

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah salah satu elemen penting dalam kehidupan manusia untuk tumbuh dan berkembang. Pendidikan mempunyai peranan penting dalam keseluruhan aspek kehidupan manusia dan akan berpengaruh langsung terhadap pembentukan kepribadian manusia. Di samping itu Pendidikan adalah pengembangan kemampuan dan jati diri peserta didik sebagai wujud kepribadian yang utuh, melalui program pengajaran yang diarahkan melalui kurikulum program studi. **(Keputusan Menteri Negara Koordinator Bidang Pengawasan Pembangunan dan Pendayagunaan Aparatur Negara, Nomor : 38/KEP/MK.WASPAN/9/1999).**

Rendahnya mutu pendidikan, merupakan isu nasional yang akhir-akhir ini ramai dibicarakan. Dosen merupakan ujung tombak pendidikan, yang artinya secara langsung menentukan mutu pendidikan yang dihasilkan **(Wawasan Tridharma No. 1 Tahun XX Agustus 2007)**. Di samping itu juga dibutuhkan suatu badan/lembaga yang menjadi penyokong bagi individu yang akan mengenyam pendidikan.

Badan/lembaga pendidikan tersebut memiliki beberapa bentuk diantaranya Perguruan Tinggi. Perguruan Tinggi adalah satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan tinggi berbentuk Akademi, Politeknik, Sekolah Tinggi, Institut dan Universitas. **(Keputusan Menteri Negara Koordinator**

Bidang Pengawasan Pembangunan dan Pendayagunaan Aparatur Negara, Nomor : 38/KEP/MK. WASPAN/9/1999). Badan / Lembaga ini mempunyai andil yang cukup besar sebagai wadah bagi para individu untuk mengikuti proses belajar – mengajar. Sudah dapat dipastikan bahwa badan/ lembaga pendidikan mempunyai komponen yang cukup penting yaitu dosen sebagai pengajar profesional di dalam membekali para individu dalam proses pembelajaran. Dosen adalah seseorang yang berdasarkan pendidikan dan keahliannya diangkat oleh penyelenggara perguruan tinggi dengan tugas utama mengajar pada perguruan tinggi yang bersangkutan. **(Keputusan Bersama Menteri Pendidikan dan Kebudayaan dan Kepala Badan Kepegawaian Negara, Nomor : 61409/MPK/KP/99, Nomor : 181 Tahun 1999).**

Sekolah Tinggi “X” Bandung adalah salah satu Perguruan Tinggi yang hanya memiliki satu fakultas yaitu fakultas hukum. Pada awal berdirinya, Sekolah Tinggi “X” Bandung bernama “Universitas Bandung “ yang memiliki 7 Fakultas. Namun seiring berjalannya waktu hanya Fakultas Hukum saja yang dapat dipertahankan. Akhirnya pada Tanggal 12 November 1976 berdasarkan **Surat Keputusan (SK) Koordinator Koordinasi Perguruan Tinggi Swasta Wilayah III Jawa Barat Nomor : 63**, ditetapkan bahwa Sekolah Tinggi “X” Bandung merupakan kelanjutan dari Fakultas Hukum Universitas Bandung.

Sekolah Tinggi “X” Bandung mempunyai visi yaitu *”Menjadi lembaga pendidikan tinggi hukum yang senantiasa mendapat kepercayaan masyarakat”*. Sedangkan misi yang dimiliki Sekolah Tinggi “X” Bandung adalah *” Mendidik calon-calon Sarjana Hukum yang berkualitas dan kompetitif sesuai dengan*

tuntutan perkembangan nasional dan global ". Berdasarkan visi dan misi di atas maka terlihat bahwa Sekolah Tinggi "X" Bandung menyadari bahwa dosen merupakan sumber daya manusia yang sangat penting dalam mencapai visi dan misinya tersebut.

