

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA DOSEN PERGURUAN TINGGI SWASTA

A. Dirwan

Universitas Suryadarma Jakarta, JL. Dirgantara Halim Perdanakusuma Jakarta
e-mail: achmaddirwan@yahoo.co.id

Abstract: The Effect of Organizational Behavior and Commitment on Lecturers' Performance.

The purpose of this survey study was to investigate the effect of organizational behavior and commitment on lecturers' performance. Ninety lecturers were selected randomly from private universities around the capital city. The results of path analysis with SPSS reveal that: (1) organizational behavior affects lecturers' performance; (2) commitment affects lecturers' performance, (3) organizational behavior and commitment simultaneously affect lecturers' performance.

Keywords: organizational behavior, commitment, lecturers' performance

Abstrak: Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komitmen terhadap kinerja dosen di perguruan tinggi swasta (PTS). Penelitian menggunakan metode survei. Sampel penelitian berjumlah 90 orang dosen PTS Jakarta, diambil dengan teknik random. Analisis data menggunakan teknik analisis jalur dengan bantuan Program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen, (2) terdapat pengaruh komitmen terhadap kinerja dosen, (3) terdapat pengaruh budaya organisasi dan komitmen secara bersama-sama terhadap kinerja dosen PTS Jakarta.

Kata kunci: budaya organisasi, komitmen dosen, kinerja dosen

Menyikapi pemberlakuan Masyarakat Ekonomi ASEAN, perguruan tinggi Indonesia harus dapat bersaing dengan perguruan tinggi negara-negara anggota ASEAN melalui peningkatan kualitas. Salah satu syarat perguruan tinggi (PT) berkualitas, apabila mencapai predikat *World Class University* (WCU), antara lain persyaratannya 40 persen dosen haruslah bergelar doktor dan publikasi internasional sebanyak dua paper untuk setiap dosen dalam satu tahun (Susilo, 2011). Indonesia masih sulit mencapai hal tersebut mengingat terbatasnya kemampuan PT, terutama perguruan tinggi swasta (PTS), untuk meningkatkan kualitas dosen dan kurangnya pendanaan dalam mengembangkan penelitian. Hal ini diperparah dengan rendahnya kesadaran dosen untuk melakukan riset, yang menyebabkan belum terangkatnya peringkat perguruan tinggi di Indonesia, serta belum diperoleh hasil riset yang dapat dikembangkan dan berdaya guna bagi masyarakat Indonesia (Susilo, 2011).

Di samping itu, Indonesia masuk kelompok tujuh kekuatan ekonomi dunia pada 2030, Indonesia ditargetkan untuk mencetak 113 juta tenaga terdidik, yang saat ini baru sekitar 55 juta orang (Santosa, 2014:6). Hal ini juga sejalan dengan platform Presiden Jokowi, yang menegaskan tentang prioritas utama pendidikan antara lain, meningkatkan kualitas guru/dosen melalui *recruitment* yang terencana, dan memprioritaskan pembiayaan penelitian pengembangan iptek unggulan yang terintegrasi dengan pendidikan tinggi. Untuk itu, diperlukan perguruan tinggi swasta (PTS) yang selalu meningkatkan kualitasnya. PTS dilihat dari kemampuannya memenuhi kebutuhan dan keinginan masyarakat pada umumnya masih terbatas. Kondisi ini berdasarkan kenyataan sebagian besar Prodi PTS belum terakreditasi (BAN PT, 2013). Untuk itu, penekanan pada peningkatan kualitas dan relevansi pendidikan perlu diprioritaskan agar pendidikan tetap serasi dan selaras dengan kebutuhan pembangunan, khususnya menghadapi

era industrialisasi masyarakat Indonesia. Penekanan ini merupakan salah satu tema pembangunan pendidikan yang diartikan dengan kesesuaian antara pendidikan dengan kebutuhan pembangunan.

Menghadapi tantangan tersebut, dalam persaingan antarbangsa yang semakin ketat serta kemampuan untuk dapat melaksanakan agenda pembangunan bangsa, dituntut tersedianya pendidikan tinggi yang mempunyai sumber daya dosen berkualitas dengan prestasi tinggi, didukung oleh komitmen yang kuat dan selalu berupaya meningkatkan kinerjanya.

