

INTISARI

Politeknik Keuangan Negara STAN (PKN STAN) sebagai pintu pertama pencetak aparatur negara dalam keuangan negara menuntut manajemen pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas dan berbenah untuk memperbaiki segala aspek. Tantangan yang dihadapi PKN STAN saat ini untuk menghasilkan lulusan yang berkompentensi dan berintegras ialah memenuhi sumber daya manusianya sebagai pengajar. Pengajar memegang peranan penting dalam mensukseskan program ini, sehingga dibutuhkan komitmen yang kuat dari para pengajar agar proses perbaikan berjalan sesuai dengan target. Lemah kuatnya komitmen afektif, normatif dan kontinuan pengajar akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Pengajar yang mayoritas berstatus tidak tetap karena berasal dari instansi/dinas lain, mengalami tekanan dan tuntutan lebih dalam menjalankan perannya (role stressor) sebagai pengajar. Selain itu, pengajar yang tidak mampu untuk menyesuaikan diri menjadi pengajar tetap akan mengalami job insecurity. Metode penelitian ini secara kuantitatif dengan subjek penelitian para dosen tidak tetap di PKN STAN yang mengajar pada periode semester genap 2016/2017 dan berpengalaman lebih dari 1 tahun mengajar.

Hasil dari penelitian pengaruh role stressor dan job insecurity terhadap komitmen organisasional menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut berpengaruh negatif terhadap komitmen afektif, normatif dan kontinuan pengajar tidak tetap. Namun, job insecurity memiliki pengaruh yang lebih besar daripada role stressor terhadap komitmen organisasional dosen. Komitmen kontinuan berada pada rata-rata terendah tingkat komitmen. Oleh karena itu, perlu diadakan evaluasi lebih lanjut terkait dengan sistem kurikulum dan pengajaran para dosen.

Kata kunci : *role stressor, job insecurity, komitmen afektif, komitmen normatif, komitmen kontinuan, pengajar tidak tetap*

ABSTRACT

Politeknik Keuangan Negara STAN (PKN STAN) as the first gate to create state officials who have integrity in financial state requires management of human resources with high quality and rises to the occasion to improve all its aspects. What PKN STAN's challenges face today in order to produce competitive graduates with great competence and high integrity is how they should fulfill human resources as a lecturer. Lecturers play an important role in developing this program. Hence, it takes on a strong commitment from the lecturers so that the ongoing process could run in accordance with its target. High or low the affective, normative and continuance commitment of lecturers will be influenced by several factors. Lecturers with impermanent status in majority as they come from different departments place under more pressure and more demands in their role stressor as a lecturer. In addition to this, lecturers who are unable to adapt to become a full-time lecture will be eliminated from teaching positions. Therefore, lecturers may be fully experiencing job insecurity. This research method was conducted quantitatively and the research subjects were impermanent lecturers in PKN STAN who worked in second semester of 2016/2017 and had experience of teaching more than a year.

The results showed that the influence of role stressors and job insecurity on organizational commitment showed that both factors negatively and significantly influence affective, normative and continuance commitment for impermanent lecturers. However, job insecurity has greater influence compared to the role stressors on lecturer's organizational commitment. Continuance commitment hovers at the lowest average level of commitment. Therefore, it needs to conduct the process of further evaluation related to curriculum and teaching systems for lectures.

Keywords: role stressor, job insecurity, affective commitment, normative commitment, continuance commitment, lecturers.