

Budaya Organisasi dan Loyalitas Kerja yang dimediasi oleh Komitmen Kontinu

Thamrin

Program Doktor Ilmu Manajemen, Universitas Pasundan Bandung, Indonesia.
E-mail : thamrin@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to investigate organizational culture and work loyalty that is mediated by continuance commitment. The research method used is a quantitative approach with Structural Equation Modeling (SEM) analysis techniques. The population in this study were lecturers in the Private College of Information Technology Study Program in Medan City with a sample of 152 people. The results of the study prove that there is an influence of organizational culture on work loyalty that is mediated by continuance commitment. The research implications suggest optimizing organizational culture and continuance commitment so that work loyalty can achieve optimally.

Keywords: organizational culture, continuance commitment, work loyalty.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi budaya organisasi dan loyalitas kerja yang dimediasi oleh komitmen kontinu. Metode penelitian yang digunakan dengan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis Structural Equation Modeling (SEM). Populasi dalam penelitian ini merupakan dosen di Program Studi Teknologi Informasi Perguruan Tinggi Swasta Di Kota Medan dengan sample sebanyak 152 orang. Hasil penelitian membuktikan terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas kerja yang dimediasi oleh komitmen kontinu. Implikasi penelitian menyarankan untuk mengoptimalkan budaya organisasi dan komitmen kontinu sehingga loyalitas kerja dapat dicapai dengan optimal.

Kata kunci : budaya organisasi, komitmen kontinu, loyalitas kerja.

PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan isu sentral dalam proses pembangunan bagi negara berkembang yang mana hal terpentingnya adalah aspek pendidikan. Pendidikan merupakan suatu proses transformasi nilai-nilai budaya sebagai kegiatan pewarisan budaya dari satu generasi ke generasi yang lain. Nilai-nilai kebudayaan tersebut mengalami proses transformasi dari masa lalu, sekarang dan kedepan.

Pembangunan nasional dalam bidang pendidikan bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang beriman, bertakwa, dan berakhlak mulia serta menguasai ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni dalam mewujudkan masyarakat yang maju, adil dan makmur, dan beradab berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Pada Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 3 dijelaskan bahwa: pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Indeks pembangunan manusia, merupakan suatu ukuran yang merepresentasikan kualitas sumber daya manusia, hal ini merupakan elemen utama dalam organisasi, dimana SDM merupakan input yang mampu menetapkan visi/misi/tujuan, mampu berpikir kreatif dan bertindak inovatif dalam mengoptimalkan pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia memicu pengembangan di setiap organisasi. Terlebih-lebih bagi organisasi/Lembaga pendidikan. Tanpa adanya

sumber daya manusia yang berkualitas, akan mustahil bagi organisasi/lembaga untuk melaksanakan fungsi dan tugas dalam pencapaian tujuannya.

Berbicara tentang pengembangan sektor pendidikan, sangat dituntut kualitas sumberdaya manusia (SDM) yang berkualitas. Sebagai representasi dari kualitas SDM tersebut dapat diperlihatkan oleh Indeks pembangunan manusia (IPM), sebagai gambaran data IPM di Indonesia memperlihatkan bahwa 2014 IPM tertinggi, diduduki oleh DKI Jakarta dan Daerah Istimewa Yogyakarta, sedangkan terendah diduduki oleh Nusa tenggara barat dan Papua. Sedangkan IPM Provinsi Sumatera Utara menempati posisi ke 8, perkembangan selama 5 tahun terakhir (2010-2014), memperlihatkan adanya peningkatan IPM yang signifikan, (2010 = 67,09 pada tahun 2014 menjadi 68,87).

Sedangkan perkembangan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Menurut Kabupaten/Kota di Provinsi Sumatera utara (tahun), 2010- 2014,dapat dilihat pada tabel 1.

Berdasarkan tabel 1. tersebut di atas, memperlihatkan bahwa pada tahun 2014 IPM tertinggi, diduduki oleh Kota Medan, sedangkan terendah diduduki oleh Kabupaten Nias Barat. Adapun perkembangan IPM Kabupaten/ Kotadi Provinsi Sumatera Utara selama 5 tahun terakhir (2010-2014), memperlihatkan adanya peningkatan IPM, dimana IPM pada tahun 2010 = 77,02naik IPM pada tahun 2014 menjadi 78,26, dengan demikian kenaikan IPM nya belum signifikan.Oleh karena itu perlu adanya upaya-upaya untuk mengoptimalkan kenaikan IPM tersebut. Salah satu upaya dalam percepatan kenaikan IPM tersebut, adalah mengembangkan lembaga pendidikan, khususnya lembaga pendidikan yang berorientasi pada penguasaan teknologi dan informasi. Di antaranya SMK - SMK; Politeknik – Politeknik; Sekolah tinggi atau institute yang mengembangkan Bidang teknologi dan Informasi.

Pendidikan memegang peranan penting dalam mengembangkan potensi sumberdaya manusia secara optimal karena pendidikan merupakan sarana investasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan keahlian sebagai modal pembangunan. Melalui pendidikan diharapkan dapat ditingkatkan kemampuan dan partisipasi individu dalam laju