Sementara itu, penilaian kinerja adalah suatu diskripsi sistematis yang berkaitan dengan kekuatan dan kelemahan individu atau kelompok terhadap suatu pekerjaan. Menurut Casio (1987:59) dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia, penilaian kinerja secara formal mempunyai fungsi sebagai berikut. (1) Penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pembuatan kebijakan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. (2) Hasil penilaian dapat digunakan sebagai kriteria/standar dalam penelitian sumber daya manusia. (3) Hasil penilaian dapat digunakan sebagai predictor. (4) Hasil penilaian dapat digunakan untuk menyusun program-program pelatihan. (5) Hasil penilaian dapat memberikan umpan balik bagi yang dinilai. (6) Hasil penilaian dapat digunakan untuk memperkirakan kondisi organisasi dan kemungkinan pengembangannya.

PTS sebagai institusi dan sistem sosial memiliki karakteristik budaya sendiri yang merupakan akumulasi dari budaya organisasi perguruan tinggi dan budaya individu. Budaya individu ini berbeda antara satu individu dengan individu dosen lainnya sehingga PTS sebagai suatu sistem sosial memiliki budaya yang beragam dan dipengaruhi oleh sistem nilai, persepsi, kebiasaan-kebiasaan, kebijakan pendidikan dan perilaku orang-orang yang berada di dalamnya, serta tercermin dalam budaya kerja. Dengan demikian, budaya kerja yang dapat meningkatkan kualitas pendidikan, antara lain (1) disiplin diri; (2) mengontrol kemajuan pengajaran; (3) harapan yang tinggi kepada dosen; dan (4) fokus perhatian institusi pendidikan kepada proses pembelajaran. Budaya kerja merupakan salah satu budaya dalam organisasi yang mengarah kepada satu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi yang satu dengan organisasi lain. Budaya juga dapat dilihat sebagai suatu perilaku, nilai-nilai, sikap dan cara hidup untuk melakukan penyesuaian dan sekaligus cara untuk melihat persoalan dan menyelesaikannya (Zamroni, 2003). Budaya organisasi merupakan asumsi, keyakinan, nilai-nilai dan persepsi bersama anggota-anggota organisasi

yang membentuk sikap, perilaku, serta petunjuk dalam menyelesaikan masalah.

Secara sederhana, budaya organisasi dapat diungkapkan sebagai cara berpikir, cara bekerja, cara berperilaku para karyawan atau dosen dalam melakukan tugas pekerjaan mereka masing-masing. Dengan demikian, budaya organisasi dapat digambarkan sebagai kumpulan dari nilai, norma, ungkapan dan perilaku yang ikut menentukan bagaimana orang-orang dalam organisasi saling berhubungan dan seberapa besar tenaga yang mereka gunakan dalam pekerjaan organisasi.

Selanjutnya, komitmen terhadap organisasi merupakan sifat hubungan antara individu dengan organisasi atau perguruan tinggi swasta (PTS), dimana individu mempunyai keyakinan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi, serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Dalam hal ini dosen mengidentifikasi dirinya pada suatu PTS tertentu tempat mereka bekerja dan turut merealisasikan tujuan-tujuan organisasi tersebut.

Pengertian yang sering dijadikan referensi dalam mendefinisikan komitmen organisasi seperti yang digambarkan oleh Kolter (2000), sebagai sifat hubungan seorang individu dengan organisasi yang memungkinkan seseorang dengan komitmen yang tinggi akan memperlihatkan keinginan kuat untuk menjadi anggota organisasi yang bersangkutan, kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin serta penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Pengertian tersebut memberi arti adanya dua komitmen. Pertama, komitmen terhadap sasaran organisasi atau ke mana organisasi itu diarahkan, sehingga dengan komitmen tinggi, mereka akan bertahan sebagai anggota organisasi. Kedua, komitmen pada nilai-nilai, norma, dan budaya organisasi yang memberikan batasan yang boleh atau tidak boleh dilakukan, di mana hal tersebut memberi keyakinan teguh pada para anggotanya, sehingga akan menimbulkan komitmen teguh pula pada organisasi tempat bekerja.

