

Gambaran Profil Komitmen Organisasi Tenaga Kependidikan Universitas Islam Bandung

Dinna Yusri Amalia, Anna Rozana

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi

Universitas Islam Bandung

Bandung, Indonesia

dinna.yusri@gmail.com

Abstract— Organizational commitment is an important strength that employees must have in order to achieve the organization's goals. But not all employees have organizational commitments, organizational commitment is important because employees are an important resource for achieving the organization's goals. The purpose of this research is to describe profile of the organizational commitment of employees in Universitas Islam Bandung. The data was collected using the Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) compiled by Allen & Mayer (1997). This research is a descriptive study and shows the results of the Organization's Commitment Profile to employees which is 40.00% in the category of High Affective-High Continuance – High Normative. 30.00% is in the category of High Affective- Low Continuance – High Normative. 16.67% are in the category of High Affective- High Continuance – Low Normative. 6.67% are in the category High affective – Low Continuance – Low Normative. 3.33% are in the category Low Affective – Low Continuance – Low Normative. 3.33% are in the category Low Affective – Low Continuance – Low Normative.

Keywords—Organizational Commitment, employees.

Abstrak— Komitmen organisasi merupakan kekuatan penting yang harus dimiliki karyawan demi mencapai tujuan organisasi. Namun tidak semua karyawan memiliki komitmen organisasi, komitmen organisasi merupakan hal yang penting dimiliki karyawan dikarenakan karyawan merupakan sumber daya penting demi tercapainya tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk melihat gambaran profil komitmen organisasi pada tenaga kependidikan unisba. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari alat ukur *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ) yang disusun oleh Allen & Mayer (1997). Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dan menunjukkan hasil Profil Komitmen Organisasi pada Tenaga kependidikan yaitu 40,00% berada dalam kategori Afektif tinggi- Kontinuitas tinggi – Normatif tinggi. 30,00% berada dalam kategori Afektif tinggi- Kontinuitas rendah – Normatif tinggi. 16,67% berada dalam kategori Afektif tinggi- Kontinuitas tinggi – Normatif rendah. 6,67% berada dalam kategori Afektif tinggi – Kontinuitas rendah – Normatif rendah. 3,33% berada dalam kategori Afektif rendah – Kontinuitas rendah – Normatif rendah. 3,33% berada dalam kategori Afektif rendah – Kontinuitas tinggi – Normatif rendah.

Kata Kunci—Komitmen Organisasi, Tenaga Kependidikan

I. PENDAHULUAN

Bagi setiap organisasi karyawan merupakan aset dan investasi yang perlu dipertahankan maka dari itu karyawan diharapkan memiliki loyalitas tinggi terhadap organisasinya (Sari, 2018) . Menurut Meyer & Allen (1997) komitmen organisasi terdiri dari tiga komponen, yaitu komponen afektif yang didefinisikan sebagai keterikatan emosional individu dengan organisasi yang ditempatinya serta keterlibatan individu dalam organisasi tersebut (Meyer & Allen, 1997).

Pentingnya komitmen organisasi karyawan dapat berkaitan dengan kinerja karyawan itu sendiri (Setiawan & Zamralita, 2018) . Dijelaskan dalam penelitian Wahyudi & Sudibya (2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasi dengan kinerja. Didukung juga oleh penelitian Tamonsang & Dihadjo (2017) menyatakan bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Mengingat komitmen organisasi merupakan kekuatan penting yang harus dimiliki karyawan yang apabila karyawan tidak memiliki komitmen dalam dirinya berarti organisasi kehilangan dukungan dan loyalitas karyawan dalam mencapai tujuan organisasi (Setiawan & Zamralita, 2018) . Dengan demikian penting untuk menemukan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan (Sari, 2018).

Selama ini, sudah banyak penelitian komitmen organisasi pada organisasi bisnis dan kesehatan (Filiانا, 2016; Lub, Bijvank, Bal, Blomme, & Schalk, 2012; Nusair, Parsa, & Cobanoglu, 2011; Queiri & Dwaikat, 2016), sementara pada organisasi pendidikan masih jarang dilakukan (Sari, 2018). Akan tetapi, pada kenyataannya komitmen organisasi di institusi pendidikan juga tak kalah pentingnya (Sari, 2018).

