

# KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI PADA HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA: PENDEKATAN MODEL TIGA KOMPONEN

Oleh:

*Ratno Purnomo\*, Ratni Zulaicha\**

## *Abstract*

*This study examined the mediating effects of organizational commitments on the relationship between job satisfaction and job performance. It also examined the effect of job satisfaction on organizational commitment, the effect of organizational commitment on job performance and the direct effect of job satisfaction on job performance.*

*Respondents were the nurses of a private hospital located in Yogyakarta (N = 151). Using hierarchical regression analysis, there are three main findings. First, organizational commitment had no mediating effect on the relationship between job satisfaction and job performance. Second, job satisfaction had an effect to organizational commitment. Third, organizational commitment had no effect on job performance and job satisfaction had a direct effect on job performance. Implications for future research and practice are discussed.*

**Keywords:** *Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Job Performance*

## I. Pendahuluan

Komitmen organisasional menjadi sesuatu yang unik karena dapat mengikat seseorang dalam sebuah organisasi dengan sebab yang berbeda-beda. Seseorang dapat bertahan dalam organisasi karena merasa cocok dengan nilai dan budaya organisasi tersebut, atau mungkin juga disebabkan karena seseorang memiliki rasa tanggung jawab dan kesetiaan terhadap pekerjaan dan organisasinya. Bertahannya seseorang dalam sebuah organisasi atau pekerjaan juga bisa disebabkan karena pertimbangan tidak adanya alternatif pekerjaan atau organisasi lainnya.

Meyer *et al.*, (1993) menyatakan bahwa pengembangan teori dan penelitian tentang komitmen menjadi penting karena dua pertimbangan yaitu: pertama, kenyataan menunjukkan bahwa komitmen merupakan konstruk yang kompleks dan dapat dilihat dari berbagai sudut pandang (*multifaceted*). Para akademisi telah mendefinisikan dan mengoperasionalkan komitmen dengan cara yang berbeda-beda sehingga sangat sulit untuk menyimpulkan hasil dari beberapa penelitian yang telah dilakukan.

Kedua, adanya perluasan lingkup (*domain*) komitmen yang tidak hanya mengacu pada komitmen organisasional tetapi juga komitmen terhadap serikat pekerja, jabatan atau pekerjaan, profesi, karir, perubahan dan sebagainya. Penelitian tentang komitmen terhadap pekerjaan pernah dilakukan oleh Meyer *et al.*, (1993) yang menggunakan model tiga komponen komitmen organisasional. Begitu pula Herscovitch dan Meyer (2002) melakukan penelitian tentang komitmen terhadap perubahan organisasi.

---

\* Dosen Fakultas Ekonomi UNSOED

Namun demikian penelitian tentang hubungan komitmen organisasional dengan *organizational outcomes*, khususnya kinerja menunjukkan hasil yang tidak konsisten (Cohen, 1991; Mathiew & Zajac, 1990, dalam Wright & Bonett, 2002). Hal ini bisa saja terjadi karena penelitian tentang komitmen organisasional menggunakan pengukuran dan dimensi yang berbeda-beda. Penelitian tentang komitmen organisasional telah banyak dikaji dengan pendekatan konseptual dan perspektif operasional yang berbeda-beda, kebanyakan studi tentang komitmen dapat dikategorikan ke dalam perspektif perilaku atau sikap (Dunham *et al.*, 1994). Beberapa penelitian menggunakan komitmen afektif (*attitudinal commitment*) sebagai konstruk untuk mengukur komitmen organisasional (Wright & Bonet, 2002; Riketta, 2002).

## II. Kerangka Teoritis dan Pengembangan Hipotesis

Komitmen organisasional tidak hanya berperan sebagai anteseden atau konsekuensi sikap dan perilaku organisasional saja, tetapi juga bisa memberikan pengaruh mediasi pada hubungan diantara *organizational outcomes* tersebut. Clugston (2000) menyatakan bahwa penelitian Meyer dan Allen (1991) menunjukkan adanya pengaruh mediasi komitmen organisasional yang diukur dengan pendekatan model tiga komponen (afektif, kontinuan, dan normatif) pada hubungan kepuasan kerja dengan intensi untuk meninggalkan pekerjaan.