Komitmen yang kuat dan terpusat terhadap tugas-tugas yang dihadapi merupakan ciri individu yang mempunyai kinerja yang baik. Salah satu ciri tersebut adalah "*a high level of task commitment or motivation to achieve in certain areas*" (Woolfolk, 1995: 123). Komitmen seseorang terhadap tugas diartikan sesuai dengan konsep di atas adalah suatu dorongan khusus untuk mencapai tujuan. Dalam hal tersebut mengindikasikan bahwa keberhasilan kerja

tidak hanya tergantung pada faktor intelektual saja, tetapi juga komitmen, yaitu dorongan untuk menyelesaikan tugas secara teratur dan berdisiplin. Dengan demikian, faktor ini berhubungan dengan tanggung jawab dan disiplin pribadi untuk mengerjakan sesuatu yang telah menjadi komitmennya. Karena adanya komitmen terhadap tugas, maka dosen mau bekerja lebih tekun dan berdisiplin untuk meraih hasil yang bermutu. Perbedaan antara orang yang sukses dengan yang tidak sukses ditentukan oleh komitmen memecahkan masalah.

Dari berbagai uraian di atas yang berhubungan dengan budaya organisasi, komitmen, dan kinerja dosen, akan dianalisis bagaimana variabel-variabel tersebut saling mempengaruhi. Budaya kerja yang dimiliki sesuai dengan yang diharapkan akan memberikan kepuasan hasil kerja. Kepuasan terhadap pekerjaan tentu akan menimbulkan semangat untuk berbuat yang lebih baik. Sikap dan komitmen terhadap pekerjaan merupakan tendensi yang tetap tentang perasaan dan perilaku terhadap suatu objek atau pekerjaan tersebut (Spector, 2006:381). Hal ini dapat dianggap bahwa para dosen yang menunjukkan sikap positif terhadap tugasnya akan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik. McClelland (1987) berpendapat ada hubungan yang positif antara komitmen berprestasi dengan pencapaian prestasi kerja. Sementara itu menurut Long (2000), komitmen merupakan ikrar atau ikatan terhadap sesuatu tindakan. Dengan kata lain komitmen sebagai dorongan internal akan mengarahkan suatu kemampuan untuk keberhasilan dalam meningkatkan kinerja.

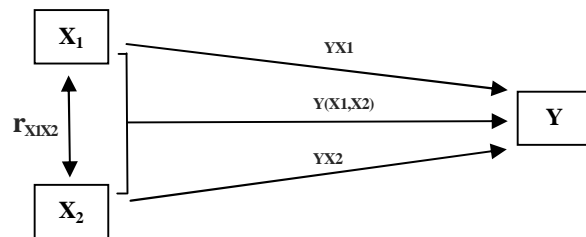
Untuk pembuktian secara empiris fenomena di atas, perlu diadakan penelitian sejauh mana pengaruh budaya organisasi dan komitmen terhadap kinerja dosen. Tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan pengaruh antara variabel-variabel yang terlibat dalam penelitian. Variabel penelitian dibagi menjadi dua, yaitu variabel penyebab (*eksogen*) dan variabel akibat (*endogen*). Variabel-variabel tersebut adalah faktor budaya organisasi dan komitmen sebagai variabel penyebab, serta kinerja sebagai variabel akibat.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei dengan bentuk penelitian analisis jalur (*Path Analysis*). Penelitian dilakukan melalui survei karena ingin mengungkap keadaan nyata tentang hal-hal yang dialami sampel penelitian, untuk menguji tentang seberapa besar pengaruh budaya

organisasi dan komitmen terhadap kinerja. Bentuk penelitian analisis jalur bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variasi-variasi pada satu faktor berkaitan dengan variasi pada satu atau lebih faktor lain, serta pengaruh langsung antar variabel berdasarkan koefisien jalur.

Untuk menghitung pengaruh antarvariabel, variabel budaya organisasi disimbolkan dengan X_1 , komitmen dengan X_2 dan kinerja dengan Y . Model konstelasi antar variabel penelitian seperti pada Gambar 1.



Gambar 1. Hubungan Antarvariabel

Penelitian ini dilakukan di PTS Jakarta dengan sasaran penelitian adalah dosen. Karena jumlah dosen cukup besar dan terbatasnya sumber daya yang tersedia, penelitian hanya dilakukan untuk 90 orang. Dipilih sampel secara acak sederhana (*simple random sampling*) dari beberapa PTS, sehingga diperoleh 20 orang untuk uji coba instrumen penelitian dan 70 orang sebagai sampel penelitian.

