

PENGARUH DARI IDENTIFIKASI ORGANISASI TERHADAP KETERIKATAN KERJA KARYAWAN: STUDI KASUS PADA DOSEN DI UNIVERSITAS PATRON

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION ON EMPLOYEE ENGAGEMENT: A CASE STUDY IN LECTURERS IN PATRON UNIVERISTAS

Yasinta Estherina^{1*}, Elok Safitri Puspitarini², dan Riani Rachmawati³

Gedung PAU lantai 8, Direktorat Sumberdaya Manusia¹

Jalan Letjen Dr. Sjarif Thajeb Pondok Cina, Kampus UI, Kecamatan Beji Depok 16424¹

Gedung Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis²

Jalan Prof. Dr. Sumitro Djojo Hadikusumo, Kampus UI Kecamatan Beji Depok 16424²

Gedung PAU lantai 8, Direktorat Sumberdaya Manusia³

Jalan Prof. Dr. Sumitro Djojo Hadikusumo, Kampus UI Kecamatan Beji Depok 16424³

***e-mail: :yasintanugraha@gmail.com**

(Diterima 19 Agustus 2019, Direvisi 1 November 2019, Disetujui 8 November 2019)

Abstrak

Penelitian ini menguji pengaruh dari identifikasi organisasi (organizational identification) terhadap keterikatan kerja (employee engagement) dosen di Universitas Patron. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa ketika anggota organisasi memiliki keterikatan emosional dengan organisasi maka mereka akan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan perasaan identik tersebut yang kemudian akan mendorong peningkatan keterikatan anggota dengan organisasinya (Blader & Tyler, 2009). Identifikasi organisasi diukur melalui lima indikator yang dikembangkan oleh Mael dan Ashforth (1992), sementara keterikatan kerja diukur dengan alat ukur yang dikembangkan oleh Rich et al. (2010) yang memiliki tiga dimensi: keterikatan fisik, keterikatan emosi, dan keterikatan kognitif. Responden dalam penelitian ini berjumlah 175 dosen dari berbagai fakultas. Penelitian ini menunjukkan nilai mean untuk identifikasi organisasi adalah tinggi (4,99 dari skala 6) dan untuk keterikatan kerja adalah cukup tinggi (4,85 dari skala 6). Sementara itu, uji pengaruh antara identifikasi organisasi dengan keterikatan kerja menunjukkan pengaruh positif signifikan dengan nilai signifikansi dibawah 0,05 dan besarnya pengaruh sebesar 0,338. Ini menandakan bahwa apabila terjadi peningkatan identifikasi organisasi maka akan terjadi pula peningkatan keterikatan kerja dosen Universitas Patron.

Kata kunci: Identifikasi organisasi, keterikatan kerja, dosen.

Abstract

This study examines the effect of Organizational Identification on employee engagement of the lecturers at Patron University. A previous study shows that when members of an organization have emotional embeddedness in their organization, they will identify themselves as part of the organization. This identification will motivate organization members and enhance their engagement (Blader & Tyler, 2009). Organizational Identification is measured through five indicators developed by Mael and Asforth (1992); while employee engagement is measured by measuring instrument developed by Rich et al (2010) which has three dimensions: physical engagement; emotional engagement and cognitive engagement. Respondents in this study were 175 lecturers from various faculties. This study shows the mean value for organizational identification is high (4.99 from a scale of 6) and work engagement is quite high (4.85 from a scale of 6). Meanwhile, the influence test between organizational identification with work engagement shows a significant positive effect with a significant value below 0.05 and the magnitude of influence of 0.338. This indicates that if there is an increase in organizational identification, there will also be an increase in employee engagement of Patron University lecturers.

Keywords: Organization Identification, Employee Engagement, lecturers

PENDAHULUAN

Keterikatan kerja adalah kesediaan para anggota organisasi untuk terlibat secara psikologis dalam menampilkan kinerja terbaiknya yang dihasilkan dari dorongan individu untuk mengerahkan segala energi ke dalam bentuk aktivitas fisik, kognitif, dan emosional (Kahn, 1992). Individu yang hadir secara psikologis, secara utuh, mencurahkan segala perhatian, perasaan terhubung, terintegrasi, dan berfokus pada perannya dalam menampilkan kinerja terbaik bagi organisasi adalah individu dengan keterikatan kerja yang tinggi (Kahn, 1992). Individu dalam suatu organisasi atau anggota organisasi akan menampilkan perilaku yang menunjukkan keterikatan kerja ketika mereka terlibat secara fisik didalam penyelesaian tugas, baik secara individu maupun kelompok, menghasilkan pemikiran terbaik yang melibatkan kemampuan kognitif mereka, fokus, memberikan perhatian pada apa yang mereka kerjakan, dan secara emosional memiliki keterkaitan dengan pekerjaan serta orang lain sebagai wujud pemberian usaha terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan mereka atau secara sederhana mereka menginvestasikan tangan, kepala, dan hati (*hands, head, and heart*) mereka bagi organisasi (Kahn, 1992).

