

BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI UNTUK KINERJA DOSEN PTS (Studi Kasus PTS di Samarinda)

Suyanto
Universitas Widaya Gama Mahakam Samarinda
yanto77passer@gmail.com

Mardiono
Universitas Widaya Gama Mahakam Samarinda
mardionomfcr@gmail.com

Abstrak

Dosen memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan dan keberlanjutan sektor pendidikan sehingga dosen dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi. Dampak positif atas kinerja dosen yang tinggi tidak hanya bagi individu melainkan juga pada kelembagaan, sebagaimana tugas dosen melalui lembaga pendidikan tempat bekerja berkewajiban untuk menghasilkan mahasiswa yang berkualitas, dan mampu bersaing di era global pada program yang dipilihnya. Jika kinerja dosen rendah dampaknya adalah lulusan yang dihasilkan juga dipertanyakan dan diragukan, oleh pasar kerja. Untuk hal tersebut maka kinerja dosen sangat penting untuk selalu ditingkatkan, untuk menjamin masa depan generasi muda peners bangsa mampu bersaing dalam segala hal. Kinerja dosen dipengaruhi oleh beberapa faktor pengembangan kinerja dosen, diantaranya budaya organisasi, dan komitmen terhadap organisasi. Penelitian ini adalah *explanatory* atau penelitian penjelasan. Jenis penelitian observasional dengan desain Jumlah sampel sebanyak 88 responden dari 737 temuan dalam penelitian ini adalah Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen PTS di Samarinda, semakin baik budaya organisasi di masing-masing kampus maka akan cenderung meningkatkan kinerja dosen. Komitmen organisasional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja dosen PTS di Samarinda. Dosen tidak mudah jika dituntut untuk memiliki komitmen yang tinggi sebab sebagian besar dosen lebih cenderung berinteraksi di kampus ketika ada jadwal mengajar saja.

Kata kunci : budaya organisasi, komitmen organisasional, kinerja

Pendahuluan

Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Samarinda sampai dengan tahun 2017 tercatat berjumlah lembaga, dengan jumlah dosen 737 orang. Peran Perguruan Tinggi Swasta di Samarinda cukup penting dalam memberikan kontribusi bagi pembangunan masyarakat dan menjadi pemasok sumber daya manusia (SDM) yang dibutuhkan bagi kelangsungan roda kehidupan ekonomi, politik, dan sosial budaya. Peran strategis perguruan tinggi sering dirumuskan ke dalam tiga wacana besar, yaitu universitas pengajaran (*teaching universities*), universitas riset

(*research universities*) dan benteng peradaban (*bastion of civilization*). Tiga peran tersebut tersirat dalam semangat Tri Dharma Perguruan Tinggi di Indonesia. Rendahnya daya saing dosen Perguruan Tinggi Swasta di Samarinda, tidak terlepas dari faktor masih rendahnya kualitas pendidik, efektivitas pendidikan, dan fasilitas pendidikan. Fasilitas pendidikan pun kurang karena sarana banyak yang kurang memadai, sedangkan efektivitas pendidikan dalam penyelenggaraannya kurang efektif. Kondisi kekurangan efektifitas tersebut terbukti dari sedikitnya perguruan tinggi di Samarinda yang masuk dalam perguruan tinggi terbaik di Indonesia. Berkaitan dengan kinerja, ada beberapa faktor yang mempengaruhinya, antara budaya organisasi dan komitmen organisasional, untuk meningkatkan kinerja dosen. Belum semua dosen yang mengajar di Perguruan Tinggi Swasta lulus sertifikasi dosen, hal ini bukan berarti dosen dapat sesukanya dalam menjalankan tugas mengajar karena merasa tidak menerima uang dari negara. Penugasan-penugasan dosen harus tetap mengacu pada syarat, yaitu : kualifikasi akademik, kompetensi dan administratif. Artinya bahwa kompetensi merupakan salah satu poin penting dalam mewujudkan kinerja dosen yang handal. Faktor lain di luar kompetensi yang dapat berpengaruh terhadap kinerja dosen yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Elemen budaya sangat penting dalam pengembangan suatu organisasi, budaya organisasi terdiri dari hal yang bersifat kasat mata dan hal yang bersifat abstrak seperti nilai, norma, perilaku, dan yang paling inti adalah asumsi dasar. Artefak adalah bagian budaya yang kasat mata, fasilitas umum seperti seragam kerja, mobil dinas dan sebagainya. Rendahnya komitmen organisasional yang dimiliki dosen serta konsistensi dosen dalam organisasi juga menjadi salah satu yang penting untuk diperhatikan. Konsistensi tidak hanya dilakukan oleh atasan, akan tetapi bawahan juga harus memiliki konsistensi dalam menjalankan semua program dan aturan dalam organisasi. Untuk meningkatkan komitmen organisasional perlu dilakukan keterlibatan anggota organisasi, sehingga semua anggota merasa memiliki organisasi tanpa harus dilakukan diskriminasi. Atas dasar latar belakang tersebut sehingga dapat dirumuskan sebuah rumusan masalah yaitu Apakah budaya organisasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen PTS di Samarinda serta apakah komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen PTS di Samarinda.

