PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL YANG DIMEDIASI OLEH IDENTIFIKASI ORGANISASIONAL

Merry Christiana[1] dan Sunjoyo[2]

ABSTRACT

This research examines the affects of job satisfaction toward organizational commitment which is mediated by organizational identification. The respondents of this research are 61 of 67 Maranatha Christian University's teachers of Economy and Psychology Faculty. Validity, reliability, and fitness model examination are conducted before the hypotheses testing. Eight hypotheses are partially proposed that using linier reggression analysis. The results of this study show that five hypotheses are supported. In other word, intrinsic and extrinsic job satisfaction has positively affected toward organizational identification and affective organizational commitment, and organizational identification has positively affected toward affective organizational commitment. The implications of these findings were discussed and suggestions for the future research were advanced.

Keywords: job satisfaction; organizational commitment; organizational identification.

PENGANTAR

Komitmen telah menjadi salah satu attitut pekerjaan (*work attitudes*) paling populer dan paling banyak dipelajari oleh para praktisi dan peneliti (Riley, 2006). Sebagai contoh, penelitian telah menemukan bahwa semakin individual memiliki komitmen terhadap organisasi, semakin besar juga usaha mereka dalam menyelesaikan tugas/pekerjaannnya (Porter & Steers, 1991: 290). Komitmen organisasional mencakup suatu perasaan dalam keterlibatan pekerjaan, kesetiaan, dan kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi. Untuk itu, organisasi memiliki peranan penting dalam meningkatkan komitmen individual, yaitu dengan memastikan para individual termotivasi dan puas dengan pekerjaan mereka (Aamodt, 1991: 376).

Para individual yang memiliki komitmen organisasional akan memiliki kemampuan untuk menerima identitas organisasi dalam dirinya, terutama komitmen jenis afektif (Knippenberg & Schie, 2000). Hal ini berkaitan dengan adanya hubungan antara identifikasi organisasional dan komitmen organisasional. Misalnya, Porter dalam Jahangir *et al*. (2006) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan kekuatan relatif individual dalam mengidentifikasikan dirinya dengan identitas organisasi dan ikut terlibat di dalamnya. Suatu bentuk perilaku individual yang mampu mengidentifikasi diri mereka dengan nilai-nilai dan tujuan serta memperlakukan organisasi seperti milik mereka sendiri (Sugiarti, 2001), perilaku individual tersebut lebih dikenal dengan proses identifikasi organisasional yang memberi dampak positif bagi organisasi dan anggotanya (Mael & Ashforth, 1992).

Studi ini merupakan replikasi penelitian yang telah dilakukan oleh He dan Mukherjee (?), tetapi dengan *setting* subjek yang berbeda yaitu para dosen. Dan tujuan utama penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kepuasan kerja (intrinsik dan

[1] Alumni Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha, Bandung.
[2] Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha, Bandung.

ekstrinsik) terhadap komitmen organisasional yang dimediasi oleh identifikasi organisasional.

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Kepuasan Kerja

Locke dalam Riley (2006) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sesuatu yang menyenangkan atau hasil sisi emosional positif dari penilaian atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja merujuk pada sikap dan perilaku umum individual terhadap pekerjaannya, dan merupakan kekuatan untuk melakukan pekerjaan dengan baik (Aamodt, 1991; Robbins, 1996). Penelitian ini mengacu pada teori Herzberg*'s Two-Factor Theory* (*Motivator Factors* dan *Hygiene Factors*) serta menggunakan istilah kepuasan kerja intrinsik dan ekstrinsik disesuaikan dengan penelitian He dan Mukherjee (?).

Kepuasan kerja intrinsik serupa dengan *motivator factors* yang menunjukkan bahwa penghargaan yang berasal dari dalam diri individual dan dirasakan pada saat melakukan pekerjaan serta tidak dapat dipisahkan dari pekerjaan itu sendiri. Penghargaan tersebut berupa pencapaian, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, memimpin diri sendiri, dan tanggung jawab yang mengarah pada kepuasan kerja intrinsik (Saal & Knight, 1995). Hal ini berkaitan langsung dengan "melakukan pekerjaan" (Aamodt, 1991; He & Mukherjee, ?). Sedangkan kepuasan kerja ekstrinsik serupa dengan *hygiene factors* yang menunjukkan bahwa penghargaan yang berasal dari luar dan tidak menimbulkan kepuasan pada saat individual melakukan pekerjaan. Penghargaan itu berupa penghargaan sosial seperti sikap bersahabat, sikap menolong, dukungan rekan kerja, kebijaksanaan *supervisor* serta penghargaan organisasi seperti upah, kondisi kerja, dan kesempatan promosi (Aamodt, 1991; He & Mukherjee, ?).

Identifikasi Organisasional

Identifikasi organisasional memiliki konsep bahwa peran dan kesetiaan individual memiliki kaitan yang erat dengan organisasi. Dalam hal ini, organisasi perlu melakukan identifikasi organisasional sebagai salah satu cara untuk mengenali dan meningkatkan perilaku kerja individual dalam proses identifikasi diri mereka dengan identitas organisasi (Lee, 1971; Mael & Ashforth, 1992). Identifikasi didefinikasikan sebagai tingkat individual dalam menerima tujuan, nilai, dan hasil organisasi sebagai bagian dari diri mereka, serta perasaan memiliki, kesetiaan, dan berbagi karakter antara individual dan organisasi (Barge & Schlueter, 1988; Lee, 1971). Oleh karena itu, secara lebih khusus identifikasi organisasional diartikan sebagai perasaan satu kesatuan yang dimiliki individual terhadap organisasinya, atau perasaan memiliki seorang individual terhadap pekerjaannya yang dikaitkan dengan identitas organisasi tersebut (Ashforth & Saks, 1996).

Komitmen Organisasional

Komitmen dapat diartikan sebagai dedikasi individual terhadap tujuan dan nilai yang dianut organisasi tertentu (Saal & Knight, 1995: 293). Namun, secara khusus penelitian ini membahas mengenai komitmen dalam ruang lingkup organisasi, yaitu komitmen organisasional. Dalam perkembangannya tentang komitmen organisasional, Meyer dan Allen (1997: 11) memperkenalkan tiga komponen model komitmen. *Pertama*, komitmen organisasional afektif – berdasarkan keterikatan hati secara emotional (*emotional attachment*) individual dengan organisasinya, sehingga individual cenderung

untuk mengidentifikasikan dan melibatkan diri dalam organisasi (*want to*). *Kedua*, komitmen organisasional normatif – berkaitan dengan persepsi individual, bahwa sebagai anggota organisasi mereka merasa wajib untuk tetap tinggal dalam organisasi (*ought to*). *Ketiga*, komitmen organisasional *continuance* – berdasarkan pada untung rugi atau pertimbangan *costs* dan *benefits* individual ketika meninggalkan suatu organisasi (*need to*).

