

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia global yang begitu pesat membawa persaingan setiap negara di dunia ini. Perkembangan tersebut dapat dilihat di segala bidang, khususnya bidang ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK). Hasil perkembangan teknologi menguasai pangsa pasar industri dunia sekarang ini. Dalam perkembangan dunia yang berorientasi ke arah teknologi, dipengaruhi oleh satu faktor utama yaitu Sumber Daya Manusia (SDM). Pemerintah Indonesia berupaya mengembangkan mutu SDM melalui bidang pendidikan, karena dengan mutu pendidikan yang baik akan menciptakan mutu SDM yang baik pula.

Kenyataan pendidikan di Indonesia masih tetap bermasalah. Masih rendahnya kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Mulyasa (2004:4) mengatakan penataan sumber daya manusia perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui sistem pendidikan yang berkualitas baik pada jalur pendidikan formal, informal, maupun non formal, mulai dari pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi.

Menurut Yuhandi (2016:43) Pendidikan tinggi sebagai jenjang terakhir pendidikan formal memiliki peran penting dan strategis dalam menghasilkan SDM yang berkualitas dan peningkatan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK). Melalui pendidikan tinggi terjadi proses pemberian nilai tambah dalam pengetahuan, sikap dan keterampilan kepada mahasiswa sehingga tercipta sumber daya manusia

yang berkompentensi tinggi. Selain itu, berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, ditetapkan bahwa pendidikan tinggi merupakan kelanjutan pendidikan menengah. Selanjutnya, Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 1999 tentang pendidikan tinggi, menyebutkan bahwa tujuan pendidikan tinggi adalah: (1) Menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan/atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan dan/atau memperkaya khasanah ilmu pengetahuan, teknologi dan atau kesenian; dan (2) Mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan/atau kesenian serta mengupayakan penggunaannya untuk meningkatkan taraf kehidupan bermasyarakat dan memperkaya kebudayaan Nasional.

Tanggung jawab besar terletak di pundak Dosen sebagai tenaga pendidik untuk terus memperbaiki kualitas pendidikan dan menghasilkan generasi penerus bangsa yang mempunyai kompetensi yang mampu bersaing pada tingkat nasional maupun internasional melalui tridharma perguruan tinggi. Dalam rangka peningkatan kualitas pendidikan, ketua prodi dan para dosen sangat diharapkan mempunyai komitmen yang kuat dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab mereka dalam menjalankan tugas sebagai tri darma perguruan tinggi. Dosen dituntut memiliki komitmen yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat. Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh komitmen dosen dalam melaksanakan tugasnya, sehingga menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Secara umum mutu pendidikan yang baik menjadi tolak ukur bagi keberhasilan yang ditunjukkan dosen. Dosen sebagai pendidik profesional harus memiliki kemampuan

yang meliputi penguasaan materi pelajaran, penguasaan cara-cara menyesuaikan diri dan berkepribadian untuk melaksanakan tugasnya, di samping itu dosen juga harus merupakan pribadi yang berkembang dan bersifat dinamis

Komitmen organisasi menunjuk pada janji atau tanggung jawab seseorang terhadap organisasinya untuk bekerja keras sesuai keinginan organisasi guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Prayitno (2009: 219) mengemukakan bahwa komitmen dapat diartikan sebagai janji untuk melakukan sesuatu dengan sungguh-sungguh. Luthans (2006: 249) mengemukakan bahwa komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu; (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; dan (3) keyakinan tertentu, serta penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Sesuai dengan hakikat komitmen organisasi sebagaimana diuraikan di atas, komitmen organisasi dosen yang ideal menunjuk kepada keyakinan tertentu, serta penerimaan nilai dan tujuan organisasi; keinginan yang kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi; dan keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi. Dosen yang memiliki kemampuan yang baik untuk bekerja harus dibarengi komitmen organisasi yang kuat untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasinya. Schatz dan Schatz (2004: 67) mengemukakan bahwa komitmen merupakan hal yang paling mendasar bagi setiap orang dalam pekerjaannya, tanpa adanya suatu komitmen, tugas-tugas yang diberikan kepadanya sukar untuk terlaksana dengan baik.

Perguruan tinggi sebagai satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan tinggi mempunyai peran dan fungsi strategis dalam mewujudkan amanat Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yakni

menghasilkan lulusan yang berahlak mulia, jujur, berkualitas, demokratis dan mampu menghadapi tantangan dan persaingan antar bangsa. Sehubungan dengan hal tersebut, maka diperlukan adanya SDM yang handal dan dapat menghadapi tantangan, menciptakan serta mengisi peluang kerja, karena diindikasikan salah satu penyebab terjadinya krisis ekonomi adalah rendahnya kualitas SDM.

Kenyataan yang dihadapi, secara umum kualitas SDM Indonesia masih rendah, indikator rendahnya kualitas SDM di Indonesia ditandai dengan laporan data *Human Development Indeks Report* tahun 2007 yang menempatkan Indonesia pada urutan ke 107 dengan skor 0,728 meningkat dari tahun sebelumnya (Tahun 2006 peringkat 108, skor: 0,711 dan Tahun 2005 peringkat 110, skor: 0,697). Indikator ini merupakan pengukuran kualitas hidup penduduk suatu negara pada aspek pendidikan, usia harapan hidup, tingkat melek huruf dan standar hidup. Rendahnya peringkat Indonesia dalam *Human Development Index* (HDI) dan mutu perguruan tinggi merupakan indikator rendahnya daya saing SDM Indonesia dibandingkan negara-negara lain di kawasan Asia-Pasifik. Berdasarkan data dari *United Nation Development Programme* (UNDP) yang dikeluarkan pada tanggal 2 Nopember 2011 dalam *Human Development Index* bahwa peringkat pendidikan Indonesia menurun dari tahun 2010 di peringkat 108 menjadi peringkat 124 pada tahun 2011, sehingga peringkatnya menurun dari tahun yang lalu kata Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (2011: 8). Pakpahan (2009: 3) dalam penelitiannya melaporkan penjelasan Departemen Pendidikan Nasional yang memperkirakan 70% dari kepala sekolah di Indonesia tidak kompeten. Hasil penelitian Manullang (2013: 148) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi kepala Sekolah Menengah Pertama di Kota Medan tergolong kategori kurang. Selanjutnya dinyatakan bahwa indikator

