

UPAYA PENINGKATAN KOMITMEN PROFESI DOSEN (Studi Empiris Menggunakan Sequential Explanatory di FKIP Universitas Pamulang)

Saiful Anwar^{1*}, Lodya Sesriyani², Rusmaini³

Pendidikan Ekonomi, FKIP, Universitas Pamulang ^{1,2,3}

*Corresponding Author: dosen00902@unpam.ac.id

Abstract

Pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah masih bervariasinya komitmen dosen terhadap profesi yang terlihat dari fakta bahwa sebagian besar dosen masih memiliki jabatan fungsional asisten ahli. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat variabel apa saja yang memiliki pengaruh terhadap komitmen terhadap profesi dosen. Metode penelitian yang digunakan adalah sequential eksplanatory dan melakukan optimalisasi temuan deskriptif kuantitatif menggunakan konsep SITOREM. berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil penelitian 1) terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen profesi dosen; 2) terdapat pengaruh efikasi diri terhadap komitmen profesi dosen, 3) Berdasarkan hasil SITOREM, ditemukan bahwa dari lima indikator kualitas kehidupan kerja terdapat tiga indikator yang termasuk dalam kategori perlu diperbaiki yaitu (job design, work balance, health, stress & safety) dan indikator efikasi diri yang harus diperbaiki adalah (performance exposure ,self instructed performance, attribution dan relaxation biofeedback) untuk dapat meningkatkan komitmen profesi dosen

Keywords: quality of work life, budaya organisasi, efikasi diri, komitmen profesi, dosen

Abstract

The main problem in this study is that the commitment of lecturers to the profession still varies as can be seen from the fact that most of the lecturers still have the functional position of expert assistant. The purpose of this research is to see what variables have an influence on commitment to the teaching profession. The research method used is sequential explanatory and optimizes quantitative descriptive findings using the SITOREM concept. based on research results obtained research results 1) there is an influence of the quality of work life on lecturer professional commitment; 2) there is an effect of self-efficacy on lecturer professional commitment, 3) Based on the results of SITOREM, it was found that of the five indicators of the quality of work life, there are three indicators that need to be improved, namely (job design, work balance, health, stress & safety) and indicators Self-efficacy that must be improved is (performance exposure, self-instructed performance, attribution and relaxation biofeedback) to increase the commitment of the teaching profession

Keywords: quality of work life, organizational culture, self-efficacy, professional commitment, lecturer.

PENDAHULUAN

Pendidikan dapat dikatakan sebagai sarana yang cukup vital didalam sebuah pembangunan SDM untuk dapat memperbaiki tingkat kemakmuran sebuah negara. Dan setiap warga memiliki hak yang sama dalam memperoleh pendidikan yang berkualitas disetiap jenjang pendidikan. Khususnya pada jenjang tertinggi yaitu pendidikan tinggi, siswa atau di Indonesia dikenal dengan istilah mahasiswa membutuhkan layanan tepat sasaran tidak cukup hanya tentang kurikulum maupun fasilitas secara fisik yang ada, tapi mahasiswa yang bersangkutan juga pelayanan seorang tenaga pendidik yang mumpuni dimana seorang dosen tersebut mampu dan paham serta mengenal berbagai

karakteristik seorang mahasiswa baik secara intelektual, secara emosional dan juga kebutuhan secara sosial.

UU RI Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi pada pasal 5 butir b tentang tujuan pendidikan tinggi. Dengan mempertimbangan apa yang tertulis dalam undang-undang bisa ditarik satu kesimpulan yaitu pendidikan tinggi ialah sebuah aspek penting yang berguna untuk mewujudkan kemakmuran sebuah bangsa. Hal ini seperti yang telah dipaparkan Nurzaman (2021:3) yaitu pembangunan dibidang pendidikan mempunyai dampak yang bisa dikatakan berlipat ganda serta positif jika dibandingkan dengan bidang lainnya didalam mewujudkan kualitas SDM unggul,

sehingga bisa dikatakan sebagai penentu untuk pencapaian kemajuan bangsa serta meningkatkan taraf hidup. Dosen merupakan satu dari dua belas komponen seperti yang dijabarkan PH Coombs (Yessy Nur Endah Sary, 2018:4) didalam sistem sebuah pendidikan tinggi dosen mempunyai peran yang bisa dikatakan sangat vital. Dosen harus memahami bahwa yang dihadapinya adalah seorang manusia dalam masa peralihan dari remaja kedewasa sehingga diperlukan penanganan yang tepat.