Hubungan Antarkonstuk Penelitian

Kepuasan Kerja (Intrinsik dan Ekstrinsik) dan Identifikasi Organisasional

Organ dan Ryan dalam He dan Mukherjee (?), menyatakan bahwa individual dengan kepuasan kerja (intrinsik dan ekstrinsik) yang tinggi cenderung melibatkan dirinya dengan organisasi dan menerima keseluruhan organisasi secara lebih positif. Pada akhirnya hal ini meningkatkan penerimaan identitas organisasi dalam diri mereka. Sebagai tambahan, bahwa ”pekerjaan itu sendiri” merupakan faktor dari kepuasan kerja intrinsik yang memiliki pengaruh utama terhadap identifikasi organisasional. Selain itu, faktor dari kepuasan kerja ekstrinsik turut memengaruhi identifikasi organisasional. Dengan kata lain, individual akan mengidentifikasi dirinya dengan identitas organisasi karena apa yang individual dapatkan dari pekerjaan. Hasil penelitian He dan Mukherjee (?) menyatakan bahwa hanya kepuasan kerja ekstrinsik yang memengaruhi identifikasi organisasional secara positif. Namun demikian, studi ini akan mengajukan dua hipotesis berikut:

Hipotesis 1: Kepuasan kerja intrinsik memengaruhi identifikasi organisasional secara positif.

Hipotesis 2: Kepuasan kerja ekstrinsik memengaruhi identifikasi organisasional secara positif.

Kepuasan Kerja (Intrinsik dan Ekstrinsik) dan Komitmen Organisasional Afektif

Menurut Robbins (1996), komitmen organisasional merupakan salah satu indikator yang baik terhadap kepuasan kerja secara menyeluruh baik intrinsik maupun ekstrinsik, yaitu dalam bentuk pemihakan individual terhadap pekerjaan dan organisasi. Individual yang mendapatkan kepuasan kerja (intrinsik & ekstrinsik) dalam organisasi cenderung memiliki tingkat komitmen jenis afektif, karena kepuasan tersebut berasal dari dalam dirinya, dan juga didukung dari keadaan lingkungan pekerjaan yang baik. Sependapat dengan Robbins, Clive dan Richard dalam Chang dan Lee (2006) menunjukkan bahwa komitmen organisasional merupakan hasil dari kepuasan kerja dan memiliki pengaruh yang positif. Luthans (1995) juga menyatakan hal yang sama, kepuasan kerja (intrinsik & ekstrinsik) memiliki pengaruh yang kuat dan positif terhadap komitmen organisasional. Oleh sebab itu, dua hipotesis yang dapat dibangun adalah:

Hipotesis 3: Kepuasan kerja intrinsik memengaruhi komitmen organisasional afektif secara positif.

Hipotesis 4: Kepuasan kerja ekstrinsik memengaruhi komitmen organisasional afektif secara positif.

Kepuasan Kerja Ekstrinsik dan Komitmen Organisasional Normatif

Perbedaan kepuasan kerja intrinsik dan ekstrinsik memengaruhi tingkat komitmen seperti apa yang dimiliki individual dan memiliki kekuatan pengaruh yang berbeda dengan tipe-tipe komitmen organisasional. Hal ini karena kepuasan kerja ekstrinsik yang berasal dari faktor-faktor di luar pekerjaan (gaji, pengawasan, keamanan kerja, dan

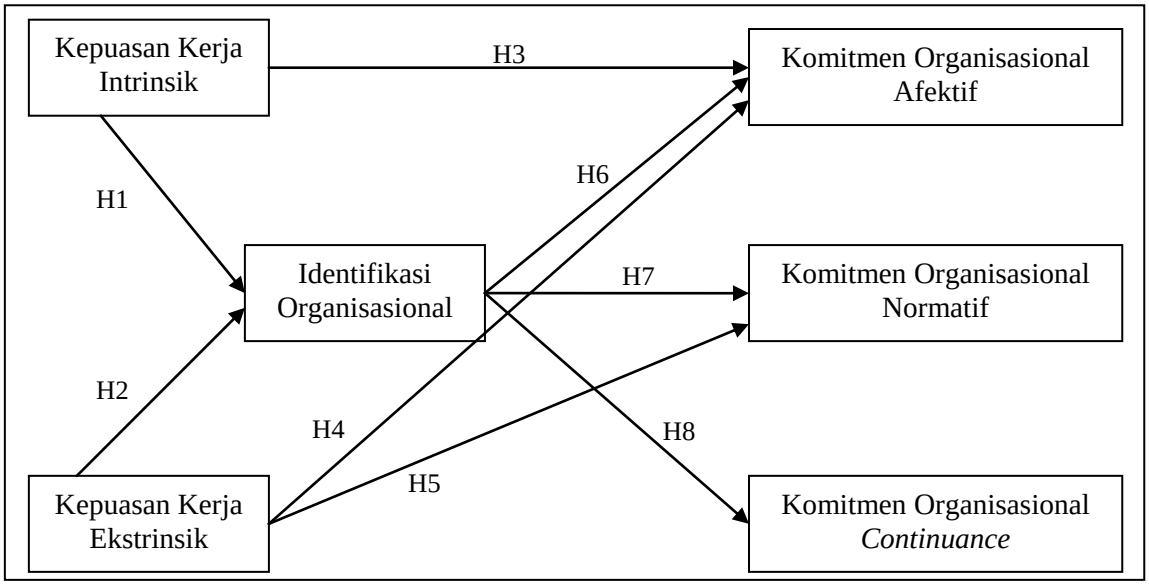
lain-lain) tidak memberikan kepuasan, tetapi hanya sampai pada perasaan netral. Kepuasan tersebut tidak mampu mengarahkan individual pada loyalitas. Oleh karena itu, individual dengan kepuasan kerja ekstrinsik cenderung mengarah pada tingkat komitmen normatif (Aamodt, 1991; He & Mukherjee, ?). Menurut He dan Mukherjee (?), kepuasan kerja ekstrinsik memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional normatif secara positif. Dengan demikian, hipotesis yang diformulasikan adalah:
Hipotesis 5: Kepuasan kerja ekstrinsik memengaruhi komitmen organisasional normatif secara positif.

Identifikasi Organisasional dan Komitmen Organisasional Afektif
Individual dengan komitmen organisasional memiliki kemampuan untuk menerima identitas organisasi dalam dirinya, terutama komitmen tipe afektif (Knippenberg & Schie, 2000). Hal ini berkaitan dengan hubungan antara identifikasi organisasional dengan komitmen organisasional, yaitu menurut Porter dalam Jahangir *et al*. (2006) bahwa komitmen organisasional merupakan kekuatan relatif individual dalam mengidentifikasikan dirinya dengan identitas organisasi dan ikut terlibat di dalamnya. Knippenberg dan Schie (2000) serta Chan (2006) memiliki pendapat yang sama, menyatakan bahwa komitmen organisasional memiliki hubungan yang erat dengan identifikasi organisasional. Berikut ini adalah hipotesis yang dapat dibangun, yaitu:
Hipotesis 6: Identifikasi organisasional memengaruhi komitmen organisasional afektif secara positif.

Identifikasi Organisasional dan Komitmen Organisasional Normatif
Sikap identifikasi organisasional dan komitmen organisasional sangat diperlukan bagi organisasi untuk dapat tetap memertahankan individual yang mampu bersama-sama organisasi mencapai tujuannya. Tompkins dan Cheney dalam Chan (2006), menyatakan identifikasi organisasional memiliki hubungan signifikan dan erat dengan komitmen organisasional. Namun, tidak selalu tingkat komitmen individual memengaruhi sikap identifikasi mereka terhadap organisasi. Individual mampu menerima identitas organisasi menjadi bagian dalam dirinya, tetapi tidak memiliki komitmen yang loyal dengan organisasi melainkan berkomitmen atas dasar tanggung jawab moral (Chan, 2006). Hipotesis yang akan diuji adalah:
Hipotesis 7: Identifikasi organisasional memengaruhi komitmen organisasional normatif secara positif.

