

ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA DOSEN PERGURUAN TINGGI SWASTA

Ahmad Dirwan

Email: achmaddirwan@yahoo.co.id

Program Magister Manajemen Universitas Suryadarma Jakarta

ABSTRACT

This reserach was conducted to determine the influence of organizational behavior and commitment towards lecturers' performance at private universities in Jakarta. The method used in this research is the survey method. The samples in this research were 90 lecturers of private universities who were selected randomly. The technique used to analyze the obtained data was a path analysis by employing SPSS program. The results indicated that: (1) there was influence of organizational behavior towards the lecturers' performance, (2) there was influence of commitment towards the lecturers' performance, (3) there was influence of organizational behavior and commitment simultaneously towards the lecturers' performance.

Keywords: *organizational behavior, commitment, lecturer performance*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komitmen terhadap kinerja dosen di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) Jakarta. Metoda penelitian yang digunakan adalah survei. Sampel penelitian ini adalah sebanyak 90 dosen PTS, dan diambil dengan teknik random. Analisis data yang dipakai dalam penelitian adalah analisis jalur. Hasil pengujian data diperoleh dengan menggunakan Program SPSS. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: (1) terdapat pengaruh dari budaya organisasi terhadap kinerja dosen, (2) terdapat pengaruh dari komitmen terhadap kinerja dosen, (3) terdapat pengaruh budaya organisasi dan komitmen secara bersama-sama terhadap kinerja dosen PTS Jakarta.

Kata kunci: budaya organisasi, komitmen, kinerja dosen

PENDAHULUAN

Menghadapi pemberlakuan Masyarakat Ekonomi ASEAN (2015), perguruan tinggi Indonesia harus dapat bersaing dengan perguruan tinggi negara-negara anggota ASEAN melalui peningkatan kualitas. Salah satu syarat menjadi Perguruan Tinggi (PT) berkualitas, dengan raihan predikat *World Class University* (WCU) sebagai parameter, adalah 40 persen dosennya bergelar doktor dan tiap dosen mempublikasikan dua artikel dalam jurnal internasional per tahun. PT di Indonesia, terutama Perguruan Tinggi Swasta (PTS), masih sulit mencapai hal tersebut karena terbatasnya kemampuan untuk meningkatkan kualitas dosen dan kurangnya pendanaan untuk mengembangkan penelitian. Hal ini diperparah oleh rendahnya kesadaran dosen untuk melakukan riset serta minimnya hasil riset yang bisa dikembangkan dan berdayaguna bagi masyarakat sekitar.

Di samping itu untuk menyongsong era Indonesia masuk kelompok tujuh kekuatan ekonomi dunia pada 2030, ditargetkan mencetak 113 juta tenaga terdidik, yang saat ini hanya 55 juta (Santosa, 2014, h. 6). Hal ini juga sejalan dengan platform JKW-JK yang mem-prioritaskan pembangunan pendidikan, yang antara lain diupayakan melalui peningkatan kualitas guru/dosen dengan merekrut tenaga berkualitas dan mengutamakan pembiayaan penelitian pengembangan iptek unggulan yang terintegrasi dengan pengembangan pendidikan tinggi.

Untuk merealisasikan hal ini, diperlukan Perguruan Tinggi Swasta (PTS) yang selalu meningkatkan kualitas—yang dimaknai sebagai (1) suatu sifat atau atribut yang khas dan membuat berbeda; serta (2) memiliki standar dan sifat kebaikan tertinggi. Kemampuan PTS untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan masyarakat pada umumnya masih terbatas. Hal ini ditunjukkan oleh kenyataan sebagian besar PTS belum

terakreditasi. Penekanan pada peningkatan kualitas dan relevansi pendidikan dimaksudkan agar sistem 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.

Beberapa hal yang mempengaruhi kualitas pendidikan adalah kebiasaan kerja, budaya kerja, dan budaya organisasi yang saling berhubungan. Budaya kerja dan budaya organisasi yang berkualitas akan dapat meningkatkan kualitas pendidikan secara optimal. Menghadapi tantangan tersebut, dalam persaingan antar-bangsa yang semakin ketat serta kemampuan untuk dapat melaksanakan agenda pembangunan bangsa, dituntut tersedianya sumber daya dosen berkualitas dengan prestasi tinggi, yang didukung oleh komitmen yang kuat untuk meningkatkan kinerja.