Sekolah Tinggi "X" Bandung. mempunyai 43 dosen tetap dan 10 dosen luarbiasa. Dosen Tetap mempunyai Jabatan Akademik beragam mulai dari Asisten Ahli, Lektor, Lektor Kepala hingga Guru Besar. Selain itu ada beberapa dosen tetap yang menduduki jabatan struktural. Sedangkan dosen luar biasa hanya memiliki Jabatan Akademis saja. Menurut **Keputusan Bersama Menteri Pendidikan dan Kebudayaan dan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor : 61409/MPK/KP/99, Nomor : 181 Tahun 1999**, 3 Tugas pokok Dosen (Tridharma Perguruan Tinggi) adalah melaksanakan pendidikan & pengajaran, penelitian & pengembangan ilmu serta pengabdian pada masyarakat.

Kegiatan pendidikan & pengajaran mencakup pelaksanaan perkuliahan, menguji UTS & UAS, menyelenggarakan kegiatan di laboratorium, membimbing seminar mahasiswa, membimbing kuliah kerja nyata (KKN), praktek kerja lapangan (PKL), membimbing tugas akhir penelitian mahasiswa, pengujian pada ujian akhir, membina kegiatan mahasiswa di bidang akademik dan kemahasiswaan, mengembangkan program perkuliahan, mengembangkan bahan pengajaran.

Butir kedua dari Tridharma Perguruan Tinggi yaitu penelitian & pengembangan ilmu yang mencakup menghasilkan karya ilmiah, menerjemahkan/menyadur buku ilmiah, mengedit/menyunting karya ilmiah. Butir

ketiga dari Tridharma Perguruan Tinggi yaitu melaksanakan pengabdian kepada masyarakat yang mencakup menduduki jabatan pimpinan dalam lembaga pemerintahan/pejabat negara, melaksanakan pengembangan hasil pendidikan dan penelitian yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat, memberi latihan/penyuluhan/penataran pada masyarakat, memberi pelayanan kepada masyarakat(**Keputusan Bersama Menteri Pendidikan dan Kebudayaan dan Kepala Badan Kepegawaian Negara, Nomor : 61409/MPK/KP/99, Nomor : 181 Tahun 1999**).

Berdasarkan hasil Wawancara dengan Pembantu Ketua I, dalam bidang pendidikan & pengajaran metode perkuliahan yang ditetapkan di Sekolah Tinggi “X” Bandung adalah metode dialog, yaitu tanya-jawab, diskusi yang diberikan dosen kepada mahasiswa. Namun saat ini yang terjadi 75% dosen masih menggunakan cara mengajar dengan metode ceramah sedangkan 25% dosen sudah mengajar dengan metode dialog dan menggunakan teknologi-teknologi baru yang digunakan seperti ” *Power Point* ”. Dosen juga mempunyai tugas untuk membimbing mahasiswa menuju pra-sidang atau seminar, dosen juga mempunyai tugas untuk membimbing mahasiswa dalam tugas akhir penelitian mahasiswa dan biasanya mahasiswa mempunyai kartu bimbingan sebagai tanda bukti bahwa mahasiswa tersebut sudah melakukan bimbingan.

Selain itu di Sekolah Tinggi “X” Bandung setiap dosen mempunyai tugas sebagai penguji pada Sidang Sarjana. Dosen juga mempunyai tugas untuk membimbing kegiatan mahasiswa dalam *Study Tour* dan juga Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM), dalam mengembangkan bahan pengajaran ada dosen yang

memberikan diktat, buku, selain itu juga ada 11 dosen yang biasanya ditugaskan untuk menyampaikan orasi ilmiah dalam Wisuda. Sampai saat ini kegiatan dalam bidang pengajaran sudah semua dilakukan.

Pada bidang penelitian & pengembangan ilmu, 90% dosen sudah melakukan karya penelitian yang bersifat penelitian kepustakaan dan 10% dosen lainnya belum melakukannya. Namun hasil penelitian tersebut jarang dipublikasikan kepada masyarakat karena terbentur dana yang tersedia. Di samping itu pula ada 11 dosen yang sudah menulis buku hasil karya tulisnya sendiri dan juga ada 1 orang dosen yang menerjemahkan buku asing ke dalam bahasa Indonesia. Saat ini yang menjadi kendala dalam melakukan penelitian & pengembangan ilmu yaitu ketersediaan dana, yaitu hanya memungkinkan tiga Dosen dalam setiap semester bisa melakukan penelitian sehingga mempersempit peluang dosen untuk bisa meneliti. Sebagian besar dosen dalam melakukan penelitian hanya demi kepentingan kenaikan jabatannya saja.