Clugston (2000) yang melakukan replikasi penelitian Meyer dan Allen (1991) juga menunjukkan adanya pengaruh mediasi komitmen organisasional, tetapi bersifat *partially mediated*. Komitmen organisasional dengan model tiga komponen sebagai variabel mediasi juga dilakukan oleh Yousef (2000). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh mediasi pada hubungan etika kerja Islam dengan perubahan organisasional. Peran komitmen organisasional sebagai variabel mediasi masih perlu diteliti secara mendalam karena sifatnya yang unik dan pengaruhnya yang berbeda-beda pada sikap dan perilaku organisasi seperti kepuasan kerja, kinerja, intensi untuk meninggalkan pekerjaan, tingkat kemangkiran dan variabel perilaku lainnya.

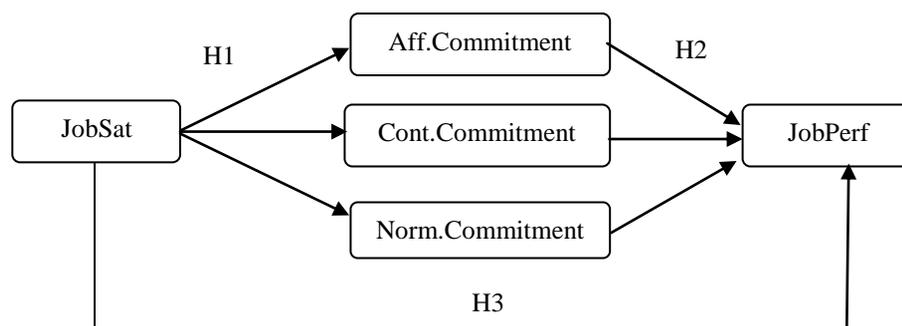
Astuti (2002) hanya melakukan penelitian tentang anteseden dan konsekuensi komitmen organisasional yang diukur dengan tiga dimensi yaitu komitmen afektif, kontinuan, dan komitmen normatif. Penelitian tersebut tidak menguji pengaruh mediasi komitmen organisasional pada hubungan antara variabel anteseden dan konsekuensi. Ribhan (2002) melakukan penelitian tentang pengaruh mediasi komitmen organisasional pada hubungan antara kepuasan kerja dan *attitude toward subjective norms* dengan intensi kemangkiran, tetapi dalam penelitian tersebut komitmen organisasional diukur dalam satu konstruk (*unidimensional*).

Penelitian ini merupakan replikasi dari model yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1991) sebagaimana yang digunakan dalam penelitian Clugston (2000), hanya saja penelitian ini tidak menggunakan intensi untuk meninggalkan organisasi sebagai variabel dependen tetapi menggunakan kinerja pekerja (*job performance*) sebagai variabel dependennya.

Pada model yang dikembangkan (lihat gambar 1) komitmen afektif, kontinuan, dan komitmen normatif juga merupakan konsekuensi dari kepuasan kerja dan anteseden terhadap kinerja. Masing-masing komponen komitmen organisasional memiliki aspek-

aspek psikologi yang berbeda-beda. Pekerja dengan komitmen afektif yang tinggi bertahan dalam organisasi karena adanya keinginan (*they want to*), pekerja dengan komitmen kontinuan yang tinggi bertahan dalam organisasi karena adanya kebutuhan (*they need to*) dan pekerja dengan komitmen normatif yang tinggi bertahan dalam organisasi karena adanya kewajiban (*they ought to*) (Meyer *et al.*, 1993). Masing-masing komponen tersebut memiliki hubungan yang berbeda-beda dengan kepuasan kerja dan kinerja.

Gambar 1. Model Pengujian Hipotesis



Sumber: Dikembangkan dari Clugston, 2000.

Berdasarkan model pengujian tersebut pada gambar 1, kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja. Seseorang yang merasa puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan usaha-usaha sebagai timbal balik kepada organisasinya dalam bentuk kinerja yang lebih baik. Orang yang puas dan bahagia akan menjadi pekerja yang produktif. Namun demikian, model tersebut juga menunjukkan bahwa komitmen organisasional dapat memediasi hubungan kepuasan kerja dengan kinerja. Seseorang yang puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan komitmennya terhadap organisasi yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja seseorang. Jadi, kepuasan kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi dimediasi oleh komitmen organisasional.

