

## **PENGARUH MASA KERJA, TRAIT KEPRIBADIAN, KEPUASAN KERJA, DAN IKLIM PSIKOLOGIS TERHADAP KOMITMEN DOSEN PADA UNIVERSITAS INDONESIA**

Liche Seniati

Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia, Depok 16424, Indonesia

E-mail: liche@ui.edu

---

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk: (1) membuktikan bahwa masa kerja dan *trait* kepribadian sebagai faktor pribadi bersama dengan kepuasan kerja dan iklim organisasi sebagai faktor lingkungan mempengaruhi komitmen dosen terhadap universitas, dan (2) untuk membandingkan komitmen organisasi pada dosen yang bekerja di universitas dengan karyawan yang bekerja di bidang lain. Penelitian ini dilakukan pada dosen Universitas Indonesia yang telah bekerja minimal 1 tahun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masa kerja, *trait* kebaikan hati, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap komitmen organisasi, sedangkan iklim psikologis memberikan pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja. Temuan-temuan penelitian ini memperkuat penelitian-penelitian lain yang menunjukkan bahwa faktor pribadi dan faktor lingkungan mempengaruhi komitmen organisasi.

### **Abstract**

The objective of this research are: (1) to verify that tenure and personality trait as personal factors along with job satisfaction and psychological climate as environmental factors affect organizational commitment, and (2) to compare the organizational commitment of lecturers with that of employees in other fields. Respondents of this research are lecturers of Universitas Indonesia who have been working more than one year. Research findings show that tenure, kindness trait, and job satisfaction have direct effects on organizational commitment, while psychological climate has an indirect effect through job satisfaction. These findings strengthen other researches that show how personal and environmental factors affect organizational commitment.

*Keywords: organizational commitment, tenure, personality trait, job satisfaction, psychological climate*

---

### **Pendahuluan**

Pendidikan adalah salah satu sarana untuk menjawab berbagai tantangan yang berkaitan dengan perkembangan informasi, globalisasi, pasar bebas, bahkan masalah kerukunan berbangsa dan bernegara. Pasal 3 Undang-undang No. 2 tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional mengemukakan bahwa pendidikan nasional berfungsi untuk mengembangkan kemampuan serta meningkatkan mutu kehidupan dan martabat manusia Indonesia dalam upaya mewujudkan tujuan nasional.

Pendidikan merupakan sesuatu yang berlangsung secara berkelanjutan sejak seseorang masih berada dalam lingkungan keluarga. Pendidikan formal dimulai ketika

seorang anak memasuki sekolah dasar sampai dengan perguruan tinggi. Perguruan tinggi merupakan lembaga pendidikan tinggi yang menghasilkan lulusan-lulusan yang ahli dalam berbagai bidang demi menjawab berbagai kebutuhan masyarakat, bangsa, dan negara.

Saat ini semakin banyak penduduk Indonesia yang mengikuti pendidikan tinggi untuk memperoleh pendidikan yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan harkat kehidupannya. Banyaknya penduduk yang mengikuti pendidikan tinggi pada berbagai bidang menuntut semakin banyaknya dosen, yang merupakan sumber daya manusia utama di perguruan tinggi. Namun sampai saat ini pekerjaan sebagai dosen masih merupakan bidang pekerjaan yang kurang diminati dibandingkan pekerjaan lain. Selain itu, masalah yang harus dihadapi perguruan tinggi adalah

masalah kaderisasi, terutama dengan banyaknya jumlah tenaga kependidikan yang akan memasuki masa pensiun.

Masalah lain yang dihadapi kebanyakan perguruan tinggi khususnya perguruan tinggi negeri adalah cukup banyaknya dosen yang melakukan kegiatan di luar kampus (*moonlighting*) demi mencukupi kebutuhan finansial karena gaji sebagai dosen dirasakan kurang memadai (*"Better Pay"*, 1995; *The University of Indonesia as a Legal Entity, Volume II, 2000*). Selain itu, banyak juga dosen yang ditarik sebagai pejabat di berbagai lembaga pemerintahan (Khomsan, 2000; "50 tahun Universitas Indonesia, 2000). Keadaan ini juga dialami Universitas Indonesia sebagai universitas negeri tertua di Indonesia.

Meskipun banyak dosen Universitas Indonesia yang sibuk di luar kampus, masih cukup banyak dosen yang mencurahkan perhatian dan waktunya untuk menjalankan berbagai kegiatan di kampus, serta tidak meninggalkan tanggung jawab utamanya sebagai pengajar. Hal ini terlihat dari tingginya tingkat kehadiran dosen di kelas yang mencapai 90% (Proposal-proposal QUE Universitas Indonesia, batch III, 1999). Berdasarkan studi pendahuluan, ada beberapa faktor yang mempengaruhi tetap aktifnya dosen di kampus, antara lain minat yang tinggi untuk mengajar, meneliti, dan memberikan pelayanan pada masyarakat; usia yang sudah terlalu lanjut untuk pindah pekerjaan; merasa tidak memiliki alternatif pekerjaan lain; atau karena adanya komitmen yang tinggi pada universitas. Faktor terakhir inilah yang merupakan faktor yang akan didalami pada penelitian ini.

Sampai saat ini, kebanyakan penelitian mengenai komitmen organisasi dilakukan pada organisasi bisnis. Peneliti tertarik untuk mendalami komitmen organisasi khususnya pada dosen universitas karena universitas memiliki ciri dan tujuan yang berbeda dengan organisasi bisnis, dan pekerjaan dosen memiliki karakteristik dan dinamika yang berbeda dengan pekerjaan lain.

Dalam kehidupan universitas, ada tiga tugas utama (*tridharma*) yang harus dijalankan oleh perguruan tinggi, yaitu kegiatan pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pelayanan pada masyarakat. Ketiga tugas ini dibebankan pada setiap dosen. Selain itu, ada juga kegiatan lain yang harus dijalankan dosen, misalnya memegang jabatan struktural dan menjadi anggota panitia atau kelompok kerja yang menjalankan kegiatan untuk fakultas ataupun universitas (Singapore Career Guide, 1994). Dalam menjalankan tugasnya, seringkali pekerjaan harus dilakukan dosen di luar jam kerja. Ini berarti, pekerjaan seorang dosen merupakan pekerjaan yang kompleks.

