

PENGARUH *SELF CONSTRUAL* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DOSEN

Oleh : Khairunnisa, S.Psi., M.Si
khairunnisa.nisapsi@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini mengenai komitmen organisasi dosen di Universitas X. Universitas X merupakan salah satu Universitas swasta yang bertujuan menciptakan pendidikan untuk masyarakat menengah ke bawah. Tujuan penelitian ini adalah: (1) membuktikan bahwa self construal dengan dua faktor yaitu, independen dan interdependen sebagai faktor pribadi dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen dosen di Universitas X. Responden dalam penelitian ini berjumlah 138 dosen yang mewakili tujuh fakultas pada perguruan tinggi X. Hasil penelitian menunjukkan: self construal yang independen berpengaruh negative signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai-t ($-4,05 > 1,96$). Sementara, self construal yang interdependen dapat memberikan berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai-t ($4,63 < 1,96$)

Kata kunci : Komitmen organisasi, *self construal independent*, dan interdependen.

PENDAHULUAN

Dalam rangka menghadapi perkembangan dunia yang semakin mengutamakan basis ilmu pengetahuan, pendidikan tinggi mempunyai peran strategis dalam proses pembudayaan dan pemberdayaan bangsa Indonesia demi peradaban manusia. Demikian pula kualitas pendidikan di perguruan tinggi, tidak akan tercapai apabila tidak ditunjang oleh sumber daya manusia (SDM) nya. Tenaga pengajar (dosen) merupakan SDM yang penting di perguruan tinggi, dosen yang berkualitas akan memberikan sumbangan yang berarti bagi perguruan tinggi dan mahasiswa. Dosen dituntut untuk dapat melaksanakan Tridarma dengan baik dan memiliki komitmen terhadap profesinya sebagai pengajar juga terhadap organisasi. Komitmen terhadap organisasi pada dasarnya menekankan pada bagaimana hubungan dosen dan satuan kerja yang dapat menimbulkan sikap sebagai rasa keterikatan pada falsafah atau satuan kerja, dimana dosen akan memegang teguh sepenuh hati dan berjanji melaksanakan tugas yang harus diemban

secara taat asas yang telah ditetapkan oleh sekelompok orang atau badan yang terikat dalam suatu wadah kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Keterlibatan yang tinggi terhadap pekerjaan berarti seorang individu memihak pada pekerjaan tertentu, sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak pada organisasi yang merekrut individu tersebut. Pendapat Meyer dan Allen (2001) komitmen organisasi meliputi komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen rasional (*continuance commitment*) karyawan, dan komitmen normatif (*normative commitment*) yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan. Ketiga jenis komitmen tersebut beroperasi secara simultan, dan membentuk suatu perilaku, sehingga dapat digunakan dalam mengevaluasi kekuatan karyawan untuk bertahan pada suatu organisasi atau instansi. Perilaku individu diasumsikan Kelly (dalam Feist & Feist, 2008) sebagai *construct* pribadi yang diarahkan melalui proses-proses pribadi yang saling berkaitan secara psikologis, sehingga manusia dapat memilih cara-cara mengatisipasi kejadian-kejadian. Konstruk pribadi oleh Kelly (dalam Feist & Feist, 2008) dipandang sebagai cara seseorang dalam melihat bagaimana dirinya mirip dan berbeda dari orang lain. Hal tersebut oleh Markus dan Kitayama (1991) disebut sebagai *self construal*.

Markus dan Kitayama (dalam DeCicco & Stroink, 2007) membagi *self construal* ke dalam dua dimensi, yaitu (1) dimensi independen sebagai representasi seseorang dalam memandang dirinya berbeda dengan orang lain. (2) dimensi interdependen sebagai representasi seseorang sebagai dirinya yang menyatu dengan konteks sosial.

LANDASAN TEORI

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi memiliki definisi yang beragam, Allen dan Meyer (1991, dalam Meyer dan Allen 2001) mengartikan komitmen organisasi sebagai penghubung psikologis yang individu miliki dengan organisasi mereka, ditandai dengan identifikasi yang kuat dengan organisasi dan keinginan untuk berkontribusi pada pemenuhan tujuan organisasi.

