PENGARUH *ROLE STRESSOR* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BAGIAN MARKETING NEW ARMADA MAGELANG

JURNAL

Ditulis oleh :

Nama	**:**	**HENDRAWAN SELO AJI**
Nomor Mahasiswa	**:**	**11311195**
Jurusan	**:**	**Manajemen**
Bidang Konsentrasi	**:**	**Sumber Daya Manusia**

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA
2017

PENGESAHAN JURNAL

PENGARUH ROLE STRESSOR TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BAGIAN MARKETING NEW ARMADA MAGELANG

Nama : **HENDRAWAN SELO AJI**

Nomor Mahasiswa : **11311195**

Jurusan : **Manajemen**

Bidang Konsentrasi : **Sumber Daya Manusia**

Yogyakarta, 10 Januari 2017

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing,

Suhartini, Dra., M.Si.

PENGARUH *ROLE STRESSOR* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BAGIAN MARKETING NEW ARMADA MAGELANG

Hendrawan Selo Aji, NIM : 11311195
Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh *role conflict* terhadap kepuasan kerja secara parsial, (2) pengaruh *role ambiguity* terhadap kepuasan kerja secara parsial, (3) pengaruh *role overload* terhadap kepuasan kerja secara parsial, (4) pengaruh *role stressor* (*role conflict, role ambiguity, role overload*) terhadap kepuasan kerja secara simultan, (5) pengaruh *role conflict* terhadap komitmen organisasi secara parsial, (6) pengaruh *role ambiguity* terhadap komitmen organisasi secara parsial, (7) pengaruh *role overload* terhadap komitmen organisasi secara parsial, (8) pengaruh *role stressor* (*role conflict, role ambiguity, role overload*) terhadap komitmen organisasi secara simultan, (9) pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, dan (10) lebih besar mana pengaruh langsung (*role stressor* yang terdiri dari *role conflict, role ambiguity* dan *role verload* terhadap komitmen organisasi) dengan pengaruh tidak langsung (*role stressor* terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Industri Karoseri New Armada Magelang yang berjumlah 202 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* dengan metode *convenience sampling* yaitu sebanyak 100 orang karyawan. Data dikumpulkan dengan menggunakan angket dan dokumentasi. Uji validitas instrumen dilakukan dengan teknik korelasi *product moment Pearson*, sedangkan uji realibilitas menggunakan *Alpha Cronbach*. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis deskriptif ananalisis, analisis regresi sederhana, analisis regresi berganda dan Analisis *Path*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) *Role stressor* secara simultan berpengaruh nyata terhadap kepuasan kerja, terbukti dengan diperolehnya F_{hit} sebesar 3,179 dengan angka signifikansi (*P-Value*) = 0,027 < 0,05. Sedangkan secara parsial, *role conflict* (X_1) dan *role overload* (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y_1) secara parsial. Hal ini ditunjukkan dari nilai *P-Value* X_1 dan X_3 masing-masing sebesar 0,048 dan 0,020 yang lebih kecil dibanding 0,05; (2) *Role stressor* baik secara simultan maupun parsial secara langsung berpengaruh nyata terhadap komitmen organisasi. Hal ini ditunjukkan dari nilai F_{hit} sebesar 19,764 dengan angka signifikansi (*P-Value*) sebesar 0,047 < 0,05; (3) Tingkat komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan bagian marketing Perusahaan Karoseri New Armada Magelang cukup tinggi. Hal ini berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F (secara bersama-sama atau simultan) dapat dijelaskan bahwa variabel *role conflict* (X_1), *role ambiguity* (X_2) dan *role overload* (X_3) melalui kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh terhadap variabel komitmen organisasi (Y_2) secara simultan. Hal ini ditunjukkan dari nilai F_{hit} sebesar 2,567 dengan angka signifikansi (*P-Value*) sebesar 0,043 < 0,05; dan (4) Pengaruh variabel *role stressor* melalui

kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi lebih besar dibanding pengaruh langsung *role stressor* terhadap komitmen organisasi.

Kata kunci : *role stressor*, *role conflict*, *role ambiguity*, *role overload*, kepuasan kerja, komitmen organisasi.

THE EFFECT OF ROLE STRESSOR ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT WITH JOB SATISFACTION TOWARD AS AN INTERVENING VARIABLE IN MARKETING SECTION OF NEW ARMADA MAGELANG

Hendrawan Selo Aji, NIM : 11311195

ABSTRACT

This study aims to knows: (1) the effect of role conflict on the job satisfaction partially, (2) the effect of role ambiguity on the job satisfaction partially, (3) the effect of role overload on the job satisfaction partially, (4) the effect of role stressor on job satisfaction simultanously, (5) the effect of role conflict on the organizational commitment partially, (6) the effect of role ambiguity on the organizational commitment partially, (7) the effect of role overload on the organizational commitment partially, (8) the effect of role stressor on organizational commitment simultanously, (9) the effect of job satisfaction on organizational commitment, and (10) Which the bigger, direct effect (role stressor on organizational commitment) or undirect effect (role stressor on organizational commitment through job satisfaction). The population in this study were all employees of Marketing Section in New Armada Magelang that totaling 202 employees. The sampling technique in this study is using non probability sampling with convenience method and as many as 100 employees. Data was collected using questionnaires and documentation. Test the validity of the instrument was performed using the Pearson product moment correlation, while the reliability test using Cronbach Alpha. Data analysis was done using analisys description, simple regression analisys, multiple regression analysis and path analisys.