motivasi kerja yang paling rendah, jadi tenaga mereka masih kurang maksimal digunakan dalam bekerja untuk mencapai tujuan sekolah dan mereka datang bertugas tidak tepat waktu.

Menurut Yuhandi (2016: 49) Times Higher Education Supplement (THES), hanya ada empat perguruan tinggi di Indonesia yang dapat masuk dalam jajaran 500 kampus ternama dunia, yakni Universitas Indonesia (UI) pada peringkat 250, Institut Teknologi Bandung (ITB) dengan peringkat 258, Universitas Gajahmada (UGM) dengan peringkat 270, dan Universitas Diponegoro (UNDIP) dengan peringkat 495. Ditambah pula untuk perguruan tinggi swasta hanya ada tiga universitas yang sudah mulai menyiapkan strategi dan kebijakan untuk menuju ke *"World Class University"* yakni Universitas Trisakti, Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, dan Universitas Muhammadiyah Malang. Hal ini memperlihatkan bahwa mutu perguruan tinggi umumnya, khususnya perguruan tinggi swasta masih rendah.

Menurut Suhadi (2013: 67) Kualitas mutu pendidikan dapat ditandai dengan relevan tidaknya, lulusan lembaga pendidikan tersebut dengan kebutuhan masyarakat. Kondisi tidak relevannya mutu lulusan lembaga pendidikan dapat ditandai dengan banyaknya lulusan yang menganggur. Menurut Tilaar (2014: 97), terdapat 740 ribu lulusan perguruan tinggi yang tidak memperoleh pekerjaan di tahun 2007, dibutuhkan reorientasi terhadap lulusan perguruan tinggi dari nuansa pencari kerja (*job-seeker*) ke nuansa pencipta kerja (*job-creator*). Suparno (2012: 112) menambahkan, pengangguran di Indonesia mencapai 9 juta dimana 10 persen atau 1,14 juta orang adalah lulusan diploma dan sarjana. Menanggapi keadaan ini Jalal (2008: 12) mengemukakan, tingginya angka pengangguran lulusan perguruan

tinggi saat ini disebabkan berbagai faktor antara lain; kompetensi lulusan yang tidak sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja, lulusan program studi sudah jenuh di masyarakat atau tidak memiliki keahlian apapun untuk bersaing di dunia kerja.

Berdasarkan data di atas terlihat bahwa lulusan perguruan tinggi negeri masih mendominasi terhadap relevansi lulusan yang dihasilkan, walaupun beberapa perguruan tinggi swasta mulai muncul dan bahkan beberapa diantaranya dapat mengungguli perguruan tinggi negeri. Jika dicermati tingkat pertumbuhan perguruan tinggi di provinsi aceh sangat meningkat, hingga saat ini tahun 2019 tercatat bahwa universitas swasta di Banda Aceh saja berjumlah 9 (sembilan) universitas. Namun kemajuan yang sangat pesat dari segi kuantitas tidak dimbangi dengan perkembangan kualitas sehingga kondisi PTS menjadi tidak sehat. Menurut Alma (2017: 137) PTS yang sehat jika memiliki minimal 2000 mahasiswa. Selanjutnya ditambahkan kondisi ini tentu mengakibatkan secara nasional iklim akademik di lingkungan PTS sudah tidak sehat.

Masalah ini semakin nyata dengan diberikannya peluang bagi PTN menerima mahasiswa baru selain melalui SNPTN, ini merupakan suatu fenomena ideal dari otonomi pendidikan di Indonesia. Dalam hal ini pemerintah mengembangkan semangat kompetitif bagi perguruan tinggi agar mampu bersaing dengan negara-negara lain, disamping pemerintah berupaya mendudukkan pendidikan sebagai objek penanaman modal, termasuk untuk mengelola perguruan tinggi sesuai dengan visi dan misinya. Namun kebijakan ini menyebabkan PTS tertentu terasa sulit bersaing dengan PTN, khususnya PTS-PTS yang masih dalam status pembenahan.