Universitas Islam Bandung merupakan organisasi dibidang pendidikan dan merupakan perguruan tinggi swasta tertua di Kota Bandung. Universitas Islam Bandung berdiri atas gagasan para tokoh umat Islam dan tuntutan masyarakat Jawa Barat akan perguruan tinggi yang bernafaskan Islam dan melahirkan intelektual muslim. Cikal Bakal Unisba diawali dengan lahirnya perguruan Islam Tinggi (PIT) pada 15 November 1958, yang berada di bawah naungan Yayasan Pendidikan Islam (YPI) dan sekarang berganti menjadi Yayasan Unisba. Fakultas yang

pertama kali didirikan adalah Fakultas Syariah pada tahun 1958, kemudian Fakultas Ushuludin (sekarang Fakultas Dakwah) dan Fakultas Tarbiyah (sekarang Fakultas Tarbiyah & Keguruan) pada tahun 1961. Pada tahun 1969 PIT diganti menjadi Universitas Islam Bandung (Unisba) dan selanjutnya berturut-turut didirikan Fakultas Hukum (1971), Fakultas Ilmu Pasti dan Ilmu Alam (1972) sekarang Fakultas MIPA, Fakultas Psikologi (1973), Fakultas Teknik (1973), Fakultas Ekonomi (1979) sekarang Fakultas Ekonomi dan Bisnis, dan Fakultas Ilmu Komunikasi (1982). Pada tahun 2004, Fakultas Kedokteran secara resmi berdiri menjadi fakultas termuda. Pada tahun 2006 Unisba melengkapi program studinya dengan berdirinya Farmasi di bawah Fakultas MIPA, dan tahun 2013 Prodi PG PAUD di bawah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan.

Hingga saat ini Universitas Islam Bandung memiliki dosen sebanyak 505 orang, dan tenaga pendidikan sebanyak 268 orang dan tercatat sebanyak 30 orang tenaga kependidikan yang sudah menikah dan memiliki anak. Secara umum tenaga kependidikan, dituntut harus memberikan *performance* kerja yang optimal sebagai komponen supportif pada lembaga pendidikan serta dituntut untuk memberikan pelayanan yang optimal kepada mahasiswa ataupun lembaga tempat mereka bekerja (Dwarawati et al., n.d.). Selain itu tenaga kependidikan memiliki tugas dan kewajiban lain seperti tenaga kependidikan yang mengurus administrasi, administrasi ditugaskan untuk membuat laporan pekerjaan yang dilakukannya. Laporan tersebut meliputi laporan bulanan, semester, dan tahunan. Selain itu apabila sudah memasuki pekan ujian, tugas yang dikerjakan oleh tenaga kependidikan akan bertambah. Untuk menyelesaikan tugas tersebut, tenaga kependidikan memerlukan ketelitian dan tambahan waktu untuk menyelesaikan tugas tersebut. Dibutuhkannya tambahan waktu menyebabkan waktu jam kerja yang diberikan oleh Universitas Islam Bandung tidak cukup untuk menyelesaikan tugas tersebut, yang akhirnya tenaga kependidikan membawa tugasnya ke rumah sehingga pengerjaan tugas dan kewajiban tenaga kependidikan tertunda. Dari hal tersebut beberapa tenaga kependidikan mengeluhkan bahwa jam kerja sebanyak 8 jam yang diberikan Universitas Islam Bandung tidak cukup sehingga pengerjaan tugas dan kewajiban yang dikerjakan oleh tenaga kependidikan tidak dapat selesai sesuai dengan target *deadline* yang ditentukan.

Selain itu berdasarkan data yang didapat dari Bagian Umum dan Sumber Daya Manusia Unisba, didapatkan bahwa tingkat *turn over* yang dialami oleh Tenaga kependidikan Unisba terbilang rendah. Selain itu didapatkan pula bahwa Tenaga Kependidikan memiliki gambaran Komitmen Organisasi yang beragam. Beberapa Tenaga Kependidikan wanita meyakini bahwa mereka selalu datang tepat waktu, sudah melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan yang seharusnya, tidak meninggalkan Universitas Islam Bandung dikarenakan belum tentu mereka akan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dibandingkan sekarang, membutuhkan penghasilan untuk

membantu perekonomian keluarga dikarenakan penghasilan pasangan lebih rendah dibandingkan dirinya, serta Universitas Islam Bandung diyakini sebagai organisasi yang jauh lebih baik jika dibandingkan organisasi lain. Tenaga Kependidikan wanita lain meyakini bahwa tidak akan meninggalkan Universitas Islam Bandung dikarenakan mereka ingin membantu Universitas Islam Bandung demi tercapainya tujuan organisasi, lebih memilih intansi lain dibanding Universitas Islam Bandung, serta adanya perasaan untuk memberi balasan pada Universitas Islam Bandung atas apa yang telah diterima sehingga mereka tetap tinggal di Universitas Islam Bandung. Dari data yang diperoleh didapatkan bahwa tenaga kependidikan wanita Universitas Islam Bandung memiliki gambaran komitmen organisasi yang berbeda-beda. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti akan mengkaji gambaran profil komitmen organisasi tenaga kependidikan universitas islam bandung.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana gambaran profil Komitmen Organisasi pada Tenaga Kependidikan Universitas Islam Bandung?”