Dosen professional diharapkan paham akan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 yang menjabarkan secara detail tugas dan tanggung jawab seorang dosen. Akan Tetapi fakta yang ada menunjukkan bahwa sebagian orang yang berprofesi sebagai seorang dosen belum mengimplementasikan tugas tri dharmanya secara maksimal, sebagian dosen melaksanakan tugasnya tanpa memahami hakikat sebagai seorang dosen yang sebenar-benarnya seperti yang terjabarkan didalam UU RI Nomor 14 Tahun 2005, terkadang mereka menjalankan dharma pertama kaitu dibidang pendidikan hanya sekedar memenuhi BKD untuk mendapatkan pendapatan tetap setiap bulannya tanpa berfikir bahwa seorang dosen harus memiliki komitmen yang mumpuni dalam menjalankan profesinya. Satu bukti nyata yang dapat terlihat bahwa dosen tersebut belum memiliki komitmen yang kuat terhadap profesi yang disandanginya yaitu ketiga ada kegiatan belajar mengajar dikelas dan bersamaan dengan kegiatan atau agenda lain diluar tridharma dosen maka mereka akan memiliki kecenderungan meninggalkan kelas dan memilih pekerjaan diluar profesi dosen atau bahkan ada beberapa dosen yang memiliki kecenderungan menolak ketika mendapatkan tugas dalam mengikuti pelatihan ataupun workshop ataupun kegiatan ilmiah lainnya karena merasa bahwa kegiatan tersebut tidak sebanding dengan pendapatan yang diterimanya ketika mengikuti acara tersebut.

Komitmen profesi (Gayathiri & Ramakrishnan, 2013)(Ahmadi et al., 2012) ((Anwar et al., 2021) adalah suatu keterkaitan secara psikologis antara seseorang dengan profesi yang dijalannya, yang mana seseorang tersebut akan melakukan indentifikasi serta memiliki keterlibatan terhadap profesi yang dijalani serta mempunyai keyakinan dalam penerimaan tujuan

dan nilai-nilai yang terinternalisasi didalam profesi dosen , selain itu juga mempunyai perasaan senang dan antusias pada profesi dosen. Pada dasarnya komitmen profesi memiliki tiga dimensi adalah dimensi komitmen afektif, dimensi komitmen kontinuan dan dimensi komitmen normatif. Namun yang terjadi pada kehidupan nyata di perguruan tinggi, komitmen profesi yang ada pada diri dosen memiliki kecenderungan fluktuatif atau tidak stabil, kadangkala dosen cenderung mempunyai komitmen terhadap profesinya terkesan fluktuatif ataupun bervariasi. Berdasarkan data dokumentasi yang diperoleh selama penelitian ditemukan fakta bahwa sebagian besar jabatan fungsional dosen di FKIP Universitas Pamulang masih berstatus asisten ahli padahal jika menilik lebih jauh berdasarkan SK asisten Ahli seharusnya sebagian dosen tersebut sudah memiliki jabatan fungsional lektor. Hasil olah data dokumentasi juga selaras dengan bukti angket survey yang telah disebarakan oleh peneliti dimana hasil angket survey pendahuluan menunjukkan belum optimalnya komitmen profesi dosen di FKIP Universitas Pamulang. Hal ini tercermin pada kurang terupdatenya RKPS di kedua program studi, belum maksimalnya modul-modul bahkan modul ber ISBN belum mencapai 100%, serta ditemukannya soal evaluasi yang memiliki kecenderungan tidak terupdate selama beberapa semester. Selain hal tersebut juga terlihat dari kurang linearnya dharma kedua dan ketiga dalam implementasinya di FKIP, sebagian dosen cenderung melakukan kedua dharma tersebut dengan menjadi anggota pasif dalam kelompoknya yang mungkin juga judul penelitian dan pengabdian kepada masyarakat kurang sesuai atau kurang linear dengan kualifikasi akademik yang mereka miliki, sehingga terkesan hanya sebagai syarat menggugurkan kewajiban saja. Bahkan terlihat sebagian pola dosen yang hanya focus mengajar dikelas dan terkesan cenderung mengesampingkan kegiatan kedua dharma yang lain selanjutnya yaitu dharma kedua penelitian dan dharma ketiga pengabdian kepada masyarakat.