1.2 Dimensi Komitmen Organisasi

Meyer dan Allen (2001, dalam Kreitner dan Kinicki 2008) menjelaskan dimensi komitmen organisasi sebagai berikut:

Tiga dimensi komitmen yang merupakan karakteristik komitmen tenaga kerja pada organisasi, yaitu: pertama, *affective commitment*: didefinisikan sebagai emosi

attachment yang positif pada organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen yang kuat mengidentifikasi organisasi dan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Tenaga kerja ini memiliki komitmen pada organisasinya karena keinginan mereka sendiri. Kedua, *continuance commitment*: komitmen individual pada organisasi karena mereka merasa akan kehilangan biaya yang tinggi jika meninggalkan organisasinya, termasuk biaya ekonomi (tunjangan pensiun) dan biaya sosial (persahabatan dengan rekan kerja). Tenaga kerja ini memiliki komitmen pada organisasinya karena mereka membutuhkannya. Ketiga, *normative commitment*: komitmen individu terhadap organisasi karena merasa suatu kewajiban. Perasaan ini berasal dari berbagai sumber, sebagai contoh organisasi mungkin sudah menghubungkan berbagai sumber daya dalam melatih karyawan merasakan suatu kewajiban moral, sehingga pekerja yang telah dilatih merasa hutang budi dan harus membayarnya. Tenaga kerja ini merasa memiliki komitmen pada organisasinya karena merupakan keharusan.

1.3. Faktor-faktor komitmen *Organisasi*

Schultz dan Ellen (2006) menyatakan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh faktor-faktor personal dan operasional. Faktor personal yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah sikap yang positif terhadap rekan kerja, sedangkan faktor-faktor operasional yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi antara lain pengayaan tugas, pekerjaan, otonomi dan kesempatan untuk menggunakan kemampuan yang dimiliki. Hasil penelitian yang berbeda dilakukan oleh Seniati (2006) di Jakarta, menunjukkan bahwa masa kerja dan *trait* kepribadian memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap komitmen organisasi dibandingkan kepuasan kerja. Sejalan dengan ini, penelitian Abegglen (dalam Seniati, 2006) menemukan bahwa komitmen organisasi dan pekerjaan sangat berakar pada nilai-nilai budaya, sosial, dan keyakinan

1.4. Pengukuran Komitmen Organisasi

Mowday, *et al.* (dalam Meyer & Allen 1991) mengembangkan suatu skala yang disebut *Self Report Scale* untuk mengukur komitmen karyawan terhadap organisasi, yang merupakan penjabaran dari tiga aspek komitmen, yaitu; (a) penerimaan terhadap tujuan organisasi (b) keinginan untuk bekerja keras dan (c) hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi. *Self Report Scale* ini kemudian lebih dikenal dengan nama *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ). OCQ merefleksikan apa yang

digambarkan oleh Meyer dan Allen (1990) sebagai komitmen afektif dan sangat sedikit menilai apa yang disebut komitmen normatif (dalam Jex, 2002).

1.5. Tingkatan Komitmen Organisasi

Donna M Randall (1987, dalam Imronuddin, 2003) membahas mengenai konsekuensi positif dan negatif dari berbagai macam tingkatan komitmen bagi organisasi, yaitu:

Pertama, *Low Level of Commitment*: (a) Konsekuensi positif bagi individu; komitmen yang *low* secara tidak langsung dapat mempunyai konsekuensi yang positif, baik bagi individu maupun organisasi. Komitmen yang *low* dapat menjadi sumber kreativitas dan inovasi (Merton, 1938 dalam Imronuddin, 2003). (b) Konsekuensi positif bagi organisasi; tingkat *turnover* (pergantian) karyawan yang tinggi dari individu-individu yang memiliki komitmen yang rendah terhadap organisasi akan bermanfaat, jika mereka adalah orang-orang yang mengganggu dan pelaku yang kurang baik. Artinya, kerugian yang diakibatkan oleh orang-orang semacam ini bisa dikurangi atau dengan kata lain perilaku buruknya tidak mempengaruhi orang lain dalam organisasi. (c) Konsekuensi negatif bagi individu; komitmen yang rendah dapat mempengaruhi karir individu secara negatif. (d) Konsekuensi negatif bagi organisasi; komitmen yang rendah pada kebanyakan angkatan kerja dihubungkan dengan tingginya *turnover*, tingkat absen yang tinggi, keterlambatan yang lebih besar, kurangnya keinginan untuk tetap dalam perusahaan, kuantitas kerja yang rendah, tidak loyal pada perusahaan, keterlibatan pada tindak kejahatan dalam organisasi seperti penggelapan, dan peran yang terbatas untuk melindungi atau memajukan kepentingan organisasi.