Sebagai suatu organisasi, universitas adalah organisme hidup yang terdiri dari sivitas akademika yang saling berinteraksi. Secara tradisional, universitas didefinisikan sebagai *a self-governing corporation of scholars*. Ini berarti universitas merupakan komunitas orang-orang terpelajar yang mengatur dirinya sendiri (Karmel, 1989). Menurut Blackburn and Lawrence (1995), universitas merupakan salah satu organisasi sosial di dunia yang paling dominan karena universitas memiliki peran penting dalam mempersiapkan seseorang untuk menduduki jabatan dan bergabung dalam profesi tertentu, mentransmisikan budaya pada generasi berikutnya, memberikan kritik kepada masyarakat, serta menghasilkan dan menerapkan ilmu pengetahuan.

Agar dapat menjalankan berbagai perannya, dosen haruslah merupakan dosen berkualitas dan memiliki komitmen yang tinggi pada universitas sehingga universitas dapat menyusun berbagai rencana pengembangan dengan lebih mantap dan bersinambung. Namun demikian, tampaknya kebanyakan perguruan tinggi di Indonesia belum melihat pentingnya peran komitmen dosen pada universitas terhadap peningkatan mutu dan perkembangan perguruan tinggi. Di sisi lain, hingga saat ini perguruan tinggi seolah tidak dapat melakukan tindakan yang tegas terhadap dosen yang tidak terlalu banyak terlibat dalam kegiatan di kampus, termasuk dalam kegiatan pendidikan dan pengajaran, padahal hal ini merupakan sesuatu yang penting untuk ditangani secara serius.

Dalam rangka otonomi perguruan tinggi negeri serta pengembangan perguruan tinggi secara umum, diperlukan penelitian mengenai tingkat komitmen dosen pada universitas serta faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen dosen pada universitas sehingga universitas dapat melakukan berbagai kegiatan dan kebijakan untuk mempertahankan dan meningkatkan komitmen dosen pada universitas. Secara khusus, penelitian mengenai komitmen organisasi perlu dilakukan pada dosen karena komitmen dosen pada universitas dapat mempengaruhi tingkah laku dosen dalam proses belajar-mengajar, dalam berinteraksi dengan mahasiswa, rekan kerja dan pimpinan fakultas ataupun universitas; serta mempengaruhi produktivitas dosen dalam melakukan penelitian, menulis artikel ilmiah, serta memberikan pelayanan pada masyarakat. Berbagai tingkah laku ini merupakan sebagian dari ukuran keberhasilan universitas (Peterson & Mets, 1987; Proposal-proposal QUE Universitas Indonesia, batch III, 1999).

Secara umum, komitmen organisasi adalah keterikatan karyawan pada organisasi dimana karyawan bekerja. Ada tiga komponen komitmen organisasi, yaitu komitmen afektif, komitmen rasional, dan komitmen normatif (Allen & Meyer, 1990, Meyer & Allen, 1997). Komitmen afektif (*affective commitment*) berkaitan dengan adanya keterikatan emosional, identifikasi, dan

keterlibatan karyawan pada organisasi. Komitmen rasional atau komitmen bersinambung (*continuance commitment*) berkaitan dengan pertimbangan untung rugi jika karyawan meninggalkan organisasi, dan komitmen normatif (*normative commitment*) berkaitan dengan adanya perasaan wajib dalam diri karyawan untuk tetap bekerja dalam organisasi. Ketiga komponen komitmen ini dapat muncul dalam derajat yang berbeda, serta dipengaruhi oleh anteseden yang berbeda pula.

Berdasarkan penelitian Steers (1977), Mathieu dan Zajac (1990), serta Dunham, Grube, dan Castaneda (1994) ditemukan bahwa: (1) karakteristik personal yang terdiri dari usia, lama kerja, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan; (2) karakteristik pekerjaan yang terdiri dari tantangan pekerjaan, konflik peran, dan ambiguitas peran; serta (3) pengalaman kerja, yang antara lain terdiri dari gaya kepemimpinan, keterandalan organisasi, dan rekan kerja memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi.

Dari penelitian-penelitian tersebut, salah satu faktor penting yang belum pernah diteliti hubungannya dengan komitmen karyawan pada organisasi adalah kepribadian karyawan, padahal kesesuaian antara kepribadian karyawan dengan pekerjaannya (*person-job fit*) merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi. Menurut peneliti, semakin sesuai kepribadian dosen dengan pekerjaannya sebagai dosen maka semakin tinggi komitmen dosen pada universitas. Selain itu, peneliti menduga bahwa masa kerja, yang terdiri dari usia, lama kerja, dan golongan kepangkatan dosen, juga mempengaruhi komitmen dosen pada universitas.

Pada penelitian ini, kepribadian dilihat berdasarkan *the big five personality* yang dikembangkan oleh Costa dan McCrae (1992, 1998). Teori ini didasarkan pada model lima faktor kepribadian sebagai representasi struktur *trait* yang merupakan dimensi utama dari kepribadian.

*Trait* kepribadian merupakan dimensi dari kepribadian yang merupakan kecenderungan emosional, kognitif, dan tingkah laku, yang bersifat menetap dan ditampilkan individu sebagai respons terhadap berbagai situasi lingkungan (Westen, 1999).

Taksonomi kepribadian lima besar merupakan asesmen yang komprehensif dari kepribadian dimana individu mempersepsikan bagaimana dirinya sendiri serta bagaimana hubungan dirinya dengan orang lain.

Penilaian dalam kepribadian lima besar tidak menghasilkan satu *trait* tunggal yang dominan, tetapi menunjukkan seberapa kuat setiap *trait* dalam diri seseorang. Kelima *trait* kepribadian tersebut adalah: *neuroticism*, *extraversion*, *openness to experience*, *agreeableness*, serta *conscientiousness*.