Pada bidang pengabdian kepada masyarakat yang sudah dilakukan saat ini yang sudah menduduki jabatan pimpinan dalam lembaga pemerintahan/pejabat negara yaitu 1 dosen yang menjadi Ketua Partai Politik, dan juga 1 dosen yang menjadi Hakim Agung. Setiap semester dosen mempunyai tugas untuk memberikan penyuluhan hukum-hukum di pedesaan dan kegiatan tersebut sudah dilakukan. Sekolah Tinggi "X" Bandung juga mempunyai Lembaga Bantuan Hukum (LBH) yang memberikan konsultasi hukum yang di dalamnya dipegang oleh Pengacara dan Notaris sekaligus juga sebagai dosen. Namun LBH ini bersifat komersial dan biasanya menangani masalah-masalah

yang akan dibawa ke pengadilan. Sekolah Tinggi “X” Bandung juga mempunyai Lembaga Pelayanan Hukum (LPH) yang ditujukan untuk masyarakat umum secara luas dan diberikan secara cuma-cuma. LPH ini tujuannya untuk konsultasi dan penyuluhan hukum. Namun sampai saat ini hanya 60 % dosen yang bersedia memberikan pelayanan hukum kepada masyarakat.

Berdasarkan fenomena yang ada seluruh dosen Sekolah Tinggi “X” Bandung telah melakukan pengajaran yang telah ditentukan institusi meskipun di bidang penelitian dan pengabdian belum optimal baik dari segi kuantitas maupun kualitasnya. Sampai sejauh ini dosen bersedia melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi dan aktif dalam kegiatan yang dilakukan Sekolah Tinggi “X” Bandung.

Berdasarkan penilaian melalui kusioner yang baru pertama kali diberikan pada tahun 2007 kepada mahasiswa mengenai unjuk kerja dosen, didapatkan bahwa mahasiswa menganggap dosen di Sekolah Tinggi “X” Bandung, rata-rata sudah memenuhi kewajibannya sebagai dosen. Namun hal itu baru dilakukan sekali saja karena ada beberapa dosen yang menolak atau tidak setuju dengan penilaian itu karena takut citra dosennya terganggu oleh penilaian tersebut.

Performance kerja dosen merupakan salah satu indikator dari komitmen organisasi dosen terhadap institusi kerjanya dalam hal ini Sekolah Tinggi “X” Bandung, selain tingkat absensi, *turn over* dan masa kerja (**Meyer dan Allen ,1997**). Menurut *Meyer&Allen*, komitmen organisasi merujuk pada keterikatan suatu keadaan psikologis tertentu yang merupakan karakteristik hubungan anggota dengan organisasinya dan mempunyai implikasi terhadap keputusan yang diambil untuk berhenti atau terus menjadi anggota organisasi tersebut. Bila dosen

memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi maka dosen selalu berusaha untuk selalu hadir dalam mengajar, menampilkan unjuk kerja yang baik dan juga mau bertahan dalam organisasi walaupun banyak tantangan yang dihadapi sedangkan bila dosen memiliki komitmen yang rendah pada organisasi maka dosen tidak optimal dalam menjalankan tugasnya sebagai pengajar, tidak produktif dalam mengajar dan juga tidak betah dalam organisasi.

Jika dilihat dari jumlah kehadiran Dosen yang ada di Tata Usaha berdasarkan data Tahun 2007/2008, Semester Ganjil, tingkat kehadiran dosen di ruang kuliah sekitar 70%. Tingkat kehadiran rapat sekitar 75%. Kehadiran dosen dicatat melalui alat yang dinamakan "Check CLock", semua dosen harus menggunakan itu sebagai bukti kehadirannya dan membubuhkan tanda tangan bila mengajar di kelas. Namun sejauh ini tingkat kemangkiran kerja terbilang tinggi karena ada 4 orang dosen yang melalaikan tugasnya sebagai dosen karena mengajar di tempat lain dan membuka kantor notaris sehingga mereka seringkali absen dalam mengajar dan tidak mengikuti kegiatan-kegiatan yang dilakukan Sekolah Tinggi "X" Bandung. Selain itu pula berdasarkan wawancara dari 10 orang Mahasiswa, mereka mengatakan bahwa seringkali dosen datang terlambat ke ruang kuliah untuk mengajar. Bahkan ada 3 dosen yang tidak pernah hadir di dalam kelas karena kesibukannya di luar Sekolah Tinggi "X" Bandung sehingga digantikan oleh Asisten Dosen.