Kedua, *Moderate Level of Commitment*: (a) Konsekuensi positif bagi individu; tingkat komitmen yang moderat bukan berarti loyalitas seseorang tidak terikat pada organisasi, tetapi individu menghindari menerima begitu saja. Jadi tingkat komitmen yang moderat merefleksikan kemampuan untuk menerima nilai-nilai organisasi, tetapi tidak semua. Individu mempertahankan integritas dan nilai-nilai pribadi sekaligus memenuhi keperluan organisasi. (b) Konsekuensi positif bagi organisasi: Konsekuensi positif bagi organisasi dan juga bagi individu dapat berupa; masa kerja yang lama, kurangnya keinginan untuk keluar, *turnover* yang rendah dan semakin besarnya kepuasan kerja. (c) Konsekuensi negatif bagi individu; komitmen yang moderat terhadap organisasi tidak selalu optimal bagi individu. Individu yang tidak memberikan prioritas utama pada perusahaan bisa

menghadapi penngkatan karir yang lambat dan tidak pasti. (d) Konsekuensi negatif bagi organisasi; individu yang tidak komitmen sepenuhnya terhadap organisasi mungkin membatasi peran ekstra mereka bagi organisasi.

Ketiga, *High Level of Commitment*: (a) Konsekuensi positif bagi individu. Pada situasi tertentu, *high level of commitment* dapat meningkatkan karir dan kompensasi. (b) Konsekuensi positif bagi organisasi; karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat memberikan kepada organisasi tenaga kerja yang aman dan stabil. (c) Konsekuensi negatif bagi individu; komitmen yang tinggi terhadap organisasi dapat menghalangi perkembangan individu dan membatasi kesempatan untuk mobilitas, juga dapat melemahkan kreativitas dan inovasi. (d) Konsekuensi negatif bagi organisasi; terlalu banyak komitmen juga dapat mengurangi fleksibilitas organisasi. Individu yang mempunyai komitmen total terhadap organisasi mungkin tidak dapat melaksanakan alternatif tindakan lain.

2. **Pengertian *Self Construal***

Kitayama dan Markus (1991, dalam Kim, Grimm, & Markman, 2007) menyatakan bahwa *self-construal* didefinisikan sebagai representasi mental individu terhadap dirinya sendiri. Sedangkan Triandis (1995, dalam Triandis, 2002) mendeskripsikannya dengan dua pandangan, yaitu (1) individualisme, pola sosial dari individu yang memandang diri mereka terkait sebagai independen dari kolektif dengan yang mengutamakan tujuan pribadi mereka di atas tujuan orang lain. (2) Kolektivisme, pola sosial yang terdiri dari eratnya individu terkait diri mereka sebagai bagian dari satu atau lebih kolektif atau kelompok sosial seperti keluarga, rekan kerja, suku dan bangsa

a. **Dimensi *Self Construal***

Markus dan Kitayama (1991, dalam Priza, 2005) menyatakan dua dimensi *self construal*, yaitu: (1) Independen, yaitu individu yang memiliki pribadi yang merdeka, mandiri, individualis, egoisentris dan mampu mengendalikan diri. (2) Interdependen, yaitu individu yang merasa diri lebih berarti, lebih berguna dan lengkap jika berada dalam hubungan sosial yang baik.

b. **Pengukuran *Self Construal***

Alat ukur atau skala yang digunakan dalam pengukuran *self construal* adalah karya Theodore M. Singelis (1994, dalam Taras, 2008). Skala ini bertujuan mengukur ungkapan gagasan, perasaan dan tindakan yang mencerminkan konstrual-

diri independen dan interdependen. Item pool aslinya terdiri dari 45 item, 10 di antaranya diambil dari skala serupa karya Cross dan Markus (1991), serta Singelis, 1994 (dalam Taras, 2008) dan sisanya disusun sendiri oleh Singelis (1994, dalam Taras, 2008). Selanjutnya, ada pula skala yang dibuat Triandis (1995) yang disebut sebagai skala INDCOL dengan tujuan membandingkan antara orang dengan budaya barat dan budaya Timur melalui dimensi individualisme dan kolektivisme seseorang. Pada penelitian ini penulis mengadaptasi alat ukur SCS yang disusun dan dikembangkan sendiri oleh Singelis (1994, dalam Taras, 2008).