Identifikasi Organisasional dan Komitmen Organisasional *Continuance*
Identifikasi organisasional dan komitmen organisasional merupakan dua komponen dari identitas sosial individual dalam organisasi (Bergami & Bagozzi, 2000). Perbedaan keeratan hubungan dapat terjadi antara identifikasi organisasional dengan tipe-tipe komitmen organisasional. Namun, He dan Mukherjee (?) menyatakan bahwa identifikasi organisasional tetap memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasional *continuance*. Selain itu, karena identifikasi organisasional merupakan bagian dan dasar dari komitmen organisasional.
Hipotesis 8: Identifikasi organisasional memengaruhi komitmen organisasional continuance secara positif.

Berikut ini merupakan model penelitian yang dibangun berdasarkan studi He dan Mukherjee (?).



Sumber: He dan Mukherjee (?)

Gambar 1
Model Penelitian dan Hipotesis

METODA

Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah para dosen Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Kristen Maranatha, Bandung. Teknik pengumpulan data menggunakan alat bantu kuesioner dalam observasi berdasarkan metoda *SEM* (*Structural Equation Modeling*) dengan menggunakan teknik *Maximum Likelihood Estimation* (*MLE*). Kuesioner yang disebarkan pada responden sejumlah 119 buah dan setelah melewati proses penyebaran terdapat 67 kuesioner (tingkat pengembalian 56,30%) yang berhasil dikumpulkan kembali. Hasil kuesioner menunjukkan karakteristik jenis kelamin didominasi oleh 42 orang perempuan (62,7%) dan usia di atas 26 tahun baik perempuan maupun laki-laki sejumlah 58 orang (86,6%). Pada karakteristik tingkat pendidikan, dominan pada S2 sejumlah 47 orang (70,1%), dan lama bekerja pada tingkat lebih dari 5 tahun sejumlah 35 orang (52,2%), serta rata-rata responden bekerja dengan rentang waktu 1-3 tahun hingga 4-5 tahun sejumlah 29 orang (43,3%). Variasi setiap tingkat pendapatan memiliki jumlah responden yang tidak jauh berbeda dan didominasi pada kisaran Rp3.000.000-Rp3.999.999 dengan jumlah 17 orang (25,4%).

Definisi Operasional

Identifikasi organisasional. Identifikasi organisasional diukur dengan menggunakan 6 butir pertanyaan yang diperoleh dan diadaptasi dari Mael & Ashforth (1992). Rentang skala pengukuran dimulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Koefisien *Cronbach's alpha* sebesar 0,83 berdasarkan hasil penelitian Mael & Ashforth (1992).

Kepuasan kerja. Kepuasan kerja baik intrinsik maupun ekstrinsik diukur menggunakan 20 butir pengukuran *Minnesota Satisfaction Questionairre* (*MSQ*) *short form.* Butir pengukuran terdiri atas 20 dimensi (*facets*) yang diperoleh dan diadaptasi dari Weiss *et al.* dalam Aamodt (1991: 404). Keduapuluh butir pengukuran kepuasan

kerja tersebut dibagi lagi ke dalam dua jenis, yakni kepuasan kerja intrinsik (14 butir) dan ekstrinsik (6 butir). Rentang skala pengukuran dimulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Koefisien *Cronbach's alpha* sebesar 0,85 berdasarkan penelitian Sugiarti (2001).

Komitmen organisasional. Komitmen organisasional afektif, normatif, dan *continuance* diukur dengan menggunakan 12 butir pertanyaan *Organizational Commitment Questionairre* (*OCQ*). Rentang skala pengukuran dimulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Butir-butir pertanyaan diperoleh dan diadaptasi dari Meyer dan Allen dalam Iverson dan Butigieg (1999). Koefisien *Cronbach's alpha* berdasarkan hasil penelitian Iverson dan Butigieg untuk komitmen organisasional afektif, normatif, dan *continuance,* secara berturut-turut, 0,79; 0,65; 081.

Selain konstruk-konstruk penelitian utama di atas, beberapa variabel kontrol yang diduga memiliki hubungan dengan konstruk-konstruk utama penelitian tersebut turut digunakan, seperti jenis kelamin, usia, pendidikan, lama bekerja, dan rata-rata gaji.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Subjek Penelitian

Responden studi ini adalah para dosen Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Kristen Maranatha (UKM) Bandung. Tabel 1 berikut ini merupakan ringkasan karakteristik subjek penelitian yang terdiri atas 67 data.

Tabel 1
Karakteristik Subjek Penelitian

Variabel Kontrol	Karakteristik	Jumlah	Prosentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	25	37,31
	Perempuan	42	62,69
Usia	< 21 Tahun	-	-
	21-25 Tahun	8	11,94
	26 -30 Tahun	28	41,79
	> 30 Tahun	30	44,78
	Tidak diketahui	1	1,49
Tingkat Pendidikan	Diploma (D1, D2, dan D3)	-	-
	Strata 1 (S1)	15	22,39
	Strata 2 (S2)	47	70,15
	Lain-lain	4	5,97
	Tidak diketahui	1	1,49
Lama Bekerja	< 1 Tahun	3	4,45
	1 – 2,9 Tahun	15	22,39
	3 – 5 Tahun	16	23,88
	> 5 Tahun	33	49,25
Rata-rata Gaji Bulanan yang diterima dari UKM selama 3 bulan terakhir ini	< Rp2.000.000	12	17,91
	Rp2.000.000-Rp2.999.999	13	19,40
	Rp3.000.000-Rp3.999.999	17	25,37
	Rp4.000.000-Rp4.999.999	14	20,90
	> Rp5.000.000	9	13,43
	Tidak diketahui	2	2,99

Sumber: Hasil pengolahan data.

Uji *Outliers*

Langkah pertama pengujian atas data yang telah terkumpul adalah uji *outliers*. Uji *outliers* dilakukan untuk membersihkan nilai-nilai ekstrim pada hasil observasi (sampel). Menurut Hair *et al.* (1998), data *outliers* terjadi karena kombinasi unik yang terjadi dan nilai-nilai yang dihasilkan dari observasi tersebut sangat berbeda dari observasi-observasi lainnya. Apabila ditemukan data *outliers*, maka data yang bersangkutan harus dikeluarkan dari analisis lebih lanjut. Pengujian *outliers* data dalam studi ini menggunakan pendekatan univariat dengan bantuan program aplikasi statistik *SPSS 11 for Windows.* Kriteria penilaian *standardized variable values* yang lebih besar dari nilai mutlak 2,5 atau (|2,5|) diidentifikasi sebagai *outliers*, khususnya untuk sampel yang kecil ($n \leq 80$) (Hair *et al., p.* 65), seperti data studi ini, yaitu 67 data. Tabel 2 di bawah ini tersaji ringkasan hasil uji *outliers.*

Tabel 2
Hasil Uji *Outliers**

Dat	Z-io	Dat	Z-kki	Dat	Z-kke	Dat	Z-koa	Dat	Z-kon	Dat	Z-koc
41	2,25279	41	2,08900	41	2,35086	41	1,55137	41	3,27493#	41	2,73897#
17	2,25279	17	2,08900	17	2,35086	6	1,55137	65	2,26300	17	2,73897#
4	2,25279	6	2,08900	6	2,35086	4	1,55137	62	1,75704	4	1,87335
6	2,25279	1	1,83049	14	1,65155	27	1,55137	4	1,25107	46	1,87335
1	1,99367	49	1,70123	4	1,65155	48	1,55137	1	1,25107	61	1,58481
39	1,73455	35	1,39301	23	1,65155	7	1,55137	22	1,25107	20	1,29627
.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
32	-1,37488	30	-1,27162	30	-1,84499	39	-1,19734	12	-2,12204	67	-1,58912
44	-1,37488	9	-1,40088	46	-2,12471	12	-2,52079	34	-2,29069	6	-1,87766
24	-2,41136	34	-1,65939	24	-2,12471	34	-3,02981#	24	-2,29069	7	-1,87766
34	-2,67048#	12	-4,24448#	12	-2,12471	24	-3,02981#	39	-2,79666#	39	-1,87766