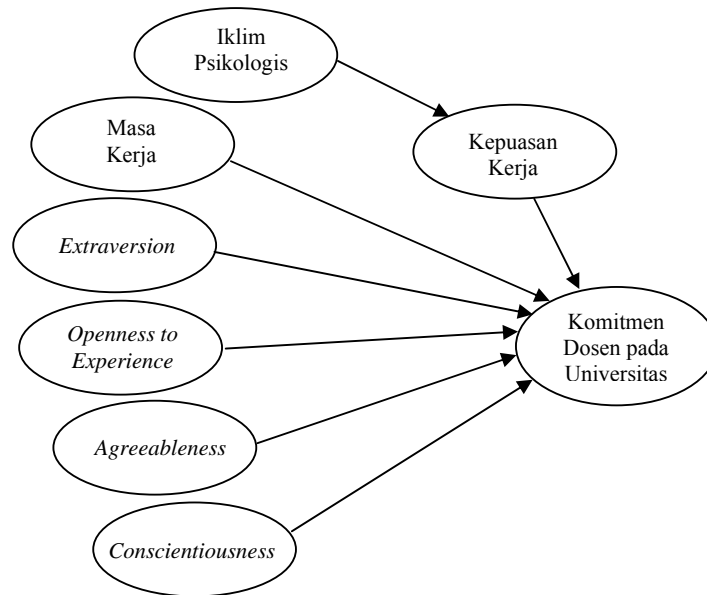
Pada penelitian ini, *trait neuroticism* tidak digunakan karena responden penelitian diperkirakan tidak memiliki gangguan emosional yang berat.

Selain faktor kepribadian, peneliti menduga bahwa komitmen dosen pada universitas dipengaruhi oleh faktor lingkungan. Pada penelitian ini, faktor lingkungan yang diteliti terdiri dari iklim psikologis dan kepuasan kerja. Iklim psikologis (*psychological climate*) merupakan rangkuman deskriptif karyawan terhadap pengalaman mereka dalam organisasi (Jones & James, 1979). Adapun kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan secara keseluruhan ataupun terhadap berbagai aspek dalam pekerjaan.

Dari definisi mengenai iklim psikologis dan kepuasan kerja, kedua variabel ini dapat dilihat sebagai faktor yang ada dalam diri seseorang. Namun peneliti menetapkan kedua variabel ini sebagai faktor lingkungan karena kepuasan kerja dan iklim psikologis terbentuk sebagai pengalaman seseorang atas lingkungan kerjanya.

Penelitian-penelitian yang dilakukan Gunz dan Gunz (1994), Knoop (1995), serta Young, Worchel, dan Woehr (1998) menemukan adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Namun belum ada penelitian yang melihat pengaruh iklim psikologis terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa ada dua faktor besar yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu faktor pribadi dan faktor lingkungan. Faktor pribadi terdiri dari masa kerja dan *trait* kepribadian, sedangkan faktor lingkungan terdiri dari iklim psikologis dan kepuasan kerja. Peneliti berpendapat bahwa kedua faktor tersebut secara bersama-sama memberikan pengaruh yang bermakna terhadap komitmen dosen pada universitas. Selain itu, peneliti memperkirakan bahwa faktor pribadi memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap komitmen organisasi dibandingkan faktor lingkungan karena faktor pribadi bersifat lebih menetap dan lebih sulit untuk diubah dibandingkan faktor lingkungan. Dari dua faktor lingkungan, peneliti berpendapat bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap komitmen dosen pada universitas, sedangkan iklim psikologis memberikan pengaruh tidak langsung yaitu melalui kepuasan kerja. Pendapat ini didasarkan pada pemikiran bahwa kepuasan dosen terhadap pekerjaannya merupakan bentuk perasaan suka atau tidak suka pada pekerjaannya yang muncul sebagai hasil persepsi dosen terhadap situasi dan kejadian di lingkungan kerjanya, yaitu fakultas atau universitas. Ini berarti, iklim psikologis yang dipersepsikan dosen menimbulkan kepuasan kerja, dan kepuasan kerja yang dirasakan dosen membentuk komitmen dosen pada universitas.



**Gambar 1. Model Penelitian**

Dari uraian di atas, masalah utama yang diajukan pada penelitian ini adalah: (1) apakah model teoritik yang menggambarkan pengaruh langsung dari masa kerja, *trait* kepribadian, dan kepuasan kerja, serta pengaruh tidak langsung dari iklim psikologis sesuai untuk menjelaskan komitmen dosen pada universitas?, dan (2) apakah masa kerja dan *trait* kepribadian memberikan pengaruh langsung yang lebih besar terhadap komitmen dosen pada universitas dibandingkan kepuasan kerja dan iklim psikologis?.

### Model Penelitian

Dari uraian mengenai pengaruh masa kerja, *trait* kepribadian, kepuasan kerja, dan iklim psikologis, model pengaruh yang akan dianalisis pada penelitian ini adalah sebagaimana terlihat pada Gambar 1.

### Metode Penelitian

Responden penelitian adalah dosen Universitas Indonesia yang berstatus pegawai negeri sipil aktif dan telah bekerja tetap selama minimal satu tahun.

Desain penelitian ini adalah studi lapangan karena tujuan penelitian adalah untuk meneliti pengaruh satu atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat, dan karena pemilihan sampel didasarkan pada kesesuaian responden dengan kriteria atau disebut *convenient sampling* (Schwab, 1999).

Alat ukur penelitian ini terdiri dari skala *Organizational Commitment* dari Allen dan Meyer (1990), skala *Job Satisfaction Survey* dari Spector (1997), *Psychological Climate Questionnaire* dari James dan Sells (1981), dan skala *NEO-4* dari Costa dan McCrae (1992). Skala-skala tersebut dimodifikasi khusus untuk dosen. Semua skala penelitian ini memiliki rentang skor antara 1 (sangat rendah) sampai dengan 6 (sangat tinggi).