The results showed that (1) Simultanously, role stressor highly affected job satisfaction, proved by F_{calc} (3,179) with P_{value} (0,027) < 0,05. While, role conflict (X_1) and role overload (X_3) significantly affects job satisfaction partially. It's showed by each P_{value} of X_1 and X_2 are 0,048 and 0,02 that smaller than 0,05 ; (2) Directly, role stressor significantly affects organizational commitment, partially or simultanously. It's showed from F_{calc} (19,764) with P_{value} (0,047) < 0,05 ; (3) The level of employee organizational commitment in New Armada Magelang Marketing Section is high enough. Based on hypotheses analisys through F_{test} that can be explains that role conflict (X_1), role ambiguity (X_2) and role overload (X_3) variables via job satisfaction (Y_1) affects on organizational commitment (Y_2) simultanously. It's showed from F_{calc} (2,567) with P_{value} (0,043) < 0,05 ; and (4) the effect of role stressor variable through job satisfaction on organizational commitment is bigger than direct effect of role stressor on organizational commitment.

Keywords : role stressor, role conflict, role ambiguity, role overload, job satisfaction, organizational commitment.

I. PENDAHULUAN

Komitmen anggota organisasi menjadi hal penting bagi sebuah organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidupnya. Komitmen menunjukkan hasrat karyawan sebuah perusahaan untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri bagi perusahaan.

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota dari suatu organisasi. Keinginan ini ditunjukkan dengan menyerahkan segala upaya atas nama organisasinya dengan suatu keyakinan, penerimaan nilai dan tujuan dari organisasi tertentu. Komitmen organisasi ini ditunjukkan dengan sikap loyalitas pekerja secara terus menerus kepada organisasi untuk keberhasilan dan kesejahteraan organisasinya (Mowday, et. al., 1982) dalam Hernawati (2005:5).

Komitmen menjadi hal yang sangat penting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan, karena komitmen yang tinggi dapat menjadikan seorang karyawan mempunyai semangat dalam bekerja, adanya keinginan untuk memajukan perusahaan agar dapat mencapai tujuannya, sehingga seorang karyawan akan menjadikan setiap tindakan yang dilakukan untuk memajukan perusahaannya. Untuk meningkatkan komitmen karyawannya, manajemen perlu mengetahui penyebab dari perbedaan komitmen yang terjadi diantara karyawannya. Salah satu penyebab dari rendahnya komitmen organisasi karyawan adalah kepuasan kerja.

Kepuasan kerja karyawan diartikan sebagai sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya atau dapat juga diartikan sebagai perbedaan antara jumlah/penghargaan yang diterima oleh karyawan dan jumlah yang seharusnya mereka dapatkan. Jika seorang karyawan merasakan bahwa telah menerima apa yang seharusnya diterima atau bisa dikatakan bahwa seseorang itu merasakan adanya kepuasan, maka akan timbul sifat loyalitas untuk organisasinya. Kepuasan kerja disini merupakan suatu hal yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan, akan tetapi kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh banyaknya tekanan-tekanan yang terjadi.

Karyawan bagian Marketing adalah profesi yang erat hubungannya dengan kondisi stres karena banyaknya tekanan dalam pekerjaan. Dalam penelitian yang dilakukan Miller, Mur dan Cohen (1998) dalam Murtiasri dan Ghozali (2006:10)

dinyatakan bahwa profesi karyawan merupakan salah satu dari sepuluh profesi yang mengandung tingkat stres tertinggi.

Tekanan yang dialami oleh karyawan tidak akan terasa berat jika seorang karyawan merasakan nyaman dalam bekerja. Kenyamanan dalam hal ini terkait dengan aspek-aspek yang meliputi pekerjaan itu sendiri artinya seorang karyawan mempunyai kesempatan untuk belajar dari pekerjaannya dan adanya kesempatan untuk memikul tanggungjawab, adanya gaji yang setimpal sesuai dengan apa yang telah dikerjakan, adanya kesempatan untuk promosi, adanya supervisor yang dapat membantunya jika karyawan kurang mampu dalam menyelesaikan pekerjaannya dan yang terakhir adanya dukungan sosial dan bantuan dari rekan-rekan kerja. Hal tersebut di atas merupakan elemen dari pembentuk kepuasan kerja. Artinya semua tekanan yang dialami oleh karyawan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan. Dimana kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap tinggi rendahnya komitmen organisasi seseorang. Sehingga kepuasan kerja ini merupakan jembatan penghubung antara *role stessor* dengan komitmen organisasi.

Rumusan masalah penelitian yang akan diteliti adalah (1) apakah *role conflict* berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara parsial? (2) apakah *role ambiguity* berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara parsial? (3) apakah *role overload* berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara parsial? (4) apakah *role stressor (role conflict, role ambiguity, role overload)* berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara simultan? (5) apakah *role conflict* berpengaruh terhadap komitmen organisasi secara parsial? (6) apakah *role ambiguity* berpengaruh terhadap komitmen organisasi secara parsial? (7) apakah *role overload* berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi secara parsial? (8) apakah *role stressor (role conflict, role ambiguity, role overload)* berpengaruh terhadap komitmen organisasi secara simultan? (9) apakah kepuasan kerja akan berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi? (10) lebih besar mana pengaruh langsung (*role stressor* yang terdiri dari *role conflict, role ambiguity* dan *role verload* terhadap komitmen organisasi) dengan pengaruh tidak langsung (*role stressor* terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja)?