Pengukuran dilakukan untuk situasi nyata yang dilihat menurut penilaian responden tentang apa yang dialami, bukan apa yang diinginkan. Instrumen pengumpulan data menggunakan angket yang disusun dalam bentuk skala sikap metode *likert*. Skala sikap metode *likert* terdiri dari pernyataan-pernyataan (*statements*) yang disusun menyerupai tes objektif pilihan ganda. Jawaban yang dipilih diharapkan dapat menggambarkan seberapa tinggi perasaan (*affect*) dan penilaian dari responden terhadap pernyataan yang disajikan dalam skala. Karena penilaian seseorang bisa *favorable* atau *unfavorable* terhadap sesuatu, maka pernyataan yang terdapat dalam skala disusun untuk menampung kedua sikap tersebut, sehingga pernyataan positif dan negatif tersedia dalam jumlah yang seimbang. Angket terdiri atas 3 bagian sesuai dengan jumlah variabel penelitian. Tiap-tiap variabel terdiri atas beberapa dimensi dan indikator, sebagai acuan dalam mengembangkan instrumen. Uji coba instrumen sebagai uji empiris dilakukan terhadap 20 orang responden dosen PTS Jakarta. Maksud ujicoba instrumen adalah untuk menguji keandalan (*validitas*) dan kesahihan (*reliabilitas*) butir-butir yang akan digunakan dalam penelitian.

Prosedur analisis tersebut sekaligus memberikan gambaran tentang *internal consistency* yang didasarkan pada homogenitas butir, serta mempunyai relevansi dengan *content validity instrument*. Dari hasil pengujian kehandalan dan kesahihan butir-butir instrumen, di peroleh beberapa butir yang koefisien validitasnya signifikan ($\alpha = 0,05$, $r > 0,444$) dan cukup reliabel. Untuk variabel kinerja diperoleh 30 butir, dengan reliabilitas sebesar 0,844, variabel budaya organisasi diperoleh 30 butir dengan reliabilitas sebesar 0,901, variabel komitmen diperoleh 27 butir dengan reliabilitas sebesar 0,784.

Dalam penelitian kuantitatif ini, teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah atau hipotesis adalah analisis jalur. Analisis jalur untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh antar variabel X_1 , X_2 dan variabel Y . Analisis jalur digunakan juga untuk menganalisis pola pengaruh beberapa variabel penyebab terhadap variabel akibat. Sebelum diadakan analisis terhadap data yang diperoleh, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas dan homogenitas data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Untuk melihat pengaruh langsung dan tidak langsung antarvariabel dilakukan melalui analisis jalur. Pengaruh variabel eksogen (X_1 dan X_2) terhadap variabel endogen (Y), dihitung dengan koefisien jalur (*path coefficient*), yang disimbolkan dengan γ_{X1} , γ_{X2} , dan $\gamma_{(X1,X2)}$. Hubungan X_1 dan X_2 merupakan hubungan korelasional, dengan koefisien korelasi r_{X1X2} . Koefisien jalur (γ_E) menggambarkan besarnya pengaruh langsung variabel residu (*implicit exogenous variable*) terhadap Y . Persamaan struktur analisis jalur disimbolkan dengan $Y = \gamma_{X1} X_1 + \gamma_{X2} X_2 + \gamma_E$.

Untuk menghitung koefisien jalur terlebih dahulu dihitung koefisien korelasi antar variabel dengan hasil tampak pada Tabel 1.

Tabel 1. Matrik Koefisien Korelasi Antarvariabel

Parameter	X_1 dengan Y	X_2 dengan Y	X_1 dengan X_2
N	70	70	70
R	0,535	0,757	0,10
r^2	0,286	0,573	0,01

Dengan bantuan SPSS, diperoleh hasil perhitungan koefisien jalur seperti pada Tabel 2.

Tabel 2. Perhitungan Koefisien Jalur

Model	Koefisien	Beta	Sig
Konstanta	2,099	373	.003
Budaya	.224		
Komitmen	.573	.663	.000

Dari Tabel 2 diperoleh $\gamma_{X1} = 0,373$, $\gamma_{X2} = 0,663$, serta $\gamma_{(X1X2)} = 0,479$ (R^2 , Tabel 3). Hasil perhitungan diperoleh $\gamma_E = 0,721$ dan $r_{X1X2} = 0,10$. Hasil analisis membuktikan semua koefisien jalur signifikan (probabilitas $< 0,05$). Dengan hasil tersebut diperoleh persamaan struktur analisis jalur : $Y = 0,373 X_1 + 0,663 X_2 + 0,721$.