Keseluruhan skala pengukuran diujicobakan pada dosen Universitas Indonesia yang memiliki karakteristik yang sama dengan responden penelitian. Tujuan ujicoba ini adalah untuk melihat keterandalan (*reliability*) dan kesahihan (*validity*) dari setiap alat ukur. Teknik analisis statistik yang digunakan untuk menguji keterandalan adalah Cronbach Alpha, sedangkan untuk menguji kesahihan pernyataan adalah dengan menggunakan Pearson Product Moment.

Untuk menguji pengaruh masa kerja, *trait* kepribadian, kepuasan kerja, dan iklim psikologis terhadap komitmen dosen pada universitas digunakan teknik analisis model persamaan struktural dengan menggunakan program SIMPLIS (*SIMPLE LISREL*) yang dikembangkan oleh Jöreskog & Sörbom.

Dengan program LISREL (*Linear Structural Relations*) dilakukan: (1) analisis model pengukuran (analisis faktor), yang bertujuan untuk memilih variabel-variabel terukur yang dapat dijadikan indikator-indikator yang baik dari setiap variabel laten penelitian, dan (2) analisis model struktural, yaitu kesesuaian antara model teoritik

dengan data dan kebermaknaan dari setiap koefisien hubungan kausal (Pedhazur & Schmelkin, 1991). Jika hasil analisis menunjukkan bahwa model teoritis yang diajukan peneliti tidak sesuai dengan data penelitian, maka dapat diajukan model lain yang dianggap lebih tepat.

## Hasil Penelitian

### Gambaran Responden

Responden berjumlah 302 orang, yang mewakili 12 fakultas di Universitas Indonesia. Responden terdiri dari 43,7% pria dan 55,3% wanita. Ada 17,2% responden berpendidikan sarjana, 60,9% berpendidikan magister, dan 21,2% berpendidikan doktor. Rentang usia responden adalah kurang dari 30 tahun (6,3%), 31-44 tahun (36,1%), dan 45-69 tahun (49,0%). Lama kerja responden berkisar antara 1-2 tahun (2,6%), 2-10 tahun (24,5%), dan lebih dari 11 tahun (70,9%). Responden meliputi golongan III/a sampai III/d (59,6%) serta golongan IV/a sampai IV/e (36,1%).

### Analisis Model Pengukuran

Analisis model pengukuran merupakan analisis faktor dengan metode konfirmatori yang dilakukan untuk memperoleh variabel terukur yang dapat menjadi indikator dari suatu variabel laten.

Berdasarkan hasil analisis faktor, diperoleh nilai muatan faktor yang berkisar antara -0,18 sampai dengan 0,95. Variabel terukur yang dipilih menjadi indikator adalah variabel yang memiliki muatan faktor yang lebih besar dari 0,50 (Hair, Anderson, Tatham, & Black, 1995).

Ketiga komponen komitmen dosen pada universitas, yaitu komitmen afektif, komitmen rasional, dan komitmen normatif merupakan indikator yang baik bagi komitmen pada organisasi. Variabel terukur usia, lama kerja, serta golongan kepegawaian merupakan indikator yang baik bagi masa kerja.

Dari keenam faset dari *trait extraversion*, hanya *warmth*, *positive emotion*, *assertiveness*, serta *gregariousness* yang dapat dijadikan indikator. Pada *trait openness to experience*, variabel yang dipilih adalah *aesthetics*, *action*, *ideas*, dan *feeling*. Indikator-indikator dari *trait conscientiousness* adalah *achievement striving*, *dutifulness*, *self-discipline*, *deliberation*, dan *competence*. Variabel terukur yang dapat menjadi indikator *trait agreeableness* hanya *tendermindedness* dan *altruism*. Oleh karena itu, untuk selanjutnya *trait agreeableness* akan disebut sebagai *trait kindness* (kebaikan hati).

Dari delapan variabel terukur kepuasan kerja, yang dapat menjadi indikator kepuasan kerja adalah kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap komunikasi, kepuasan terhadap kondisi kerja, dan kepuasan terhadap

pimpinan. Indikator dari iklim psikologis adalah karakteristik peran, karakteristik kelompok kerja, dan karakteristik manajemen.

### Gambaran Skor Variabel-variabel Penelitian

Responden penelitian ini mempunyai komitmen afektif yang berada pada taraf agak tinggi (skor rata-rata = 4,59), serta komitmen rasional dan komitmen normatif yang berada pada taraf sedang (skor rata-rata = 3,33 dan 3,87). Secara keseluruhan komitmen dosen pada universitas berada pada taraf sedang (skor rata-rata = 3,93).

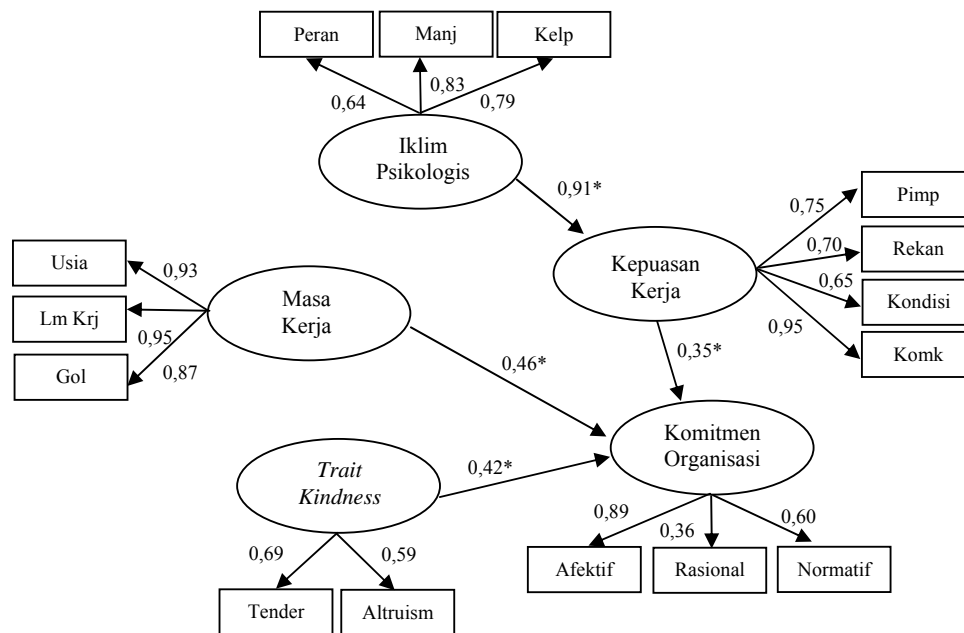
Skor responden pada semua *trait* kepribadian berada pada taraf agak tinggi. Skor *trait kindness* merupakan *trait* yang paling menonjol (skor rata-rata = 4,82), diikuti *trait conscientiousness* (skor rata-rata = 4,57), *trait openness to experience* (skor rata-rata = 4,11), dan *trait extraversion* (skor rata-rata = 4,07).