Ketika anggota organisasi memiliki keterikatan emosional dengan organisasi maka mereka akan mengidentikkan dirinya dengan organisasi dan perasaan identik tersebut yang kemudian akan mendorong peningkatan keterikatan anggota dengan organisasinya (Blader & Tyler, 2009). Kondisi dimana anggota organisasi secara sukarela mengidentikkan dirinya dengan organisasi atau sebaliknya menjadikan organisasi sebagai identitas sosial diri mereka, didefinisikan sebagai *organizational identification* (Blader & Tyler, 2009). *Organizational identification* dalam tahap selanjutnya memiliki peran sebagai anteseden dari kondisi keterikatan kerja atau keterikatan antara anggota organisasi dengan organisasinya (Blader & Tyler, 2009; He, Zhu, Zheng, 2014).

Organizational identification memiliki peran sentral dalam membangun identitas sosial dari anggota organisasi, baik ketika mereka sedang berada di dalam lingkungan kerja maupun disaat mereka sedang berinteraksi dengan masyarakat dalam kehidupan personalnya. *Organizational identification* memengaruhi tingkat keterikatan anggota organisasi dengan organisasinya karena kondisi tersebut mampu melebarkan sudut pandang anggota organisasi hingga mereka dapat melihat lebih dalam, dan menginternalisasi kesuksesan organisasi sebagai bagian dari kesuksesan personal mereka (Asforth & Mael, 1989). Perilaku “pro-organisasi” tersebut juga akan mengarahkan pada kondisi psikologis yang dinamakan keterikatan kerja (*job attachment*), perilaku bersedia melebihi peran formalnya di dalam organisasi (*extra role behavior*), kinerja, dan sebagainya (Asforth et al. 2008). Tantangan yang kemudian lahir dari berbagai penjelasan di atas adalah bagaimana kondisi *organizational identification* tersebut memengaruhi proses pencapaian tingkat keterikatan kerja yang tinggi bagi anggota organisasi yang bersifat kolegal sebagaimana lingkungan kerja di dalam suatu universitas.

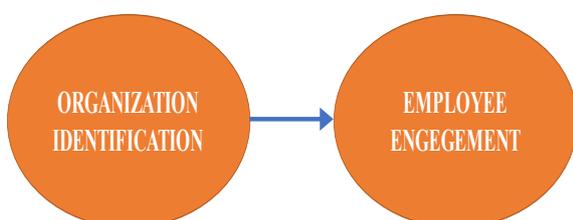
Definisi keterikatan kerja yang digunakan di dalam penelitian ini merujuk pada konsep keterikatan kerja dari Kahn (1990; 1992) yang secara formal mendefinisikan keterikatan (*engagement*) sebagai suatu hubungan ketenagakerjaan yang terjalin antara seseorang dengan suatu organisasi yang berjalan secara simultan dan merepresentasikan ekspresi dan preferensi individual tentang bagaimana mereka akan berperilaku terhadap tugas yang diberikan. Pola hubungan sosial yang terjalin antar sesama anggota organisasi, dan kehadiran personal yang meliputi kehadiran dalam pengertian fisik, kognitif, dan emosional yang secara bersama-sama secara aktif menghasilkan tingkat kinerja tertentu. Kahn (1992) menjelaskan bahwa keterikatan yang terbangun antara organisasi dan anggotanya dapat diobservasi melalui pola perilaku seseorang baik dalam definisi perilaku

fisik dalam arti seseorang yang memiliki keterikatan dengan organisasinya akan secara fisik berkontribusi bagi organisasi. Dalam definisi kognitif, seseorang yang memiliki keterikatan dengan organisasi akan menginvestasikan kemampuan, keterampilan, kompetensi kognitifnya dalam upaya mencapai tujuan bersama. Dalam definisi keterikatan secara emosional, seseorang yang memiliki keterikatan dengan organisasi akan bersedia untuk membangun kedekatan emosional dengan lingkungan kerjanya, tidak menutup diri terhadap umpan-balik yang diberikan, dan tidak merasa abai terhadap apa yang terjadi di sekitarnya.