Variabel kualitas kehidupan kerja berdasarkan olah data pertama diduga kuat menjadi salah satu factor penting dalam menentukan tinggi rendahnya komitmen profesi dosen. sejalan yang terjabarkan oleh (Jones, 2005)(Çetinkanat & Kösterelioğlu, 2016)) (Balaji et al., 2020) (Gayathiri & Ramakrishnan, 2013) yaitu sebuah

lembaga bisa dikatakan baik secara psikologis, maupun secara geografis, budaya serta sosial memiliki keharusan untuk dapat menjadi bagian tidak terpisahkan dalam sebuah masyarakat. Didalam mengimplementasikan tugas-tugasnya sebagai sebuah lembaga diharapkan bahkan diharuskan memiliki dampak baik kedalam organisasi maupun keluar organisasi, sebuah lembaga diharuskan memberikan perhatian yang maksimal atau menjadi sebuah keharusan bagi kuantitas barang dan jasa yang dihasilkannya dengan memperhatikan pula pada kualitas hidup Manusia baik secara fisik maupun manusia secara sosial sehingga akan tercipta sebuah lingkungan atau sebuah komunitas modern yang memanusiakan manusia.

Efikasi diri diduga menjadi faktor berikutnya dimana juga diduga mempunyai pengaruh pada tinggi rendahnya komitmen profesi. Bandura (1994:2) menjelaskan efikasi diri ialah bentuk keyakinan orang terkait kemampuannya dalam menghasilkan sebuah tingkat kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya yang mana hal ini memberikan efek ataupun peristiwa yang berpengaruh terhadap kehidupan seseorang. Efikasi diri dapat dijadikan penentu bagaimana seseorang tersebut berfikir, bagaimana seseorang memotivasi dirinya sendiri dan bagaimana seseorang tersebut berperilaku. Keyakinan semakan inilah yang dapat menghasilkan multi efek beragam empat proses utama yaitu proses kognitif, proses motivasi, proses afektif maupun proses selektif.

Merujuk kepada penelitian terdahulu yang relevan terpaparkan secara jelas bahwa variabel kualitas kehidupan kerja ataupun variabel efikasi diri memiliki dugaan kuat bisa mempengaruhi komitmen profesi secara umum (Los, n.d.) ((Çetinkanat & Kösterelioğlu, 2016) (Hasanati, 2018) (Ibrahim & Iqbal, 2015) (Jones, 2005) (Hasanati, 2018). tetapi semua penelitian yang sudah dilaksanakan memiliki unit analisis jika bukan guru dapat dipastikan adalah karyawan pada sebuah perusahaan, dari sinilah peneliti merasa masih terdapat celah peluang dilakukannya sebuah kebaruan dengan menggunakan unit analisis dosen dimana indikator-indikatornya juga harus disesuaikan pada unit analisis yang dibidik. Selain pemaparan diatas peluang kebaruan didalam teknik penganalisaan data, penelitian yang dilakukan ini selain mempergunakan metode sequential explanatori juga ditunjang dan

disempurnakan menggunakan analisis SITOREM. Berdasarkan penjabaran-penjabaran sebelumnya maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang komitmen terhadap profesi dosen beserta variabel apa saja yang mempengaruhi komitmen profesi tersebut.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Komitmen profesi (Permarupan et al., 2013) adalah saling berkaitannya psikologis seseorang terhadap profesinya, yang mana seseorang tersebut mampu melakukan identifikasi serta terlibat didalam profesinya. Mempunyai keyakinan dalam penerimaan tujuan serta nilai yang terinternalisasi dalam sebuah profesi, mempunyai rasa bahagia dan rasa antusias yang tinggi kepada profesinya. Sorang dengan profesi sebagai dosen yang mempunyai komitmen cukup tinggi pada profesi yang digelutinya akan sangat tergambar dalam tiga hal: 1) mempunyai tanggung jawab kepada tugas yang menjadi tanggung jawabnya mencakup tridharma perguruan tinggi yaitu bidang pendidikan, bidang penelitian serta bidang pengabdian kepada masyarakat; 2) memiliki literasi yang tinggi dalam ilmu pengetahuan dan seni serta responsive terhadap perubahan teknologi; 3) terciptanya student wellbeing dikelas karena mahasiswa yang diajar merasa nyaman dengan segala kegiatan belajar mengajar yang dilakukan oleh dosen tersebut. Secara hakikat komitmen profesi memiliki tiga dimensi yaitu dimensi afektif, dimensi kontinuan dan dimensi normative.

Komitmen afektif (Ibrahim & Iqbal, 2015) dapat diartikan sebagai sebuah keyakinan kuat serta rasa penerimaan seseorang pada tujuan maupun nilai nilai yang terkandung dalam profesi yang digelutinya yang pada akhirnya terarah pada bagaimana seorang dosen secara individu tanpa paksaan belajar untuk meningkatkan keprofesionalannya. Komitmen afektif ini terlihat dari rasa bangga yang terlihat dari seorang dosen dalam kehidupan sehari-hari, acapkalo antusias dalam mengerjakan tugas-tugas harian sebagai dosen dan merasa bahwa profesi dosen adalah profesi terpenting yang merupakan salah satu bagian hidup yang akan terus melekat dan tak kan terganti dalam kehidupan yang dijalani.

Komitmen kontinuan (Ibrahim & Iqbal, 2015) ialah kemauan seseorang dalam melaksanakan sebuah upaya yang gigih atas nama sebuah profesi yang digelutinya. Komitmen kontinuan ini terlihat dari bertahannya seorang dalam satu profesi dengan rentang yang lama serta bagaimana dia memiliki terus mengeksplorasi dan tetap belajar sebagai bentuk upaya yang berguna untuk meningkatkan performanya dalam menjalani profesi sebagai seorang dosen. Selain pemaparan di atas komitmen kontinuan dapat tergambarkan secara jelas ketika dosen tersebut menjalani profesi dosen setiap harinya tanpa ada tekanan apapun dan memiliki janji terhadap diri sendiri untuk tetap menjadi seorang dosen sepanjang hidup mereka tanpa berfikir untuk beralih profesi lainnya.

Dimensi komitmen profesi terakhir ialah komitmen normative (Ibrahim & Iqbal, 2015) ialah dimensi yang mencerminkan bagaimana seorang dosen memiliki keinginan yang kuat untuk terus menjadi bagian aktif atau mempertahankan keanggotaan profesinya sebagai seorang dosen, hal ini terlihat dari bagaimana dosen yang bersangkutan bersikap loyal serta mempunyai rasa tanggung jawab yang besar terhadap profesi yang dijalankannya, hal ini pula tercermin dari rasa yang dimiliki seorang dosen untuk tetap menjadi dosen apapun keadaan yang terjadi dihidupnya.

Salah satu factor yang mempunyai dugaan mempengaruhi semakin tinggi atau semakin rendahnya profesi dosen seseorang ialah kualitas kehidupan kerja. Hal ini seperti yang telah dijabarkan oleh (Jones, 2005) dimana menurutnya bahwa sebuah lembaga baik itu secara psikologis, secara geografis, secara sosial maupun secara budaya diharuskan untuk menjadi bagian tidak terpisahkan dari sebuah masyarakat, yang mana lembaga tersebut ketika menjalankan tugas-tugasnya diharuskan memiliki dampak positif bagi siapapun yang terlibat baik secara langsung maupun tidak langsung pada lembaga semisal karyawan, orang sekitar, komunitas maupun masyarakat, sebuah lembaga diharuskan memiliki atau bahkan memberikan perhatian yang lebih besar lagi kepada kualitas kehidupan seseorang yang berupa kebutuhan barang dan jasa secara ekonomi maupun perhatiannya kepada kualitas kehidupan manusia baik secara fisik sebagai manusia maupun secara psikis sosial, dengan

memperhatikan terkait kualitas kehidupan kerja besar kemungkinan akan tercipta sebuah lingkungan manusia modern yang berada ditengah-tengah komunitas modern pula. Sejalan dengan hal diatas (Bagtasos, 2011) menjelaskan jika kualitas kehidupan kerja memang belum menjadi perhatian utama pada penghujung abad-19 namun beliau meyakini bahwa memberikan unpan balik kepada semua yang terlibat kepada lembaga akan membuat dan membantu lembaga berubah kearah yang lebih baik, hal tersebut tentu akan menumbuhkan dan menyebabkan sebuah gerakan hubungan sosial-teknis yang menjadi landasan teori kualitas kehidupan kerja sekarang ini.

Kualitas kehidupan kerja merupakan satu persepsi terkait keseimbangan yaitu keseimbangan antara kehidupan pribadi seseorang dengan kehidupan seseorang secara profesional (profesi yang digelutinya) yang mengaju kepada pandangan seseorang secara individu dengan sebuah lingkungan kerja yang telah dibentuk sedemikian rupa orang sebuah organisasi. Berbicara terkait kualitas kehidupan kerja dapat dilihat berdasarkan tinjauan terhadap enam dimensi kualitas kehidupan kerja yang terdiri dari : 1) sebuah jib design atau desain kerja yang mana mencerminkan alokasi perkerjaan dan didalamnya juga harus memperhatikan bagaimana seorang dosen mendapatkan sebuah kesempatan dalam menggunakan keterampilan serta kemampuan yang dimilikinya sekarang ; 2) work balance atau sebuah keseimbangan kerja yang mana kehidupan pribadi seseorang harus mampu menunjang kehidupan profesional seseorang tersebut ataupun sebaliknya kehidupan profesional memiliki kemampuan untuk meningkatkan kearah yang lebih baik kehidupan seseorang sebagai sebuah pribadi; 3) terciptanya lingkungan kerja yang sehat bagi dosen baik itu kesehatan secara fisik maupun kesehatan mental, lingkungan yang menciptakan rasa aman serta meminimalisir timbulkan kejenuhan kerja yang menyebabkan stress kerja; 4) conflict tolerance yang mana dalam dimensi ini mencerminkan bagaimana hubungan komunikasi atasan dan bawahan terutama dalam menghadapi keluhan-keluhan, komunikasi yang kurang harmonis maupun komunikasi terkait bagaimana menangani sebuah konflik dalam memecahkan sebuah masalah; 5) development atau sebuah kesempatan dalam pemberian pengembangan-

pengembangan dosen baik melalui semua lini pertemuan ilmiah yang bisa berupa diklat, sarasehan, workshop maupun kebebasan dalam menghadapi sebuah permasalahan yang dihadapi dosen dan 6) bagaimana sosial relations ditempat kerja yang tercermin dari iklim sosial yang terbentuk ditempat kerja)

Efikasi diri adalah factor yang juga memiliki dugaan kuat dalam mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen profesi seorang dosen. Bandura (1994: 2) memaparkan efikasi diri sebagai sebuah keyakinan seseorang terkait kemampuan yang dipunyai seseorang tersebut untuk menghasikan sebuah kinerja profesi, dimana kinerja tersebut memiliki hubungan yang kuat terhadap kehidupan mereka. Efikasi diri juga menentukan bagaimana seseorang tersebut berfikir, bagaimana seseorang tersebut memotivasi dirinya sendiri maupun bagaimana seseorang tersebut berperilaku. Keyakinan ini atau efikasi diri ini akan menghasilkan efek yang tentunya beragam yang terwujud melalui empat proses utama yaitu proses kognitif, proses motivasi, proses afektif maupun proses selektif.

Seiring dengan pemaparan diatas maka dapat diambil sebuah sistesis bahwa efikasi diri ialah satu keyakinan atau sebuah rasa percaya diri untuk dapat memiliki kinerja yang baik, hal ini berarti mempunyai kemampuan dalam mengatur serta melaksanakan sebuah tindakan dalam penyelesaian tugas yang menjadi amanahnya. Efikasi diri memiliki 3 dimensi yang bisa menggambarkan secara utuh sebuah efikasi diri yaitu dimensi magnitude atau tingkat kesulitan tugas, dimensi strength atau kemandapan keyakinan dan dimensi generally atau luas bidang perilaku. Dimensi magnitude atau tingkat kesulitan tugas, dalam dimensi pertama ini menggambarkan sebuah keyakinan terkait bagaimana seseorang mempunyai keberhasilan dalam menyelesaikan tugas yang bila dijabarkan lagi kedalam tiga hal ialah bagaimana seorang dosen mampu menghilangkan atau meminimalisir pengaruh-pengaruh yang tidak baik terkait kinerja atau prestasinya dimasa lalu dan mempunyai rasa optimis kedepan bahwa yang bersangkutan dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya. Yang kedua adalah memiliki dorongan untuk memunculkan atau mengedoeakan keberhasilan yang telah dicapai, dalam hal ini berarti seorang dosen mempunyai rasa yakin akan kemampuan yang bersangkutan dalam menyelesaikan sebuah

tugas dan mempunyai dorongan untuk memperbaiki diri secara terus menerus atau memiliki dorongan untuk terus melatih diri menjadi yang terbaik dalam profesinya. Dimensi kedua yaitu strength atau kemandapan keyakinan yang dalam dimensi kedua ini mencakup psychological dan emotional states atau petunjuk bagi seseorang terkait seberapa sukses atau tidaknya ketika seseorang melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya serta kemampuan seseorang untuk mengendalikan diri sehingga mampu mengelola stress yang dihadapinya dalam pekerjaan dengan kemampuan relaksasi yang dimilikinya. Dimensi ketiga adalah generally atau luas bidang perilaku yang mencakup dorongan dalam diri sendiri untuk tetap berperilaku dan bersikap positif dalam menyikapi atau menghadapi situasi yang bervariasi serta memiliki dorongan untuk memperbaiki intepretasi yang lama dan salah dan memaknai sebuah sesuatu yang baru.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan sequential explanatory yaitu pada tahap pertama peneliti mengumpulkan data kualitatif selanjutnya dengan pengumpulan data kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Pamulang dengan jumlah populasi sebanyak 107 dosen. dan Melakukan verifikasi hasil penelitian kuantitatif melalui Analisis SITOREM. Penelitian kuantitatif serta Analisis SITOREM merupakan sebuah metode penelitian kombinasi dimana penelitian ini penggabungan metode penelitian dengan analisis regresi yang mana hasil dari analisis tersebut diperkuat oleh Analisis SITOREM. berdasarkan hasil dari Analisis SITOREM, akan dianalisis secara terperinci di setiap indikator-indikator variabel penelitian, sehingga melalui Analisis SITOREM indikator tersebut dapat dipetakan dan diketahui indikator mana yang harus menjadi prioritas untuk segera diperbaiki dan indikator-indikator mana yang harus dipertahankan atau dikembangkan (Setyaningsih & Sunaryo, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Profesi Dosen FKIP Universitas Pamulang

Hasil penelitian mampu menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif kualitas kehidupan kerja pada komitmen terhadap profesi. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dengan memperhatikan pada uji hipotesis pada penelitian ini dipaparkan jika nilai koefisien regresi kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen profesi sebesar 0,344 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak, oleh karenanya dapat diambil sebuah kesimpulan yaitu kualitas kehidupan kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen profesi. Hasil penelitian ini mendapatkan persamaan regresi $Y = 0,650 X_1 + 0,344 X_2$ yang artinya persamaan tersebut dapat meramalkan bahwa setiap kenaikan 1 skor kualitas kehidupan kerja akan mampu meningkatkan komitmen profesi sebesar 0,344 kali. Penelitian ini menjabarkan bahwa koefisien determinasi memiliki skor 0,635 atau 63,5% komitmen terhadap profesi dapat dijelaskan oleh variabel-variabel dalam penelitian sedangkan 36,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel penelitian.

Hasil penelitian ini seiring dengan penelitian (Permarupan et al., 2013) yang memaparkan sebuah kesimpulan yaitu terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Quality of work Life pada komitmen terhadap profesi dengan nilai $r = 0,462$ taraf signifikansi 0,000.

Berdasarkan hasil SITOREM, ditemukan bahwa dari lima indikator kualitas kehidupan kerja terdapat tiga indikator yang termasuk dalam kategori perlu diperbaiki yaitu (job design, work balance, health, stress & safety), sedangkan pada variabel komitmen terhadap profesi dari 9 indikator terdapat 7 indikator yang perlu diperbaiki, hal ini berarti bahwa masalah-masalah di dalam variabel kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh terhadap indikator-indikator pada komitmen terhadap profesi.

Hasil SITOREM mempertegas keadaan komitmen terhadap profesi yang masih bervariasi hal tersebut diduga akibat dari tidak seimbangnya kehidupan pribadi dengan kehidupan profesional sebagai seorang dosen, beberapa dosen cenderung melakukan kegiatan tri dharma perguruan tinggi hanya sebatas menggugurkan tanggung jawab.

Dari hasil temuan di atas yang diperoleh dalam penelitian melalui dua tahap tersebut dapat

diketahui bahwa memberikan penguatan dimensi job design dalam artian dosen harus diberikan penjelasan secara gamblang apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya serta diberikan kebebasan untuk bekerja secara mandiri dengan menggunakan segala pengetahuan dan keterampilannya. Dengan melakukan penguatan job design akan mampu membuat dosen menjadi lebih sadar bahwa profesi dosen merupakan profesi yang penting dalam kehidupan serta akan mampu meningkatkan rasa tanggung jawab akan profesi yang dilakukannya.

Penguatan keseimbangan kerja, jaminan atas kesehatan dan keselamatan kerja yang diberikan kampus akan membuat seorang dosen dapat menyeimbangkan waktu antara kehidupan pribadi dan kehidupan profesionalnya. Ketika sudah tercipta work balance maka akan tercipta pula simbiosis mutualisme antara kedua kehidupan yang dijalani seorang dosen yang pada akhirnya akan mengurangi keinginan beralih profesi maupun munculnya perasaan bersalah karena mampu melaksanakan tugas secara maksimal. Work balance yang seimbang akan lebih mudah meningkatkan terciptanya affective commitment dalam hal important part dan proud dalam diri dosen.

Demikian pula dengan adanya kesempatan melakukan pengembangan diri serta diberikannya kebebasan dalam memecahkan masalah serta handalnya seorang pimpinan dalam berkomunikasi menangani konflik dan keluhan secara langsung akan meningkatkan pula keinginan seorang dosen untuk mengeksplorasi profesi dan menumbuhkan perasaan bangga karena memilih profesi sebagai seorang dosen.

Memperhatikan semua penjelasan yang sudah dipaparkan sebelumnya, maka dalam penelitian ini bisa diambil satu kesimpulan bahwa untuk meningkatkan komitmen terhadap profesi dalam dilakukan dengan melakukan penguatan kualitas kehidupan kerja dosen.

Pengaruh efikasi diri pada Komitmen Terhadap Profesi Dosen FKIP Universitas Pamulang

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif efikasi diri pada komitmen terhadap profesi. Berdasarkan hasil penelitian ini dan mengingat uji hipotesis dilihat bahwa nilai

koefisien regresi budaya organisasi terhadap komitmen profesi sebesar 0,650 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, sehingga bisa diambil satu buah kesimpulan yaitu efikasi diri berpengaruh langsung pada komitmen terhadap profesi. Hasil penelitian ini mendapatkan persamaan regresi $Y = 0,650 X_1 + 0,344 X_2$ yang artinya persamaan tersebut dapat meramalkan bahwa setiap kenaikan 1 skor efikasi diri akan meningkatkan komitmen terhadap profesi sebesar 0,650 kali. Penelitian ini juga menunjukkan koefisien determinasi sebesar 0,635 atau 63,5% komitmen terhadap profesi dapat dijelaskan oleh variabel-variabel dalam penelitian sedangkan 36,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel penelitian.

Dari hasil temuan di atas yang diperoleh dalam penelitian melalui dua tahap tersebut dapat diketahui bahwa memberikan penguatan terhadap pandangan dosen untuk selalu optimis dalam menyelesaikan tugas (performance dezentization) dan meningkatnya keyakinan akan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas (performance exposure) tentu saja akan meningkatkan affective commitment dalam hal rasa enthusiastic dan perasaan bangga (proud) seorang dosen, dan normative commitment dalam hal meningkatkan rasa tanggung jawab untuk tetap ada dalam profesi. Demikian pula ketika seorang dosen meningkat dorongan dalam diri melatih untuk melakukan yang terbaik (self instructed performance) dan peningkatan daya tahan dalam menyelesaikan tugas sampai akhir (attribution) secara langsung akan memacu seorang dosen untuk mengeksplorasi profesi sehingga memberikan segalanya dalam mengerjakan tugas yang diembannya (continuance commitment), memunculkan rasa bangga menjadi seorang dosen dan profesi tersebut menjadi bagian penting dalam hidup dosen yang bersangkutan (affective commitment) dan tentu saja akan berujung pada perasaan loyal terhadap profesinya menjadi seorang dosen (normative commitment).

Seorang dosen yang meningkat kemampuannya dalam hal melakukan relaksasi diri untuk mengurangi stress (relaxation biofeedback) dan mampu menyikapi situasi dan kondisi yang beraneka ragam dengan cara yang baik (self instruction) tentu saja akan membuat dosen yang bersangkutan mampu menekan pressures,

disrupted dan guilty dalam dirinya yang berimbang pada semakin meningkatnya sense of loyalty.

Berdasarkan penjelasan-penjelasan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa untuk meningkatkan komitmen terhadap profesi dalam dilakukan dengan melakukan penguatan efikasi diri dosen.

Pengaruh Kualitas Kehidupan kerja dan efikasi diri pada Komitmen Profesi Dosen FKIP Universitas Pamulang

Berdasarkan tabel anova diperoleh hasil tingkat signifikan sebesar 0.00 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa efikasi diri dan kualitas kehidupan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen terhadap profesi. Dan jika dilihat per variabel maka dapat disimpulkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap komitmen profesi dibandingkan dengan kualitas kehidupan kerja.

