

## Pengaruh *Role Stressor* dan Persepsi Dukungan Organisasi (*Perceived Organizational Support*) terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen: Studi Kasus Asisten Dosen FEUI

Putri Mega Desiana  
Budi W. Soetjipto

### Abstract

Literature considers commitment and job satisfaction as two important determinants of human resource and corporate performance. It therefore becomes critical to study the antecedents of the aforementioned factors, two of which are presented here. The following study demonstrates that role stressors (i.e. role ambiguity and role conflict) and perceived organization support indeed affects commitment via job satisfaction.

**Keywords:** *Role Stressor, Persepsi Dukungan Organisasi*

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 menurut Allen dan Meyer (1990) memiliki tiga komponen, yaitu: komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen kontinuan (*continuance commitment*) dan komitmen normatif (*normative commitment*).

Komitmen afektif terkait dengan adanya keterikatan emosional seseorang pada suatu organisasi, dimana seseorang dengan komitmen afektif yang tinggi mengidentifikasi dirinya dengan organisasi, terlibat dalam organisasi dan menikmati keanggotaannya di dalam organisasi tersebut (Allen dan Meyer, 1991).

Komitmen kontinuan terkait dengan pertimbangan untung rugi jika karyawan

meninggalkan organisasi. Komitmen ini merefleksikan besarnya biaya yang harus ditanggung dan apa yang harus dikorbankan jika meninggalkan organisasi, sehingga segala sesuatu yang dapat meningkatkan biaya dapat dianggap sebagai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap komitmen kontinuan. Biaya yang timbul karena meninggalkan organisasi cenderung agak berbeda bagi setiap individu (Allen dan Meyer, 1991).

Sedangkan komitmen normatif berkaitan dengan adanya perasaan wajib pada diri karyawan untuk terus bekerja dalam organisasi (Allen dan Meyer, 1991), sehingga karyawan dengan tingkat komitmen normatif yang tinggi merasa harus (*ought to*) bertahan di organisasi.

Allen dan Meyer (1990) berpendapat bahwa ketiga komponen komitmen ini dapat muncul dalam tingkat yang berbeda-beda, misalnya saja seorang karyawan dapat memiliki komitmen afektif yang tinggi pada suatu organisasi tapi disaat yang sama memiliki komitmen normatif yang rendah atau memiliki komitmen kontinuan yang tinggi tetapi justru komitmen afektifnya rendah.

Selanjutnya menurut Simmons (2005), kepuasan kerja karyawan dapat menjadi prediktor komitmen organisasi. Gunz dan Gunz (1994) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen memiliki korelasi yang positif. Hal ini berarti untuk dapat meningkatkan komitmen karyawan, organisasi harus mampu memenuhi dan meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Kepuasan kerja diartikan sebagai sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya atau dapat juga diartikan sebagai perbedaan antara jumlah imbalan/penghargaan yang diterima oleh karyawan dan jumlah yang seharusnya mereka dapatkan (Robbins, 2003). Menurut Locke (1976) kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional positif dan menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja. Pada penelitian ini digunakan pengertian kepuasan kerja dari Locke tersebut yang dikembangkan menjadi tujuh dimensi, yaitu pekerjaan itu sendiri, honor/imbalan, promosi, kondisi kerja, supervisi, rekan kerja dan organisasi/perusahaan.

Di sisi lain, penelitian dibidang pendidikan menemukan bahwa mengajar adalah pekerjaan yang menuntut banyak peran. Sutton (1984) menyatakan bahwa tuntutan peran menjadi tekanan bagi pengajar ketika harapan organisasi mengenai sikap pengajar tidak jelas (*role ambiguity*), ketika pekerjaan mereka berlebihan (*role overload*) atau ketika memenuhi satu harapan namun sulit/tidak bisa memenuhi harapan yang lain (*role conflict*).

Dalam teori mengenai *role*, dijelaskan bahwa *role ambiguity*, *role conflict* dan *role overload* dikonsepsikan sebagai penekan (*stressor*) yang bisa menghambat kepuasan kerja seseorang (Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek dan Rosenthal,

1964). Penelitian yang dilakukan oleh Beehr, Walsh dan Taber (1976) juga menemukan bahwa *role stressor* berkaitan dengan ketidakpuasan dengan pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Koustellos, Theodorakis dan Goulimoris (2004) menyatakan bahwa *role ambiguity* dan *role conflict* adalah beberapa variabel yang dapat dijadikan prediktor bagi kepuasan kerja.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Mathieu dan Zajac (1990) menemukan bahwa *role ambiguity* dan *role overload* memiliki hubungan negatif dengan komitmen organisasi. *Role ambiguity* yang dimaksud adalah tingkat ambiguitas terhadap tuntutan, kriteria dan peran yang berkaitan dengan tugas-tugas lain (Seniati, 2002). Naylor, Pritchard, dan Ilgen (1980) menyatakan bahwa *role ambiguity* akan timbul bila si pemegang peran tersebut merasa tidak yakin mengenai kemungkinan tentang evaluasi dan sadar terhadap adanya ketidakpastian itu. *Role conflict* yang dimaksud adalah tingkat dimana performa peran dianggap dipengaruhi oleh tekanan-tekanan yang mengakibatkan munculnya konflik atau tingkah laku yang saling bertentangan (Seniati, 2002). Sedangkan yang dimaksud dengan *role overload* adalah tingkat dimana performa peran dianggap dipengaruhi oleh waktu dan sumber daya yang tidak mencukupi (Seniati, 2002). Dengan demikian, semakin rendah tingkat *role stressor* di atas, maka kepuasan dari karyawan akan semakin tinggi.

Senada dengan *role stressor*, persepsi dukungan organisasi (*Perceived Organizational Support*) juga menjadi salah satu prediktor bagi kepuasan kerja. Menurut Pack (2005), persepsi dukungan organisasi (POS) mempunyai hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja dan komitmen afektif. Hal ini berarti apabila nilai dari POS tinggi maka kepuasan kerja dan komitmen afektif karyawan akan semakin meningkat. Berdasarkan Eisenberger, Huntington, Hutchison, dan Sowa (1986), POS memberikan penjelasan tambahan mengapa karyawan mau mengikatkan diri dan menjadi bagian dari organisasi. Hal ini disebabkan karena POS mengasumsikan karyawan mem-bentuk keyakinan umum bahwa organisasi peduli dengan keberadaan dan kesejahteraan

personal karyawan dan juga menghargai kontribusi karyawan pada organisasi. Dengan demikian karyawan merasa harus membalas kebaikan organisasi atas manfaat yang telah diberikan kepadanya dengan cara memberikan kontribusi yang akan meng-untungkan bagi organisasi (Gouldner, 1960).

Saat ini, 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.

Pada awalnya keberadaan asisten dosen di fakultas direkrut oleh dosen bersangkutan untuk membantu mereka dalam proses pengajaran di fakultas atau departemen yang bersangkutan. Namun trend ini di Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia (FEUI) kemudian bergeser, asisten dosen direkrut oleh departemen masing-masing (Akuntansi, Manajemen dan Ilmu Ekonomi), dan penugasannya diperbaharui setiap semester. Perekrutan yang dilakukan kadang tidak menelan biaya yang sedikit, misalnya saja untuk Departemen Manajemen memerlukan biaya sekitar 9-10 juta dalam sekali proses perekrutan (wawancara dengan narasumber). Hal ini disebabkan karena perekrutan yang dilakukan melalui beberapa tahapan seleksi, yaitu didahului dengan *screening*/seleksi administratif, kemudian dilanjutkan dengan psikotes dan diakhiri dengan wawancara.

Semua tahapan tersebut membutuhkan tenaga profesional dengan biaya yang tidak murah. Melalui proses seleksi yang tidak sederhana ini, diharapkan para asisten memiliki komitmen yang tinggi terhadap departemen khususnya dan FEUI umumnya. Di samping itu, 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 di atas membuat peneliti tertarik melihat seberapa jauh komitmen asisten dosen di FEUI, karena mereka dalam jangka panjang diharapkan akan menjadi generasi penerus dari dosen-dosen senior yang telah selesai bertugas. Peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi jasa pendidikan umumnya dan bagi kemajuan FEUI di masa datang khususnya.

### Komitmen Organisasi

Komitmen dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya.

Porter et al. (dalam Setiawan dan Ghozali, 2005) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif individual terhadap suatu organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu, yang dicirikan oleh tiga faktor psikologis:

1. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu.
2. Keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi organisasi.
3. Kepercayaan yang pasti dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Allen dan Meyer (1990) mengajukan tiga bentuk komitmen organisasi yaitu:

1. Komitmen Afektif, yaitu keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam suatu organisasi. Dalam hal ini individu menetap dalam suatu organisasi karena keinginannya sendiri.
2. Komitmen Kontinuan, yaitu komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi. Dalam hal ini individu memutuskan menetap pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan.
3. Komitmen Normatif, yaitu keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal pada organisasi tersebut.

Hal yang umum dari ketiga pendekatan tersebut adalah pandangan bahwa komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi. Namun demikian sifat dari kondisi psikologis untuk tiap bentuk komitmen sangat berbeda.

Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat tetap berada dalam organisasi karena menginginkannya (*want to*), karyawan dengan komitmen kontinuan yang kuat tetap berada dalam organisasi karena membutuhkannya (*need to*), sedangkan karyawan yang memiliki komitmen normatif kuat tetap berada dalam organisasi karena mereka harus melakukannya (*ought to*) (Allen dan Meyer, 1990).

#### Komitmen Afektif

Komitmen afektif mengacu pada pendekatan *affective attachment* dari Mowday et al. dalam Allen dan Meyer (1991), dimana komitmen afektif diartikan sebagai kekuatan relatif dari identifikasi dan keterlibatan individu dalam organisasi tertentu. Karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi akan tetap melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi karena ia memang menginginkannya (*want to*) dan senang dengan keanggotaannya dalam organisasi.

Mowday et al. dalam Allen dan Meyer (1991) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen afektif secara umum terbagi menjadi empat kategori yaitu karakteristik personal, karakteristik struktur, karakteristik pekerjaan yang bersangkutan, dan pengalaman kerja.

#### Komitmen Kontinuan

Menurut Allen dan Meyer (1990), komitmen kontinuan adalah komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila ia meninggalkan organisasi. Dalam hal ini individu memutuskan akan menetap pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan (*need to*). Biaya yang timbul karena meninggalkan organisasi cenderung berbeda untuk tiap individu (Allen dan Meyer, 1991).

