



---

## Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Swasta di Surabaya

Iswati<sup>1\*</sup>, Jimmy Ignatius<sup>2</sup>

iswaiibmt@gmail.com<sup>1\*</sup>, jimmyignatius2015@gmail.com<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen

<sup>1,2</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IBMT

Received: 28 02 2023. Revised: 12 03 2023. Accepted: 14 04 2023.

**Abstract :** This study examines the Effect of Organizational Commitment on Job Satisfaction and Performance of Foundation Lecturers in Surabaya. In this study a descriptive research approach was used, while the type of sampling used was stratified random sampling involving 122 respondents, all of whom are foundation lecturers who teach in tertiary institutions with a minimum Masters and Doctoral degree and have worked as lecturers for at least 3 years. The location of the research was carried out in Surabaya and researched foundation lecturers. The analysis technique uses validity, reliability, classical assumption tests (including normality, multicollinearity and heteroscedasticity tests), while all hypotheses are tested using multiple linear regression to see the effect of each variable, with the SPSS application. The results of this study include Organizational Commitment has an effect on Job Satisfaction, Organizational Commitment has an effect on Lecturer Performance.

**Keywords :** Organizational commitment, Job satisfaction, Lecturer performance.

**Abstrak :** Penelitian ini mengkaji tentang Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Yayasan di Surabaya. Dalam penelitian ini digunakan pendekatan penelitian deskriptif, sedangkan jenis sampling yang digunakan berupa stratified random sampling dengan melibatkan 122 orang responden yang semuanya adalah dosen yayasan yang mengajar di perguruan tinggi dengan pendidikan S2 dan S3 minimal sudah bekerja sebagai dosen kurang lebih 3 tahun. Adapun lokasi penelitian dilakukan di Surabaya dan meneliti dosen yayasan. Teknik Analisa menggunakan uji/tes validitas, reliabilitas, asumsi klasik (meliputi tes normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), sedangkan semua hipotesis diuji menggunakan regresi linier berganda untuk melihat pengaruh dari masing-masing variabel dengan aplikasi SPSS. Adapun hasil dari penelitian ini antara lain Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Dosen, serta Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Dosen.

**Kata Kunci :** Komitmen organisasi, Kepuasan kerja, Kinerja dosen.

## **PENDAHULUAN**

Untuk menghadapi era globalisasi, perguruan tinggi dituntut untuk mengubah kemampuan dan keterampilan para dosen sesuai dengan kebutuhan perguruan tinggi yang bersangkutan. Berdasarkan Undang-Undang Guru dan Dosen nomor 14 tahun 2005 pasal satu ditetapkan bahwa dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, serta menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Sumber daya manusia di dalam organisasi perguruan tinggi diantaranya adalah staf pengajar atau tenaga pendidik atau yang lebih dikenal dengan nama dosen. Dosen tidak hanya berperan untuk melakukan transfer *knowledge* tetapi juga menjadi agen perubahan yang diharapkan mampu membawa organisasi pendidikan tempatnya berkiprah menjadi tumbuh dan berkembang, serta mampu membangun masyarakat yang cerdas dari hasil proses pembelajaran yang diselenggarakannya. Selain sebagai tenaga pendidik pada perguruan tinggi dan merupakan salah satu organ sistem pendidikan tinggi yang sangat penting hasil kerja dosen harus menjadi perhatian dalam upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan tinggi.

Kinerja Dosen merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap keaktifan belajar mahasiswa saat di dalam kelas. Keaktifan yang ditunjukkan mahasiswa pada saat proses belajar mengajar berlangsung, tentunya hal tersebut tidak lepas dari kinerja dosen dalam kegiatan pembelajaran. Keberhasilan dosen dalam kegiatan pembelajaran ditentukan oleh kinerja dosen sebagai tenaga pendidik. Jika kinerja dosen baik maka hasil dari proses belajar mengajar akan baik pula sehingga akan berdampak signifikan terhadap mutu lulusan yang dihasilkan dalam sebuah institusi pendidikan, selain hal tersebut juga untuk mencapai tujuan pembelajaran yang optimal. Sehingga dosen sebagai seorang pendidik harus memiliki kinerja yang baik dalam pembelajaran mulai dari perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran sampai mengevaluasi pembelajaran. Sehingga kinerja dosen yang baik tersebut akan berpengaruh besar terhadap mahasiswa dan kemajuan pendidikan nantinya. Jadi dapat disimpulkan bahwa faktor terpenting yang dapat mempengaruhi kinerja dosen adalah kepuasan kerja.

