

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja (intrinsik dan ekstrinsik) terhadap komitmen organisasional secara positif (afektif, normatif, dan *continuance*) dimediasi oleh identifikasi organisasional, dengan responden para dosen Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Kristen Maranatha (UKM), Bandung. Berikut ini beberapa hasil studi yang dilakukan:

1. Berdasarkan Tabel 4.3 terlihat nilai *mean* kepuasan kerja intrinsik (KKI), kepuasan kerja ekstrinsik (KKE), identifikasi organisasional (IO), komitmen organisasional afektif (KOAK), komitmen organisasional normatif (KONK) berada pada tingkat moderat dengan nilai secara berturut-turut 3,551; 3,551; 3,319; 3,730; 3,382. Hal ini menunjukkan bahwa para dosen memiliki tingkat identifikasi cukup baik terhadap identitas fakultas, serta tercipta rasa puas yang cukup baik dari dalam dirinya dan berbagai bentuk pemeliharaan yang diberikan fakultas. Para dosen juga memiliki komitmen cukup baik terhadap organisasi untuk terlibat bersama-sama dalam pencapaian tujuan. Sementara itu, *mean* komitmen organisasional *continuance* (KOCK) sebesar 2,627 menunjukkan bahwa para dosen memiliki komitmen atas dasar pertimbangan *cost benefit* yang didapat dari fakultas, tetapi dengan tingkat cukup rendah.
2. Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa pengujian KKI, KKE, IO, KOAK, dan KONK memiliki hubungan positif signifikan ($p \leq 0,05$) dengan nilai secara

berturut-turut $r = 0,526$; $r = 0,493$; $r = 0,656$; $r = 0,526$; $r = 0,375$; $r = 0,442$; $r = 0,395$. 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 Sow Hup Chan (2006), menyatakan bahwa komitmen organisasional memiliki hubungan signifikan dengan identifikasi organisasional.

3. Berdasarkan Tabel 4.5 menunjukkan KKI terhadap KOAK memiliki $CR = 3,753$; $p = 0,000$ dan nilai *estimate* 1,244 yang menggambarkan bahwa KKI memiliki pengaruh terhadap KOAK sebesar 124,4%. Hal ini berarti hanya Hipotesis 2 yang didukung secara parsial, sedangkan hipotesis lainnya tidak didukung. Hipotesis 2 menunjukkan bahwa KKI memiliki pengaruh terhadap KOAK secara positif. Hasil pengujian ini mendukung penelitian Clive & Richard dalam Chang & Lee, 2006; He & Mukherjee, ?; dan Mannheim, 1997.

5.2 Keterbatasan Penelitian

1. Subjek dalam penelitian ini hanya para dosen dari Fakultas Ekonomi (Manajemen dan Akuntansi) serta Fakultas Psikologi Universitas Kristen Maranatha (UKM), Bandung. Hal ini kurang mewakili populasi dosen di UKM, Bandung yang sebenarnya terdiri atas 7 (tujuh) fakultas.

2. Jumlah sampel dalam penelitian ini tidak memenuhi syarat *Maximum Likelihood Estimation (MLE)* dalam analisis *SEM* disarankan berjumlah minimum 100 sampel. Menurut Hair *et al.* dalam Ferdinand (2002:47) sampel yang direkomendasikan sebesar 100-200 sampel.

5.3 Saran

5.3.1 Saran bagi peneliti mendatang

1. Penelitian mendatang sebaiknya menambah sampel dosen dari berbagai fakultas dan jurusan untuk dijadikan responden supaya lebih mewakili populasi, serta mempertimbangkan tenaga administratif dan profesi lainnya sebagai responden. Selain itu, diharapkan tidak hanya melakukan penelitian pada perguruan tinggi yang berlokasi di Bandung, tetapi juga perguruan tinggi lainnya dan bahkan pada lintas industri.
2. Pengambilan sampel dengan teknik *Maximum Likelihood Estimate (MLE)* dalam analisis *SEM* sebaiknya memenuhi syarat minimum yang ditentukan yaitu berjumlah 100 sampel. Penelitian ini menggunakan jumlah sampel sebesar 67. Namun, alangkah lebih baik lagi jika memenuhi kriteria jumlah sampel yang sesuai antara 100-200 sampel untuk mencegah hasil perhitungan indeks yang sensitif terhadap jumlah sampel (Ferdinand, 2002:47).
3. Beberapa masukan untuk penelitian mendatang yaitu menggunakan *turnover intention* sebagai *consequence* dari kepuasan kerja (Riley, 2006). Selain itu, dapat juga menyertakan *job performance* sebagai *antecedent* komitmen organisasional (Djati & Khusaini, 2003).

5.3.2 Saran bagi Fakultas Ekonomi (Manajemen & Akuntansi) dan Psikologi Universitas Kristen Maranatha, Bandung

Bagi pihak manajemen terkait, penelitian ini kiranya dapat memberikan informasi mengenai kondisi para dosen Fakultas Ekonomi dan Psikologi UKM, Bandung dalam hubungan dan pengaruhnya terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan nilai *mean* kepuasan kerja intrinsik, kepuasan kerja ekstrinsik, identifikasi organisasional, komitmen organisasional afektif, komitmen organisasional normatif, dan komitmen organisasional *continuance* berada pada tingkat moderat dengan nilai secara berturut-turut (3,551; 3,551; 3,319; 3,730; 3,382), serta terdapat korelasi positif pada tingkat $p \leq 0,05$ ($r = 0,526$; $r = 0,493$; $r = 0,656$; $r = 0,526$; $r = 0,375$; $r = 0,442$; $r = 0,395$), maka pihak manajemen diharapkan dapat lebih memerhatikan terciptanya kepuasan kerja intrinsik di lingkungan fakultas tersebut. Hal ini bertujuan untuk mencapai tingkat komitmen afektif yang lebih tinggi dari sebelumnya.

Beberapa hal dapat dilakukan untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja para dosen yaitu dengan memberikan kesempatan berkembang bagi para dosen, kesempatan menerapkan metoda yang dimilikinya seperti melakukan suatu riset, serta memercayakan tanggung jawab lebih untuk melakukan pekerjaan baru sehingga dosen tidak merasa bosan. Selain itu, dengan memberikan penghargaan dan pengakuan dalam pencapaian (*achievement*) kerja para dosen seperti menerbitkan hasil riset di lingkungan intern universitas, serta memerlakukan para dosen sebagai bagian dari fakultas sehingga mereka mempunyai perasaan memiliki (*sense of belonging*) yang kuat terhadap fakultas (Allen & Meyer, 1997 dalam Iverson & Butigieg, 1999; Weiss *et al.* dalam Aamodt, 1997).

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 untung rugi atau kewajiban moral, tetapi mereka mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap UKM, Bandung secara umum serta Fakultas Ekonomi & Psikologi secara khusus.