Keterikatan kerja juga didefinisikan sebagai bentuk aktif dari kondisi sejahtera (*well-being*) yang dikarakterisikkan melalui adanya dorongan yang kuat, dedikasi, dan kesediaan untuk menyerap apa yang terjadi di dalam pekerjaan (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2004). Anggota organisasi yang telah mencapai keterikatan yang tinggi dengan organisasi dideskripsikan sebagai individu yang bersedia mendedikasikan dirinya ke dalam pekerjaan, peran, tuntutan, dan konsekuensi dari keberadaannya di dalam organisasi dan mampu memberikan unjuk kerja dengan kualitas terbaiknya (Kahn, 1992). Karyawan dengan keterikatan kerja yang tinggi akan memiliki kecenderungan tinggi untuk proaktif, dan terbuka terhadap informasi dan pengetahuan baru, serta termotivasi untuk menghasilkan kinerja terbaik di dalam pekerjaannya (Bakker et al, 2005).

Berdasarkan uraian di atas akan ditelaah hal apa saja yang mempengaruhi tingkat keterikatan kerja dengan organisasinya, dalam hal ini universitas bagi dosennya. Adapun model penelitiannya adalah sebagai berikut:

Gambar 1 Model Penelitian



Tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui hubungan antara keterikatan kerja dengan identifikasi organisasi.
2. Mengetahui hal apa saja yang mempengaruhi keterikatan kerja dengan organisasinya.
3. Memberikan rekomendasi bagi pihak pengambil keputusan strategis terkait pentingnya mengelola keterikatan kerja untuk dosen

Berdasarkan analisis latar belakang masalah yang telah dibahas, maka Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah: *Organizational identification* memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap tingkat keterikatan kerja dosen di Universitas Patron.

PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan cara menyebarkan kuisioner kepada para dosen di lingkungan Universitas Patron. Penelitian dilakukan pada bulan Oktober sampai dengan November 2018. Penelitian ini dibagi kedalam dua tahapan, yaitu pra-survei dan main test. Pada tahap pra-survei, dilakukan studi literatur untuk menentukan alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian. Sedangkan pada tahap *main test*, proses analisis terhadap konten dilakukan secara bersama-sama.

Pengambilan data dilakukan dalam 1 tahap pengumpulan data atau yang dimaksud dengan *single cross sectional*. Metode pengumpulan data penelitian adalah metode survei, yang dilakukan dalam rentang waktu minggu ke-3 di bulan Oktober hingga minggu ke-4 di bulan November 2018. Pengambilan data dilakukan dengan dua cara, yaitu dilakukan secara konvensional dengan menyebarkan kuisioner tercetak, dan dilakukan secara daring (*on-line*) dengan memanfaatkan sistem Google Form atau pengisian kuisioner melalui salah satu layanan dari Google.Inc.

Setelah kuesioner terkumpul, maka dilakukan analisis data penelitian. data awal yang dianalisis adalah data deskripsi responden yang berupa data demografi. Data demografi dosen mengenai tingkat pendidikan dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1 Data Demografis Tingkat Pendidikan Dosen

Tingkat Pendidikan	N	Persentase (%)
S3	82	46.9
S2	82	46.9
Tidak Diisi	11	6.3
Total	175	100

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian

Berdasarkan hasil olah data kuesioner yang disebar, terdapat 175 responden yang dinyatakan valid sebagai basis data untuk penelitian lebih lanjut. Meskipun jumlahnya masih sangat kurang namun dapat menjadi acuan sederhana dalam memberikan masukan kepada organisasi. Berdasarkan tabel 1, responden yang mempunyai latar belakang pendidikan S3 berjumlah 82 orang atau sebesar 46,9%, responden dengan latar belakang pendidikan S2 berjumlah sama, yakni 82 orang atau sebesar 46,9%, dan sebanyak 11 orang responden tidak mengisi pertanyaan tentang latar belakang pendidikan.