Selain itu pula mereka menganggap bahwa 60% dosen di Sekolah Tinggi "X" Bandung melakukan "korupsi" waktu dalam mengajar. Misal untuk mata kuliah 3 sks, yang seharusnya diisi dengan kegiatan tatap muka selama 3x50'

yaitu 150 menit, tetapi hanya dimanfaatkan sekitar 90 menit saja. Sedangkan *Turn Over* sejak 1998 hingga 2008 tergolong rendah, yaitu hanya sekitar 3 dosen yang mengundurkan diri karena mendapatkan pekerjaan lain.

Dilihat dari masa kerja, sekitar 90% dosen sudah memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun dan 10 % lainnya antara 0-10 tahun. Berdasarkan fakta di atas, yaitu absensi, *turn over*, unjuk kerja dan masa kerja dapat ditarik kesimpulan bahwa dosen-dosen di Sekolah Tinggi “X” Bandung cukup bertanggung jawab terhadap tugas dan organisasinya. Namun jika dilihat dari Tridharma Perguruan Tinggi terutama dalam bidang Penelitian dan Pengabdian, para dosen belum semuanya melakukannya secara optimal.

Berdasarkan hasil survey awal yang dilakukan melalui kuesioner terhadap 10 orang dosen yang di Sekolah Tinggi “X” Bandung untuk mengetahui komitmen para dosen terhadap Sekolah Tinggi “X” Bandung Didapatkan informasi bahwa 75 % dosen menjawab sudah merasa betah menjadi dosen di Sekolah Tinggi “X” Bandung, 80 % senang dengan situasi kerja. Sedangkan 20% dosen menjawab tidak merasa bangga berada dalam Sekolah Tinggi “X” Bandung, tidak merasa bagian dari Sekolah Tinggi “X” Bandung. Hal ini menggambarkan *Affective Commitment* dosen terhadap Sekolah Tinggi “X” Bandung. Selain itu pula 80 % dosen menjawab takut kehilangan pekerjaan jika keluar dari Sekolah Tinggi “X” Bandung dan 60 % mendapatkan kepuasan secara financial selama menjadi dosen di Sekolah Tinggi “X” Bandung. Sedangkan 20% lagi menjawab mengalami ketidakpuasan secara financial selama menjadi dosen di Sekolah Tinggi “X” Bandung, selain itu juga mencari tambahan pekerjaan lain

sebagai tambahan pendapatan. Hal ini menggambarkan *Continuance Commitment* dosen terhadap Sekolah Tinggi “X” Bandung.

Selain itu pula 80 % dosen menjawab merasa bertanggung jawab atas kemajuan Sekolah Tinggi “X” Bandung, 80 % merasa terpanggil untuk menjadi dosen, mau menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai dosen. Hal ini menggambarkan *Normative Commitment* dosen terhadap Sekolah Tinggi “X” Bandung. Berdasarkan situasi dan gejala-gejala yang ada di Sekolah Tinggi “X” Bandung inilah yang membuat peneliti ingin mengetahui profil komitmen organisasi yang dimiliki oleh para dosen di Sekolah Tinggi “X” Bandung.

