

**MEDIASI KEPUASAN KERJA GURU PADA HUBUNGAN
KONFLIK PERAN, STRES KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
(Studi pada SMK Pariwisata Triatma Jaya Badung, Tabanan dan Buleleng)**

**Anak Agung Ketut Sri Asih
I Made Sunata
STIE Triatma Mulya**

Abstract

The existence of a dual role in the teaching profession would create a conflict of roles and work stress within a teacher who had an impact on teachers, especially at the level of job satisfaction and organizational commitment boils down to. Vocational School (SMK) Tourism Triatma Jaya who made the object of this study is that tourism vocational schools located in several locations in Badung, Tabanan and Buleleng. As a vocational school, in addition to learning theory in the classroom is also a practice that subjects should be given to the student. The consequence of this is that the burden of teaching teachers in the school is growing. Increased workload is not necessarily matched by balanced appreciation, which may cause the teacher to be disappointed, bored, depressed, apathetic toward his work and feel shackled by these routine tasks. This study uses primary data obtained from questionnaires. Data analysis using descriptive analysis and PLS analysis with the data processing software Smart PLS. This study provides the following information: 1). Role conflict significantly and negatively related to job satisfaction of teachers, 2). Job stress but no significant negative effect on job satisfaction, 3). Berepengaruh role conflict negatively but not significantly to organizational commitment, 4). Job stress but not significant positive effect on organizational commitment, 5). Job satisfaction and significant positive effect on organizational commitment, 6). Job satisfaction is a perfect mediator role of relationship conflict and organizational commitment, 7). Job satisfaction is not a variable mediating the relationship of job stress and organizational commitment. Goodness of Fit Evaluation results show that the information contained in the data 73.87% can be explained by the model, while the remaining 26.13% is explained by error and other variables that have not been included in the model.

Keywords: role conflict, job stress, job satisfaction, organizational commitment.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Filosofi sosial budaya dalam pendidikan di Indonesia, telah menempatkan fungsi dan peran guru berbagai macam sehingga para guru di Indonesia tidak jarang telah diposisikan mempunyai peran ganda bahkan multi fungsi. Mereka dituntut tidak hanya sebagai pendidik yang harus mentransformasikan nilai-nilai ilmu pengetahuan, tetapi sekaligus

sebagai penjaga moral bagi anak didik, (Churiah, 2011:146).

Adanya peran ganda pada profesi guru tentu memunculkan konflik peran dan stres kerja dalam diri seorang guru yang mempunyai konsekuensi atau dampak terhadap guru, utamanya pada tingkat kepuasan kerja dan bermuara pada komitmen organisasi. Seorang individu seringkali memiliki peran ganda (*multiple roles*), karena selain

sebagai guru misalnya, seseorang juga memiliki peran di keluarganya, di lingkungannya, dan lain-lain. Peran-peran inilah yang seringkali memunculkan konflik. Seseorang yang menerima konflik peran pada tingkat yang lebih tinggi sebagai sumber stress akan kurang puas dengan pekerjaannya, di sisi lain, kepuasan kerja merupakan komponen penting yang mempunyai pengaruh yang signifikan dengan komitmen organisasi, (Yousef, 2002).

Terlepas dari munculnya konflik peran terhadap komitmen, stres yang dialami anggota organisasi juga harus diperhatikan untuk mengetahui pengaruhnya terhadap intensitas komitmen. Stres kerja muncul sebagai ketidaksesuaian antara individu dengan lingkungan kerjanya. Stres kerja merupakan stres yang timbul dari beban kerja yang berlebihan dan berbagai tekanan waktu dari tempat kerja. Semakin tinggi konflik peran dan stres kerja yang dialami seseorang, maka makin rendah komitmen organisasi yang dimilikinya.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Pariwisata Triatma Jaya yang dijadikan obyek penelitian ini adalah sekolah kejuruan bidang pariwisata yang berada di beberapa lokasi yaitu di (1) Kabupaten Badung, (2) Kabupaten Tabanan, dan (3) Kabupaten Buleleng. Sebagai sekolah kejuruan, selain pembelajaran teori di dalam kelas juga ada mata pelajaran praktek yang harus diberikan kepada siswa. Para guru di SMK Pariwisata Triatma Jaya terutama pengajar kelas 3 dipilih sebagai objek penelitian karena mulai tahun pelajaran 2005 pada jenjang SLTP dan SLTA

diberlakukan sistem baru pada ujian akhir nasional (UAN). Kriteria kelulusan dalam UAN amat berbeda dengan yang diberlakukan dalam EBTANAS. Untuk bisa lulus, sesuai dengan bunyi Keputusan Menteri Pendidikan Nasional tentang Ujian Akhir Nasional tahun pelajaran 2005 bahwa rata-rata nilai minimal 6,0 dengan minimal kelulusan 4,25. Pelaksanaan UAN pun berbeda dengan EBTANAS. Dalam UAN seluruh mata pelajaran yang diberikan di sekolah, selain ujian tertulis juga diberlakukan ujian praktik. Pelaksanaan ujian praktik pun menjadi tanggung jawab sekolah sepenuhnya, mulai dari perencanaan, pelaksanaan dan penilaian.

Bagi para guru Keputusan Menteri tersebut dirasa amat memberatkan karena kebijakan baru tersebut membuat guru harus bekerja sangat keras agar siswanya bisa memperoleh nilai batas minimal kelulusan yang sudah dipatok pemerintah dan memenuhi keinginan pihak sekolah supaya mengupayakan tingkat kelulusan siswa mencapai 100 persen. Kebijakan baru tersebut tentu saja tidak hanya memforsir waktu dan tenaga mereka untuk mengadakan les tambahan tetapi juga harus datang sejak jam pertama pelajaran dan pulang paling akhir karena harus memberikan pendalaman materi pelajaran. Apalagi memasuki bulan-bulan akhir menjelang UAN, les tambahan berlangsung setiap hari. Dan itu artinya mereka harus menyisihkan waktu bersama keluarga untuk memenuhi keinginan semua pihak. Rasa frustrasi sering muncul jika hasil yang dicapai siswanya tidak menggembirakan. Guru pun mulai takut kalau dituduh menjadi penyebab ketidaklulusan siswa.

B. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang tersebut diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah konflik peran dan stres kerja berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja guru pada SMK Pariwisata Triatma Jaya
2. Apakah konflik peran, stres kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap komitmen organisasi pada SMK Pariwisata Triatma Jaya
3. Apakah konflik peran dan stres kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap komitmen organisasi melalui mediasi kepuasan kerja guru pada SMK Pariwisata Triatma Jaya

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah tersebut, maka dapat ditetapkan tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh secara langsung konflik peran dan stres kerja terhadap kepuasan kerja guru pada SMK Pariwisata Triatma Jaya.
2. Untuk menganalisis pengaruh secara langsung konflik peran,

stres kerja dan kepuasan kerja guru terhadap komitmen organisasi pada SMK Pariwisata Triatma Jaya.

3. Untuk menganalisis pengaruh secara tidak langsung konflik peran dan stres kerja terhadap komitmen organisasi melalui mediasi kepuasan kerja guru pada SMK Pariwisata Triatma Jaya.

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMK Pariwisata Triatma Jaya yang ada di Dalung (Kabupaten Badung), Sanggulan (Kabupaten Tabanan), dan Anturan (Kabupaten Buleleng). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru tetap yang mengajar di SMK Pariwisata Triatma Jaya di masing-masing kabupaten tersebut yang berjumlah 60 orang. Dalam penelitian ini menggunakan populasi sesuai dengan pendapat dari Arikunto (2002:115), "Apabila subyeknya kurang dari 100, diambil semua sekaligus sehingga penelitiannya adalah penelitian populasi. Jika jumlah subyek besar maka diambil 10-15%, atau 20-25% atau lebih". Berikut ini adalah kerangka populasi penelitian.

Tabel 2.1
Kerangka Populasi Penelitian

No	Nama Obyek Penelitan	Populasi
1	SMK Pariwisata Triatma Jaya Badung	32 Orang
2	SMK Pariwisata Triatma Jaya Tabanan	11 Orang
3	SMK Pariwisata Triatma Jaya Buleleng	17 Orang
Jumlah		60 Orang

Sumber : SMK Pariwisata TJ Badung, Tabanan, Buleleng 2014

B. Variabel Penelitian

Berdasarkan tinjauan pustaka, tahapan penelitian serta hipotesis

penelitian, maka dapat diidentifikasi variabel-variabel penelitian sebagai berikut:

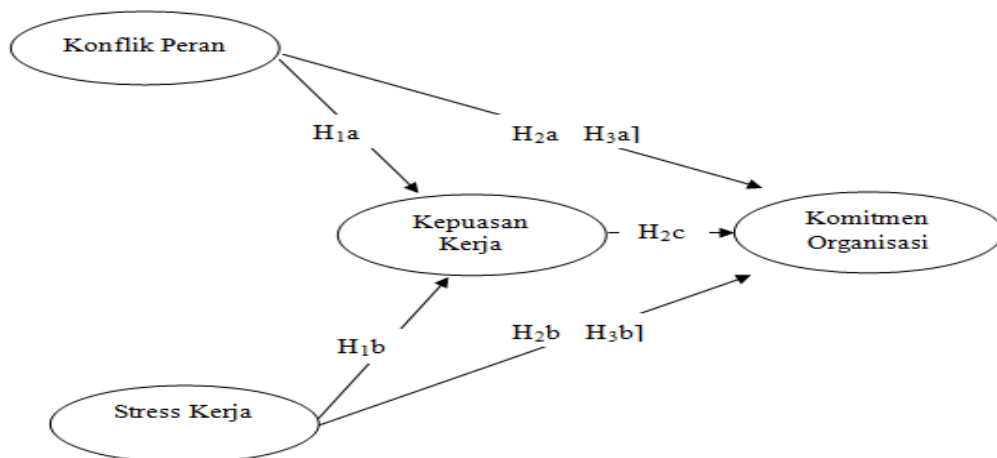
1. Konflik peran sebagai variabel bebas pertama (X_1), merupakan kejadian simultan dari dua atau lebih pemberian peran, yang mana pemenuhan peran yang satu akan menimbulkan kesulitan pada pemenuhan peran yang lain. Dalam penelitian ini, konflik peran diukur dengan lima indikator yang dikembangkan oleh Jimad (2010) yaitu: tekanan kerja, banyaknya tuntutan tugas, kurangnya kebersamaan keluarga, sibuk dengan pekerjaan, dan konflik komitmen dan tanggungjawab terhadap keluarga.
2. Stres kerja sebagai variabel bebas kedua (X_2), merupakan suatu tanggapan yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis sebagai konsekuensi dari tindakan. Dalam penelitian ini, stres kerja diukur dengan empat indikator yang dikembangkan oleh Rini (2006) yaitu: beban kerja, tuntutan atau tekanan dari atasan, ketegangan dan kesalahan, dan menurunnya tingkat hubungan interpersonal.
3. Kepuasan kerja sebagai variabel terikat pertama (Y_1), merupakan

keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan atas suatu pekerjaan. Dalam penelitian ini, kepuasan kerja diukur dengan lima indikator yang dikembangkan oleh Brahmasari (2008) yaitu: kepuasan terhadap pembayaran, kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap supervisi, dan kepuasan terhadap rekan sekerja.

4. Komitmen organisasi sebagai variabel terikat kedua (Y_2), merupakan keinginan yang kuat untuk tetap mempertahankan dirinya dalam organisasi. Dalam penelitian ini, komitmen organisasi diukur dengan tiga indikator yang dikembangkan oleh Setiyarti (2013) yaitu: kebiasaan bekerja, bangga dengan instansi, dan kesesuaian kerja.