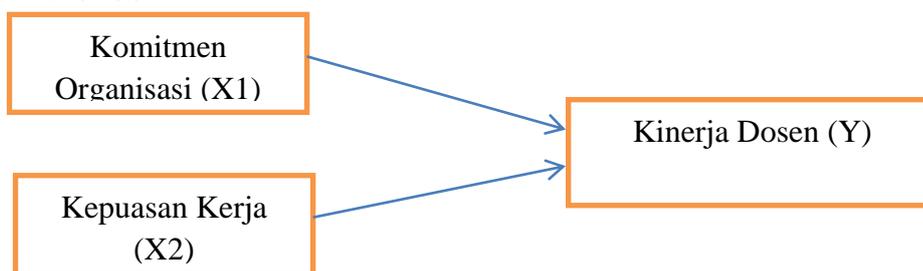
Pada institusi perguruan tinggi, Chen, Yang, Shiau dan Wang (2006) berpendapat bahwa faktor kepuasan kerja dosen merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh organisasi perguruan tinggi karena faktor ini mampu mempengaruhi kualitas kinerja dosen dalam hal pengajaran, selain penelitian maupun pengabdian kepada masyarakat. Berdasarkan hal tersebut, dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja dosen merupakan suatu faktor penting

yang memberikan pengaruh bagi kinerja dosen karena faktor ini bukan hanya sekedar sebagai adanya semangat dan kegairahan dalam bekerja tetapi juga dapat mempengaruhi efektifitas dan efisiensi dalam pencapaian tujuan organisasi di perguruan tinggi. Selain kepuasan kerja, komitmen organisasi juga mempengaruhi kinerja dosen. Menurut Mathis & Jackson 2012 komitmen organisasi terdiri dari komitmen karyawan terhadap perusahaan dan komitmen perusahaan terhadap karyawan. Jadi yang dimaksud dengan komitmen organisasi adalah sejauh mana seorang dosen yakin dan menerima tujuan organisasi, serta berkeinginan untuk tinggal bersama di dalam organisasi.

Sedangkan menurut (Mowday, Porter, dan Steers, 1982) mengatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, Randall, Fedor, dan Longenecker (dalam Greenberg & Baron, 1993) menyatakan bahwa komitmen organisasi berkaitan dengan keinginan yang tinggi untuk berbagi dan berkorban bagi organisasi.

## METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif berupa kuisioner yang akan diberikan kepada Dosen Swasta yang berada di kota Surabaya. Untuk menentukan jumlah sampel menggunakan teori Ferdinand 5-11 x indikator yaitu min 50 dan maximal 122. Teknik Analisa menggunakan uji/tes validitas, reliabilitas, asumsi klasik (meliputi tes normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), sedangkan semua hipotesis diuji menggunakan regresi linier berganda untuk melihat pengaruh dari masing-masing variabel. dengan aplikasi SPSS.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

H0 : Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Dosen

H1 : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Dosen

H0 : Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Dosen

H1 : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dari 122 responden laki-laki berjumlah 59 atau 48,4% sedangkan perempuan berjumlah 63 atau 51,6 %. Sedangkan karakteristik responden berdasarkan usia yaitu usia < 30 tahun yaitu 16 atau 13,1 % dan usia responden > 30 tahun yaitu 106 atau 86,9%. Untuk responden berdasarkan tingkat pendidikan untuk yang S2 berjumlah 102 atau 83,6 % yang S3 sebanyak 20 atau 16,4%. Sedangkan untuk responden berdasarkan masa kerja < 5 tahun berjumlah 23 atau 18,3% yang >10 ada 60 atau 30% sedang yang untuk masa kerja 5-10 tahun sebanyak 39 atau 50%.

Tabel 1. Uji Validitas Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1.1	88.52	605.855	.036	.974
Y.1.2	89.03	576.842	.601	.972
Y.1.3	89.71	557.314	.815	.971
Y.2.1	89.65	560.875	.813	.971
Y.2.2	89.66	559.167	.813	.971
Y.2.3	89.42	562.196	.806	.971
Y.3.1	89.37	561.226	.811	.971
Y.3.2	89.48	562.896	.816	.971
Y.3.3	89.53	562.664	.800	.971
X.1.1.1	89.62	567.493	.789	.971
X.1.1.2	89.64	568.018	.746	.971
X.1.1.3	89.59	568.145	.831	.971
X.1.2.1	89.54	567.110	.755	.971
X.1.2.2	89.63	574.086	.678	.972
X.1.2.3	89.69	578.332	.648	.972
X.1.3.1	89.61	565.743	.755	.971
X.1.3.2	89.60	566.755	.789	.971
X.1.3.3	89.55	571.109	.780	.971
X.2.1.1	89.43	557.304	.824	.971
X.2.1.2	89.44	558.546	.808	.971
X.2.1.3	89.66	560.589	.817	.971
X.2.2.1	89.56	567.852	.814	.971
X.2.2.2	89.55	570.514	.764	.971
X.2.2.3	89.52	574.533	.723	.971
X.2.3.1	89.62	580.981	.586	.972
X.2.3.2	89.71	580.322	.658	.972
X.2.3.3	89.71	579.942	.644	.972
X.2.4.1	89.74	578.691	.650	.972
X.2.4.2	89.68	581.657	.570	.972
X.2.4.3	89.61	572.224	.789	.971
X.2.5.1	89.14	584.352	.477	.973
X.2.5.2	89.11	584.565	.446	.973
X.2.5.3	89.11	585.451	.430	.973