#### Komitmen Normatif

Komitmen normatif didasarkan pada pendekatan *obligation* dari Wiener dan Vardi (dalam Allen dan Meyer, 1990). Wiener mendefinisikan komitmen sebagai tekanan normatif yang telah diinternalisasikan agar individu bertindak sesuai dengan dengan tujuan dan keinginan organisasi.

Sedangkan menurut Allen dan Meyer (1990), komitmen normatif merupakan keyakinan individu tentang tanggung jawabnya terhadap organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib (*ought to*) untuk loyal pada organisasi tersebut.

Komitmen normatif dapat berkembang di organisasi jika organisasi menyediakan balas jasa jauh di depan, misalnya dengan membiayai kuliah atau pelatihan karyawan. Karyawan yang menyadari pengorbanan awal organisasi dapat merasa hubungannya dengan organisasi tidak seimbang sehingga menyebabkan rasa wajib (*obligation*) bagi karyawan untuk membalas pengorbanan itu dengan mengikatkan diri mereka pada organisasi (Scholl dalam Allen dan Meyer, 1991).

#### Kepuasan Kerja

Seorang yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan memperlihatkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas akan memperlihatkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu sendiri (Robbins 2003). Menurut George dan Jones (2002), kepuasan kerja adalah perasaan yang dimiliki oleh karyawan tentang kondisi tempat kerja mereka saat ini. Senjati (2002) menyatakan kepuasan kerja adalah perasaan karyawan terhadap pekerjaannya baik secara keseluruhan maupun terhadap berbagai aspek dalam pekerjaan sebagai hasil pengetahuan dan penilaian karyawan terhadap pekerjaan, yang pada akhirnya akan mengarahkan karyawan pada tingkah laku tertentu.

Dalam penelitiannya, Gillmer (1985) menemukan bahwa terdapat sepuluh dimensi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan, yaitu keamanan, kesempatan untuk maju, perusahaan (manajemen), upah, aspek intrinsik dari pekerjaan, supervisi, aspek

sosial dari pekerjaan, komunikasi, kondisi kerja dan benefit. Sedangkan Luthans (1992) membagi dimensi-dimensi pekerjaan yang memiliki hubungan dengan kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, imbalan, promosi, supervisi, kelompok kerja dan juga kondisi kerja.

Selanjutnya, menurut Locke (1976) kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional positif dan menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja. Locke membagi sembilan dimensi pekerjaan yang merupakan pengembangan dari penelitian sebelumnya dan memiliki kontribusi yang kuat terhadap kepuasan kerja, yaitu pekerjaan, pembayaran, promosi, pengakuan, benefit, kondisi kerja, supervisi, rekan kerja dan perusahaan (manajemen).

Berdasarkan uraian di atas, terlihat ada tujuh dimensi serupa dalam penelitian-penelitian yang dilakukan oleh Gillmer, Luthans dan Locke tersebut, sehingga dimensi-dimensi ini dianggap paling mempengaruhi kepuasan kerja yang diinginkan. Ketujuh dimensi tersebut adalah pekerjaan itu sendiri, imbalan, promosi, kondisi kerja, supervisi, rekan kerja dan perusahaan (manajemen).

#### Persepsi Dukungan Organisasi (POS)

Persepsi dukungan organisasi (POS) adalah persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi memberi dukungan pada karyawan dan sejauh mana kesiapan organisasi dalam memberikan bantuan pada saat dibutuhkan. POS didefinisikan sebagai bentuk keyakinan umum karyawan mengenai seberapa besar organisasi peduli tentang keberadaan mereka dan menghargai kontribusi mereka pada organisasi (Pack, 2005). Menurut Eisenberger, Huntington, Hutchison, dan Sowa (1986), POS mengasumsikan karyawan membentuk keyakinan umum bahwa organisasi peduli dengan keberadaan dan kesejahteraan personal karyawan, menghargai kontribusi karyawan pada organisasi. Dengan demikian karyawan merasa harus membalas kebaikan organisasi atas manfaat yang telah diberikan kepadanya dengan cara memberikan kontribusi yang akan menguntungkan bagi organisasi (Gouldner, 1960).

### Role Stressor

Stres kerja merupakan fenomena psikologis, dimana terdapat ketidakseimbangan antara tuntutan dalam pekerjaan dan kemampuan individu untuk mengatasi tuntutan tersebut. Reaksi orang dapat berbeda dalam menghadapi sumber stres yang sama, hal ini disebabkan karena adanya perbedaan individual yang memungkinkan sebagian orang tidak mengalami stres kerja dan sebagian lainnya mengalami stres kerja (Robbins, 2003).

Stres kerja tidak selalu mengarah pada akibat yang negatif, namun dapat juga menjadi kekuatan positif bagi individu. Stres yang bisa berakibat positif karena bisa menghasilkan stres produktif disebut juga *eustress* dan stres yang berakibat negatif karena dapat menyebabkan disfungsi peran disebut juga *distress*. *Eustress* diperlukan untuk menghasilkan prestasi yang lebih baik, karena stres dalam jumlah tertentu dapat mengarah pada lahirnya gagasan-gagasan baru yang inovatif. Sedangkan *distress* merupakan stres dalam jumlah besar dan akan menyebabkan disfungsi peran. Perbedaan dalam tingkat stres dapat disebabkan karena adanya perbedaan respon atau tanggapan dari individu yang mengalaminya (Selye 1983).

### Role Ambiguity

*Role ambiguity* dapat diartikan sebagai suatu keadaan dimana suatu pekerjaan memiliki kekurangan dalam prediksi suatu respon terhadap perilaku pihak lain dan kejelasan mengenai persyaratan perilaku yang diharapkan (Rizzo, House, dan Lirtzman, 1970). Sedangkan menurut Seniaty (2002) *role ambiguity* adalah tingkat ambiguitas terhadap tuntutan, kriteria dan peran yang berkaitan dengan tugas-tugas lain.

Dalam penelitiannya, Naylor, Pritchard, dan Igen (1980) menyatakan bahwa *role ambiguity* akan timbul apabila pemegang peran merasa tidak yakin mengenai kemungkinan evaluasi yang diberikan dan sadar akan adanya ketidakpastian itu.

### Role Conflict

*Role conflict* didefinisikan sebagai tingkat dimana performa peran dianggap dipengaruhi oleh tekanan-tekanan yang

mengakibatkan munculnya konflik atau tingkah laku yang saling bertentangan (Seniaty, 2002).

Berdasarkan Kahn, Wolfe, Quinn dan Snoek, (1964) *role conflict* berarti adanya tuntutan atau permintaan yang kurang tepat pada seseorang. Hal ini dapat diartikan sebagai adanya konflik antara tuntutan dari organisasi dengan nilai-nilai yang dimiliki seseorang atau konflik karena menerima serangkaian penugasan atau penugasan yang sulit.

### Role Overload

*Role overload* terjadi jika tuntutan beragam yang diberikan kepada karyawan melebihi sumber daya yang dimilikinya, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. *Qualitative overload* yang dimaksud adalah suatu situasi yang dirasakan dimana pekerjaan yang diminta terlalu sulit untuk dapat diselesaikan, sedangkan *quantitative overload* adalah jika pekerjaan yang diberikan terlampaui banyak atau karyawan tidak mempunyai cukup waktu untuk mengerjakan pekerjaan tersebut (Gibson, Ivancevich, Donnelly dan Konopaske, 2003).

*Role Overload* juga bisa berarti suatu kondisi dimana seorang karyawan memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan dalam satu waktu (Beehr, Walsh dan Taber, 1976).

### Hipotesis Penelitian

Dalam melakukan pekerjaannya, asisten dosen banyak menghadapi tekanan, baik tekanan yang berasal dari ambiguitas pekerjaan, konflik akibat pekerjaan ataupun beban pekerjaan yang dirasakan berlebih. Tekanan tersebut dapat mengakibatkan ketidakpuasan yang tinggi apabila *stressor* tidak diatasi dengan baik. Di sisi lain, diperlukan pula dukungan organisasi untuk mendorong kepuasan kerja asisten dosen. Kepuasan kerja yang meningkat akan menumbuhkan komitmen asisten dosen terhadap departemen/FEUI.

Lebih jauh lagi, sejumlah penelitian telah membuktikan bahwa *role ambiguity* dan *role conflict* adalah sumber dari ketidakpuasan (Kousterios, Theodorakis dan Goulimoris, 2004). Jackson and Schuller's (1985) menemukan bahwa *role conflict* dan *role ambiguity* memiliki

kecenderungan hubungan yang negatif dengan kepuasan kerja. Oleh karena itu dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H1a: *Role ambiguity* memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

H1b: *Role conflict* memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Beehr et al. (1976) juga menemukan bahwa *role stressor*, yang terdiri dari *role ambiguity*, *role conflict* dan *role overload* berkaitan dengan ketidakpuasan dengan pekerjaan. Oleh karena itu dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H1c: *Role overload* memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Menurut Pack (2005), persepsi dukungan organisasi (POS) mempunyai hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja dan komitmen afektif. Oleh karena itu dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H1d: Persepsi dukungan organisasi (POS) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Mathieu dan Zajac (1990) menemukan bahwa *role ambiguity* dan *role overload* memiliki hubungan negatif dengan komitmen organisasi. Oleh karena itu dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H2a: *Role ambiguity* memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap komitmen afektif asisten dosen pada FEUI.

H2b: *Role ambiguity* memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap komitmen kontinuan asisten dosen pada FEUI.

H2c: *Role ambiguity* memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap komitmen normatif asisten dosen pada FEUI.

H2d: *Role overload* memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap komitmen afektif asisten dosen pada FEUI.

H2e: *Role overload* memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap komitmen kontinuan asisten dosen pada FEUI.

H2f: *Role overload* memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap komitmen normatif asisten dosen pada FEUI.

Menurut Rhoades, Eisenberger dan Armell (2001), Persepsi dukungan organisasi (POS) akan meningkatkan komitmen afektif dengan cara memenuhi kebutuhan anggota akan penghargaan, restu dan afiliasi, yang mengarah pada penyatuan keanggotaan organisasi dan status peran ke dalam identitas sosial. Oleh karena itu dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H2g: Persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen afektif asisten dosen pada FEUI.

Menurut Simmons (2005), kepuasan kerja karyawan dapat menjadi prediktor dari komitmen organisasi. Testa (2001) menyatakan bahwa jika *appraisal* dilakukan secara positif/realistis maka akan menghasilkan *output* (kepuasan kerja) yang positif pula, sehingga hal tersebut akan direspon melalui bentuk komitmen organisasi. Peneliti lain yang juga menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan kontributor yang signifikan terhadap komitmen organisasi adalah Knoop (1995). Oleh karena itu, dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H3a: Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen afektif asisten dosen pada FEUI.