2. LANDASAN TEORI

2.1 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja atau dalam arti yang lebih khusus, kepuasan karyawan dalam bekerja merupakan suatu pengertian yang sulit didefinisikan kendati dengan istilah paling sederhana sekalipun. Menurut Fraser (1985: 294) bahwa bagi karyawan sendiri kepuasan kerja muncul apabila keuntungan yang dirasakan dari pekerjaannya melampaui biaya marjinal yang dikeluarkan, yang oleh karyawan tersebut dianggap cukup memadai.Definisi lain menurut (Davis dan Newstrom, 2000:178) bahwa kepuasan kerja adalah perasaan baik dan tidak baik karyawan dalam memandang pekerjaannya.. Jadi kepuasan kerja karyawan merupakan hasil persepsi karyawan terhadap bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan sesuatu yang dianggap penting. Menurut (As'ad 2008:106) kepuasan kerja ada 3 macam yaitu: teori ketidaksesuaian, teori Keadilan, dan teori Dua Faktor. Faktor-faktor kepuasan kerja adalah hubungan antar karyawan, individual, dan faktor luar.

2.2. Komitmen organisasional

Komitmen karyawan merupakan komdisi yang dirasakan oleh karyawan yang menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya.Menurut Modway (1982:111) dalam Witasari (2009:74) mendefinisikan komitmen kerja sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatan dengan organisasi kerja. Menurut Sterrs dan Porter (1983:196) dalam Husnawati (2006:205) suatu bentuk komitmen kerja yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang bersangkutan. Menurut Meyer et.al. (1992:91) dalam Witasari (2009:144) mengemukakan ada tiga bentuk dasar komitmen karyawan yaitu :*Affective comitment*, *Continuance comitment*, dan *Normative commitment*.

2.3. *Role Stressor*

2.1.1 Konflik Peran (*Role Conflict*)

Menurut Munandar (2001:390) konflik peran timbul jika seseorang tenaga kerja mengalami adanya:

1. Pertentangan antara tugas-tugas yang harus dilakukan dan antara tanggungjawab yang ia miliki.
2. Tugas-tugas yang harus ia lakukan yang menurut pandangannya bukan merupakan bagian dari pekerjaannya.
3. Tuntutan-tuntutan yang bertentangan dari atasan, rekan, bawahannya, atau orang lain yang dinilai penting bagi dirinya.
4. Pertentangan dengan nilai-nilai dan keyakinan pribadinya sewaktu melakukan tugas pekerjaannya.

Menurut Khan, Wolfe, Quinn dan Snoek (1964) dalam Desiana dan Soejtipto (2006:26) *role confict* berarti adanya tuntutan atau permintaan yang kurang tepat pada seseorang. Hal ini dapat diartikan sebagai adanya konfik antara tuntutan dari organisasi dengan nilai-nilai yang dimiliki seseorang atau konflik karena menerima serangkaian penugasan atau penugasan yang sulit.

2.1.2 Ambiguitas Peran (*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, 1970:154). Ambiguitas peran dirasakan jika seorang tenaga kerja tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti atau merealisasi harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu.

Faktor-faktor yang dapat menimbulkan ambiguitas peran menurut Everly dan Girdano dalam Munandar (2001:319) ialah :

1. Ketidakjelasan dari sasaran-sasaran (tujuan-tujuan) kerja.
2. Kesamaran tanggung jawab.
3. Ketidakjelasan tentang prosedur kerja.
4. Kesamaran tentang apa yang diharapkan oleh orang lain.
5. Kurang adanya balikan, atau ketidakpastian tentang unjuk kerja pekerjaan.

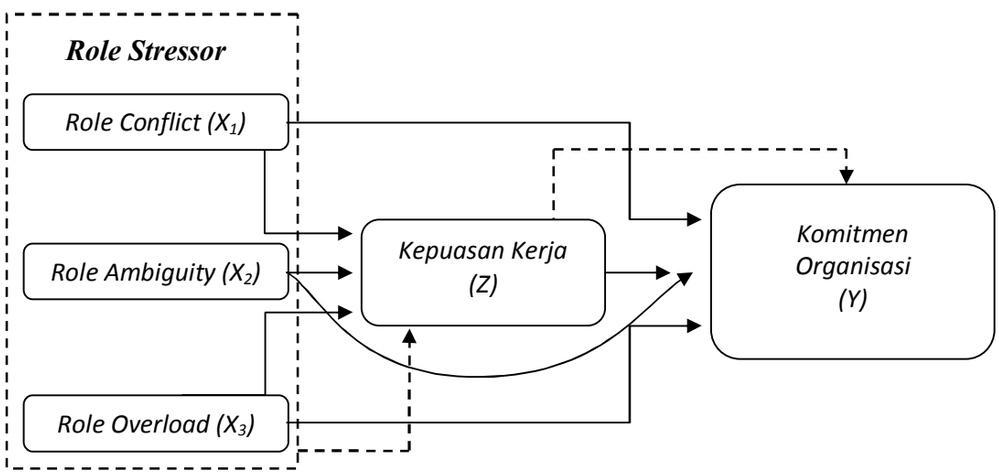
Menurut Khan et.al. (1964) dalam Munandar (2001:320) stres yang timbul karena ketidakjelasan sasaran akhirnya mengarah ketidakpuasan pekerjaan, kurang memiliki kepercayaan diri, rasa diri tidak berguna, rasa harga diri menurun, depresi,

motivasi rendah untuk bekerja, peningkatan tekanan darah dan detak nadi, kecenderungan meninggalkan pekerjaan.