Sumber: Hasil pengolahan data.
Keterangan:
#Data yang *outliers* (data ke-12; 17; 24; 34; 39; 41); *Data dan *standardized variable values* yang disajikan adalah hanya 6 data terbesar dan 4 data terkecil; Dat = data ke-n; Z = *standardized variable values;* io = identifikasi organisasional ; kki = kepuasan kerja intrinsik; kke = kepuasan kerja ekstrinsik; koa = komitmen organisasional afektif; kon = komitmen organisasional normatif; koc =komitmen organisasional *continuance.*

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 2 di atas ditemukan bahwa terdapat 6 dari 67 data (data ke-12; 17; 24; 34; 39; 41) yang *outliers.* Dengan demikian, data yang dapat digunakan untuk analisis selanjutnya adalah 61 data.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas setiap butir pernyataan/instrumen menggunakan pedoman *item to total correlation* atau dalam *output* SPSS dikenal dengan *corrected item-total correlation.* Suatu butir pernyataan dikatakan valid jika nilai r_{hitung} yang merupakan nilai *corrected item-total correlation* > r_{tabel} pada *degree of freedom* tertentu ($df = n-k$; dimana n = jumlah data/sampel dan k = jumlah parameter/butir pengukuran konstruk) (Nugroho, 2005: 68). Jumlah data memenuhi kriteria pengujian *outliers* adalah 61 data dan jumlah parameter/butir pengukuran konstruk identifikasi organisasional, kepuasan kerja intrinsik, kepuasan kerja ekstrinsik, komitmen organisasional afektif, normatif, dan *continuance* secara berturut-turut adalah 6, 14, 6, 4, 4, dan 4 butir. *Degree of freedom* dapat dihitung sebagai berikut $df = 61- k$. Nilai r_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ untuk

konstruk identifikasi organisasional (*df* = 55; *r* = 0,261) kepuasan kerja intrinsik (*df* = 47; *r* = 0,282), kepuasan kerja ekstrinsik (*df* = 55; *r* = 0,261), komitmen organisasional afektif (*df* = 57; *r* = 0,256), normatif (*df* = 57; *r* = 0,256), dan *continuance* (*df* = 57; *r* = 0,256). Oleh sebab itu, jika nilai *corrected item-total correlation* > r_{tabel}, maka data dinyatakan valid (lihat Tabel 3).

Sementara itu, pengujian reliabilitas dilakukan dengan pedoman koefisien *Cronbach's alpha* ≥ 0,6 (Hair *et al*., 1998; Sekaran, 2003). Pengujian ini menggunakan program aplikasi *SPSS 11,5 for Windows*. Berdasarkan hasil pengujian validitas dan reliabilitas pada Tabel 3 di bawah ini, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat 8 (delapan) butir pengukuran yang tidak memenuhi pengujian validitas dan reliabilitas, yakni 4 (empat) butir pengukuran dari konstruk kepuasan kerja intrinsik (KKI5, KKI7, KKI11, dan KKI12) dan seluruh butir (empat butir pengukuran) dari konstruk komitmen organisasional normatif (KON1, KON2, KON3, dan KON4). Butir-butir pengukuran yang lolos kriteria pengujian validitas dan reliabilitas serta yang dapat disertakan dalam analisis lebih lanjut sebanyak 30 dari 38 butir (lihat Tabel 3). Dengan demikian, konstruk komitmen organisasional normatif tidak diikutsertakan lagi dalam analisis lebih lanjut, termasuk dalam pengujian hipotesis yang berkaitan dengan konstruk komitmen organisasional normatif, yakni *Hipotesis 5* dan *Hipotesis 7.*

Tabel 3
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas[a]

Variabel	Butir	r_{tabel} *(df)*	*Corrected Item-Total Correlation*[b]	*Cronbach's alpha*[a]
Identifikasi Organisasional (IO)	**IO1**	0,261 (55)	0,525	0,632
	IO2		0,376	
	IO3		0,291	
	IO4		0,367	
	IO5		0,351	
	IO6		0,315	
Kepuasan Kerja Intrinsik (KKI)	**KKI1**	0,282 (47)	0,640	0,846
	KKI2		0,470	
	KKI3		0,507	
	KKI4		0,612	
	KKI6		0,467	
	KKI8		0,414	
	KKI9		0,603	
	KKI10		0,482	
	KKI13		0,523	
	KKI14		0,775	
Kepuasan Kerja Ekstrinsik (KKE)	**KKE1**	0,261 (55)	0,554	0,762
	KKE2		0,654	
	KKE3		0,364	
	KKE4		0,452	
	KKE5		0,524	
	KKE6		0,501	
Komitmen Organisasional Afektif (KOA)	**KOA1**	0,256 (57)	0,635	0,806
	KOA2		0,693	
	KOA3		0,534	
	KOA4		0,677	
Komitmen Organisasional *Continuance* (KOC)	**KOC1**	0,256 (57)	0,436	0,767
	KOC2		0,805	
	KOC3		0,571	
	KOC4		0,506	

Sumber: Hasil pengolahan data.
[a]Hanya butir-butir pengukuran yang memenuhi kriteria pengujian validitas (*corrected item-total correlation* atau $r_{hitung} > r_{tabel}$) dan reliabilitas ($\alpha \geq 0,6$) saja yang ditampilkan.
[b]*Corrected item-total correlation* sama dengan nilai r_{hitung}.

Hasil Uji Statistik Deskriptif dan Korelasi

Pengujian deskriptif statistik *(mean* dan *standard deviation)* serta juga dilakukan sebelum melakukan pengujian hipotesis. Pengujian nilai *mean* dilakukan untuk mengetahui kecenderungan persepsi responden (sampel) terhadap setiap konstruk dalam penelitian ini, sedangkan deviasi standar untuk menilai rata-rata dispersi dari responden (Santoso, 2001). Sementara itu, pengujian koefisien korelasi dilakukan untuk melihat keeratan hubungan atau korelasi antarkonstruk penelitian. Dalam studi ini, pengujian deskriptif statistik dan korelasi dilakukan dengan menggunakan program aplikasi *SPSS 11,5 for Windows*. Tabel 4 berikut ini merupakan hasil pengujian nilai *mean, standard deviation,* dan koefisien korelasi terhadap keenam konstruk utama dan variabel-variabel kontrol penelitian ini.