H3b: Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen kontinuan asisten dosen pada FEUI.

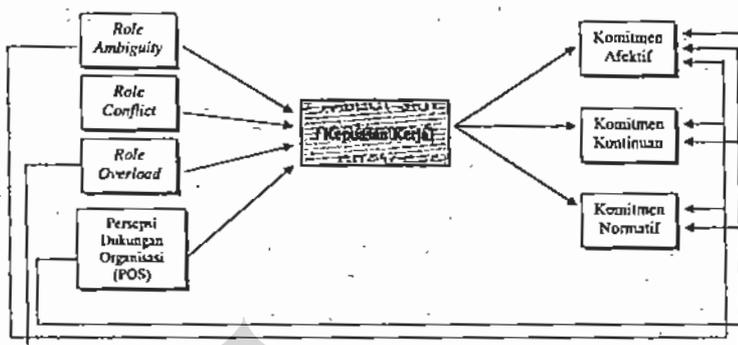
H3c: Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen normatif asisten dosen pada FEUI.

#### Usulan Model Penelitian

Berdasarkan hipotesis-hipotesis diatas, maka peneliti mengusulkan suatu model penelitian seperti pada Gambar 1.

Kepuasan kerja yang terdiri dari tujuh dimensi yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji,

Gambar 1: Usulan Model Penelitian



promosi, kondisi kerja, supervisi, rekan kerja dan organisasi/perusahaan berperan sebagai variabel mediator untuk pengujian pengaruh faktor-faktor *role ambiguity*, *role conflict*, *role overload* dan persepsi dukungan organisasi (POS) yang diperlakukan sebagai variabel independen terhadap komitmen asisten dosen yang terdiri dari komitmen afektif, komitmen kontinuan dan komitmen normatif yang merupakan variabel dependen.

#### Metode Penelitian

Pada bagian ini akan diuraikan berbagai hal yang berkaitan dengan metode penelitian, meliputi profil responden penelitian, alat ukur penelitian, metode pengumpulan data dan pengambilan sampel, serta teknik analisis statistik.

#### Profil Responden

Responden penelitian adalah asisten dosen Fakultas Ekonomi, Universitas Indonesia S1 reguler yang tersebar dalam tiga departemen, yaitu: Departemen Akuntansi, Departemen Manajemen dan Departemen Ilmu Ekonomi. Semua asisten dosen S1 reguler diperbolehkan mengisi kuesioner ini, namun keterbatasan waktu menjadikan peneliti hanya berhasil menemui 128 orang asisten dosen dalam jangka waktu satu setengah bulan (pertengahan Oktober 2005 hingga akhir November 2005). Kesulitan yang dihadapi diantaranya disebabkan karena banyak asisten yang jarang

datang, atau kalupun datang banyak asisten yang hanya mengajar dan langsung pulang sehingga tidak sempat bertemu dengan peneliti.

Kuesioner yang disebar-kan berjumlah 128 buah, dengan perincian 74 buah di Departemen Manajemen, 46 buah di Departemen Ilmu Ekonomi dan 15 buah di Departemen Akuntansi. Dari 128 kuesioner tersebut

peneliti hanya memperoleh pengembalian sebanyak 112 buah kuesioner (*response rate* 87,5%). Jumlah ini sudah dapat diterima karena ukuran sampel yang sesuai untuk penelitian berkisar antara 100-200 (Ferdinand, 2002). Berikut ini adalah gambaran mengenai responden penelitian:

Tabel 1. Pendidikan Responden

Kategori Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
S1	87	77,7
S2	25	22,3
Total	112	100

Dari tabel, dapat dilihat bahwa level pendidikan responden yang terbanyak adalah level S1 (77,7%). Dalam hal ini yang menjadi kategori level S1 adalah semua asisten dosen yang sudah benar-benar lulus S1 dan juga asisten dosen yang masih berada dalam masa perkuliahannya di S1. Sedangkan kategori level S2, adalah para asisten dosen yang baru saja lulus S2 dan yang sedang berada dalam masa perkuliahannya di S2.

Tabel 2. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Pria	44	39,3
Wanita	68	60,7
Total	112	100

Dari tabel dapat dilihat bahwa dari 112 orang responden, jumlah responden terbanyak adalah asisten dosen wanita (60,7%), sedangkan asisten dosen pria dalam penelitian ini hanya memiliki prosentase sebesar 39,3%.

Tabel 3. Usia Responden

Usia (tahun)	Jumlah	Persentase (%)
<25 tahun	64	57,1
25- <30 tahun	48	42,9
Total	112	100

Dari segi usia, responden yang berpartisipasi paling banyak berada pada rentang usia <25 tahun (57,1%), hal ini juga sejalan dengan data sebelumnya yang menyebutkan bahwa mayoritas level pendidikan para asisten dosen di Fakultas Ekonomi berada pada level S1 (lulus S1 atau masih dalam masa perkuliahan di level S1).

Tabel 4. Masa Kerja Responden

Masa Kerja (tahun)	Jumlah	Persentase (%)
< 1 tahun	35	31,3
1- 2 tahun	40	35,7
>2-3 tahun	28	25
>3-4 tahun	8	8
Total	112	100

Untuk masa kerja responden, dari 112 orang, yang terbanyak berpartisipasi adalah asisten dosen yang memiliki masa kerja dalam rentang 1-2 tahun (35,7%) disusul dengan asisten dosen yang bekerja dibawah 1 tahun (31,3%) lalu asisten dosen yang bekerja dalam rentang >2-3 tahun (25%) dan yang paling sedikit adalah asisten dosen yang bekerja >3-4 tahun (8%).

Tabel 5. Departemen Responden

Departemen	Jumlah	Persentase (%)
Ilmu Ekonomi	35	31,3
Manajemen	66	58,9
Akuntansi	11	9,8
Total	112	100

Responden yang berpartisipasi mewakili semua departemen yang ada dalam lingkungan FEUI. Komposisi terbanyak berasal dari Departemen Manajemen (58,9%), hal ini cukup wajar mengingat bahwa sampai saat ini Departemen Manajemen memang memiliki jumlah asisten dosen yang lebih besar dibandingkan dengan kedua departemen lainnya. Disusul oleh Departemen Ilmu Ekonomi (31,3%) dan Departemen Akuntansi (9,8%).

Dari gambaran diatas, terlihat bahwa responden berasal dari departemen yang bervariasi, sesuai dengan jumlah departemen yang ada dalam FEUI dan semua departemen sudah terwakili.

#### Kuesioner dan Deskripsi Alat Ukur

Kuesioner-kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini beserta deskripsinya adalah :

##### ■ Kuesioner Demografi

Pertanyaan mengenai demografi digunakan untuk mendapatkan informasi mengenai latar belakang responden serta untuk memperoleh informasi-informasi tambahan di luar pertanyaan-pertanyaan kuesioner inti sehingga diharapkan akan dapat memberikan gambaran lengkap mengenai penelitian ini.

##### ■ Kuesioner *Role Stressor*

Teknik skala dari *role stressor* hingga komitmen organisasi menggunakan skala sikap metode *Summated Rating* dari Likert. Skala sikap Likert menggunakan lima alternatif jawaban yang dimodifikasi menjadi enam alternatif jawaban yaitu nilai 1-6. Nilai ekstrim 1 untuk Sangat Tidak Setuju dan 6 untuk Sangat Setuju. Dengan menggunakan skala kategori berjumlah genap, diharapkan responden dapat langsung menduduki posisi positif dan negatif. Peneliti sengaja tidak menggunakan skala Likert dengan jumlah ganjil untuk menghindari kemungkinan responden yang enggan mengungkapkan posisi sebenarnya sehingga memilih posisi aman di tengah (*central tendency*).

Seperti telah dinyatakan sebelumnya, *role stressor* terbagi menjadi *role ambiguity*, *role conflict* dan *role overload*. Untuk melengkapinya, peneliti menggabungkan dua kuesioner yang dikembangkan oleh dua kelompok peneliti berbeda. Kuesioner pertama berasal dari alat ukur yang dikembangkan oleh Rizzo, House dan Lirtzman (1970) dengan total pertanyaan sebanyak 14 buah, yang terbagi ke dalam dua dimensi *role*, yaitu 6 pertanyaan untuk

dimensi *role ambiguity* dan 8 pertanyaan untuk dimensi *role conflict*. Kuesioner kedua adalah kuesioner yang dikembangkan oleh Beehr, Walsh dan Taber (1976) mengenai *role overload* yang terdiri dari 3 pertanyaan.

##### ■ Kuesioner Persepsi Dukungan Organisasi (POS)

Alat ukur persepsi dukungan organisasi dikembangkan oleh Eisenberger, Huntington, Hutchison, dan Sowa (1986). Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 9 pertanyaan yang telah diuji reliabilitasnya dan memiliki *loading factor* paling tinggi. Aspek yang menjadi fokus dalam pengukuran ini adalah penilaian asisten dosen terhadap departemen/FEUI dalam hal perhatian terhadap tujuan dan nilai-nilai individu, kepedulian terhadap keberadaan asisten dosen, kesediaan untuk memberi individu kesempatan untuk berkembang, penilaian terhadap prestasi individu, kesediaan departemen/FEUI dalam membantu asisten dosen yang menghadapi masalah dan kepedulian terhadap pendapat asisten dosen.

##### ■ Kuesioner Kepuasan Kerja

Kuesioner kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner *Job Satisfaction* dengan merujuk pada teori Gillmer (1985), Luthans (1992), dan Locke (1976) yang terdiri dari dimensi pekerjaan itu sendiri, honor, promosi, supervisi, rekan kerja, lingkungan kerja serta organisasi/perusahaan.

##### ■ Kuesioner Komitmen Organisasi

Kuesioner komitmen terhadap organisasi pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Allen dan Meyer (1990). Modifikasi dilakukan dengan menyesuaikan pertanyaan-pertanyaan dengan pekerjaan dan situasi kerja di perguruan tinggi. Kuesioner ini terdiri dari 24 pernyataan yang terbagi ke dalam 3 dimensi yaitu afektif, normatif dan kontinuan. Masing-masing dimensi terdiri dari 8 pernyataan.

#### Analisis Data

##### Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk mendapatkan gambaran demografi responden dan deskripsi mengenai variabel penelitian yaitu *role stressor*,

persepsi dukungan organisasi (POS), kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Peneliti juga menggunakan tabel distribusi frekuensi yang menunjukkan *mean* dari variabel yang diteliti.

