

**STUDI DESKRIPTIF MENGENAI KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI PADA  
TENAGA KEPENDIDIKAN FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS  
PADJADJARAN**

**DWI NINGSIH ARIANI**

**Dr. Maya Rosmayati Ardiwinata, M. Si<sup>1</sup>**

Fakultas Psikologi  
Universitas Padjadjaran

***ABSTRACT***

*Educational personnel has an important role especially in terms of administrative implementation in higher education, both for educators and students. In Faculty of Psychology Universitas Padjadjaran, almost all educational personnel already employed over 2 years. According to Meyer and Allen (1997) could be said they already have an attachment to their workplace.*

*This study aimed to obtain a more in-depth explanation about the commitment of educational personnel to the organization. The study was conducted in the form of descriptive study using a questionnaire adapted from Organizational Commitment Questionnaire by Meyer and Allen, 1997. The data obtained were processed descriptively by looking at the dominant component of the underlying commitment of employees in the workplace. The samples used were 36 Personnel of the Faculty of Psychology Padjadjaran University. From data analysis, found that 36.11% of employees based on the continuance commitment, 33.33% based on the normative commitment, and 30.56% based on the affective commitment, so it appears that the underlying component that most employees are continuane commitment.*

**Keywords :** *Organizational Commitment, Educational Personnel, Faculty of Psychology*

---

<sup>1</sup>Dosen Fakultas Psikologi Universitas Padjadjaran yang membimbing

## PENDAHULUAN

Tenaga kependidikan merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari penyelenggaraan proses pendidikan di perguruan tinggi. Tenaga kependidikan memiliki peran yang penting terutama dari sisi administratif pelaksanaan pendidikan baik bagi dosen / tenaga pendidik maupun mahasiswa. Meskipun tidak berhubungan secara langsung dengan mahasiswa dalam proses pembelajaran, namun peran dari tenaga kependidikan sangat dibutuhkan demi terselenggaranya proses pembelajaran yang baik dan lancar. Hal tersebut, juga berlaku di Fakultas Psikologi Universitas Padjadjaran sebagai organisasi penyelenggara pendidikan tinggi.

Menurut UU No. 20 Tahun 2003, pasal 39 (1), tenaga kependidikan adalah tenaga yang bertugas merencanakan dan melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Oleh karena itu, sangat penting bagi manajemen organisasi untuk memperhatikan kinerja dari tenaga kependidikannya. Salah satu cara untuk memastikan performa yang baik dari karyawan adalah dengan memiliki karyawan yang berkomitmen.

Aamodt (2010) mengemukakan bahwa karyawan yang merasa puas dan berkomitmen lebih mungkin untuk hadir

dalam bekerja, tetap tinggal di organisasi, sampai di tempat kerja tepat waktu dan menunjukkan performa kerja yang lebih baik dibandingkan karyawan yang tidak puas atau berkomitmen. Berdasarkan teori komitmen yang dikemukakan Meyer dan Allen (1997), perilaku – perilaku diatas termasuk ke dalam performa di tempat kerja.

Menurut Meyer dan Allen (1997) komitmen adalah suatu keadaan psikologis yang menggolongkan hubungan antara karyawan organisasi dan memiliki implikasi terhadap keputusan untuk melanjutkan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Mengacu pada pengertian tersebut, tenaga kependidikan Fakultas Psikologi Universitas Padjadjaran dapat dikatakan sudah memiliki komitmen terhadap tempat kerjanya karena seluruh karyawan tersebut sudah bertahan di insitusi ini untuk waktu yang cukup lama. 58,92 % sudah bekerja selama lebih dari 10 tahun dan sisanya sudah bekerja 1- 10 tahun di Fakultas Psikologi Unpad. Hal ini diperkuat dengan pernyataan Meyer dan Allen (1997), bahwa pekerja yang telah bekerja minimal selama 2 tahun bisa dikatakan memiliki keterikatan pada diri mereka terhadap pekerjaannya.

Keterikatan tersebut disusun atas tiga komponen komponen terhadap organisasi, yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*.

Karyawan yang didasari *affective commitment* memiliki kelekatan emosi terhadap organisasi tempat ia bekerja, mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi dan menunjukkan keterlibatan dalam organisasi tersebut. Karyawan yang memiliki *affective commitment* melanjutkan pekerjaan mereka dalam organisasi tersebut karena mereka ingin melakukan hal tersebut.

Sedangkan karyawan dengan *continuance commitment* yang tinggi bertahan dalam pekerjaan mereka karena mempertimbangkan kerugian atau biaya yang harus mereka bayarkan jika mereka keluar dari pekerjaan mereka. Karyawan dengan *continuance commitment* yang tinggi tetap bertahan karena mereka butuh untuk tetap tinggal.

Berlainan dengan itu, karyawan dengan *normative commitment* yang tinggi memiliki perasaan wajib untuk berada dalam pekerjaan mereka. Mereka biasanya bertahan dalam pekerjaan mereka karena mereka merasa harus melakukan hal tersebut.

Dalam penelitian ini, peneliti tertarik untuk mengetahui lebih dalam mengenai komitmen terhadap organisasi yang mendasari tenaga kependidikan Fakultas Psikologi Unpad untuk bertahan dan terikat dengan pekerjaannya hingga saat ini, baik didasari oleh komponen *affective commitment* (*want to*), *continuance*

*commitment* (*need to*), *normative commitment* (*ought to*).

