

# Hubungan antara nilai kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen dosen pada Universitas Gadjah Mada

Indah Kurnianingsih, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20287444&lokasi=lokal>

---

## Abstrak

Komitmen organisasi adalah keterikatan karyawan pada organisasi dimana karyawan bekerja. Ada tiga komponen organisasi, yaitu : komitmen afektif, komitmen rasional dan komitmen normatif (Allen dan Meyer, 1997). Berdasarkan penelitian Ali Nina (2002) ditemukan bahwa komitmen dosen dipengaruhi oleh faktor pribadi dan faktor lingkungan. Faktor lingkungan yang secara langsung mempengaruhi komitmen dosen pada universitas adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan secara keseluruhan ataupun terhadap berbagai aspek dalam pekerjaan. Nilai kerja merupakan salah satu faktor pribadi yang berhubungan dengan komitmen organisasi. Nilai kerja adalah keadaan akhir yang ingin dicapai karyawan yang dapat dicapai melalui bekerja. Nilai kerja dibagi menjadi dua, yaitu nilai kerja intrinsik dan nilai kerja ekstrinsik. Nilai kerja intrinsik adalah nilai-nilai yang berhubungan dengan sifat dasar pekerjaan, sedangkan nilai kerja ekstrinsik adalah nilai-nilai yang berhubungan dengan konsekuensi melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, masalah yang akan diteliti adalah apakah kepuasan kerja dan nilai kerja secara bersama-sama memberikan sumbangan yang bermakna terhadap komitmen dosen pada universitas ?

Penelitian mengenai komitmen dosen pada universitas perlu dilakukan, karena komitmen dosen dapat mempengaruhi tingkah laku dosen, antara lain dalam tingkat kehadiran dosen di fakultas; sikap dan tingkah laku dosen berinteraksi dengan mahasiswa, rekan kerja, pimpinan universitas atau fakultas serta melakukan pelayanan bagi masyarakat. Berbagai tingkah laku ini merupakan ukuran keberhasilan bagi universitas (Ali Nina, 2002).

Responden penelitian adalah dosen Universitas Gadjah Mada (UGM) dengan kriteria telah menjadi pegawai negeri sipil selama satu tahun, responden diambil dengan teknik convenient sampling. Jumlah responden penelitian adalah 245 orang yang berasal 16 jurusan yang ada di UGM. Untuk melakukan pengukuran komitmen organisasi peneliti menggunakan alat ukur Organizational Commitment Questionnaire yang disusun oleh Meyer dan Allen. Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan alat ukur The Job Satisfaction Survey yang disusun oleh Spector (1997). Kedua alat ukur telah dimodifikasi oleh Ali Nina (2002) khusus untuk dosen.. Untuk mengukur nilai kerja, peneliti merancang sebuah alat yang mengacu pada teori Nord (1988).

Untuk menjawab permasalahan penelitian, peneliti melakukan pengolahan data dengan teknik statistik analisa regresi berganda metode stepwise dengan program SPSS 11.00. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa secara umum kepuasan kerja dan komitmen dosen pada universitas tergolong agak tinggi, dan nilai kerja yang dianggap dosen UGM lebih penting adalah nilai kerja intrinsik, yang berarti bagi dosen UGM memandang isi dari aktivitas pekerjaan lebih penting dibandingkan dengan memandang konsekuensi dari melakukan pekerjaan.

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh bahwa kepuasan kerja dan nilai kerja secara bersama-sama memberikan sumbangan yang bermakna terhadap komitmen afektif dosen pada universitas. Sementara itu,

komitmen organisasi, komitmen rasional dan komitmen normatif hanya dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Aspek kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap komitmen afektif adalah kepuasan terhadap pekerjaan, kondisi kerja, dan kesempatan promosi. Pada komitmen rasional kepuasan kerja yang berpengaruh adalah kepuasan terhadap gaya kepemimpinan dan gaji, sedangkan yang mempengaruhi komitmen normatif adalah kepuasan terhadap imbalan non finansial dan gaya kepemimpinan.

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti mengajukan beberapa saran antara lain melakukan penelitian lanjutan untuk melihat apakah nilai kerja mempunyai pengaruh yang tidak langsung dengan komitmen organisasi, karena adanya dugaan bahwa kepuasan kerja merupakan mediator antara nilai kerja dengan komitmen organisasi. Saran lainnya adalah bahwa universitas perlu menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif, memberikan perhatian ekstra kepada sistem pemberian gaji dan imbalan non finansial, dan menyediakan perbaikan