Tabel 1. Indeks Pembangunan Manusia Provinsi Sumatera Utara 2010-2014

Kabupaten/Kota	Indeks Pembangunan Manusia				
	2010	2011	2012	2013	2014
Kabupaten					
01. Nias	54,72	55,55	56,50	57,43	57,98
02. Mandailing Natal	60,76	61,60	62,26	62,91	63,42
03. Tapanuli Selatan	64,20	65,14	65,95	66,75	67,22
04. Tapanuli Tengah	64,39	65,16	65,43	65,64	66,16
05. Tapanuli Utara	68,43	69,24	69,83	70,50	70,70
06. Toba Samosir	70,90	71,39	71,89	72,36	72,79
07. Labuhanbatu	66,88	67,88	68,64	69,45	70,06
08. Asahan	65,06	65,87	66,23	66,58	67,51
09. Simalungun	68,80	69,03	69,79	70,28	70,89
10. Dairi	65,91	66,62	66,95	67,15	67,91
11. Karo	70,36	71,12	71,40	71,62	71,84
12. Deli Serdang	70,06	70,25	70,88	71,39	71,98
13. Langkat	64,57	65,77	66,18	67,17	68,00
14. Nias Selatan	54,54	55,50	55,97	56,78	57,78
15. Humbang Hasundutan	63,40	64,06	64,54	64,92	65,59
16. Pakpak Bharat	61,76	63,11	63,88	64,73	65,06
17. Samosir	65,14	65,81	66,31	66,80	67,80
18. Serdang Bedagai	64,67	65,28	66,14	67,11	67,78
19. Batu Bara	63,45	63,95	64,45	65,06	65,50
20. Padang Lawas Utara	64,25	65,22	65,65	66,13	66,50
21. Padang Lawas	62,45	63,28	64,05	64,62	65,50
22. Labuhanbatu Selatan	65,32	65,77	67,06	67,78	68,59
23. Labuhanbatu Utara	66,72	67,37	67,84	68,28	69,15
24. Nias Utara		57,53	57,87	58,29	59,18
25. Nias Barat		55,43	56,20	56,58	57,54
Kota					
1. Sibolga	68,37	69,17	69,71	70,45	71,01
2. Tanjungbalai	63,47	64,13	64,89	65,40	66,05
3. Pematangsiantar	72,52	73,61	74,51	75,05	75,83
4. Tebing Tinggi	69,96	70,84	71,34	71,85	72,13
5. Medan	77,02	77,54	77,78	78,00	78,26
6. Binjai	70,54	70,85	71,54	72,02	72,55
7. Padangsidempuan	70,23	71,08	71,38	71,68	71,88
8. Gunungsitoli		63,71	64,34	65,25	65,91
Sumatera Utara	67,09	67,34	67,74	68,36	68,87

Sumber: BPS-Survei Sosial Ekonomi Nasional 2011-2014

pembangunan karena manusia adalah kunci dari pembangunan itu sendiri.

Pendidikan juga membutuhkan partisipasi dari semua stakeholder karenanya pendidikan dipandang sebagai sebuah sistem yang di dalamnya terdapat organisasi yang tidak dapat dipisahkan dari masyarakat. Ini berarti bahwa sistem pendidikan tidak terlepas dari perubahan-perubahan yang terjadi dalam kehidupan. Dalam kenyataannya sistem pendidikan itu sendiri dihadapkan pada tantangan yang menyangkut mutu dan efisiensi pendidikan secara internal. Sistem pendidikan yang meliputi proses di mana input yang terdiri dari mahasiswa, dosen, kurikulum, metode belajar dan mengajar, sarana dan fasilitas, serta alat peraga akan menghasilkan output berupa lulusan.

Sistem pendidikan merupakan suatu sistem di mana di dalamnya terjadi suatu prosedur dan proses dalam rangka menghasilkan informasi secara teknis yang dilaksanakan secara terus-menerus dan tidak terlepas dari kebijakan atas dasar ketentuan yang berlaku.

Sistem pendidikan dalam pelaksanaannya dihadapkan pada tantangan yang semakin kompleks. Oleh karenanya dibutuhkan pengelolaan pendidikan secara efisien, merata (dalam arti memberi kesempatan bagi seluruh anak bangsa) dan akuntabel. Salah satu masalah yang paling penting dalam sistem pendidikan adalah menyangkut mutu kualitas lulusan, karena berakibat langsung pada masyarakat. Mahasiswa merupakan produk dari sistem pendidikan sehingga bagi mahasiswa yang tidak terfokus pada mutu akan berdampak pada pemberatan anggaran kesejahteraan sosial dan pemborosan waktu.

Keberhasilan dan kemajuan pembangunan ditentukan oleh manusia sebagai pelaksana pembangunan karenanya diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga mampu mendorong perkembangan wilayah dan mampu memanfaatkan potensi wilayah secara baik dan benar. Oleh karenanya dalam

pelaksanaan pembangunan perlu dipersiapkan sumber daya manusia berkualitas melalui peningkatan ilmu pengetahuan, teknologi, dan informasi yang mampu memberi dukungan dalam paradigma pembangunan secara berkelanjutan dan mampu membangun wilayahnya berdasarkan aspirasi daerah tersebut.

Sumber daya manusia yang profesional menjadi faktor determinan dan sekaligus menjadikan sub sistem lain menjadi baik, dan pada akhirnya kinerja organisasi/lembaga menjadi baik pula. Berarti kesuksesan suatu organisasi sangat tergantung pada kinerja sumber daya manusianya yaitu para pegawai dalam berbagai strata suatu piramida organisasi, yang pada dasarnya para pegawai tersebut bekerja membutuhkan pemimpin, budaya, komitmen, kerja sama, loyalitas, dan lainnya. Oleh karena itu pimpinan harus mampu menciptakan budaya yang kondusif dan dinamis, serta menggerakkan bawahan agar memiliki komitmen yang tinggi, menciptakan kerja sama, serta membangun loyalitas pegawainya. Pengembangan lembaga pendidikan secara umum, khususnya pengembangan Program Studi Teknologi dan Informasi di Kota Medan, tanpa kepemimpinan yang baik dan kompeten, budaya yang kondusif dan dinamis, tanpa komitmen yang tinggi, dan kerjasama tim yang kuat, maka akan sulit bagi lembaga pendidikan (Program Studi Teknologi dan Informasi di Kota Medan), untuk mencapai tujuannya, yaitu memenuhi tuntutan pelaksanaan tugas dan fungsinya yang strategis dalam pengembangan jasa pendidikan.

Pada saat sekarang ini tingkat keinginan masyarakat untuk melanjutkan belajar di perguruan tinggi semakin hari semakin meningkat, hal ini terbukti dari banyaknya perguruan tinggi yang menerima mahasiswa. Melalui proses belajar mengajar yang dialami mahasiswa maka dapat dirasakan bahwa output untuk masa depan bangsa tinggi tuntutan dunia industri yang dihadapkan dengan perkembangan teknologi. Peran dosen sangat besar pengaruhnya untuk mendidik mahasiswa

menjadi siap pakai dan mampu bersaing secara global. Tuntutan dari era globalisasi yang semakin tinggi, mengharuskan lulusan perguruan tinggi bisa menguasai perkebangan teknologi dan informasi, serta dapat beradaptasi dengan perkembangan tuntutan industri sebagai pengguna lulusan.