1.2 Identifikasi Masalah

Ingin mengetahui seperti apakah profil komitmen organisasi pada dosen di Sekolah Tinggi “ X “ di Bandung.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran mengenai profil komitmen organisasi yang dimiliki dosen di Sekolah Tinggi “ X “ Bandung.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang lebih rinci mengenai profil komitmen organisasi pada dosen Di Sekolah Tinggi “ X “ Bandung serta faktor-faktor yang mempengaruhinya.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoretis

1. Memberikan informasi tambahan kepada bidang Psikologi Industri dan Organisasi mengenai profil komitmen organisasi pada dosen.
2. Memberikan informasi tambahan kepada peneliti lain yang tertarik untuk meneliti profil komitmen organisasi dan mendorong dikembangkannya penelitian yang berhubungan dengan hal tersebut.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Memberikan informasi kepada Pimpinan Sekolah Tinggi “ X “ Bandung mengenai sejauh mana profil komitmen organisasi yang dimiliki oleh para dosen di Sekolah Tinggi “ X “ Bandung sehingga hasil penelitian ini dapat menjadi masukan untuk dapat memahami lebih dalam mengenai profil komitmen organisasi dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.
2. Menjadi masukan bagi para dosen di Sekolah Tinggi “ X “ Bandung untuk meningkatkan kinerjanya di dalam organisasi.

1.5 Kerangka Pikir

Perguruan Tinggi Swasta merupakan salah satu lembaga pendidikan yang merupakan bagian dari tujuan pendidikan nasional pada umumnya. Untuk mencapai keberhasilan dan tujuan pendidikan tersebut banyak sekali faktor yang menentukannya terutama instrumen input, organisasi dan pengelolanya. Salah satu unsur untuk meningkatkan kualitas perguruan tinggi yaitu adanya komitmen dosen yang tinggi terhadap organisasi maupun tugas dan tanggung jawabnya. (Wawasan TRIDHARMA No.11 Tahun XVIII Juni 2006).

Dosen yang memiliki komitmen yang tinggi menunjukkan perilaku seperti keinginan untuk bertahan di dalam organisasi, berpartisipasi aktif dalam organisasi, melakukan tanggung jawabnya di dalam organisasi, sedangkan bila dosen memiliki komitmen yang rendah akan menunjukkan perilaku yang sebaliknya, yaitu memiliki alasan untuk keluar bila organisasi tidak memberikan keuntungan, memiliki semangat kerja yang rendah, tidak bersedia ikut kegiatan organisasi.

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan psikologis tertentu yang merupakan karakteristik hubungan antara anggota dengan organisasinya, dan mempunyai implikasi berupa keputusan untuk berhenti atau terus menjadi anggota organisasi tersebut(Meyer & Allen 1991). Meyer & Allen (1997) melakukan penggabungan konsep membentuk tiga komponen komitmen, yaitu *Affective Commitment*, *Continuance Commitment* dan *Normative Commitment*. *Affective Commitment* dari Meyer & Allen (1991) mengarah pada keterikatan emosional dosen, identifikasi dan keterlibatan dosen pada organisasinya. Dosen yang memiliki *affective commitment* akan tetap pada organisasinya karena mereka ingin (*want to*) melakukan hal tersebut. Dosen yang memiliki *affective commitment* yang tinggi akan memiliki keinginan yang kuat untuk menetap dalam organisasinya, mereka memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap organisasi, misalnya dengan mengikuti rapat-rapat dosen, mengikuti diskusi bulanan, melakukan rekreasi bersama dengan para dosen.

Continuance Commitment dari Meyer & Allen (1997) berkaitan dengan kesadaran akan resiko yang diperoleh jika meninggalkan organisasinya. Berkaitan

dengan hal ini, maka individu tersebut tidak dapat diharapkan untuk memiliki keinginan yang kuat untuk berkontribusi pada organisasi. Dosen yang memiliki *continuance commitment* akan bertahan dalam organisasi karena mereka butuh (*need to*) melakukan hal tersebut dan tidak ada pilihan lain. Oleh karena itu dosen hanya akan terlibat pada kegiatan-kegiatan organisasi yang dianggap bermanfaat bagi dirinya sendiri bukan bermanfaat dari sudut pandang organisasinya. Dosen-dosen di Sekolah Tinggi “X” Bandung, yang menunjukkan *continuance commitment* yang tinggi akan tetap bertahan sebagai dosen di Sekolah Tinggi “X” Bandung karena tidak adanya pilihan lain selain pekerjaannya sebagai dosen di Sekolah Tinggi “X” Bandung. Apabila mereka melepaskan pekerjaannya sebagai dosen di Sekolah Tinggi “X” Bandung maka penghasilan mereka akan hilang dan tidak ada pekerjaan lain selain di Sekolah Tinggi “X” Bandung.