Pengaruh langsung dan tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja dihitung dengan rumus: $(\gamma_{X1})^2 + (\gamma_{X1} \times r_{X1X2} \times \gamma_{X2}) \times 100\%$, diperoleh hasil sebesar 16,38 %. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja dapat diterima. Pengujian ini menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen di lingkungan PTS Jakarta yang cukup berarti. Pengaruh langsung dan tidak langsung komitmen terhadap kinerja dihitung dengan rumus: $(\gamma_{X2})^2 + (\gamma_{X1} \times r_{X1X2} \times \gamma_{X2}) \times 100\%$ diperoleh hasil 46,43 %. Pengujian ini menunjukkan bahwa pengaruh komitmen dosen terhadap kinerja dosen di lingkungan PTS Jakarta yang cukup berarti.

Tabel 3. Perhitungan Pengaruh X_1 dan X_2 secara Simultan terhadap Y (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.692 ^a		.509	4.946	.479	19.476	2	67	.000

a. Predictors: (Constant), Budaya, Komitmen

b. Dependent Variable: Kinerja

Selanjutnya pengaruh budaya organisasi dan komitmen secara bersama-sama terhadap kinerja dosen adalah 47,9 % ($Y_{(X1X2)} \times 100$ %). Hasil ini menunjukkan terdapat pengaruh positif budaya organisasi dan komitmen baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama terhadap kinerja dosen PTS Jakarta. Dari hasil pengujian ini dapat disimpulkan semakin kuat budaya organisasi dan semakin tinggi komitmen dosen akan meningkatkan kinerja mereka dalam mencapai tujuan PTS yang berkualitas.

Pembahasan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kedua variabel eksogen (budaya organisasi dan komitmen dosen) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel endogen (kinerja). Hasil ini sejalan dengan penelitian relevan yang dilaksanakan oleh Erni (2014:153) yang menunjukkan budaya organisasi/ akademik berpengaruh langsung positif terhadap komitmen kerja dengan koefisien jalur 0,293 dan sangat signifikan. Penelitian relevan berikutnya yang dilaksanakan oleh Ketut (2013: 331) menunjukkan pengaruh positif variabel komitmen terhadap kinerja karyawan dengan koefisien sebesar 0,4260 dan juga sangat signifikan.

Hasil pengujian pertama menggambarkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja. Produktivitas berupa perilaku kerja yang diukur melalui kerja keras, disiplin, produktif, tanggung jawab, bermotivasi, kreatif, inovatif, responsif, dan mandiri, merupakan warna budaya kerja. Hal ini berarti budaya kerja merupakan dasar yang akan menghasilkan kualitas proses kerja. Oleh karena itu, apabila dosen ingin menghasilkan kerja berkualitas, harus dengan budaya kerja yang kuat disertai proses kerja yang benar. Keterikatan anggota organisasi melalui nilai-nilai yang ditaati, serta simbol dan cita-cita sosial yang ingin dicapai, merupakan bagian budaya kerja. Budaya kerja sebagai sistem nilai, keyakinan, dan kebiasaan akan menghasilkan norma. Norma berbentuk kebiasaan kerja berbasis nilai, aturan organisasi termasuk standar kerja organisasi. Kondisi ini akan membentuk kinerja berkualitas sesuai harapan organisasi. Pendapat lain yang mendukung temuan penelitian ini, yang dinyatakan oleh Robbins (1996) bahwa budaya organisasi dapat meningkatkan komitmen dan memiliki hubungan positif dengan kinerja seseorang.

Kualitas dosen yang baik akan menjadi pendorong bagi kegairahan dan keefektifan pekerjaan, serta pada gilirannya mendorong produktivitas kerja.

Kinerja yang buruk disebabkan oleh hubungan yang kurang serasi antara dosen/staf dan mahasiswa, serta prosedur dan tata kerja yang tidak jelas. Kualitas PTS antara lain dilihat dari sejumlah keistimewaan *output*, yang memenuhi keinginan masyarakat, serta memberikan kepuasan mereka dalam penggunaan *output* tersebut. Hal ini sesuai dengan pendapat Lovelock (1988 : 229). Kualitas merupakan tingkat mutu yang diharapkan, dan dapat dikendalikan keragamannya dalam mencapai mutu untuk memenuhi kebutuhan pengguna. Untuk dapat memberikan kualitas yang baik, perlu dibina hubungan yang erat antara pengelola PTS dan dosen. Meskipun makna konsep kualitas perguruan tinggi sudah dibicarakan di atas, isu tersebut tetap masih diperdebatkan oleh berbagai kalangan tanpa kesimpulan yang lugas. Kesepakatan tentang arti kualitas PTS adalah hasil dari posisi normatif yang dimiliki oleh PTS itu sendiri.