C. Model Penelitian

Penelitian ini menggunakan analisis PLS dengan dua variabel bebas dan dua variabel terikat, dimana satu variabel merupakan variabel mediasi. Berikut adalah model penelitian ini.



Gambar 2.1 Model Penelitian

D. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner/angket yaitu metode pengumpulan data primer dengan menggunakan seperangkat daftar pertanyaan/pernyataan mengenai variabel yang diukur dengan menyediakan pilihan jawaban (bersifat tertutup), sehingga jawaban dari semua pertanyaan/pernyataan benar-benar dapat menggambarkan keadaan variabel yang sebenarnya. Jawaban yang disediakan untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel penelitian dengan menggunakan skala likert lima point yaitu dari sangat tidak setuju (poin 1) sampai sangat setuju (poin 5).

E. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, analisis dilakukan dengan menggunakan metode analisis deskriptif dan analisis inferensial. Sebelum dianalisis lebih lanjut, dilakukan pengujian instrument penelitian dengan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk menentukan apakah instrument yang digunakan sudah sesuai atau tepat (valid), sedangkan uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur kehandalan, ketetapan atau konsistensi suatu kuisioner.

1. Analisis Deskriptif

Penggunaan teknik analisis deskriptif dimaksudkan untuk memperoleh gambaran mengenai karakteristik responden penelitian dari berbagai aspek, seperti: umur, jenis kelamin, pendidikan, dan masa kerja. Analisis ini dilakukan dengan analisis distribusi frekuensi dengan menghitung frekuensi atau jumlah dan persentase dari masing-masing aspek yang diukur. Analisis deskriptif juga digunakan untuk

menggambarkan persepsi responden atas indikator-indikator setiap variabel penelitian berdasarkan kecenderungan tanggapan responden terhadap butir-butir pertanyaan dalam instrumen penelitian. Deskripsi disajikan dalam nilai frekuensi dan rata-rata. Dengan analisis deskriptif ini akan diperoleh gambaran persepsi responden terhadap indikator-indikator yang merefleksikan variabel penelitian.

2. Analisis Inferensial

Agar sesuai dengan tujuan penelitian, analisis data dilakukan secara kuantitatif untuk menjelaskan dan mendeskripsikan hubungan variabel yang diteliti dengan landasan teori yang dipakai melalui uraian yang sistematis. Selanjutnya untuk analisis statistik diferensial dilakukan uji hipotesis penelitian dengan menggunakan *Partial Least Square (PLS)*. Menurut Ghozali (2011), *Partial Least Square (PLS)* merupakan pendekatan alternative yang bergeser dari pendekatan *Structur Equation Modelling (SEM)* berbasis kovarian menjadi berbasis varian. Metode ini merupakan metode yang sangat kuat, karena tidak didasarkan oleh banyak asumsi, data tidak harus terdistribusi normal dan sampel tidak harus besar. Tujuan dari PLS adalah memprediksi suatu model dan mengkonfirmasi teori yang telah ada, serta dapat juga digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten. Pengolahan analisis PLS dalam penelitian ini menggunakan bantuan software Smart PLS 2.0. Pada metode PLS dikenal 2 (dua) evaluasi model yaitu :

a. Model pengukuran atau *outer model* adalah model pengukuran hubungan antara indikator dengan konstruk. Dilakukan

pengujian validitas dan reliabilitas dari masing-masing indikator. Pada model reflektif, kriteria validitas dan reliabilitas indikator diukur dengan *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. Indikator dikatakan valid jika memiliki nilai loading diatas 0,7. Namun untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran, nilai loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup. *Convergent validity* dapat pula ditunjukkan oleh nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Syarat untuk menjadi model yang baik adalah nilai AVE untuk masing-masing konstruk lebih besar dari 0,50. Selain *convergent validity*, dilakukan juga pengujian *discriminant validity*. *Discriminant validity* dinilai berdasarkan *cross loading* antara indikator terhadap konstruk. Nilai korelasi indikator terhadap konstruk harus lebih besar dibandingkan nilai korelasi antara indikator dengan konstruk lainnya. Sementara reliabilitas konstruk diukur dengan *composite reliability* dan *cronbach alpha*. Konstruk dikatakan reliabel jika memiliki nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* diatas 0,7 (Ghozali, 2011). Sementara untuk pengujian validitas model formatif dilakukan dengan melihat koefisien regresi dan signifikansi dari koefisien tersebut. Pada dasarnya konstruk formatif merupakan hubungan regresi dari indikator ke konstruk.

b. Model struktural atau inner model menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantif. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen dan Uji-t untuk menentukan nyatanya koefisien parameter jalur struktural. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen, apakah mempunyai pengaruh substantif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Agar instrumen penelitian yang berupa kuisisioner dapat memberikan data sesuai yang diharapkan, maka perlu dilakukan pengujian terhadap instrumen tersebut. Berdasarkan hasil perhitungan nilai korelasi product moment dari tiap-tiap item pernyataan diperoleh hasil yang besarnya diatas 0.3. Hal ini berarti semua butir pernyataan dalam kuisisioner tersebut dapat dikatakan valid.

Nilai batas yang dipergunakan untuk menilai sebuah tingkat reliabilitas yang dapat diterima adalah sebesar 0.60 (Arikunto, 2002:129). Tingkat reliabilitas sebesar 0.6 mengidentifikasi reliabelnya sebuah konstruk dari indikator-indikator yang terdapat dalam instrumen penelitian. Berdasarkan hasil perhitungan nilai koefisien alpha dari masing-masing variabel diperoleh hasil yang besarnya diatas 0.6. Hal ini menunjukkan semua

variabel dalam kuisioner tersebut dapat dikatakan reliabel.

B. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi model pengukuran memeriksa validitas dan reliabilitas indikator-indikator yang mengukur konstruk atau variabel laten. Dalam penelitian ini keempat variabel laten, yaitu: konflik peran (X_1), stres kerja (X_2), kepuasan kerja (Y_1), dan komitmen organisasi (Y_2) merupakan model pengukuran dengan indikator reflektif, sehingga dalam evaluasi model pengukuran dilakukan dengan memeriksa *convergent* dan *discriminant validity* dari indikator, serta *composite reliability* untuk blok indikator.

1. *Convergent validity* bertujuan untuk mengukur validitas indikator sebagai pengukur konstruk yang dapat dilihat pada *outer loading* (*output Smart PLS*). Indikator dianggap valid jika memiliki nilai *outer loading* diatas 0,5 dan atau nilai *T-Statistic* di atas 1,673 (0.05;56). Disamping itu juga, nilai *outer loading* dapat mengetahui kontribusi setiap indikator/item terhadap variabel latennya. *Outer loading* suatu indikator dengan nilai paling tinggi menunjukkan indikator tersebut sebagai pengukur terkuat atau dengan kata lain paling penting dalam variabel latennya.

Hasil pemeriksaan *outer model* dapat diketahui bahwa dari lima indikator yang mengukur konflik peran (X_1), seluruhnya memiliki nilai *outer loading* lebih besar dari 0,50 dan *T-Statistic* berada diatas 1,673. Ini berarti semua indikator merupakan indikator yang valid

sebagai pengukur variabel konflik peran (X_1). Pada sisi lainnya, indikator tekanan kerja ($X_{1.1}$) merupakan ukuran terkuat pada variabel konflik peran (X_1), karena memiliki nilai *outer loading* paling besar (0,849).

Hasil evaluasi variabel stres kerja (X_2), menunjukkan dari empat indikator yang dipergunakan untuk mengukur stres kerja, semua indikator memiliki nilai *outer loading* lebih besar dari 0,50 dan *T-Statistic* lebih dari 1,673. Hasil ini menunjukkan bahwa semua indikator merupakan indikator yang valid dalam merefleksikan variabel stres kerja (X_2). Hasil evaluasi juga menunjukkan bahwa tuntutan atau tekanan dari atasan ($X_{2.2}$) merupakan indikator terkuat merefleksikan stres kerja dengan nilai *outer loading* sebesar 0,800. indikator merupakan indikator yang valid sebagai pengukur variabel kepuasan kerja (Y_1). Pemeriksaan lebih lanjut menunjukkan, kepuasan terhadap supervisi ($Y_{1.4}$) merupakan indikator terkuat merefleksikan kepuasan kerja dengan nilai *outer loading* sebesar 0,824.

Pada evaluasi variabel kepuasan kerja (Y_1), Nampak kelima indikator memiliki nilai *outer loading* lebih dari 0,5 dan *T-Statistic* lebih dari 1,673. Ini memberikan makna bahwa semua

Hasil pemeriksaan variabel komitmen organisasi (Y_2), menunjukkan ketiga indikator yang digunakan untuk mengukur

variabel komitmen organisasi (Y_2), memiliki nilai *outer loading* lebih dari 0,5 dan *T-Statistic* lebih dari 1,673. Ini memberikan makna bahwa semua indikator merupakan indikator yang valid untuk mengukur variabel komitmen organisasi. Pemeriksaan lebih lanjut menunjukkan kesesuaian kerja ($Y_2.3$) merupakan indikator terkuat merefleksikan komitmen organisasi dengan

nilai *outer loading* sebesar 0,888.

2. *Discriminant validity* dilakukan dengan membandingkan nilai *square root of average variance extracted (AVE)* setiap variabel laten dengan korelasi antar variabel laten lainnya dalam model. Untuk pemeriksaan *discriminant validity* dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.2 berikut ini.

Tabel 3.2
Pemeriksaan Discriminant Validity

Variabel	AVE	\sqrt{AVE}	Korelasi			
			X1	X2	Y1	Y2
Konflik peran (X1)	0.589	0.767	1.000			
Stres kerja (X2)	0.651	0,807	0.670	1.000		
Kepuasan Kerja (Y1)	0.528	0.727	-0.486	-0.318	1.000	
Komitmen organisasi (Y2)	0.756	0.869	-0.463	-0.234	0.801	1.000

Sumber : Data diolah

Informasi yang diperoleh dari Tabel 3.2 adalah bahwa keempat variabel memiliki nilai AVE diatas 0,5, dan nilai \sqrt{AVE} untuk setiap variabel lebih tinggi dari koefisien korelasi antar variabel lainnya. Hasil yang diperoleh mengindikasikan bahwa model memiliki *discriminant validity* yang baik.

3. *Composite Reliability* bertujuan mengevaluasi nilai

reliabilitas antara blok indikator dari konstruk yang membentuknya. Hasil *composite reliability* dikatakan baik apabila memiliki nilai diatas 0,70. Adapun nilai *composite reliability* dalam model pengukuran dapat disajikan dalam tabel 3.3 berikut ini.

Tabel 3.3
Nilai Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
Konflik Peran (X1)	0.877
Stres kerja (X2)	0.881
Kepuasan Kerja (Y1)	0.844
Komitmen Organisasi (Y2)	0.903

Sumber : Data diolah

Dari Tabel 3.3 tersebut, tampak nilai *composite reliability* dari keempat variabel laten telah berada diatas 0,70, sehingga dapat disampaikan bahwa blok indikator *reliabel* mengukur variabel. Berdasarkan hasil evaluasi *convergent* dan *discriminant validity* masing-masing indikator, serta *composite reliability* untuk blok indikator, maka dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator sebagai pengukur variabel laten masing-masing merupakan pengukur yang valid

dan reliabel. Selanjutnya dilakukan analisis *inner model* untuk mengetahui kesesuaian model (*goodness of fit model*) pada penelitian ini.

C. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Dalam model struktural ini, terdapat dua variabel endogenus (dependen), yaitu kepuasan kerja (Y_1) dan komitmen organisasi (Y_2). Adapun koefisien determinasi (R^2) dari masing-masing variabel dependen dapat disajikan pada tabel 3.4 berikut ini.

Tabel 3.4

Hasil Evaluasi Goodness Of Fit

Model Struktural	Variabel Dependen	R-square
1	Kepuasan Kerja (Y_1)	0.236
2	Komitmen organisasi (Y_2)	0.658
Kalkulasi : $Q^2 = 1 - (1 - R_1^2) (1 - R_2^2)$ $Q^2 = 1 - (1 - 0.236) (1 - 0.658) = 0.7387$		

Sumber : Data diolah

Berdasarkan Tabel 3.4, hasil evaluasi model struktural terbukti nilai Q^2 sebesar 0,7387 mendekati angka 1. Dengan demikian, hasil evaluasi ini memberi bukti bahwa model struktural memiliki kesesuaian (*goodness of fit model*) yang cukup baik. Hasil ini bermakna bahwa informasi yang terkandung dalam data 73,87 % dapat dijelaskan oleh model, sedangkan sisanya 26,13 % dijelaskan oleh *error* dan variabel lain yang belum terdapat dalam model.

D. Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan *t-test* pada masing-masing jalur pengaruh langsung

secara parsial dan pengaruh tidak langsung melalui variabel mediasi. Terkait dengan pengujian ini, maka pengujian hipotesis dapat dipilah menjadi pengujian pengaruh langsung dan pengujian pengaruh tidak langsung atau pengujian variabel mediasi. Pada bagian berikut diuraikan secara berturut-turut hasil pengujian pengaruh langsung dan pengujian variabel mediasi.

1. Pengujian Pengaruh Langsung

Hasil uji validasi koefisien path pada setiap jalur untuk pengaruh langsung dan efek disajikan pada Tabel 3.5 berikut:

Tabel 3.5
Hasil Pengujian Efek Langsung Dan Efek Tanpa Variabel Mediasi

No	Hubungan antar Variabel	Koefisien Jalur (<i>Bootstrapping</i>)	T- Statistik	Keterangan
1	Konflik Peran (X_1) → Kepuasan Kerja (Y_1)	- 0.513	4.150	Signifikan
2	Stres Kerja (X_2) → Kepuasan Kerja (Y_1)	- 0.004	0.073	Tidak Signifikan
3	Konflik Peran (X_1) → Komitmen Organisasi (Y_2)	- 0.138	1.131	Tidak Signifikan
4	Stres Kerja (X_2) → Komitmen Organisasi (Y_2)	0.098	0.864	Tidak Signifikan
5	Kepuasan Kerja (Y_1) → Komitmen Organisasi (Y_2)	0.770	8.358	Signifikan
Pengujian Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Model tanpa Variabel Mediasi)				
6	Konflik Peran (X_1) → Komitmen Organisasi (Y_2)	- 0.528	4.251	Signifikan
7	Stres Kerja (X_2) → Komitmen Organisasi (Y_2)	0.068	0.514	Tidak Signifikan

Sumber : Data diolah

Dari Tabel 3.5 maka dapat ditentukan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut :

1. Konflik peran (X_1) ternyata berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y_1). Hal ini ditunjukkan oleh koefisien jalur yang bernilai negatif sebesar 0,513 dengan *T-statistic* = 4,150 (*T-statistic* > 1,673), sehingga hipotesis 1a (H_{1a}): konflik peran berpengaruh negatif secara langsung terhadap kepuasan kerja dapat diterima. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa konflik peran yang semakin menurun akan dapat meningkatkan kepuasan
2. Stres kerja (X_2) terbukti berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja (Y_1). Hal ini ditunjukkan oleh koefisien jalur yang bernilai negatif sebesar 0,004 dengan *T-statistic* = 0,073 (*T-statistic* < 1,673), sehingga hipotesis 1b (H_{1b}): stres kerja berpengaruh negatif secara langsung terhadap kepuasan gagal dibuktikan. Sesuai hasil yang diperoleh dapat dinyatakan bahwa stres kerja yang semakin menurun belum tentu mampu

meningkatkan kepuasan kerja guru pada SMK Pariwisata Triatma Jaya Badung, Tabanan, dan Buleleng.

3. Konflik peran (X_1) terbukti berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap komitmen organisasi (Y_2). Hal ini ditunjukkan oleh koefisien jalur yang bernilai negatif sebesar 0,138 dengan T -statistic = 1,131 (T -statistic < 1,673), sehingga hipotesis 2a (H_{2a}): konflik peran berpengaruh negatif secara langsung terhadap kinerja karyawan gagal untuk dibuktikan. Sesuai hasil yang diperoleh dapat dinyatakan bahwa konflik peran yang semakin menurun belum tentu mampu meningkatkan komitmen organisasi pada SMK Pariwisata Triatma Jaya Badung, Tabanan dan Buleleng.
4. Stres kerja (X_2) terbukti berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap komitmen organisasi (Y_2). Hal ini ditunjukkan oleh koefisien jalur yang bernilai positif sebesar 0,098 dengan T -statistic = 0,864 (T -statistic < 1,673), sehingga hipotesis 2b (H_{2b}): stress kerja berpengaruh negatif secara langsung terhadap komitmen organisasi gagal untuk dibuktikan. Sesuai hasil yang diperoleh dapat dinyatakan bahwa stres kerja yang semakin menurun belum tentu mampu meningkatkan komitmen organisasi pada SMK Pariwisata Triatma Jaya Badung, Tabanan dan Buleleng.
5. Kepuasan kerja (Y_1) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Y_2). Hal ini

ditunjukkan oleh koefisien jalur yang bernilai positif sebesar 0,770 dengan T -statistic = 8,358 (T -statistic > 1,673), sehingga hipotesis 2c (H_{2c}): kepuasan kerja berpengaruh positif secara langsung terhadap komitmen organisasi dapat dibuktikan. Sesuai hasil yang diperoleh dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja yang semakin baik mampu meningkatkan komitmen organisasi pada SMK Pariwisata Triatma Jaya Badung, Tabanan dan Buleleng.