Nilai r tabel dari 122 responden adalah sebesar 0,1764 dari seluruh item kuesioner hanya Y1.1 yang memiliki nilai dibawah r tabel yaitu sebesar 0,036 maka kedepannya item kuesioner ini dapat tidak digunakan karena dianggap tidak valid, akan tetapi seluruh item kuesioner yang lain berada diatas nilai 0,1764 sehingga item kuesioner lainnya dapat dinyatakan valid.

Tabel 2. Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.972	33

Hasil uji reliabilitas di atas 0,7 maka dinyatakan item kuesioner tersebut reliabel

Tabel 3. Analisis Regresi Linear Berganda *Coefficients<sup>a</sup>*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.589	1.443		-1.102	.273
	Kinerja Dosen (Y)	.132	.080	.140	1.651	.101
	Kepuasan Kerja (X2)	.533	.061	.741	8.706	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (X1)

Persamaan regresi linear berganda adalah:  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ .  $Y = -1.589 + 0,132X_1 + 0,533 X_2$ . Didapatkan nilai negative -1,589 maka Jika Komitmen Organisasi nol maka Kinerja Dosen dan Kepuasan Kerja pun akan bernilai -1,589. Nilai koefisien regresi Kinerja Dosen sebesar 0,132 maka apabila Komitmen Organisasi naik 1 satuan maka nilai Kinerja Dosen pun akan meningkat sebesar 0,312. Nilai koefisien regresi Kepuasan Kerja sebesar 0,533 maka apabila Komitmen Organisasi naik 1 satuan maka nilai Kepuasan Kerja pun akan meningkat sebesar 0,533

Tabel 5. Analisis Koefisien Determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.862 <sup>a</sup>	.743	.739	3.882

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Kinerja Dosen (Y)

Hasil output didapatkan angka adjusted R Square sebesar 0,739 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh dari Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen memiliki persentase sebesar 73,9%.

Kepuasan Kerja Berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi. Nilai derajat kebebasan (df) dari 122 responden dengan 2 variabel bebas = 119 sehingga diperoleh lewat t tabel sebesar 1,980 berdasarkan olah data diketahui bahwa nilai t hitung pada variable Kepuasan

Kerja adalah sebesar 8,706 atau berada diatas nilai t tabel maka dapat dinyatakan variable Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap Komitmen Organisasi. Kesimpulannya hipotesis 1 diterima.

Kinerja Dosen Berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi. Nilai derajat kebebasan (df) dari 122 responden dengan 2 variabel bebas = 119 sehingga diperoleh lewat t tabel sebesar 1,980 berdasarkan olah data diketahui bahwa nilai t hitung pada variable Kinerja Dosen adalah sebesar 1,651 atau berada dibawah nilai t tabel maka dapat dinyatakan variable Kinerja Dosen tidak memiliki pengaruh terhadap Komitmen Organisasi. Kesimpulannya hipotesis 2 ditolak.

Tabel 6. Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5180.904	2	2590.452	171.914	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1793.129	119	15.068		
	Total	6974.033	121			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (X1)  
 b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Kinerja Dosen (Y)

F hitung berdasarkan tabel diatas didapatkan sebesar 171,914. Nilai df (df1=1 dan df=122-2-1 = 119 ) maka dari Tabel F didapatkan nilai sebesar 3,92. Pengujian diterima apabila F hitung > F Tabel = 171,914 > 3,92 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa apabila secara bersama-sama Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen dapat mempengaruhi secara simultan Komitmen Organisasi.

