

Hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen dosen pada Universitas Negeri Jakarta

Mochammad Mujib Ridwan, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20287399&lokasi=lokal>

Abstrak

Komitmen dosen adalah keterikatan seorang dosen terhadap universitasnya. Komitmen organisasi terdiri dari tiga komponen yaitu komitmen afektif, komitmen rasional, komitmen normatif. Adapun kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja tiap individu tidak pernah sesuai dengan persepsi individu terhadap pekerjaannya yang meliputi beberapa faset yaitu kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap kesempatan promosi, kepuasan terhadap gaya kepemimpinan, kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap imbalan, kepuasan terhadap komunikasi, dan kepuasan terhadap kondisi kerja. Penelitian ini melihat hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen dosen pada Universitas Negeri Jakarta (UNJ).

Responden penelitian adalah dosen UNJ dengan masa kerja minimal satu tahun. Alat pengumpul data yang digunakan adalah Skala Komitmen Organisasi dan Skala Kepuasan Kerja yang telah dimodifikasi khusus untuk dosen (Ali Nina, 2002). Untuk melihat hubungan kedua variabel digunakan korelasi pearson product moment.

Data menunjukkan bahwa dosen UNJ mempunyai kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang tinggi. Ini berarti secara umum kepuasan kerja dan komitmen dosen pada UNJ adalah tinggi. Faset kepuasan terhadap pekerjaan mempunyai skor yang terbesar sedangkan faset kepuasan terhadap kondisi kerja memiliki skor yang paling rendah.

Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen dosen pada UNJ. Ini berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja dosen maka semakin tinggi pula komitmen dosen pada universitas. Hasil analisis juga menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara setiap faset kepuasan kerja dengan komitmen dosen pada UNJ.

Hubungan yang signifikan juga terlihat dari setiap faset kepuasan kerja dengan komponen komitmen organisasi. Jika dilihat dari masing-masing faset kepuasan kerja, komitmen afektif memiliki korelasi yang paling tinggi dengan kepuasan terhadap pekerjaan; sedangkan komitmen rasional dan komitmen normatif mempunyai korelasi paling besar dengan kepuasan terhadap gaya kepemimpinan. Hasil penelitian ini memperkuat hasil-hasil penelitian sebelumnya bahwa setiap komponen komitmen organisasi didasari oleh anteseden yang berbeda.

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti mengajukan saran untuk penelitian lanjutan dengan mengikutsertakan variabel penelitian selain kepuasan kerja. Hal ini perlu dilakukan karena adanya dugaan bahwa masih banyak laktor lain yang berpengaruh terhadap komitmen dosen pada universitas.

Saran untuk universitas adalah untuk lebih meningkatkan kepuasan terhadap kondisi kerja yang ada pada universitas sehingga diharapkan universitas akan lebih efektif dan berkualitas.