2.1.3 Kelebihan Beban Kerja (*Role Overload*)

Role overload juga bisa berarti suatu kondisi di mana seorang karyawan memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan dalam suatu waktu (Beehr, Walsh dan Taber, 1976:42). Beban kerja berlebih merupakan pembangkit stres. Beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut ke beban kerja berlebih kuantitatif, yang timbul akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak, yang diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, dan beban kerja berlebih kualitatif, yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas, atau tugas tidak menggunakan keterampilan dan / atau potensi dari tenaga kerja (Munandar, 2001:383).

2.4. Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

2.5 Hipotesis

H_1 = Terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari *role conflict* terhadap kepuasan kerja karyawan bagian marketing New Armada Magelang secara parsial.

H_2 = Terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari *role ambiguity* terhadap kepuasan kerja karyawan bagian marketing New Armada Magelang secara parsial.

H_3 = Terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari *role overload* terhadap kepuasan kerja karyawan bagian marketing New Armada Magelang secara parsial.

H_4 = Terdapat pengaruh yang signifikan dari *role stressor (role conflict, role ambiguity, role overload)* terhadap kepuasan kerja karyawan bagian marketing New Armada Magelang secara simultan.

H_5 = Terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari *role conflict* terhadap komitmen organisasi secara parsial.

H_6 = Terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari *role ambiguity* terhadap komitmen organisasi secara parsial.

H_7 = Terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari *role overload* terhadap komitmen organisasi secara parsial.

H_8 = Terdapat pengaruh yang signifikan dari *role stressor (role conflict, role ambiguity, role overload)* terhadap komitmen organisasi secara simultan.

H_9 = Terdapat pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

H_{10} = Terdapat pengaruh yang signifikan dari *role conflict* terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja

H_{11} = Terdapat pengaruh yang signifikan dari *role ambiguity* terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja

H_{12} = Terdapat pengaruh yang signifikan dari *role overload* terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja

3. Metode Penelitian

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Metode yang digunakan dalam penulis dalam penelitian ini adalah metode survey. Menurut Effendi (1995:37) penelitian survey adalah penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan

menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok, pada umumnya merupakan unit analisa dalam penelitian survey adalah individu.

3.2 Definisi Operasional

3.2.1 Role Conflict

Role conflict berarti adanya tuntutan atau permintaan yang kurang tepat pada seseorang. Untuk mengukur *role confict* digunakan acuan *instrument* dari riset yang dilakukan Khan, dkk. dalam Murtiasri dan Ghozali (2006:23), yakni tuntutan pekerjaan yang tidak tepat.

3.2.2 *Role ambiguity*

Role ambiguity diartikan sebagai suatu keadaan dimana suatu pekerjaan memiliki kekurangan dalam prediksi suatu respon terhadap perilaku pihak lain dan kejelasan mengenai persyaratan perilaku yang diharapkan. Untuk mengukur *role ambiguity* digunakan acuan instrument dari riset yang dilakukan Khan, et.al. dalam Murtiasri dan Ghozali (2006:24), yaitu ketidakjelasan tujuan organisasi dan prosedur kerja.

3.2.3 *Role overload*

Role overload berarti suatu kondisi di mana seorang karyawan memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan dalam suatu waktu. Untuk mengukur *role overload* digunakan riset yang dilakukan Beehr, Walsh dan Taber (1976:46), yakni beban kerja kuantitatif dan kualitatif.

3.2.4 Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Untuk mengukur kepuasan kerja dari setiap karyawan diukur dengan mengadopsi penelitian Smith, Kendall dan Hulin dalam Anisykurlillah, dkk. (2003:143), yang terdiri dari pekerjaan, gaji, kesempatan promosi, supervisi dan rekan kerja.

3.2.5 Komitmen organisasi

Komitmen organisasi merupakan kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasikan keterlibatan dirinya ke dalam organisasi. Indikator komitmen organisasi tersebut meliputi loyalitas, keinginan untuk sukses bersama

organisasi dan berkeinginan untuk selalu menjadi bagian dari organisasi (Mowday et.al. (1982) dalam Armansyah, 2002:35).

3.3 Sumber Data

Data primer dari kuisioner yang diajukan kepada responden. Data sekunder dari data yang dikumpulkan dan dilaporkan oleh orang atau instansi di luar dari peneliti sendiri (Pabundu, 2006:41). Data sekunder dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan dan gambaran umum tentang New Armada Magelang.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dengan kuisioner tertutup yang ditujukan pada karyawan yang kemudian diukur dengan skala Likert. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan negative yang berupa kata-kata, sangat setuju, setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju.

3.5 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2007:70) populasi adalah wilayah generalisasi atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan karyawan Rumah Sakit Nur Hidayah Bantulyang berjumlah 207 karyawan.Sampel adalah bagian dari populasi.Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *convinience dan judgment sampling*.

3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas

Suatu instrumen pengukur dapat dikatakan valid apabila instrumen tersebut dapat memberikan hasil ukur yang sesuai dengan tujuan dilakukannnya pengukuran tersebut. Validitas menggunakan korelasi *Product Moment Correlation*. Dari hasil uji validitas, variabel *role conflict*, *role ambiguity*, *role overload*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terlihat bahwa semua butir itemnya valid, karena nilai P_{value} berkisar antara 0,000 – 0,035 dan lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa untuk penelitian selanjutnya dengan menggunakan semua item

variabel variabel *role conflict*, *role ambiguity*, *role overload*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi dapat dilakukan.