E. Pengujian Variabel Mediasi

Pengujian signifikansi variabel mediasi dalam model dapat diperiksa dari hasil uji efek tidak langsung. Dari pengujian ini dapat diteliti tingkat intervensi variabel mediasi, apakah memediasi penuh (*full mediation*), memediasi parsial (*partial mediation*) atau bukan mediasi. Berikut ini adalah hasil pengujian variabel mediasi.

Tabel 3.6
Hasil Pengujian Variabel Mediasi Dan Efek Tak Langsung

N o	Mediasi Variabel Kepuasan Kerja pada:	(a)	(b)	(c)	(d)	Ketera ngan
1	Konflik Peran (X1) → Komitmen Organisasi (Y2)	- 0.138 (Non- Sig.)	- 0.528 (Sig.)	- 0.513 (Sig.)	0.770 (Sig.)	<i>Full Mediat ion</i>
2	Stres Kerja (X2) → Komitmen Organisasi (Y2)	0.098 (Non- Sig.)	0.068 (Non -Sig.)	- 0.004 (Non- Sig.)	0.770 (Sig.)	<i>Bukan Variab el Medias i</i>
Kalkulasi Efek Langsung, Tak Langsung, dan Total						
N o	Hubungan Variabel	Efek Langsung		Efek Tak Langsung		Efek Total
1	Konflik Peran (X1) → Kepuasan Kerja (Y1) → Komitmen Organisasi (Y2)	-0.138		- 0.395 (-0.513 x 0.770)		-0.533
2	Stres Kerja (X2) → Kepuasan Kerja (Y1) → Komitmen Organisasi (Y2)	0.098		- 0.003 (-0.004 x 0.770)		0.095

Sumber : Data diolah

Dalam ringkasan pengujian variabel mediasi yang disajikan pada Tabel 3.6 dapat disampaikan bahwa kepuasan kerja (Y1) merupakan variabel mediasi sempurna (*full mediation*) efek tak langsung konflik peran (X1) terhadap komitmen organisasi (Y2). Hasil ini memberikan makna bahwa dalam mempengaruhi komitmen organisasi, konflik peran memerlukan mediasi dari kepuasan kerja terlebih dahulu.

Dengan demikian hipotesis 3a (H_{3a}) dapat dibuktikan kebenarannya.

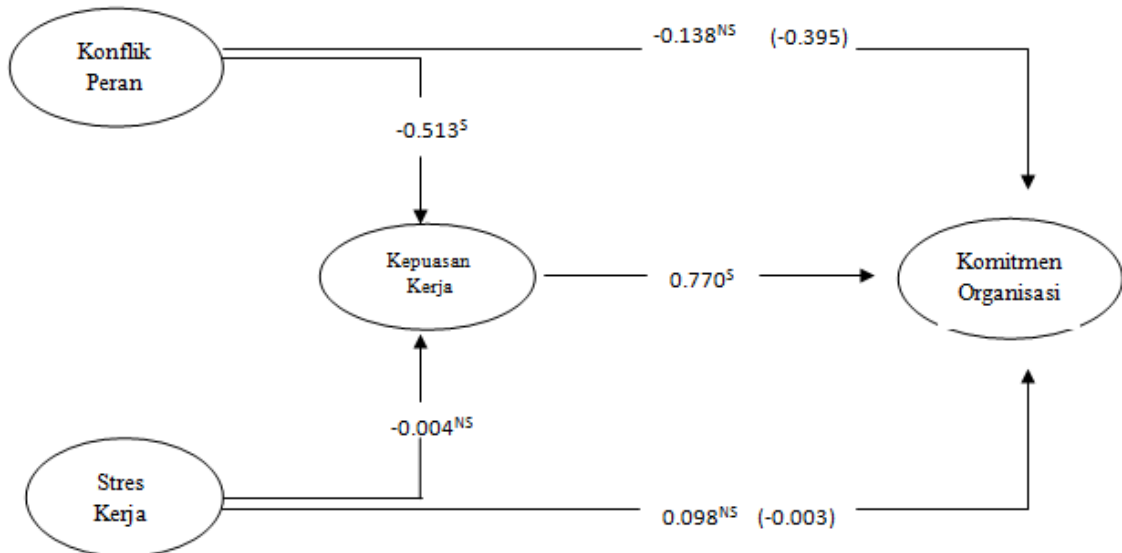
Pengujian variabel mediasi kepuasan kerja (Y1) pada efek tak langsung stres kerja (X2) terhadap komitmen organisasi (Y2) mengindikasikan bahwa kepuasan kerja bukan variabel mediasi pada hubungan tersebut. Hasil ini memberikan makna, bahwa dalam mempengaruhi komitmen organisasi, stres kerja tidak memerlukan mediasi dari kepuasan kerja terlebih dahulu.

Dengan demikian, hipotesis 3b (H_{3b}) tidak dapat dibuktikan kebenarannya atau ditolak.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis-hipotesis yang telah

diuraikan tersebut, maka dapat disusun diagram jalur seperti pada Gambar 3.1 berikut ini:

Gambar 3.1
Diagram Jalur Hasil Uji Hipotesis



Keterangan :

- S = Signifikan
- NS = Non Signifikan
- () = Efek Tak Langsung

Sumber: Data diolah

Informasi lain yang dapat disampaikan terkait dengan peran kepuasan kerja, efek tak langsung stres kerja terhadap komitmen organisasi lebih besar dibandingkan efek tak langsung konflik peran terhadap komitmen organisasi. Hal ini dapat dilihat dari masing-masing total efek, dimana efek tak langsung stres kerja - kepuasan kerja - komitmen organisasi memperoleh total efek sebesar 0.095, sedangkan efek total konflik peran - kepuasan kerja - komitmen organisasi hanya sebesar -0.533.