Metode.

Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan variabel yang digunakan penulis adalah variabel terikat dan variabel bebas. Penelitian deskriptif adalah metode yang menggambarkan suatu fenomena berbentuk aktifitas, kreatifitas, hubungan, persamaan yang dikumpulkan, dirangkum, dianalisis, dan diinterpretasikan dimana penelitian ini dilakukan untuk menentukan seberapa besar tingkat kontribusi variabel-variabel yang berbeda-beda dan seberapa besar pengaruh variabel-variabel penelitian. Populasi penelitian ini adalah dosen yang ada seluruh Universitas Swasta di Samarinda terdiri dari 737 dosen. Jumlah populasi di dapat dari laman resmi PDDIKTI untuk Universitas

Swasta di Kalimantan Timur. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel tersebut, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili). Dengan menggunakan formulasi Slovin maka sampel yang didapat dalam penelitian ini sejumlah 88 dosen dengan tingkat kesalahan 10%. Untuk mendapatkan data yang mendukung penulisan laporan ini maka dilakukan teknik penelitian diantaranya penelitian lapangan (field work research), interview, penyebaran angket, dan penelitian kepustakaan (Library Research). Untuk mengetahui faktor – faktor yang berpengaruh terhadap kinerja maka digunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh perubahan lain yang ada hubungannya.

Hasil dan Pembahasan

Dari tabel 5.1. Hasil analisis perhitungan regresi dan koefisien dapat diketahui persamaan regresi linier bergandanya sebagai berikut :

$$Y = 2,60 + 0,31 X_1 + 0,07 X_2$$

Persamaan Regresi : Konstanta regresi sebesar 2,60 dapat dijelaskan bahwa jika tidak ada nilai Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional maka nilai Kinerja adalah 2,60. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,31 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan nilai pada Budaya Organisasi akan meningkatkan kinerja sebesar 0,31. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,07 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai pada Komitmen Organisasional akan menurunkan kinerja sebesar 0,07. Variabel Budaya Organisasi, secara partial berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Komitmen Organisasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja dosen dikarenakan nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05. Hasil Analisis Uji F atau Anova, didapat F hitung sebesar 6,65 dengan tingkat signifikansi 0,02. Karena probabilitas (0,02) lebih kecil dari 0,05, maka model regresi bisa dipakai untuk memprediksi Kinerja. Yang dipengaruhi oleh Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasional secara bersama-sama. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan serta pengujian hipotesis dapat dinyatakan Budaya organisasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen PTS di Samarinda sedangkan Komitmen organisasional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja dosen PTS di Samarinda. Budaya organisasi dan komitmen organisasional secara bersama berpengaruh terhadap kinerja dosen PTS di Samarinda.

Simpulan dan Rekomendasi

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen PTS di Samarinda, semakin baik budaya organisasi di masing-masing kampus maka akan cenderung meningkatkan kinerja dosen. Komitmen organisasional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja dosen PTS di Samarinda. Dosen tidak mudah jika dituntut untuk memiliki komitmen yang tinggi sebab sebagian besar dosen lebih cenderung berinteraksi di kampus ketika ada jadwal mengajar saja. Budaya organisasi dan komitmen organisasional secara bersama

berpengaruh namun terhadap kinerja dosen PTS di Samarinda. Berdasarkan kesimpulan yang telah penulis dikemukakan di atas, penulis akan memberikan saran-saran sebagai berikut. Dosen dan penyelenggara perguruan tinggi hendaknya selalu menumbuhkan kembangkan nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi dan menjadikan rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain dengan selalu membudayakan berani mengambil risiko, memberikan inovasi yang selalu baru, orientasi kepada orang, memiliki agresifitas yang baik, perhatian kepada hal-hal yang detail, serta berpegang teguh kepada aturan organisasi. Penyelenggara perguruan tinggi selain menuntut komitmen dosen terhadap perguruan tinggi hendaknya juga memiliki komitmen yang sama untuk pengembangan dan jaminan atas penghidupan dosen. serta penyediaan sarana dan prasarana yang memadai dalam menunjang tugas-tugas dosen.