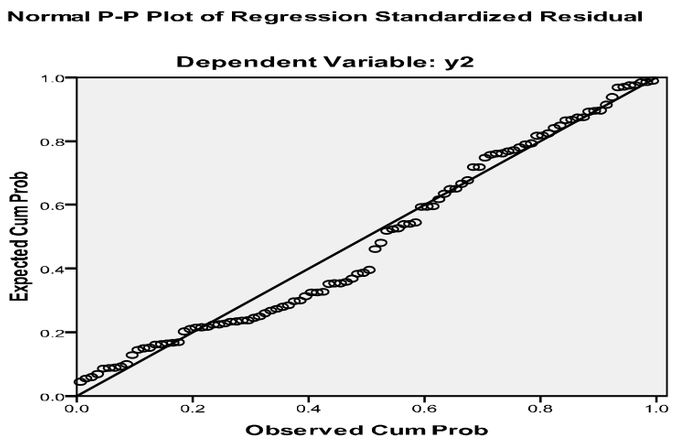
Menurut (Cooper dan Schindler, 2008:87) reliabilitas menunjukkan tingkat di mana suatu alat ukur tersebut bebas dari error atau kesalahan. Uji reliabilitas yang digunakan adalah *Cronbach's alpha*. Dari hasil uji reliabilitas diperoleh koefisien reliabilitas *alpha* berkisar antara 0,704 – 0,727. Dari hasil analisis dapat diartikan bahwa secara menyeluruh kuesioner yang digunakan dalam penelitian telah reliabel atau andal karena koefisien alpha lebih besar dari nilai kritisnya, yaitu 0,6.

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Deteksi normalitas dilakukan dengan melihat grafik *Normal Probability Plot* (Ghozali, 2005).



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

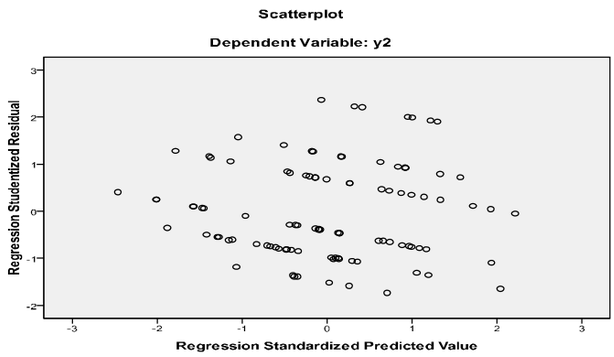
b. Uji Multikolonieritas

Ghozali (2005:91) menyatakan bahwa untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas didalam model regresi adalah sebagai berikut: multikolonieritas

dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan variance *inflation factor* (VIF). Apabila toleransi lebih dari 10% atau VIF kurang dari 10 maka dikatakan tidak ada multikolonieritas. Berdasarkan uji multikolinieritas diperoleh nilai VIF < 10 dan nilai toleransi lebih dari 0,10. Disimpulkan model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengandung gejala multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat digunakan metode grafik *Scatterplot*.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar terlihat data residual berupa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.Dengan demikian dapat disimpulkan model regresi yang diajukan dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

3.7.2 Analisis Data

a. Diskriptif Statistik

Analisis deskriptif perlu dilakukan terhadap suatu penelitian untuk memperkuat argumentasi dan logika dalam menjawab dan mengimplementasikan dugaan yang akan diuraikan dalam analisis kuantitatif. Skor ideal dengan rumus :

$$P = \frac{\sum SR}{\sum SI} \text{ X } 100\%$$

Ket: P (prosentase yang ingin diketahui); $\sum SR$ (Jumlah skor responden yang didapat); $\sum SI$ (Jumlah skor ideal yang seharusnya diperoleh)

b. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh hubungan variabel *Role Conflict* (X_1), *Role Ambiguity* (X_2), Role *Role Overload* (X_3) terhadap variabel dependen kepuasan kerja (Y). Persamaan regresi yang dipakai menurut Suprianto (1998) adalah sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = \beta 1\ X1 + \beta 2\ X2 + \beta 3\ X3 + e}$$

Ket.: Y (Kepuasan Kerja); β_1 (Koefisien regresi dari variabel X_1); X_1 (*Role Conflict*); β_2 (Koefisien regresi dari variabel X_2); X_2 (*Role Ambiguity*); β_3 (Koefisien regresi dari variabel X_3); X_3 (*Role Overload*); e (Standar error)

Kriteria pengambilan keputusan :

a. Apabila F tabel > F hitung, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Apabila F tabel < F hitung, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
b. Apabila probabilitas signifikansi > 0.05, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Apabila probabilitas signifikansi < 0.05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

4. ANALISIS DATA

4.1 Deskripsi Responden

Karyawan Bagian Marketing Perusahaan Karoseri New Armada Magelang yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 177 orang (87,62%) dan yang berjenis kelamin perempuan yang berjumlah 25 orang (12,38%). Karyawan Bagian Marketing Perusahaan Karoseri New Armada Magelang yang paling dominan adalah kelompok 21-30 tahun yakni sebesar 146 karyawan (72,28%) kemudian diikuti 31-40 tahun sebesar 51 karyawan (25,25%). Sedangkan kelompok terkecil yaitu pada usia ≤ 20 tahun yakni sebesar 5 karyawan (2,48%). Karyawan Bagian Marketing Perusahaan Karoseri New Armada Magelang terbanyak adalah dari kalangan yang berpendidikan Sarjana sebanyak 87 orang (43,07%), Diploma atau D1 – D2 – D3 sebanyak 79 orang (39,11%), kemudian SLTA 36 orang (17,82%).