Hasil pengujian kedua menunjukkan adanya pengaruh positif antara komitmen dengan kinerja dosen, atau dengan kata lain komitmen memiliki pengaruh terhadap meningkatnya kinerja dosen di PTS Jakarta yang cukup berarti. Hasil pengujian ini mengandung makna bahwa dosen yang sangat terikat dengan komitmennya dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Mereka mempunyai kekuatan dalam dirinya yang sekaligus meningkatkan kinerjanya. Komitmen sebagai bentuk motivasi internal telah mendorong dosen untuk tekun dan ulet mengerjakan tugasnya, meskipun mengalami bermacam-macam hambatan dan rintangan. Keadaan ini sesuai dengan pendapat Semiawan (1997:91) yang menyatakan bahwa suatu komitmen yang dimiliki seseorang akan menyebabkan mereka bekerja sungguh-sungguh dan tekun agar memperoleh hasil yang baik. Komitmen sebagai persetujuan diri untuk mencapai sesuatu, telah menjadi kekuatan pendorong yang timbul dari dalam maupun dari luar diri pribadi dosen. Hal ini diperkuat oleh pendapat Humphrey (2000:3) yang menyatakan bahwa komitmen adalah persetujuan untuk menyelesaikan suatu tugas. Adanya kegiatan atau aktivitas yang terarah pada usaha pencapaian tujuan yang pada akhirnya akan merupakan komitmen pada diri dosen. Komitmen telah menggerakkan (mengaktifkan) potensi yang ada pada diri mereka, sebagai suatu persyaratan yang harus dipenuhi untuk dapat digolongkan sebagai seseorang yang mempunyai kinerja yang baik. Komitmen dosen dapat melibatkan diri mereka ke dalam apa yang dikerjakan dengan keyakinan bahwa kegiatan yang dikerjakan penting dan berarti. Komitmen terhadap tugas terjadi karena ada keyakinan yang kuat dari dosen untuk menyelesaikannya dan tugas tersebut

dianggap penting untuk meningkatkan kinerja. Di samping itu, komitmen telah dianggap sebagai penyusunan energi khusus yang terpusat pada usaha kerja dan menyelesaikan tugas dengan baik serta dorongan untuk berkarya. Dengan demikian, semua perilaku termotivasi untuk mereduksi rangsangan yang menimbulkan eksitasi (*excitation*) pada sistem pekerjaan. Kecenderungan melibatkan diri sebagai rangsangan apabila ditinjau dari asal atau sumber untuk bertindak, dapat datang dari dalam diri seseorang berupa, sikap, pengalaman, pendidikan, harapan, cita-cita yang ingin diraih. Rangsangan tersebut dapat juga berasal dari faktor luar diri, misalnya karena pengaruh pimpinan, teman dan faktor lainnya.

Secara umum orang mempunyai tujuan untuk berhasil akan mengejar prestasi dan imbalan keberhasilan. Mereka mempunyai hasrat untuk melakukan sesuatu secara lebih baik atau lebih efisien dari pada yang dilakukan sebelumnya. Kebutuhan untuk mendapat hasil yang baik, ditemukan bahwa orang yang mempunyai kinerja tinggi membedakan diri mereka dengan orang lain, berkat kehendak mereka untuk melakukan segala sesuatu dengan cara lebih baik. Beberapa hal telah ditemukan tentang kebutuhan dosen untuk meningkatkan kinerja. *Pertama*, dosen dengan kebutuhan kinerja yang tinggi lebih menyukai situasi kerja dengan tanggung jawab pribadi, umpan balik, dan tingkat resiko yang sedang. Apabila ciri-ciri ini menonjol, dosen yang tinggi kebutuhan kinerjanya akan mempunyai komitmen yang kuat. *Kedua*, suatu kebutuhan yang tinggi untuk berkarya tidaklah dengan sendirinya menuntun ke arah menjadi mempunyai kinerja yang tinggi. Untuk mempunyai kinerja yang tinggi memerlukan suatu persetujuan diri yang menjadi kekuatan untuk membentuk rangsangan-rangsangan, kemudian baru membentuk suatu reaksi dalam bentuk komitmen untuk berbuat. Komitmen menurut penelitian ini, juga menunjuk pada permasalahan keterlibatan dan loyalitas, sesuai dengan pendapat Mondy dan Noe (1993:53). Komitmen dipandang sebagai suatu sikap keterikatan kepada organisasi, yang berperan penting pada pekerjaan tertentu dan perilaku yang terkait. Sebagai contoh, dosen yang memiliki komitmen tinggi, akan selalu meningkatkan prestasi, dan lebih kecil kemungkinannya untuk meninggalkan organisasi, dibandingkan dengan dosen yang memiliki komitmen rendah. Dengan demikian, konsep tersebut telah sesuai dengan temuan penelitian bahwa komitmen merupakan keinginan yang kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi dan berusaha keras untuk berhasil sesuai kebutuhan organisasi, serta menerima nilai dan tujuan organisasi.