Tabel 7. Uji Normalitas dengan menggunakan metode uji Kolmogorov-smirnov

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.069	122	.200*	.974	122	.018

\*. This is a lower bound of the true significance.  
 a. Lilliefors Significance Correction

Nilai signifikansi dari uji normalitas mendapatkan nilai 0,200 maka nilai residual dianggap terdistribusi dengan normal karena berada diatas nilai 0,05.

Tabel 8. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1.589	1.443		-1.102	.273		
Kinerja Dosen (Y)	.132	.080	.140	1.651	.101	.298	3.351

Kepuasan Kerja (X2)	.533	.061	.741	8.706	.000	.298	3.351
---------------------	------	------	------	-------	------	------	-------

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (X1)

Berdasarkan hasil di atas didapatkan nilai VIF yang kurang dari 10 dan ditemukan pula nilai tolerance lebih dari 0,1 maka dapat disimpulkan tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Tabel 9. Uji Heteroskedastisitas dengan metode Uji Korelasi Spearman.

			Keputusan Kerja (X2)	Kinerja Dosen (Y)
Spearman's rho	ABS_RES	Correlation Coefficient	1.000	.042
		Sig. (2-tailed)	.	.643
		N	122	122
Kepuasan Kerja (X2)	ABS_RES	Correlation Coefficient	.042	1.000
		Sig. (2-tailed)	.643	.
		N	122	122
Kinerja Dosen (Y)	RES	Correlation Coefficient	.058	.835**
		Sig. (2-tailed)	.523	.000
		N	122	122

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari hasil pengolahan data didapatkan keseluruhan nilai signifikansi berada di atas 0,05 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak mengalami masalah heterokedastisitas.

## SIMPULAN

Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut : 1) Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap Komitmen Organisasi. Kesimpulannya hipotesis 1 diterima. 2) Kinerja Dosen tidak memiliki pengaruh terhadap Komitmen Organisasi. Kesimpulannya hipotesis 2 ditolak. 3) Apabila diuji bersama sama maka Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen dapat mempengaruhi secara simultan Komitmen Organisasi.

## DAFTAR RUJUKAN

- Ariati, Jati. (2011) Subjective wellbeing ( Kesejahteraan subjektif ) dan Kepuasan Kerja pada Staf Pengajar (Dosen) di lingkungan Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Asep Herry, Hernawan. (2008). *Pengembangan Kurikulum dan Pembelajaran Universitas Terbuka*. Jakarta.

- Comm, C.L. Dan Mathaisel, D.F.X. (2003). Sebuah studi kasus tentang implikasi beban kerja fakultas dan kompensasi untuk meningkatkan kualitas akademik , *International Journal of Manajemen Pendidikan*, Vol. 17 No 4/5, hlm. 200-210.
- Darwis A. Yousef, (2000). *Organizational commitment: a mediator of the relationships of leadership behavior with job satisfaction and performance in a non-western country*, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 15 Issue: 1, pp.6-24
- David Stephen P. Robbins. (2000). *Human Resouces Management Concept and Practies*. Jakarta, PT. Preenhalindo
- Djam'an Satori, dkk., (2008). *Profesi Keguruan*, Universitas Terbuka: Jakarta
- Ghozali, Imam. (2007). *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Empat. Badan Penerbit Universitas diponegoro: Semarang
- Ghozali, Imam. (2018) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Diponegoro.
- Hasan, M Iqbal. (2002). *Pokok-pokok Materi Statistika 1 (Statistik Deskriptif)*. Edisi Kedua. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: Andi
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama Salemba Empat*. Jakarta
- Meirio, Gevin, Putra Riandika and Macasin. (2015). Pengaruh Komitmen dan Motivasi Terhadap Kemampuan Kinerja Dosen. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis* (Jurnal Manajemen dan Bisnis).
- Nasution M. N, (2010). *Manajemen Mutu Perpadu (Total Quality Management)*. Ghalia Indonesia: Jakarta
- Nur'Aeni. (2011). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Komitmen Terhadap Kinerja dosen Perguruan Tinggi Swasta di Kopertis Wilayah II Palembang." *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2011: 101-129
- Rachmawati, Titik dan Daryanto. (2013). *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Respatiningsih, Ida, and Frans Sudirjo. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas dan kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Serat Acitya-Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*.
- Rivai. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo: Jakarta.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*.

Bandung: Alfabeta

Suryosubroto, (2009). *Proses Belajar Mengajar di Sekolah*. Jakarta: PT. Rineka

Wijaya, Tony, *Manajemen Kualitas Jasa*, Jakarta: PT Indeks Cipta.

Wood, Jack M, Et al, (2001). *Organizational Behaviour: A Global Perspective 2nd Editon*

Australia: Jonh Wiley and Sons Australia, Ltd.