Kepuasan rata-rata responden pada semua aspek pekerjaan berada pada taraf sedang (skor rata-rata = 3,59). Kepuasan terhadap rekan kerja tergolong agak tinggi (skor rata-rata = 4,10). Kepuasan yang berada pada taraf sedang adalah kepuasan terhadap komunikasi (skor rata-rata = 3,70), kepuasan terhadap pimpinan (skor rata-rata = 3,41), dan kepuasan terhadap kondisi kerja (skor rata-rata = 3,17). Adapun alasan kepuasan kerja global yang paling banyak dikemukakan dosen adalah karena adanya kesempatan untuk melanjutkan pendidikan, suasana kerja menyenangkan, serta pekerjaan sebagai dosen tidak monoton.

Persepsi responden terhadap iklim psikologis berada pada taraf sedang. Skor iklim psikologis secara keseluruhan maupun masing-masing dimensinya adalah sebagai berikut. Iklim psikologis secara keseluruhan (skor rata-rata = 3,87), persepsi terhadap karakteristik kelompok kerja (skor rata-rata = 3,96), persepsi terhadap karakteristik peran (skor rata-rata = 3,92), dan persepsi terhadap karakteristik manajemen (skor rata-rata = 3,68).

### Analisis Model Persamaan Struktural

Analisis model persamaan struktural dilakukan dengan mengikutsertakan indikator-indikator yang dipilih berdasarkan hasil analisis faktor. Berdasarkan hasil analisis terhadap model yang diajukan peneliti, diperoleh nilai  $\chi^2$  yang belum memenuhi kriteria sehingga peneliti mengajukan model kedua. Hasil analisis terhadap model kedua ini menunjukkan bahwa model sesuai dengan data penelitian ( $\chi^2 = 81,71$ ;  $df = 64$ ,  $p = 0,067$ ;  $GFI = 0,96$ ;  $RMSEA = 0,031$ ; dan  $CN = 313,04$ ). Jalur pengaruh, besar pengaruh, dan muatan faktor dari indikator setiap variabel laten pada model kedua terlihat pada Gambar 2 berikut ini.



Gambar 2. Hasil Analisis Model Persamaan Struktural

**Kesimpulan**

Dari hasil analisis model struktural disimpulkan bahwa:

1. Model teoritik yang terdiri dari masa kerja, *trait* kepribadian, kepuasan kerja, dan iklim psikologis sesuai (*fit*) untuk menjelaskan komitmen dosen pada universitas.
2. Masa kerja memiliki pengaruh langsung yang positif dan bermakna terhadap komitmen dosen pada universitas.
3. Komitmen dosen pada universitas secara positif dan bermakna dipengaruhi oleh *trait* kindness, yaitu perhatian dan kesediaan menolong orang lain.
4. Ada pengaruh langsung yang positif dan bermakna dari kepuasan kerja terhadap komitmen dosen pada universitas.
5. Kepuasan kerja merupakan variabel mediator antara iklim psikologis dan komitmen dosen pada universitas.

Hal ini berarti bahwa: (1) semakin tinggi usia dosen, semakin lama dosen bekerja di universitas, dan semakin tinggi golongan kepegangannya, maka semakin tinggi komitmen dosen pada universitas; (2) semakin tinggi perhatian dan keinginan dosen untuk membantu orang lain, maka semakin tinggi komitmen dosen pada universitas; (3) semakin positif persepsi dosen terhadap situasi dan kejadian di fakultas dan universitas, maka semakin tinggi kepuasan dosen terhadap pekerjaannya; dan (4) semakin tinggi kepuasan kerja dosen, maka semakin tinggi komitmen dosen pada universitas.

Selain kesimpulan di atas, hasil analisis tambahan menunjukkan bahwa:

1. Masa kerja dan *trait* kepribadian memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap komitmen dosen pada universitas dibandingkan kepuasan kerja.
2. Tidak ada perbedaan skor yang bermakna dalam komitmen dosen pada universitas antara dosen pria dan dosen wanita.
3. Tingkat pendidikan tidak memberikan pengaruh yang bermakna terhadap komitmen dosen pada universitas.

**Diskusi**

Penelitian ini dilakukan di Universitas Indonesia yang merupakan salah satu universitas negeri tertua di Indonesia. Banyaknya dosen yang jarang berada di kampus atau memiliki kesibukan yang tinggi menyebabkan sulitnya mencari responden penelitian. Meskipun jumlah responden penelitian hanya sekitar dua belas persen dari jumlah dosen yang berstatus aktif, responden ini sudah mewakili dosen Universitas Indonesia karena penyebaran responden berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan golongan kepegangannya kurang lebih sama dengan penyebaran seluruh dosen Universitas Indonesia. Selain itu, responden yang berjumlah 302 orang telah mencapai batas minimal untuk melakukan analisis persamaan struktural, yaitu antara 100 – 150 orang (Ding, Velicer, & Harlow dalam Schumacker & Lomax, 1996).