Keyakinan diri dosen merupakan faktor pendorong bagi dirinya dalam berkarya. Keyakinan diri yang dimaksud di sini adalah keyakinan dosen bahwa apa yang menjadi tujuan PTS merupakan tujuan dari pribadinya, serta dosen merasa mampu dan yakin atas kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas dengan prestasi yang gemilang. Di samping itu, rasa tanggung jawab sebagai seorang dosen terhadap tugas dan kewajiban, akan meningkatkan usaha untuk berkarya. Rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas merupakan hal yang sangat penting karena dengan rasa tanggung jawab yang tinggi dosen akan selalu berusaha menjaga citra diri dan PTS-nya. Hasil pekerjaan yang baik akan secara otomatis memberikan rasa puas pada diri dosen itu sendiri.

Pengujian terakhir terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi dan komitmen secara bersama-sama dengan kinerja. Penemuan ini sejalan dengan pandangan bahwa kinerja seseorang akan terbentuk oleh faktor dalam dirinya antara lain komitmennya dan budaya organisasi yang dianutnya. Kinerja dosen PTS Jakarta menurut hasil penelitian ini, 47,9 % dipengaruhi oleh budaya organisasi dan komitmen mereka dalam melaksanakan tugas. Kinerja yang optimal untuk menyelesaikan suatu tugas yang sulit dan dorongan dalam mengatasi rintangan dan memelihara kualitas kerja yang tinggi, serta bersaing melalui usaha yang gigih telah mendapatkan hasil yang lebih baik. Hasil ini sejalan dengan pendapat Apruebo (2005:53) yang menyatakan "*Achievement motivation as a desire for significant accomplishment for mastery of things, people, or ideas for attaining a higher standard*". Dengan demikian, komitmen untuk berkarya yang tinggi, merupakan keinginan, hasrat, kemauan, dan dorongan untuk dapat unggul dalam menyelesaikan tugas. Kinerja yang didukung fasilitas PTS yang cukup dan komitmen dosen yang tinggi akan mendorong mereka untuk berpacu dengan keunggulan, baik keunggulan diri sendiri maupun keunggulan dari orang lain. Kinerja yang dimiliki merupakan modal bagi dosen untuk sukses karena kinerja seseorang secara khusus dipengaruhi oleh motivasi yang muncul untuk menyelesaikan tugasnya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan Wang (2007), yaitu budaya organisasi yang kuat dan komitmen anggota organisasi yang tinggi akan meningkatkan loyalitas, tetap berada di organisasi, dan mempunyai rasa memiliki organisasi tersebut. Dosen yang menunjukkan kemampuan unggul di bidang intelektual telah memiliki dorongan kuat untuk men-

capai hasil yang sempurna. Di samping kemauan menetapkan sasaran secara realistis dan di atas rata-rata, dosen berprestasi telah menunjukkan kemampuan belajar secara berencana dan berdisiplin serta mempunyai ketangguhan mengatasi rintangan. Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins (1996:535) yang menyatakan bahwa orang-orang yang mempunyai dorongan untuk berhasil, mereka mengejar prestasi pribadi, bukan penghargaan-penghargaan dan imbalan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dinamis suatu bangsa yang mempunyai makna ganda, yaitu sumber kekuatan sekaligus juga sumber kerawanan. Sumber daya manusia Indonesia akan dapat menjadi sumber kekuatan bangsa apabila kita mampu menyiapkan sedini mungkin sebagai manusia berprestasi. Oleh sebab itu tantangan yang paling mendasar bagi bangsa Indonesia ke depan adalah bagaimana membina sumber daya manusia Indonesia termasuk dosen yang bermutu tinggi agar mampu menjadi pelaku utama pembangunan nasional. Sasaran umum yang ingin dicapai melalui pembangunan nasional adalah terciptanya kualitas manusia dan kualitas masyarakat Indonesia yang maju mandiri. Dengan kualitas PTS yang baik dan komitmen dosen yang tinggi dalam menuntut ilmu, didukung budaya yang kuat, akan memberi kontribusi dalam membentuk karakter dosen yang bermutu tinggi. Dengan terbiasa mempelajari ilmu secara bertahap,