c. **Pengaruh *Self Construal terhadap Komitmen Organisasi***

Proses interaksi antara kognisi, perilaku, dan lingkungan merupakan proses dimana manusia melakukan aktivitas dalam kehidupan mereka, melalui proses-proses memori dan gagasan-gagasan diri sendiri (*self-construal*). (Luna dan Gupta, 2001). Misalnya, interaksi seseorang dengan elemen organisasi yang bergerak di bidang pembangunan perdamaian.

Organisasi itu memiliki nilai-nilai yang diantaranya, mengutamakan kesetaraan, berpikiran terbuka, dan sangat menghormati hak-hak orang lain. Pada gilirannya, nilai-nilai itu dianut oleh anggota organisasi. Mereka mendefinisikan diri sesuai dengan nilai-nilai dalam organisasi. Ini merupakan semacam filosofi untuk suatu situasi kerja di mana orang diharapkan untuk menunjukkan komitmen dan kinerja sampai melebihi persyaratan tugas (*job requirement*). Tingkatan tinggi dari komitmen dan kinerja menghendaki pegawai untuk mendukung nilai-nilai yang sejajar dengan visi manajerial atau organisasi. (Woodall, 1996, dalam Kusuma 2003). Hal ini menunjukkan bahwa *self construal* seseorang dapat mempengaruhi komitmennya terhadap organisasi. *Self construal* yang interdependen menunjukkan keterkaitan dan menyatunya seseorang dengan lingkungan sosial. Semakin seseorang memiliki keterkaitan nilai-nilai dan menyatu dengan organisasi, maka semakin afektif komitmen seseorang.

3. **Kerangka berpikir**

Penelitian ini menggunakan sebuah model dimana komitmen organisasi sebagai variabel dependen, dengan pengertian bahwa komitmen organisasi adalah hasil dari reaksi individu terhadap rangsangan (stimuli) yang diterimanya dalam lingkungan organisasi dan pekerjaannya berkaitan dengan perasaan keterikatan dan kesetiaan

terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Reaksi ini dapat ditunjukkan dalam tiga jenis kelekatan komitmen, yaitu: (a) kelekatan yang bersumber pada aspek emosional (komitmen afektif) terhadap organisasi, dimana individu merasakan dirinya merupakan bagian dari organisasi dan identitas organisasi merupakan identitas diri individu; (b) komitmen yang didasari oleh perhitungan untung rugi kesadaran jika meninggalkan organisasi (komitmen kontinuans), dimana individu akan tinggal dalam perusahaan tetapi jika dirasakan akan mendapat kerugian, maka akan pindah ke organisasi perusahaan lain; dan (c) perasaan bahwa apa yang dikerjakan adalah merupakan kewajiban terhadap organisasi, sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang diterimanya serta peraturan (norma-norma) yang diberlakukan dalam organisasi perusahaan tersebut. Mengemukakan variabel independen dalam model ini, dengan dua variabel independen, yaitu *Self construal* diartikan sebagai keterkaitan individu dan keterpisahan dirinya dengan lingkungan atau orang lain, yang terdiri dari dimensi independen dan interdependen. Yang menghasilkan hipotesis penelitian bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari *self construal* yang independen terhadap komitmen organisasi, dan *self construal* yang interdependen terhadap komitmen organisasi

METODOLOGI PENELITIAN

1. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah dosen Universitas X yang melaksanakan tugas mengajar tahun 2011/2012. Total populasi dosen yang ada di Universitas X berjumlah 550 dosen dari tujuh fakultas, yaitu; Hukum, Sastra, Teknik, Ekonomi, Pendidikan Ilmu Kewarganegaraan, MIPA, Stikes. Sampel penelitian berjumlah 138 responden yang bisa menjadi sampel penelitian ini, hal ini karena kondisi Universitas X yang masih libur dan hanya beberapa dosen yang datang. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik *non probability sampling* yang menggunakan metode *convenience sampling*. Artinya kuesioner disebar ke responden yang secara kebetulan ditemui atau karena faktor lain yang sebelumnya sudah direncanakan oleh peneliti. *Convenience Sampling* dipilih karena pertimbangan kemudahan

2. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel penelitian yang menjadi dependen variabel adalah komitmen organisasi, yang terdiri dari dimensi komitmen afektif, komitmen kontinuans dan komitmen normatif. Komitmen organisasi sebagai dependen variabel dengan definisi operasional, yaitu; suatu keadaan dimana nilai dan tujuan individu sesuai dengan organisasi. Kemudian independen Variabel adalah *Self construal* yang terdiri dari dimensi independen dan interdependen. *Self construal* merupakan rangkaian pikiran, perasaan dan tindakan yang menjelaskan identitas diri seseorang dalam hubungannya dengan orang lain. Variabel penelitian ini penjelasan dari model kerangka berpikir yang bertujuan menjawab pertanyaan dari hipotesis mengenai pengaruh *self construal* terhadap komitmen Organisasi

3. Alat Ukur Penelitian

Alat ukur mengenai komitmen organisasi diadaptasi dari *journal* Allen dan Mayer (1991) yaitu; *The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization*. Alat ukur *self construal* diadaptasi dari *Catalogue of Instruments for Measuring Culture* (2008). Peneliti mengadaptasi dan memodifikasi kedua alat ukur tersebut sesuai kebutuhan penelitian, artinya modifikasi dilakukan untuk menyesuaikan karakteristik sampel penelitian dengan tujuan agar alat ukur tersebut dapat mengukur sesuai apa yang harus diukur. Alat ukur tersebut menggunakan model skala likert dan penilaian untuk setiap itemnya menggunakan 6 alternatif pilihan jawaban. Rentang pilihan jawaban dari sangat setuju (SS), setuju (S), agak setuju (AS), agak tidak setuju (ATS), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS)..

a. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi sebagai dependen variabel memiliki tiga dimensi yang merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan, yaitu afektif, kontinuans dan normatif. Pengukuran dilakukan dengan melihat beberapa indikator dari setiap dimensi tersebut. Penulis melakukan penelitian dengan menggunakan 22 item yang sudah dimodifikasi. Selanjutnya, penulis melakukan uji validitas konstruk terhadap masing-masing item-item dalam satu faktor.

Dalam penelitian ini, penulis melakukan pengolahan data terhadap alat ukur (OCQ). Penulis membagi ke-3 komponen (OCQ) untuk dianalisis, masing-masing komponen diberi nama komitmen afektif (KOAFEKTI), komitmen kontinuans (KOCONT), dan komitmen normatif (KONOR). Masing-masing dianalisis faktor, sehingga diperoleh skor dari ke-3 faktor tersebut.

b. *Self Construal*

Self construal diukur dengan menggunakan skala *SCS* disusun oleh Singelis (1994) dengan total item 26 item. Adaptasi dan pengembangan alat ukur tersebut dilakukan dengan cara menyesuaikan ke dalam bentuk bahasa Indonesia, dan disesuaikan dengan subjek penelitian. gambaran alat ukur *SCS* yang penulis modifikasi dan dipergunakan dalam penelitian dengan membagi dua faktor, yaitu independen dan interdependen, kemudian dilakukan uji validitas konstruk pada masing-masing faktor

Pengolahan Data

Peneliti kemudian melakukan proses pengolahan data dengan melakukan penghitungan CFA dan analisis regresi berganda untuk menemukan hasil yang nantinya akan dianalisis untuk membuktikan pernyataan penelitian. Tahap-tahap pengolahan data tersebut adalah: (1) Penyuntingan; semua data kuesioner yang telah diseleksi, dikelompokkan sesuai kode alat ukur dari masing- masing variabel. (2) Penyusunan dan perhitungan data; dilakukan secara manual dengan menggunakan alat bantu berupa komputer. (3) Tabulasi data yang telah disusun dan dihitung melalui SPSS 20 dan lisrel 8.7 menghasilkan penyajian dalam bentuk tabel. Hasil yang disajikan dalam bentuk tabel tersebut, yaitu deskriptif statistik.