Gambaran sulitnya PTS untuk dapat eksis pada kondisi saat ini juga terjadi di PTS kota Banda Aceh. Ada 9 universitas, banyak faktor yang menyebabkan sulitnya perguruan tinggi swasta meningkatkan mutu lulusannya antara lain materi masukan mahasiswa PTS berada di bawah rata-rata, kampus yang masih belum memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh LLDIKTI dalam hal ini Koperis Wilayah XIII provinsi Aceh, sehingga lingkungan kerja (*work environment*) kurang kondusif, kurangnya lahan praktek sendiri serta fasilitas laboratorium, disamping proses belajar mengajar yang diselenggarakan oleh PTS setelah lepas dari pembinaan PTN masih belum berjalan dengan baik. Hal ini menyebabkan mutu proses dan mutu keluaran atau mutu lulusan menjadi rendah. Tujuan dari penyelenggaraan perguruan tinggi baik swasta maupun negeri adalah menjadikan lembaga pendidikan tinggi yang mampu menghasilkan lulusan dapat diterima di masyarakat. Salah satu faktor yang diindikasikan penyebab rendahnya mutu lulusan PTS adalah kompetensi tenaga pengajar (Dosen), hal ini sesuai yang dikemukakan oleh Tilaar (2014: 89) bahwa pendidikan nasional dewasa ini sedang dihadapkan pada empat krisis pokok, yang berkaitan dengan kuantitas, relevansi/efisiensi eksternal, elitisme, dan manajemen. Lebih lanjut ditambahkan bahwa ada enam masalah pokok sistem pendidikan nasional yaitu: (1) Menurunnya ahlak dan moral peserta didik, (2) Pemerataan kesempatan belajar, (3) Masih rendahnya efisiensi internal sistem pendidikan, (4) Status kelembagaan, (5) Manajemen pendidikan yang tidak sejalan dengan pembangunan nasional, dan (6) Sumber daya yang belum profesional.

Kurangnya mutu perguruan tinggi tidak terlepas dari rendahnya komitmen organisasi dosen sebagai tenaga pengajar perguruan tinggi. Sesuai dengan UU No. 14 Tahun 2005, Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian

kepada masyarakat. Kurang berkualitasnya dosen dapat di indikasi dari rendahnya akreditasi program studi, seperti yang terdapat di Banda Aceh. Berikut gambaran perkembangan PTS yang dianggap belum mampu meraih akreditasi A sesuai tuntutan kualitas pendidikan di Aceh.

Tabel 1.1
Daftar Akreditasi PTS

No	PTS	Akreditasi				Dosen Sersdos
		AIPT	Berlaku	Prodi	Berlaku	
1	Sekolah Tinggi Keguruan Dan Ilmu Pendidikan An-nur Nanggroe Aceh	-	-			
1	Pendidikan Bahasa Inggris			C	14/11/2020	3
2	Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini			C	12/12/2023	3
2	Universitas Jabal Ghafur	C	10/07/2020			
1	Pendidikan Ekonomi			B	07/11/2022	0
2	Pendidikan Fisika			C	09/01/2020	2
3	Pendidikan Biologi			B	09/01/2020	6
4	Pendidikan Sejarah			B	09/01/2020	1
5	Pendidikan Bahasa Inggris			C	24/07/2020	4
6	Pendidikan Bahasa Dan Sastra Indonesia			C	01/10/2019	0
7	Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan			C	14/11/2019	1
8	Pendidikan Jasmani, Kesehatan & Rekreasi			B	09/04/2024	3
9	Pendidikan Matematika			B	26/02/2024	6
10	Bimbingan Dan Konseling			B	12/09/2022	2
3	Universitas Serambi Mekkah	C	20/05/2021			
1	Pendidikan Agama Islam			B	27/05/2019	3
2	Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia			B	24/11/2021	3
3	Pendidikan Bahasa Inggris			B	09/11/2018	8
4	Pendidikan Biologi			B	13/03/2023	12
5	Pendidikan Ekonomi			B	16/04/2024	3
6	Pendidikan Fisika			C	29/12/2020	1
7	Pendidikan Guru Sekolah Dasar			B	21/07/2021	6
8	Pendidikan Guru Raudlatul Athfal			C	27/10/2021	0
9	Pendidikan Jasmani, Kesehatan Dan Rekreasi			B	27/02/2023	1
10	Pendidikan Kimia			B	26/02/2024	3
11	Pendidikan Matematika			C	09/11/2018	10
12	Pendidikan Sejarah			C	29/05/2024	
4	Universitas Abulyatama	B	10/10/2022			
1	Pendidikan Bahasa Dan Sastra Indonesia			B	28/03/2020	1
2	Pendidikan Bahasa Inggris			B	10/01/2022	4
3	Pendidikan Biologi			B	10/01/2022	4
4	Pendidikan Fisika			C	19/09/2020	3
5	Pendidikan Jasmani, Kesehatan Dan Rekreasi			B	03/09/2020	0
6	Pendidikan Kimia			-	-	0
7	Pendidikan Matematika			B	10/01/2022	5
8	Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan			B	10/04/2020	4
5	Universitas Iskandar Muda	C	15/08/2022			
1	Pendidikan Bahasa Inggris			C	14/11/2023	2
2	Pendidikan Guru Sekolah Dasar			B	07/08/2023	1
3	Pendidikan Matematika			C	07/08/2023	3
6	STKIP Bina Bangsa Getsempena	B	03/01/2023			
1	Pendidikan Bahasa Indonesia			B	07/02/2020	5
2	Pendidikan Bahasa Inggris			B	02/06/2021	6
3	Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini			B	27/10/2021	3
4	Pendidikan Guru Sekolah Dasar			B	18/04/2022	9
5	Pendidikan Jasmani			B	02/09/2021	4
6	Pendidikan Matematika			B	29/12/2020	7
7	STKIP Al-Washliyah	-	-			
1	Pendidikan Bahasa Arab			C	14/11/2019	1
2	Pendidikan Geografi			B	20/10/2021	3
8	Universitas Ubudiyah Indonesia	C	29/05/2024			
1	Pendidikan Guru Sekolah Dasar			B	21/11/2023	2
2	Pendidikan Komputer			-	-	1
9	Universitas Muhammadiyah Aceh	B	19/03/2024			
1	Pendidikan Agama Islam			B	14/12/2019	4
2	Tadris Bahasa Inggris			B	14/11/2020	6
3	Tadris Biologi			C	12/12/2020	1
4	Tadris Matematika			C	31/10/2020	2