serta selalu bekerja menurut aturan dan metode, diharapkan dosen akan membiasakan diri untuk bekerja secara sistematis, benar, dan memperkecil spekulasi.

SIMPULAN

Pertama, terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja dosen. Kedua, terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen yang dimiliki terhadap kinerja dosen. Ketiga, terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan komitmen secara bersama-sama terhadap kinerja dosen PTS di Jakarta. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa kinerja dosen yang tinggi untuk mendapatkan *output* PTS yang berkualitas dipengaruhi langsung secara positif oleh budaya organisasi yang kuat dan komitmen dosen yang tinggi.

Beberapa implikasi dari hasil penelitian ini, adalah sebagai berikut. Pertama, dengan peningkatan komitmen akan menimbulkan dorongan seseorang untuk berprestasi secara optimal sehingga kualitas *output* PTS yang berkualitas dapat dicapai. Kedua, meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap keberhasilan karena dengan rasa tanggung jawab yang tinggi, seseorang akan selalu berusaha meningkatkan kerjanya. Untuk meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap keberhasilan perlu ditanamkan komitmen dan keterikatan terhadap keberhasilan.

DAFTAR RUJUKAN

- Apruebo, A.R. 2005. *Sport Psychology*. Manila: Publishing House.
- Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi. 2013. *Akreditasi Prodi di Indonesia*. Jakarta
- Casio, Wayne. 2003. *Managing Human Resources Productivity, Quality of Work Life, Profits*. New Jersey: McGraw-Hill, Inc.
- Humphrey, S.E. 2007. "Integrating Motivational, Social, and Contextual Work Design Features: A Meta-Analytic Summary and Theoretical Extension of the Work Design Literature". *Journal of Applied Psychology* 92, no. 5, hlm.1332-1356.
- Kotler P. 2000. *Marketing Management; Analysis, Planning, Implementation and Control*. Prentice-Hall. Inc.
- Likert, Rensis. 1967. *The Human Organization: Its Management and Value*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Long, M.L. 2000. Consumption Values and Relationship: Segmenting The Market for Frequency Programs. *Journal of Consumer Marketing*, Vol. 17, (3).
- Lovelock, C. & Wright Lauren. 1999. *Principles Service Marketing and Management*. New Jersey: Pearson Education.
- McClelland, D.C. 1987. *Human Motivation*. New York: Press Syndicate of the University of Cambridge
- Mondy, R.W. & Noe, R.M. 1993. *Human Resource Management*. Massachusetts: Allyn & Bacon.
- Murniati, Erni. 2014. "Pengaruh Penjamin Mutu, Kepemimpinan Transformasional, Budaya Akademik dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Dosen di Kota Jambi". *Jurnal Dinamika Pendidikan* 7, no. 3, hlm.149-156.
- Robbins, S.P. & Mary Coulter. 1996. *Management*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Santosa, B. 2014, Dari "Brain Drain" ke "Brain Gain" , *Kompas* 2 Mei,(6).
- Semiawan, Conny. 1997. *Perspektif Pendidikan Anak Berbakat*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana.
- Spector, P.E. 2006. *Industrial and Organizational Psychology*. New York: John Wiley.

- Susilo, H. 2011. *Siapkah UNS Menuju WCU*. (<http://Motivasifkipuns.blogspot.html>), diakses Mei 2014.
- Wang, H.K.C. 2007. Study on Organizational Commitment and Attitude toward Organizational Reform Comprehensive High Schools as Example. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 3(2), hlm. 189-198.
- Woolfolk, Anita E. 1995. *Educational Psychology*. Boston: Allyn & Bacon.
- Zamroni. 2003. *Paradigma Pendidikan Masa Depan*. Yogyakarta: Bigraf Publishing.