Selain dari tingkat pendidikan, data responden yang ditanyakan di kuesioner adalah status dosen di universitas Patron. Kriteria responden pada penelitian ini adalah pegawai tetap yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Non PNS. Di halaman pertama kuesioner diberikan pertanyaan tentang status kepegawaian responden, hal ini untuk memastikan bahwa yang akan menjadi responden adalah pegawai tetap. Adapun data status kepegawaian dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

Tabel 2. Status Kepegawaian Responden

Status	n	Persentase (%)
PNS	93	53.1
Non PNS	82	46.9
Total	175	100

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian

Berdasarkan hasil kuisisioner, diketahui sebanyak 53% dari responden memiliki status Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 47% dengan statusnya adalah pegawai tetap universitas dengan status Non PNS. Data dari sampel dosen yang terkumpul sebenarnya sebanyak 186 data, namun 11 data tidak dapat digunakan antara lain dikarenakan isian tidak lengkap. Isian tidak lengkap diantaranya seperti data status kepegawaian tidak diisi, jawaban dari pertanyaan inti tidak dilengkapi sehingga data ini tidak diikutsertakan dalam pengolahan data.

Selain status kepegawaian, data demografi responden juga dilihat dari masa kerja responden. Masa kerja dapat menggambarkan tingkat kesetiaan di institusi dan menunjukkan tingkat *turn over*. Berdasarkan hasil pengolahan data kuisisioner, dapat dilihat data masa kerja pada table 3 berikut:

Tabel 3. Masa Kerja Responden

Masa Kerja	n	Persentase (%)
> 30 tahun	21	12.0
21-20 tahun	39	22.3
11-20 tahun	55	31.4
5-10 tahun	39	22.3
< 5 tahun	20	11.4
Tidak Diisi	1	.6
Total	175	100

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian

Dari data masa kerja responden pada tabel 3, dapat dilihat bahwa masa kerja 11-20 tahun adalah menjadi kelompok responden

dengan jumlah terbesar di dalam penelitian ini yaitu sebanyak 55 orang atau sebesar 31,4% dari total responden. Hal tersebut menandakan bahwa tingkat kesetiaan para dosen terhadap instansi tinggi. Kemudian masa kerja 21-20 tahun menduduki jumlah terbesar kedua sebanyak 39 orang, jumlah ini sama dengan responden dengan masa kerja 5-10 tahun atau sebesar 22,3%.

Selain masa kerja, usia dari responden juga dilihat sebagai data pendamping dari masa kerja, salah satunya adalah bahwa masa kerja di bawah 5 (tahun) tahun kemungkinan karena mereka adalah pegawai baru dengan usia yang masih muda. Berikut data usia dari responden dapat dilihat pada tabel 4 berikut:

Tabel 4. Faktor Demografis Usia Responden

Usia	n	Persentase (%)
50-59 tahun	2	1.1
40-49 tahun	49	28.0
30-39 tahun	70	40.0
25-29 tahun	42	24.0
< 25 tahun	11	6.3
Tidak Diisi	1	0.6
Total	175	100

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian

Penelitian ini diikuti oleh responden dengan rentang usia yang beragam. Berdasarkan data yang telah diolah pada tabel 4, didapatkan bahwa kelompok usia terbesar adalah responden dengan rentang usia 30-39 yakni sebesar 40%, diikuti oleh responden dengan rentang usia 40-49 tahun sebesar 28%, dan kelompok terkecil adalah responden dengan rentang usia 50-59 tahun yakni sebesar 1%.

Setelah deskripsi responden diolah, maka selanjutnya adalah data mengenai variabel penelitian. Dalam penelitian ini dilakukan *focused group discussion* antara tim peneliti dengan *process owner* dalam hal ini diwakili oleh pihak Direktorat Sumber Daya Manusia, Universitas Patron. Setelah disepakati bersama maka tahap berikutnya adalah pelaksanaan penelitian yang berlangsung dalam 3 (tiga) tahap yakni: pengumpulan data melalui survei, input data ke dalam sistem, pengolahan data, dan interpretasi hasil pengolahan data. Hasil pengolahan data variabel identifikasi organisasi dan *employee engagement* dapat dilihat pada tabel 5 berikut:

Tabel 5. Nilai Rata Rata Indikator dan Variabel

Indikator dan Variabel	Nilai-Rata-Rata Indikator dan Variabel	Kesimpulan
<i>Organizational Identification</i>	4.99	Tinggi
Identification1	4.99	
Identification2	5.05**	
Identification3	4.96	
Identification4	4.91*	
Identification5	5.03	