Teknik Analisis Data

Penulis menggunakan dua variabel independen (X) untuk memprediksi komitmen organisasi / \square (η). Pertama, dengan menghitung konstan (a, b_1, b_2) dari persamaan koefisien regresi $\square = a + \square_1 X_1 + \square_2 X_2, \dots$

Adapun keterangan dari persamaan regresi tersebut, adalah sebagai berikut:

\square (η) = komitmen organisasi yang bersifat laten.

a = intersep atau konstan (bernilai positif)

X_1 = *independent self construal*

X_2 = *interdependent self construal*

\square_1, \square_2 , = koefisien regresi dari X_1, X_2 ,

\square = delta (residu dalam persamaan regresi)

Kedua, penulis akan menguji signifikansi dari hasil yang didapat. Penulis juga dapat mengetahui apakah koefisien regresi (\square) dari persamaan regresi secara statistik berbeda dari nol. Ketiga, penulis akan menghitung proporsi varian dari komitmen organisasi yang dapat

dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang penulis teliti, yaitu R^2 . Dengan demikian persamaan analisis faktor untuk mengukur η (dengan 3 indikator) ikut dimasukkan. Adapun persamaan analisis faktor untuk mengukur eta (η) adalah sebagai berikut:

$$Y_1 = \lambda_1 \cdot \eta + e_1$$

$$Y_2 = \lambda_2 \cdot \eta + e_2$$

$$Y_3 = \lambda_3 \cdot \eta + e_3$$

Keterangan dari persamaan regresi tersebut di atas adalah sebagai berikut:

Y^*1 = *affective commitment*

Y^*2 = *continuance commitment*

Y^*3 = *normative commitment*

$\lambda_1, \lambda_2, \lambda_3$ = faktor loading (lambda) dari komitmen afektif, kontinuans, normative

η = komitmen organisasi bersifat laten (eta)

e_1, e_2, e_3 = error (residu) pada komitmen afektif, kontinuans, normative

Dalam penelitian ini, penulis mengukur komitmen organisasi dengan bantuan lisrel 8.7 yang sudah terstandardize. Selanjutnya, penulis menghitung proporsi varian yang dapat dijelaskan oleh 8 variabel independen (R^2). R^2 bernilai antara 0 hingga 1. Ketika R^2 dikali dengan 100, penulis mendapatkan presentase varian dari komitmen organisasi yang dapat dijelaskan oleh 8 variabel independen. Rumus dari

R^2 ialah sebagai berikut:

$$R^2 = 1 - \text{Varian}(\eta)$$

Terakhir, penulis melakukan uji signifikan. Paling tidak ada dua uji signifikan yang akan dilakukan pada penelitian ini. Yang pertama ialah uji signifikan dari R^2 . R^2 diuji signifikannya dengan uji F . Berikutnya ialah uji signifikan dari koefisien regresi atas masing-masing variabel independen. Koefisien regresi diuji dengan uji t . Uji t dilakukan untuk melihat apakah pengaruh yang diberikan variabel bebas (X) signifikan terhadap variabel terikat (Y) secara sendiri-sendiri atau parsial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. UJI KECOCOKAN MODEL

Analisis model pengukuran dari model penelitian dilakukan pada setiap model pengukuran dalam bentuk uji kecocokan keseluruhan model (overall model fit) dengan

n=138. Secara keseluruhan, model komitmen organisasi dosen dikatakan memenuhi kecocokan (*fit*), hal ini dapat dilihat dari besaran *p-value* = 0.12270 (>0.05) dan RMSEA= 0.057 (<0.08). Hasil ini menegaskan bahwa uji kecocokan keseluruhan model terbukti *fit* dengan didukung oleh nilai GOFI (*Goodness of Fit Indices*) dan data yang dianalisis melalui faktor skor atau *true score* yang diperoleh dari hasil analisis faktor dengan batuan lisrel 8.7. Alasan penulis menggunakan faktor skor ini ialah untuk menghindari dampak negatif dari kesalahan pengukuran (*attenuation*).

2. UJI HIPOTESIS

Uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh antara masing-masing IV terhadap DV dalam penelitian ini, analisisnya dilakukan dengan teknik regresi berganda.

Adapun persamaan regresi dari nilai B yang diperoleh adalah sebagai berikut: $KO = -0,44 \text{ independen} + 0,49 \text{ interdependen}$.