Oleh karena itu, penelitian ini akan menguji pengaruh pemediasi komitmen organisasional pada hubungan kepuasan kerja dengan kinerja. Selain itu, penelitian ini juga menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap ketiga komponen komitmen organisasional dan pengaruh ketiga komponen komitmen organisasional terhadap kinerja.

Berdasarkan tinjauan teori di atas maka hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut:

H1: Kepuasan kerja akan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi

H2: Komitmen organisasi akan berpengaruh positif terhadap kinerja

H3: Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja

H4: Komitmen organisasi akan memediasi hubungan kepuasan kerja dengan kinerja

### III. Metode Penelitian dan Analisis Data

Populasi penelitian ini adalah perawat di daerah Yogyakarta. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* yang mana sampel penelitian dipilih dengan kriteria tertentu (Cooper & Schindler, 2003), agar diperoleh sampel yang memadai sesuai dengan tujuan penelitian. Penelitian ini menggunakan perawat sebagai sampelnya dengan kriteria sudah bekerja sebagai perawat minimal satu tahun pada rumah sakit yang bersangkutan. Perawat kepala yang menjadi sampel minimal sudah satu tahun menduduki posisinya. Perawat yang dijadikan sampel ini diambil dari rumah sakit swasta yang berlokasi di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY).

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode survei dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada responden. Perawat yang menjadi sampel diminta untuk mengisi kuesioner tentang kepuasan kerja dan komitmen organisasi, sedangkan perawat kepala diminta untuk mengisi kuesioner tentang kinerja perawat yang ada dalam pengawasannya.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari lima variabel yaitu kepuasan kerja sebagai variabel independen, kinerja sebagai variabel dependen, sedangkan komitmen organisasional yang terdiri dari tiga komponen yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuan, dan komitmen normatif sebagai variabel mediasi. Variabel kontrol yang memiliki kemungkinan pengaruh pada hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja dimasukkan dalam analisis data. Variabel kontrol tersebut antara lain lamanya kerja, tingkat usia, dan jenis kelamin.

Kepuasan kerja dalam penelitian ini diukur dengan 36 butir pernyataan skala 6 dari *Job Satisfaction Survey* (JSS) yang dikembangkan oleh Spector (1994). Pengukuran komitmen organisasional dilakukan dengan menggunakan model tiga komponen (*Three Component Model*) dari Meyer dan Allen (Meyer, Allen dan Smith, 1993). Masing-masing komponen diukur dengan 8 butir pernyataan skala 7. Pengukuran variabel kinerja dilakukan dengan menggunakan instrumen yang diadopsi dari Wright *et al.* (1995) seperti yang digunakan oleh Astuti (2002). Instrumen tersebut terdiri dari 10 butir pernyataan dengan skala 7.

Metode analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas dan pengujian hipotesis dengan menggunakan *hierarchical regression analysis* yang mengacu pada model Baron dan Kenny (1986). Uji validitas dan reliabilitas berkaitan dengan instrumen penelitian sedangkan pengujian hipotesis berkaitan dengan pengujian statistik terhadap hipotesis yang diajukan. Penggunaan alat analisis *hierarchical regression analysis* berdasarkan model Baron dan Kenny (1986) didasarkan pada beberapa pertimbangan yaitu: pertama, penelitian yang dilakukan tidak menekankan pada pengujian model tetapi pengaruh pemediasi sebuah variabel dan pengaruh antarvariabel. Kedua, konsep Baron dan Kenny (1986) dipilih karena terdiri dari langkah-langkah statistik yang detail dan terdiri dari kriteria-kriteria yang menunjukkan bahwa sebuah variabel memiliki pengaruh pemediasi secara penuh (*fully-mediated*), secara sebagian (*partially-mediated*) atau tidak memiliki pengaruh pemediasi sama sekali.