Adanya pengaruh yang bermakna dari masa kerja, *trait* kepribadian, kepuasan kerja, dan iklim psikologis terhadap komitmen dosen pada universitas menunjukkan bahwa faktor pribadi dan faktor lingkungan secara bersama-sama mempengaruhi komitmen dosen pada universitas. Ini berarti, walaupun faktor individu memiliki peran penting dalam pembentukan komitmen pada universitas, faktor lingkungan juga memainkan peran yang menentukan. Dengan demikian, Universitas Indonesia harus memperhatikan kedua faktor tersebut dalam mempertahankan serta meningkatkan komitmen dosen pada Universitas Indonesia.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Parker dkk (dalam rencana penerbitan untuk *Journal of Applied Psychology*), serta sesuai dengan siklus hubungan *satisfaction-performance loop* yang dikemukakan Newstorm dan Davis (1993). Temuan ini menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen dosen pada universitas sama dengan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa meskipun universitas memiliki karakteristik yang berbeda dengan organisasi lain, serta pekerjaan dosen memiliki dinamika kerja yang berbeda dengan karyawan di organisasi lain, teori-teori dan hasil-hasil penelitian yang diterapkan dan ditemukan di organisasi bisnis dapat pula diterapkan pada organisasi pendidikan tinggi.

Cukup besarnya pengaruh *trait kindness* terhadap komitmen dosen pada universitas menunjukkan bahwa komitmen dosen pada universitas ditentukan oleh kesesuaian antara *trait* kepribadian dosen dengan ciri atau sifat pekerjaan dosen (*person-job fit*). Hal ini juga berarti dosen-dosen Universitas Indonesia yang memiliki komitmen tinggi pada universitas adalah dosen-dosen yang memiliki perhatian dan keinginan untuk menolong orang lain, baik mahasiswa, rekan kerja, maupun orang lain di dalam dan di luar fakultas dan universitas; serta selalu ingin berbagi pengetahuan dengan orang lain. Hasil ini sesuai dengan alasan utama responden memilih pekerjaan sebagai dosen Universitas Indonesia yaitu berminat pada bidang pendidikan dan pengajaran, ingin mengembangkan dan mengamalkan ilmu pengetahuan, serta ingin ikut mencerdaskan bangsa Indonesia; meskipun gaji yang diperoleh sebagai dosen perguruan tinggi negeri dirasakan tidak terlalu besar.

Pada penelitian ini ditemukan bahwa karakteristik manajemen merupakan indikator yang paling kuat bagi iklim psikologis. Selain itu, karakteristik manajemen juga memiliki hubungan yang bermakna dengan komitmen afektif, komitmen rasional, dan komitmen normatif. Hal ini berarti bahwa tingkah laku pimpinan fakultas dan universitas memegang peran penting dalam membentuk, mempertahankan, dan meningkatkan komitmen dosen pada universitas. Tingkah laku

pimpinan fakultas dan universitas ini dapat ditampilkan dalam bentuk memberikan kepercayaan, dukungan, dan penghargaan kepada dosen-dosen ketika menjalankan pekerjaan yang bernilai penting bagi fakultas maupun universitas; menunjukkan kepekaan terhadap kondisi dan kejadian di fakultas dan universitas; memberikan kesempatan kepada dosen untuk mendiskusikan masalah pribadi atau akademik yang dihadapi dosen; mengatur pembagian kerja yang adil bagi semua dosen; hati-hati dalam menangani masalah yang dihadapi fakultas dan universitas; serta konsisten dalam menjalankan kebijakan yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Mintzberg (1983) dan Gerloff (1985) bahwa universitas memiliki struktur *professional bureaucracy*, dimana dosen sebagai tenaga profesional memiliki otonomi yang cukup besar dalam mengatur dan menjalankan pekerjaannya serta menganggap pimpinan sebagai rekan kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa pimpinan fakultas dan universitas sebaiknya menerapkan gaya manajemen partisipatif yang melibatkan dosen dalam setiap kegiatan fakultas dan universitas, termasuk juga pengambilan keputusan penting.

Adanya pengaruh langsung yang positif dan bermakna dari kepuasan kerja terhadap komitmen dosen pada universitas menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan dosen terhadap pekerjaannya, maka semakin tinggi pula keterikatan pada universitas. Kepuasan kerja ini terutama dirasakan dalam hal kepuasan terhadap pimpinan fakultas, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap komunikasi yang terjadi di dalam fakultas, serta kepuasan terhadap kondisi kerja yang tersedia di fakultas.

Untuk meningkatkan kepuasan dosen, khususnya dalam hal kondisi kerja, maka Universitas Indonesia perlu menyediakan berbagai sarana dan prasarana yang mendukung kegiatan tridharma perguruan tinggi, misalnya dengan menyediakan perpustakaan dengan koleksi buku terbaru dan ruang baca yang nyaman, akses internet yang luas dan cepat, komputer dengan berbagai program aplikasi, peralatan mengajar yang lengkap dan terawat, ruang rapat atau diskusi yang menunjang, serta ruang kerja yang nyaman dan kondusif untuk bekerja. Selain itu, fasilitas-fasilitas yang juga diperlukan untuk meningkatkan kesehatan jasmani dan kesejahteraan psikologis dosen antara lain fasilitas olah raga, ruang istirahat, serta pusat kesehatan bagi dosen.

Salah satu faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja dosen yang pada akhirnya dapat mempengaruhi komitmen dosen pada universitas adalah kepuasan terhadap komunikasi. Bentuk komunikasi ini dapat ditingkatkan melalui media komunikasi tertulis seperti buletin serta pertemuan langsung yang bersifat komunikasi dua arah antara pimpinan fakultas dan

universitas dengan dosen dimana dosen dapat memberikan kritik dan masukan bagi pimpinan fakultas dan universitas.

Ditemukannya pengaruh yang bermakna dari usia dan lama kerja terhadap komitmen dosen pada universitas menunjukkan bahwa dosen yang memiliki masa kerja yang lebih panjang akan memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap universitas. Hal ini terjadi karena semakin tinggi usia dosen serta semakin lama dosen bekerja di universitas maka dosen tersebut semakin mencintai pekerjaannya serta mencintai Universitas Indonesia sehingga bersedia untuk terus terlibat dalam kegiatan fakultas dan universitas.