Persamaan regresi di atas dapat menjawab hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dengan melihat t-value dari masing-masing IV yang diuji secara berganda atau bersamaan. Hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut:

- ❖ *self construal* yang independen memperoleh t-value (-4,05) secara negatif lebih besar dari (>1,96). Artinya *self construal* yang independen berpengaruh signifikan secara negatif terhadap komitmen organisasi. Asumsinya, jika *self construal* yang independen lebih tinggi, maka komitmen organisasi dosen menjadi rendah. Hal ini diperkuat oleh hasil FGD dari dua informan yang berpendapat bahwa terdapat beberapa dosen yang menunjukkan pribadi yang mandiri, bebas sebagai ciri pribadi yang independen tetapi memiliki komitmen yang rendah. Komitmen yang dimaksud disini adalah komitmen terhadap organisasi dalam wujud menjalankan tridarma dengan baik.
- ❖ *self construal* yang interdependen memperoleh t-value (4,63>1,96). Artinya *self construal* yang interdependen berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini didukung oleh hasil FGD, bahwa budaya yang dibentuk dalam Universitas X adalah budaya seperti sapu lidi dengan hubungan interpersonal yang akrab dan saling terbuka

3. PROPORSI VARIAN

Dalam penelitian ini, penulis memperoleh 79 persen dari proporsi varian komitmen organisasi yang dijelaskan IV. Faktor independen dari *self construal* memperoleh kenaikan

0,02 sehingga berkontribusi (2%) terhadap komitmen organisasi. Kemudian t-value diperoleh (-2.21 > 1.96) dari *self construal* yang independen. Artinya Independen dari *self construal* memiliki pengaruh yang negative terhadap komitmen organisasi. Setelah dikontrol, *self construal* tetap negatif signifikan, sebagaimana uraian hipotesis sebelumnya. Asumsinya, makin tinggi *self construal* yang independen maka makin rendah komitmen organisasi dosen tersebut.

Penambahan variabel *self construal* yang interdependen memperoleh kenaikan 0,05 atau dengan kontribusi yang dihasilkan (5%) dalam menjelaskan komitmen organisasi. Kemudian t-value diperoleh (4.80 > 1.96) dari *self construal* yang interdependen. Setelah dikontrol dengan variabel lain, hasilnya tetap signifikan sebagaimana yang telah dipaparkan dalam sub bab hipotesis. Artinya *self construal* yang interdependen berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka simpulan dari hasil pengujian hipotesis penelitian ini adalah:

- a. *Self construal* yang independen memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dosen.
- b. *Self Construal* yang interdependen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi dosen.:

2. Saran

Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan untuk akademisi dan peneliti, yang akan membahas dan memperdalam kembali penelitian mengenai komitmen dosen pada organisasi dengan *self construal* yang dapat menjadi prediktor komitmen organisasi atau sebagai variabel independen.

Secara teoritis variabel komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh faktor personal. Tetapi, dalam penelitian ini faktor personal yaitu; *self construal* yang independen tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Perbedaan hasil tersebut dapat menjadi gambaran untuk para peneliti akademisi dalam membandingkan hasil penelitian yang berbeda dengan teori yang ada dan perlunya melaksanakan observasi dan wawancara yang mendalam terlebih dahulu, sebelum dilakukan penelitian yang sesungguhnya, agar memperoleh gambaran lebih rinci terkait responden dan lingkungan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Agrawal, N., & Maheswaran, D. (2005). Efek dari diri construal dan komitmen pada persuasi. *Journal of Consumer Research*, 31 841-849.
- Azwar, S (2008) reliabilitas dan validitas cet.VIII. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, Research, and Application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publication, Inc.
- Mowday, R.T., Porter, L.W., & Steers, R.M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press
- Luthans. 2002. *Organizational Behavior*. Edisi Ke-9. New York : McGraw-Hill.
- Luthans, Fred, 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi: Sepuluh, Penerbit Andy, Yogyakarta.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. 2003. *Behaviour in Organizations*. Edisi Ke-8. New Jersey :Prentice Hall.
- Robert, Kreitner, Angelo Kinicki,2008. *Organizational Behavior*, ed.8. Both of Arizona state university: McGraw-Hill.
- Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Salemba Empat.
- Reichers, A.E. 1986. Conflict and Organizational Commitment. *Journal of Applied Psychology*, 71, 508-514.
- Schultz,O.P. & Ellen,S. 1994. *Psychology at Work Today. An introduction to Industrial and Organizational Psychology*. New York : Mac Millan Publising Company.
- Steers,R.M, & Porter, L.M.1983.*Motivation and Work Behaviour*. New York : Mac Graw Hill Book Inc.