Pada saat ini masalah dunia pendidikan yang serius sedang dihadapi oleh Indonesia yaitu berkisar pada masalah mutu pendidikan, kesiapan tenaga pendidik, fasilitas dan lapangan kerja. Menurunnya penyerapan lulusan perguruan tinggi di dunia industri menjadi pokok masalah yang harus dihadapi oleh perguruan tinggi untuk meningkatkan kualitas lulusannya. Secara spesifik untuk perguruan tinggi yang ada di bawah naungan Kopertis Wilayah I Medan, dari waktu ke waktu terus mengembangkan institusinya dan sumberdaya manusianya, sebagai lembaga yang mencetak dan menghasilkan sumberdaya manusia yang berpendidikan, berpengetahuan, dan berketerampilan tinggi, serta berkepribadian..

Pihak manajemen perguruan tinggi di dalam proses belajar mengajar secara terus menerus memfokuskan perhatiannya pada fungsi-fungsi yang mentransformasikan usaha-usaha tenaga pengajar (dosen) dan mahasiswa terhadap pembelajaran. Paradigma pendidikan masa lalu menggambarkan keadaan bahwa usaha-usaha dosen lebih dituntut peranannya dalam proses pembelajaran, kini harus diubah. Proses pembelajaran yang baik tergantung pada kinerja para dosen yang baik dan juga peranan mahasiswa yang termotivasi baik juga. Kinerja dosen dalam proses pembelajaran sangat menentukan kualitas pembelajaran, kualitas penelitian, dan pengabdian pada masyarakat, yang pada akhirnya dapat berpengaruh terhadap kualitas lulusannya.

Kinerja dosen harus mampu memberikan sumbangsih yang tinggi demi terwujudnya manusia yang seutuhnya. Minat masyarakat untuk melanjut ke Perguruan Tinggi semakin hari semakin meningkat, hal ini terbukti dari jumlah

pendaftar yang bertambah setiap tahun. Harapan masyarakat terhadap perguruan tinggi harus dibuktikan dengan kinerja dosen yang mengajar. Untuk menjadi dosen di perguruan tinggi melalui berbagai prosedur, selain harus memenuhi syarat pendidikan, juga memiliki kemampuan untuk mentransfer ilmu yang dimiliki dan mampu mengembangkan ilmunya dalam mengembangkan Tridarma Perguruan Tinggi yang merupakan tugas pokok dosen yaitu pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat.

Kesuksesan seorang dosen dalam melaksanakan Tridarma Perguruan Tinggi tentu tergantung dari kesungguhan, fokus dan keseriusan setiap dosen yang bertugas di perguruan tinggi yang ingin berkembang. Perkembangan ini disusul dengan sejauh mana mereka bisa mengoptimalkan kinerjanya agar prestasi kerja dan produktivitas masing-masing dosen bisa bertambah. Hal ini dapat ditunjukkan oleh indikator penilaian yang diukur melalui karya-karya penelitian, pendidikan dan pengajaran serta pengabdian masyarakat.

Dalam tatanan mikro teknis, dosen sebagai tenaga pendidik merupakan pemimpin pendidikan, dosen amat menentukan dalam proses pembelajaran di kelas, dan peran kepemimpinan tersebut akan tercermin dari bagaimana dosen melaksanakan peran dan tugasnya. Hal ini berarti bahwa kinerja dosen merupakan faktor yang amat menentukan bagi mutu pembelajaran/pendidikan yang akan berimplikasi pada kualitas output pendidikan. Kualitas kinerja dosen akan sangat menentukan kualitas hasil pendidikan, karena dosen merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan mahasiswa dalam proses pendidikan/pembelajaran di lembaga pendidikan.

Schein (2010) menyatakan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi kompetensi emosional individu. Aydin, Sarier & Uysal (2011) menjelaskan bahwa sikap komitmen organisasi ditentukan menurut variabel orang (usia,

kedudukan dalam organisasi, dan disposisi seperti efektivitas positif atau negative, atau atribusi control internal atau eksternal) dan organisasi (desain pekerjaan, nilai, dukungan, dan gaya kepemimpinan penyelia). Bahkan factor non organisasi seperti adanya alternative lain setelah memutuskan untuk bergabung dengan organisasi, akan mempengaruhi komitmen selanjutnya.

Di samping budaya organisasi dan komitmen organisasi, kerja sama tim juga dapat mempengaruhi loyalitas dosen. Hal ini sesuai dengan pendapat Michael Zwell dalam Wibowo (2013) bahwa terdapat beberapa factor yang dapat mempengaruhi terbentuknya kerjasama tim, diantaranya: (a) keyakinan dan nilai-nilai (budaya yang dianut); (b) keterampilan; (c) pengalaman; (d) karakteristik kepribadian; (e) motivasi; (f) isu emosional; (g) kemampuan intelektual; dan (h) komitmen yang di bangun.

Hasil prasurvey menunjukkan bahwa loyalitas Dosen Program Studi Teknologi Dan Informatika pada PTS Kota Medan, masih terdapat lebih dari 60 persen yang menyatakan bahwa dimensi-dimensi loyalitas Dosen Program Studi Teknologi Dan Informatika pada PTS Kota Medan beberapa pada katagori kurang baik sampai dengan cukup, dengan demikian dimensi-dimensi tersebut belum optimal, dan perlu untuk ditingkatkan lagi. Terutama untuk aspek yang berkaitan dengan : ketaatan pada aturan.

Menurut Schein (2010) budaya organisasi yang kondusif dan dinamis akan membangun komitmen tinggi pada pekerjaannya, dan akan memberikan layanan terbaik kepada pelanggan jasa. Budaya organisasi dan komitmen karyawan pada organisasi jasa merupakan alat utama dalam pelayanan jasa. Pengguna layanan jasa yang mendapatkan pelayanan yang baik, maka akan merekomendasikan produk organisasi ke pelanggan lain melalui word of mouth.

Selanjutnya Mehta, Singh, Bhakar & Sinha (2010) menyatakan sikap kerja atau keyakinan

yang kuat terhadap budaya organisasi dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi, kesediaan untuk berbuat terbaik untuk organisasi, dan adanya keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Menurut Acar (2012) budaya organisasi dapat pegawai untuk berperan secara aktif ikut terlibat dalam dalam proses kegiatan organisasi, dan bersama-sama dengan pimpinan dan pegawai lainnya untuk menjaga lingkungan dan membangun kebersamaan dalam organisasi. Keterkaitan antara budaya organisasi dengan komitmen ini, didukung oleh beberapa hasil penelitian Simosi & Xenikou, 2010; Purnama, 2013; dan Yavuz, 2010, membuktikan bahwa terdapat keterkaitan erat antara budaya organisasi dengan komitmen dari pegawai.

Menurut Alvesson (2012) mengatakan bahwa budaya organisasi dan budaya kerja yang kondusif dan dinamis akan menciptakan dan meningkatkan loyalitas kerja pegawai yang tinggi pada organisasinya. Menurut Schein (2010) mengatakan bahwa dalam budaya organisasi terkandung aspek kebersamaan antara pimpinan dengan bawahan, antara pegawai dengan pegawai, peningkatan kesadaran dalam membangun budaya yang kondusif dan dinamis akan meningkatkan loyalitas kerja yang tinggi. Sedangkan menurut Syaifuddin & Sidharta (2017) mengatakan bahwa budaya organisasi yang kuat, akan menghasilkan budaya kerja yang tinggi, dan pada akhirnya akan membangun dan meningkatkan loyalitas kerja pegawai yang lebih meningkat. Keterkaitan budaya organisasi terhadap loyalitas Kerja ini, didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mehta, Singh, Bhakar & Sinha, 2010; Aydin, Sarier & Uysal, 2013; Yavuz, 2010; Ting & Yeh, 2014; Tentama & Pranungsari, 2016; yang membuktikan bahwa budaya yang kondusif dan dinamis akan mendorong terciptanya loyalitas kerja yang tinggi.

Menurut Hardiyana, Yusup & Sidharta (2016) mengatakan bahwa karyawan yang berkomitmen melakukan pekerjaan lebih baik

dan organisasi dengan pekerja akan meningkatkan loyalitas kerja yang tinggi terhadap organisasinya. Arif & Farooqi, 2014; Çelebi & Korumaz, 2016; McInerney, et al., 2015, membuktikan bahwa sikap komitmen organisasi dan sikap komitmen karyawan akan menentukan tinggi rendahnya loyalitas kerja karyawan dalam organisasi itu sendiri. Sedangkan menurut Joo & Park (2010), menyatakan bahwa peningkatan loyalitas kerja, dicapai melalui peningkatan kesadaran diri dan upaya membangun komitmen kerja pegawai. Hal ini berarti komitmen pegawai yang akan meningkatkan loyalitas kerja yang tinggi. Pengaruh komitmen terhadap loyalitas kerja ini, didukung oleh penelitian Meyer, Hecht, Gill & Toplonytsky, 2010; Markovits, Davis, Fay & Dick, 2010; Mart, 2013; Purnama, 2013, yang menyatakan bahwa loyalitas dipengaruhi oleh komitmen organisasi dan komitmen karyawan yang tinggi dan berkesinambungan.

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang telah dipaparkan sebelumnya maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas kerja yang dimediasi oleh komitmen kontinu. Sedangkan tujuannya untuk mengetahui besarnya pengaruh pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas Kerja yang dimediasi oleh Komitmen kontinu.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey. Metode survey adalah metode penelitian yang digunakan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual. Dengan metode survey dapat membedah, membahas, dan mengenal masalah-masalah, serta mendapatkan pembenaran terhadap keadaan dan praktek-praktek yang sedang berlangsung.

Metode survey yang ditetapkan yaitu explanatory survey, karena akan menjelaskan hubungan antara variabel yang diteliti. Tipe

hubungan antar variabel adalah kausal yaitu variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Penelitian explanatory mengacu pada teori hipotesis yang akan diuji sebagai penyebab terjadinya fenomena.

Penelitian ini terdiri dari beberapa variable diantaranya: 1) variabel independen yaitu: budaya organisasi; 2) variabel intervening: variabel komitmen, dan variabel dependen: variable loyalitas kerja.

Penelitian dilakukan terhadap dosen tetap yang telah bekerja minimal 3 (tiga) tahun, dalam hal ini peneliti ingin mengukur kinerja dosen. Oleh karena itu yang menjadi anggota populasi adalah seluruh dosen yang bekerja di pada Program Studi Teknologi Informasi PTS Di Kota Medan.

Teknik sampling dalam penelitian menggunakan "Sampling two Stage". Dimana pada tahap pertama; Peneliti secara purposif terlebih dulu menetapkan : 1). Program Studi Teknologi Informasi pada PTS yang diteliti adalah program studi yang telah terakreditasi. 2). Dosen yang diteliti adalah dosen tetap yang telah bekerja minimal 3 (tiga) tahun. Selanjut pada tahap kedua; peneliti menetapkan teknik sampling yaitu; proporsional stratified Random Sampling.

Peneliti menambahkan sebanyak 10 persen pegawai sehingga total jumlah responden yang akan diteliti menjadi sebanyak 152 Dosen, dengan rincian sebagai berikut : Setingkatan Lektor Kepala sebanyak 32 Responden, dan Setingkatan Lektor sebanyak 72 Responden. Asisten Ahli sebanyak 48 Responden sehingga total responden sebesar 152 orang.

Berdasarkan para paradigma dan hipotesis penelitian yang telah disajikan pada bab sebelumnya, maka metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis SEM (structural equation model).

HASIL dan PEMBAHASAN

Berdasarkan responden, maka Karakteristik responden dapat dijelaskan berdasarkan : Kedudukan dosen, jenis kelamin, status marital, usia Responden, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Pertanyaan tentang karakteristik responden, peneliti perlu menjelaskan karakteristik responden, adapun hasil pengolahan tentang profil responden mengenai Jabatan Respondendi Perguruan Tinggi, pada tabel tersebut terlihat bahwa responden menduduki jabatan struktural sebanyak 54dosen (35,53 %) jauh lebih sedikit dibandingkan responden yang menjadi dosen saja, dengan jumlah98 dosen (64,47%) dengan demikian dosen tetap di Program studi Teknologi Informasi pada PTS di Kota Medan yang tidak menduduki jabatan strukturallebih banyak dibandingkan yang menduduki jabatan struktural. Golongan kepangkatan responden, bahwa responden yang Golongan III a s/d III d, sebanyak 91 orang (59,87 %) lebih banyak dibandingkan responden Golongan IV a s/d IV e, dengan jumlah61orang (40,13 %), dengan demikian Dosen tetap di Program studi Teknologi Informasi pada PTS di Kota Medan yang junior (Gol. III a s/d III d) lebih banyak di bandingkan dengan yang senior (Golongan IV a s/d IV e).

Responden pria sebanyak 103 orang (67,76%) lebih banyak dibandingkan responden wanita, dengan jumlah49orang (32,24%), dengan demikian Dosen tetap di Program studi Teknologi Informasi pada PTS di Kota Medan yang berjenis kelamin pria merupakan dosen yang dominan. Status marital responden, terlihat bahwa responden yang kawin sebanyak 89 orang (58,55 %) lebih banyak dibandingkan responden yang belum kawin, dengan jumlah63orang (41,45 %) dengan demikian Dosen tetap di Program studi Teknologi Informasi pada PTS di Kota Medan yang telah kawin lebih banyak dari yang tidak kawin. Mayoritas responden, yang berusia 41 s/d 50 Th, yaitu sebanyak 48 atau 31,58 %, kedua dosen yang berusia di atas 51 tahun, yaitu

sebanyak 40 atau sebesar 26,32 % , sedangkan yang ketiga responden yang berusia 31 s/d 40 Th, yaitu sebanyak 38 atau 25,00 % , dan yang terkecil responden yang berusia 20 s/d 30 Th, yaitu sebanyak 26 atau 17,10 % . Dengan demikian Dosen tetapi Program studi Teknologi Informasi pada PTS di Kota Medan sebagian besar terdiri dari dosen senior yang penuh pengalaman.

Mayoritas responden, berpendidikan S 2 yaitu sebesar 98 atau 64,47 % , sedangkan yang kedua responden yang berpendidikan S 1,yaitu sebanyak 42 atau 27,64 % dan yang terkecil responden yang berpendidikan S 3, yaitu sebanyak 12 dosen atau 7,89 % . Hal ini memperlihatkan bahwa tingkat pendidikan yang ada di Dosen tetap di Program studi Teknologi Informasi pada PTS di Kota Medan tingkat pendidikannya belum optimal. Responden Berdasarkan Masa Kerja diketahui mayoritas responden, bekerja dengan masa kerja selama 20 s/d 29 sebanyak 57 atau sebesar 37,50%, sedangkan yang kedua responden yang bekerja dengan masa kerja di atas 30 tahun sebanyak 45 atau sebesar 29,60%, yang ketiga responden, bekerja dengan masa kerja selama 10 s/d 19 tahun sebanyak 29 atau sebesar 19,08 %, dan yang terkecil responden yang bekerja 0 s/d 9 tahun, yaitu sebanyak 21 dosen atau 13,82 % , Hal ini memperlihatkan masa kerja Dosen tetap di Program studi Teknologi Informasi pada PTS di Kota Medan sudah cukup lama.

Budaya Organisasi diukur oleh 18 item pertanyaan dengan 7 dimensi yaitu Inovasi dan Pengambilan resiko, Orientasi Hasil, Orientasi Orang, Orientasi Tim, Keagresifan, Stabilitas dan Perhatian Detail. Dimensi Inovasi dan Pengambilan resiko dengan 3 item pertanyaan dinyatakan cukup baik, hal ini mengindikasikan bahwa pegawai atau dosen Program Studi Teknologi Informasi PTS di Kota Medan Propinsi Sumatera Utara bahwa lembaga memberikan kesempatan dalam mengembangkan inovasi, pengambilan resiko dari dosen dalam pelaksanaan tugasnya, selalu memberikan dukungan kepada dosen dalam mewujudkan inovasinya. Nilai yang

paling rendah dari dimensi ini adalah pada pertanyaan “Apakah lembaga ini selalu memberikan dukungan kepada dosen dalam mewujudkan inovasinya”, hal ini memperlihatkan bahwa lembaga belum mampu mengembangkan kemampuan yang berbasiskan pada pendekatan inovasi.

Dimensi Orientasi Hasil dengan 3 item pertanyaan dinyatakan cukup baik, hal ini mengindikasikan bahwa pegawai atau dosen Program Studi Teknologi Informasi PTS di Kota Medan Propinsi Sumatera Utara dalam melaksanakan tugas selalu berorientasi pada kualitas, selalu berorientasi pada peningkatan kuantitas dan disertai dengan pembuatan laporan kerja. Nilai yang paling rendah dari dimensi ini adalah pada pertanyaan “Saya dalam melaksanakan tugas selalu berorientasi pada kualitas”, hal ini memperlihatkan Program Studi Teknologi Informasi PTS di Kota Medan Propinsi Sumatera Utara bahwa belum mampu mengembangkan tugas dosen pada upaya peningkatan kualitas.

Dimensi Orientasi Orang dengan 4 item pertanyaan dinyatakan cukup baik, hal ini mengindikasikan bahwa lembaga selalu berupaya untuk menyediakan fasilitas kerja kepada dosen yang memadai, selalu berupaya untuk menyediakan lingkungan kerja, selalu berupaya untuk memberikan reward atas prestasi dan selalu berupaya untuk mendorong pengembangan karir dosen. Nilai yang paling rendah dari dimensi ini adalah pada pertanyaan “Lembaga selalu berupaya untuk mendorong pengembangan karir dosen”, hal ini memperlihatkan Program Studi Teknologi Informasi PTS di Kota Medan Propinsi Sumatera Utara bahwa belum mampu mengembangkan karir dosennya.

Dimensi Orientasi Tim dengan 2 item pertanyaan dinyatakan cukup baik, hal ini mengindikasikan bahwa lembaga selalu berupaya untuk mendorong kerjasama tim dan memberikan kejelasan tentang tugas tim. Nilai yang paling rendah dari dimensi ini adalah pada

pertanyaan “Lembaga selalu berupaya untuk mendorong kerjasama tim”, hal ini memperlihatkan Program Studi Teknologi Informasi PTS di Kota Medan Propinsi Sumatera Utara bahwa belum mampu mengembangkan kerja sama di antara dosen.

Dimensi Keagresifan dengan 2 item pertanyaan dinyatakan cukup baik, hal ini mengindikasikan bahwa lembaga selalu berupaya untuk mendorong dosen bekerja keras dan selalu berupaya agar dosen berkompetisi secara sehat. Nilai yang paling rendah dari dimensi ini adalah pada pertanyaan “Lembaga selalu berupaya agar dosen berkompetisi secara sehat”, hal ini memperlihatkan Program Studi Teknologi Informasi PTS di Kota Medan Propinsi Sumatera Utara bahwa belum mampu mengembangkan kompetensi yang sehat di antara dosen.

Dimensi Stabilitas dengan 2 item pertanyaan dinyatakan cukup baik, hal ini mengindikasikan bahwa lembaga selalu berupaya menetapkan tujuan yang jelas bagi dosen dan selalu berupaya menjaga stabilitas hubungan bagi dosen. Nilai yang paling rendah dari dimensi ini adalah pada pertanyaan “Lembaga selalu berupaya menjaga stabilitas hubungan bagi dosen”, hal ini memperlihatkan Program Studi Teknologi Informasi PTS di Kota Medan Propinsi Sumatera Utara bahwa belum mampu menjaga stabilitas hubungan di antara dosen.

Dimensi Perhatian Detail dengan 2 item pertanyaan dinyatakan cukup baik, hal ini mengindikasikan bahwa lembaga selalu menuntut ketelitian dalam melaksanakan tugas bagi dosen dan selalu berupaya menekankan adanya tindakan korektifitas tugas dosen. Nilai yang paling rendah dari dimensi ini adalah pada pertanyaan “Lembaga selalu menuntut ketelitian dalam melaksanakan tugas bagi dosen”, hal ini memperlihatkan Program Studi Teknologi Informasi PTS di Kota Medan Propinsi Sumatera Utara bahwa belum mampu mengembangkan ketelitian tugas dosennya.

Rekapitulasi hasil jawaban responden mengenai Budaya Organisasi memiliki rata-rata 3,1571 dan standar deviasi 1,1407 dinyatakan termasuk kategori cukup baik, hal ini mengindikasikan bahwa Budaya Organisasi Program Studi Teknologi Informasi PTS di Kota Medan Propinsi Sumatera Utara, sangat bervariasi, dimana kategorinya dari budaya organisasi tidak efektif menuju sangat efektif. Oleh karena itu masih perlu adanya upaya peningkatan budaya organisasi dan lebih merata.

Komitmen organisasi diukur oleh komitmen berkelanjutan yang telah divalidasi oleh Karim & Noor (2017). Dimensi Komitmen Berkelanjutan dengan 6 item pertanyaan dinyatakan cukup baik, hal ini mengindikasikan bahwa pegawai atau dosen Program Studi Teknologi Informasi PTS di Kota Medan Propinsi Sumatera Utara selalu berkeinginan untuk bertahan dalam organisasi, berkeinginan untuk mengembangkan keberlanjutan kerjasama, lembaga selalu berkeinginan untuk mengembangkan fasilitas kerja, promosi berkelanjutan, dimana karyawan pun menjadi terinspirasi untuk mematuhi peraturan yang dibuat serta adanya kesadaran diri akan upaya dosen untuk meningkatkan kepatuhan terhadap peraturan lembaga. Nilai yang paling rendah dari dimensi ini adalah pada pertanyaan “Lembaga dimana saya bekerja selalu menghendaki adanya kesadaran diri akan upaya dosen untuk meningkatkan kepatuhan terhadap peraturan lembaga”, hal ini memperlihatkan Program Studi Teknologi Informasi PTS di Kota Medan Propinsi Sumatera Utara belum mampu mengembangkan kesadaran diri dosen untuk meningkatkan kepatuhan terhadap peraturan yang ada.

Loyalitas Dosen diukur oleh 15 item pertanyaan dengan 3 dimensi yaitu Taat Pada Peraturan, Tanggung Jawab Dosen, Sikap Kerja Dosen. Dimensi Taat Pada Peraturan dengan 5 item pertanyaan dinyatakan cukup baik, hal ini mengindikasikan bahwa pegawai atau dosen Program Studi Teknologi Informasi PTS di Kota Medan Propinsi Sumatera Utara memahami

terhadap perundangan atau peraturan, dalam bekerja berdasarkan kepatuhan terhadap perundangan, bekerja, selalu berdasarkan peraturan-peraturan yang ada, berlandaskan dan berpatokan pada standar waktu kerja yang ditetapkan dan melebihi standar waktu kerja yang ditetapkan. Nilai yang paling rendah dari dimensi ini adalah pada pertanyaan “Apakah hasil kerja saudara selama ini melebihi standar waktu kerja yang ditetapkan”, hal ini memperlihatkan Program Studi Teknologi Informasi PTS di Kota Medan Propinsi Sumatera Utara belum mampu mengembangkan aktivitas kerja sesuai standar waktu yang ditetapkan.

Dimensi Tanggung Jawab Dosen dengan 3 item pertanyaan dinyatakan cukup baik, hal ini mengindikasikan bahwa pegawai atau dosen Program Studi Teknologi Informasi PTS di Kota Medan Propinsi Sumatera Utara dalam bekerja selalu dilandasi prinsip yang ada, mengutamakan tindakan sportif dan bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan. Nilai yang paling rendah dari dimensi ini adalah pada pertanyaan “Apakah saudara dalam bekerja selalu dilandasi prinsip yang ada”, hal ini memperlihatkan Program Studi Teknologi Informasi PTS di Kota Medan Propinsi Sumatera Utara belum mampu mengembangkan kerja dosennya dilandasi oleh prinsip-prinsip yang ditetapkan lembaga.

Dimensi Sikap Kerja Dosen dengan 6 item pertanyaan dinyatakan cukup baik, hal ini mengindikasikan bahwa pegawai atau dosen Program Studi Teknologi Informasi PTS di Kota Medan Propinsi Sumatera Utara dalam bekerja selalu dilandasi oleh nilai keagamaan, melaksanakan tugas dengan dilandasi ketaatan, melaksanakan tugas dengan dilandasi dengan nilai-nilai yang berakhlak, melaksanakan tugas selalu mengembangkan dinamika, berpandangan jauh kedepan dan memperhatikan resiko yang akan terjadi. Nilai yang paling rendah dari dimensi ini adalah pada pertanyaan “Saudara dalam melaksanakan tugas selalu memperhatikan resiko yang akan terjadi”, hal ini memperlihatkan Program Studi Teknologi

Informasi PTS di Kota Medan Propinsi Sumatera Utara belum mampu mengembangkan dosennya untuk mengelola resiko yang terjadi.

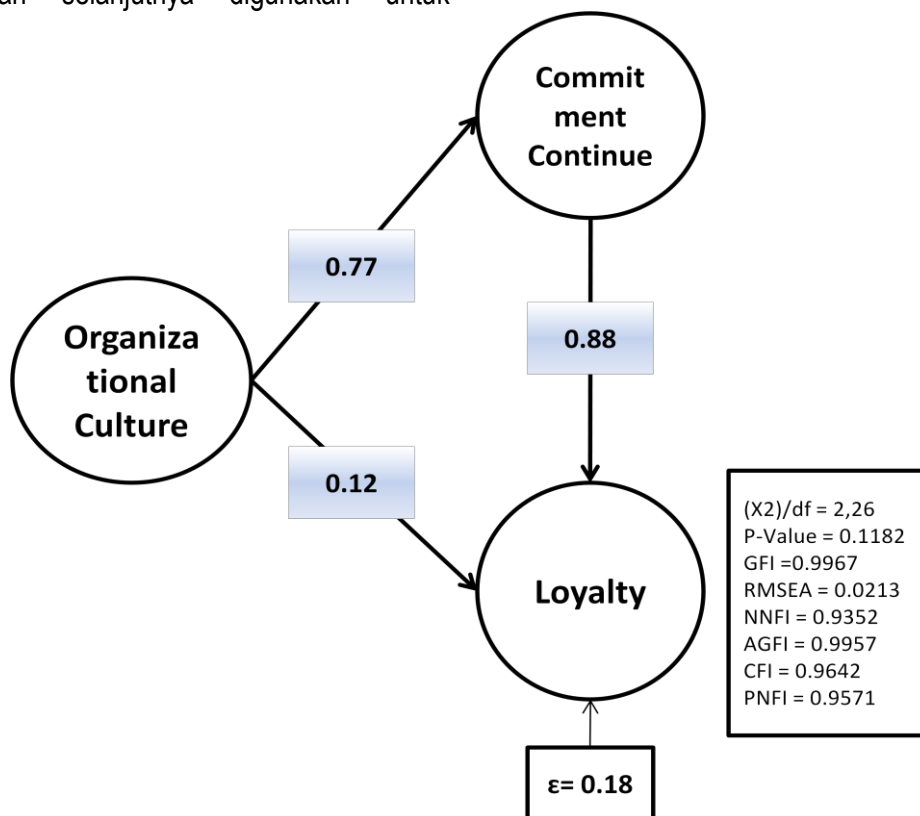
Rekapitulasi hasil jawaban responden mengenai Loyalitas Dosen memiliki rata-rata 3,0364 dan standar deviasi 1,1227 dinyatakan termasuk kategori cukup baik, hal ini mengindikasikan bahwa Loyalitas Dosen Program Studi Teknologi Informasi PTS di Kota Medan Propinsi Sumatera Utara sangat bervariasi, dimana kategorinya dari rendah menuju sangat tinggi. Oleh karena itu masih perlu adanya upaya peningkatan loyalitas dosen yang lebih tinggi lagi dan lebih merata.

Setelah dilakukan analisis terhadap instrumen penelitian dan analisis penskalaan dan analisis deskriptif, maka data yang sudah dikumpulkan selanjutnya digunakan untuk

menganalisis dan menguji rumusan pengujian hipotesis berdasarkan Structural Equation Modelling.

Hasil estimasi LISREL, masing-masing dimensi penelitian, perlu dijelaskan lebih lanjut. Penjelasan ini diperlukan karena masing-masing variabel diukur secara tidak langsung, tetapi dibentuk oleh sejumlah indikator yang perlu ditelaah peranannya untuk membentuk variabel-variabel tersebut. Untuk lebih jelasnya, akan dibahas dalam masing-masing hipotesis.

Sebagai hasil dari penggunaan Structural Equation Modelling dengan menggunakan LISREL 8.7 diperoleh model seperti pada gambar 1 berikut:



Gambar 1
 Hasil Analisis Jalur

Dalam analisis jalur, untuk melihat apakah model yang diperoleh telah memenuhi ukuran

ketepatan model (Goodness of fit measures/GOF) sehingga dapat dikatakan

model yang diperoleh dari perbandingan antara data dan model adalah baik, berdasarkan pada gambar diatas menunjukkan Hasil ukuran kesesuaian model memenuhi seluruh kriteria GOF (Goodness of Fit measures).

Hasil perhitungan dapat dilihat pada persamaan berikut:

$$\text{Loyalty} = 0.82 * \text{Commitme} + 0.11 * \text{Culture}, \\ \text{Errorvar.} = 0.18, R^2 = 0.82$$

Hasil persamaan menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian terbukti signifikan dimana loyalti dipengaruhi oleh organizational culture baik secara parsial maupun secara simultan melalui comitmen continue. Faktor lain yang ikut mempengaruhi adalah $1 - 0.82 = 0.18$ atau sebesar 18%.

Dengan demikian variabel budaya organisasi, komitmen organisasi secara bersamaan memberikan kontribusi yang sangat signifikan dalam pembentukan terhadap loyalitas kerja pada Program Studi Teknologi Informasi PTS Di Kota Medan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Simosi & Xenikou, 2010; Purnama, 2013; dan Yavuz, 2010 serta Meyer, Hecht, Gill & Toplonytsky, 2010; Markovits, Davis, Fay & Dick, 2010; Mart, 2013; dan Purnama, 2013.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis SEM, terlihat bahwa variabel budaya organisasi, mempunyai pengaruh langsung dalam pembentukan terhadap loyalitas kerja pada Program Studi Teknologi Informasi PTS Di Kota Medan. Hal ini dipahami mengingat budaya organisasi merupakan suatu tatanan yang terbentuk di lembaga yang mampu mendorong peningkatan loyalitas dosen yang bekerja pada lembaga tersebut.

KESIMPULAN

Kondisi budaya organisasi secara keseluruhan berada pada katagori tidak baik menuju sangat baik, Dimensi dalam penelitian ini

terdiri atas tujuh dimensi, dimana dimensi dengan nilai rata-rata tertinggi adalah dimensi lingkungan fisik. Kondisi komitmen organisasi secara keseluruhan berada pada katagori tidak baik menuju baik. Kondisi loyalitas dosen secara keseluruhan berada pada katagori tidak baik menuju baik. Dimensi dalam penelitian ini terdiri atas tiga dimensi, dimana dimensi dengan nilai rata-rata tertinggi adalah dimensi Kebanggaan dalam kelompok kerja. Pengaruh secara simultan budaya organisasi terhadap loyalitas kerja, yang dimediasi oleh komitmen continue terbukti signifikan. Pengaruh secara parsial budaya organisasi dan komitmen continue terhadap loyalitas kerja mempunyai pengaruh signifikan. Bukti empiris tersebut menunjukkan budaya organisasi dapat berpengaruh terhadap komitmen dan loyalitas kerja serta dengan komitmen continue yang tinggi akan mendorong semakin meningkatkan loyalitas kerja pada dosen.

Dalam upaya peningkatan budaya organisasi terhadap loyalitas kerja, diharapkan Program Studi Teknologi Informasi PTS Di Kota Medan untuk lebih meningkatkan budaya organisasi yang mampu menumbuhkan kembangkan loyalitas dosen, terutama untuk aspek; menjaga stabilitas hubungan bagidosen, dan dosen berkompetisi secara sehat. Upaya peningkatan komitmen organisasi terhadap loyalitas kerja, diharapkan untuk lebih meningkatkan komitmen dosen, terutama untuk aspek berusaha untuk tetap loyal dengan organisasi. Upaya peningkatan loyalitas kerja, diharapkan untuk lebih meningkatkan kondisi loyalitas dosen.

REFERENSI

- Acar, A. Z. (2012). Organizational culture, leadership styles and organizational commitment in Turkish logistics industry. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 58, 217-226.
- Akpan, C. P. (2013). Job security and job satisfaction as determinants of organizational commitment among

- university teachers in cross river state, Nigeria. *British Journal of Education*, 1(2), 82-93.
- Alvesson, M. (2012). *Understanding organizational culture*. Sage.
- Arif, B., & Farooqi, Y. A. (2014). Impact of work life balance on job satisfaction and organizational commitment among university teachers: A case study of University of Gujrat, Pakistan. *International journal of multidisciplinary sciences and engineering*, 5(9), 24-29.
- Aydin, A., Sarier, Y., & Uysal, S. (2011). The Effect of Gender on Organizational Commitment of Teachers: A Meta Analytic Analysis. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 11(2), 628-632.
- Aydin, A., Sarier, Y., & Uysal, S. (2013). The Effect of School Principals' Leadership Styles on Teachers' Organizational Commitment and Job Satisfaction. *Educational sciences: Theory and practice*, 13(2), 806-811.
- Çelebi, N., & Korumaz, M. (2016). Teachers' Loyalty to Their Supervisors and Organizational Commitment. *Educational Research and Reviews*, 11(12), 1161-1167.
- Hardiyana, A., Yusup, M., & Sidharta, I. (2016). Perception of Work and Organization Commitment toward Employee Satisfaction on Non-Ministerial Government Agencies in Bandung Indonesia. *Journal of Knowledge Management, Economics and Information Technology*, 6(1), 1-15.
- Joo, B. K., & Park, S. (2010). Career satisfaction, organizational commitment, and turnover intention: The effects of goal orientation, organizational learning culture and developmental feedback. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(6), 482-500.
- Karim, N. H. A., & Noor, N. H. N. M. (2017). Evaluating the psychometric properties of Allen and Meyer's organizational commitment scale: A cross cultural application among Malaysian academic librarians. *Malaysian Journal of Library & Information Science*, 11(1), 89-101.
- Markovits, Y., Davis, A. J., Fay, D., & Dick, R. V. (2010). The link between job satisfaction and organizational commitment: Differences between public and private sector employees. *International Public Management Journal*, 13(2), 177-196.
- Mart, C. T. (2013). A passionate teacher: Teacher commitment and dedication to student learning. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, 2(1), 437-442.
- McInerney, D. M., Ganotice Jr, F. A., King, R. B., Marsh, H. W., & Morin, A. J. (2015). Exploring commitment and turnover intentions among teachers: What we can learn from Hong Kong teachers. *Teaching and Teacher Education*, 52, 11-23.
- Mehta, S., Singh, T., Bhakar, S. S., & Sinha, B. (2010). Employee loyalty towards organization—a study of academicians. *International Journal of Business Management and Economic Research*, 1(1), 98-108.
- Meyer, J. P., Hecht, T. D., Gill, H., & Toplonysky, L. (2010). Person–organization (culture) fit and employee commitment under conditions of organizational change: A longitudinal study. *Journal of vocational behavior*, 76(3), 458-473.

- Purnama, C. (2013). Influence analysis of organizational culture organizational commitment job and satisfaction organizational citizenship behavior (OCB) toward improved organizational performance. *International journal of business, humanities and technology*, 3(5), 86-100.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership*(Vol. 2). John Wiley & Sons.
- Simosi, M., & Xenikou, A. (2010). The role of organizational culture in the relationship between leadership and organizational commitment: an empirical study in a Greek organization. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(10), 1598-1616.
- Syaifuddin, & Sidharta, I. (2017). Desire and climate on employee performance—a study on plantation state-owned enterprise in Indonesia. *Problems and Perspectives in Management*, 15(4), 222-229.
- Tentama, F., & Pranungsari, D. (2016). The Roles of Teachers' Work Motivation and Teachers' Job Satisfaction in the Organizational Commitment in Extraordinary Schools. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 5(1), 39-45.
- Ting, S. C., & Yeh, L. Y. (2014). Teacher loyalty of elementary schools in Taiwan: The contribution of gratitude and relationship quality. *School Leadership & Management*, 34(1), 85-101.
- Tolentino, R. C. (2013). Organizational commitment and job performance of the academic and administrative personnel. *International journal of Information technology and Business Management*, 15(1), 51-59.
- Yavuz, M. (2010). The effects of teachers perception of organizational justice and culture on organizational commitment. *African Journal of Business Management*, 4(5), 695-701.
- Yucel, I., & Bektas, C. (2012). Job satisfaction, organizational commitment and demographic characteristics among teachers in Turkey: Younger is better?. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 46, 1598-1608.