Normative Commitment dari Meyer & Allen (1997) merefleksikan perasaan wajib untuk tetap dalam pekerjaan tersebut. Dosen dengan *normative commitment* yang tinggi merasa bahwa mereka wajib (*ought to*) atau memiliki kewajiban secara moral untuk bertahan dalam organisasinya. Dosen dengan *normative commitment* yang tinggi akan merasa memiliki kewajiban untuk terlibat dalam aktifitas organisasinya dan mengembangkan dirinya sebagai wujud tanggung jawab moral yang dimilikinya. Dalam hal ini, dosen-dosen di Sekolah Tinggi “X” Bandung yang menunjukkan *normative commitment* yang kuat akan bertanggung jawab terhadap tugas Tridharma Perguruan Tinggi (Pendidikan & Pengajaran, Penelitian & Pengembangan Ilmu serta Pengabdian pada masyarakat)

karena itu merupakan tugas dan tanggung jawab sebagai seorang dosen dan juga aktif dalam kegiatan organisasi dalam lingkup Sekolah Tinggi “X” Bandung.

Meyer & Allen (1997) menambahkan, bahwa setiap individu memiliki derajat komponen komitmen yang bervariasi. Setiap komponen komitmen yang dimiliki seseorang, berkembang sebagai hasil dari pengalaman-pengalaman yang berbeda serta memiliki implikasi berbeda pada tingkah laku dalam bekerja. Sebagai contoh, ada individu yang selain memiliki kelekatan perasaan terhadap organisasi (*affective*), juga memiliki kewajiban untuk bertahan dalam organisasi (*normative*). Di samping itu pula, individu lain mungkin kurang senang pada pekerjaannya dalam organisasi (*affective*), namun menyadari bahwa jika meninggalkan organisasi akan memberikan kerugian finansial dan kerugian lain (*continuence*).

Ada pula, individu yang memiliki kemauan (*affective*), kebutuhan (*continuance*) dan kewajiban (*normative*) untuk bertahan dalam organisasi. namun memiliki derajat yang berbeda-beda. Dengan adanya derajat komponen komitmen yang bervariasi ini, maka dapat diketahui profil komitmen organisasi yang dimiliki seorang individu terhadap organisasinya.

Setiap dosen akan menampilkan sikap dan perilaku yang berbeda-beda sesuai dengan profil komitmen yang mereka miliki terhadap organisasi. Komitmen terhadap organisasi ini juga dipengaruhi oleh beberapa faktor (Meyer & Allen, 1997) diantaranya adalah karakteristik individu (usia, lama kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan) karakteristik pekerjaan (*job design*, variasi, tantangan tugas), dan pengalaman kerja (fasilitas, imbalan).

Adapun yang termasuk dalam karakteristik pribadi adalah usia, masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, status marital. Usia menunjukkan catatan biografis lamanya masa hidup seseorang yang digolongkan dalam dua dimensi yakni tua dan muda. Lama kerja merupakan lamanya seseorang bekerja atau menjabat suatu posisi di dalam organisasi. Umumnya orang-orang yang berusia lebih tua dan telah lama bekerja memiliki komitmen organisasi yang kuat dibandingkan dengan mereka yang berusia muda. Hal ini dipengaruhi oleh pandangan bahwa masa hidup mereka baik kehidupan biologis maupun usia kerja di organisasi hanya tinggal sesaat, sehingga tetap komitmen dengan organisasi. Berkaitan dengan jenis kelamin, wanita lebih banyak bekerja sebagai karyawan level rendah dengan status dan gaji yang rendah dibandingkan laki-laki, sehingga wanita cenderung menunjukkan komitmen yang lebih lemah. Status marital berkaitan dengan tanggung jawab untuk mencukupi kebutuhan hidup pasangan dan anak-anaknya, sehingga karyawan yang telah menikah menunjukkan komitmen yang lebih tinggi. Tingkat pendidikan yang tinggi memberi peluang yang lebih besar untuk mencari pekerjaan yang lebih baik, sehingga karyawan yang memiliki tingkat pendidikan tinggi cenderung menunjukkan komitmen yang rendah terhadap organisasi. (Meyer & Allen, 1997).