Tabel 6. Nilai Rata-rata per Dimensi

Dimensi	Rata-rata
Role Ambiguity	2,57
Role Conflict	2,45
Role Overload	2,85
Persepsi dukungan organisasi (POS)	4,12
<b>Kepuasan Kerja</b>	
Pekerjaan	4,32
Honor/Imbalan	3,60
Promosi	4,06
Kondisi Kerja	4,36
Supervisi	4,48
Rekan Kerja	4,40
Organisasi/perusahaan	2,83
<b>Komitmen Organisasi</b>	
Komitmen Afektif	4,15
Komitmen Kontinuan	2,74
Komitmen Normatif	3,33

Berdasarkan Tabel 6, terlihat dari nilai rata-ratanya, para asisten dosen di FEUI mempersepsikan bahwa tingkat *role ambiguity*, *role conflict* dan *role overload* cukup rendah, (masing-masing 2,57; 2,45; 2,85). Hal ini terlihat dari nilai yang kurang dari 3,50 sebagai *mid point* dari skala 1-6. Untuk organisasi, kondisi tersebut dapat dikatakan cukup baik karena ketiga *role stressor* tersebut memiliki pengaruh yang negatif terhadap kepuasan kerja, sehingga semakin rendah nilai rata-ratanya maka akan semakin baik kondisinya.

Dari sisi persepsi dukungan organisasi (POS), dalam penelitian ini POS diartikan sebagai persepsi asisten dosen mengenai sejauh mana departemen/FEUI memberikan dukungan terhadap asisten dosen dalam menjalankan tugas dan memperhatikan kesejahteraan asisten dosen. Dari tabel di atas terlihat nilai rata-rata POS sudah cukup baik (4,12), hal ini berarti organisasi (departemen/FEUI) dipersepsikan sudah memberikan dukungan yang cukup bagi para asisten dosen walaupun dukungan tersebut masih bisa ditingkatkan lagi. Hal ini akan berdampak

positif pada kepuasan kerja dan juga komitmen afektif asisten dosen, sesuai dengan penelitian Rhoades, Eisenberger dan Armel (2001); yang menemukan bahwa persepsi dukungan organisasi akan meningkatkan komitmen afektif melalui pemenuhan kebutuhan anggota akan penghargaan, restu dan afiliasi, yang mengarah pada penyatuan keanggotaan organisasi dan status peran ke dalam identitas sosial.

Dari tujuh dimensi kepuasan kerja, terdapat dua dimensi yang memiliki rata-rata cukup rendah yaitu dimensi honor (3,60) dan organisasi/perusahaan (2,83). Kedua dimensi ini menjadi sumber ketidakpuasan bagi para asisten dosen, karena para asisten dosen mempersepsikan bahwa penghasilan/honor yang diterimanya tidak mencukupi, kondisi tersebut diperparah dengan tidak adanya penghasilan tetap bagi para asisten dosen tersebut. Sedangkan dari dimensi organisasi, sumber ketidakpuasan terutama diakibatkan karena tidak adanya kejelasan mengenai jaminan hari tua, tidak adanya jaminan kesehatan bagi para asisten dosen serta tidak adanya jaminan sosial atau kesejahteraan yang memadai.

Dari ketiga dimensi komitmen, dimensi komitmen yang memiliki nilai rata-rata paling rendah adalah dimensi komitmen kontinuan (2,74). Komitmen kontinuan merefleksikan besarnya *cost* yang harus ditanggung dan apa yang harus dikorbankan jika meninggalkan organisasi. Para asisten dosen mempersepsikan bahwa *cost* yang ditanggungnya dan apa yang akan dikorbankannya cukup rendah apabila dia meninggalkan organisasi, sehingga mengakibatkan komitmen kontinuan mereka pun cenderung rendah. Hal ini juga memudahkan asisten dosen dalam pengambilan keputusan untuk meninggalkan organisasi (meninggalkan komitmennya) jika suatu saat ia memperoleh tawaran menarik dari luar organisasi.

Dimensi komitmen berikutnya yang memiliki nilai rata-rata cukup rendah adalah dimensi komitmen normatif (3,33). Komitmen normatif berkaitan dengan adanya perasaan memiliki kewajiban moral

untuk terus berada dalam organisasi (*ought to*). Nilai rata-rata yang rendah ini menunjukkan bahwa para asisten dosen tidak memiliki kewajiban moral yang tinggi untuk tetap memiliki komitmen terhadap organisasinya.

Dimensi komitmen yang memiliki nilai rata-rata yang cukup baik bila dibandingkan dengan kedua dimensi komitmen yang lain adalah dimensi komitmen afektif (4,15). Komitmen afektif terkait dengan adanya keterikatan emosional seseorang pada suatu organisasi karena ia menginginkan untuk berada dalam organisasi dan merasa senang dengan keanggotaannya tersebut. Hal ini terkait juga dengan karakteristik personal, struktur, pekerjaan dan pengalaman kerja. Namun, jika asisten dosen merasa sudah tidak lagi memiliki keterikatan emosional atau sudah tidak lagi menyukai organisasinya, mereka akan mudah berpindah ke organisasi lain dan organisasi (departemen/FEUI) tidak akan punya cukup alasan kuat lagi untuk membuat mereka bertahan (tetap berkomitmen).

## Analisis Kuantitatif

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk mendapatkan skala pengukuran yang baik, dalam arti tepat dan dapat dipercaya harus dilakukan pengujian terhadap validitas dan reliabilitas dari alat ukur yang akan digunakan. Dengan menggunakan program LISREL pengujian terhadap validitas instrumen penelitian berupa kuesioner disajikan dalam bentuk format Simpjis dan LISREL dengan melihat *t-value* pada *loading factor*. *Loading factor* signifikan atau valid (pada  $p < 0.05$ ) jika *t-value* lebih besar dari |1,96| (Ghozali, 2005).

Uji reliabilitas dapat dilakukan melalui penilaian reliabilitas gabungan (*composite reliability*) untuk tiap-tiap variabel laten (yang disebut juga *construct reliability*). Untuk melakukan hal tersebut, digunakan nilai pada *loading indicator* dan *error variance* yang diperoleh pada bagian *Completely Standardized Solutions* dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\rho_c = ((\sum \lambda)^2 / [(\sum \lambda)^2 + \sum (\theta)])$$

Dimana :

$\rho$  = Composite reliability

$\lambda$  = Loading indicator

$\theta$  = Error variance indicator

Dari perhitungan uji validitas dan reliabilitas terhadap semua dimensi, maka dapat disimpulkan bahwa dimensi *role overload* tidak dapat diikutsertakan dalam pengujian model selanjutnya. Adapun ringkasan dari seluruh perhitungan dimensi di atas adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Ringkasan Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Dimensi	Validitas	Reliabilitas	Keterangan
Role Ambiguity	Valid	Reliabel	-
Role Conflict	Valid	Reliabel	Valid dengan menghilangkan indikator C2
Role Overload	Tidak Valid	Tidak Reliabel	Tidak dapat digunakan dalam pengujian model selanjutnya
POS	Valid	Reliabel	-
Kepuasan Kerja	Valid	Reliabel	Valid dengan menghilangkan indikator JS17, JS30 dan JS35
Komitmen Afektif	Valid	Reliabel	-
Komitmen Kontinuan	Valid	Reliabel	-
Komitmen Normatif	Valid	Reliabel	-

#### Analisis Model Persamaan Struktural

Model persamaan struktural (*Structural Equation Modeling/SEM*) merupakan model yang menggambarkan hubungan kausal antara variabel eksogen (variabel penyebab) dan variabel endogen (variabel akibat). Dalam analisis model persamaan struktural, hubungan antara variabel-variabel penelitian didasarkan pada variabel laten yang memiliki indikator-indikator yang baik. Dengan program ini dapat diuji kesesuaian antara model teoritik dengan data penelitian serta dapat diuji tingkat kebermaknaan dari setiap koefisien hubungan kausal (Seniati, 2002).

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan Model Persamaan Struktural melalui program LISREL dengan tujuan untuk menguji secara bersama-sama suatu model yang terdiri dari variabel independen, mediator dan dependen.

Pada awal pengujian, peneliti memasukkan semua hipotesis ke dalam satu model termasuk konstruk *role overload* yang tidak valid dan tidak reliabel, kemudian peneliti mengeluarkan konstruk *role overload* dari model pada pengujian kedua. Hal ini dilakukan sebagai perbandingan dengan model baru dimana konstruk *role overload* dihilangkan dari model.

Sebelum menganalisis hipotesis dari output SEM maka terlebih dahulu dilakukan analisis terhadap model untuk mengetahui apakah model yang kita

hasilkan merupakan model *fit* atau tidak. Berikut adalah hasil perbandingan evaluasi kecocokan model struktural (*Goodness of Fit Model*) antara model dengan *role overload* (model pertama) dan tanpa *role overload* (model kedua).

Hasil pengujian pada model pertama

Model pertama mendapatkan nilai GFI sebesar 0,93 dan model kedua juga mendapatkan nilai GFI sebesar 0,93 pula. Hal ini menandakan kedua model memiliki kecocokan model yang baik karena nilai GFI keduanya berada di atas nilai 0,9 (Diamantopaulus dan Siguaw, 2000 dalam Ghozali, 2005).

Nilai AGFI pada model pertama adalah sebesar 0,70; sedangkan model kedua memperoleh nilai 0,76. Di antara kedua model ini tidak ada satupun yang merupakan model *fit* dalam kategori AGFI karena nilainya tidak melampaui nilai batas (0,9). Namun demikian, nilai AGFI model kedua yang lebih besar dan lebih mendekati nilai 0,9 mengindikasikan bahwa model kedua lebih baik dari daripada model pertama.

NFI model pertama memiliki nilai 0,90. Hal ini mengindikasikan bahwa model telah memiliki kecocokan model yang cukup baik, begitu pula dengan NFI model kedua yang bernilai 0,89.

Kedua model memiliki nilai CFI yang sama, yaitu sebesar 0,92. Hal ini menandakan bahwa model memiliki kecocokan yang baik karena berada di atas nilai batas (Bentler, 1992 dalam Ghozali, 2005).

Kedua model juga menghasilkan nilai IFI yang sama, yaitu sebesar 0,93. Hal ini juga menandakan bahwa kedua model sama-sama memiliki tingkat *fit* yang baik karena berada di atas nilai *cut-off* sebesar 0,9 (Byrne, 1998 dalam Ghozali, 2005).