Kotler (2000) menyatakan bahwa kinerja adalah "*successful role achievement*" yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya. Batasan menekankan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Sedangkan As'ad (1982, h. 47) menekankan bahwa kinerja merupakan tingkat keberhasilan (*level of performance*) seseorang di dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Biasanya seseorang dengan *level of performance* yang tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya seseorang yang *level of performance*-nya rendah (tidak mencapai standar) dikatakan sebagai tidak produktif. Secara lebih terperinci, Gomes (2006) membatasi kinerja sebagai: (1) *quantity of work* yang merupakan jumlah kerja dan kualitas kerja yang dicapai dalam periode tertentu; (2) *creativity* yaitu keaslian gagasan dan tindakan menyelesaikan persoalan; (3) *dependability*, kesadaran dalam penyelesaian kerja; (4) *initiative*, semangat dan tanggung jawab melaksanakan ide dan tugas baru; dan (5) *personal qualities*, yang menyangkut kualitas kepribadian.

Sementara itu penilaian kinerja adalah suatu diskripsi sistematis yang berkaitan dengan kekuatan dan kelemahan individu atau kelompok terhadap suatu pekerjaan. Casio (1987, h. 59) dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia, penilaian kinerja secara formal mempunyai tujuan 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 prediktor, (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.

Selanjutnya, PTS sebagai institusi dan sistem sosial memiliki karakteristik budaya sendiri yang merupakan akumulasi dari budaya organisasi perguruan tinggi dan budaya individu. Budaya individu seorang dosen berbeda dengan budaya 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. Menurut Suyata (1996) budaya kerja yang dapat meningkatkan kualitas adalah: (1) disiplin diri; (2) mengontrol kemajuan pengajaran; (3) harapan yang tinggi kepada dosen; dan (4) fokus perhatian warga institusi pendidikan kepada proses pembelajaran. Budaya kerja merupakan 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 dan memberi kesan ke atas sikap, perilaku, serta petunjuk dalam menyelesaikan masalah.

Woolfolk (1993, h. 24) mengatakan, "The meaning we attach to the information received through our senses is called perception. This meaning is constructed partly from objective reality and partly from the way we organize the information based on our existing knowledge." Sensasi berpikir dan memori menentukan persepsi. Persepsi adalah penyimpulan dan penafsiran obyek atau peristiwa. Penyimpulan dan penafsiran atas suatu objek atau peristiwa harus didahului oleh sensasi. Sensasi adalah kemampuan indera untuk menangkap obyek atau peristiwa kemudian melahirkan pengalaman dan pengetahuan. Dengan demikian pengetahuan merupakan hasil berpikir dan persepsi, yang melibatkan sensasi, memori, atensi, ekspektasi, dan motivasi.

Selanjutnya, budaya organisasi melahirkan norma-norma. Norma merupakan standar yang diterima oleh anggota organisasi yang mempunyai karakteristik tertentu atau suatu peraturan yang tidak tertulis, antara lain: *Pertama*, norma hanya dibentuk sehubungan dengan hal-hal yang penting bagi anggota organisasi. Jika dapat membantu anggota lain dalam organisasi untuk menyelesaikan suatu tugas merupakan hal yang paling penting, maka akan berkembanglah suatu norma. *Kedua*, norma diterima dalam berbagai macam tingkat oleh para anggota organisasi, ada beberapa norma diterima oleh para anggota secara lengkap, sedangkan norma lain hanya diterima sebagian. Maka dapat dikatakan bahwa norma merupakan kesepakatan yang menjadi aturan yang tidak tertulis, tetapi tersirat dan dipahami sesama anggota organisasi.

Secara sederhana budaya organisasi dapat diungkapkan sebagai cara berpikir, cara bekerja, cara laku 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 sebesar apa mereka gunakan tenaga mereka dalam pekerjaan pada organisasinya.

Sedangkan komitmen organisasi merupakan sifat hubungan antara individu dengan organisasi atau PTS yang di dalamnya individu mempunyai keyakinan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, rela 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.

Komitmen organisasi, menurut Kotler (2000), adalah sifat hubungan seorang individu dengan organisasi yang memungkinkan dia, dengan komitmen yang tinggi, memperlihatkan keinginan kuat untuk menjadi anggota organisasi tersebut, bersedia untuk berusaha sebaik mungkin, dan menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi. Pengertian tersebut mengungkapkan dua jenis komitmen. *Pertama*, komitmen terhadap sasaran organisasi atau ke mana organisasi itu diarahkan. Jika komitmen ini tinggi, organisasi akan mempertahankan keanggotaannya. *Kedua*, komitmen pada nilai-nilai, norma dan budaya organisasi yang memberikan batasan tentang

yang boleh atau tidak boleh dilakukan. Komitmen ini akan memperlihatkan keyakinan organisasi yang teguh kepada para anggotanya, dan sebaliknya para anggota akan memperlihatkan komitmen teguh pada organisasi tempat bekerja.