Tabel 4
Hasil Uji Deskriptif Statistik dan Korelasi

Var♦	***Mean***	***SD***	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**
1. Jk	1,620	0,489	-								
2. Us	3,330	0,705	-,132	-							
3. Pd	2,800	0,514	-,242	,701**	-						
4. Lk	3,180	0,958	,005	,743**	,584**	-					
5. Gj	2,810	1,279	-,086	,545**	,626**	,528**	-				
6. IO	3,586	0,513	-,140	,222	,308*	,073	,178	-			
7. KKI	3,830	0,505	-,011	-,186	,025	-,169	,048	,363**	-		
8. KKE	3,322	0,619	-,307*	,020	,153	-,108	,086	,306*	,467**	-	
9. KOA	3,853	0,628	-,139	,056	,180	-,004	,153	,331**	,637**	,473**	-
10. KOC	2,574	0,756	-,239	-,011	,065	-,065	-,083	-,103	-,113	-,139	-,288*

Sumber: Hasil pengolahan data.
♦Variabel/Konstruk JK= Jenis Kelamin; US = Usia, PD = Pendidikan; LK = Lama Kerja; GJ = Gaji; IO = Identifikasi Organisasional; KKI = Kepuasan Kerja Intrinsik; KKE = Kepuasan Kerja Ekstrinsik; KOA = Komitmen Organisasional Afektif; KOC = Komitmen Organisasional *Continuance*.
*Korelasi signifikan pada $p < 0,05$.
**Korelasi signifikan pada $p < 0,01$.

Tabel 4 menunjukkan bahwa hampir semua nilai *mean* konstruk utama riset ini – identifikasi organisasional (M = 3,586), kepuasan kerja intrinsik (M = 3,830) dan ekstrinsik (M = 3,322), serta komitmen organisasional afektif (M = 3,853) berada pada tingkat yang relatif moderat, kecuali komitmen organisasional *continuance* (M = 2,574) yang berada pada tingkat relatif rendah. Artinya, para dosen memiliki tingkat penerimaan yang relatif moderat terhadap identitas fakultas, serta rasa cukup puas yang timbul dari dalam dirinya ketika bekerja di fakultas maupun dari bentuk pemeliharaan yang diberikan fakultas. Selain itu, para dosen memiliki komitmen relatif moderat untuk terlibat dan mengikatkan dirinya dengan organisasi serta merasakan adanya kewajiban moral untuk tetap tinggal di organisasi. Nilai *mean* komitmen organisasional *continuance* sebesar 2,574 menunjukkan bahwa para dosen berkomitmen karena memperhitungkan rugi/untung *(costs and benefits)* dari fakultas dalam tingkat yang relatif rendah.

Tabel 4 juga menunjukkan bahwa terdapatnya korelasi antara kepuasan kerja intrinsik dan identifikasi organisasional (r = 0,363; $p < 0,01$), kepuasan kerja ekstrinsik dan identifikasi organisasional (r = 0,306; $p < 0,05$), kepuasan kerja ekstrinsik dan

kepuasan kerja intrinsik (r = 0,467; p < 0,01), komitmen organisasional afektif dan identifikasi organisasional (r = 0,331; p < 0,01), komitmen organisasional afektif dan kepuasan kerja intrinsik (r = 0,637; p < 0,01), komitmen organisasional afektif dan kepuasan kerja ektrinsik (r = 0,473; p < 0,01), komitmen organisasional *continuance* dan afektif (r = -0,288; p < 0,01). Hasil riset ini mengkonfirmasi studi He dan Mukherjee (?), Riley (2006), serta Coberly dalam Boehman (2006) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja (intrinsik & ekstrinsik) memiliki hubungan positif kuat dengan komitmen organisasional, terutama komitmen tipe afektif. Selain itu, studi ini juga mendukung penelitian Knippenberg dan Schie (2000) serta Chan (2006), menyatakan bahwa komitmen organisasional memiliki hubungan signifikan dengan identifikasi organisasional. Korelasi antara konstruk utama riset ini dan variabel kontrol hanya terjadi pada dua variabel kontrol, yakni antara tingkat pendidikan dan identifikasi organisasional (r = 0,308; p < 0,05), serta jenis kelamin dan kepuasan kerja ekstrinsik (r = -0,307; p < 0,05). Artinya, semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi pula tingkat identifikasi organisasional para dosen terhadap universitas dan sebaliknya. Selanjutnya, para dosen laki-laki cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja ekstrinsik yang lebih tinggi, dan sebaliknya.

Hasil Uji *Fitness Model*

Karena jumlah data yang lolos dalam pengujian *outliers* studi ini relatif kecil (61 data), maka pengujian hipotesis akan dilakukan dengan menggunakan regresi linier sederhana. Oleh sebab itu, sebelum hipotesis diuji, pengujian *fitness model* akan dilakukan secara parsial dengan menggunakan *analysis of variance* (ANOVA). Uji *fitness model* ini menggunakan program aplikasi *SPSS 11,5 for Windows* (lihat Tabel 5).

Tabel 5
Hasil Uji *Fitness Model* dengan ANOVA

Model	*F*	Keterangan
IO ← KKI	8,976**	Model Pengukuran *Fit*
IO ← KKE	6,115*	Model Pengukuran *Fit*
KOA ← KKI	40,291**	Model Pengukuran *Fit*
KOA ← KKE	17,001**	Model Pengukuran *Fit*
KOA ← IO	7,276**	Model Pengukuran *Fit*
KOC ← IO	,628	Model Pengukuran Tidak *Fit*

Sumber: Hasil pengolahan data.
IO = Identifikasi Organisasional; KKI = Kepuasan Kerja Intrinsik; KKE = Kepuasan Kerja Ekstrinsik; KOA = Komitmen Organisasional Afektif; KOC = Komitmen Organisasional *Continuance*
*p < 0,05; **p < 0,01.

Berdasarkan perbandingan hasil pengukuran dengan nilai yang diharapkan pada Tabel 5, pengujian *fitness model* yang dilakukan pada 61 data menunjukkan hasil bahwa dari 6 (enam) model yang diajukan ternyata terdapat satu model pengukuran yang *"poor fit."* Sementara itu, 5 (lima) model pengukuran lainnya dinyatakan *"good fit."* Dengan demikian, kelima model yang *"good fit"* tersebut dapat digunakan sebagai model penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis

Karena konstruk komitmen organisasional normatif tidak memenuhi kriteria pengujian validitas dan reliabilitas, maka dua hipotesis – *Hipotesis 5* dan *Hipotesis 7* – tidak akan

diuji. Selain itu, hasil pengujian *fitness model* pada Tabel 5 menunjukkan bahwa model terakhir – pengaruh identifikasi organisasional terhadap komitmen organisasional *continuance* – tidak *"fit."* Oleh sebab itu, *Hipotesis 8* juga tidak diujikan lagi. Pengujian terhadap lima hipotesis – *Hipotesis 1, Hipotesis 2, Hipotesis 3, Hipotesis 4,* dan *Hipotesis 6* – dilakukan dengan analisis regresi sederhana yang dilakukan secara parsial atas bantuan program *SPSS 11,5 for Windows* Tabel 6 berikut ini merupakan hasil pengujian hipotesis.

Tabel 6
Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis[#]	Variabel	Konstanta	*Estimate*	*t*	Keterangan
Hipotesis 1	IO ← KKI	2,172	,369	2,996**	Didukung
Hipotesis 2	IO ← KKE	2,743	,254	2,473*	Didukung
Hipotesis 3	KOA ← KKI	,818	,792	6,347**	Didukung
Hipotesis 4	KOA ← KKE	2,260	,479	4,123**	Didukung
Hipotesis 6	KOA ← IO	2,398	,406	2,697**	Didukung

Sumber: Hasil pengolahan data
IO = Identifikasi Organisasional; KKI = Kepuasan Kerja Intrinsik; KKE = Kepuasan Kerja Ekstrinsik; KOA = Komitmen Organisasional Afektif.
[#]Hipotesis 5 dan Hipotesis 7 tidak diuji karena konstruk komitmen organisasional normatif tidak lolos dalam pengujian validitas dan reliabilitas.
*$p < 0,05$; **$p < 0,01$.