II. LANDASAN TEORI

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai kondisi psikologis yang mengkarakteristikan hubungan individu dengan organisasi dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan atau tidak melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi (Meyer & Allen, 1997) Komitmen organisasi dapat diartikan sejauh mana seorang karyawan mengalami rasa kesatuan terhadap organisasi mereka (Meyer & Allen, 1997). Terdapat tiga komponen Komitmen Organisasi Allen & Meyer (1997) yaitu :

a. Affective commitment

Komponen ini mengacu pada hubungan emosional yang dirasakan anggota terhadap organisasi. Karyawan merasa ingin terus bekerja untuk organisasi karena mereka sependapat dengan tujuan dan nilai organisasi. Karyawan dengan tingkat afektif tinggi memiliki keinginan untuk tetap berada di organisasi karena mereka mendukung tujuan organisasi dan bersedia membantu organisasi agar mencapai tujuan

b. Continuance commitment

Komponen ini mengacu pada keinginan karyawan untuk tetap tinggal di organisasi karena adanya perhitungan atau analisis untung-rugi dimana nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan nya sebagai karyawan dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Semakin lama karyawan menetap di organisasinya, semakin mereka takut kehilangan apa yang telah mereka investasikan dalam organisasinya.

c. Normative commitment

Komponen ini mengacu pada perasaan wajib karyawan untuk tetap tinggal di organisasinya dikarenakan adanya perasaan wajib untuk menetap

di organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat normative yang tinggi akan memunculkan perasaan wajib dan sudah sepantasnya hal tersebut dilakukan untuk organisasi. Perasaan wajib tersebut akan memotivasi karyawan untuk bertindak laku dan melakukan tindakan yang tepat bagi organisasi.

Menurut Allen & Meyer (1997) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu :

a. Karakteristik Individu

Mencakup tingkat pendidikan, usia, jenis kelamin, status pernikahan, dan lama nya bekerjadalam organisasi.

b. Karakteristik Organisasi

Mencaku struktur organisasi, kebijakan tersebut disosialisasikan, dan desain kebijaksanaan dalam organisasi

c. Pengalaman Organisasi

Mencakup kepuasan dan motivasi karyawamn selama berada di organisasi, peran dalam organisasi dan hubungan karyawan dengan atasan.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berikut adalah gambaran komitmen organisasi tenaga kependidikan Universitas Islam Bandung :

No	Kategori Komitmen			Jumlah	Presentase (%)	
1	Aff tgi	Con tgi	Norm tgi	A	12	40,00%
2	Aff tgi	Con tgi	Norm rdh	B	5	16,67%
3	Aff tgi	Con rdh	Norm tgi	C	9	30,00%
4	Aff tgi	Con rdh	Norm rdh	D	2	6,67%
5	Aff rdh	Con tgi	Norm tgi	E	0	0%
6	Aff rdh	Con tgi	Norm rdh	F	1	3,33%
7	Aff rdh	Con rdh	Norm tgi	G	0	0%
8	Aff rdh	Con rdh	Norm rdh	H	1	3,33%
Total					30	100%

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan profil komitmen organisasi pada tenaga kependidikan wanita Universitas Islam Bandung. dapat dilihat bahwa tenaga kependidikan Universitas Islam Bandung terdapat 40,00% yang memiliki profil komitmen organisasi Afektif tinggi-Kontinuitas tinggi-Normative tinggi. Komitmen afektif tinggi menunjukkan bahwa tenaga kependidikan wanita Universitas Islam Bandung memiliki keinginan untuk selalu berkontribusi pada kegiatan, termasuk pengerjaan tugas dan

kewajiban yang diberikan oleh organisasi. Tenaga kependidikan wanita Universitas Islam Bandung memiliki minat dalam menjalankan tugas dan kewajiban, selalu datang tepat waktu dan akan menjalankan tugas semaksimal mungkin, namun disertai dengan perhitungan untung-rugi yang akan diperoleh. Dengan demikian, Tenaga kependidikan wanita Universitas Islam Bandung ketika menjalankan tugas dan kewajibannya tidak semata mata berminat dan suka terhadap kegiatannya namun dapat diperkirakan apabila mereka menjalankan tugas dan kewajibannya sebaik mungkin hal tersebut akan mendatangkan keuntungan bagi mereka.