Model pertama memperoleh nilai RFI sebesar 0,65; sedangkan model kedua memperoleh nilai 0,72. Meskipun keduanya tidak ada yang melwati nilai batas (0,9), namun dapat diindikasikan model kedua memiliki tingkat *fit* yang lebih baik daripada model pertama.

yang menyertakan konstruk *role overload* didapatkan nilai *chi-square/degree of freedom* sebesar 3,39; sedangkan untuk model kedua didapatkan nilai 3,14. Kedua model merupakan model yang baik karena suatu model dikatakan *fit* apabila nilai perbandingan lebih tinggi dari *cut-off* model *fit* yang disarankan oleh Wheaton (1977) yaitu 5 atau setidaknya lebih tinggi dari 2 sesuai dengan anjuran Carmines dan Mellow (1981) dalam Ghozali (2005).

NCP yang diperoleh pada model pertama sebesar 23,85; sedangkan pada model kedua NCP yang diperoleh adalah 20,36. Hasil ini menunjukkan bahwa model kedua merupakan model yang lebih baik, karena memiliki nilai NCP yang lebih kecil (Ghozali, 2005).

Tabel 8. Perbandingan Nilai *Goodness of Fit*

Indikator	Dengan <i>Role Overload</i>	Tanpa <i>Role Overload</i>
Chi-Square/ degree of Freedom	3,39	3,14
Non-Centrality Parameter (NCP)	23,85	20,36
Goodness of Fit Index (GFI)	0,93	0,93
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)	0,70	0,76
Normed Fit Index (NFI)	0,90	0,89
Comparative Fit Index (CFI)	0,92	0,92
Incremental Fit Index (IFI)	0,93	0,93
Relative Fit Index (RFI)	0,65	0,72

Secara umum indikator-indikator model *fit* pada kedua model di atas telah menunjukkan kecocokan model yang baik sehingga dapat dilakukan analisis lebih jauh terhadap *output* lainnya yaitu uji hipotesis. Namun demikian, meskipun nilai-nilai pada indikator *Goodness of Fit* di atas tidak berbeda signifikan antara model pertama dan model kedua, peneliti hanya memilih model kedua saja yang akan dijadikan model dalam melakukan analisis uji hipotesis. Hal ini disebabkan karena konstruk *role overload* yang terdapat pada model pertama tidak valid dan tidak reliabel.

#### Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil uji model struktur diketahui bahwa beberapa hipotesis yang diajukan peneliti pada penelitian ini dapat dibuktikan. Pengujian model dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh hubungan dari variabel-variabel *role ambiguity*, *role conflict*, *role overload* dan persepsi dukungan organisasi (POS) serta kepuasan kerja yang terdiri dari kepuasan kepada pekerjaan itu sendiri, honor/mbalan, promosi, kondisi lingkungan kerja, supervisi, rekan kerja dan organisasi/perusahaan dengan komitmen organisasi yang terdiri dari komitmen afektif, komitmen kontinuan dan komitmen normatif.

Hasil uji hipotesis dapat disimpulkan dengan melihat *t-value* pada *output* yang ada di dalam persamaan ataupun yang terdapat dalam *path diagram*. Agar hubungan bermakna signifikan maka nilai *t*-hitung harus lebih besar daripada *t*-tabel. Hubungan yang signifikan akan ditandai dengan *t-value* yang berwarna hitam pada *path diagram*, sedangkan hubungan yang tidak signifikan ditandai dengan *t-value* yang berwarna merah.

Sesuai dengan uji validitas dan reliabilitas yang telah dilakukan, maka hipotesis yang berkaitan dengan konstruk *role overload* tidak dapat dibuktikan. Peneliti telah mencoba untuk tetap memasukkan *role overload* ke dalam model, namun hasilnya semua yang berhubungan dengan *role overload* memiliki *t-value* dengan nilai kurang dari  $\pm 1,96$  (tingkat keyakinan 95%) dan ditandai dengan angka berwarna merah pada *path diagram*, sehingga secara otomatis hipotesis yang menyatakan bahwa *role overload*

memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tidak dapat dibuktikan (hipotesis H1c tidak dapat dibuktikan).

Demikian juga dengan hipotesis yang menyatakan bahwa *role overload* memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap komitmen afektif, kontinuan dan normatif asisten dosen tidak dapat dibuktikan (hipotesis H3d, H3e dan H3f tidak dapat dibuktikan), karena apabila konstruk *role overload* tetap dipaksakan masuk di dalam model, dikhawatirkan justru akan memperkecil *t-value* hubungan antar konstruk lainnya.

Hasil pengujian model struktur pada model kedua menunjukkan nilai yang hitam pada hubungan antara *role ambiguity* dan kepuasan kerja pada *path diagram*, sehingga hipotesis H1a yang menyatakan bahwa *role ambiguity* memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja terbukti secara signifikan. Selain itu, dalam pengujian model struktur tersebut diketahui bahwa *t-value* hubungan kedua variabel bernilai -2,95 (tingkat keyakinan 95%). *T-value* yang memiliki nilai yang lebih besar dari  $\pm 1,96$  juga menunjukkan bahwa hipotesis H1a terbukti secara signifikan.

Hasil pengujian hubungan antara *role conflict* dan kepuasan kerja yang dinyatakan dalam hipotesis H1b memiliki pengaruh yang negatif, pada *path diagram* ditunjukkan dengan angka yang berwarna merah dengan nilai *t-value* sebesar -1,73 (tingkat keyakinan 95%). Nilai *t-value* yang lebih kecil  $\pm 1,96$  menunjukkan bahwa hipotesis H1b tidak terbukti secara signifikan. Namun hubungan menjadi signifikan jika tingkat keyakinan diturunkan menjadi 90% sehingga *t-value* berada di atas  $\pm 1,68$ .

*Path diagram* memperlihatkan angka berwarna hitam pada hubungan antara persepsi dukungan organisasi (POS) dan kepuasan kerja dengan *t-value* sebesar 6,98 (tingkat keyakinan 95%). Hal ini sesuai dengan hipotesis H1d yang menyatakan bahwa POS memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis H1d terbukti secara signifikan.

Hasil pengujian model struktur pada hipotesis yang menyatakan *role ambiguity* berpengaruh negatif terhadap komitmen afektif (H2a), komitmen kontinuan

(H2b) dan komitmen normatif (H2c) menghasilkan *t-value* pada hubungan *role ambiguity* dan komitmen afektif sebesar -1,17 (tingkat keyakinan 95%) dengan *path diagram* berwarna merah, sehingga hipotesis H2a tidak terbukti secara signifikan, selanjutnya *t-value* pada hubungan *role ambiguity* dengan komitmen kontinuan adalah sebesar 1,24 (tingkat keyakinan 95%) dengan *path diagram* yang berwarna merah, sehingga hipotesis H2b juga tidak terbukti secara signifikan. Nilai *t-value* yang terdapat pada hubungan antara *role ambiguity* dan komitmen normatif adalah -0,51 (tingkat keyakinan 95%) dengan *path diagram* yang juga berwarna merah, sehingga hipotesis H2c tidak terbukti secara signifikan seperti halnya hipotesis H2a dan H2b.

Hasil pengujian hubungan antara POS dan komitmen afektif yang dinyatakan dalam hipotesis H2g memiliki hubungan yang positif, pada *path diagram* ditunjukkan dengan angka berwarna merah dan nilai *t-value* sebesar 0,69 (tingkat keyakinan 95%). Nilai ini menunjukkan bahwa hipotesis H2g tidak terbukti secara signifikan.

Kepuasan kerja terbukti secara signifikan memiliki pengaruh yang positif terhadap komitmen afektif, kontinuan dan normatif. Hal ini terlihat dari *path diagram* yang menunjukkan angka berwarna hitam pada hubungan-hubungan tersebut dengan *t-value* masing-masing 4,03; 2,15 dan 3,54 (tingkat kepercayaan 95%), sehingga hipotesis H3a, H3b dan H3c terbukti secara signifikan.

Berikut adalah gambar model akhir setelah semua hipotesis yang tidak terbukti dihilangkan (Gambar 2)

#### Analisis Hasil Uji Hipotesis

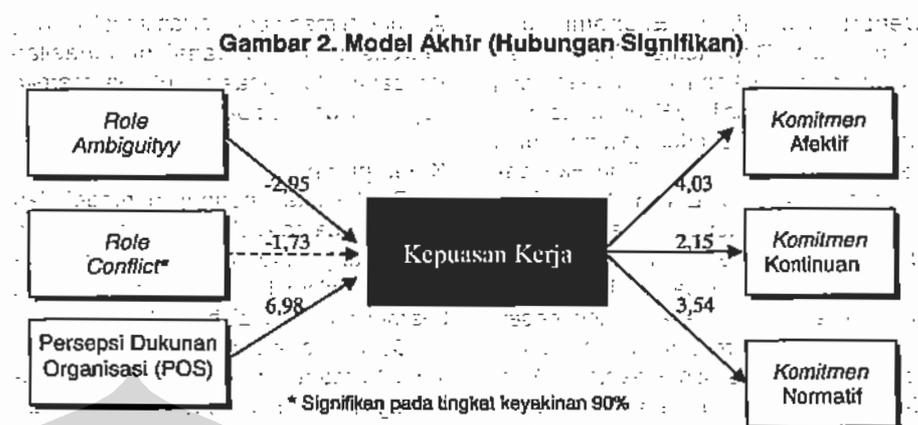
Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas, ditemukan beberapa hubungan yang ternyata tidak signifikan. Adanya hubungan yang tidak signifikan antara *role conflict* dan kepuasan kerja dalam struktur model ini lebih disebabkan hubungan yang lemah di antara keduanya bukan karena tidak ada hubungan sama sekali. Hal ini terlihat dari *t-value* pada hubungan ini adalah sebesar -1,73 yang berada di bawah nilai batas sebesar  $\pm 1,96$  (tingkat kepercayaan 95%). Jika saja tingkat kepercayaan diturunkan menjadi 90%, maka nilai batas menjadi  $\pm 1,68$ .

Nilai *t-value* sebesar -17,6 yang berada di atas nilai batas tersebut menunjukkan bahwa hipotesis H1b terbukti secara signifikan.

Hubungan yang tidak signifikan antara *role overload* dan kepuasan kerja disebabkan adanya hubungan yang sangat lemah di antara keduanya. Hasil penelitian terhadap model secara simultan mengindikasikan adanya tiga faktor lain yang lebih dominan dalam penentu kepuasan kerja, yaitu *role ambiguity*, *role conflict* dan persepsi dukungan organisasi. Dengan adanya tiga variabel tersebut menjadikan *role overload* yang rendah tidak dipersepsikan sebagai salah satu sumber yang berpengaruh signifikan dalam kepuasan kerja.