Spector (1996, 1997) menyatakan bahwa semakin lama seseorang bekerja dalam satu organisasi maka semakin tinggi pula kepuasannya terhadap pekerjaan. Dengan demikian, komitmen yang tinggi pada dosen yang lebih lama bekerja dapat disebabkan oleh adanya kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan ini diperoleh antara lain dari adanya kesesuaian antara apa yang diharapkan dengan apa yang diterima dosen, antara adanya minat yang tinggi terhadap pendidikan dan pengajaran dengan kesempatan untuk berinteraksi dengan mahasiswa, serta antara keinginan untuk mengembangkan diri dan mengembangkan ilmu pengetahuan dengan adanya kesempatan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi atau mengikuti berbagai seminar nasional dan internasional.

Adanya pengaruh yang bermakna dari golongan kepangkatan terhadap komitmen dosen pada universitas menunjukkan bahwa semakin tinggi golongan kepangkatan yang dimiliki dosen maka semakin tinggi pula komitmennya pada universitas. Hal ini mengandung implikasi bahwa pimpinan fakultas dan universitas perlu merancang mekanisme kenaikan pangkat sedemikian rupa agar semakin banyak dosen Universitas Indonesia yang memiliki golongan kepangkatan yang tinggi, misalnya mempersingkat jenjang kepangkatan dosen serta mempermudah prosedur kenaikan pangkat.

Untuk mengurus kepangkatan dosen, universitas perlu merancang sistem pengarsipan kegiatan tridharma perguruan tinggi yang dilakukan oleh dosen secara terpadu dan bersinambung agar dapat memperoleh informasi yang cepat dan akurat mengenai angka kredit yang diperoleh dosen sehingga mempermudah pengurusan kenaikan pangkat. Adanya mekanisme yang mempermudah dosen mengurus kepangkatan akan mendukung sistem pengembangan karier dosen yang teratur dan terencana. Dengan demikian, fakultas dan universitas akan mudah dalam melakukan kaderisasi, dalam memilih dosen yang berkualitas dan berkomitmen untuk menduduki jabatan-jabatan penting di kampus, serta dalam menjalankan berbagai kegiatan

di fakultas dan universitas yang akan mendukung pencapaian tujuan, visi, dan misi universitas. Hal ini pada akhirnya juga akan meningkatkan efektivitas kerja serta kualitas universitas yang akan mengarah pada keberhasilan universitas.

Jika dilihat dari masing-masing skor komponen komitmen dosen pada universitas, adanya skor komitmen afektif yang agak tinggi menunjukkan bahwa responden memiliki keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan yang agak tinggi pada universitas. Hal ini juga berarti bahwa dosen memiliki keinginan yang kuat untuk terikat dan bertahan bekerja di Universitas Indonesia. Adanya skor komitmen normatif yang berada pada taraf sedang menunjukkan bahwa responden memiliki kewajiban moral untuk tetap bekerja di Universitas Indonesia karena merasa telah dibesarkan oleh universitas dan merasa tidak pantas untuk meninggalkan universitas.

Meskipun berada pada taraf sedang, skor komitmen rasional yang dimiliki dosen berada pada derajat yang paling rendah dibandingkan kedua komponen komitmen lainnya. Dengan kata lain, kebutuhan dosen yang bertahan di Universitas Indonesia tidak terlalu tinggi. Ini berarti, responden memperhitungkan untung rugi dalam mempertahankan keanggotaannya sebagai dosen Universitas Indonesia. Hal ini perlu mendapat perhatian pimpinan fakultas dan universitas karena jika ada tawaran yang lebih baik dari luar universitas, besar kemungkinan dosen akan meninggalkan Universitas Indonesia walaupun dosen tersebut merasa terikat dan wajib untuk tetap bekerja di Universitas Indonesia.

Untuk dapat mempertahankan dosen-dosen yang berkualitas agar mau tetap bekerja serta menarik dosen-dosen muda yang berpotensi untuk mau bekerja di Universitas Indonesia, maka perlu dilakukan berbagai kegiatan yang memberi kesempatan kepada dosen untuk berkembang sekaligus mendapatkan imbalan yang pantas. Hal ini antara lain dapat dilakukan dengan melibatkan dosen dalam berbagai kegiatan penerapan ilmu di lembaga-lembaga yang dimiliki fakultas, memberikan kesempatan yang adil pada dosen untuk mengajar di berbagai program dan jenjang pendidikan di setiap fakultas, serta mengikutsertakan dosen dalam berbagai proyek yang ditangani oleh fakultas ataupun universitas. Dengan demikian diharapkan dosen semakin merasa memiliki dan menjadi keluarga besar Universitas Indonesia, peduli terhadap perkembangan Universitas Indonesia, serta merasakan keuntungan dengan tetap bertahan bekerja di Universitas Indonesia.

Meskipun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen dosen pada universitas, untuk dapat menjadi universitas yang berkualitas dan mampu bersaing di tingkat internasional, Universitas Indonesia harus



memiliki dosen-dosen yang kompeten dalam bidang ilmu tertentu yang ditunjukkan antara lain dengan tingkat pendidikan yang tinggi dengan nilai prestasi akademik yang baik.

Dalam rangka menjadi universitas riset bertaraf dunia, tampaknya Universitas Indonesia tidak dapat lagi hanya mengandalkan dosen yang memiliki *trait kindness* saja. Diperlukan *trait* kepribadian lain seperti *openness to experience* dan *conscientiousness* yang menunjang komitmen dosen pada universitas. Kedua *trait* ini merupakan ciri lain dari dosen sebagai individu yang kompeten, tekun, dan disiplin; mempunyai pemikiran yang luas, orisinal, dan kreatif; berorientasi pada prestasi; dan berhati-hati dalam bertindak.

Dengan adanya *trait openness to experience* yang tinggi diharapkan dosen memiliki semangat untuk selalu mengikuti perkembangan ilmu, melakukan penelitian untuk mendalami dan menguji berbagai teori, serta mampu menerima kritik dan saran dari orang lain. Di sisi lain, dengan adanya *trait conscientiousness* yang tinggi diharapkan dosen akan memiliki inspirasi yang tinggi dalam menjalankan tugasnya, bersedia bekerja keras dan menyelesaikan pekerjaan hingga tuntas, serta mempunyai dan menerapkan prinsip-prinsip etika dan moral dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan adanya dosen yang memiliki *trait kindness*, *openness to experience*, dan *conscientiousness* yang tinggi diharapkan Universitas Indonesia dapat meningkatkan peringkatnya di dunia internasional.