Berdasarkan tabel di atas diketahui dari 47 program studi hanya 30 (63,8% yang terakreditasi B) sementara yang terakreditasi A 0 % (tidak ada), selebihnya belum terakreditasi BAN-PT. Hal ini menunjukkan kurangnya komitmen organisasi dosen karena dalam akreditasi prodi masih jauh dari harapan menjadikan PTS yang berkualitas. Berdasarkan permasalahan kerja di atas, komitmen dosen merupakan hal yang mutlak dapat diperhatikan sebagai indikator penentu keberhasilan peserta didik (mahasiswa). Masalah yang dialami dan sepatutnya diantisipasi PTS adalah: (1) peluang PTN yang menyelenggarakan penerimaan mahasiswa baru dengan berbagai versi semakin terbuka sehingga kompetitor bukan hanya dari PTS saja, (2) persepsi masyarakat terhadap penyelenggaraan pembelajaran di PTS yang baik masih rendah, (3) budaya organisasi PTS yang belum kondusif, (4) sistem reward yang diberikan kepada karyawan di PTS yang masih berbeda dengan karyawan di PTN, dan (5) gaya kepemimpinan pengambil keputusan yang sering tergantung kepada kepentingan ketua yayasan, (6) internal staf yang masih cenderung di dominasi oleh staf yang berasal dari PTN, dan (7) kecenderungan masyarakat yang lebih menyakini PTS di ibukota provinsi.

PTS dalam menghasilkan mutu lulusan yang setara dengan PTN memerlukan komitmen organisasi yang tinggi dari setiap tenaga pengajar (Dosen) PTS sebagai anggota organisasi perguruan tinggi yaitu: (1) Melaksanakan visi dan misi, (2) Memimpin penyelenggaraan Tridharma Perguruan Tinggi, pendalaman dan pengalaman, (3) Mengajukan rencana anggaran pendapatan dan belanja fakultas kepada rektor untuk mendapat pengesahan setelah mendapat persetujuan senat fakultas, (4) Melaporkan dan mempertanggung jawabkan realisasi anggaran pendapatan belanja fakultas kepada senat fakultas, dan rektor, (5) melaksanakan

tugas manajerial di tingkat fakultas serta menjaga dan melaksanakan hubungan yang harmonis di lingkungan universitas, dan (6) Menyampaikan segala keterangan kepada rektor dan yayasan Perguruan Tinggi baik diminta atau tidak.

Banyak faktor yang diduga dapat mempengaruhi komitmen organisasi dosen di universitas swasta untuk meningkatkan mutu lulusannya. Faktor-faktor tersebut dapat diduga antara lain: reward yang tidak jelas, tingginya semangat kompetitif, kurangnya fasilitas, budaya kerja, iklim kerja, gaya kepemimpinan atasan, pengetahuan yang dimiliki, kelancaran komunikasi di dalam organisasi, serta motivasi kerja dosen dan lain-lain. Menurut Robbins & Judge (2016: 114) untuk dapat mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien kita harus memahami perilaku organisasinya, dimana variabel-variabel yang perlu diperhatikan adalah kepuasan kerja, komitmen dan kinerja manajer dalam organisasi tersebut. Selanjutnya ditegaskan komitmen organisasi sangat menentukan kepada kinerja organisasi, karena komitmen merupakan gambaran sikap keterikatan dan kesetiaan manajer terhadap organisasi.

Berdasarkan hasil observasi awal yang penulis lakukan, masih terlihat indikasi kurangnya komitmen organisasi dosen PTS di Kota Banda Aceh, seperti: (1) Jumlah dosen untuk beberapa unit kerja masih ada yang sedikit dan tidak sesuai dengan volume kegiatan yang ada pada unit kerja tersebut, sehingga menimbulkan kondisi pekerjaan dosen yang *overload* dan menyebabkan target yang diharapkan tidak tercapai, (2) terdapat kondisi pegawai yang tidak nyaman dalam bekerja karena harus menyelesaikan *deadline* pekerjaan yang terlalu menekan pada hasil akhir sehingga dinamika kelompok melalui komunikasi dan koordinasi sangat sedikit terjadi menyebabkan hubungan interpersonal menjadi rendah, serta waktu istirahat

yang kurang karena digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan, (3) masih terdapat konflik antar dosen dikarenakan masing-masing mengejar target menyelesaikan pekerjaan sehingga menyebabkan rasa kurang percaya antar dosen dalam organisasi, (4) masih terdapat dosen yang melakukan kegiatan diluar kampus demi menambah kebutuhan finansial karena gaji yang diterima sebagai dosen di PTS dirasakan masih kurang memadai. Dosen dalam sebuah organisasi akan menentukan keberhasilan dari organisasi tersebut, sehingga perlu dilakukan analisis faktor-faktor yang menentukan komitmennya.

Kreitner dan Knicki (2007: 381) mengemukakan bahwa komitmen organisasi berfluktuasi sesuai dengan keadaan faktor yang mempengaruhinya, yaitu: (1) psikologis dan sosial, yang mencakup pertahanan ego, motivasi individu, dan tekanan teman sejawat; (2) organisasi, yang meliputi komunikasi, dan situasi internal organisasi; (3) karakteristik proyek; dan (4) kontekstual. Greenberg and Baron (2014: 173) mengemukakan beberapa faktor yang menentukan tingkat komitmen seseorang, yaitu : (1) tingkat tanggung jawab dan otonomi yang diberikan kepada seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya; (2) kesempatan bekerja di tempat lain; (3) sifat-sifat pribadi seseorang, seperti tingkat rasa puas pada pekerjaan yang ada; dan (4) situasi atau budaya organisasi, seperti kedekatan atau kebaikan pimpinan dapat membuat komitmen pegawainya menjadi tinggi.

Allen dan Meyer (2004: 15) mengemukakan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Penjelasan Allen dan Meyer sejalan dengan penjelasan Kreitner dan Kinicki serta Baron dan Greenberg yang mengemukakan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kepuasan kerja. Model Loop Kinerja-Kepuasan-Usaha dari Newstrom (2007:

209) menjelaskan bahwa (1) kepuasan atau ketidakpuasan secara langsung mempengaruhi besar-kecilnya komitmen, pengunduran diri, ketidakhadiran, kelambatan, pencurian, kekerasan, dan anggota organisasi yang miskin kinerja; (2) komitmen secara langsung mempengaruhi besar-kecilnya usaha; (3) usaha secara langsung mempengaruhi kinerja; (4) kinerja secara langsung berpengaruh pada imbalan; (5) imbalan secara langsung mempengaruhi persepsi tentang keadilan imbalan, dan (6) persepsi tentang keadilan imbalan secara langsung mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan.

Berdasarkan Model Loop, Kinerja-Kepuasan-Usaha yang diuraikan di atas, dapat diketahui bahwa motivasi kerja dan kepuasan adalah faktor yang secara langsung mempengaruhi komitmen, dan komitmen juga menjadi faktor tunggal yang secara langsung mempengaruhi usaha. Dengan demikian, jika seseorang dosen memiliki motivasi kerja dan mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi, maka komitmen organisasinya akan semakin kuat, dan selanjutnya komitmen organisasi yang kuat tersebut menyebabkan usaha yang dilakukan semakin besar. Sehubungan dengan komitmen organisasi,

Menurut Colquitt, LePine, dan Wesson (2015: 64) komitmen dipengaruhi oleh banyak faktor. Mekanisme organisasi diantaranya mencakup struktur persepsi dosen terhadap kepemimpinan, budaya organisasi (*organizational culture*), struktur organisasi (*organizational structure*). Mekanisme tim mencakup perilaku dan gaya kepemimpinan (*leadership style and behavior*), kekuasaan dan pengaruh kepemimpinan (*leadership power and influence*), proses tim dan karakteristik tim (*processes and characteristics team*). Karakteristik individu mencakup kepribadian dan nilai-nilai etika/budaya (*personality and cultural values*), dan kemampuan

(*ability*). Mekanisme individu termasuk kepuasan kerja (*job satisfaction*), stres/tekanan (*stress*), motivasi (*motivation*), kepercayaan, keadilan, dan etika (*trust, justice, and ethics*), dan pengambilan keputusan (*learning and decision making*). Sedangkan hasil yang diharapkan adalah kinerja (*job performance*), dan komitmen organisasi (*Organizational Commitment*).

Komitmen organisasi menurut Colquitt, LePine, dan Wesson (2015: 68) dibedakan atas tiga komponen, yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen normatif (*normative commitment*), dan komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*). Komitmen afektif berkaitan dengan keinginan individu secara emosional untuk tetap (*want to*) terikat dengan profesinya. Hal ini dikarenakan individu merasa bahwa nilai-nilai dan tujuan yang ada dalam dirinya sama dengan nilai-nilai dan tujuan profesi yang dimasukinya. Komitmen normatif merupakan komitmen dengan dasar kewajiban (*ought to*) untuk tetap bertahan pada suatu profesi karena memang itu adalah suatu hal yang harus dilakukannya. Dalam hal ini, terjadi juga internalisasi nilai-nilai suatu profesi di dalam diri individu. Komitmen berkelanjutan merupakan komitmen yang didasari oleh kesadaran akan sejumlah biaya yang akan ditanggung jika bertahan atau jika meninggalkan profesi tertentu.

Model Integrasi Perilaku Organisasi menjelaskan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja, dan selanjutnya budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasi. Ivancevich, Konopaste, dan Matteson (2008: 234) mengemukakan bahwa kepemimpinan yang memberikan kepercayaan atau memberdayakan seseorang sesuai kemampuannya adalah salah satu unsur yang

dapat meningkatkan komitmen organisasi. Model Integrasi Perilaku Organisasi dari Colquitt, LePine, dan Wesson menjelaskan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan secara tidak langsung mempengaruhi komitmen organisasi melalui motivasi kerja dan kepuasan kerja, sedangkan Ivancevich, Konopaste, dan Matteson (2008: 81) menjelaskan bahwa kepemimpinan secara langsung mempengaruhi komitmen organisasi. Selanjutnya, McShane dan Glinow mengemukakan beberapa cara untuk membangun kamitmen organisasi, yaitu: (1) keadilan dan dukungan; (2) berbagi nilai; (3) kepercayaan; (4) pengetahuan; dan (5) keterlibatan karyawan.

Berkaitan dengan komitmen organisasi dosen, Wau (2011: 11) dalam penelitiannya menemukan bahwa kepemimpinan, kemampuan, iklim kerja, dan motivasi berprestasi merupakan faktor yang secara langsung mempengaruhi komitmen afektif. Selain itu, juga ditemukan bahwa kepemimpinan, kemampuan, dan iklim kerja secara langsung mempengaruhi motivasi berprestasi. Siburian (2011: 133) dalam penelitiannya menemukan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja merupakan variabel yang secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja.

Menurut Sopiah (2014: 155), ada 5 faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional: (1) Budaya keterbukaan, (2) Kepuasan kerja, (3) Kesempatan personal untuk berkembang, (4) Arah organisasi, dan (5) Penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan. Faktor budaya organisasi diduga berperan di dalam memfasilitasi seorang dosen dalam berkomitmen kepada organisasinya. Seorang dosen yang berada di suatu organisasi yang lebih mengedepankan tanggungjawab baik secara perorangan maupun secara kelompok, diduga memiliki komitmen kuat terhadap organisasinya, dan budaya ini yang mencirikan PTS berbeda dari PTN, dimana budaya di PTN cenderung lebih terstruktur dan baku.

Sementara PTS sering mengesampingkan karena sangat terikat dengan kebijakan yayasan yang situasional sehingga diprediksi dapat memperlemah komitmen dosen terhadap organisasinya.

Menurut Sutrisno (2011: 2) budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Pendapat ini didukung hasil penelitian Ambarita (2010: 213) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Herminingsih dan Sumanto (2016:1) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Budaya organisasi yang baik diharapkan meningkatkan komitmen organisasi dosen di PTS Kota Banda Aceh, demikian juga dengan gaya kepemimpinan visioner berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Gaya kepemimpinan visioner atasan yang otoriter dirasakan kurang sesuai, sebaiknya tidak lagi tepat pada organisasi pendidikan tinggi namun harus diganti dengan gaya kepemimpinan visioner. Kepemimpinan Visioner adalah pemimpin yang mempunyai suatu pandangan visi misi yang jelas dalam organisasi, pemimpin visioner sangat lah cerdas dalam mengamati suatu kejadian di masa depan dan dapat menggambarkan visi misinya dengan jelas. Karena organisasi pendidikan berorientasi pada pelayanan bukan pada produksi, sehingga gaya kepemimpinan visioner sangat tepat diterapkan khususnya Indonesia menghadapi era industri 4.0 untuk menghasilkan sumber daya Indonesia yang unggul.

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Menurut Sutrisno (2012: 78) Kepuasan kerja merupakan suatu sikap individu terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar individu, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut factor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap factor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian dari individu dan hubungan sosial individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya. Seseorang yang tidak mempunyai kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negative dan pada gilirannya akan menimbulkan frustasi, sebaliknya seseorang dengan kepuasan kerja tinggi akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik.

Menurut Luthans (2014: 98), kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan yang disediakan oleh pekerjaan dan dipengaruhi oleh beberapa factor yaitu: pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan dan rekan kerja. Kepuasan kerja yang bersumber dari dalam diri dosen selanjutnya akan mempengaruhi komitmennya. Kepuasan kerja berkaitan dengan prospek pekerjaan apakah memberikan harapan untuk berkembang atau tidak, semakin aspek harapan terpenuhi maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja dosen. Demikian juga hasil penelitian Ambarita (2010: 243) menyimpulkan, kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitan Triana (2013: 1) menyimpulkan bahwa: (1) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, (2)

budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (3) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Hasil penelitian Silverthorne (2004: 592-599) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja dan komitmen organisasi. Hasil penelitian Sukriadi (2018: 139) menyimpulkan bahwa dampak komitmen organisasi pimpinan organisasi yang tinggi adalah rendahnya niat anggota atau karyawan untuk meninggalkan organisasi dan tingginya nilai kepuasan kerja karyawan.

Menurut Sofiah (2016: 97) motivasi kerja juga mempengaruhi sebuah komitmen organisasi. Hal ini dikarenakan motivasi kerja berkaitan dengan dorongan yang muncul dari diri seseorang untuk melakukan tugas secara keseluruhan berdasarkan tanggung jawab masing-masing (dosen) ataupun pemimpin. Bagi seorang dosen atau pemimpin, tugas dan tanggung jawab tersebut terlihat dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Diduga dosen maupun pemimpin yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka akan menghasilkan komitmen organisasi yang tinggi pula. Hasil penelitian Sirait (2016:363-388) menyimpulkan bahwa komunikasi interpersonal, budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian Situmorang (2014: 234-253) komitmen organisasi secara langsung dipengaruhi oleh kepemimpinan, pembelajaran, pengetahuan manajemen pendidikan, komunikasi interpersonal, dan kepuasan kerja.

Hasil laporan tahunan pada program studi LPTK di PTS Kota Banda Aceh menunjukkan bahwa tingkat akreditasi dari tahun 2018 pada persentase 25% sedangkan pada tahun 2019 pada persentase 24% hal ini menunjukkan bahwa

sebagian besar program studi yang ada di LPTK belum memiliki akreditasi yang baik (akreditasi C sebanyak 75%). Hasil ini menunjukkan bahwa kualitas sebuah lembaga organisasi sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang menjadi input dalam komitmen organisasi, dan salah satunya adalah dosen. Idealnya dosen selaku pendidik yang profesional harus senantiasa menunjukkan komitmen yang baik dalam mendukung tercapainya tujuan sebuah organisasi. Dosen tidak hanya menghasilkan lulusan yang kompeten akan tetapi dosen juga dapat meningkatkan dan mengamalkan ilmunya serta menjadi panutan untuk kepentingan dalam kehidupan semua orang. Karena itu, komitmen organisasi dosen tidak hanya diukur dari seberapa banyak output yang dihasilkan akan tetapi bagaimana proses dan keberlanjutan dari output tersebut. (Laporan Tahunan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XIII Aceh, 2019).

Berkaitan dengan budaya organisasi kerja yang belum maksimal, kepemimpinan visioner belum berjalan dengan baik, hal ini berdampak pada kepuasan kerja dan motivasi kerja akan mempengaruhi komitmen organisasi dosen sebagai tenaga pengajar di PTS Kota Banda Aceh, maka diperlukan suatu penelitian atau survey kausal dengan pendekatan analisis jalur yang berkaitan dengan budaya organisasi, gaya kepemimpinan visioner, kepuasan kerja, Motivasi kerja terhadap komitmen organisasi dosen Universitas Swasta di Banda Aceh. Memperhatikan adanya pengaruh antar variabel yang saling mempengaruhi, maka perlu dilakukan penelitian mengenai komitmen organisasi dan variabel variabel terkait dengan isu-isu yang berkenaan dengan pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan visioner, kepuasan kerja, dan motivasi terhadap komitmen organisasi dosen pada program studi LPTK di PTS kota banda Aceh. Penelitian ini untuk mengetahui sejauh mana

ke empat faktor ini dapat menentukan komitmen organisasi telah mendorong pentingnya pelaksanaan kajian lebih mendalam lagi melalui penelitian ilmiah. Penelitian ini diharapkan dapat didukung dengan data empirik yang dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah. Hal ini mendorong pelaksanaan penelitian ini dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Visioner, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap komitmen organisasi dosen pada program studi LPTK di PTS kota banda Aceh”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, menjelaskan secara konkret bahwa Komitmen organisasi dosen pada program studi LPTK di PTS kota banda Aceh dapat dipengaruhi oleh banyak variabel. Kinerja dosen dapat dipandang sebagai variabel endogen dan juga dipengaruhi oleh berbagai variabel lain, sehingga banyak hasil-hasil penelitian menggambarkan hubungan secara kausalitas antar variabel terhadap komitmen organisasi dengan model yang berbeda-beda. Berdasarkan teori dapat diajukan beberapa identifikasi masalah, yaitu: (1) apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan komitmen organisasi dosen pada program studi LPTK di PTS kota Banda Aceh?; (2) apakah ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja dosen pada program studi LPTK di PTS kota Banda Aceh?; (3) apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dosen pada program studi LPTK di PTS kota Banda Aceh?; (4) apakah ada pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja dosen pada program studi LPTK di PTS kota Banda Aceh?; (5) apakah ada pengaruh kemampuan terhadap kepuasan kerja dosen pada program studi LPTK di PTS kota Banda Aceh?; (6) apakah ada

pengaruh kepercayaan terhadap kepuasan kerja dosen pada program studi LPTK di PTS kota Banda Aceh?; (7) apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja dosen pada program studi LPTK di PTS kota Banda Aceh?; (8) apakah ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap motivasi kerja dosen pada program studi LPTK di PTS kota Banda Aceh?; (9) apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja dosen pada program studi LPTK di PTS kota Banda Aceh?; (10) apakah ada pengaruh efikasi diri terhadap motivasi kerja dosen pada program studi LPTK di PTS kota Banda Aceh?; (11) apakah ada pengaruh kemampuan terhadap motivasi kerja dosen pada program studi LPTK di PTS kota Banda Aceh?; (12) apakah ada pengaruh kepercayaan terhadap motivasi kerja dosen pada program studi LPTK di PTS kota Banda Aceh?; (13) apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dosen pada program studi LPTK di PTS kota Banda Aceh?; (14) apakah ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi dosen pada program studi LPTK di PTS kota Banda Aceh?; (15) apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi dosen pada program studi LPTK di PTS kota Banda Aceh?; (16) apakah ada pengaruh efikasi diri terhadap komitmen organisasi dosen pada program studi LPTK di PTS kota Banda Aceh?; (17) apakah ada pengaruh kemampuan terhadap komitmen organisasi dosen pada program studi LPTK di PTS kota Banda Aceh?; (18) apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dosen pada program studi LPTK di PTS kota Banda Aceh?; (19) apakah ada pengaruh stress kerja terhadap komitmen organisasi dosen pada program studi LPTK di PTS kota Banda Aceh?; (20) apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi dosen pada program studi LPTK di PTS kota Banda Aceh?

1.3 Pembatasan Masalah

Dosen di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) kota Banda Aceh merupakan unsur penting dalam menunjang keberhasilan organisasi Perguruan Tinggi Swasta (PTS) kota Banda Aceh, meskipun bukan satu-satunya faktor penentu keberhasilan, tetapi eksistensinya tidak dapat dipandang secara parsial. Dosen di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) kota Banda Aceh memiliki karakteristik yang berbeda dengan tenaga kerja lainnya. Oleh karena itu pendekatan manajerial yang dilakukan akan berbeda dengan tenaga kerja lainnya.

Mengingat banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi dosen di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) kota Banda Aceh seperti yang diuraikan dalam latar belakang dan identifikasi masalah, maka dipandang perlu untuk melakukan pembatasan masalah. Sebagai dasar pertimbangan objektif yang digunakan untuk pembatasan masalah yaitu tujuan dan manfaat penelitian yang diharapkan, baik manfaat teoretis maupun manfaat praktis. Sehingga penelitian ini dibatasi hanya meneliti variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan visioner, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi dosen. Sehubungan dengan variabel penelitian, peneliti akan meneliti pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan visioner terhadap kepuasan kerja. Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan visioner terhadap motivasi kerja. Selain itu peneliti juga meneliti Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan visioner, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi dosen di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) kota Banda Aceh. Dengan demikian, variabel eksogenusya terdiri dari budaya organisasi dan gaya kepemimpinan visioner, sedangkan untuk variabel

endogenusnya adalah kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi dosen.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah yang sudah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi dosen berpengaruh terhadap kepuasan kerja dosen pada program studi LPTK di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) kota Banda Aceh?
2. Apakah gaya kepemimpinan visioner Ketua Prodi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dosen pada program studi LPTK di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) kota Banda Aceh?
3. Apakah budaya organisasi dosen berpengaruh terhadap motivasi kerja dosen pada program studi LPTK di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) kota Banda Aceh?
4. Apakah gaya kepemimpinan visioner Ketua Prodi berpengaruh terhadap motivasi kerja dosen pada program studi LPTK di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) kota Banda Aceh?
5. Apakah budaya organisasi dosen berpengaruh terhadap komitmen organisasi dosen pada program studi LPTK di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) kota Banda Aceh?