Selanjutnya hubungan tidak signifikan antara *role overload* dengan komitmen asisten dosen dikarenakan hubungan yang sangat lemah di antara keduanya. Hasil penelitian secara simultan hanya menemukan kepuasan kerja yang terbukti secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Seiring dengan tidak adanya hubungan yang signifikan antara *role overload* dan kepuasan kerja, maka *role overload* yang rendah tidak dapat meningkatkan komitmen organisasi. Lebih jauh, asisten dosen mempersepsikan *role overload* yang rendah bukan merupakan salah satu faktor yang signifikan terhadap komitmen mereka.

Hubungan antara *role ambiguity* dan komitmen organisasi yang terdiri dari komitmen afektif, kontinuan dan normatif yang tidak terbukti secara signifikan terjadi karena ternyata pengaruh tersebut tidak dapat langsung dihubungkan dalam penelitian ini, namun harus melalui mediasi dari variabel kepuasan kerja. Terlihat dalam model, ketika kepuasan kerja dijadikan mediator antara *role ambiguity* dan komitmen organisasi, *role ambiguity* terbukti berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, baik itu komitmen afektif, kontinuan dan juga normatif asisten dosen pada FEUI. Hasil ini menunjukkan bahwa ketika asisten dosen merasa peran yang dimilikinya telah jelas dalam departemen/FEUI, bukan berarti ia akan langsung memiliki komitmen afektif,



kontinuan dan normatif yang tinggi terhadap departemen/FEUI.

Hal tersebut dikarenakan kejelasan peran saja tidak cukup untuk membuat asisten dosen bertahan dalam organisasi, masih banyak faktor-faktor lain yang dibutuhkan departemen untuk mengikat komitmen asisten dosen, diantaranya adalah melalui pemenuhan kebutuhan sosial seperti rekan kerja, supervisi, kondisi kerja, pemenuhan kebutuhan materi seperti gaji dan tunjangan serta pemenuhan kebutuhan untuk dihargai seperti promosi dan pekerjaan yang menarik. Dengan demikian asisten akan enggan keluar dari organisasi karena tingginya keterikatan emosional asisten dengan departemen dan merasa harus tetap tinggal di departemen karena departemen telah banyak berkorban dan berjuang untuknya, serta tingginya biaya yang harus ia korbakan seperti gaji yang cukup, rekan kerja yang mendukung, pemimpin yang memuaskan, dan lain-lain. Namun demikian, diperlukan penelitian yang lebih mendalam untuk membuktikan hal tersebut.

Hubungan antara persepsi dukungan organisasi (POS) dan komitmen afektif yang pada penelitian sebelumnya (Rhoades, Eisenberger dan Armell, 2001) terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan ternyata tidak terbukti dalam penelitian ini. Hal tersebut terjadi karena dalam penelitian ini terbukti bahwa POS hanya memberikan pengaruh tidak langsung, yaitu melalui kepuasan kerja, yang positif terhadap komitmen afektif. Hal ini diakibatkan karena POS yang baik

memang membuat asisten merasa puas, namun bukan berarti ia langsung merasa memiliki keterikatan emosional yang tinggi dengan departemen/FEUI. Masih ada faktor-faktor lain yang harus dipertimbangkan ketika hendak mengikat komitmen afektif asisten dosen, dalam hal ini seperti rekan kerja dan supervisi yang memuaskan dari atasan. Namun demikian, hal ini masih harus dibuktikan dalam penelitian selanjutnya.

Hubungan signifikan dalam hipotesis, seperti hubungan antara *role ambiguity* yang berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang terdapat dalam uji model struktur dapat dijelaskan melalui penelitian sebelumnya dan juga dari teori yang terdapat pada bab Tinjauan Pustaka. Demikian halnya dengan hubungan positif dan signifikan yang terdapat di antara POS dan kepuasan kerja; hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen afektif, kontinuan dan normatif asisten dosen pada FEUI.

#### Analisis Tambahan

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan One Way Anova, yang berguna untuk mendapatkan hubungan antara variabel demografis dengan variabel dependen, maka didapatkan hasil sebagai berikut:

Terdapat perbedaan yang signifikan antara komitmen afektif asisten dosen Departemen Ilmu Ekonomi dan Manajemen. Hal ini terlihat dari Post Hoc Tests yang memperlihatkan tanda bintang (\*) pada angka *mean difference* antara

Departemen Ilmu Ekonomi dan Manajemen. Departemen Manajemen memperlihatkan komitmen afektif yang lebih tinggi daripada Ilmu Ekonomi, terbukti dari angka *mean* Departemen Manajemen yang lebih besar daripada Ilmu Ekonomi pada tabel *output* ONEWAY Descriptives. Hal ini mungkin terjadi karena asisten dosen di Manajemen lebih mempersepsikan dirinya menjadi bagian keluarga di departemennya daripada asisten dosen Ilmu Ekonomi. Mereka menikmati kebersamaan dengan sesama asisten dosen dan juga dengan pihak manajemen.

Terdapat perbedaan yang signifikan antara persepsi asisten dosen mengenai rekan kerja pada Departemen Ilmu Ekonomi dan Manajemen serta antara Ilmu Ekonomi dan Akuntansi. Asisten dosen Ilmu Ekonomi mempersepsikan kepuasan akan rekan kerja yang lebih rendah dibandingkan dengan dua departemen lainnya. Hal ini mungkin terjadi karena asisten dosen Departemen Ilmu Ekonomi mempersepsikan mereka mempunyai rekan kerja yang kurang berkeinginan untuk membantu dan kurang bisa bekerja sama dengan baik.

Terdapat perbedaan yang signifikan antara komitmen kontinuan asisten dosen yang masa kerjanya kurang dari satu tahun dengan asisten dosen yang masa kerjanya berada di antara 2 hingga 3 tahun, dimana asisten dosen dengan masa kerja kurang dari satu tahun memiliki komitmen kontinuan yang lebih tinggi. Artinya asisten dosen dengan masa kerja kurang dari setahun memiliki keinginan yang lebih rendah untuk meninggalkan departemen. Hal ini disebabkan keinginan kuat mereka untuk menimba pengalaman sebelum masuk ke dunia kerja. Dengan kata lain, pekerjaan sebagai asisten dosen dapat dipandang sebagai medium persiapan diri untuk bekerja.

Terdapat perbedaan yang signifikan antara persepsi asisten dosen mengenai honor/imbalan pada Departemen Manajemen dengan Akuntansi, dimana asisten dosen pada Departemen Manajemen mempersepsikan honor yang diterimanya lebih rendah. Hal ini mungkin dikarenakan asisten dosen di Manajemen mempersepsikan imbalan yang mereka dapatkan sebagai sumber penghasilan utama, sedangkan asisten dosen di

Akuntansi mempersepsikan imbalan yang mereka terima sebagai penghasilan tambahan (penghasilan utama mereka didapatkan dari tempat lain).

### Kesimpulan

Berdasarkan pengujian model dan analisis pada bab sebelumnya serta *mean score* yang diperoleh dari setiap pertanyaan dalam kuesioner, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Dalam penelitian ini *role ambiguity* terbukti secara signifikan memiliki hubungan negatif terhadap kepuasan kerja (H1a), sehingga apabila kejelasan peran dalam organisasi semakin baik (*role ambiguity* rendah), maka kepuasan kerja asisten dosen akan meningkat. Dengan nilai rata-rata dimensi *role ambiguity* dan *mean score* yang cukup rendah maka dapat disimpulkan asisten dosen cukup yakin dengan wewenang yang dimilikinya, memahami dengan jelas apa yang menjadi tugasnya, bagaimana melakukannya dan mengetahui apa yang diharapkan departemen/FEUI dari mereka, sehingga hal ini harus terus dipertahankan misalnya saja dengan cara orientasi asisten dosen baru yang dilakukan oleh departemen/FEUI.

*Role conflict* juga terbukti memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja (H1b), namun hal tersebut terbukti jika tingkat keyakinan diturunkan menjadi 90%. Hal ini menandakan apabila konflik peran yang ada dalam organisasi rendah, maka kepuasan kerja akan meningkat. Dari nilai rata-rata dimensi *role conflict* dan *mean score* yang sangat rendah, dapat disimpulkan bahwa konflik peran dalam diri asisten dosen cukup rendah, hal ini juga disebabkan karena asisten tidak merasa harus melanggar aturan/kebijakan terlebih dahulu untuk dapat menjalankan pekerjaannya, tidak merasa pekerjaannya diterima oleh satu pihak namun ditolak oleh pihak yang lain. Oleh karena itu pihak departemen harus selalu menjaga agar konflik peran dalam diri asisten dosen tidak meningkat.

Persepsi dukungan organisasi (POS) terbukti berpengaruh positif dan signifikan dengan kepuasan kerja (H1d). Apabila asisten dosen mempersepsikan departemen peduli dengan keberadaan mereka, selalu bersedia membantu dan menghargai kontribusi yang telah diberikan

asisten dosen kepada departemen maka kepuasan kerja asisten dosen akan meningkat. Dengan nilai rata-rata dan *mean score* yang cukup tinggi, misalnya saja departemen selalu mempedulikan pekerjaan yang dilakukan oleh asisten dosen, memberikan perhatian lebih dan mempertimbangkan tujuan dan nilai-nilai yang dianut oleh asisten dosen, maka dapat disimpulkan asisten dosen mempersepsikan dukungan departemen/FEUI kepada mereka cukup baik. Untuk mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi dari asisten dosen maka departemen harus terus memberikan dukungan berupa bantuan, perhatian, kepedulian dan penghargaan bagi mereka yang telah memberikan kontribusinya bagi departemen/FEUI.

Adanya pengaruh tidak langsung dari *role ambiguity*, *role conflict* dan POS terhadap komitmen asisten dosen di FEUI, yaitu melalui kepuasan kerja, menunjukkan bahwa persepsi asisten dosen terhadap *role ambiguity*, *role conflict* dan POS akan membentuk kepuasan kerja. Kepuasan kerja inilah yang akan mempengaruhi komitmen asisten dosen pada departemen/FEUI. Dengan kata lain, semakin baik persepsi asisten dosen terhadap peran-peran dan dukungan organisasinya, semakin tinggi pula kepuasan asisten dosen terhadap pekerjaannya, sehingga pada akhirnya akan semakin meningkatkan komitmen mereka pada FEUI.