## TINJAUAN PUSTAKA

Komitmen terhadap organisasi (*organizational commitment*) merupakan suatu kondisi psikologi yang menggolongkan hubungan antara karyawan dan organisasi dan memiliki implikasi terhadap keputusan untuk melanjutkan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Meyer dan Allen, 1997).

Dalam usahanya untuk lebih memahami mengenai definisi komitmen, mereka menggunakan istilah sebagai berikut :

- a. *Affective commitment*, mengacu pada kelekatan emosi karyawan terhadap organisasi, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan dalam organisasi. Karyawan dengan *affective commitment* yang tinggi melanjutkan pekerjaan mereka dalam organisasi tersebut karena mereka ingin (*want to*) melakukan hal tersebut.
- b. *Continuance commitment*, mengacu pada kesadaran akan biaya yang dikeluarkan apabila meninggalkan organisasi. Karyawan dengan *continuance commitment* yang tinggi tetap

bertahan karena mereka butuh (*need to*) untuk tetap tinggal

c. *Normative commitment*, merefleksikan perasaan wajib untuk bertahan dalam pekerjaan. Karyawan dengan *normative commitment* yang tinggi merasa mereka harus (*ought to*) melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi.

Namun, ketiga hal diatas tidak dapat disebut sebagai jenis dari komitmen tetapi sebagai bentuk dari komitmen terhadap organisasi. Artinya, komitmen dari seseorang tidak dapat dibedakan berdasarkan ketiga bentuk diatas. Seorang individu bisa saja memiliki ketiga komponen tersebut akan tetapi dalam kadar yang berbeda. Misalnya, individu A bisa saja bertahan dalam organisasi karena memiliki *affective commitment* yang tinggi, dan *normative* dan *continuance commitment* yang tidak terlalu tinggi.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif non eksperimental, yaitu penelitian kuantitatif dimana variabel bebas tidak dimanipulasi oleh peneliti (Christensen, 2007). Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif, yaitu penelitian yang mendeskripsikan sebuah

fenomena, kejadian, atau situasi (Christensen, 2007). Tujuannya adalah untuk menggambarkan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antar fenomena yang diteliti.

## **Partisipan**

Subjek penelitian ini adalah tenaga kependidikan Fakultas Psikologi Universitas Padjadjaran. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, yaitu pemilihan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2006). Dalam penelitian ini, pertimbangan yang digunakan adalah karakteristik sampel yaitu tenaga kependidikan yang sudah bekerja lebih dari 2 tahun di Fakultas Psikologi Unpad, dan berstatus PNS. Dengan kriteria tersebut maka diperoleh sampel sebanyak 36 orang.

## **Pengukuran**

Variabel penelitian yaitu komitmen terhadap organisasi akan diukur menggunakan kuisioner yang diadaptasi dari *Organizational Commitment Questionnaire* dari Meyer dan Allen, 1997. Kemudian dikembangkan oleh peneliti sesuai dengan kondisi tenaga kependidikan Fakultas Psikologi Universitas Padjadjaran. Alat ukur ini terdiri dari 25 item yang mewakili 3 komponen

komitmen terhadap organisasi, yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Terdapat 4 alternatif jawaban dimulai dari 1 (tidak setuju) hingga 4 (setuju).

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian adalah *content validity* (dengan metode *expert judgment*) dan *construct validity* ( dengan metode korelasi *pearson*). Dari kedua metode tersebut, alat ukur dalam penelitian ini dinyatakan valid (korelasi *pearson* AC = 0,95, CC= 0,957, NC – 0,919), sehingga dapat mengukur variabel yang akan diukur. Sedangkan reliabilitas alat ukur ini adalah sebesar 0,958 dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* menggunakan program *SPSS for Windows 20.0* dan didasarkan pada kriteria Kaplan & Saccuzzo (2005).

## HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data komitmen terhadap organisasi pada tenaga kependidikan Fakultas Psikologi Unpad diperoleh gambaran sebagai berikut:

1. Sebagian besar pegawai Tenaga Kependidikan Fakultas Psikologi Universitas Padjadjaran bertahan pada organisasinya karena didominasi oleh komponen *continuance commitment* (36,11 %). Artinya sebagian besar pegawai memilih bertahan dalam

pekerjaannya karena mempertimbangan kerugian yang mungkin ia peroleh jika meninggalkan pekerjaannya saat ini, seperti gaji, tunjangan, dan sebagainya.

2. Jika dilihat lebih jauh mengenai intensitasnya, karyawan yang didominasi oleh *affective commitment*, memiliki keterikatan yang lebih kuat dibanding karyawan yang didominasi oleh komponen lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, M. G. 2010. *Industrial/ Organizational Psychology: An Applied Research and Application*. California: Sage Publications.
- Allen, N. J. & Meyer J. P. 1997. *Commitment in The Workplace Theory Approach*. Sixth Edition. USA : Wadsworth Cengage Learning.
- Christensen, Larry B. 2007. *Experimental Methodology*. Boston: Pearson Education, Inc.
- Kaplan, R. M. & Saccuzzo,. 2005. *Psychological testing: Principles, Application, and Issues (6th ed.)*. Belmont: Thomson Wadsworth
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R& D*. Bandung : Alfabeta.
- Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003. *Sistem Pendidikan Nasional*. 8 Juli 2003. Lembaga Negara Republik Indonesia Tahun 2003 No 78. Jakarta.