Hipotesis 1
Hipotesis ini menguji apakah kepuasan kerja intrinsik memengaruhi identifikasi organisasional secara positif. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada Tabel 6, kepuasan kerja intrinsik terbukti memengaruhi identifikasi organisasional secara positif (β_1 = 0,369; t = 2,996; p < 0,01). Hal ini menunjukkan bahwa *Hipotesis 1 didukung.* Temuan ini mendukung studi yang telah dilakukan oleh He dan Mukherjee (?) bahwa kepuasan kerja intrinsik memengaruhi identifikasi organisasional secara positif.

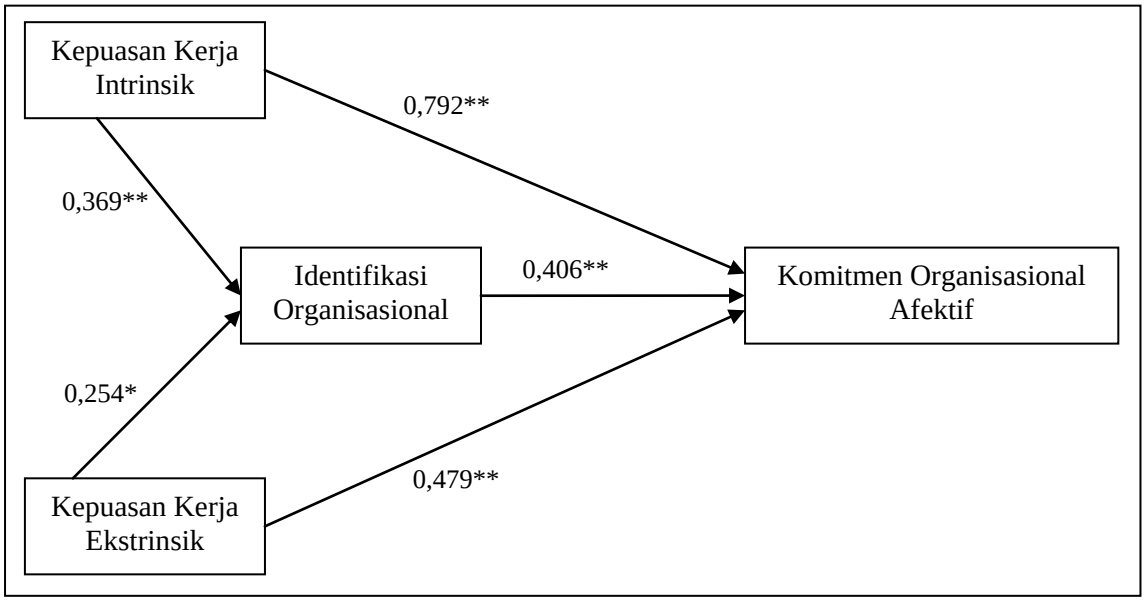
Hipotesis 2
Hipotesis ini menguji apakah kepuasan kerja ekstrinsik memengaruhi identifikasi organisasional secara positif. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada Tabel 6, kepuasan kerja ekstrinsik terbukti memengaruhi identifikasi organisasional secara positif (β_2 = 0,254; t = 2,473; p < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa *Hipotesis 2 didukung.* Temuan ini mendukung studi yang telah dilakukan oleh He dan Mukherjee (?) bahwa kepuasan kerja ekstrinsik memengaruhi identifikasi organisasional secara positif.

Hipotesis 3
Hipotesis ini menguji apakah kepuasan kerja intrinsik memengaruhi komitmen organisasional afektif secara positif. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada Tabel 6, kepuasan kerja intrinsik terbukti memengaruhi komitmen organisasional afektif secara positif (β_3 = 0,792; t = 6,347; p < 0,01). Hal ini menunjukkan bahwa *Hipotesis 3 didukung.* Temuan ini mendukung studi yang telah dilakukan oleh He dan Mukherjee (?) bahwa kepuasan kerja intrinsik memengaruhi komitmen organisasional afektif secara positif.

Hipotesis 4
Hipotesis ini menguji apakah kepuasan kerja ekstrinsik memengaruhi komitmen organisasional afektif secara positif. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada Tabel 6, kepuasan kerja ekstrinsik terbukti memengaruhi komitmen organisasional afektif secara positif (β_4 = 0,479; t = 4,123; p < 0,01). Hal ini menunjukkan bahwa *Hipotesis 4 didukung.* Temuan ini mendukung studi yang telah dilakukan oleh He dan Mukherjee (?) bahwa kepuasan kerja ekstrinsik memengaruhi komitmen organisasional afektif secara positif.

Hipotesis 6
Hipotesis ini menguji apakah identifikasi organisasional memengaruhi komitmen organisasional afektif secara positif. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada Tabel 6, identifikasi organisasional terbukti memengaruhi komitmen organisasional afektif secara positif (β_5 = 0,406; t = 2,697; p < 0,01). Hal ini menunjukkan bahwa *Hipotesis 6 didukung.* Temuan ini mendukung studi yang telah dilakukan oleh He dan Mukherjee (?) bahwa identifikasi organisasional memengaruhi komitmen organisasional afektif secara positif.

Gambar 2 berikut ini merupakan model yang dibangun berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini.



Sumber: Hasil pengolahan data.
*p < 0,05; ** p < 0,01.

Gambar 2
Model Hasil Penelitian

SIMPULAN
Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja (intrinsik dan ekstrinsik) terhadap komitmen organisasional secara positif (afektif, normatif, dan *continuance*) yang dimediasi oleh identifikasi organisasional. Berikut ini beberapa hasil studi yang dilakukan. *Pertama,* Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai *mean* konstruk identifikasi organisasional (M = 3,586), kepuasan kerja intrinsik (M = 3,830) dan ekstrinsik (M = 3,322), serta komitmen organisasional afektif (M = 3,853) berada pada

tingkat yang relatif moderat, kecuali komitmen organisasional *continuance* (M = 2,574) yang berada pada tingkat relatif rendah.

Kedua, Tabel 4 menunjukkan bahwa terdapatnya korelasi antara kepuasan kerja intrinsik dan identifikasi organisasional (r = 0,363; p < 0,01), kepuasan kerja ekstrinsik dan identifikasi organisasional (r = 0,306; p < 0,05), kepuasan kerja ekstrinsik dan kepuasan kerja intrinsik (r = 0,467; p < 0,01), komitmen organisasional afektif dan identifikasi organisasional (r = 0,331; p < 0,01), komitmen organisasional afektif dan kepuasan kerja intrinsik (r = 0,637; p < 0,01), komitmen organisasional afektif dan kepuasan kerja ektrinsik (r = 0,473; p < 0,01), komitmen organisasional *continuance* dan afektif (r = -0,288; p < 0,01). Hasil ini mengkonfirmasi penelitian He dan Mukherjee (?), Riley (2006), serta Coberly dalam Boehman (2006) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja (intrinsik & ekstrinsik) memiliki hubungan positif kuat dengan komitmen organisasional, terutama komitmen tipe afektif. Selain itu, mendukung penelitian Knippenberg dan Schie (2000) serta Chan (2006), menyatakan bahwa komitmen organisasional memiliki hubungan signifikan dengan identifikasi organisasional.