Daftar Pustaka

- Armstrong, M. 1998. *Performance Management*. Clays, Ltd. St. Ives Ple, England.
- _____. 2003. *Strategic Human Resource Management (A Guide to action)*. Jakarta: PT Gramedia.
- Asri, LR. 2011. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Astri Ghina. 2012. The Influence of Corporate Culture on Organizational Commitment; Case Study of Civil Government Organizations in Indonesia. *International Journal Of Basic And Applied Science*. Vol. 01, No. 02, pp. 156-170.
- Bernardin and Russel. 2000. *Human Resources Management*. Mc Graw Hill, New York.
- Byham, W.C. 2001. *Competency and Organizational Succes*. Pittsburg, PA: Monograph Development Dimensions International Press.
- Cascio, WF. 2003. *Managing Human Resources*. Colorado: Mc Graw –Hill.
- Chih-Hsiang Wu. 2010. The Relationship between Training Competency and Organizational Commitment. National Taiwan Normal University. *abstr*
- Curtis, S, and Wright, D. 2001. Retaining Employees - The Fast Track to Commitment, *Management Research News*, Volume 24
- Cushway, B. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Davis, K. and Newstrom, J.W. 2002. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi ketujuh, Penerbit. Erlangga, Jakarta.
- Denison, D. R., & Mishra, A. K. 1995. Toward a theory of organizational culture and effectiveness. *Organization Science*, 6(2), 204–223.
- Dessler, G. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional 2010, Pedoman Beban Kerja Dosen dan Evaluasi Pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi (www.unud.ac.id/ind/wpcontent/.../pedoman_beban_kerja_dosen.pdf, diakses pada tanggal 7-Juni-2013)
- Flippo, E. B. 2005. *Manajemen Personalial I*, penerjemah Moch. Ma'sud. Jakarta : Erlangga.

- Gary, D. 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: INDEKS.
- Gibson, Ivancevich, Donnally. 2006. *Organisasi dan Manajemen Perilaku Struktur Proses*. Edisi V. Jakarta: Erlangga.
- Gibson, J.L. 2000. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi ke-5. Cetakan ke-3. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Gibson J.L., Ivancevich J.M., Donnely Jr. J.H., 1995, *Organization*, 8th Edition, Irwin.
- Greenberg, Jerald and Robert A. Baron. 2003, *Behavior in Organization*, Pearson Educational, Inc. New Jersey.
- Harrison, R., & Stokes, H. 1992. *Diagnosing organizational culture*. Pfeiffer & Company. Amsterdam.
- Hueryren Yeh, Shih Chien, Dachuan Hong. 2012. The Mediating Effect of Organizational Commitment on Leadership Type and Job Performance. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, V 50 ol. 8, Num. 2, pp. 50-59.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Salemba Empat. Jakarta.
- Michael Armstrong and Stephend Taylor. 2014. "Armstrong's Handbook Of Human Resources Management Practice", 13TH Edition, 1518 Walnut Street, Sute 11000 Philadelphia PA 19201, USA.
- Mujeeb EU and Ahmad MS. 2011. Impact of Organizational Culture on Performance Management Practice in Pakistan. *International Management Review*, Vol.7, No. 2, pp52-57.
- Ooi Keng Boon and Veeri Arumugam. 2006. The Influence Of Corporate Culture On Organizational Commitment: Case Study Of Semiconductor Organizations In Malaysia. *Sunway Academic Journal* 3, pp.99-115.
- Robbin, S.P. 1996. *Organization Behavior: Concepts, Controversies and Application*. New York : Prentice Hall International.
- Robbins, S.P. and Judge, T.A. 2001. *Organizational Vehaviour*, 12th ed, Prentice-Hall, New Jersey.
- Siti Farah Lajim, Noor Emma Shamsudin, Mohammad Mosa Bohari, 2015 *Impact Of Religiosity Towards Organizational Commitment: A Case Of Banking Institutions In Mukah, Sarawak. Proceedings of 22nd ISERD International Conference, Kuala Lumpur, Malaysia, 20th December 2015, ISBN: 978-93-85832-74-1*
- S. Schuler, Randall. dan Susan E. Jackson, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia, (Menghadapi Abad Ke-21)*, PT. Gelora Aksara Pratama. Jakarta.
- Zain, Zahariah Mohd, Razanita Ishak, dan Erlane K. Ghani, 2009, The Influence of Corporate Culture on Organisational Commitment: A Study on a Malaysian Listed Company, *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 17: 16-26.