripsi (Sarjana)-- Universitas Negeri Malang, 2007.
- Priheni, A. (2005). Pengaruh Komitmen Organisasional, Komitmen Profesional dan Konflik Peran terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga, UMY.
- Robbin, S.P & Judge, T.A. (2009). *Perilaku Organisasi*, Jakarta. Penerbit Salemba Empat.
- Sirumapea, L.P., dkk. Hubungan antara Persepsi Karyawan terhadap Konflik Peran dengan Perilaku Keanggotaan Organisasi pada Karyawan PT. Bri Palangkaraya Kalimantan Tengah. Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro.
- Sopiah, Dr. (2008). Perilaku Organisasional.Penerbit Andi Ofset. Yogyakarta Subyantahadi. 2005. Pengaruh QWL, Konflik peran dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada instansi pemerintah Kabupaten Bantul. UMY.
- Sugiyono, (2008). Metode penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D. Bandung. Penerbit Alfabeta.
- Tjahjono, H.K. (2004). *Budaya Organisasional dan Balanced Scorecard: Dimensi Teori dan Praktik*. UPFE UMY.
- Tjahjono, H.K. (2009). *Metode Penelitian Bisnis 1 dan 2*, Visi Solusi Madani, Yogyakarta
- Ujiyanto, G dan Alwi, S. (2005). Analisis Pengaruh Komitmen Profesional dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan kerja karyawan pada Bank bukopin Yogyakarta. Sinergi. Kajian Bisnis dan Manajemen. Edisi Khusus on Human Resources. Hal 93-110.
- Yusuf, T. (2010). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Karyawan, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PDAM Balikpapan. Fakultas Ekonomi Universitas Balikpapan.

- Wahyuni, L.M, (2009). Aplikasi Praktik-Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Kinerja Karyawan dan Kinerja Pemasaran (Studi Pada Industri Kerajinan Ukiran Kayu di Kabupaten Gianyar, Bali) Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Bali, Kampus Bukit Jimbaran, Bali.
- Winardi J., (2006). Manajemen Perubahan, Jakarta: kencana Prenada Media Group, 2006, cet.II
- Zin, Razali Mat, (2004), “ Perception of Professional Engineers Toward Quality of Work Life and Organizational Commitment”, *Gajahmada International Journal of Business*, Vol. 6. No. 3, p.323-334