

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN SERTA PRESTASI KERJA DOSEN TETAP YAYASAN PERGURUAN TINGGI SWASTA DI PROVINSI KEPULAUAN RIAU

Sri Langgeng Ratnasari

Fakultas Ekonomi Universitas Batam
Jalan Abulyatama Nomor 5, Batam 29400

Budiman Christiananta dan Anis Eliyana

Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Airlangga
Jalan Airlangga Nomor 4-6, Surabaya 60286
Telepon +62 31 5036584, Fax. +62 31 5026288
E-mail: sarisariid@yahoo.com

ABSTRACT

This research objective is to test and analyze the influence of organizational commitment and organization culture toward lecturers' job satisfaction and performance. Job satisfaction functions as intervening and dependent variables. Lecturers' performance functions as a dependent variable in this research. There are two variables functioning as independent ones, namely, organizational commitment and organization culture. The result of this study are organizational commitment have not significantly influenced the job satisfaction, organization culture have significantly influenced the job satisfaction, organizational commitment and organization culture which have not significantly influenced the performance, and job satisfaction has significant influence to performance. The respondents of this research included 123 permanent lecturers of University Foundation at Kepulauan Riau Province using technical survey or census. Data was collected through questionnaires and analyzed by Structural Equation Modeling (SEM) using AMOS 16.

Keywords: organizational commitment, organizational culture, job satisfaction, lecturers' performance

JEL Classification: M12, M14

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi dan perdagangan bebas, tantangan industri, pendidikan, dan perdagangan Indonesia semakin berat. Hal itu menuntut peningkatan daya saing yang tinggi dan efisiensi, Untuk itu diperlukan manajemen yang efektif, efisien, sarana, fasilitas yang berteknologi tinggi serta sumberdaya yang terampil. Efektifitas setiap organisasi sangat dipengaruhi oleh perilaku manusia, karena manusia merupakan sumberdaya yang umum bagi semua organisasi termasuk perguruan tinggi. Menyadari arti pentingnya sumberdaya manusia maka organisasi harus dapat mengatur dan memanfaatkan potensi sumberdaya manusia yang dimilikinya. Pemenuhan kebutuhan

manusia dengan baik dan secara terus menerus dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sebaliknya apabila karyawan suatu organisasi tidak mendapatkan kepuasan maka cenderung menunjukkan ketidakpuasannya dalam perilaku seperti aksi demonstrasi, mogok kerja, dan mangkir. Kepuasan kerja dapat dipandang baik sebagai *independent variable* maupun sebagai *dependent variable*. Oleh karena itu, melakukan penelitian tentang kepuasan kerja dalam kaitannya dengan berbagai variabel lain, merupakan menarik (Nurtjahjani, 2007). Tujuan penelitian ini untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja, pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, pengaruh komitmen organisasional terhadap prestasi kerja, pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja, dan pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja. Istilah komitmen sering digunakan dalam percakapan sehari-hari, yang biasanya berkaitan dengan hubungan antarindividu, maupun antara individu dengan kelompoknya. Komitmen organisasional menurut Amilin (2008) dan Robbins (2008:101) adalah suatu keadaan seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Luthans (2006:250) dan Brown (2007) menyatakan komitmen organisasi adalah sikap karyawan terhadap organisasi secara menyeluruh. Komitmen organisasi kepada karyawan merupakan praktik manajemen sumberdaya manusia yang menunjukkan hubungan yang positif dengan kinerja (Pillai, 2004 dan Riaz, 2010).

Menurut Schein (2004:17), budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang dianut bersama oleh sekelompok orang setelah sebelumnya mempelajari dan meyakini kebenaran pola asumsi tersebut sebagai cara untuk menyelesaikan berbagai persoalan yang berkaitan dengan adaptasi eksternal dan integrasi internal, sehingga pola asumsi dasar tersebut perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara untuk berpersepsi, berpikir, dan mengungkapkan perasaannya dalam kaitannya dengan persoalan-persoalan organisasi. Budaya organisasi menurut Luthans (2006:125) didefinisikan sebagai berbagai interaksi dari ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok-kelompok orang dalam lingkungannya. Budaya merupakan sekumpulan interaksi dari ciri-ciri

kebiasaan para anggota suatu kelompok yang mempengaruhi perilakunya (Ojo, 2009). Menurut Robbins (2008:62) dan Casida (2008), budaya merupakan sistem makna dan keyakinan bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang menentukan cara bertindak satu terhadap yang lain dan terhadap orang luar. Budaya itu mewakili persepsi bersama yang dianut organisasi tersebut yang menentukan anggota-anggotanya harus berperilaku. Pada setiap organisasi ada nilai, simbol, ritual, mitos, dan praktik-praktik yang telah berkembang sejak lama sekali. Budaya organisasi menurut Robbins (2008:256) adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini, ketika dicermati secara lebih seksama merupakan kumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi.

Kepuasan kerja menurut Wexley dan Yukl (2005:127) adalah cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya yang bermacam-macam. Menurut Robbins (2008:99), kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang sebagai hasil sebuah evaluasi karakteristiknya. Menurut Davis dan Newstrom (2007:110), kepuasan kerja menjadi bagian dari kepuasan hidup. Sifat alami lingkungan seseorang pekerjaan mempengaruhi perasaan seseorang untuk berhati-hati, karena pekerjaan adalah suatu bagian yang penting dalam hidup. Kepuasan kerja mempengaruhi kepuasan hidup seseorang secara umum (Ratnasari, 2011).

Kinerja diartikan sebagai prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Untuk itu kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja, yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Ratnasari, 2008 dan Dais, 2010). Oleh karena itu, untuk menjelaskan prestasi seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan lazim digunakan istilah kinerja karyawan. Simamora (2004:327) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat pada tahap para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Gomes (2003:195) mengemuka-

kan definisi prestasi kerja karyawan adalah ungkapan seperti *output*, efisiensi serta efektivitas yang sering dihubungkan dengan produktivitas. Daft (2006:13) mendefinisikan kinerja adalah kemampuan organisasi untuk mempertahankan tujuannya dengan menggunakan sumberdaya secara efektif dan efisien. Kemampuan ini merupakan prestasi yang telah diraih oleh para pegawai tersebut secara akumulasi menjadi suatu prestasi kerja. Kemudian prestasi kerja akan menjadi tingkat efektivitas suatu organisasi atau kinerja. Semakin tinggi efektivitas kerjanya maka semakin tinggi kinerjanya. Mangkunegara (2007:9) mendefinisikan kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, kinerja sumberdaya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumberdaya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mamik, 2008 dan Petronila, 2009). Berdasarkan penjelasan itu, maka disusun hipotesis penelitian:

- H1:** Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- H2:** Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- H3:** Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja
- H4:** Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi.
- H5:** Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

MATERIDAN METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* yang bertujuan untuk menganalisis hubungan-hubungan antarvariabel dan menjelaskan pengaruh antarvariabel melalui pengujian hipotesis. Variabel-variabel tersebut adalah komitmen organisasional, budaya organisasi, dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja serta prestasi kerja. Penelitian ini dilakukan di Provinsi Kepulauan Riau pada 2 daerah yakni Batam dan Tanjung Pinang. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian survei, yaitu penelitian

yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Unit analisis penelitian ini adalah dosen tetap yayasan perguruan tinggi swasta di Provinsi Kepulauan Riau di bawah naungan Kopertis Wilayah X (Sumatera Barat, Riau, Jambi, dan Kepulauan Riau) yang sudah memiliki jabatan fungsional. Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara dan kuesioner yang dilakukan dengan para dosen tetap yayasan yang sudah memiliki jabatan fungsional, atasan langsung (ketua program studi), dan pejabat perguruan tinggi swasta di Provinsi Kepulauan Riau. Data sekunder diperoleh dari laporan yang relevan dengan penelitian serta catatan lain yang dibutuhkan untuk analisis.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen tetap yayasan perguruan tinggi swasta di Provinsi Kepulauan Riau di bawah naungan Kopertis Wilayah X (Sumatera Barat, Riau, Jambi dan Kepulauan Riau) yang sudah mempunyai jabatan fungsional sebanyak 123 (Dikti:2010), dari seluruh populasi tersebut dijadikan sampel. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu 1) komitmen organisasional adalah komitmen afektif, perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya, komitmen berkelanjutan, nilai ekonomi yang dirasa lebih baik bertahan dalam suatu organisasi apabila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut dan komitmen normatif, kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis; 2) budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Faktor adalah inovasi, perhatian pada hal-hal rinci, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan dan stabilitas; 3) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya yang meliputi gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, supervisi, kelompok kerja, dan kondisi kerja; dan 4) prestasi kerja adalah ungkapan seperti *output*, efisiensi serta efektivitas yang sering dihubungkan dengan produktivitas. Analisis data dilakukan dengan menggunakan model persamaan struktural *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan menggunakan AMOS (*Analysis of Moment Structure*) versi 16 (Ghozali, 2008).

HASIL PENELITIAN

Responden terdiri dari 123 responden, terdiri dari 55 wanita dan 68 pria. Pendidikan responden sebagian besar adalah magister (S2) sebanyak 68 orang, sarjana (S1) sebanyak 43 orang, dan doktor (S3) sebanyak 12 orang. Berdasarkan deskripsi tersebut dapat disimpulkan bahwa dosen tetap yayasan perguruan tinggi swasta di bawah naungan Kopertis Wilayah X yang sudah memiliki jabatan fungsional dosen yang menjadi responden sebagian besar adalah berpendidikan Master, sesuai persyaratan pendidikan minimal dosen seperti yang tercantum pada Undang-Undang Guru dan Dosen.

Pengujian hipotesis ini adalah dengan menganalisis nilai *Critical Ratio* (CR) dan nilai *Probability* (P) hasil olah data, dibandingkan dengan batasan statistik yang disyaratkan, yaitu di atas 1,96 untuk nilai CR dan di bawah 0,05 untuk nilai P (probabilitas). Apabila hasil olah data menunjukkan nilai yang memenuhi syarat tersebut, maka hipotesis penelitian yang diajukan dapat diterima. Secara terperinci pengujian hipotesis penelitian akan dibahas secara bertahap sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan. Pada penelitian ini diajukan lima hipotesis yang hasil pengujian disajikan sebagai berikut.

Hasil pengujian hipotesis 1 bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai CR pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 1,692 dengan *p-value* sebesar 0,091. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja,

sehingga hipotesis 1 ditolak. Hasil pengujian hipotesis 2 bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai CR pada pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan adalah sebesar 2,740 dengan *p-value* sebesar 0,006. Hasil dari kedua nilai ini memberikan informasi bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis 2 diterima. Hasil pengujian hipotesis 3 bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai CR pada pengaruh komitmen organisasional terhadap prestasi kerja adalah 0,362 dengan *p-value* sebesar 0,717. Hasil dari kedua nilai ini memberikan informasi bahwa hipotesis komitmen organisasional berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja, sehingga hipotesis 3 ditolak. Hasil pengujian hipotesis 4 bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai CR pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja adalah sebesar 0,511 dengan *p-value* sebesar 0,609. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja, sehingga hipotesis 4 ditolak. Hasil pengujian hipotesis 5 bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai CR pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja adalah sebesar 6,606 dengan *p-value* sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, sehingga hipotesis 5 diterima.

Tabel 1
Hasil Pengujian Hipotesis

Hubungan Antarvariabel	<i>Estimate</i>	<i>S.E.</i>	<i>C.R.</i>	<i>p-value</i>	Keterangan
Kepuas <— Komit	0,119	0,070	1,692	0,091	Tidak Signifikan
Kepuas <— Budaya	2,214	0,808	2,740	0,006	Signifikan
Prestasi <— Komit	0,029	0,080	0,362	0,717	Tidak Signifikan
Prestasi <— Budaya	0,313	0,612	0,511	0,609	Tidak Signifikan
Prestasi <— Kepuas	0,548	0,083	6,606	***	Signifikan

Sumber: Data diolah.

PEMBAHASAN

Komitmen dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan serta organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya. (Emery, 2007). Komitmen dalam penelitian ini terdiri dari tiga komponen, yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuans, dan komitmen normatif, yang masing-masing memiliki faktor pembentuk yang berbeda (Meyer dan Allen, 1997 serta Carmeli, 2004). Hasil pengujian menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dosen tetap yayasan perguruan tinggi swasta di Provinsi Kepulauan Riau, dikarenakan sebagian besar dosen tetap yayasan perguruan tinggi swasta di Provinsi Kepulauan Riau memiliki profesi ganda, selain sebagai dosen tetap yayasan juga bekerja di perusahaan. Penghasilan yang diperoleh dari bekerja di perusahaan jauh lebih besar dari penghasilan yang diperoleh sebagai dosen tetap yayasan, sehingga komitmen organisasional pada perguruan tinggi lemah. Namun demikian tetap memiliki kepuasan kerja yang tinggi, artinya dosen memiliki sikap yang baik dan rasa yang senang dalam menjalankan tugasnya (Pillai, 2004 dan Lo, 2009).

Di antara tiga indikator yang membangun variabel komitmen organisasional tersebut, baik berdasarkan nilai rata-rata jawaban maupun nilai *loading factor* yang diperoleh masing-masing adalah 0,769 untuk komitmen afektif (X1.1), 0,446 untuk komitmen kontinuans (X1.2), dan 0,935 untuk komitmen normatif (X1.3) semuanya memberikan kontribusi positif dan signifikan. Besarnya pengaruh setiap indikator tersebut komitmen normatif (X1.3) memberikan pengaruh dominan terhadap terbentuknya variabel komitmen organisasional, sedangkan indikator yang memberikan kontribusi terkecil adalah komitmen kontinuans (X1.2). Hal ini pada kenyataannya adalah pada umumnya dosen tetap yayasan perguruan tinggi swasta di Provinsi Kepulauan Riau yang sudah memiliki jabatan fungsional memiliki komitmen afektif yang tinggi khususnya pada indikator keterikatan emosional, sebagai bagian dari satu keluarga di perguruan tinggi, memiliki komitmen normatif yang cukup tinggi juga,

dan memiliki komitmen kontinuans yang lebih rendah. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Cahyasumirat (2006) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.

Budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Indikator-indikator yang diukur dalam variabel ini adalah inovasi, perhatian pada hal-hal rinci, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan stabilitas (Fey, 2003 serta Robbins, 2008). Hasil pengujian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dosen tetap yayasan perguruan tinggi swasta di Provinsi Kepulauan Riau, meskipun sebagian besar dosen tetap yayasan perguruan tinggi swasta di Provinsi Kepulauan Riau memiliki profesi ganda, selain sebagai dosen tetap yayasan juga bekerja di perusahaan. Dengan demikian, secara otomatis dosen memiliki dua budaya organisasi perusahaan dan budaya organisasi perguruan tinggi.

Berdasarkan hasil studi tersebut budaya organisasi perguruan tingginya juga kuat. Di antara tujuh indikator yang membangun variabel budaya organisasi tersebut, baik berdasarkan nilai rata-rata jawaban maupun nilai *loading factor* yang diperoleh masing-masing adalah 0,813 untuk inovasi (X2.1), 0,742 untuk perhatian pada hal-hal rinci (X2.2), 0,204 untuk orientasi hasil (X2.3), 0,722 untuk orientasi orang (X2.4), 0,848 untuk orientasi tim (X2.5), 0,822 untuk keagresifan (X2.6), dan 0,583 untuk stabilitas (X2.7) semuanya memberikan kontribusi positif dan signifikan. Besarnya pengaruh setiap indikator tersebut orientasi tim (X2.5) memberikan pengaruh dominan terhadap terbentuknya variabel budaya organisasi, sedangkan indikator yang memberikan kontribusi terkecil adalah orientasi hasil (X2.3). Hal ini pada kenyataannya adalah pada umumnya dosen tetap yayasan perguruan tinggi swasta di Provinsi Kepulauan Riau yang sudah memiliki jabatan fungsional dalam melaksanakan tugasnya dengan optimal memerlukan dukungan budaya organisasi berupa orientasi tim, keagresifan, inovasi, perhatian pada hal-hal rinci, orientasi orang, stabilitas, dan orientasi hasil (Muriman, 2008). Kondisi tersebut apabila secara kontinyu dilakukan dosen tetap yayasan maka akan berpengaruh terhadap budaya organisasi

yang dimilikinya menjadi semakin kuat, sehingga pada akhirnya budaya organisasi yang kuat akan meningkatkan kepuasan kerjanya.

Pada dasarnya, budaya kuat dapat menguatkan nilai dan perilaku yang diinginkan serta dapat mengurangi tindakan-tindakan seseorang yang tidak diinginkan dan menyimpang dari kesepakatan bersama tentang apa yang boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan. Tidak diragukan lagi apabila budaya berpengaruh terhadap kepuasan kerja, karena seseorang akan merasa puas bekerja apabila segala apa yang diyakini pada dirinya maupun kelompok yang ada benar-benar dapat mencerminkan kehidupan yang nyaman pada lingkungan yang ada (Fisher, 2003).

Komitmen terhadap organisasi adalah rasa keterikatan seseorang kepada organisasi, termasuk perasaan keterlibatan dalam pekerjaan, loyalitas, dan kepercayaan pada nilai-nilai organisasi. Terdapat tiga proses atau tahapan pembentukan komitmen organisasi, yaitu *compliance*, *identification*, dan *internalization*. Pada tahap pertama, *compliance*, seseorang menerima pengaruh dari orang lain, karena suatu alasan misalnya pembayaran. Tahapan kedua, *identification*, adalah ketika seseorang menerima pengaruh orang lain dengan tujuan untuk menjaga sesuatu yang memuaskan orang lain, mendefinisikan hubungan. Orang-orang merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan. Tahapan akhir komitmen adalah *internalization*, yaitu individu menemukan nilai-nilai organisasi secara intrinsik memberikan imbalan dan nilai-nilai organisasi tersebut sesuai dengan nilai-nilai personal.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja dosen tetap yayasan perguruan tinggi swasta di Provinsi Kepulauan Riau. Hal ini dikarenakan dosen yayasan perguruan tinggi swasta di Provinsi Kepulauan Riau memiliki profesi ganda di mana komitmen organisasional di Perguruan Tinggi lebih lemah dibandingkan komitmen organisasional di perusahaan, meskipun dosen tetap memiliki prestasi kerja yang tinggi dapat dilihat dari penilaian ketua program studi sebagai pejabat penilainya. Komitmen organisasional dosen tetap yayasan perguruan tinggi swasta di Provinsi Kepulauan Riau pada perguruan tinggi lebih lemah dibandingkan komitmen organisasional pada perusahaan, karena sistem

penggajian yang sangat jauh berbeda. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian lain yang menyatakan bahwa prestasi kerja seorang karyawan ditentukan oleh kemampuan atau kompetensi, upaya atau *effort* yang diberikan karyawan, dan kesempatan untuk menghasilkan prestasi kerja yang tinggi. Komitmen organisasional merupakan salah satu unsur dalam prestasi kerja.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja dosen tetap yayasan perguruan tinggi swasta di Provinsi Kepulauan Riau, karena sebagian besar dosen tetap yayasan perguruan tinggi swasta di Provinsi Kepulauan Riau memiliki profesi ganda, sebagai dosen tetap yayasan dan juga bekerja di perusahaan. Dengan demikian, dosen memiliki dua komitmen organisasional pada perusahaan dan perguruan tinggi, dengan hasil studi komitmen organisasional pada perguruan tinggi lemah.

Hubungan antara komitmen organisasional dengan kinerja karyawan menunjukkan hasil yang berbeda berkaitan dengan siapa yang melakukan penilaian kinerja. Hubungan positif ditemukan antara komitmen organisasional dengan kinerja karyawan yang diukur dengan *self-report*, namun beberapa penelitian menunjukkan tidak signifikan apabila penilaian dilakukan oleh atasan atau supervisor (Ismail, 2009). Hubungan antara komitmen organisasional dengan kinerja karyawan yang tidak signifikan menurut DeCotiis and Summers disebabkan karena karyawan tidak memiliki kontrol yang cukup kuat terhadap hasil pekerjaannya. Hal tersebut berdasarkan hasil penelitian bahwa komitmen organisasional memiliki hubungan yang signifikan dengan pengendalian biaya, tetapi tidak signifikan dengan kinerja karyawan berdasarkan penilaian supervisor, (Meyer dan Allen, 1997).

Pengaruh komitmen organisasional terhadap prestasi kerja dosen tetap yayasan perguruan tinggi swasta di Provinsi Kepulauan Riau dalam penelitian ini berpengaruh tidak signifikan, namun komitmen organisasional sangat penting dimiliki oleh dosen. Dosen yang memiliki keahlian dan pengetahuan yang luas di bidang pendidikan tinggi, akan memiliki kesempatan untuk pindah ke perguruan tinggi lain untuk mendapatkan jabatan dan gaji yang lebih tinggi. Pengetahuan dan keahlian di bidang pendidikan tinggi diperoleh dosen melalui pengembangan berupa

pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan selama bekerja di perguruan tinggi. Perguruan tinggi akan mengalami kerugian apabila dosen yang sudah memiliki kompetensi tinggi kemudian pindah ke perguruan tinggi lain. Komitmen organisasional penting dimiliki para dosen tetap yayasan karena meskipun berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja, komitmen sangat penting agar perguruan tinggi didukung oleh dosen yang berkompentensi dan berkomitmen (Riaz, 2010 serta Ratnasari, 2008 dan 2011).

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dosen tetap yayasan perguruan tinggi swasta di Provinsi Kepulauan Riau, karena sebagian besar dosen tetap yayasan perguruan tinggi swasta bekerja di perusahaan lain yang budaya organisasinya lebih kuat dibandingkan budaya organisasi perguruan tinggi. Namun demikian hasil penelitian ini menyatakan bahwa prestasi kerja dosen tinggi. Secara langsung, variabel budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja, namun dengan peran mediasi variabel kepuasan kerja budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja sebagai *intervening variable*. Dengan demikian, dapat dikatakan apabila budaya organisasi semakin baik, maka akan semakin mampu memperbaiki kepuasan kerja dan pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerjanya. Budaya organisasi yang ada di perguruan tinggi swasta di Provinsi Kepulauan Riau berdasarkan hasil penelitian berintikan pada indikator dari budaya organisasi yang memiliki nilai rata-rata skor 3,283. Berarti, budaya organisasi di perguruan tinggi swasta di Provinsi Kepulauan Riau dipersepsikan dosen cukup baik, tetapi belum mampu mempengaruhi prestasi kerja secara signifikan.

Hasil penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dosen tetap yayasan perguruan tinggi swasta di Provinsi Kepulauan Riau. Kepuasan kerja dosen tetap yayasan perguruan tinggi swasta di Provinsi Kepulauan Riau membawa dampak pada peningkatan prestasi kerjanya, dan untuk mencapai kinerja yang optimal dosen harus bekerjasama dengan dosen lain atau kelompok kerja dalam tugas sehari-hari. Apabila persaingan kerja pada kelompok kerjanya sehat, saling menghormati hak-hak individu masing-masing, dan kekompakan tim dalam hal yang berkaitan dengan

kepentingan kerja baik maka kepuasan kerjanya tinggi dan akan meningkatkan prestasi kerjanya (Ilies, 2004 dan Petronila, 2009). Di antara enam indikator yang membangun variabel kepuasan kerja, baik berdasarkan nilai rata-rata jawaban maupun nilai *loading factor* diperoleh masing-masing 0,669 untuk gaji (Y1.1), 0,461 untuk pekerjaan itu sendiri (Y1.2), 0,790 untuk promosi (Y1.3), 0,816 untuk supervisi (Y1.4), 0,828 untuk kelompok kerja (Y1.5), dan 0,385 untuk kondisi kerja (Y1.6). Semuanya memberikan kontribusi positif dan signifikan.

Besarnya pengaruh setiap indikator kelompok kerja (Y1.5) memberikan pengaruh dominan terhadap terbentuknya variabel kepuasan kerja, sedangkan indikator yang memberikan kontribusi terkecil adalah kondisi kerja (Y1.6). Hal ini terjadi karena dosen tetap yayasan perguruan tinggi swasta di Provinsi Kepulauan Riau yang sudah memiliki jabatan fungsional dalam melaksanakan tugasnya dengan optimal memerlukan kepuasan kerja dengan indikator yang mempengaruhinya, yaitu supervisi, kelompok kerja, promosi, gaji, pekerjaan itu sendiri, dan kondisi kerja (Mamik, 2008 dan Musafir, 2009).

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan disimpulkan bahwa 1) komitmen organisasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dosen tetap yayasan perguruan tinggi swasta di Provinsi Kepulauan Riau; 2) budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dosen tetap yayasan perguruan tinggi swasta di Provinsi Kepulauan Riau; 3) komitmen organisasional berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja dosen tetap yayasan perguruan tinggi swasta di Provinsi Kepulauan Riau; 4) budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dosen tetap yayasan perguruan tinggi swasta di Provinsi Kepulauan Riau; 5) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dosen tetap yayasan perguruan tinggi swasta di Provinsi Kepulauan Riau; dan 6) komitmen organisasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja,

komitmen organisasional, dan budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja, serta kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Saran

Berdasarkan simpulan hasil penelitian yang telah diuraikan tersebut dapat disampaikan saran, yaitu perguruan tinggi swasta di Provinsi Kepulauan Riau hendaknya memberikan kesempatan kepada dosen yang memiliki jabatan fungsional dosen untuk melanjutkan studi sesuai dengan bidangnya agar komitmen organisasional meningkat dan memperkuat budaya organisasi secara kontinyu untuk meningkatnya prestasi kerja dosen.

DAFTAR PUSTAKA

- Amilin dan Dewi Rosita. 2008. "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik dengan Role Stress sebagai Variabel Moderating". *Jurnal AAI*. Vol. 12, No. 1:13-24.
- Brown, Donna dan Sargeant, Marcel A. 2007. "Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Religious Commitment of Full-Time University Employees". *Journal of Research on Christian Education*. Vol. 16, No. 2:211-241.
- Cahyasumirat, Gunawan. 2006. *Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Internal Auditor, dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Internal Auditor Bank ABC)*. Tesis. Semarang: Program Studi Magister Sains Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Carmeli, Abraham dan Anat Freud, 2004. "Work Commitment, Job Satisfaction, and Job Performance: An Empirical Investigation". *International Journal of Organization Theory and Behavior*. Fall 2004. Vol 7, No. 3:289-309.
- Casida, Jesus dan Genevieve Pinto-Zipp. 2008. "Leadership and Organizational Culture Relationship in Nursing Units of Acute Care Hospitals". *Journal of Nursing Economics*. Vol. 26, No.1: 7-15.
- Daft, Richard L. 2006. *Organization Theory and Design*. Eight Edition, South Western: Thomson.
- Dais, M. Chairul., 2010. "Pengaruh Kepuasan Kompensasi Pada Perilaku Melayani dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 4, No. 3, November 2010:85-199.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom. 2007. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jilid 1 dan 2, Penerjemah Agus Dharma. Jakarta: Erlangga.
- Emery, Charles R., dan Katherine J. Barker. 2007. "The Effect of Transactional and Transformational Leadership Style on the Organization Commitment and Job Satisfaction of Customer Contact Personnel". *Journal of Organizational Culture, Communication and Conflict*. Vol.11, No.1:77-87.
- Fey, Carl F., dan Daniel R. Denisson. 2003. "Organization Culture and Effectiveness: Can American Theory Be Applied in Russia?" *Journal of Organization Science*. Vol.14, No.6:686-706.
- Fisher, Cynthia D. 2003. "Why do lay people believe that satisfaction and performance are correlated?. Possible sources of a commonsense theory". *Journal of Organization Behavior*. Vol. 24.No.5:753-777.
- Ghozali, Imam. 2008. *Model Persamaan Struktural Konsep & Aplikasi dengan Program AMOS 16.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan, Yogyakarta: Andi Offset.

- Ilies R., Judge TA. 2004. "An Experience-Sampling Measure of Job Satisfaction and Its Relationship with Affectivity, Mood at Work, Job Reliefs, and General Job Satisfaction". *European Journal of Work and Organizational Psychology*. Vol 13:367-389.
- Ismail, Azman, Nur Baizura Natasha Abidin, dan Rabaah Tudin. 2009. "Relationship Between Transformational Leadership, Empowerment and Follower's Performance: An Empirical Study in Malaysia". *Journal of Revisinegotiation*. Vol.13, No.5:5-22.
- Lo, May Chun, T. Ramayah, dan Hi Wei Min. 2009. "Leadership Style and Organization Commitment: A Test on Malaysia Manufacturing Industry". *African Journal of Marketing Management*. Vol.1, No.6:133-139.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Penerjemah Vivin Andhika Yuwono, Shekar Purwanti, Th. Arie P, dan Winong Rosari, Edisi Sepuluh, Yogyakarta: Andi.
- Mamik, Siti Surasri, Sunarti. 2008. "Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan". *Jurnal Administrasi Kebijakan Kesehatan*. Vol. 6, No. 2:93-98.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Meyer, J.P., dan N.J., Allen. 1991. "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment". *Human Resource Management Review*. Vol.1, No.1:61-89.
- Muriman, Chairul., Idrus, M. S., Thoyib, Armanu. 2008. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Stress terhadap Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja (Studi di Kepolisian Negara Republik Indonesia, Sektor Kepolisian Negara Republik Indonesia Daerah Jawa Timur)". *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol. 6. No. 1:257-272.
- Musafir. 2009. "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelabuhan Indonesia IV Gorontalo". *Jurnal Ichsan Gorontalo*. Vol. 4, No.2, Edisi Mei-Juli 2009:2371-2385.
- Nurtjahjani, Fulichis., Masreviastuti. 2007. "Analisa Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Pengaruhnya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Lembaga Perbankan Syariah di Malang)". *Jurnal Arthavidya*. Vol. 8, No. 1:152-162.
- Ojo, Olu. 2009. "Impact of Assesment of Corporate Culture On Employee Job Performance". *Business Intelligence Journal*. Vol.2, No.2:388-397.
- Pillai, Rajnandini dan Ethyn Williams. 2004. "Transformational Leadership, Self Efficacy, Group Cohesiveness, Commitment, and Performance". *Journal of Organizational Change Management*. Vol.2, No.17:144-159.
- Petronila, Thio, Anastasia Tjendra Vennyli, dan Hartiningsih Lina. 2009. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Konflik Peran Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja". *Jurnal Akuntabilitas*. Vol. 8, No. 2: 137-147.
- Ratnasari, Sri Langgeng. 2008. "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian". *Jurnal Ekonomika-Bisnis*. Vol. 01, No.2, Juni 2008:145-158.
- Ratnasari, Sri Langgeng. 2011. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Departemen Produksi PT X (Persero) Surabaya". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 5, No.3, November 2011:245-251.
- Riaz, Tabassum, Muhammad Umair Akram, dan Hassan Ijaz. 2010. "Impact of Transformational Leadership Style on Affective Employees' Commitment: An Empirical Study of Banking Sector in Islamabad Pakistan". *Journal of Commerce*. Vol.3, No.1:43-51.

Robbins, P. Stephen, dan Judge, A. Timothy. 2008. *Perilaku Organisasi*, Alih Bahasa Diana Angelica. Edisi Keduabelas. Jilid 1 dan 2, Jakarta: Salemba Empat.

Schein, E.H. 2004. *Organizational Culture and Relationship*. San Fransisco: Jossey-Bass Inc.

Simamora, Hendry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: UPPAMP YKPN.

Wexley, Kenneth N and Yukl, Gary A. 2005. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Alih Bahasa Muh. Shobaruddin. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

www.dikti.go.id sub sistem *EPSBED (Evaluasi Program Studi Berbasis Evaluasi Diri)*, Dikti 2010 diakses 1 Juli 2010.