## Daftar Acuan

Allen, N.J. dan J.P. Meyer. 1990. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 63, halaman: 1 – 18.

Blackburn, R.T. dan J.H. Lawrence. 1995. *Faculty at Work: Motivation, Expectation, Satisfaction*. Baltimore: The John Hopkins University Press.

Costa, P.T. dan R.R. McCrae. 1992. *Revised NEO Personality Inventory (NEO PI-R) and Neo Five-Factor Inventory (NEO-FFI)*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resource, Inc.

Costa, P.T. dan R.R. McCrae. 1998. *Manual Supplement for the NEO 4*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resource, Inc.

Department of Social Welfare, Faculty of Social and Political Sciences, University of Indonesia. 1999. *Proposal for Undergraduate Development: Quality for Undergraduate Education Project Grant Batch III*. Depok: Author.

Department of Sociology, Faculty of Social and Political Sciences, University of Indonesia. 1999. *Proposal for Undergraduate Development: Quality for Undergraduate Education Project Grant Batch III*. Depok: Author.

Dunham, R.B., J.A. Grube, dan M.B. Castaneda. 1994. Organizational Commitment: The Utility of an Integrative Definition. *Journal of Applied Psychology*, 79, halaman: 370-380.

Faculty of Dentistry, University of Indonesia. 1999. *Proposal for Undergraduate Development: Quality for Undergraduate Education Project Grant Batch III*. Depok: Author.

Faculty of Law, University of Indonesia. 1999. *Proposal for Undergraduate Development: Quality for Undergraduate Education Project Grant Batch III*. Depok: Author.

Faculty of Medicine, University of Indonesia. 1999. *Proposal for Undergraduate Development: Quality for Undergraduate Education Project Grant Batch III*. Depok: Author.

Faculty of Psychology, University of Indonesia. 1999. *Proposal for Undergraduate Development: Quality for Undergraduate Education Project Grant Batch III*. Depok: Author.

Gerloff, E.A. 1985. *Organization Theory and Design: A Strategic Approach for Management*. Singapore: McGraw Hill, Inc.

Gunz, H.P. dan S.P. Gunz. 1994. Professional/Organizational Commitment and Job Satisfaction for Employed Lawyers. *Human Relations*, 47, halaman: 801-817.

Hair, J.F., R.E. Anderson, R.L. Tatham, dan W.C. Black. 1995. *Multivariate Data Analysis with Readings* (4<sup>th</sup> Ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

James, L.R. dan S.B. Sells. 1981. Psychological Climate: Theoretical Perspective and Empirical Research. In D. Magnusson (Ed.), *Toward a Psychology of Situations: An Interactional Perspective*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Jones, A.P. dan L.R. James. 1979. Psychological Climate: Dimensions and Relationship of Individual and Aggregated Work Environment Perceptions. *Organizational Behavior and Human Performance*, 23, halaman: 201-250.

- Karmel, P. 1989. Reflection on a Revolution: Australian Higher Education in 1989. In I. Moses (Ed.), *Higher Education in the Late Twentieth Century: Reflection on a Changing System, A Festschrift for Ernstroe*. Australia: Higher Education Research and Development Society of Australia.
- Khomsan, Ali. 4 September 2000. *Peringkat Perguruan Tinggi Kita: Tanggapan atas Tulisan Prof. Otto Sumarwoto*. Kompas.
- Knoop, R. 1995. Relationship among Job Involvement, Job Satisfaction, and Organizational Commitment for Nurses. *The Journal of Psychology*, 129, halaman: 643-649.
- Mathieu, J.E. dan D.M. Zajac. 1990. A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin*, 108, halaman: 171-188.
- Meyer, J.P. dan N.J. Allen. 1997. *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publication, Inc.
- Mintzberg, H. 1983. *Structure in Fives: Designing Effective Organization*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Newstrom, J.W. dan K. Davis. 1993. *Organizational Behavior: Human Behavior at Work* (9<sup>th</sup> Ed.). New York: McGraw Hill.
- Parker, C.P., S.A. Young, B.B. Baltes, R. Altmann, J. Huff, dan H.A. LaCost (In Press). Meta Analysis of the Relationship between Psychological Climate Perceptions and Work Outcomes. *Journal of Applied Psychology*.
- Pedhazur, E.J. dan L.P. Schmelkin. 1991. *Measurement, Design, and Analysis: An Integrated Approach* (Student Edition). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Schumacker, R.E. dan R.G. Lomax. 1996. *A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Schwab, D.P. 1999. *Research Methods for Organizational Studies*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Seniati, Ali Nina Liche. 2002. "Pengaruh Masa Kerja, Trait Kepribadian, Kepuasan Kerja, dan Iklim Psikologis terhadap Komitmen Dosen pada Universitas Indonesia". Disertasi Psikologi. Depok: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Singapore Press Holding & Singapore Ministry of Education. 1993. *Singapore Career Guide 1994*. Singapore: Singapore Press Holding Ltd.
- Spector, P.E. 1996. *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Spector, P.E. 1997. *Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause, and Consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage Publication.
- Steers, R.M. 1977. Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, halaman: 46-56.
- The University of Indonesia. 2000. *The University of Indonesia as a Legal Entity: Report on Self Evaluation*. Volume II. Depok: Author.
- Westen, D. 1999. *Psychology: Mind, Brain, & Culture* (2<sup>nd</sup> Ed.). New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Young, B.S., S. Worchel, dan D.J. Woehr. 1998. Organizational Commitment among Public Service Employee. *Public Personnel Management*, 27, halaman: 339-348.
- Better Pay Urged for Lecturer at Universities*. 10 January 1995. *The Jakarta Post*.
- 50 Tahun Universitas Indonesia: Memacu Diri Lewat Otonomi Perguruan Tinggi. 31 Januari 2000. Kompas.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional.