



Peran Keterlibatan Kerja dalam Pengaruh Iklim Organisasi pada Komitmen terhadap Profesi

Nancy Yusnita

Sekolah Pasca Sarjana, Universitas Pakuan, Bogor, Indonesia

Abstract: This study aims to find efforts that can be made to improve Professional Commitment and to find the magnitude of influence between research variables. This study was conducted among permanent lecturers at 4 Private Universities in Bogor, Indonesia. Data were obtained from 252 respondents who are permanent lecturers derived randomly from its population. This study uses quantitative data from questionnaires that have been tested for validity and reliability. Regression analysis are used to find the magnitude of influence between variables. The findings in this study are that there is a positive influence on organizational climate to professional commitment. The next finding is that there is a positive influence on organizational climate to job involvement. It was also found that there was a positive influence on job involvement to professional commitment. Furthermore, there is a positive influence on organizational climate to professional commitment through job involvement. Based on these findings, several recommendations can be given to private universities, especially those in the city of Bogor, to increase professional commitment through strengthening factors that can improve the professionalism of their lecturers

Keyword : Job Involvement; Organizational Climate; Professional Commitment

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan Komitmen terhadap Profesi dan mengetahui besarnya pengaruh antar variabel penelitian. Penelitian ini dilakukan pada dosen tetap pada 4 Perguruan Tinggi Swasta di Kota Bogor, Indonesia. Data diperoleh dari 252 responden yang merupakan dosen tetap yang diambil secara acak dari populasinya (683 orang). Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dari kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis regresi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel. Temuan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif Iklim Organisasi pada Komitmen terhadap Profesi. Temuan selanjutnya adalah terdapat pengaruh positif Iklim Organisasi pada Keterlibatan Kerja. Selanjutnya didapatkan pula pengaruh positif Keterlibatan Kerja pada Komitmen terhadap Profesi. Selain itu, terdapat pengaruh positif Iklim Organisasi pada Komitmen terhadap Profesi melalui Keterlibatan Kerja. Berdasarkan temuan tersebut, beberapa rekomendasi dapat diberikan kepada Perguruan Tinggi Swasta khususnya yang terdapat di Kota Bogor untuk meningkatkan komitmen profesional melalui penguatan faktor-faktor yang dapat meningkatkan Komitmen terhadap Profesi dosen.

Kata Kunci : Iklim Organisasi; Keterlibatan Kerja; Komitmen terhadap Profesi

Cronicle of Article :Received (29-11-2020); Revised (30-04-2021); Accepted (24-05-2021); and Published (26-06-2021).

©2021 Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen Lembaga Penelitian Universitas Swadaya Gunung Jati.

Profile and corresponding author : Nancy Yusnita adalah Dosen Fakultas Ekonomi dan Sekolah Pascasarjana Universitas Pakuan. Jln. Pakuan, Tegallea, Kecamatan Bogor tengah, Kota Bogor 16143

How to cite this article : Yusnita, N. (2021). Peran Keterlibatan Kerja dalam Pengaruh Iklim Organisasi pada Komitmen terhadap Profesi. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 5(1), 41–54.

Retrieved from : <http://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/jibm>

PENDAHULUAN

Dosen bukan hanya pengajar yang mentransfer ilmu, tetapi juga sebagai pembimbing yang memberikan arahan mahasiswa agar berhasil dalam mencapai tujuan pembelajaran yang berkualitas. Lulusan yang berkualitas salah satunya tergantung dari peran dosen. Dosen yang menunjukkan sikap dan perilaku sesuai dengan peran profesionalnya diharapkan akan dapat membawa mahasiswa kepada tujuan utama pendidikan. Peneliti dan pemerhati pendidikan menyarankan bahwa mengembangkan kemampuan keseluruhan personel institusi pendidikan agar berfungsi sebagai komunitas kolegial profesional akan dapat membawa hasil yang efektif dan dapat memperbaiki kualitas institusi pendidikan (Dufour, 2004) (Little et al., 2003) (Barth, 2006). Komitmen profesional dosen juga telah diidentifikasi sebagai faktor penting dalam menentukan dan mempengaruhi hasil organisasi. Komitmen diyakini penting untuk produktivitas, kualitas, dan kinerja organisasi dan profesi (Lee et al., 2000) (Meyer & Allen, 1997). Iklim Organisasi dan Keterlibatan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen terhadap pekerjaan dan profesi (Colquitt et al., 2015). Keterlibatan kerja yang rendah pada gilirannya menurunkan minat seseorang untuk bekerja dan berkontribusi pada institusi dan profesinya. Mereka menunjukkan rendahnya semangat dan antusias pada pekerjaan, dan mencoba menghindari peran ekstra (Srivastava & Dhar, 2015)

Penelitian ini dimulai dengan melakukan survey pendahuluan pada 30 orang dosen yang diambil secara proporsional dari tiap Perguruan Tinggi yang menjadi tempat penelitian, yaitu 4 Perguruan Tinggi Swasta yang terdapat di Kota Bogor. Kondisi riil di lokasi penelitian yaitu Perguruan Tinggi Swasta di Kota Bogor menunjukkan bahwa komitmen dosen terhadap profesinya belum sesuai harapan perguruan tinggi, hal ini ditunjukkan dengan hasil pra survey berikut:

1. Terdapat 39% dosen yang bermasalah dalam komitmen afektif terhadap

profesinya, hal ini terlihat dari banyaknya dosen yang bermasalah pada Ikatan Emosional dengan Profesi, Keterlibatan Diri untuk Kepentingan Profesional dan Perasaan Positif terhadap Profesi.

