

## ABSTRAK

*Organizational commitment* menjadi hal yang penting bagi sebuah organisasi. Dosen sebagai ujung tombak penempa kualitas *output* mahasiswa bagi sebuah universitas, sehingga menjadi krusial untuk mengetahui komitmen yang dimiliki dosen terhadap universitas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *workload* dan *autonomy* terhadap *organizational commitment* pada dosen. Selain hal tersebut, penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job satisfaction* sebagai variabel yang memediasi hubungan antara *workload* terhadap *organizational commitment*, serta hubungan *autonomy* terhadap *organizational commitment*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 64 dosen tetap di Universitas Hang Tuah Surabaya. Analisis pada penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian membuktikan adanya pengaruh yang signifikan pada lima hipotesis yakni pengaruh *autonomy* terhadap *job satisfaction*, *job satisfaction* terhadap *organizational commitment*, *workload* terhadap *organizational commitment*, *autonomy* terhadap *organizational commitment*, dan *autonomy* terhadap *organizational commitment* melalui *job satisfaction*. Sementara itu, pengaruh yang tidak signifikan ditemukan pada pengaruh *workload* terhadap *job satisfaction* dan *workload* terhadap *organizational commitment* melalui *job satisfaction*.

Kata kunci : *organizational commitment, job satisfaction, workload, autonomy*

## ABSTRACT

Organizational commitment becomes important for an organization. Lecturer as the main resource who determine the quality output of students in an university, so it is crucial to know the commitment of the lecturer. This study aims to determine the effect of workload and autonomy on organizational commitment of the lecturer. In addition to this, the study also aims to determine the effect of job satisfaction as variables that mediate the effect between workload on organizational commitment, also to the effect autonomy to organizational commitment. The sample used in this study were 64 lecturers at the University of Hang Tuah Surabaya. The analysis in this study using the Partial Least Square (PLS). The research proves the existence of significant effect on the five hypotheses: the influence autonomy on job satisfaction, job satisfaction on organizational commitment, workload on organizational commitment, autonomy to organizational commitment, and autonomy on organizational commitment through job satisfaction. Meanwhile, no significant effect was found on the influence workload on job satisfaction and workload on organizational commitment through job satisfaction.

Keywords: organizational commitment, job satisfaction, workload, autonomy