F. Pembahasan Penelitian

1. Pengaruh Langsung Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini memberi makna bahwa semakin menurun konflik peran yang terjadi pada guru di SMK Pariwisata Triatma Jaya maka kepuasan kerja guru akan meningkat. Hasil kajian lebih lanjut mengenai

konflik peran guru di SMK Pariwisata Triatma Jaya Tabanan, ternyata tekanan kerja yang harus diutamakan penurunannya. Sedangkan yang mendapat tanggapan terbesar dari karyawan adalah banyaknya tuntutan tugas karena mereka merasakan tuntutan tugas yang terlalu banyak akan dapat menurunkan kepuasan dalam bekerja.

2. Pengaruh Langsung Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini memberikan makna bahwa menurunnya stres kerja bukan merupakan jaminan akan dapat meningkatkan kepuasan kerja guru di SMK Pariwisata Triatma Jaya. Kajian lebih lanjut mengenai kondisi stres kerja guru di SMK Pariwisata Triatma Jaya, tuntutan atau tekanan dari atasan merupakan indikator utama yang dapat meningkatkan stres kerja guru. Para guru juga meyakini tuntutan atau tekanan dari atasan sebagai cerminan utama dalam memunculkan stres kerja. Kondisi ini memberi petunjuk kepada pimpinan untuk dapat menurunkan tingkat stres kerja dengan mengurangi tuntutan atau tekanan terhadap guru.

3. Pengaruh Langsung Konflik Peran Terhadap Komitmen Organisasi.

Pengujian hipotesis menunjukkan konflik peran berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Temuan ini menandakan bahwa penurunan konflik peran belum tentu dapat meningkatkan komitmen organisasi pada guru SMK Pariwisata Triatma Jaya. Lebih lanjut dapat disampaikan bahwa penurunan terhadap tekanan kerja, banyaknya tuntutan tugas, kurangnya kebersamaan keluarga, sibuk dengan pekerjaan, serta konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga mampu mempengaruhi komitmen organisasi baik pada aspek kebiasaan bekerja, bangga dengan instansi dan kesesuaian kerja.

4. Pengaruh Langsung Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi.

Hasil uji hipotesis menunjukkan adanya pengaruh positif tetapi tidak signifikan stres kerja terhadap komitmen organisasi. Hasil ini menandakan semakin meningkat stres kerja guru di SMK Pariwisata Triatma Jaya, belum tentu akan dapat meningkatkan komitmen organisasi. Lebih lanjut dapat disampaikan, beban kerja, tuntutan atau tekanan dari atasan, ketegangan dan kesalahan, serta menurunnya tingkat hubungan interpersonal mampu mempengaruhi komitmen organisasi baik pada aspek

kebiasaan bekerja, bangga dengan instansi dan kesesuaian kerja.

5. Pengaruh Langsung Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi.

Hasil uji hipotesis menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Hasil ini menandakan, semakin puas guru di SMK Pariwisata Triatma Jaya dalam melaksanakan tugas, maka semakin meningkat komitmen terhadap organisasinya. Lebih lanjut disampaikan, perhatian terhadap kepuasan kerja pada guru di SMK Pariwisata Triatma Jaya melalui kepuasan terhadap pembayaran, kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap supervisi, dan kepuasan terhadap rekan sekerja mampu meningkatkan komitmen organisasi baik dari aspek kebiasaan bekerja, bangga dengan instansi dan kesesuaian kerja.

6. Pengaruh Tak Langsung Konflik Peran Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Mediasi Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis yang telah dilakukan memberikan petunjuk kepuasan kerja mampu memediasi secara negatif dan signifikan hubungan tak langsung konflik peran dengan komitmen organisasi guru di SMK Pariwisata Triatma

Jaya. Makna yang disampaikan dari hasil ini adalah semakin menurun konflik peran yang terjadi akan dapat meningkatkan kepuasan kerja guru sehingga bermuara pada komitmen organisasi yang semakin kuat.

7. Pengaruh Tak Langsung Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Mediasi Kepuasan Kerja

Hasil yang diperoleh dari uji hipotesis, kepuasan kerja bukan variabel mediasi pada hubungan tak langsung stres kerja dengan komitmen organisasi. Hasil ini memberikan makna, penurunan stres kerja akan mampu meningkatkan komitmen organisasi guru di SMK Pariwisata Triatma Jaya lebih besar tanpa melalui mediasi kepuasan kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh langsung konflik peran dan stres kerja terhadap kepuasan kerja.
 - a. Konflik peran yang semakin menurun mampu meningkatkan kepuasan kerja guru di SMK Pariwisata Triatma Jaya.
 - b. Stres kerja yang menurun belum tentu mampu meningkatkan kepuasan kerja guru di SMK Pariwisata Triatma Jaya.

2. Pengaruh langsung Konflik peran, stress kerja, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.
 - a. Konflik peran berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi pada guru di SMK Pariwisata Triatma Jaya. Konflik peran yang semakin menurun belum tentu mampu meningkatkan komitmen organisasi guru di SMK Pariwisata Triatma Jaya.
 - b. Stres kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi pada guru di SMK Pariwisata Triatma Jaya. Stres kerja yang semakin menurun belum tentu mampu meningkatkan komitmen organisasi guru di SMK Pariwisata Triatma Jaya.
 - c. Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi pada guru di SMK Pariwisata Triatma Jaya. Kepuasan kerja yang semakin baik mampu meningkatkan komitmen organisasi guru di SMK Pariwisata Triatma Jaya.
3. Pengaruh tak langsung konflik peran dan stres kerja terhadap komitmen organisasi melalui mediasi kepuasan kerja
 - a. Konflik peran memiliki pengaruh tak langsung yang bermakna terhadap komitmen organisasi melalui mediasi kepuasan kerja guru pada SMK Pariwisata Triatma Jaya. Dalam hal ini mediasi kepuasan kerja bersifat sempurna (*full mediation*) pada efek tak langsung konflik peran terhadap komitmen organisasi.
 - b. Stres kerja memiliki pengaruh langsung terhadap komitmen organisasi tanpa melalui mediasi kepuasan kerja guru pada SMK Pariwisata Triatma Jaya. Dalam hal ini kepuasan kerja bukan variabel mediasi pada efek tak langsung stres kerja terhadap komitmen organisasi.