Ketiga, Tabel 4 menunjukkan bahwa (a) *Hipotesis 1 didukung* – kepuasan kerja intrinsik memengaruhi identifikasi organisasional secara positif (β_1 = 0,369; t = 2,996; p < 0,01), (b) *Hipotesis 2 didukung* – kepuasan kerja ekstrinsik memengaruhi identifikasi organisasional secara positif (β_2 = 0,254; t = 2,473; p < 0,05), (c) *Hipotesis 3 didukung* – kepuasan kerja intrinsik memengaruhi komitmen organisasional afektif secara positif (β_3 = 0,792; t = 6,347; p < 0,01), (d) *Hipotesis 4 didukung* – kepuasan kerja ekstrinsik memengaruhi komitmen organisasional afektif secara positif (β_4 = 0,479; t = 4,123; p < 0,01), dan (e) *Hipotesis 6 didukung* – identifikasi organisasional memengaruhi komitmen organisasional afektif secara positif (β_5 = 0,406; t = 2,697; p < 0,01). Hasil pengujian ini mendukung penelitian beberapa studi yang telah dilakukan (Clive dan Richard dalam Chang dan Lee, 2006; He dan Mukherjee, ?; Mannheim, 1997).

Keterbatasan Penelitian

Studi ini memiliki beberapa keterbatasan. *Pertama,* subjek penelitian ini hanya para dosen dari Fakultas Ekonomi (Manajemen dan Akuntansi) serta Fakultas Psikologi, sehingga kurang mewakili populasi dosen yang ada di UKM Bandung. *Kedua,* jumlah sampel dalam penelitian ini relatif kecil, yaitu hanya 61 data yang dapat digunakan. *Ketiga,* pengujian model penelitian dilakukan secara parsial menggunakan alat analisis statistik regresi sederhana.

Saran

Saran bagi Penelitian Mendatang

Terdapat beberapa saran bagi penelitian mendatang. *Pertama,* penelitian tidak hanya dilakukan pada dua fakultas di satu perguruan tinggi saja, tetapi dapat dilakukan pada berbagai perguruan tinggi dan bahkan lintas industri. *Kedua,* menambah sampel dosen dari berbagai fakultas serta mempertimbangkan tenaga administratif dan tenaga profesional lainnya untuk dijadikan sebagai responden. *Ketiga,* pengambilan sampel dengan teknik *Maximum Likelihood Estimate* (*MLE*) sebaiknya memenuhi syarat yang ditentukan yaitu berjumlah 100-200 sampel untuk mencegah hasil perhitungan indeks yang sensitif terhadap jumlah sampel (Ferdinand, 2002:47). *Keempat,* model penelitian struktural seperti pada Gambar 1 seharusnya menggunakan alat uji statistik *structural equotion modelling* (SEM). *Terakhir,* menggunakan *turnover intention* sebagai

konsekuensi dari kepuasan kerja (Riley, 2006), dan *job performance* sebagai anteseden komitmen organisasional (Djati & Khusaini, 2003).

Saran bagi Fakultas Ekonomi dan Psikologi UKM Bandung

Saran yang dapat peneliti berikan kepada pihak manajemen Fakultas Ekonomi dan Psikologi UKM Bandung adalah bahwa pihak manajemen dapat lebih memerhatikan terciptanya kepuasan kerja intrinsik dan ekstrinsik, identifikasi organisasional, serta komitmen organisasional afektif dan *continuance* di lingkungan masing-masing fakultas. Saran ini diberikan berdasarkan pada nilai *mean* konstruk identifikasi organisasional (M = 3,586), kepuasan kerja intrinsik (M = 3,830) dan ekstrinsik (M = 3,322), serta komitmen organisasional afektif (M = 3,853) berada pada tingkat yang relatif moderat, kecuali komitmen organisasional *continuance* (M = 2,574) yang berada pada tingkat relatif rendah. Selain itu, saran diberikan berdasarkan hasil uji hipotesis yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja intrinsik dan ektrinsik, identifikasi organisasional memengaruhi komitmen organisasional afektif secara langsung dan tidak langsung.

Secara praktis, beberapa hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja para dosen adalah dengan memberikan (a) kesempatan berkembang bagi para dosen, (b) kesempatan menerapkan metoda yang disukai dalam melakukan mengajar-belajar, riset, dan pengabdian kepada masyarakat, (c) kepercayaan dan tanggung jawab yang lebih besar untuk melakukan pekerjaan baru sehingga dosen tidak merasa bosan, (d) penghargaan dan pengakuan dalam pencapaian (*achievement*) kerja para dosen seperti menerbitkan hasil riset di lingkungan intern universitas, dan (e) pengakuan dan membangun *sense of belonging* sehingga para dosen merasa menjadi bagian dari fakultas dan universitas yang kuat.

Dengan demikian, diharapkan pihak manajemen mampu menciptakan kepuasan kerja dan mencapai terciptanya komitmen atas dasar keterikatan secara emosional para dosen dengan identitas, nilai, dan tujuan Fakultas Ekonomi dan Psikologi UKM Bandung. Artinya, komitmen para dosen bukan atas dasar rugi dan untung *(costs and benefits)* atau kewajiban moral, tetapi secara umum mereka mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap UKM Bandung, khususnya Fakultas Ekonomi dan Psikologi.

DAFTAR PUSTAKA

Aamodt, M. G. (1991). *Applied Industrial/Organizational Psychology*. USA: Wadsworth Incorporation.

Ashforth, B. E. & Saks, A. M. (1996). "Socialization Tactics: Longitudinal Effects on Newcomer Adjustment." *Journal Academy of Management*, 39 (1), 149-178.

Barge, J. K. & Schlueter, D. W. (1988). "A Critical Evaluation of Organizational Commitment and Organizational Identification." *Journal Management*, 2 (1), 116-134.

Bergami, M. & Bagozzi, R. P. (2000). "A Critical Evaluation of Organizational Commitment and Organizational Identification." *The British Journal of Society Psychology*, 39, 555-577.

Boehman, J. (2006). Affective Commitment, Continuance Commitment, Normative Commitment among Student Affairs Professionals. *Disertasi doctoral yang tidak dipublikasikan*, North Carolina State University.

Chan, S. H. (2006). "Commitment of Members of Human Development Organization." *The Journal of Management Development*, 25, (3), 249-268.

Chang, S. & Lee, K. (2006). "Relationship Among Personality Traits, Job Characteristics, Job Satisfaction, and Organizational Commitment-An Empirical Study in Taiwan." *The Bussines Review, Cambridge*, 6, (1), 201-207.

Cooper, D. R. & Schindler, P. S. (2003). *Business Research Methods*. 8th Edition, Singapore: McGraw-Hill. Co.

Djati, S. P. & Khusaini, M. (2003). "Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Prestasi Kerja." *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 5, (1), 25-41.

Ferdinand, A. (2002). *Structural Equation Modeling dalam Penelitian Manajemen*. Semarang: Universitas Dipenogoro.

Hair, Jr., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1998). *Multivariate Data Analysis*. 5th Edition. NJ: Prentice-Hall, Inc.

He, H. W. & Mukherjee, A. (?). "Does Organizational Identification Mediation The Job Satisfaction-Commitment Linkage? Empirical Evidence From Chinese Salespersons." Tidak dipublikasikan. Tersedia di www.reputationinstitute.com [05 Maret 2007]

Iverson, R. D. & Buttigieg, D. M. (1999). "Affective, Normative, and Continuance Commitment: Can The 'Right Kind' of Commitment Be Managed?" *Journal of Management Studies*, 36 (3), 307-332.