Secara umum kepuasan kerja terbukti mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen afektif organisasi (H3a). Apabila asisten dosen memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka komitmen afektifnya akan meningkat karena jika ia puas maka ia akan merasa senang, ingin tinggal serta terlibat dalam kegiatan yang ada, memiliki keterikatan emosi dan juga kepedulian yang tinggi pada departemen/FEUI. Oleh karena itu kepuasan kerja asisten dosen harus terus ditingkatkan agar komitmen mereka tetap terjaga.

Selanjutnya dengan semakin tinggi kepuasan kerja asisten dosen maka mereka akan merasa rugi jika meninggalkan departemen/FEUI, sehingga komitmen kontinuan mereka meningkat (H3b). Untuk itu departemen/FEUI harus dapat memenuhi kebutuhan asisten dosen agar

mereka tidak berpaling dan pindah kerja ke tempat lain jika ada kesempatan dan tawaran yang menurut mereka lebih baik.

Asisten dosen yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi ternyata memiliki kewajiban moral untuk tetap bertahan di organisasi (H3c). Hal ini dapat disebabkan karena mereka merasa departemen/FEUI telah memberikan pengorbanan dan perjuangan yang berharga, misalnya dengan menyekolahkan mereka. Pengorbanan awal organisasi ini dibalas oleh asisten dosen dengan mengikatkan diri mereka pada departemen/FEUI, sehingga untuk meningkatkan komitmen normatif departemen/FEUI perlu memberikan pengorbanan dan perjuangan yang berharga bagi asisten dosen.

Adanya pengaruh positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi (afektif, kontinuan dan normatif) menandakan setiap departemen/FEUI perlu menciptakan keadaan dan situasi kerja yang mendukung terbentuknya kepuasan kerja pada diri setiap asisten dosen. Dengan melihat rata-rata per dimensi dan *mean score* dari kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, honor/imbalan, promosi, kondisi kerja, supervisi, rekan kerja dan organisasi/perusahaan maka akan terlihat dimensi mana yang terkuat dalam mempengaruhi kepuasan kerja dan dimensi mana yang terlemah, sehingga faktor-faktor ini perlu mendapat perhatian lebih dari semua departemen/FEUI agar komitmen asisten dosen di FEUI dapat dipertahankan dan semakin ditingkatkan.

Kepuasan kerja dari rata-rata per dimensi secara umum menunjukkan nilai yang baik, kecuali untuk dimensi honor/imbalan dan organisasi/perusahaan. Hal ini disebabkan karena asisten dosen belum mempersepsikan honor yang diterimanya cukup/memuaskan. Mereka merasa setiap pekerjaan yang mereka lakukan memang akan mendapatkan imbalan, namun imbalan tersebut tidak mencukupi. Kondisi ini diperparah lagi dengan tidak adanya gaji tetap dari organisasi, sehingga pendapatan asisten sangat tergantung dari mata kuliah yang diajarkan dan kerajinan asisten memberikan kuliah ataupun *sil-in*. Dari sisi organisasi/perusahaan, ketidakpuasan bersumber dari tidak adanya jaminan

sosial dan kesejahteraan yang wajar bagi asisten dosen, serta tidak jelasnya peraturan kepegawaian.

Di sisi lain, pemimpin, dalam hal ini adalah ketua departemen masing-masing (Akuntansi, Manajemen dan Ilmu Ekonomi) ternyata memberikan pengaruh yang kuat dalam kepuasan kerja asisten dosen. Ketua Departemen dipersepsikan dapat menghargai hasil kerja asisten, berdisiplin tinggi, tidak pernah menegur atau memarahi di depan umum, memberi petunjuk tentang pelaksanaan kerja, demokratis dan mau mendengarkan keluhan-keluhan asisten dosen.

Begitu pula dengan hubungan antar asisten dosen di departemen dan fakultas, asisten dosen merasa sangat puas dengan rekan kerja yang dapat dipercaya, saling menghargai, dapat bekerja sama, dan saling membantu. Asisten dosen merasa pekerjaannya memberikan kesempatan untuk terus belajar dan menantang ia untuk kreatif. Promosi juga dirasakan cukup adil bagi asisten dosen karena *mean score* dalam kuesioner menampilkan nilai yang berada di atas *mid point*. Kondisi kerja memiliki *mean score* yang sangat baik, kecuali untuk pertanyaan fasilitas kerja yang memadai yang hanya berada sedikit di atas *mid point*. Hal ini menandakan fasilitas kerja masih harus ditingkatkan sehingga kepuasan kerja juga dapat meningkat.

Dari rata-rata per dimensi ketiga komponen komitmen organisasi terlihat bahwa asisten dosen memiliki komitmen afektif yang cukup tinggi, komitmen kontinuan pada tingkat rendah dan komitmen normatif pada tingkat sedang cenderung rendah. Hal ini menandakan bahwa responden penelitian memiliki keterikatan emosional dan kepedulian yang agak tinggi dengan departemen/FEUI yang disebabkan karena mengajar di UI menumbuhkan kebanggaan tersendiri dan juga kepuasan emosional dalam bentuk interaksi yang baik dengan sesama rekan kerja dan mahasiswa. Komitmen afektif yang tinggi terlihat dari *mean score* kuesioner, yang diantaranya menyatakan bahwa asisten dosen merasa menjadi bagian keluarga dari departemennya, sehingga merasakan suatu rasa memiliki yang kuat dan arti yang besar bagi asisten dosen.

Disamping itu ternyata kebutuhan responden untuk terus bekerja hanya sebagai asisten dosen di FEUI sangat rendah, responden tidak merasa harus tetap bertahan di departemen/FEUI karena mereka tidak akan merasa rugi jika berhenti menjadi asisten dosen di FEUI. Dengan nilai rata-rata dimensi dan *mean score* yang rendah, terlihat bahwa mereka tidak merasa memberikan pengorbanan finansial yang besar jika mereka meninggalkan departemen sehingga mereka dengan mudah pindah kerja ke tempat lain jika ada kesempatan dan tawaran yang menarik.

Selanjutnya responden tetap terus berada di departemen/FEUI antara lain disebabkan karena mereka berpikiran bahwa tetap loyal pada suatu organisasi adalah hal yang baik, namun mereka menganggap berpindah dari satu organisasi ke organisasi lainnya adalah hal yang etis, sehingga mereka tidak akan bertahan tinggal jika ada tawaran yang lebih baik. Hal ini menjadikan komitmen normatif asisten dosen pada departemen/FEUI terbilang rendah.

Beberapa hipotesis yang tidak terbukti signifikan diantaranya disebabkan karena adanya dimensi *role overload* yang tidak valid dan juga memiliki reliabilitas yang rendah. Hal ini berarti konstruk *role overload* memang tidak dapat digunakan untuk menjelaskan model selanjutnya dan juga tidak dapat dimasukkan ke dalam pengujian model, dikarenakan tidak memenuhi syarat sehingga terpaksa dihilangkan. Uji validitas yang tidak memenuhi syarat terkait dengan sedikitnya jumlah pertanyaan yang membentuk konstruk *role overload*, yaitu hanya terdiri dari tiga pertanyaan, sehingga jika salah satu pertanyaan tidak valid maka pertanyaan tersebut tidak dapat dihilangkan karena dalam satu konstruk harus terdapat minimal tiga pertanyaan (model mengalami kejenuhan). Namun jika dilihat dari nilai rata-rata yang rendah pada dimensi *role overload* maka dapat disimpulkan asisten dosen memiliki beban kerja yang setara dengan perannya sebagai asisten dosen.

#### Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang terdapat dalam penelitian ini, diantaranya adalah keter-

batasan jumlah responden yang mempengaruhi hasil penelitian. Hal ini disebabkan karena adanya keterbatasan waktu peneliti dan sangat terbatasnya jumlah asisten di setiap departemen, sehingga dari total sekitar 180 orang asisten dosen, yang terbagi dalam sekitar 75 orang asisten dosen Departemen Manajemen, 75 orang asisten dosen Departemen Ilmu Ekonomi dan sekitar 30 orang asisten dosen Departemen Akuntansi, peneliti hanya dapat mengumpulkan 112 responden (62,22% dari populasi). Padahal dengan semakin besar jumlah responden yang didapatkan tentunya akan semakin representatif untuk mewakili populasi.

Keterbatasan pertama, proporsi pengambilan sampel yang tidak seimbang, yaitu Departemen Manajemen sebanyak 67 buah, Departemen Ilmu Ekonomi sebanyak 46 buah dan Departemen Akuntansi sebanyak 15 buah, disebabkan jumlah populasi asisten dosen antara departemen Akuntansi dan Manajemen ataupun Ilmu Ekonomi berbeda cukup signifikan. Namun secara umum hal ini akan menyebabkan bias dalam penilaian dan terkesan kurang representatif bagi departemen yang jumlah respondennya hanya sedikit.

Keterbatasan kedua mengenai kuesioner kepuasan kerja yang merupakan pengembangan dari Locke (1976). Di dalamnya terdapat pertanyaan-pertanyaan yang seharusnya diajukan bagi *full-time employee*, seperti adanya jaminan kesehatan dan jaminan hari tua, sehingga pertanyaan ini kurang tepat bila diajukan bagi asisten dosen yang statusnya masih dianggap sebagai *part-time employee*. Hal ini pada akhirnya menyebabkan pertanyaan-pertanyaan tersebut menjadi tidak valid dalam uji validitas.

Keterbatasan berikutnya, teknik pengambilan sampel yang bersifat *convenience sampling* memiliki risiko bias yang cukup tinggi, sehingga sedikit banyak mungkin memiliki pengaruh terhadap penelitian kali ini (Rumidi, 2004). Ditambah lagi dengan metode pengisian yang berupa *self-administered survey* yang membiarkan responden mengisi sendiri kuesioner tanpa didampingi peneliti sangat memungkinkan responden salah

mempersepsikan pertanyaan yang diajukan.

Keterbatasan terakhir, peneliti memakai teori dan juga kuesioner yang dikembangkan oleh Beehr et al. (1976) mengenai *role overload* yang hanya terdiri dari 3 pertanyaan. Berdasarkan pengolahan data melalui LISREL ketika suatu konstruk terdiri dari 3 pertanyaan dan salah satu pertanyaan tidak valid, maka pertanyaan tersebut tidak dapat dikeluarkan dari model, karena model tersebut telah jenuh. Pada akhirnya dimensi *role overload* ini terpaksa dihilangkan.

#### Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan proses dan hasil dari penelitian yang diperoleh, peneliti mengakui masih banyak kekurangan yang perlu diperbaiki untuk menunjang penelitian ini di waktu yang akan datang, beberapa hal yang bisa disarankan adalah sebagai berikut:

Responden penelitian yang hanya berjumlah 112 pada penelitian kali ini menyebabkan peneliti membatasi jumlah dimensi dan variabel yang digunakan dalam kuesioner, untuk itu pada penelitian mendatang disarankan untuk memperbesar jumlah responden hingga 200 orang. Responden penelitian bisa ditambah dan diperluas ke asisten dosen non reguler S1, seperti asisten dosen D3 Akuntansi, asisten laboratorium komputer, asisten extension bahkan ke para dosen yang tentunya diiringi dengan penyesuaian-penyusunan pada alat ukur yang digunakan.

Apabila penelitian ini akan dilanjutkan dengan menggunakan sampel lain, mungkin dapat dilakukan pengujian terhadap variabel kepuasan kerja sebagai variabel mediator, namun dengan menggunakan alat ukur kepuasan kerja yang lain, seperti The Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) atau Job Description Index (JDI). Hal ini lebih disebabkan karena MSQ dan JDI lebih umum digunakan.

Pada penelitian selanjutnya dapat dilakukan penambahan dimensi, baik sebagai variabel independen maupun sebagai moderator, seperti *trait* (sifat) kepribadian dari karyawan, karakteristik karyawan (pendidikan, usia, lama bekerja, dan lain-lain) dan budaya organisasi agar

dapat diperoleh gambaran yang lebih baik lagi mengenai studi terhadap komitmen organisasi.

Apabila *role overload* akan kembali digunakan, maka disarankan jumlah pertanyaan yang membentuk dimensi tersebut ditambah menjadi minimal 5 pertanyaan. Hal ini dilakukan untuk mencegah kejenuhan pada model jika pengujian validitas dan reliabilitas konstruk menggunakan program LISREL.

#### Saran Untuk Organisasi

Secara umum, *role ambiguity*, *role conflict* dan persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen asisten dosen jika dimediasi oleh kepuasan kerja. Ada beberapa hal yang disarankan agar komitmen afektif asisten dosen yang saat ini sudah cukup baik dapat terus dipertahankan dan ditingkatkan di masa mendatang, sedangkan untuk komitmen kontinuan dan normalif yang saat ini masih rendah dapat ditingkatkan lagi, yaitu:

Ketidajelasan peran yang rendah dalam diri asisten dosen yang perlu selalu dipelihara karena sangat mempengaruhi kepuasan kerja yang berujung pada peningkatan komitmen asisten dosen pada departemen/FEUI. Untuk tetap mempertahankan *role ambiguity* yang rendah, departemen/FEUI harus dapat memberikan *job description* yang jelas bagi setiap asisten dosen, terutama untuk mereka yang baru direkrut, sehingga mereka tidak bingung tentang apa yang harus dilakukan.

Konflik peran yang dirasakan asisten dosen saat ini cukup rendah. Hal ini harus terus dijaga karena *role conflict* dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan akhirnya berpengaruh juga pada komitmen asisten dosen tersebut di departemen/FEUI. *Role conflict* yang mengindikasikan adanya pertentangan dalam diri asisten dosen ketika mengerjakan tugas dari dua orang atau lebih dapat dihindari dengan penugasan yang tepat. Asisten dosen per semesternya bisa ditugaskan untuk menjadi asisten bagi dua bahkan tiga orang dosen yang berbeda, baik karakter dosen, waktu luang dan juga materi yang harus diajarkan, sehingga memberi penugasan pada asisten dosen dengan dosen-dosen yang memiliki sifat tidak

terlalu jauh berbeda dengannya akan menjadi solusi yang baik. Hal ini disebabkan karena asisten dosen pasti akan merasa lebih nyaman dalam menjalankan tugas-tugasnya. Begitu juga waktu luang dosen yang bervariasi, disarankan asisten dosen jangan sampai mendapatkan dua atau tiga dosen dengan kesibukan yang sama padatnya, karena hal ini akan menyulitkan asisten dosen mengatur tugas-tugas yang bertumpuk yang disebabkan karena dosen tidak sempat mengerjakan bagian tugasnya dan melimpahkannya pada asisten dosen yang bersangkutan. Antara mata kuliah satu dan yang lain selain terdapat perbedaan materi, kadang juga terdapat perbedaan dalam hal cara mengajar. Dalam satu semester ada baiknya jika asisten dosen diberikan materi yang tidak jauh berbeda antara mata kuliah satu dengan yang lain, sehingga ia tidak merasa melakukan pekerjaan dengan cara yang berubah-ubah.

Meskipun nilai persepsi 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. Departemen/FEUI dapat meningkatkan bantuan fasilitas agar asisten dosen merasa lebih terpuaskan, misalnya dengan penambahan unit komputer yang dapat digunakan asisten dosen ketika mengerjakan tugas sebagai asisten di kampus.

Faktor ekonomi yang menjadi fokus paling utama bagi asisten dosen juga harus lebih ditingkatkan, diantaranya adalah honor yang masih belum mencukupi dan sebaiknya dipertimbangkan untuk mengganti imbalan berupa honor tersebut dengan gaji yang bersifat *fixed-income* dan pemberian insentif bagi asisten dosen yang telah memberikan kebanggaan bagi departemen/FEUI. Departemen/FEUI yang telah banyak memberikan kesempatan melanjutkan sekolah ke jenjang yang lebih tinggi harus bisa tetap memberikan kesempatan tersebut di masa yang akan datang,

karena hal ini dapat meningkatkan komitmen normatif mereka pada departemen/FEUI. Begitu pula halnya jika asisten dosen diberikan training secara berkala yang bermanfaat bagi mereka dan departemen/FEUI, karena hal tersebut akan meningkatkan komitmen konlinuan mereka.

Dari perbandingan nilai rata-rata (Tabel 6) diketahui bahwa nilai kepuasan kerja yang terendah adalah pada organisasi/perusahaan. Hal ini berarti kebijakan ter-

hadap asisten dosen yang termasuk pula di dalamnya benefit dari departemen/FEUI, seperti tunjangan pensiun, kesehatan dan adanya pembayaran pada saat liburan, dirasakan masih sangat kurang oleh asisten dosen. Oleh karena itu, di masa yang akan datang hal-hal tersebut dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi departemen/FEUI, sehingga diharapkan komitmen asisten dosen terhadap departemen/FEUI akan meningkat. **U**

#### DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- Anastasi, A. (1990). *Psychological Testing* (6<sup>th</sup> ed.). New York: Macmillan Publishing Co.
- Beehr, T., Walsh, J. & Taber, T. (1976). Relationship of Stress to Individually and Organizationally Valued States: Higher Order Needs as a Moderator. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 61, 41-47.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71: 500-507.
- Ferdinand, A. (2002). *Structural Equation Modeling dalam Penelitian Manajemen: Aplikasi Model-model Rumit dalam Penelitian untuk Thesis Magister dan Disertasi Doktor*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. & Fuad (2005). *Structural Equation Modeling*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Vancevich, J. M., Dornelly, J. H. Jr. & Konopaske, R. (2003). *Organizations: Behavior Structure Processes*, 11<sup>th</sup> Ed, New York McGraw-Hill Irwin.
- Gillmer, B. V. H. (1984). *Applied Psychology: Adjustments in Living and Work*. New Delhi: Mc Graw Hill Publishing Company Ltd.
- Gouldner, A.W. (1960). The Norm of Reciprocity: A Preliminary Statement. *American Sociological Review*, 25: 161-178.
- Gunz, H. P., & Gunz, S. P. (1994). Professional/Organizational Commitment and Job Satisfaction for Employed Lawyers. *Human Relations*, 47, 801-817.
- Jackson, S. & Schuller, R. (1985). A Meta-Analysis and Conceptual Critique of Research on Role Ambiguity and Role Conflict in Work Settings. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 36, 16-78.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D. & Rosenthal R. (1964). *Organizational Stress: Studies of Role Conflict and Ambiguity*. New York: John Wiley.
- Kaplan, R. M. & Saccuzzo, D. P. (1993). *Psychological Testing: Principles, Application, and Issues*. College Publishing Co.
- Knoop, R. (1995). Relationships between Job Involvement, Job Satisfaction, and Organizational Commitment for Nurses. *Journal of Psychology Interdisciplinary & Applied*, 129 (6), 643-649.
- Koustalios, A., Theodorakis, N. & Goulimoris, D. (2004). *The International Journal of Educational Management*, Vol. 18, 87.
- Kurtjoro, Z. S. (2002). *Komitmen Organisasi*. e-*psikologi.com*.
- Locke, E. A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. In M.D. Dunnette (ed), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (p. 1297-1349). Chicago: Rand McNally College Publishing Company.
- Luthans, F. (1998). *Organizational Behavior*. Eighth edition. Irwin McGraw-Hill International edition.
- Luthans, F. (1992). *Organizational Behavior*. Tokyo. Mc Graw-Hill International Book Co.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171-194.
- Naylor, J. C., Pritchard, R. D. & Ilgen, D. R. (1980). *A Theory of Behavior in Organizations*. New York: Academic Press.
- Pack, S. M. (2005). Antecedents and Consequences of Perceived Organizational Support for NCAA Athletic Administrators. *OhioLink ETD*, 177.
- Rhoades, L., Eisenberger, R. & Armell, S. (2001). Affective Commitment to the Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 86(5): 825-836.
- Rizzo, J. R., House, R. J. & Lirtzman, S. L. (1970). Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15 (1).
- Rumidi, S. (2004). *Metodologi Penelitian, Petunjuk Praktis untuk Peneliti Pemula*. Gajah Mada University Press.
- Schwab, D. P. (1999). *Research Methods for Organizational Studies*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Selye, H. (1976). *The Stress of Life*. New York. Mc Graw Hill Book Company.
- Senlati, A. N. L. (2002). *Pengaruh Masa Kerja, Trait Kepribadian, Kepuasan Kerja dan iklim Psikologis terhadap Komitmen Dosen pada Universitas Indonesia*. Disertasi Psikologi Industri dan Organisasi, Program Pascasarjana, Universitas Indonesia, Depok.
- Setiawan, I. A. & Ghozali, I. (2005). Pengaruh Multidimensi Komitmen Organisasional terhadap Intensi Keluar dalam Setting Akun Publik. *Usahawan*, No.04, 39-44.
- Simmons, E. S. (2005). Predictors of Organizational Commitment Among Staff in Assisted Living. *The Gerontologist*, Vol. 45 (2), 196-206.
- Sutton, R. (1984). Job Stress among Primary and Secondary School Teachers: Its Relationship to Ill-being. *Work and Occupations*, Vol. 11, 7-28.
- Testa, M.R. (2001). Organizational Commitment, Job Satisfaction and Effort in the Service Environment. *Journal of Psychology*, 135(2), 226-236.