B. Saran

Beberapa saran yang dapat diberikan terkait dengan hasil penelitian ini antara lain :

1. Dalam rangka meningkatkan komitmen organisasi, konflik peran dan stress kerja harus diturunkan. Tekanan kerja dan tuntutan tugas merupakan dua faktor yang dapat meningkatkan konflik peran dan stress kerja, sehingga harus mendapatkan perhatian yang lebih dari pihak pengelola sekolah.
2. Kepuasan kerja merupakan mediator penting dalam hubungan konflik peran terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja yang meningkat, melalui berbagai faktor kepuasan seperti kepuasan terhadap pembayaran, kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap supervisi, dan kepuasan terhadap rekan sekerja akan dapat menurunkan konflik peran dan bermuara pada peningkatan terhadap komitmen organisasi. Besarnya pengaruh kepuasan kerja membuat variabel ini harus juga

mendapatkan perhatian dari pihak manajemen pengelola sekolah, melalui pemberian imbalan yang sesuai dengan beban kerja guru.

3. Bagi peneliti mendatang dapat mereplikasi model penelitian ini melalui pendekatan longitudinal (dari waktu ke waktu) dan memungkinkan digunakan pada organisasi/perusahaan lainnya. Selain itu, peneliti mendatang dapat memodifikasi model penelitian dengan menambahkan variabel-variabel lain, hal ini didasari indikator dari komitmen organisasi cukup banyak dan berbeda dengan kondisi organisasi/perusahaan satu dengan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Rizal, M.Hanif., dan Ratnawati, Intan. 2012. *Pengaruh Stres kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen organisasi (Studi pada Rumah Sakit Panti Wilasa "Citarum" Kota Semarang)*. Diponegoro Journal Of Management Volume 1 Nomor 2; halaman 181-188.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rhineka Cipta: Jakarta.
- Churiyah, Madziatul. 2011. *Pengaruh Konflik Peran, Kelelahan Emosional terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi*. Jurnal Ekonomi Bisnis, TH. 16, No. 2, Juli 2011, Halaman 145-154.
- Ferijani, Agatha dan A. Ika Rahutami. 2001. *Stres Kerja Karyawan BPR*. Dian Ekonomi Vol. VII No. 1. Maret, halaman 19-34.
- Ghozali, Imam. 2011. *Partial Least Square (PLS) berbasis Variance*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen, Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE
- Ivancevich, et.al. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Jimad, Habibullah. 2010. *Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Perbankan di Bandar Lampung*. Jurnal Bisnis dan Manajemen, Vol. 6 No. 3, Mei 2010, halaman 431-449.
- Nugroho, Agus Dwi dan Kunartinah. 2012. *Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi pada PNS di Sekretaris Daerah Kabupaten Pekalongan)*. Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), Vol. 19 No. 2, September halaman 153-169.
- Rahim, M. Afzalur. 2002. *Toward A Theory of Managing Organizational Conflict*. The International Journal of Conflict Manajement , Vol. 13 No. 3, Pp. 206-235.
- Rini, Jacinta F. 2006. *Stres Kerja*. Jakarta: Team e-psikologi.com.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi, alih Bahasa Handayana Pujaatmika Edisi*

- Bahasa Indonesia*. Jakarta: Prenhalindo.
- Seniati, Liche. 2006. *Pengaruh Masa Kerja, Trait Kepribadian, Kepuasan Kerja, dan Iklim Psikologis terhadap Komitmen Dosen pada Universitas Indonesia*. Makara, Sosial Humaniora, Vol. 10 No. 2, Desember halaman 88-97.
- Setiyarti, Mini dan Mulyanto. 2013. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai*. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan, Vol. 13 No. 1, April 2013 Hal. 49-57.
- Suliyanti, Diana K.L. Tobing. 2009. *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen organisasi PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 11, No. 1 Maret, halaman 31-37.
- Suseno, Miftahun Ni'mah dan Sugiyanto. 2010. *Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja*. Jurnal Psikologi, Vo. 37 No. 1 Juni 2010, halaman 94-109.
- Tommy Y; Suyasa S; Coawanta, Julia A. 2004. *Komitmen terhadap Organisasi Merupakan Suatu Aspek yang Memegang Peranan Penting dalam Suatu Organisasi sebab Komitmen terhadap Organisasi dapat Mempengaruhi Peningkatan Efektivitas serta Efisiensi Kerja*. Jurnal Psikologi Vol. 2 No. 1 Juni, halaman 1-21.
- Wijono, Sutarto. 2006. *Pengaruh Kepribadian Type A dan Peran terhadap Stres Kerja Manager Madya*. INSAN Vol. 8 No. 3, Desember halaman 188-197.
- Yang, N; Chen, CC; Zou Y. 2000. *Sources of Work-Family Conflict: A Sino-US Comparison of The Effect of Work and Family Demans*. Academy Management Journal, Vol. 43 No. 1, p:113-123.
- Yousef, Darwis A. 2002. *Job Satisfaction as a Mediator of The Relationship between Role Stressor and Organizational Commitment: A Study from An Arabic Cultural Perspective*. Journal of Management Psychology, Vol. 17, No. 4, pp. 250-266.