Komitmen yang kuat dan terpusat terhadap tugas-tugas yang dihadapi, merupakan ciri individu yang mempunyai kinerja. Salah satu ciri tersebut adalah "*a high level of task commitment or motivation to achieve in certain areas*" (Woolfolk, 1995, h. 123). Komitmen seseorang terhadap tugas diartikan sesuai dengan konsep di atas adalah suatu dorongan khusus untuk mencapai tujuan. Hal ini 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. Treffinger (1980: h. 34) menegaskan, "Curiosity, imagination, productivity, independence in thought and judgment, extensive fund of information and ideas, persistence, commitment to solving problems, concern with the future and the unknown, not merely with the past, the present, or the known".

Paparan di atas memperlihatkan bahwa budaya organisasi, komitmen, dan kinerja dosen saling berhubungan dan saling mempengaruhi. Kesesuaian budaya kerja yang dimiliki 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, h. 381). Dengan demikian dapat disimpulkan 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, h. 219), komitmen merupakan ikrar atau ikatan terhadap sesuatu tindakan. Dengan kata lain komitmen sebagai dorongan internal akan

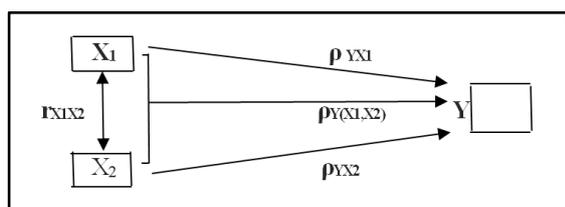
mengarahkan suatu kemampuan untuk keberhasilan dalam meningkatkan kinerja.

Untuk memperoleh bukti-bukti empiris dari fenomena di atas, perlu diadakan penelitian sejauh mana budaya organisai dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja dosen. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji pengaruh antara dua jenis variabel, yaitu: variabel penyebab (*eksogen*), dan variabel akibat (*endogen variable*). Variabel penyebab mencakup faktor budaya organisasi dan komitmen dosen, sedangkan variabel akibat adalah kinerja dosen.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei dengan bentuk penelitian analisis jalur (*Path Analysis*). Penelitian dilakukan melalui survei, karena tujuan penelitian adalah untuk mengungkap keadaan nyata tentang hal-hal yang dialami sampel penelitian, yakni seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan komitmen terhadap kinerja. Bentuk penelitian analisis jalur digunakan dengan bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variasi-variasi pada satu faktor berkaitan dengan variasi pada satu atau lebih faktor lain, serta pengaruh langsung di antara variabel berdasarkan koefisien jalur.

Untuk kepentingan penelitian dalam menghitung pengaruh antar variabel, variabel budaya organisasi disimbulkan dengan X_1 , komitmen dengan X_2 dan kinerja dengan Y . Model konstelasi antar variabel penelitian ini digambarkan sebagai berikut.



Gambar 1. Hubungan antar variabel

Penelitian ini dilakukan di PTS Jakarta dengan sasaran penelitian dosen sebagai populasi. 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.

Instrumen pengumpulan data menggunakan angket yang disusun dalam

bentuk skala sikap metode *likert* (Likert, 1967). 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. Angket terdiri atas 3 bagian sesuai dengan jumlah variabel penelitian. Tiap-tiap variabel terdiri atas beberapa dimensi dan indikator, sebagai acuan dalam mengembangkan instrumen. Dari hasil pengujian kehandalan dan kesahihan butir-butir instrumen, di peroleh beberapa butir yang koefisien validitasnya signifikan ($\alpha = 0,05, r > 0,444$). 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 , melalui perhitungan koefisien jalur. Analisis jalur digunakan juga untuk menganalisis pola hubungan kausal beberapa variabel penyebab terhadap variabel akibat. Sebelum diadakan analisis terhadap data yang diperoleh, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas dan homogenitas data.