4.2 Uji t

a. Variabel *Role Conflict* (X_1)

Pada variabel *Role Conflict* dengan tingkat signifikansi 95% (α = 0,05), nilai signifikansi (P-*Value*) pada variabel *role conflict* sebesar 0,048 < 0,05. Atas

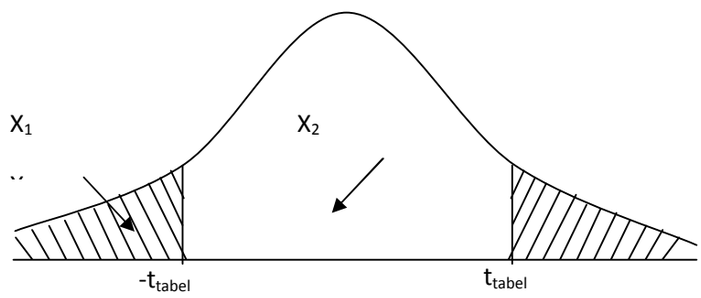
dasar perbandingan tersebut, maka H_a diterima atau berarti variabel *Role Conflict* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

b. Variabel *Role Ambiguity* (X_2)

Pada variabel *Role Ambiguity* dengan tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$), nilai signifikansi (P-*Value*) pada variabel bukti langsung sebesar 0,333 > 0,05. Atas dasar perbandingan tersebut, maka H_0 diterima atau berarti variabel *Role Ambiguity* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

c. Variabel *Role Overload* (X_3)

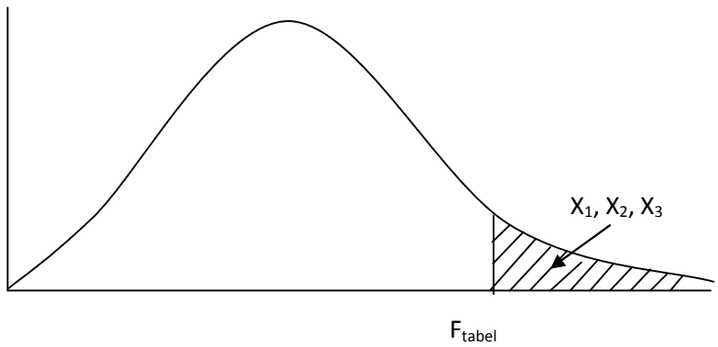
Pada variabel *Role Oveload* dengan tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$), nilai signifikansi (P-*Value*) pada variabel bukti langsung sebesar 0,02 < 0,05. Atas dasar perbandingan tersebut, maka H_a diterima atau berarti variabel *Role Overload* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.



Gambar 4. Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesa Uji Parsial

4.3 Uji F

Dari hasil Uji-F pada penelitian ini diperoleh nilai F_{hit} sebesar 3,179 dengan nilai signifikansi (P-*Value*) sebesar 0,027. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 95% ($\alpha = 0,05$), sehingga nilai signifikansi (P-*Value*) sebesar 0,027 < 0,05 yang berarti bahwa H_0 ditolak atau variabel *Role Conflict*, *Role Ambiguity* dan *Role Overload* mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel Kepuasan Kerja.



Gambar 5. Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesa Uji F

4.4 *Path Analysis*

a. Tahap I

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh *Role Stressor* terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan hasil analisis *path* tahap 1 dapat diketahui bahwa : (1) Nilai 4,588 merupakan konstanta regresi yang berarti bahwa apabila seluruh variabel yang diteliti adalah 0, maka kepuasan kerja tetap meningkat sebesar 4,588 satuan dengan mengabaikan variabel lain; (2) Nilai -0,122 merupakan konstanta X_1 yang berarti bahwa apabila variabel *Role Conflict* (X_1) konstan atau 1, maka kepuasan kerja akan menurun sebesar 0,122 satuan dengan mengabaikan variabel lain; (3) Nilai -0,064 merupakan konstanta X_2 yang berarti bahwa apabila variabel *Role Ambiguity* (X_2) konstan atau 1, maka kepuasan kerja akan menurun sebesar 0,064 satuan dengan mengabaikan variabel lain; (4) Nilai -0,201 merupakan konstanta X_3 yang berarti bahwa apabila variabel *Role Overload* (X_3) konstan atau 1, maka kepuasan kerja akan menurun sebesar 0,201 satuan dengan mengabaikan variabel lain,

b. Tahap II

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh *Role Stressor* terhadap Komitmen Organisasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa : (1) Nilai 4,710 merupakan konstanta regresi yang berarti bahwa apabila seluruh variabel yang diteliti adalah 0, maka komitmen organisasi tetap meningkat sebesar 4,710 satuan dengan mengabaikan variabel lain; (2) Nilai -0,073 merupakan konstanta X_1 yang berarti bahwa apabila variabel *Role Conflict* (X_1) konstan atau 1, maka kepuasan kerja akan

menurun sebesar 0,073 satuan dengan mengabaikan variabel lain; (3) Nilai -0,071 merupakan konstanta X_2 yang berarti bahwa apabila variabel *Role Ambiguity* (X_2) konstan atau 1, maka kepuasan kerja akan menurun sebesar 0,071 satuan dengan mengabaikan variabel lain; (4) Nilai -0,061 merupakan konstanta X_3 yang berarti bahwa apabila variabel *Role Overload* (X_3) konstan atau 1, maka kepuasan kerja akan menurun sebesar 0,061 satuan dengan mengabaikan variabel lain