Work Engagement	4.85	Cukup Tinggi
Engagement1	5.23	
Engagement2	5.31**	
Engagement3	4.97	
Engagement4	5.23	
Engagement5	4.95	
Engagement6	4.73	
Engagement7	5.13	
Engagement8	5.01	
Engagement9	4.16*	
Engagement10	4.38	
Engagement11	4.29	

Berdasarkan tabel 5, pada variabel *Organizational Identification*, indikator yang memiliki rata-rata paling tinggi adalah identification2, dengan item pernyataan kuesioner yang berbunyi “*Saya sangat peduli terhadap bagaimana penilaian publik terhadap universitas patron*”. Nilai rata-rata indikator identification2 adalah sebesar 5,05 dan indikator yang memiliki rata-rata paling rendah adalah identification4 dengan item pernyataan kuesioner yang berbunyi “*Ketika ada orang yang memberikan pujian kepada universitas, saya ikut merasa tersanjung*”. Nilai rata-rata indikator identification4 adalah sebesar 4,91. Dilihat dari nilai rata-rata total indikator sebesar 4,9, hal ini menunjukkan tingkat ketersetujuan responden terhadap item pernyataan pada variabel *organizational identification* tinggi.

Sedangkan untuk variabel *employee engagement*, indikator dengan rata-rata

paling tinggi adalah engagement2 yang berbunyi “*Saya selalu memberikan upaya yang maksimal bagi pekerjaan saya*” dengan nilai rata-rata sebesar 5,31 dan yang paling rendah adalah engagement9 yang berbunyi “*Ketika sedang bekerja, tidak ada hal lain yang saya pikirkan selain pekerjaan*” dengan nilai rata-rata sebesar 4,16. Dilihat dari nilai rata-rata total indikator pada variabel *work engagement* sebesar 4,85, hal ini menunjukkan bahwa tingkat ketersetujuan responden terhadap item pernyataan pada variabel *work engagement* cukup tinggi.

Setelah masing-masing variabel dilakukan analisis deskriptif, maka selanjutnya dilakukan analisis pengaruh kedua variabel yaitu *organizational identification* dan *employee engagement*. Hasil dari uji pengaruh *organizational identification* terhadap *employee engagement* dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6. Hasil Pengukuran Pengaruh Organizational Identification terhadap Keterikatan Kerja Karyawan

1	<i>Organizational Identification</i>	<i>Employee Engagement</i>	b = 0,000	b = 0,498
---	--------------------------------------	----------------------------	------------------	------------------

Berdasarkan tabel 6, hasil dari uji antara *organizational identification* terhadap keterikatan kerja karyawan (*employee engagement*), terdapat pengaruh positif yang signifikan dengan nilai signifikansi sebesar kurang dari sama dengan 0,05 yaitu 0,000. Hal ini memiliki makna jika variabel *organizational identification* meningkat maka *employee engagement* pun juga akan meningkat.

Jika dilihat dari nilai koefisiennya, maka variabel *organizational identification* memiliki pengaruh sebesar 0,49. Dengan nilai R2 sebesar 0,600 dapat dimaknai bahwa keterikatan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *organizational identification* secara serentak atau simultan sebesar 60% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang tidak diteliti.

Pada analisis statistik deskriptif yang ditampilkan pada tabel 7, terlihat bahwa variabel *organizational identification* memiliki nilai rata-rata sebesar 4,99 atau dapat dibulatkan menjadi 5.00 sehingga dimasukkan ke dalam kelompok kategori

tinggi. Faktor-faktor yang dinilai didalam variabel ini meliputi: perasaan responden apabila mendapati ada seseorang yang memberikan penilaian buruk tentang organisasi dalam hal ini universitas patron, tingkat kepedulian terhadap penilaian publik tentang universitas patron, perasaan ikut bangga apabila universitas patron mencapai kesuksesan, perasaan bangga apabila ada pihak lain yang memberikan pujian bagi universitas patron, dan perasaan malu apabila dirinya mengetahui berita yang bersifat negatif tentang universitas patron muncul di media.

Organizational identification berbicara tentang bagaimana responden mengidentikkan dirinya dengan universitas patron. Sehingga apa yang diharapkan adalah tingginya perasaan memiliki dari anggota organisasi atau dalam hal ini dosen terhadap organisasi. Data yang terkumpul dan diolah di dalam penelitian ini berhasil menunjukkan kecenderungan tersebut.