Terdapat hubungan yang lemah antara usia, lama kerja, status perkawinan dengan *affective commitment* (Mathieu dan zajac, dalam Meyer & Allen, 1997). Sedangkan dengan faktor yang lain yaitu pengalaman kerja, berdasarkan penelitian Mathieu dan Zajac (Meyer & Allen, 1997) ditemukan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara pengalaman kerja dengan *affective commitment*.

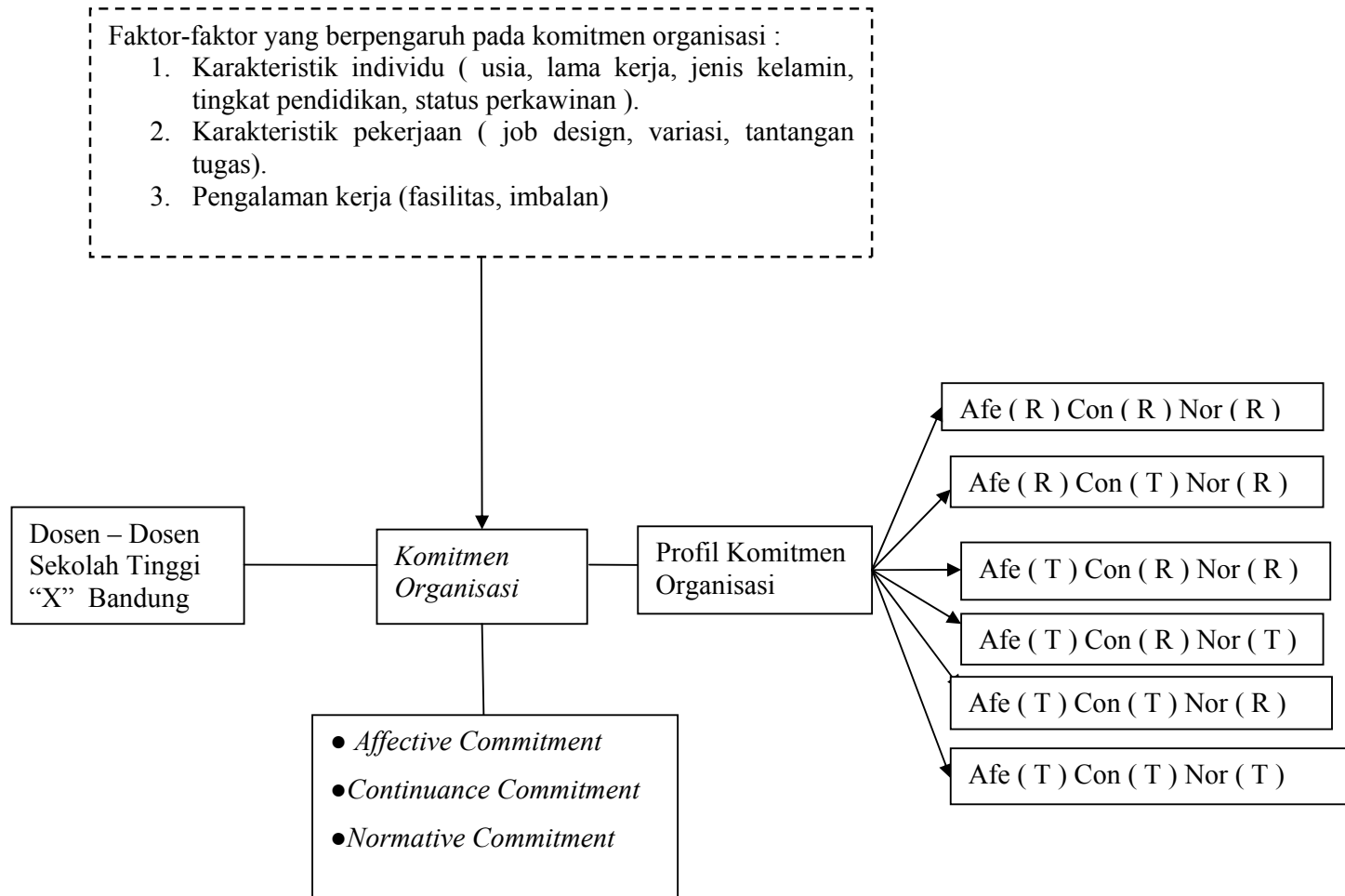
Tingkat pendidikan (Lee, dalam Meyer & Allen, 1997), usia dan lama kerja (Ferris & Aranya, dalam Meyer & Allen, 1997) berpengaruh terhadap *continuance commitment*. Semakin tinggi pendidikan maka akan semakin tinggi *continuance commitment*, dan semakin tua usia dan lama kerja seorang dosen, maka *continuance commitment* semakin tinggi karena kesempatan seorang dosen untuk berpindah organisasi makin kecil. Meyer dan Allen (1997), juga menemukan bahwa kepuasan kerja berhubungan negatif dengan *continuance commitment*, semakin tinggi kepuasan kerja, maka *continuance commitment* akan semakin rendah.