c. Tahap III

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi. Hasil analisis menujukkan bahwa : (1) Nilai 4,242 merupakan konstanta regresi yang berarti bahwa apabila variabel kepuasan kerja adalah 0, maka komitmen organisasi tetap meningkat sebesar 4,242 satuan dengan mengabaikan variabel lain; (2) Nilai -0,018 merupakan konstanta Y_1 yang berarti bahwa apabila variabel Kepuasan Kerja (Y_1) konstan atau 1, maka komitmen organisasi akan menurun sebesar 0,018 satuan dengan mengabaikan variabel lain

d. Tahap IV

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh *Role Stressor* terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa : (1) Nilai 4,977 merupakan konstanta regresi yang berarti bahwa apabila variabel *role stressor* dan kepuasan kerja adalah 0, maka komitmen organisasi tetap meningkat sebesar 4,977 satuan dengan mengabaikan variabel lain; (2) Nilai -0,046 merupakan konstanta X_1 yang berarti bahwa apabila variabel *Role Conflict* (X_1) konstan atau 1, maka komitmen organisasi akan menurun sebesar 0,046 satuan dengan mengabaikan variabel lain; (3) Nilai -0,054 merupakan konstanta X_2 yang berarti bahwa apabila variabel *Role Ambiguity* (X_2) konstan atau 1, maka komitmen organisasi akan menurun sebesar 0,054 satuan dengan mengabaikan variabel lain; (4) Nilai -0,092 merupakan konstanta X_3 yang berarti bahwa apabila variabel *Role Overload* (X_3) konstan atau 1, maka komitmen organisasi akan menurun sebesar 0,092 satuan dengan mengabaikan variabel lain; (5) Nilai -0,091 merupakan konstanta Y_1 yang berarti bahwa apabila variabel Kepuasan Kerja (Y_1) konstan atau 1, maka komitmen organisasi tetap meningkat sebesar 0,091 satuan dengan mengabaikan variabel lain

4.5 Pembahasan

Role Conflict berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung -2,690 dan signifikansi 0,024. Nilai koefisien hasil regresi yaitu -0,495 yang dapat diartikan adanya pengaruh negatif dari *Role Conflict*. \

Role Ambiguity berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, tidak terbukti. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung -1,450 dan signifikansi 0,150 dengan nilai koefisien hasil regresi yaitu -0,316.

Role overload berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung -2,367 dan signifikansi 0,034. Nilai koefisien hasil regresi yaitu -0,462 yang dapat diartikan adanya pengaruh negatif dari *role overload*.

Role stressor (role conflict, role ambiguity, role overload) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja secara simultan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung 43,683 dan signifikansi 0,000. Hasil pada *adjusted r square* menunjukkan nilai 0,564 yang dapat diartikan *Role stressor (role conflict, role ambiguity, role overload* mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 56,4 % dan sebesar 43,6% kepuasan kerja dipengaruhi oleh lainnya.

Role Conflict berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung -2,167 dan signifikansi 0,024. Nilai koefisien hasil regresi yaitu -0,287 yang dapat diartikan adanya pengaruh negatif dari *Role Conflict*.

Role Ambiguity berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung -2,505 dan signifikansi 0,015. Nilai koefisien hasil regresi yaitu -0,216 yang dapat diartikan adanya pengaruh negatif dari *Role Ambiguity*.

Role overload berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung -2,424 dan signifikansi 0,017. Nilai koefisien hasil regresi yaitu -0,244 yang dapat diartikan adanya pengaruh negatif dari *Role overload*.

Role Stressor (Role Conflict, Role Ambiguity, Role Overload) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi secara simultan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung 36,193 dan signifikansi 0,000. Hasil pada *adjusted r square* menunjukkan nilai 0,516 yang dapat diartikan *Role stressor (role conflict, role*

ambiguity, role overload mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 51,6 % dan sebesar 48,4% komitmen organisasi dipengaruhi oleh lainnya.

Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai t penelitian sebesar 12,181 > t tabel sebesar 1,984 Ha diterima. Arah pengaruh pada koefisien korelasi menunjukkan arah pengaruh positif, artinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi di dalam perusahaan.

Berdasarkan hasil pengaruh langsung *role conflict* terhadap komitmen organisasi sebesar -0,287 sedangkan pengaruh tidak langsung *role conflict* terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebesar -0,384, disimpulkan bahwa lebih besar pengaruh tidak langsung *role conflict* terhadap komitmen organisasi dari pada pengaruh langsung *role conflict* terhadap komitmen organisasi karyawan bagian marketing New Armada Magelang. Mediasi kepuasan kerja yang menghubungkan *role conflict* terhadap komitmen organisasi membuktikan adanya semakin tinggi kepuasan kerja maka pengaruh *role conflict* terhadap komitmen organisasi semakin rendah.

Hasil pengaruh langsung *role ambiguity* terhadap komitmen organisasi sebesar -0,216 sedangkan pengaruh tidak langsung *role ambiguity* terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebesar -0,245. Dapat disimpulkan bahwa lebih besar pengaruh tidak langsung *role ambiguity* terhadap komitmen organisasi dari pada pengaruh langsung *role ambiguity* terhadap komitmen organisasi karyawan bagian marketing New Armada Magelang.

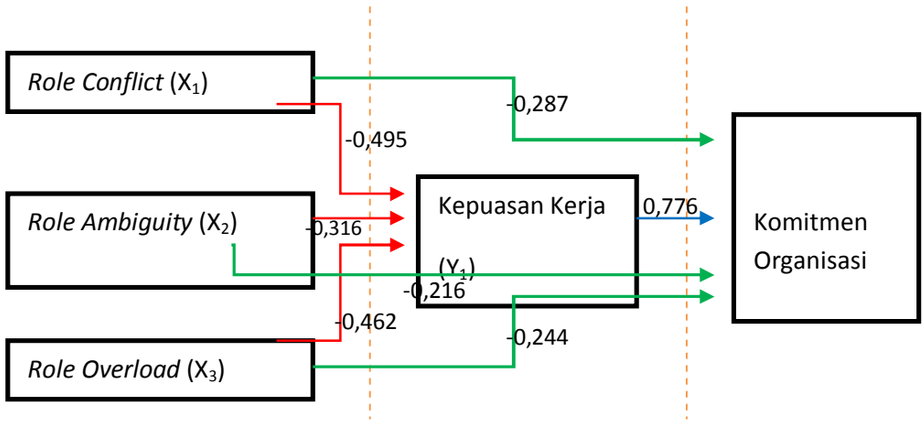
Pengaruh langsung dari variabel *role overload* terhadap komitmen organisasi sebesar -0,244 sedangkan pengaruh tidak langsung *role overload* terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebesar -0,358. Dapat disimpulkan bahwa lebih besar pengaruh tidak langsung *role overload* terhadap komitmen organisasi dari pada pengaruh langsung *role overload* terhadap komitmen organisasi karyawan bagian marketing New Armada Magelang.

Pengaruh Variabel	**Langsung**	**Mediasi**	**Tidak langsung**
Role Conflict (X_1) → Kepuasan kerja (Y_1)	-0,495		
Role Ambiguity (X_2) → Kepuasan kerja (Y_1)	-0,316		
Role Overload (X_3) → Kepuasan kerja (Y_1)	-0,462		
Role Conflict (X_1) → Komitmen Organisasi (Y_2)	-,287		
Role Ambiguity (X_2) →Komitmen Organisasi (Y_2)	-,216		
Role Overload (X_3) → Komitmen Organisasi (Y_2)	-,244		
Kepuasan kerja (Y_1)→Komitmen organisasi (Y_2)	0,776		
Role Conflict (X_1) → Komitmen Organisasi (Y_2) melalui Kepuasan Kerja (Y_1)	-0,495	0,776	-0,384
Role Ambiguity (X_2) →Komitmen Organisasi (Y_2) melalui Kepuasan Kerja (Y_1)	-0,316	0,776	-0,245
Role Overload (X_3) → Komitmen Organisasi (Y_2) melalui Kepuasan Kerja (Y_1)	-0,462	0,776	-0,358

Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

Gambar 5. Hasil Analisis Path dengan Koefisien Jalur

Hasil analisis path dapat digambarkan dengan bagan sebagai berikut:



Gambar 6. Bagan *Path Analysis*

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Seluruh hipotesis terbukti kebenarannya kecuali H_2, yakni *role ambiguity* tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

5.2 Saran

Hendaknya jajaran manajemen New Armada Magelang memperhatikan kepuasan kerja karyawannya dengan cara mengurangi faktor-faktor *role stressor*. Kepuasan kerja dapat dilakukan pihak rumah sakita dengan berbagai cara, salah satunya dengan gaji dan upah, kondisi kerja, beban kerja dan sebagainya. Apabila hal tersebut dijaga, karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka tingkat komitmen organisasi juga akan meningkat. Peneliti selanjutnya dapat meneliti dengan tema yang lain dan sampel yang berbeda

DAFTAR PUSTAKA

Anisykurlillah, I., Ardiansyah, M. Noor dan Sutapa. 2003. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Keinginan Berpindah Kerja Auditor. Ekobis. Vol. 4 no. 2. Juli. pp.141-152.

Armansyah, 2002. Komitmen Organisasi dan Imbalan Finansial. Jurnal Ilmiah. Manajemen dan Bisnis. Fakultas Ekonomi. Universitas Muhammadiyah. Sumatera Utara. p. 50-55

As'ad, Moh. 2001. Psikologi Industri. Edisi keempat. Yogyakarta: Liberti

Beehr, T.A., Walsh, J.T., and Taber T.D. 1976. Relationship of Stress to Individually and Organizationally Valued States : Higher Order Needs as a Moderator. Journal of Applied Psychology, vol 61, no. 1, pp. 41-47.

Desiana, Putri Mega dan Soetjipto, Budi W. 2006. Pengaruh Role Stressor dan Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen. Usahawan no. 5, Mei, pp. 23-35.

Ghozali, Imam. 2005. Structural Equation Modeling Teori, Konsep dan Aplikasi dengan Program LISREL 8.54. Semarang: Badan Penerbit. Universitas Diponegoro.

Hernawati, Retno Indah. 2005. Pengaruh Struktur Desentralisasi dan Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Komitmen Organisasi: Orientasi Nilai Manajer pada Inovasi sebagai Variabel Moderating. Tesis. Pasca Sarjana Undip (Tidak Dipublikasikan).

Munandar, Ashar Sunyoto. 2001. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: UTP..

Murtiasri, Eka dan Ghozali, Imam. 2006. Anteseden dan Konsekuensi Burnout pada Auditors: Pengembangan terhadap Role Stress Model. Simposium Nasional Akuntansi IX. K-Audi 13, pp. 1-27.

Rizzo, J.R. and Lintzman, S.I. 1970. Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations. Administrative Science Quarterly. Vol 15, pp. 150-163.

Sugiyono, 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta. Hal. 117