Tabel 7. Statistik Deskriptif Variabel

	Mean	Std. Deviation	N
Engagement	4.8530	.75387	175
Identification	4.9897	.91683	175

Berdasarkan Tabel 7, Variabel keterikatan kerja karyawan (*employee engagement*) memiliki nilai rata-rata sebesar 4,85 atau dapat dimasukkan ke dalam kelompok kategori cukup tinggi. Dengan angka tersebut menunjukkan indikasi tingginya kondisi keterikatan kerja dari dosen terhadap Universitas Patron. Faktor-faktor yang dinilai meliputi: kesediaan dosen untuk bekerja sepenuh tenaga, memberikan upaya maksimal bagi pekerjaannya, selalu bersemangat dalam menjalankan pekerjaan, memiliki energi yang besar di dalam menyelesaikan

pekerjaan, antusias terhadap apa yang dilakukan, merasa memiliki kebanggaan dengan pekerjaannya, merasa senang dengan pekerjaannya, tidak memikirkan hal lain yang dapat mengganggu fokus dalam bekerja, dan menikmati apa yang mereka lakukan di dalam pekerjaan. Secara umum, keseluruhan faktor tersebut dapat diklasifikasikan ke dalam kategori cukup tinggi yang berarti bahwa dosen yang menjadi responden di dalam penelitian ini memiliki rasa keterikatan yang cukup tinggi terhadap lingkungan dan kondisi kerja mereka di Universitas Patron.

Merujuk kepada hasil pengujian terhadap hipotesis penelitian, hal-hal yang dapat diperdalam antara lain adalah bahwa penelitian ini membuktikan pola hubungan kausalitas antara tingkat *organizational identification* terhadap tingkat keterikatan kerja. Hasil pengujian terhadap hipotesis menghasilkan persamaan regresi yang apabila ditarik ke dalam aspek teknis akan dapat disimpulkan ke dalam beberapa hal yang lebih bersifat konstektual. Menjadi bagian dari civitas akademika yang peduli terhadap bagaimana penilaian publik terhadap citra universitas; merasa bangga atas pencapaian prestasi dan menganggapnya sebagai bagian dari kesuksesan dirinya dalam konteks yang positif, serta ikut merasa bertanggung jawab apabila berita negatif tentang Universitas Patron muncul di media atau yang saat ini lebih masif adalah penyebaran berita melalui sosial media.

Terakhir, tingkat keterikatan kerja merujuk pada persamaan regresi yang telah terbentuk memiliki konstanta yang akan mengalami fluktuasi setiap kali terjadi perubahan pada salah satu variabel. Adapun hal-hal yang dapat difokuskan oleh manajemen adalah tingginya nilai rata-rata keterikatan kerja dari total responden yang terlibat di dalam penelitian ini. Bila dilakukan generalisasi maka dapat dikatakan bahwa tingkat keterikatan kerja dari dosen termasuk ke dalam kategori yang tinggi dengan indikasi melalui kesediaan untuk bekerja sepenuh tenaga, bersedia untuk memberikan upaya optimal bagi pekerjaannya, berusaha mencapai kinerja terbaik di dalam pekerjaan, dan kelompok dosen memiliki tingkat kebanggaan yang tinggi pada almamater dan tempat bernaung dan berkarya.

Dengan tingkat identifikasi yang tinggi tersebut maka pengaruhnya terhadap kondisi keterikatan kerja juga akan semakin meningkat. Hal ini merupakan modal utama dalam strategi bagi jajaran pimpinan dalam mengelola sumber daya manusia sebagai dasar keunggulan kompetitif Universitas Patron dibandingkan dengan universitas lain.

Untuk mencapai tingkat keterikatan kerja yang tinggi, universitas harus memastikan bahwa lingkungan kerja, sistem manajemen, fasilitas yang memadai, serta jejaring yang kuat harus dibangun terlebih dahulu untuk mendorong pengembangan perilaku kreatif sehingga membuat nyaman dalam lingkungan kerja mereka sebagai dosen.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa penelitian ini berhasil membuktikan pengaruh positif secara signifikan dari *organizational identification* terhadap tingkat keterikatan kerja dosen. Pengaruh ini ditunjukkan nilai koefisien pengaruh sebesar 0,49 dengan nilai R² sebesar 0,600, yang berarti bahwa *organizational identification* berpengaruh secara simultan terhadap keterikatan kerja karyawan sebesar 60%. Mengingat universitas Patron adalah salah satu universitas terbaik di Indonesia maka citra dari universitas Patron memberikan kebanggaan tersendiri bagi dosennya dan sehingga ha ini mampu membentuk keterikatan kerja dosen terhadap universitas Patron. Responden dalam hal ini para dosen merasa menjadi bagian tak terpisahkan dari universitas patron dan segala sesuatu tentang organisasi terasa dekat dan erat dengan identitas mereka. Sebagai contoh apabila universitas Patron meraih suatu penghargaan atas suatu prestasi maka responden akan mengidentikan prestasi itu sebagai prestasi dirinya. Namun demikian juga sebaliknya apabila ada pemberitaan yang negatif tentang universitas Patron maka hal itu akan menjadi suatu kekecewaan dan merasa bahwa pemberitaan itu menyangkut identitas dirinya.

Keterikatan kerja ini dapat mendukung secara signifikan dalam dukungan dan partisipasi aktif dari dosen untuk mencapai visi dan misi Universitas Patron. Adanya keinginan yang datang dari diri sendiri dalam hal ini untuk melakukan usaha yang optimal dalam misi untuk

meningkatkan pengembangan diri seiring dengan meningkatnya *organizational identification*.

Tingkat identifikasi yang tinggi dari seorang anggota organisasi dapat memberikan pengaruh positif diantaranya anggota organisasi bersedia memberikan kontribusi melampaui batas transaksional yang biasanya ada, memberikan upaya optimal bagi pekerjaannya, berusaha mencapai kinerja terbaik dalam pekerjaannya, sehingga dapat memberikan nilai positif bagi organisasi. Hal ini merupakan suatu modal besar untuk organisasi dalam menjalankan fungsinya karena didukung penuh oleh anggota organisasi dalam hal ini universitas Patron.

Menjadi bagian dari universitas Patron menjadi suatu kebanggaan dan menunjukkan bahwa citra dari organisasi mencerminkan citra atau identitas pribadi dimana anggota organisasi mengidentikkan dirinya dengan universitas Patron. Namun dengan mengidentikkan dirinya sebagai organisasi selain dampak positif tersebut manajemen juga perlu memberikan perhatian dalam pengelolaan organisasi utamanya terhadap pengelolaan sumberdaya manusia. Organisasi harus mampu memberikan perhatian dalam hal pelayanan kepada anggota organisasi dan pemangku kepentingan. Selain itu organisasi perlu memperhatikan peningkatan profesionalitas organisasi, keterbukaan informasi serta iklim positif perlu diciptakan agar pengaruh positif tersebut dapat berdampak positif pula bagi organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Asforth, B.E., Harrison, S.H., & Corley, K.G. (2008). Identification in organizations: An examination of four fundamental questions. *Journal of Management*, 34(3), 325-374.

Asforth, B.E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organisation. *Academy of Management Review*, 14, 30-39.

Bakker, A.B., Demerouti, E., & Shaufeli, W.B. (2005). The crossover of burnout and work engagement among working couples. *Human Relations*, 58(5), 661-689.

Blader, S. L., & Tyler, T. R. (2009). Testing and extending the group engagement model: Linkages between social identity, procedural justice, economic outcomes, and extrarole behavior. *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 445-464

Braxton, J. M., Luckey, W. T., & Heiland, P. A. (2006). Ideal and actual value patterns toward domains of scholarship in three types of colleges and universities. *New Directions for Institutional Research*, 129, 67-76.

He, H., Zhu, W., & Zheng, X. (2014). Procedural justice and employee engagement: Roles of organizational identification and moral identity centrality. *Journal of Business Ethics*, 122(4), 681-695

He, H., Zhu, W., & Zheng, X. (2014). Procedural justice and employee engagement: Roles of organizational identification and moral identity centrality. *Journal of Business Ethics*, 122(4), 681-695.

Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *The Academy of Management Journal*, 33(A), 692-724.

, W.A. (1992). To be fully there: Psychological presence at work. *Human Relations*, 45(A), 321-34.

Mael, F.A., & Ashforth, B.E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behaviour*, 13, 103-123.

Rich, B.L., LePine, J. A., Crawford, E.R. (2010) Job Engagement: Antecedents and effects on job performance. *The Academy of Management Journal*, 53(3), 617-635.

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004).
Job demands, job resources, and
their relationship with burnout and
engagement: A multi-sample study.
Journal of Organizational Behavior,
25, 293–315