#### IV. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Sampel penelitian ini diambil dari rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta. *Response rate* untuk perawat adalah 90,5 persen atau 163 buah dari 180 kuesioner yang disebarkan, sedangkan untuk perawat kepala adalah 98,3 persen atau 177 buah dari 180 kuesioner yang disebarkan. Setelah dilakukan penyortiran, ada 151 buah kuesioner perawat dan perawat kepala yang bisa diikuti dalam analisis data. Rata-rata responden adalah wanita, usia di bawah 30 tahun, berpendidikan diploma, dan sudah menikah.

Penelitian ini tidak melakukan uji validitas karena instrumen yang digunakan telah disusun dan dikembangkan oleh para pakar dibidangnya selama periode waktu yang cukup panjang. Namun demikian, uji reliabilitas tetap dilakukan karena adanya perbedaan kondisi, situasi, dan responden dalam penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji konsistensi instrumen penelitian. Suatu alat ukur dinyatakan *reliable* atau handal ketika menghasilkan pengukuran yang konsisten pada kondisi yang berbeda (Cooper & Schindler, 2003).

Pengukuran reliabilitas yang populer digunakan adalah koefisien *cronbach alpha*. Tingkat koefisien yang disarankan adalah 0,7 (Hair *et al.*, 1998) atau paling rendah 0,6 (Sekaran, 2003). Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa koefisien alpha kepuasan kerja adalah 0.8964 dengan 27 *item* reliabel, komitmen afektif adalah 0.6854 dengan 5 *item* reliabel, komitmen kontinuan adalah 0.7873 dengan 5 *item* reliabel, komitmen normatif adalah 0.7671 dengan 6 *item* reliabel, dan kinerja adalah 0.9079 dengan 8 *item* reliabel.

Hasil uji hipotesis dengan menggunakan *hierarchical regression analyses* (lihat tabel 1) menunjukkan bahwa: kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap komitmen afektif ( $\beta = 0.311$ ,  $p < 0.01$ ), kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap komitmen kontinuan ( $\beta = 0.183$ ,  $p < 0.05$ ), kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen normatif ( $\beta = 0.218$ ,  $p < 0.01$ ), hal ini menunjukkan dukungan terhadap hipotesis 1 (H1). Hasil lain menunjukkan dukungan terhadap H2 yaitu kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ( $\beta = 0.162$ ,  $p < 0.05$ ). Hasil uji hipotesis tersebut juga menunjukkan bahwa ketiga komponen komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan tidak memiliki pengaruh mediasi pada hubungan kepuasan kerja dengan kinerja (H3 dan H4 tidak didukung).

Tabel 1. Hasil *Hierarchical Regression Analyses*

Variabel Independen	MODEL1		MODEL2	MODEL3
	AffCom B	ContCom B	NormCom $\beta$	JobPerf $\beta$
<b>Variabel Kontrol:</b>				
Sexresp	-0.011	0.048	0.092	0.080
Ageresp	0.078	-0.272	0.163	-0.189
Tenure	-0.041	-0.076	-0.113	0.206
Marital	-0.058	0.013	-0.014	0.155 <sup>^</sup>
R <sup>2</sup>	0.015	0.038	0.026	0.037
<b>Job Satisfaction</b>				
	0.311**	0.183*	0.218**	0.162*
R <sup>2</sup>	0.107	0.071	0.071	0.062
$\Delta R$	0.092	0.033	0.045	0.032
<b>ORG COMM.</b>				
Affective Comm.				-0.003
Continuance Comm.				0.090
Normative Comm.				-0.043
R <sup>2</sup>				0.075
$\Delta R$				0.043

Tingkat Signifikansi: <sup>^</sup>p<0.1 ; \*p<0.05 ; \*\*p<0.01 ; \*\*\*p<0.001

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh seseorang menentukan besarnya komitmen afektif, komitmen kontinuan dan komitmen normatif terhadap organisasi. Rasa puas seseorang terhadap pekerjaannya, rasa nyaman seseorang terhadap lingkungan kerjanya, dan rasa puas seseorang terhadap imbalan yang diterimanya menjadikan dirinya semakin terikat dengan organisasinya secara emosional. Selain itu, kepuasan dan kebahagiaan yang dialaminya juga akan menambah kesetiannya terhadap organisasi. Dia akan mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi dan organisasi adalah bagian dari dirinya. Dia juga akan semakin berkewajiban untuk mengabdikan kepada organisasinya dan semakin enggan untuk meninggalkan organisasinya tersebut.