HASIL PENELITIAN

Analisis data dengan bantuan program SPSS, diawali dengan analisis korelasi. Hasil perhitungan koefisien korelasi X_1 dengan Y dan X_2 dengan Y , serta pengujian melalui uji-t, hasilnya seperti pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Perhitungan Korelasi X_1 dengan Y dan X_2 dengan Y

Korelasi	X_1 dengan Y	X_2 dengan Y
N	70	70
R	0,535	0,757
r^2	0,286	0,573
t_{hitung}	5,227	9,471
$t_{tabel}(n=70;0,05)$	1,67	1,67

Hasil perhitungan koefisien korelasi X_1 dengan Y , diperoleh $r = 0,535$, dan hasil uji t menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 5,227 > t_{tabel}(n=70;0,05) = 1,67$. Koefisien determinasi $r^2 =$

0,286, menunjukkan bahwa 28,6 % variasi yang terjadi dalam tinggi rendahnya kinerja di sumbangkan oleh budaya organisasi, selebihnya oleh variabel lain.

Hasil perhitungan koefisien korelasi X_2 dengan Y diperoleh $r = 0,757$, dan hasil perhitungan melalui uji t , diperoleh $t_{hitung} = 9,472 > t_{tabel(n=70:0,05)} = 1,67$. Dengan koefisien korelasi di atas, diperoleh koefisien determinasi $r^2 = 0,573$, menunjukkan bahwa 57,3 % variasi yang terjadi dalam meningkatnya kinerja disumbangkan oleh variabel komitmen, selebihnya oleh variabel lain.

Tabel 2. Hasil Perhitungan Korelasi Ganda

Korelasi	X_1 dan X_2 dengan Y
N	70
R	0,692
r^2	0,479
F_{hitung}	19,476
$F_{tabel(2/67:0,05)}$	3,14

Hasil pengujian signifikansi hubungan antara kualitas budaya organisasi dan komitmen terhadap kinerja, digambarkan dalam Tabel 2. Perhitungan koefisien korelasi ganda, diperoleh $R = 0,692$. Hasil perhitungan $F_{hitung} = 19,476$ lebih besar dari $F_{tabel(2/67:0,05)} = 3,14$, menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan. Dari koefisien determinasi $r^2 = 0,479$, menunjukkan bahwa 47,9 % variasi yang terjadi dalam tinggi rendahnya kinerja di sumbangkan oleh budaya organisasi dan komitmen, selebihnya oleh variabel lain.

Selanjutnya untuk melihat pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel akan dilakukan melalui analisis jalur. Pengaruh variabel eksogen (X_1 dan X_2) terhadap variabel endogen (Y), dihitung dengan koefisien jalur (*path coefficient*), yang disimbulkan dengan ρ_{YX1} , ρ_{YX2} , dan $\rho_{Y(X1,X2)}$. Hubungan X_1 dan X_2 merupakan hubungan korelasional, dengan koefisien korelasi r_{X1X2} . Sedangkan koefisien jalur ($\rho_{Y\epsilon}$) menggambarkan besarnya pengaruh langsung variabel residu (*implicit exogenous variable*) terhadap Y . Koefisien jalur dihitung dengan rumus :

$$\begin{pmatrix} \rho_{YX1} \\ \rho_{YX2} \end{pmatrix} = \hat{R}^{-1} \begin{pmatrix} r_{YX1} \\ r_{YX2} \end{pmatrix}, \text{ dimana } \hat{R} = \begin{pmatrix} 1 & r_{X1X2} \\ r_{X2X1} & 1 \end{pmatrix}, \rho_{Y(X1,X2)} = R^2_{Y(X1,X2)}, \rho_{Y\epsilon} = \sqrt{1-R^2}$$

Persamaan struktur analisis jalur disimbulkan dengan : $Y = \rho_{YX1} X_1 + \rho_{YX2} X_2 + \rho_{Y\epsilon}$

Dengan menggunakan SPSS, diperoleh hasil perhitungan koefisien jalur seperti tabel di bawah ini :

Tabel 3. Perhitungan Koefisien Jalur

Model	Koefisien	Beta	Sig
Konstanta	2,099	.833	
Budaya	.224	.373	.003
Komitmen	.573	.663	.000

Dari tabel 3 diperoleh $\rho_{YX1} = 0,373$, $\rho_{YX2} = 0,663$, serta $\rho_{Y(X1X2)} = 0,479$ (R^2 , Tabel 2). Sedangkan hasil perhitungan diperoleh $\rho_{Y\epsilon} = 0,721$ dan $r_{X1X2} = 0,10$. 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: $(\rho_{YX1})^2 + (\rho_{YX1} \times r_{X1X2} \times \rho_{YX2}) \times 100 \%$, diperoleh hasil sebesar 16,38 %.

Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja dapat diterima. Dengan pengujian ini menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen di lingkungan PTS Jakarta yang cukup berarti. Sedangkan pengaruh langsung dan tidak langsung komitmen terhadap kinerja dihitung dengan rumus: $(\rho_{YX2})^2 + (\rho_{YX1} \times r_{X1X2} \times \rho_{YX2}) \times 100 \%$, diperoleh hasil 46,43 %. Hal ini menyatakan bahwa hipotesis terdapat pengaruh variabel komitmen terhadap kinerja dapat diterima. Dengan pengujian ini menunjukkan bahwa pengaruh komitmen dosen terhadap kinerja dosen di lingkungan PTS Jakarta yang cukup berarti.

Selanjutnya pengaruh budaya organisasi dan komitmen secara bersama-sama terhadap kinerja dosen adalah 47,9 % ($\rho_{Y(X1X2)} \times 100 \%$). Dengan demikian disimpulkan 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

Berdasarkan hasil pengujian beberapa hipotesis ternyata kedua variabel endogen (budaya

organisasi dan komitmen dosen) memiliki hubungan dan pengaruh yang signifikan terhadap variabel eksogen (kinerja). Dari hasil pengujian pertama, menggambarkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja. Temuan ini sejalan dengan pendapat Triguno (1977), bahwa warna budaya kerja adalah produktivitas berupa perilaku kerja yang dapat diukur, seperti kerja keras, disiplin, produktif, tanggung jawab, bermotivasi, kreatif, inovatif, responsif dan mandiri. 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. Hasil penelitian sesuai juga dengan pendapat Kreitner dan Kinicki (2007), yang menyatakan budaya kerja sebagai perekat organisasi yang mengikat anggota organisasi melalui nilai-nilai yang ditaati, peralatan, simbol dan cita-cita sosial yang ingin dicapai. Hal ini sesuai juga dengan pendapat Mondy (1993), bahwa budaya kerja sebagai sistem nilai, keyakinan dan kebiasaan menghasilkan norma. Norma berbentuk kebiasaan kerja berbasis nilai, aturan organisasi termasuk standar kerja organisasi. Kondisi ini akan membentuk kinerja berkualitas sesuai harapan organisasi. Penelitian lain yang selaras dengan 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 efisiensi bekerja dan pada gilirannya mendorong produktivitas kerja. Hubungan yang kurang serasi antara dosen, staf, dan mahasiswa, prosedur dan tata kerja yang tidak jelas menyebabkan kinerja yang buruk (Hadiana, 1996, h. 50). 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, h. 229), kualitas adalah *"Quality is degree of excellent intended, and the control of variability in achieving that excellent, in meeting the customer's requirements"*. 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 pelayanan PTS sebagian besar adalah hasil dari posisi normatif yang dimiliki oleh PTS itu sendiri. Hal ini sesuai dengan pendapat Robbins (1996), bahwa teori organisasi tidak hanya memperhatikan prestasi dan sikap para anggota, tetapi juga kemampuan organisasi secara keseluruhan untuk menyesuaikan diri dan mencapai tujuan-tujuan.

Hasil pengujian kedua menunjukkan terdapat 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. Hal ini sesuai dengan pendapat Semiawan (1997, h. 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 sesuai dengan pendapat Humphrey (2000, h. 3), 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 telah dapat melibatkan diri mereka kedalam apa yang dikerjakannya 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 bekerja dan menyelesaikan tugas dengan baik serta dorongan untuk berkarya. Dengan demikian semua per-

ilaku termotivasi untuk mereduksi rangsangan yang menimbulkan eksitasi (*excitation*) pada sistem. 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 orang lain, 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 daripada yang dilakukan sebelumnya. Dari penelitian ini tentang kebutuhan hasil yang baik, ditemukan bahwa yang berkinerja tinggi membedakan diri mereka dengan orang-orang lain, berkat kehendak mereka untuk melakukan segala sesuatu dengan cara lebih baik. Meskipun dilakukan dengan penelitian yang sederhana ini terhadap kebutuhan, ternyata terdapat temuan-temuan yang konsisten. *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. Karena 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, menunjuk pada permasalahan keterlibatan dan loyalitas, sesuai dengan pendapat Mondy (1993), bahwa "*commitment is viewed as an attitude of attachment to the organization, which leads to particular job - related behaviors*". 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 sesuai kebutuhan organisasi, serta menerima nilai dan tujuan organisasi.