6. Apakah gaya kepemimpinan visioner Ketua Prodi berpengaruh terhadap komitmen organisasi dosen pada program studi LPTK di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) kota Banda Aceh?
7. Apakah kepuasan kerja dosen berpengaruh terhadap komitmen organisasi dosen pada program studi LPTK di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) kota Banda Aceh?
8. Apakah motivasi kerja dosen berpengaruh terhadap komitmen organisasi dosen pada program studi LPTK di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) kota Banda Aceh?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diajukan, tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dosen pada program studi LPTK di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) kota Banda Aceh.
2. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan visioner terhadap kepuasan kerja dosen pada program studi LPTK di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) kota Banda Aceh.
3. Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja dosen pada program studi LPTK di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) kota Banda Aceh.

4. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan visioner terhadap motivasi kerja dosen pada program studi LPTK di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) kota Banda Aceh.
5. Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dosen pada program studi LPTK di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) kota Banda Aceh.
6. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan visioner terhadap komitmen organisasi dosen pada program studi LPTK di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) kota Banda Aceh.
7. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dosen pada program studi LPTK di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) kota Banda Aceh.
8. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi dosen pada program studi LPTK di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) kota Banda Aceh.

1.6. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat memberi manfaat dalam berbagai aspek baik dilihat dan kepentingan pengembangan teori maupun untuk kepentingan praktis.

1.6.1 Secara Teoretis

Hasil penelitian ini secara teoretis diharapkan menjadi sumbangsih atau minimal sebagai bahan pengemban ilmu yang relevan dengan kajian penelitian ini, khususnya di bidang manajemen pendidikan terutama aspek komitmen organisasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan visioner, kepuasan kerja dan motivasi kerja.

Proses dan hasil penelitian ini didasari oleh teori-teori budaya organisasi gaya kepemimpinan visioner, kepuasan kerja dan motivasi kerja di bidang pendidikan pada dosen pada program studi LPTK di PTS kota banda Aceh, oleh karena itu diharapkan dapat mengembangkan atau minimal membuktikan teori-teori yang sudah ada.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan kepada lembaga-lembaga penyelenggara sistem pendidikan terutama ditingkat PTS. Hasil penelitian dapat dimanfaatkan oleh berbagai pihak. Menambah pengetahuan dan pengalaman penulis apabila tujuan/praktek di lembaga kependidikan dan memperluas cakrawala ilmu terutama dalam hal-hal yang berhubungan dengan kepuasan kerja, motivasi, kecerdasan emosional, dan tipe kepemimpinan terhadap komitmen organisasi.

1.6.2 Secara Praktis

Pihak yang diharapkan mendapatkan manfaat praktis dari penelitian ini dalam rangka menghadapi permasalahan adalah:

1. Ketua prodi dan dosen di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) kota Banda Aceh. Diharapkan hasil penelitian ini dapat membantu mengembangkan pemikiran bagi dosen pada program studi LPTK di PTS kota banda Aceh sebagai masukan dalam pertimbangan untuk kebijaksanaan oleh PTS dalam rangka meningkatkan usaha untuk mencapai visi dan misi PTS yang telah ditetapkan yang berkaitan dengan masalah budaya organisasi, gaya kepemimpinan visioner, kepuasan kerja, motivasi, komitmen organisasi, pada ketua prodi dosen pada program studi LPTK di PTS kota banda Aceh. Ketua program studi LPTK di PTS sebagai bahan untuk

membina komitmen, perilaku kepemimpinan pada diri pemimpin tingkat operasional dan juga pada diri sendiri dalam mengelola sumber daya yang ada. Sebagai bahan masukan dalam mempersiapkan, memilih, mengangkat, dan sumber daya manusia yang mengabdikan di satuan pendidikan agar sejak diangkat hingga pemberhentian kelak tetap memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Tenaga-tenaga kependidikan yang sedang dan akan mempersiapkan diri menjadi pimpinan lembaga pendidikan sebagai bahan masukan agar sejak dini membekali diri sejumlah kompetensi dan sikap yang dapat membuat diri kelak sebagai pemimpin yang komit terhadap lembaga dan tugas yang diemban.

2. Peneliti Lain. Bagi peneliti lain sebagai masukan dan atau pertimbangan dalam mengkaji masalah-masalah yang relevan dengan masalah penelitian ini. Sebagai referensi bagi ketua program studi dan dosen pada program studi LPTK di PTS dalam memperdayakan dosen untuk meningkatkan komitmen organisasi dalam mencapai visi misi PTS, sebagai referensi bagi LLDIKTI XIII Aceh dalam memperdayakan PTS dan dosen untuk meningkatkan komitmen terhadap ketua prodi dan dosen pada program studi LPTK di PTS, dan sebagai bahan evaluasi dan umpan balik keefektifan kerja dan sebagai tolak ukur dalam meningkatkan komitmen organisasi.
3. Peneliti. Sebagai referensi dan kontribusi bagi peneliti dalam membangkitkan komitmen bagi tenaga kependidikan terhadap lembaga pendidikan tempat bekerjanya.