

Pengaruh role stressor dan persepsi mengenai dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen asisten dosen di FEUI

Putri Mega Desiana, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=96669&lokasi=lokal>

Abstrak

Komitmen organisasi secara umum dapat diartikan sebagai keterikatan karyawan pada organisasi dimana karyawan tersebut bekerja. Komitmen dibutuhkan oleh organisasi agar sumber daya manusia yang kompeten dalam organisasi dapat terjaga dan terpelihara dengan baik. Komitmen organisasi dalam penelitian ini terbagi ke dalam tiga komponen, yaitu: komitmen afektif, komitmen kontinuan dan komitmen normatif.

Salah satu yang dapat dijadikan prediktor komitmen organisasi adalah kepuasan kerja, yang berkorelasi positif dengan komitmen organisasi. Hal ini berarti untuk dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan, perusahaan harus mampu memenuhi dan meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.

Selanjutnya dalam teori mengenai role, dijelaskan bahwa role ambiguity, role conflict dan role overload dikonsepsikan sebagai penekan (stressor) yang bisa menghambat kepuasan kerja seseorang, sehingga dengan semakin rendah role stressor dalam sebuah organisasi, maka kepuasan kerjanya akan semakin meningkat.

Senada dengan role stressor, persepsi mengenai dukungan organisasi (Perceived Organizational Support) juga menjadi salah satu prediktor bagi kepuasan kerja. Persepsi mengenai dukungan organisasi (POS) ini mempunyai hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja dan komitmen afektif, sehingga POS yang semakin tinggi akan berdampak pada semakin meningkatnya kepuasan kerja dan komitmen afektif.

Peran asisten dosen tidak dapat diabaikan dalam proses pengajaran di perguruan tinggi. Hal ini disebabkan karena selain waktu yang terbatas bagi dosen dalam menjelaskan materi, peran asisten juga dibutuhkan untuk menjembatani hubungan antara mahasiswa dan dosen ataupun dengan pihak departemen. Universitas Indonesia adalah perguruan tinggi yang bertugas untuk menyediakan jasa pendidikan bagi masyarakat sehingga kebutuhan akan sumber daya manusianya, dalam hal ini staf pengajar, sangat tinggi. Oleh karena itu Universitas Indonesia, termasuk di dalamnya FEUI, perlu mempertahankan staf pengajar yang kompeten dibidangnya agar tidak pindah ke universitas lain.

Hal-hal tersebut di atas membuat peneliti tertarik melihat seberapa jauh komitmen asisten dosen di FEUI, sehingga peneliti mengangkat "Bagaimana pengaruh role stressor dan persepsi mengenai dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen asisten dosen di FEUI" sebagai isu utama dalam penelitian ini.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh asisten dosen FEUI yang terdiri dari tiga departemen, dengan total responden berjumlah 112 orang dan Cara pengambilan sampel melalui convenience sampling. Selanjutnya dilakukan analisis data dengan Structural Equation Modeling (SEM).

DaLam penelitian ditemukan bahwa ternyata kepuasan kerja memang memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen asisten dosen, baik komitmen afektif, kontinuan maupun normatif. Demikian Pula dengan role stressor yang berpengaruh negatif pada kepuasan kerja, kecuali role overload yang memang tidak dapat dimasukkan ke dalam model penelitian karena memiliki nilai validitas dan reliabilitas yang buruk. POS terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, namun tidak demikian halnya dengan hubungan langsung POS ke komitmen afektif organisasi.

Adanya pengaruh tidak langsung dari role ambiguity, role conflict dan persepsi mengenai dukungan organisasi terhadap komitmen asisten dosen di FEU], yaitu melalui kepuasan kerja, menunjukkan bahwa persepsi asisten dosen terhadap role ambiguity, role conflict dan persepsi mengenai dukungan organisasi akan membentuk kepuasan kerja.

Kepuasan kerja inilah yang akan mempengaruhi komitmen asisten dosen, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan komitmen mereka pada FFLII.

Untuk tetap mempertahankan role ambiguity yang rendah, departemen/FEUI hares dapat memberikan job description yang jelas bagi setiap asisten dosen, terutama untuk mereka yang baru direkrut, sehingga mereka tidak bingung tentang apa yang harus d i lakukan.

Meskipun nilai persepsi mengenai dukungan organisasi memiliki nilai yang cukup baik, namun hal ini masih dapat ditingkatkan sehingga komitmen organisasi yang dipengaruhi secara tidak langsung, yaitu melalui kepuasan kerja juga dapat ikut meningkat. Dukungan organisasi dapat ditingkatkan melalui reward yang diberikan pada asisten dosen. Reward yang dimaksud mencakup faktor ekonomi, pengakuan sosial, penghargaan, rasa aman, dan lain-lain.

<hr><i>Generally, organization commitment can be defined as an employee attachment to the organization where the employee works. This commitment is needed to create and maintain competent human resources. It is divided into three components, namely: affective commitment, continuant commitment and normative commitment.

One predictor of organization commitment is job satisfaction, which is correlated positively with organization commitment. It has implication if that one company want to improve employee's organization commitment they have to fulfill and enhance employee job satisfaction.

The theory of role identifies role ambiguity, role conflict and role overload as stressors which may constraint job satisfaction. Ilence, the lower the role of stressors in one organization the higher the job satisfaction would be.

Aligned with role stressor, perceived organizational support (POS) is also one of job satisfaction predictors. This perception is related with job satisfaction and affective commitment positively. In other words, the higher the POS the higher the job satisfaction and affective commitment would be.

The involvement of lecture assistant cannot be ignored in university teaching process. This is not only because of lecture time limitation to explain the subject, it is also needed to bridging the relationship between students and lecture or even with department staffs. The University of Indonesia as a higher education institution is assigned to provide education service for the society. Consequently, the demand for academic staff resources is very high. Thus, The University of Indonesia, including Faculty of Economics, needs to maintain competent academic staffs in order to motivate them to be loyal to the university.

Those arguments led the writer to investigate critically about how high the lecture assistant commitment in FEUI is. This study will examine a research question: "What is the relationship between role ambiguity, role conflict, role overload, perceived organizational support, and job satisfaction with organization commitment such as affective commitment, continuant commitment and normative commitment?"

The total population in this research is the total numbers of lecture assistant from three departments in FEUI, which was totally 112 respondents. The sample collection method is convenience sampling. The data is analysed using Structural Equation Modeling (SEM).

in summary, the results of this study are as follows. Firstly, this study found that job satisfaction has a positive and significant impact to lecture assistant commitment, either affective, continuant and/or normative. Secondly, role stressor affects job satisfaction negatively. An exception is for role overload which cannot be included in the model because of poor validity and reliability. Finally, POS is proven affects positively and significantly to job satisfaction. However it is not directly related to affective organization commitment.

The fact that there is indirect impact from role ambiguity, role conflict and POS to lecture assistant commitment in FEUI which is through job satisfaction, shows that lecture assistant perception to role ambiguity, role conflict and POS would create job satisfaction, This job satisfaction would affect lecture assistant commitment and as a result increases their commitment to FEUI.

To maintain a low level of role ambiguity. the Department/FEU I must show a clear job description for each lecture assistant, particularly for a new recruiter to avoid confused job description.

Even though perception value about organization support has relatively good value, this may still be improved. As a result, organization commitment which is affected indirectly from job satisfaction is also improved. Organization supports can be enhanced through compensation or reward for lecture assistant. Rewards can be economical/ financial factor, social acceptance, respect, security, and others.</i>