Penyataan di atas memiliki implikasi secara teoritis bahwa penelitian ini telah mengkonfirmasi bahwa komitmen terhadap profesi dosen di FKIP dipengaruhi oleh efikasi diri dan kualitas kehidupan kerja dosen. Selain memiliki implikasi secara teoritis, penelitian ini juga memiliki implikasi secara kebijakan yang bisa disarankan setelah menelaah hasil penelitian ini yaitu a) variabel efikasi diri berpengaruh terhadap komitmen terhadap profesi dimana efikasi diri memiliki pengaruh yang dominan dibandingkan dengan kualitas kehidupan kerja, berdasarkan kondisi ini FKIP perlu memperkuat efikasi diri yang ada guna meningkatkan komitmen terhadap profesi; b) mengadakan sosialisasi lebih mendalam mengenai visi, misi, tujuan, nilai-nilai serta peraturan di FKIP sehingga setiap dosen mampu memahami secara maksimal tugas dan tanggung jawab profesi sebagai seorang dosen dan implementasinya selaras dengan visi-misi FKIP;

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti dapat memberikan sebuah kesimpulan sebagai berikut: 1) Terdapat pengaruh positif efikasi diri terhadap komitmen profesi dosen FKIP Universitas Pamulang, 2) Terdapat pengaruh positif kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen profesi dosen FKIP Universitas

Pamulang, dan 3) Terdapat pengaruh positif secara bersama-sama (simultan) efikasi diri dan kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen profesi dosen FKIP Universitas Pamulang dan efikasi diri memiliki pengaruh yang lebih dominan jika dibandingkan dengan kualitas kehidupan kerja..

Daya Manusia (SDM). Yogyakarta: Samudra Biru.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmadi, F., Salavati, A., & Rajabzadeh, E. (2012). Survey Relationship Between Quality of Work Life and Organizational Commitment in Public Organization in Kurdistan Province. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(1), 235–247.

Anwar, S., Rubini, B., & Sunaryo, W. (2021). Effects of Self Efficacy and Job Satisfaction on The Improvement of Lecturers Professional Commitment. *Turkish Journal of Computer and Mathematic Education*, 12(13), 7240–7250.

Bagtasos, M. R. (2011). Quality of work life: A review of literature. *DLSU Business and Economics Review*, 20(2), 1–8. <https://doi.org/10.3860/ber.v20i2.1909>

Balaji, M. S., Jiang, Y., Singh, G., & Jha, S. (2020). Letting go or getting back: How organization culture shapes frontline employee response to customer incivility. *Journal of Business Research*, 111(July 2019), 1–11. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.02.007>

Çetinkanat, A. C., & Kösterelioğlu, M. A. (2016). Relationship between Quality of Work Life and Work Alienation: Research on Teachers. *Universal Journal of Educational Research*, 4(8), 1778–1786. <https://doi.org/10.13189/ujer.2016.040806>

Drucker Peter F. 2001. *The Essential Drucker*. First Edition. Harpercollins Publishers. Inc.

E Nurzaman AM. 2021. Pendidikan dan Profesi Keguruan dalam Membangun Sumber

Gayathiri, R., & Ramakrishnan, L. (2013). *Quality of Work Life – Linkage with Job Satisfaction and Performance*. 2(1), 1–8.

Hasanati, N. (2018). *The Role of Work Life Quality towards Teacherrs Professional Commitment*. 231(Amca), 653–656. <https://doi.org/10.2991/amca-18.2018.180>

Ibrahim, M., & Iqbal, M. (2015). Teachers ' perceptions of professional commitment (affective , continuance and normative commitment) to teaching profession. *European Journal of Business and Management*, 11(10), 36–49.

Jones, M. (2005). Organisation, culture and leadership. *Construction Project Management: An Integrated Approach*, 119–156. <https://doi.org/10.4324/9780203006986>

Permarupan, P. Y., Al-Mamun, A., & Saufi, R. A. (2013). Quality of work life on employees job involvement and affective commitment between the public and private sector in Malaysia. *Asian Social Science*, 9(7), 268–278. <https://doi.org/10.5539/ass.v9n7p268>

Setyaningsih, S., & Sunaryo, W. (2021). Optimizing transformational leadership strengthening, self efficacy, and job satisfaction to increase teacher commitment. *International Journal of Instruction*, 14(4), 427–438. <https://doi.org/10.29333/iji.2021.14425a>

Yessy Nur Endah Sary. 2018. *Evaluasi Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.