Selain itu ditemukan pula bahwa pengalaman kerja yang menyenangkan dan kepuasan kerja memiliki korelasi positif dengan *normative commitment*. Semakin tinggi kepuasan kerja seorang dosen maka akan semakin tinggi pula *normative commitment* dosen tersebut. Karakteristik pekerjaan adalah tantangan dalam bekerja, yaitu sejauh mana pekerjaannya menunjukkan kreatifitas, membutuhkan tanggung jawab (Dorstein & Matalon, 1989, Meyer & Allen, 1997). Individu yang lebih tertantang dan menganggap pekerjaannya menarik akan memiliki komitmen yang lebih kuat. Ketidakjelasan peran atau kurangnya pengertian akan hak dan kewajibannya juga dapat mengurangi komitmen seseorang (Meyer & Allen, 1997). Selain itu, adanya konflik peran, perbedaan antara tuntutan pekerjaan dengan tuntutan fisik, harapan dan nilai-nilai pribadi juga dapat mengurangi komitmen seseorang pada organisasinya.

Sedangkan yang termasuk dalam pengalaman kerja adalah sejauh mana individu merasa dihargai dan dibutuhkan. Semakin seseorang merasa dihargai

atau dibutuhkan maka komitmennya juga akan semakin kuat. Bagaimana persepsinya mengenai gaji atau imbalan ekstrinsik yang diterimanya selain gaji-gaji pokok seperti tunjangan-tunjangan, bonus, insentif dan pensiun. Imbalan ekstrinsik ini dapat menjadi rangsangan bagi individu untuk mempertahankan keanggotaannya (Meyer & Allen, 1997).

Tentunya dosen-dosen di Sekolah Tinggi “X” Bandung ini memiliki beberapa macam karakteristik seperti usia, lama bekerja, tingkat pendidikan, persepsi mengenai tugas dan pekerjaannya, tingkat otonomi, tantangan tugas, kejelasan peran dan hubungan dengan atasan maupun rekan kerja. Hal ini tentunya akan mempengaruhi profil komitmen organisasi dosen-dosen di Sekolah Tinggi “X” Bandung.



1.6 Asumsi Penelitian

1. Komitmen dosen-dosen di Sekolah Tinggi “X” Bandung terhadap organisasi merupakan keterikatan dosen-dosen di Sekolah Tinggi “X” Bandung terhadap organisasi mereka.
2. Dosen – dosen di Sekolah Tinggi “X” Bandung dikatakan memiliki *affective commitment* terhadap organisasi apabila mereka memiliki keinginan yang kuat untuk menetap dalam organisasinya dan memiliki keinginan untuk selalu berkembang dalam organisasinya
3. Dosen – dosen di Sekolah Tinggi “X” Bandung dikatakan memiliki *continuance commitment* terhadap organisasi apabila mereka merasa akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasinya.
4. Dosen – dosen di Sekolah Tinggi “X” Bandung dikatakan memiliki *normative commitment* terhadap organisasi apabila mereka merasa bertanggung jawab dan wajib bertahan pada organisasinya.