Keyakinan diri dosen merupakan faktor pendorong bagi dirinya dalam berkarya. Keyakinan diri yang dimaksud disini 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. Keyakinan diri, kontribusinya cukup besar dalam mendorong dosen untuk berkarya, karena mereka yang tidak mempunyai keyakinan, kemauan kinerja yang tinggi akan hilang kemauannya. Di samping itu rasa tanggung jawab sebagai seorang dosen terhadap tugas dan kewajiban, akan meningkatkan usaha untuk berkarya. Rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas akan merupakan hal yang sangat penting, karena dengan rasa tanggung jawab yang tinggi dosen akan selalu berusaha menjaga citra diri dan PTS-nya, yang diungkapkan melalui prestasi terbaik sebatas kemampuan maksimalnya. 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 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 dari sebelumnya. Hasil ini telah sejalan dengan pendapat Apruebo (2005, h. 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. Penelitian ini menunjukkan para dosen yang berhasil memperoleh hasil yang baik, ternyata selain cerdas terbukti memiliki kinerja yang lebih. 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 telah sesuai dengan temuan Wang (2007), bahwa 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 dibidang intelektual telah memiliki dorongan kuat untuk mencapai hasil yang sempurna. Disamping 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, h. 535), 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 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. Sehingga ada jalan dan rumus yang harus dipakai untuk sampai kepada sebuah solusi, baik masalah pribadi setiap dosen maupun masalah bangsa pada umumnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis data yang telah dikemukakan pada bagian terdahulu, maka dapat beberapa kesimpulan penelitian. *Pertama*,

terdapat pengaruh dan hubungan yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja dosen. *Kedua*, terdapat pengaruh dan hubungan yang signifikan antara komitmen yang dimiliki terhadap kinerja dosen. *Ketiga*, terdapat pengaruh dan hubungan 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, sesuai dengan konsep pengaruh budaya organisasi dan komitmen, dalam upaya meningkatkan kinerja dosen, 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 kinerjanya. Untuk meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap keberhasilan, perlu ditanamkan komitmen dan keterikatan terhadap keberhasilan.

Sebagai bagian akhir dari tulisan ini akan disampaikan beberapa saran: *Pertama*; diharapkan dosen berupaya untuk mempunyai kompetensi yang tinggi dengan menghasilkan karya-karya ilmiah dalam rangka memperkuat kapasitas dan daya saing menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN 2015. *Kedua*; pemerintah meningkatkan stimulus, agar dosen lebih berminat menambah pengetahuan dan berkarya di bidang penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama dosen PTS.

ACUAN PUSTAKA

- Apruebo, A.R. (2005). *Sport psychology*. Manila: Publishing House.
- As'ad, M. (1980). *Psikologi industri*. Bandung: Bina Aksara.
- Casio, W. (2003). *Managing human resources productivity, quality of work life, profits*. New Jersey: McGraw-Hill, Inc.
- Hadiana. (1996). *Bisnis dan manajemen*. Jakarta: Arcan.
- Gomes, F.C. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Ando Offset.

- 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.
- Kreitner, R. & Kenicki, A. (2007). *Organizational behavior*. McGraw-Hill International.
- Likert, R. (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.
- Robbins, S.P. & Mary Coulter. (1996). *Management*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Santosa, B., Dari "Brain Drain" ke "Brain Gain", *Kompas* 2-5-2014,(6).
- Semiawan, C. (1997). *Perspektif pendidikan anak berbakat*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana.
- Spector, P.E. (2006). *Industrial and organizational psychology*. New York: John Wiley.
- Suyata. (1996). Budaya Kualitas Kerja dan Penerapannya di Lembaga Pendidikan. *Jurnal Dinamika Pendidikan*, 2 (VIII).
- Treffinger D.J. (1980). *Encouraging Creative Learning for the Gifted and Talented*. Ventura California: Ventura County Superintendent of Schools Office.
- Trigono, (1997). *Budaya Kerja*. Jakarta: PT. Golden Terayon Press.
- 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 Adul Learning*, 3(2), hlm. 189-198.
- Woolfolk, A. E. (1995). *Educational Psychology*. Boston: Allyn & Bacon.
- Zamroni. (2003). *Paradigma Pendidikan Masa Depan*. Yogyakarta: Bigraf Publishing.