Hasil penelitian ini juga menunjukan bahwa rasa kepemilikannya dan keterikatannya terhadap organisasi (komitmen afektif), besar atau kecilnya pertimbangan biaya untuk meninggalkan organisasinya saat ini (komitmen kontinuan), dan tinggi atau rendahnya kewajiban moral yang diembannya (komitmen normatif) tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Prestasi kerja seseorang bisa dipengaruhi oleh faktor-faktor personal yang lain seperti rasa senang terhadap pekerjaannya dan adanya pengalaman yang memuaskan dirinya. Faktor organisasional seperti pengawasan dan sistem evaluasi juga dapat menjadi penentu kinerja seseorang.

Randall (1990), dalam Ricketta (2000), menyatakan bahwa komitmen organisasional memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja bila penelitian dilakukan pada pekerja tingkat atas seperti manajer dan direktur atau pimpinan organisasi. Penelitian ini dilakukan terhadap perawat yang tidak termasuk dalam pekerja tingkat atas, sehingga sesuai dengan pernyataan tersebut. Cohen (1991), dalam Ricketta (2002), menyatakan bahwa komitmen

memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja bila sampel yang digunakan dalam penelitian memiliki usia rata-rata lebih tua dan masa kerja yang lama. Penelitian ini tidak menunjukkan pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karena rata-rata usia perawat relatif masih muda yaitu dibawah 30 tahun dan rata-rata masa kerja yang belum terlalu lama yaitu dibawah 10 tahun.

Hasil uji hipotesis pengaruh pemediasi dalam penelitian ini dengan berdasarkan konsep Baron dan Kenny (1986) menunjukkan bahwa komitmen organisasional yang diukur dengan pendekatan tiga komponen tidak memediasi hubungan kepuasan kerja dengan kinerja. Hasil ini inheren dengan pengujian hipotesis lainnya yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja. Jadi, kinerja yang dihasilkan oleh perawat dipengaruhi secara langsung oleh kepuasan kerja yang dialaminya tanpa adanya pengaruh komitmen organisasional. Keterikatan dan rasa kepemilikan seseorang, pertimbangan biaya untuk meninggalkan organisasi, dan kewajiban moral yang diembannya tidak ikut menentukan kinerja yang dihasilkannya.

Apabila komitmen organisasional memediasi hubungan kepuasan kerja dengan kinerja, maka kepuasan kerja yang dirasakan seseorang tidak secara langsung mempengaruhi kinerja. Kepuasan seseorang terhadap berbagai aspek pekerjaan baik yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri maupun yang berkaitan dengan hasil yang diharapkan akan membentuk komitmen seseorang pada organisasinya. Kebahagiaan, kesenangan dan kepuasan yang diperoleh seorang pekerja selama bekerja akan semakin mengikat dirinya dengan organisasi. Pengalaman positif ini membuatnya semakin loyal dan berkewajiban untuk terus bekerja karena organisasi telah memenuhi kebutuhannya dan dia akan sangat mempertimbangkan biaya yang besar bila dia ingin meninggalkan organisasinya saat ini. Komitmen organisasional yang terbentuk karena kepuasan kerja ini pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja. Namun demikian, hasil penelitian ini tidak mendukung hal tersebut. Komitmen organisasional yang terbentuk karena kepuasan kerja tidak serta merta mempengaruhi kinerja seseorang. Kinerja yang dihasilkan justru dipengaruhi langsung oleh kepuasan kerja.

Ada beberapa hal yang menyebabkan tidak adanya pengaruh pemediasi komitmen organisasional pada hubungan kepuasan kerja dengan kinerja. Pertama, hasil uji statistik penelitian ini tidak sesuai dengan konsep yang diajukan oleh Baron dan Kenny (1986) tentang persyaratan pengaruh pemediasi sebuah variabel. Ketiga dimensi komitmen organisasional yang seharusnya memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja tidak didukung. Sehingga persyaratan yang menyatakan bahwa variabel pemediasi harus berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen tidak terpenuhi. Kedua, pengukuran kinerja dalam penelitian dinilai oleh perawat kepala yang bersifat subyektif tanpa mempertimbangkan ukuran-ukuran yang obyektif. Siders *et al.*, (2001) menyatakan bahwa kinerja merupakan konstruk yang kompleks dan bersifat multidimensi sehingga pengukuran yang dilakukan secara subyektif dan tidak spesifik dapat menghasilkan pengukuran yang tidak akurat.

Ketiga, pengukuran komitmen organisasional dengan menggunakan pendekatan tiga komponen Meyer dan Allen menurut Ko *et al.*, (1997) masih perlu ditinjau khususnya dalam konteks aspek sosial bangsa Asia. Ko *et al.*, (1997) menyatakan bahwa ketiga komponen komitmen organisasional Meyer dan Allen dibangun berdasarkan pandangan sosial bangsa Barat. Oleh karena itu perlu adanya penyesuaian dalam konteks budaya dan sosial terhadap kuesioner komitmen organisasional yang digunakan.

Selain itu, berdasarkan hasil penelitian Ko *et al.*, (1997) yang menekankan pada pengujian ketiga komponen komitmen organisasional Meyer dan Allen menunjukkan adanya permasalahan konseptual dan pengukuran. Meyer dan Allen tidak mendefinisikan ketiga komponen organisasional secara tepat dan tegas. Penjelasan tentang ketiga komponen tersebut hanya didasarkan pada *psychological state* yang menjadikan seseorang berhubungan atau terikat dengan organisasinya. Namun tidak dijelaskan secara jelas tentang *psychological state* tersebut. Selain itu, *item* yang berkaitan dengan tidak adanya alternatif pekerjaan dalam pengukuran komitmen kontinuan harus dieliminasi karena lebih tepat menjadi konstruk tersendiri yang menentukan komitmen kontinuan.

Pengaruh mediasi komitmen organisasional pada hubungan kepuasan kerja dengan kinerja masih perlu dikaji secara mendalam mengingat belum banyak penelitian yang menekankan pada pengaruh mediasi ini. Kebanyakan penelitian menggunakan konstruk intensi untuk meninggalkan organisasi atau perputaran tenaga kerja sebagai variabel dependennya. Kajian yang mendalam perlu dilakukan khususnya pada kinerja karena konstruk tersebut bersifat kompleks dan multidimensional. Demikian pula halnya dengan komitmen organisasional, pengukurannya perlu memperhatikan konteks budaya dan sosial sebuah negara.

## V. Kesimpulan dan Saran

Hasil empiris penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hasil ini menguatkan anggapan bahwa pekerja yang bahagia (puas) akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Namun demikian, diperlukan penelitian yang lebih dalam lagi tentang hubungan dua konstruk ini khususnya yang berkaitan dengan pengukuran kinerja. Adanya pengaruh yang signifikan ini menurut Iaffaldano dan Muchinsky (1985) disebabkan karena pengukuran kinerja yang bersifat subyektif. Oleh karena itu, perlu penelitian lebih lanjut untuk menguji hubungan dua konstruk tersebut dengan pengukuran obyektif pada konstruk kinerja.

Komitmen organisasional yang diukur dengan pendekatan tiga komponen tidak memediasi hubungan kepuasan kerja dengan kinerja sehingga diperlukan kajian teoritis yang lebih dalam lagi tentang peran komitmen organisasional sebagai variabel mediasi. Uniknyanya lagi adalah tidak adanya pengaruh yang signifikan komitmen organisasional terhadap kinerja. Hal ini tidak sesuai dengan kebanyakan hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa salah satu konsekuensi komitmen organisasional adalah kinerja. Namun penelitian Astuti (2002) dan Somers dan Birnbaum (1998) menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian ini.

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang perlu dijadikan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya, antara lain: pengukuran kinerja masih bersifat subyektif, pengukuran komitmen organisasional tidak melibatkan rekan kerja dan pengawas, dan responden yang dilibatkan hanya berasal dari satu tempat saja sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisir. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperhatikan masalah pengukuran konstruk kinerja dan komitmen organisasional. pengukuran kedua konstruk ini sebaiknya melibatkan pihak lain yang memiliki hubungan dengan responden seperti rekan kerja, pengawas, keluarga dan konsumen.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu proses penyelesaian penelitian ini. Drs. H. Gugup Kismono, MBA yang telah memberikan saran-saran konsep dan metodologi, Dr. T. Hani Handoko yang telah memberikan masukan saat kuliah workshop penelitian dan seminar manajemen sumberdaya manusia, rekan-rekan kuliah di program studi manajemen yang telah membersamai penulis dalam diskusi-diskusi selama proses penyelesaian penelitian ini, dan pimpinan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta yang telah mengizinkan penulis menyebarkan kuesioner.

## DAFTAR PUSTAKA

- Astuty, Isthofaina. 2002. *Anteseden dan Konsekuensi Komitmen Organisasional: A3-Component Model*. Tesis Magister Sains FE UGM Yogyakarta.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. 1986. The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 6, pp. 1173-1182.
- Clugston, Michael. 2000. The mediating effects of multidimensional commitment on job satisfaction and intent to leave. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 21, pp. 477-486.
- Cooper, Donald R., & Schindler, Pamela S., 2003. *Business Research Methods*, eight edition, McGraw-Hill: New York.
- Dunham, Randall B., Grube, Jean A., Castaneda, Maria B., 1994. Organizational commitment: The utility of an integrative definition. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 79, pp. 370-380.
- Greene, C. N., & Craft, R. E. 1972. The satisfaction-performance controversy-revisited, dalam Steers, R. M., & Porter, L. W. 1979. *Motivation And Work Behavior*, second edition, McGraw-Hill: New York.
- Hair, Joseph F., Andersen, Rolph E., Tatham, Ronald L., Black, William C. 1998. *Multivariate Data Analysis*, fifth edition, Prentice-Hall: New Jersey.
- Iaffaldano, M. T., & Muchinsky, A. M. 1985. Job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, Vol. 97, pp. 251-273.
- Ko, Jong-Wook, Price, J.L., Mueller, C.W. 1997. Assessment of meyer and allen's three-component model of organizational commitment in south korea. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 82, pp. 961-973.
- Mayer, R.C., & Schoorman, D. 1998. Differentiating antecedents of organizational commitment: a test of march and simon's model. *Journal of Organizational Behavior*, Vol.19, pp. 15-28.

- Meyer, J.P., Paunonen, S.P., Gellatly I.R., Goffin, R.D., Jackson, D.N. 1989. Organizational commitment and job performance: it's the nature of the commitment that counts. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 74, pp.152-156.
- Meyer, J.P., Allen, N.J., Smith, C.A., 1993. Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component model conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 78, pp. 538-551.
- Meyer, J.P., Irving, P.G., Allen, N.J. 1998. Examination of the combined effects of work values and early work experiences on organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 19, pp. 29-52.
- Muttaqiyatun, Ani. 2002. *Kinerja dan Kepuasan Karir Dosen PTS di Kopertis Wilayah V DIY*. Tesis Magister Sains FE UGM Yogyakarta.
- Ribhan. 2002. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Attitudes Toward Absence, dan Subjective Norms Terhadap Intensi Absensi Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Pemediasi*. Tesis Magister Sains FE UGM Yogyakarta.
- Riketta, Michael. 2002. Attitudinal organizational commitment and job performance: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 23, pp. 257-266.
- Somers, M.J., & Birnbaum, Dee. 1998. Work-related commitment and job performance: it's also the nature of the performance that counts. *Journal of Organizational Behavior*, Vol.19, pp. 621-634.
- Steers, R.M., & Porter, L.W. 1983. *Motivation and Work Behavior*. Fifth edition, McGraw-Hill: New Jersey.
- Yousef, A. Darwis. 2000. Organizational commitment as a mediator of the relationship between islamic work ethic and attitudes toward organizational change. *Human Relations*, Vol. 53, pp. 513-537.