2. Terdapat 62% dosen yang mengalami kendala dalam komitmen berkelanjutan terhadap profesinya, hal ini terlihat dari banyaknya dosen yang bermasalah dengan Kesadaran akan Kerugian jika Meninggalkan Profesinya dan Keinginan Mempertahankan Profesi.
3. Terdapat 31% dosen yang bermasalah dalam komitmen normatif profesinya, hal ini terlihat dari masih banyaknya dosen yang bermasalah dalam Kesiediaan untuk Melakukan Sesuatu yang Lebih untuk Kemajuan Profesi dan Sikap berkewajiban terhadap Tugas Profesi.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh antar Variabel Penelitian. Desain penelitian ini menghasilkan 4 hipotesis. Pertama, terdapat pengaruh positif Iklim Organisasi pada Komitmen terhadap Profesi. Kedua, terdapat pengaruh positif Keterlibatan Kerja pada Komitmen terhadap Profesi. Ketiga, terdapat pengaruh positif Iklim Organisasi pada Keterlibatan Kerja. Keempat, terdapat pengaruh positif Iklim Organisasi pada Komitmen terhadap Profesi melalui Keterlibatan Kerja. Implikasi dari hasil penelitian ini adalah ditemukannya upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan Komitmen Profesional melalui peningkatan dan penguatan Iklim Organisasi dan Keterlibatan Kerja.

KAJIAN PUSTAKA

Komitmen terhadap profesi

Lee et al. dalam (Sezgin & Agar, 2012), komitmen terhadap Profesi merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang dalam profesinya, serta kemauan untuk mengerahkan upaya untuk kemajuan profesi dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalamnya. Dimensi komitmen terhadap profesi adalah: a) komitmen afektif

adalah keterikatan emosional seseorang dengan pekerjaannya, b) komitmen normatif adalah rasa kewajiban individu untuk tetap bekerja, c) komitmen berkelanjutan adalah penilaian individu terhadap konsekuensi material meninggalkan pekerjaannya. Komitmen profesional (PC) merupakan salah satu bentuk komitmen kerja yang menekankan pentingnya profesi (pekerjaan) dalam kehidupan seseorang. Dimensi komitmen terhadap profesi adalah a) komitmen afektif yaitu komitmen terhadap pencapaian karir (perasaan melekat pada karir), b) komitmen normatif yaitu komitmen kelompok acuan (indikasi kekuatan norma kelompok), c) berkelanjutan komitmen, yaitu komitmen konsekuensi terhadap kerugian materiil jika meninggalkan pekerjaan (Wang & Shen, 2012).

Ketiga komponen komitmen terhadap profesi yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif, berimplikasi pada karyawan yang tetap atau berhenti dari profesinya. Secara umum ketiga komponen pemahaman bahwa komitmen adalah keadaan psikologis yang menjadi ciri hubungan antara karyawan dengan profesinya dan hal ini mempengaruhi keputusan karyawan untuk melanjutkan atau menghentikan keanggotaan profesionalnya (Bagram, 2003).

Komitmen terhadap profesi adalah hubungan psikologis antara individu dengan profesinya yang didasarkan pada reaksi afektif individu terhadap profesinya. Dimensi komitmen terhadap profesi adalah a) komitmen afektif, yaitu keterikatan emosional seseorang dengan pekerjaannya, b) komitmen normatif, yaitu rasa kewajiban seseorang untuk terus bekerja, c) komitmen berkelanjutan melibatkan penilaian individu atas kerugian material jika meninggalkan pekerjaannya. pekerjaan (Lee, Carswell & Allen dalam (Almeida, 2014).

Komitmen terhadap Profesi adalah kesetiaan yang ditunjukkan oleh seseorang dalam suatu profesi sebagai suatu tugas. Dimensi komitmen terhadap profesi adalah: a) komponen afektif yaitu komitmen berbasis emosi, b) komponen normatif merupakan

komitmen berbasis kewajiban, c) komponen berkelanjutan adalah komitmen berbasis rasional (Sumual, 2014) Komitmen terhadap Profesi adalah hubungan psikologis antara individu dengan profesinya. Komitmen terhadap profesi ditunjukkan dengan dedikasi terhadap profesi, etika profesi dan rasa terpanggil untuk berbuat lebih banyak demi kemajuan profesi (Attri & Devi, 2017).

Iklm Organisasi

Uhl-Bien et. al (2014), menyatakan bahwa Iklm Organisasi sebagai persepsi bersama anggota organisasi dalam hal kebijakan dan praktik manajemen. Indikator Iklm Organisasi: 1) Hubungan Atasan-Bawahan, 2) Komunikasi Antar Anggota Organisasi, 3) Persepsi Anggota terhadap Kebijakan Organisasi, 4) Persepsi Anggota terhadap Praktik Manajemen (*fairness*). Adenike (2011) mendefinisikan bahwa Iklm Organisasi adalah persepsi anggota organisasi tentang organisasinya, di mana persepsi ini mempengaruhi sikap dan perilaku terkait pekerjaan. Penilaian atas Iklm organisasi dapat dilakukan melalui indikator: 1) Pengelolaan organisasi dan Gaya Kepemimpinan, 2) Terlibat aktif dalam Pengambilan Keputusan, 3) Tantangan pekerjaan, 4) Kebosanan atas pekerjaan dan Keputusan, 5) Manfaat Lain yang mungkin didapat, 6) Kebijakan Personalia, 7) Kondisi Kerja, 8) Jenjang Karir yang Memadai (Adenike, 2011).