Kemudian terdapat 30,00% yang mengalami profil komitmen organisasi Affektif tinggi-Kontinuitas rendah-Normatif tinggi. Profil komitmen ini merupakan profil komitmen yang ideal, Artinya tenaga kependidikan wanita Universitas Islam Bandung sudah berada dalam profil komitmen ideal. Hal tersebut menunjukkan bahwa tenaga kependidikan wanita memiliki minat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, tenaga kependidikan wanita juga akan dengan mudah mematuhi peraturan yang ada dikarenakan adanya keterikatan emosional antara dirinya dengan organisasi. Tenaga kependidikan wanita dengan profil ini pun menjalankan hal tersebut tanpa adanya perhitungan untung rugi.

Kemudian terdapat 16,67% yang mengalami profil komitmen organisasi Affektif tinggi-Kontinuitas tinggi-Normatif rendah. Tenaga Pendidikan wanita Universitas Islam Bandung memiliki minat dalam menjalankan tugas dan kewajiban yang ada disertai dengan perhitungan untung-rugi yang akan diperoleh dan individu dengan normative rendah tidak merasakan adanya suatu kewajiban akan tugas yang dikerjakannya. Dengan demikian, Tenaga Pendidikan wanita Universitas Islam Bandung ketika menjalankan tugas dan kewajibannya tidak semata mata berminat dan suka terhadap kegiatannya serta merasa bahwa tugas yang ada bukanlah suatu hal yang wajib untuk dikerjakan sehingga dapat diperkirakan mereka menjalankan tugas dan kewajibannya sebaik mungkin dikarenakan hal tersebut akan mendatangkan keuntungan bagi mereka.

Kemudian terdapat 6,67% tenaga kependidikan yang mengalami Profil komitmen organisasi Afektif tinggi-Kontinuitas rendah-Normatif rendah. Hal tersebut menunjukkan tenaga kependidikan memiliki ikatan emosional antar dirinya dengan organisasi, perhitungan untung-rugi maupun perasaan wajib di organisasi bukan merupakan hal yang utama. Melainkan keterikata dirinya dengan organisasi dan kedekatan antara rekan kerja menjadi hal yang lebih penting.

Kemudian terdapat 3,33% yang memiliki profil komitmen organisasi Afektif rendah-Kontinuitas tinggi-Normatif rendah. Artinya tenaga kependidikan wanita Universitas Islam Bandung ketika menjalankan tugas dan kewajibannya tidak didasari akan adanya minat, tidak adanya ikatan emosional antara dirinya dengan organisasi, dan keterlibatan tenaga kependidikan wanita Universitas

Islam Bandung hanya dilandasi dengan perhitungan untung rugi atas apa yang mereka kerjakan. Tenaga kependidikan wanita yang memiliki profil ini akan meninggalkan organisasi apabila Universitas Islam Bandung tidak dapat memenuhi keuntungan mereka.

Kemudian terdapat 3,33% yang memiliki profil komitmen organisasi Afektif rendah-Kontinuitas rendah-Normatif rendah. Hal tersebut menunjukkan keterlibatan tenaga kependidikan wanita Universitas Islam Bandung dapat dibalang kurang baik dikarenakan tenaga kependidikan wanita tidak memiliki keterikatan emosional antara dirinya dengan Universitas Islam Bandung serta tidak adanya perasaan wajib didalam dirinya untuk tetap tinggi di organisasi. Tenaga kependidikan wanita dengan profil ini diprediksi

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan sebagai berikut:

1. Profil Komitmen Organisasi pada Tenaga kependidikan Universitas Islam Bandung yaitu 40,00% berada dalam kategori Afektif tinggi-Kontinuitas tinggi – Normatif tinggi. 30,00% berada dalam kategori Afektif tinggi- Kontinuitas rendah – Normatif tinggi. 16,67% berada dalam kategori Afektif tinggi- Kontinuitas tinggi – Normatif rendah. 6,67% berada dalam kategori Afektif tinggi – Kontinuitas rendah – Normatif rendah. 3,33% berada dalam kategori Afektif rendah – Kontinuitas rendah – Normatif rendah. 3,33% berada dalam kategori Afektif rendah – Kontinuitas tinggi – Normatif rendah.