Jahangir, N., Akbar, M., & Begum, N. (2006). "The Impact of Social Power Bases Procedural Justice, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Employees' Turnover Intention." *South Asian Journal of Management*, 13, (4), 72-88.

Knippenberg, D. V. & Schie, E. C. M. (2000). "Foci and Correlates of Organizational Identification." *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 137-147.

Lee, S. M. (1971). "An Empirical Analysis of Organizational Identification." *Academy of Management Journal*, 14 (2), 213-226.

Luthans, F. (1995). *Organizational Behavior*. 7th Edition, Singapore: McGraw-Hill Book, Co.

MacLean, S. & Gray, K. (1998). "Sructural Equation Modeling in Market Research." *Journal of The Australia Market Research*.

Mael, F. A. & Ashforth, B. E. (1992). "Alumni and Their Almamater: A Partial Test of The Reformulated Model of Organizational Identification." *Journal of Organizational Behavior*, 13, 103-123.

Mael, F. A. & Ashforth, B. E. (1995). "Loyal From Day One: Biodata, Organizational Identification, and Turnover Among Newcomers." *Personnel Psychology*, 48 (2), 309-333.

Mannheim, B., Baruch, Y., & Tal, J. (1997). "Alternative Models For Antecedents and Outcomes of Work Centrality and Job Satisfaction of High-Tech Personnel." *Human Relations*, 50, (2), 309-333.

Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1997). *Commitment in The Workplace. Theory, Research, and Application*. London: Sage Publications.

Porter, R. M. & Steers, L. W. (1991). *Motivation and Work* Behaviour. 5th Edition, USA: McGraw-Hill, Inc.

Riley, D. (2006) *Turnover Intention: The Mediation Effects of job Satisfaction, Affective Commitment, and Continuance Commitment*. Unpublished doctoral dissertation, University of Waikato.

Robbins, S. P. (1996). *Perilaku Organisasi*. 7th Edition, New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

Saal, F. E. & Knight, P. A. (1995). *Industrial/Organizational Psychology*, USA: Brooks/Cole Publishing Company.

Santoso, S. (2001). *SPSS Versi 10: Mengelolah Data Statistik Secara Profesional.* Jakarta: Elex Media Komputindo.

Sekaran, U. (2003). *Research Methods For Business A Skill Building Approach*. John Wiley & Sons, Inc.

Sugiarti, T. (2001). "Pengaruh Karakteristik Individu dan Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasional: Studi Pada Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Sebuah PTN di Jawa Tengah." *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 1 (1), 42-55.

LAMPIRAN: INSTRUMENTASI PENELITIAN

Identifikasi Organisasional (Mael & Ashforth, 1992)

1. Ketika seseorang memberi kritik terhadap Universitas Kristen Maranatha (UKM), Bandung hal itu terasa seperti suatu penghinaan bagi saya.
2. Saya sangat tertarik atas apa yang orang lain pikirkan mengenai UKM Bandung.
3. Ketika saya berbicara tentang UKM, Bandung biasanya saya menggunakan istilah 'kami' (*we*) lebih sering daripada istilah 'mereka' (*they*).
4. Berbagai keberhasilan UKM. Bandung adalah keberhasilan saya juga.
5. Ketika seseorang memuji UKM, Bandung hal itu terasa seperti suatu pujian bagi saya secara pribadi.
6. Jika ada suatu media informasi memberi kritik terhadap UKM, Bandung saya akan merasa malu.

Kepuasan Kerja (Weiss *et al.* dalam Aamodt, 1991)

1. Saya mampu terus menjaga kesibukan saya sepanjang jam kerja.
2. Saya memiliki kesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan seorang diri (otonomi).
3. Saya memiliki kesempatan melakukan pekerjaan yang bervariasi dari waktu ke waktu.
4. Saya memiliki kesempatan untuk menjadi 'seseorang' (*somebody*) dalam komunitas pekerjaan saya.
5. Cara atasan saya (Dekan & Pembantu Dekan) memperlakukan karyawannya.
6. Dekan & Pembantu Dekan kompeten dalam mengambil keputusan.
7. Saya mampu melakukan berbagai hal/pekerjaan yang tidak bertentangan dengan hati nurani saya.
8. Cara saya bekerja memberikan jaminan bagi saya untuk dapat tetap bekerja.
9. Saya memiliki kesempatan melakukan berbagai hal untuk orang lain.
10. Saya memiliki kesempatan memberitahukan kepada orang lain apa yang harus mereka kerjakan.
11. Saya mendapat kesempatan melakukan sesuatu yang menggunakan berbagai kemampuan saya.
12. Berbagai kebijakan UKM, Bandung dapat diterapkan.
13. Gaji saya sesuai dengan jumlah pekerjaan saya.
14. Saya mendapat kesempatan untuk berkembang dalam pekerjaan saya.
15. Saya bebas menggunakan pertimbangan saya sendiri dalam menjalankan pekerjaan.
16. Saya mendapat kesempatan untuk mencoba menerapkan berbagai metoda saya sendiri dalam melakukan pekerjaan.
17. Saya puas terhadap kondisi-kondisi pekerjaan saya saat ini.
18. Saya puas terhadap cara rekan-rekan kerja saya bergaul satu sama lainnya.
19. Saya mendapat pujian ketika saya bekerja dengan baik.
20. Saya mendapatkan rasa pencapaian (*accomplishment*) dari pekerjaan saya.

Komitmen Organisasional Afektif (Meyer dan Allen dalam Iverson dan Butigieg, 1999)

1. Saya tidak merasa seperti 'bagian dari keluarga' UKM, Bandung (R).
2. UKM, Bandung sangat berarti bagi saya secara pribadi.
3. Saya tidak merasa 'terikat secara emosional' dengan UKM, Bandung (R).
4. Saya mempunyai 'rasa memiliki' (*sense of belonging*) yang kuat terhadap UKM, Bandung.

Komitmen Organisasional Normatif (Meyer & Allen dalam Iverson & Butigieg, 1999)

1. Saya berpikir pada saat ini orang-orang sering berpindah dari satu organisasi ke organisasi lain (R).
2. Berpindah dari satu organisasi ke organisasi lain tidak selalu tampak tidak etis bagi saya secara pribadi (R).
3. Salah satu alasan utama saya terus bekerja di UKM, Bandung karena saya percaya bahwa loyalitas adalah penting, dan karena itu saya mempunyai rasa tanggung jawab moral untuk tetap bekerja di UKM, Bandung.
4. Suatu hal yang lebih baik saat ini ketika orang-orang tetap tinggal (bekerja) pada satu organisasi untuk pengembangan karir mereka.

Komitmen Organisasional *Continuance* (Meyer & Allen dalam Iverson & Butigieg, 1999)

1. Saat ini, tetap bekerja dengan UKM, Bandung adalah masalah kebutuhan, lebih dari sekedar masalah keinginan pribadi.
2. Saya merasa bahwa saya tidak mempunyai banyak pilihan untuk terpikir keluar dari UKM, Bandung.
3. Salah satu konsekuensi serius jika saya meninggalkan UKM, Bandung yaitu kemungkinan sulitnya mendapatkan pekerjaan lain.
4. Sulit sekali bagi saya untuk meninggalkan UKM, Bandung saat ini, meskipun saya menginginkannya.

Catatan: (R) *Reversed scores*