Robbins & Judge (2016), menyatakan Iklm Organisasi sebagai persepsi bersama anggota organisasi tentang organisasi dan lingkungan kerja. Iklm organisasi sebagai suasana kualitas yang relatif stabil di lingkungan internal organisasi yang dialami oleh para anggotanya, mempengaruhi perilaku mereka yang ditunjukkan dari segi nilai-nilai atau sikap organisasi. Dimensi Iklm Organisasi: 1) Struktur, 2) Tanggung Jawab, 3) Kehangatan, 4) Dukungan, 5) Penghargaan, 6) Konflik, 7) Standar kerja, 8) Identitas; (Singh, et al. 2011).

Iklm Organisasi adalah apa yang dilihat dan dirasakan oleh anggota dalam organisasi tertentu, yang meliputi

sekumpulan atribut yang ada dalam suatu organisasi (Boateng et al., 2014). Iklim Organisasi dapat didefinisikan sebagai apa yang dirasakan bersama oleh anggota organisasi tentang organisasi tempat mereka bekerja atas kebijakan, praktik, dan prosedur yang berlaku dan mengatur perilaku anggota organisasi dalam melakukan pekerjaannya (Kwon & Banks, 2004)(Schneider et al. 2013; Ostroff et al.2003; Ehrhart et al.).

Iklim Organisasi adalah kesamaan persepsi, perasaan dan sikap yang dimiliki anggota organisasi tentang elemen dasar yang mencerminkan norma, nilai dan sikap budaya organisasi dan mempengaruhi perilaku individu. positif atau negatif (Castro, M.L. dan Martins, N., 2010). Iklim Organisasi adalah persepsi anggota organisasi dalam suatu organisasi tentang kebijakan, praktik, dan prosedur yang berlaku. Indikator Iklim Organisasi meliputi: keselamatan, layanan, perawatan kesehatan), fokus pada proses dan keadilan (Schneider et al., 2014). Iklim Organisasi adalah anggapan bersama yang dirasakan oleh semua anggota atas tempat mereka bekerja yang tercermin dari nilai-nilai pribadi dan keinginan psikologis (Mc. Murray et al., 2010).

Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja diartikan sebagai identifikasi seseorang secara psikologis dengan pekerjaannya. Indikator keterlibatan kerja adalah a) mengakui pekerjaan sebagai kepentingan utama hidup, b) Terlibat aktif dalam pekerjaan, c) Bekerja sebagai penjaga harga diri, d) Sinkronisasi dengan konsep diri (Kanungo, 1982). Komponen keterlibatan kerja adalah: a) Kejelasan kerja, b) Prospek pencapaian, c) Peluang pengembangan diri, d) Pentingnya pekerjaan bagi individu (Britt et.al., 2007). Keterlibatan pekerjaan adalah identifikasi psikologis atau komitmen individu untuk bekerja. Indikator keterlibatan kerja adalah: a) Pekerjaan yang dilakukan layak dan sesuai untuk dirinya, b) Pekerjaan dianggap sangat penting dalam hidupnya, c) Pekerjaan itu penting untuk harga dirinya (Shaheen & Farooqi, 2014).

Keterlibatan pekerjaan menggambarkan proses internalisasi pentingnya pekerjaan dalam diri seseorang. Indikator keterlibatan kerja adalah: a) proses dimana seseorang dapat lebih berorientasi pada suatu pekerjaan, b) tingkat kepuasan seseorang dengan pekerjaannya, c) perhatiannya pada pekerjaan (Hackett et al., 2001). Robbins (2003) berpendapat bahwa keterlibatan kerja adalah sejauh mana seseorang merasa terikat dengan pekerjaannya, bersedia berpartisipasi aktif untuk kepentingan pekerjaan dan menganggap kinerja adalah hal penting bagi harga dirinya. Indikator keterlibatan kerja adalah: a) mengidentifikasi secara psikologis (mengidentifikasi secara psikologis), b) menunjukkan dirinya mampu melakukan pekerjaannya (self-worth). Keterlibatan pekerjaan didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang secara fisik dan kognitif sibuk dengan, terlibat, dan peduli dengan pekerjaan mereka (Aderibigbe et al., 2014; Hackett et al., 2001). Keterlibatan kerja terutama tergantung pada faktor intrinsik, yang mana hal ini berkorelasi secara positif dengan pentingnya pekerjaan untuk harga diri seseorang.(Lawler & Hall, 1970).

Keterlibatan kerja berkorelasi positif dengan kinerja dan berkorelasi negatif dengan niat untuk meninggalkan pekerjaan ((Hallberg & Schaufeli, 2006). Keterlibatan kerja yang rendah pada gilirannya akan menurunkan kinerja dan kontribusinya bagi lembaga. Seseorang yang memiliki keterlibatan kerja yang rendah menunjukkan minat, semangat dan semangat yang kurang dalam menyelesaikan tugasnya dan cenderung membatasi diri serta menghindari peran ekstra untuk organisasi dan pekerjaannya (Srivastava & Dhar, 2015).

Seseorang yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi adalah seseorang yang: (a) merasa pekerjaannya memotivasi dan memiliki perasaan yang menantang; (b) berkomitmen untuk bekerja dan berorganisasi, yang membuat mereka cenderung mempertimbangkan untuk tetap bekerja; (c) terlibat secara lebih profesional dengan atasan, bawahan dan sesama rekan

kerja (Brown, 1996). Dapat disintesis bahwa orang dengan keterlibatan kerja yang tinggi akan bertahan pada organisasi atau profesinya dan menunjukkan kinerja yang lebih baik dari waktu ke waktu.

Pengaruh iklim organisasi pada komitmen terhadap profesi

Terdapat pengaruh positif variabel iklim organisasi pada variabel komitmen terhadap profesi ($r = 0.52$ $p < 0.01$), yang dapat diperhitungkan koefisien determinasi (peranan) variabel iklim organisasi pada variabel komitmen terhadap profesi sebesar 27 %, hal ini berarti terdapat pengaruh positif dari iklim organisasi pada komitmen terhadap profesi (Raman et al., 2015)

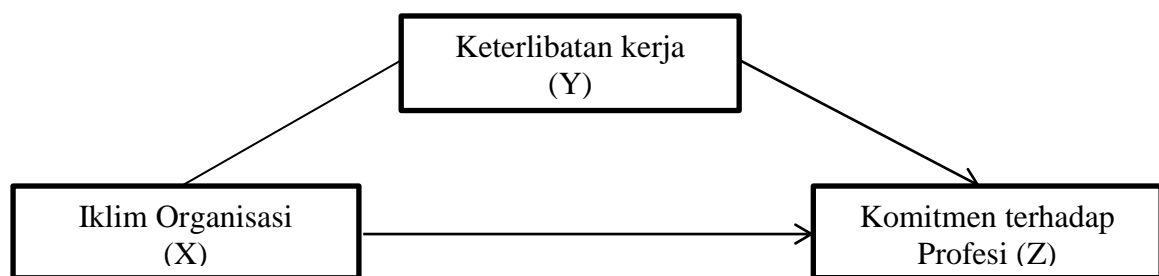
Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Iklim Organisasi pada Komitmen Terhadap Profesi sebesar ($\Phi = 0.296$ $p < 0.05$) (Dwiharto et al 2017)

Pengaruh iklim organisasi pada keterlibatan kerja

Terdapat pengaruh positif Iklim Organisasi terhadap variabel keterlibatan kerja (*job involvement*) ($\Phi = 0.83$ $p < 0.05$). Hal ini berarti terdapat pengaruh positif yang sangat kuat dari iklim organisasi terhadap keterlibatan kerja. (Pourkaini et al, 2014)

Pengaruh keterlibatan kerja pada komitmen terhadap profesi

Terdapat pengaruh positif variabel keterlibatan kerja pada variabel komitmen afektif ($\Phi = 0.59$ $p < 0.01$), terdapat pengaruh positif variabel keterlibatan kerja pada variabel komitmen kontinuans ($\Phi = 0.33$ $p < 0.01$), terdapat pengaruh positif variabel keterlibatan kerja pada variabel komitmen normatif ($\Phi = 0.56$ $p < 0.01$). Hal ini berarti terdapat pengaruh positif yang sedang dari keterlibatan kerja terhadap komitmen terhadap profesi. (Iqbal Khan et al., 2011).



Sumber : Colquitt et al. 2015; Raman et al 2015; Dwiharto et al 2017; Pourkaini et al, 2014; Iqbal Khan et al., 2011)

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut, yaitu:

1. Terdapat pengaruh positif iklim organisasi pada komitmen terhadap profesi.
2. Terdapat pengaruh positif iklim organisasi pada keterlibatan kerja.
3. Terdapat pengaruh positif keterlibatan kerja pada komitmen terhadap profesi.

4. Keterlibatan kerja memediasi pengaruh iklim organisasi pada komitmen terhadap profesi

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metoda kuantitatif, yaitu penelitian yang dilakukan oleh peneliti untuk menentukan level hubungan antar dua variabel atau lebih (Arikunto, 2013). Data diperoleh melalui kuesioner yang sudah diuji validitas dan reliabilitasnya. Berdasarkan seluruh skor

angket dari 252 orang dosen sebagai sampel penelitian yang diambil dengan teknik simple random sampling dari populasinya sebanyak 630 orang dosen dari 4 Universitas Swasta yang terdapat di Kota Bogor untuk dianalisis secara bertahap. Pertama, menguji normalitas data empiris dari sampel penelitian menggunakan rumus Kolmogorov-Smirnov. Prosedur ini digunakan untuk mengetahui sampel penelitian yang berasal dari suatu populasi berdistribusi normal. Kedua, menguji linieritas data empiris dari sampel penelitian menggunakan Analisis Regresi. Prosedur ini digunakan untuk menguji bahwa pengaruh data dari Komitmen terhadap Profesi, Iklim Organisasi dan Keterlibatan Kerja memenuhi kriteria linieritas. Keterlibatan Kerja pada penelitian ini diajukan sebagai variabel intervening

berdasarkan model yang diajukan Colquitt, et al. (2010). Hasil normalitas dan linieritas diperlukan untuk memenuhi persyaratan penggunaan statistik parametrik. Ketiga, dilakukan analisis regresi dengan menggunakan analisis jalur untuk mengukur besarnya pengaruh Iklim Organisasi pada Komitmen terhadap Profesi, Iklim Organisasi pada Keterlibatan Kerja, Keterlibatan Kerja pada Komitmen terhadap Profesi dan Iklim Organisasi pada Komitmen terhadap Profesi melalui Keterlibatan Kerja..

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh karakteristik responden yang ditampilkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Kategori	Uraian	Jumlah	Persen (%)
Jenis Kelamin	Pria	116	46
	Wanita	136	54
Usia	< 25 tahun	0	0
	25 - 35 tahun	56	22
	36 - 45 tahun	153	61
	>45 tahun	43	17
Pendidikan	Diploma	0	0
	Sarjana	0	0
	Pascasarjana	252	100
Masa kerja	< 1 tahun	0	0
	1-5 tahun	78	31
	6-10 tahun	144	57
	>10 tahun	30	12

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2020.

Berdasarkan tabel mengenai karakteristik responden, menunjukkan bahwa responden yang menjadi objek penelitian ini terdiri dari pria sebanyak 116 dosen atau 46% dari jumlah seluruh responden, sedangkan wanita sebanyak 136 dosen atau 54% dari jumlah seluruh responden. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini hampir berimbang antara pria dan wanita, berdasarkan usia, mayoritas

responden berusia 36-45 tahun, berdasarkan tingkat pendidikan mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan pascasarjana, serta memiliki masa kerja 6-10 tahun.

Untuk mengetahui ketepatan instrumen dalam mengukur variabel yang diteliti, peneliti melakukan pengujian validitas instrumen variabel kompetensi, motivasi dan kinerja pegawai dalam tabel dibawah ini

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen

Komitmen terhadap profesi		Iklim organisasi		Keterlibatan kerja	
Nomor	R Hitung	Nomor	R Hitung	Nomor	R Hitung
1	0,396	1	0,532	1	0,666
2	0,388	2	0,528	2	0,721
3	0,374	3	0,598	3	0,721
4	0,506	4	0,599	4	0,690
5	0,467	5	0,494	5	0,758
6	0,368	6	0,491	6	0,544
7	0,554	7	0,555	7	0,669
8	0,591	8	0,656	8	0,709
9	0,403	9	0,670	9	0,720
10	0,585	10	0,670	10	0,749
11	0,449	11	0,459	11	0,414
12	0,575	12	0,585	12	0,601
13	0,463	13	0,726	13	0,846
14	0,425	14	0,413	14	0,689
15	0,429	15	0,754	15	0,605
16	0,505	16	0,584	16	0,653
17	0,686	17	0,655	17	0,599
18	0,435	18	0,760	18	0,599
19	0,527	19	0,697	19	0,368
20	0,364	20	0,561	20	0,638
21	0,430	21	0,769	21	0,801
22	0,552	22	0,754	22	0,613
23	0,468	23	0,764	23	0,472
24	0,463	24	0,467	24	0,702
25	0,470	25	0,488	25	0,729
26	0,335	26	0,534	26	0,406
27	0,500	27	0,556	27	0,627
28	0,353	28	0,366	28	0,675
29	0,380	29	0,637	29	0,762
30	0,563	30	0,545	30	0,700
31	0,369	31	0,514	31	0,617
32	0,379	32	0,601	32	0,667
		33	0,757	33	0,610
		34	0,790	34	0,443
		35	0,756	35	0,648
		36	0,819	36	0,642
		37	0,722	37	0,697
		38	0,660	38	0,714
		39	0,721	39	0,510
		40	0,755	40	0,689
		41	0,65	41	0,629
		42	0,477	42	0,395
		43	0,445		

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2020.

Berdasarkan hasil pengujian validitas diketahui bahwa instrumen dalam variabel Komitmen terhadap Profesi, instrumen variabel Iklim Organisasi dan instrumen variabel Keterlibatan Kerja adalah valid, karena memiliki nilai r hitung lebih besar dari

r tabel, seluruh r hitung nilainya lebih besar dari 0,361 ($\alpha=0,05$)

Untuk mengetahui derajat konsistensi instrumen penelitian, maka peneliti melakukan uji reliabilitas instrumen yang hasilnya terdapat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Nama Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Butir Pernyataan
Komitmen terhadap Profesi	0,952	32
Iklim Organisasi	0,944	43
Keterlibatan Kerja	0,943	42

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2020.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha variabel Komitmen terhadap Profesi adalah 0,952, nilai Cronbach's Alpha variabel Iklim Organisasi adalah 0,944 , nilai Cronbach's

Alpha variabel Keterlibatan Kerja adalah 0,943, hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian tersebut adalah reliabel karena nilai Chronbach Alpha diatas 0,6.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

No	Normalitas	D_{hitung}	$D_{tabel (0,05)}$	$D_{tabel (0,01)}$	Kesimpulan
1.	X atas Z	0,037	0,085	0,096	Berdistribusi Normal
2.	Y atas Z	0,043	0,085	0,096	Berdistribusi Normal

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2020.

Berdasarkan Uji Normalitas menggunakan hasil uji Kolmogorov-Smirnov di atas dimana Uji normalitas kesalahan standar yang meliputi uji normalitas kesalahan standar untuk estimasi variabel terikat (Z) Komitmen terhadap Profesi pada Iklim Organisasi (X) dan Keterlibatan Kerja (Y). Dapat disimpulkan bahwa kesalahan

standar berdistribusi nomal jika $D_{hitung} < D_{tabel}$ pada signifikansi 0,05.

Uji Linieritas digunakan untuk menguji bahwa pengaruh Iklim Organisasi pada Komitmen terhadap Profesi, dan Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Profesional harus memenuhi standar regresi linier, seperti yang dijelaskan di bawah ini.

Tabel 5. Hasil Uji Asumsi ANOVA
Variabel Iklim Organisasi pada Variabel Komitmen terhadap Profesi

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	33063,176	1	33063,176	5298,333	,000 ^b
	Residual	1560,074	250	6,240		
	Total	34623,250	251			

a. Dependent Variable: Z

b. Predictors: (Constant), X

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2020.

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa model regresi yang digunakan untuk memprediksi tingkat Komitmen terhadap Profesi yang dipengaruhi oleh Iklim

Organisasi dapat digunakan. Tabel di atas menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($5298,333 > 3,879$).

Tabel 6. Hasil Uji Asumsi ANOVA
Variabel Keterlibatan Kerja pada Variabel Komitmen terhadap Profesi

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	32843,133	1	32843,133	4612,497	,000 ^b
	Residual	1780,117	250	7,120		
	Total	34623,250	251			

a. Dependent Variable: Z

b. Predictors: (Constant), Y

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2020.

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa model regresi yang digunakan untuk memprediksi tingkat Komitmen terhadap Profesi yang dipengaruhi oleh Keterlibatan Kerja, dapat digunakan. Tabel di atas menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$. ($4612.497 > 3.879$).

Setelah data yang diperoleh dari seluruh dosen Universitas Swasta di Kota Bogor diolah dengan menggunakan software SPSS dan dianalisa melalui berbagai uji yang dipersyaratkan maka tahapan selanjutnya

dalam pengujian model kausalitas, adalah melakukan analisis jalur (*Path Analysis*) yang merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (*model causal*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. (Ghozali, 2016). Berdasarkan model kausal yang dibentuk secara teoritik, ditemukan nilai koefisien setiap jalurnya sebagai berikut:

Tabel 7. Coefficients
Hasil Uji Pengaruh Variabel Iklim Organisasi atas Variabel Keterlibatan kerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	56,378	9,364		6,021	,000
	X	,056	,028	,095	1,986	,048

Dependent Variable: Y

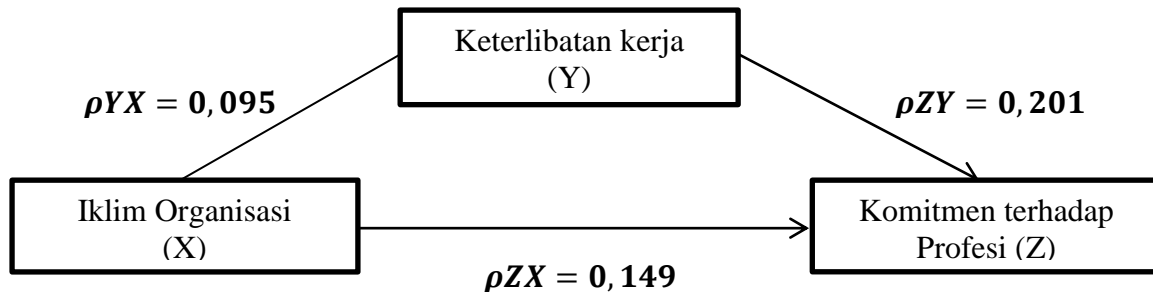
Sumber : Hasil Pengolahan data, 2020.

Tabel 8. Coefficients
Hasil Uji Pengaruh Variabel Iklim Organisasi Variabel Iklim Organisasi dan Keterlibatan kerja atas Variabel Komitmen terhadap Profesi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	49,216	8,706		5,653	,000
	X	,057	,021	,149	2,748	,006
	Y	,165	,059	,201	2,794	,006

Dependent Variable: Z

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2020.



Gambar 2. Hasil Perhitungan Regresi

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2020.

Tabel 9. Keputusan Uji Hipotesis

Hipotesis Alternatif (Ha)	Jalur (Hubungan)	Nilai t hitung (≥1,96*)	Pengaruh			Kesimpulan Hipotesis
			Langsung	Tidak Langsung	Total	
H1	IO→KtP	2,748	0.149		0.19	Diterima
H2	IO→KK	1,986	0.095		0.43	Diterima
H3	KK→KtP	2,794	0.201		0.59	Diterima
H4	IO→KK→KtP	2,748	0.149	0.095X0.201=0.019	0.168	Diterima

*(Sugiyono, 2016)

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2020.

Hasil pengolahan data di atas dapat dilihat bahwa Iklim organisasi memiliki pengaruh positif pada Komitmen terhadap Profesi, terutama pada indikator Kebebasan dalam Menampilkan Ide dan Gagasan serta pada indikator Pengakuan atas Pencapaian. Hal serupa juga dapat terlihat bahwa Keterlibatan Kerja memiliki pengaruh positif pada Komitmen terhadap Profesi, terutama pada indikator Pandangan Pekerjaan sebagai Motivasi dan Tantangan. Berdasarkan temuan pada penelitian ini, bahwa untuk meningkatkan komitmen terhadap profesi dapat dilakukan melalui penguatan dan peningkatan indikator-indikator yang memiliki skor jawaban responden yang tinggi. Pengaruh tidak langsung Iklim Organisasi pada Komitmen terhadap Profesi melalui Keterlibatan Kerja memiliki koefisien regresi yang lebih tinggi dibandingkan dengan koefisien regresi Iklim Organisasi pada Komitmen terhadap Profesi secara langsung, hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan komitmen terhadap

profesi dapat dilakukan dengan penguatan keterlibatan kerja terlebih dahulu.

Pembahasan

Pengaruh iklim organisasi pada komitmen terhadap profesi

Berdasarkan hasil pengolahan data, didapatkan koefisien regresi Iklim Organisasi pada Komitmen terhadap Profesi (ρ = 0,149) memiliki arah positif. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan Komitmen terhadap Profesi dapat dilakukan dengan meningkatkan Iklim Organisasi. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Raman *et al.* (2015) tentang *Relationship Between School Climate and Teachers Commitment in an Excellent School of Kubang Pasu District, Kedah Malaysia* menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh positif iklim organisasi pada komitmen terhadap profesi (Φ = 0.27 p <0.01),

Pengaruh Iklim organisasi pada keterlibatan kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data, didapatkan koefisien regresi Iklim Organisasi pada Keterlibatan Kerja ($\rho = 0,095$) memiliki arah positif hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan Keterlibatan Kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan Iklim Organisasi. Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian yang telah dilakukan oleh Pourkaini, *et.al*, (2014), berjudul *Studying The Relationship Between Organizational Climate and Job Involvement and Intermediary Role of Organizational Commitment Among Employees of Mashhad Melli Bank*, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif Iklim Organisasi terhadap variabel Keterlibatan Kerja (*job involvement*) ($\Phi = 0.83$ $p < 0.05$).

Pengaruh keterlibatan kerja pada komitmen terhadap profesi

Berdasarkan hasil pengolahan data didapatkan koefisien regresi Keterlibatan Kerja pada Komitmen terhadap Profesi ($\rho = 0,201$) memiliki arah positif, hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan Komitmen terhadap Profesi dapat dilakukan dengan meningkatkan Keterlibatan Kerja. Temuan pada penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Khan *et.al*. (2011) tentang *Job Involvement as Predictor of Employee Commitment: Evidence from Pakistan*, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif Keterlibatan Kerja pada Komitmen Afektif ($\Phi = 0.59$ $p < 0.01$), terdapat pengaruh positif Keterlibatan Kerja pada Komitmen Kontinuans ($\Phi = 0.33$ $p < 0.01$), terdapat pengaruh positif Keterlibatan Kerja pada Komitmen Normatif ($\Phi = 0.56$ $p < 0.01$),

Peran mediasi keterlibatan kerja dalam pengaruh iklim organisasi pada komitmen terhadap profesi

Berdasarkan hasil pengolahan data, didapatkan koefisien regresi Iklim Organisasi pada Komitmen terhadap Profesi melalui Keterlibatan Kerja ($\rho = 0,168$) dapat diartikan bahwa Iklim Organisasi memiliki pengaruh

positif pada Komitmen terhadap Profesi melalui Keterlibatan Kerja. Hasil perhitungan menunjukkan koefisien regresi Iklim Organisasi secara langsung pada Komitmen terhadap Profesi, memiliki nilai koefisien sebesar $\rho = 0,149$. Hal ini menunjukkan pada penelitian ini Keterlibatan Kerja berfungsi efektif sebagai variabel intervening diantara Iklim Organisasi dan Komitmen terhadap Profesi.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat disimpulkan bahwa semua hipotesis penelitian diterima. Terdapat pengaruh positif Iklim Organisasi pada Komitmen terhadap Profesi, terdapat pengaruh positif Keterlibatan Kerja pada Komitmen terhadap Profesi, terdapat pengaruh positif Iklim Organisasi pada Keterlibatan Kerja dan terdapat pengaruh positif Iklim Organisasi pada Komitmen terhadap Profesi melalui Keterlibatan Kerja. Dalam penelitian ini dari hasil pengolahan data, didapatkan bahwa Keterlibatan Kerja berfungsi secara efektif sebagai variabel intervening diantara Iklim Organisasi dan Komitmen terhadap Profesi.

Saran

Kami merekomendasikan kepada manajemen puncak Universitas untuk memperkuat iklim organisasi melalui peningkatan efektivitas gaya kepemimpinan, memperjelas kebijakan manajemen dan lebih memperhatikan untuk mengenali kapabilitas potensial dosen. Dalam rangka peningkatan keterlibatan kerja dosen, kami merekomendasikan untuk meninjau uraian tugas, meningkatkan sistem pengawasan, membangun lebih banyak tim kerja dosen dan untuk menerapkan program penghargaan yang efektif.

Ruang lingkup penelitian ini hanya menggunakan populasi dan sampel dosen 4 Universitas Swasta di Bogor, dan hanya mempelajari satu variabel bebas yaitu Iklim Organisasi, satu variabel intervening yaitu Keterlibatan Kerja dan satu variabel terikat

yaitu Komitmen terhadap Profesi. Kami merekomendasikan pada studi selanjutnya untuk menggunakan dosen di Universitas Swasta dalam lingkup nasional dan mempelajari lebih banyak variabel yang mungkin mempengaruhi Komitmen terhadap Profesi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adenike, A. (2011). Organizational Climate As a Predictor of Employee Job Satisfaction: Evidence From. *Business Intelligence Journal*, 4(1), 151–165.
- Aderibigbe, J. K., Igboanusi, O. O., & Gwaison, P. D. (2014). *Psychosocial Predictors of Job Involvement amongst Civil Servants in Nigeria*. 4(6).
- Almeida, M. H. (2014). Relation Between Organizational Commitment and Professional Commitments an Exploratory Study Conducted With Teachers. *Universitas Psychologica*, 14(1), 43–56. <https://doi.org/10.11144/javeriana.upsy14-1.rhoc>
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Attri, A. K., & Devi, N. (2017). Relationship between professional commitment and self-efficacy of secondary teacher educators. *International Journal of Advance Education and Research*, 2(4), 42–44.
- Bagraim, J. J. (2003). The dimensionality of professional commitment. *SA Journal of Industrial Psychology*, 29(2). <https://doi.org/10.4102/sajip.v29i2.104>
- Barth, Roland S. (2006) Improving Relationships within the Schoolhouse. *Educational Leadership*, v63 n6 p8-13.
- Boateng, I.A., Kanyandewe, S., & Sassah, M. (2014). Organizational climate a tool for achieving employees job satisfaction in Ghanaian manufacturing firms. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4(9), pp. 166-177.
- Britt, T. W., Dickinson, J. M. T., Shortridge, M. G. & McKibben, E. S. (2007) “Self-Engagement at Work”, in D. L. Nelson and C. L. Cooper (Eds.). *Positive Organizational Behavior*. London: Sage Publications.
- Brown, S. P. (1996). A meta-analysis and review of organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*, 120(2), 235–255. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.120.2.235>
- Castro, M. L.& Martins, N. (2010). The relationship between organizational climate and employee satisfaction in a South African information and technology organization. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(1), 1-9.
- Colquitt, J. A., Lepine, J.A. &Wesson, M.J. (2015). *Organizational Behaviour: Improving Performance and Commitment in The Workplace*, Fourth Edition. New York, NY 1012: McGraw-Hill Education, 2 Penn Plaza.
- Dufour, R. (2004). What Is a Professional Learning Community? Dufour, R. (2004). What Is a Professional Learning Community? *Educational Leadership*, 61(8), 6–11. Retrieved from <http://www.ascd.org/publications/educational-leadership/may04/vol61/num08/What-Is-a-Professional-Le.> *Educational Leadership*.
- Dwiharto, J., Nirwanto, N. & Manan, A. (2017) The Influence of Business Ethics, Entrepreneurship Behavior, and Organizational Climate on the Performance of Micro, Small and Medium Enterprises Legal Entity through Professional Commitment in Pasuruan City. *Scholars Journal of Economics, Business and Management*; Vol 4 (11), pp. 860-869.
- Ehrhart, M.G., Ehrhart, Karen H., Schneider, B. (2015). Organizational Climate. *Organizational Behavior*. Vol 11. <https://doi.org/10.1002/9781118785317.weom110073>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. (Edisi 8). Semarang: Badan

- Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hackett, R. D., Lapierre, L. M., & Hausdorf, P. A. (2001). Understanding the Links between Work Commitment Constructs. *Journal of Vocational Behavior*. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1776>
- Hallberg, U. E., & Schaufeli, W. B. (2006). "Same same" but different? Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment? In *European Psychologist* (Vol. 11, Issue 2, pp. 119–127). <https://doi.org/10.1027/1016-9040.11.2.119>
- Iqbal Khan, T., Ahmed Jam, F., Akbar, A., Bashir Khan, M., & Tahir Hijazi, S. (2011). Job Involvement as Predictor of Employee Commitment: Evidence from Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 6(4), 252–262. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v6n4p252>
- Kanungo, R.N. (1982). Measurement of Job and Work Involvement *Journal of Applied Psychology*, 67, 341-349.
- Kwon, I. W. G., & Banks, D. W. (2004). Factors related to the organizational and professional commitment of internal auditors. *Managerial Auditing Journal*. <https://doi.org/10.1108/02686900410537748>
- Lawler, E. E., & Hall, D. T. (1970). Relationship of job characteristics to job involvement, satisfaction, and intrinsic motivation. *Journal of Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1037/h0029692>
- Lee, K., Carswell, J. J., & Allen, N. J. (2000). A meta-analytic review of occupational commitment: Relations with person- and work-related variables. *Journal of Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.5.799>
- Little, J. W., Gearhart, M., Curry, M., & Kafka, J. (2003). Looking at Student Work For Teacher Learning, Teacher Community, and School Reform. In *Phi Delta Kappan*. <https://doi.org/10.1177/003172170308500305>
- McMurray, A.J., Pirola-Merlo, A., Sarros, J.C. and Islam, M.M. (2010), "Leadership, climate, psychological capital, commitment, and wellbeing in a non-profit organization", *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 31 No. 5, pp. 436-457. <https://doi.org/10.1108/01437731011056452>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). Commitment in the workplace: Theory, research, and application. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Ostroff C, Kinicki AJ, Tamkins, M.M. (2003). Organizational culture and climate. In *Handbook of Psychology: Industrial and Organizational Psychology*, ed. WC Borman, DR Ilgen, RJ Klimoski, vol. 12, 565–93. New York: Wiley.
- Pourkaini, M. S., Tafreshi. M. & Ghochani, M.F. (2014). Studying the Relationship between Organizational Climate and Job Involvement and Intermediary Role of Organizational Commitment Among Employees of Mashhad Melli Bank. *Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences*; Vol. 4 (S4), 670-680
- Raman, A., Ling, C. C., & Khalid, R. (2015). Relationship between school climate and teachers' commitment in an excellent school of Kubang Pasu District, Kedah, Malaysia. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(3), 163–173. <https://doi.org/10.5901/mjss.2015.v6n3s1p163>
- Robbins, S. P. (2003). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, Inc. 72
- Schneider, B., Barbera, K. M., & Keyton, J. (2014). Communication, Organizational Culture, and Organizational Climate. In *The Oxford Handbook of Organizational Climate and Culture*. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199860715.013.0007>
- Sezgin, M., & Agar, C. (2012). Impact of Affective Organizational and

- Occupational Commitment on Job Satisfaction : PR Specialists in Metropolitan Municipalities. *International Journal of Business and Commerce*, 2(2), 21–35.
- Shaheen, A., & Farooqi, Y. A. (2014). Relationship among employee motivation, employee commitment, job involvement, employee engagement: A case study of university of Gujrat, Pakistan. *International Journal of Multidisciplinary Sciences and Engineering*, 5(9), 12–18. www.ijmse.org/Volume5/Issue9/paper3.pdf
- Srivastava, A. P., & Dhar, R. L. (2015). Training comprehensiveness: construct development and relation with role behaviour. *European Journal of Training and Development*. <https://doi.org/10.1108/EJTD-06-2015-0039>
- Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sumual, M. G. V. (2014). Effect Of Empowerment, Self Efficacy, And Lecturer To Proffession’s Commitment Of The Manado State University. *International Journal of Business and Management Invention*, 3(5), 18–27.
- Uhl-Bien, M., Schermerhorn, J. R. Jr., & Osborn, R.N. (2014). *Organizational Behavior*. Hoboken, NJ: John Wiley and Sons,13.
- Wang, X., & Shen, J. (2012). An Investigation into the Professional Commitment of Chinese Project Management Professionals. *International Journal of Business and Management*. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v7n10p156>