V. SARAN

A. Saran

Penelitian ini baru menggambarkan profil komitmen organisasi pada Tenaga kependidikan Universitas Islam Bandung. Untuk itu penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan mengkaji apakah ada hubungan atau pengaruh komitmen organisasi yang dikaitkan dengan variable lain. Serta memperluas sample penelitian yang lebih banyak dibandingkan dengan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 252–276. <https://doi.org/10.1006/JVBE.1996.0043>
- [2] Ariani, D. N. (2016). *Studi deskriptif mengenai komitmen terhadap organisasi pada tenaga kependidikan fakultas psikologi universitas padjadjaran*.
- [3] Dyne, V.L dan Graham, J.W. 2005.Organizational Citizenship Behavior, Construct Redefinition and Measurement Validation.*Academy Management Journal*. 37, (4), 765-802.
- [4] Laksmi, N. A. ., & Hadi, C. (2012). Hubungan antara Konflik

Peran Ganda (Work Family Conflict) dengan Kepuasan Kerja pada Karyawati bagian Produksi PT.X. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 1(2), 124–130.

- [5] Luthans. F. 2006. *Perilaku Organisasi* (ed. 10). Andi, Yogyakarta.
- [6] Masita, T. S., Delyara, D. A., Fernando, M. L., Himmawan, G., & Claudianty, G. S. (2019). Work-family conflict dan work-life balance pada prajurit wanita TNI AL di Surabaya. *Fenomena*, 28(1), 39–44. <https://doi.org/10.30996/fn.v28i1.2454>
- [7] Mathieu, J.E. & Zajac, D.M. 1990.A Review and Meta-Analysis of The Antecedents,Correlates, and Consequences
- [8] of Organizational Commitment.
- [9] Mcelwain, A. K., Korabik, K., & Rosin, H. M. (2005). An examination of gender differences in work-family conflict. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 37(4), 283–298. <https://doi.org/10.1037/h0087263>
- [10] Nandya, A., & Mubarak, A. (1997). *Studi Deskriptif Mengenai Komitmen Organisasi pada Karyawan Unit Usaha Industri Hilir Teh Bagian Produksi di PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung*. 395–402.
- [11] Rizki, P. A., & Lubis., R. (2013). Gender Differences in Organizational Commitment. *Work and Occupations*, 20(3), 368–390. <https://doi.org/10.1177/0730888493020003005>
- [12] Sarwono., J . (2013). Pengertian Dasar Structural Equation Modeling (SEM) *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- [13] Saputra, N. A. G. (2015). Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Aditya Beach Resort Lovina Singaraja. *Universitas Pendidikan Ganesha*, 5(1)
- [14] Sari, R. L. (2018). Komitmen Organisasi pada Dosen Generasi Milenial. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 3(2), 153. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v3i2.2791>
- [15] Setiawan, Y. A., & Zamralita, Z. (2018). Gambaran Komitmen Organisasi Perusahaan Bidang Kontruksi Pt. Xyz Di Jakarta Barat. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 79. <https://doi.org/10.24912/jmishumnsen.v1i2.975>
- [16] Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- [17] _____.2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- [18] Suyasa, P. T. Y. S. & Coawanta, J. A. (2004). Sikap terhadap budaya organisasi dan komitmen organisasi. *Jurnal Psikologi*, 2(1), pp. 1-21.
- [19] Teresia, N., & Suyasa, P. T. Y. S. (2008). Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Call Centre di PT. X. *Phronesis*, 10(2), 154-169.
- [20] Widawati, L., Styani, Y., & Nadya, D. (2010). Profil komitmen dosen dalam kegiatan tridarma perguruan tinggi. *Mimbar*, XXVI(1), 93–104.
- [21] Williams, K. J., Suls, J., Alliger, G. M., Learner, S. M., & Wan, C. K. (1991). Multiple Role Juggling and Daily Mood States in Working Mothers: An Experience Sampling Study. *Journal of Applied Psychology*, 76(5), 664–674. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.5.664>
- [22] Winahyu, L., Suyasa, P. T. Y. S., & Zamralita. (2006). Alat ukur komitmen organisasi. Bagian Riset dan Pengukuran Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara. (Rancangan alat ukur tidak diterbitkan)
- [23] Wulansari, N., Mahawati, E., & Hartini, E. (2013). Kebahagiaan dan Kesedihan Istri yang Memilih Berhenti Berkarir. *Fakultas Psikologi Universitas Makassar*. (May)