



KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA DOSEN DI UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

Mauna*

Miftha Safitri**

*Program Studi Psikologi, Universitas Negeri Jakarta

** Program Studi Psikologi, Universitas Negeri Jakarta

DOI: <https://doi.org/10.21009/JPPP.042.06>

Alamat Korespondensi:

mauna@unj.ac.id

ABSTRACT

This study aims to examine empirically whether there is influence between job involvement to organizational commitment. The subject were 221 lecturer of State University of Jakarta (UNJ) selecting using incidental sampling technique. This type of research is a quantitative research, data collection techniques using research data obtained through survey instruments adapted from previous researchers. Instruments made have been tested for validity and reliability, and belonging to the reliable criteria. Research hypothesis testing was performed using linear regression analysis of the predictors, with the job involvement as a predictor variable. The analysis shows a correlation coefficient of 0,000, less than the significance level (0.05). This value is interpreted that there are significant job involvement to organizational commitment. The influence of job involvement against organizational commitment in this research is 24.2%. So this research indicates that the influence of job involvement against organizational commitment lecturers of the State University of Jakarta.

Keywords

organizational commitment, job involvement, lecture

1. Pendahuluan

Indonesia adalah salah satu negara yang sedang dalam proses pembangunan dan merupakan salah satu sektor penting dalam pembangunan itu sendiri adalah pendidikan. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Dasar tahun 1945 menyatakan bahwa setiap warga negara Indonesia berhak mendapatkan pendidikan. Pemerintah Indonesia melalui Departemen Pendidikan Nasional berusaha melakukan perbaikan dalam bidang pendidikan yang ada untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Pendidikan nasional berfungsi untuk mengembangkan kemampuan serta meningkatkan mutu kehidupan dan martabat manusia Indonesia dalam upaya mewujudkan tujuan nasional (UUD Pasal 3 No. 2 tahun 1989). Oleh karena itu, pendidikan

harus berlangsung secara berkelanjutan sejak seseorang masih berada dalam lingkungan keluarga dan selanjutnya di dukung oleh pendidikan formal. Pendidikan formal di mulai dari sekolah dasar hingga ke jenjang perguruan tinggi (Seniati, 2006).

Universitas terdiri dari sivitas akademika yang saling berinteraksi. Secara tradisional, universitas didefinisikan sebagai komunitas orang-orang terpelajar yang mengatur dirinya sendiri (Karmel, 1989). Menurut Blackburn and Lawrance (1995), universitas merupakan salah satu organisasi sosial di dunia yang paling dominan karena universitas memiliki peran penting dalam mempersiapkan seseorang untuk menduduki jabatan dan bergabung dalam profesi tertentu, mentransmisikan budaya pada generasi berikutnya, memberikan kritik ke-

pada masyarakat, serta menghasilkan dan menerapkan ilmu pengetahuan.

Saat ini semakin banyak penduduk Indonesia yang menempuh pendidikan tinggi untuk memperoleh pendidikan yang lebih baik. Banyaknya penduduk yang mengikuti pendidikan tinggi menuntut semakin banyaknya dosen yang merupakan sumber daya manusia utama di perguruan tinggi.

Sesuai dengan Tri Dharma Perguruan Tinggi, tugas seorang dosen adalah mengajar, meneliti, dan melakukan pengabdian. Ketiga tugas ini dibebankan pada setiap dosen. Selain itu, ada juga kegiatan lain yang harus dijalankan dosen, misalnya memegang jabatan struktural dan menjadi anggota panitia atau kelompok kerja yang menjalankan kegiatan untuk fakultas ataupun universitas (*Singapore Career Guide*, 1994, dalam Seniati, 2006).

Sampai saat ini pekerjaan sebagai dosen merupakan bidang pekerjaan yang masih kurang diminati. Berdasarkan data Pangkalan Data Pendidikan Tinggi Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi (PDDIKTI Kemenristek) sampai tahun 2014 terdapat 71.881 dosen dengan jumlah mahasiswa kurang lebih 1.669.072 di seluruh perguruan tinggi se-Indonesia. Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan kurangnya tenaga pengajar di perguruan tinggi negeri. Kurangnya tenaga pengajar perguruan tinggi tersebut, kemudian diikuti dengan masalah pengkaderan dosen terutama dengan banyaknya jumlah tenaga pengajar yang kurang berkomitmen dalam menjalankan tugasnya sebagai dosen (Seniati, 2006).

Masalah lain yang dihadapi kebanyakan perguruan tinggi khususnya perguruan tinggi negeri adalah cukup banyaknya dosen yang melakukan kegiatan di luar kampus (*moonlighting*) demi mencukupi kebutuhan finansial karena gaji sebagai dosen dirasakan kurang memadai (*Better Pay*, 1995; *The University of Indonesia as a Legal Entity*, Volume II, 2000, dalam seniati, 2006).

Salah satu masalah yang disebabkan oleh kurangnya komitmen dosen terlihat pada kehadirannya didalam kelas. Rata-rata jam kehadiran dosen pada salah satu universitas adalah 19,5 jam/minggu sedangkan kewajiban dosen sesuai dengan peraturan menurut SK Dekan No 20/2006 pada universitas tersebut adalah 25 jam/minggu. Permasalahan mengenai kehadiran juga terlihat

pada beberapa dosen Universitas Negeri Jakarta yang ketidakhadirannya melebihi dari 3 pertemuan, sedangkan kewajiban mengajar dalam satu mata kuliah adalah 16 pertemuan dalam satu semester.

Permasalahan tersebut juga terjadi di Universitas Negeri Jakarta yang terlihat dari kurangnya kehadiran dosen Universitas Negeri Jakarta. Ketidakhadiran dosen cenderung merugikan mahasiswa dan proses pembelajaran dikarenakan ketidakhadiran dosen di perguruan tinggi dapat membuat mahasiswa tidak menerima haknya dalam mendapatkan informasi dan pengetahuan yang diharapkan secara langsung dari dosen ketika sedang dalam proses pembelajaran maupun secara tidak langsung bisa melalui diskusi di luar kelas. Kurangnya kehadiran dosen di perguruan tinggi juga menyulitkan bagi birokrat perguruan tinggi untuk dapat menjalankan langkah-langkah untuk lebih memajukan Universitas Negeri Jakarta.

Sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, sumber daya manusia bukan hanya semata-mata menjadi objek pencapaian tujuan, tetapi sekaligus menjadi pelaku untuk mewujudkan tujuan organisasi (Noermijati & Risti, 2010). Dengan demikian, Universitas Negeri Jakarta harus mengembangkan sumber daya manusia (dosen) sehingga mampu membentuk komitmen terhadap organisasi yang mencerminkan tingkat kesungguhan dosen dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Hal ini didukung dengan pendapat Kuntjoro (dalam Seniati, 2006) yang menyatakan komitmen organisasi sangat penting sehingga beberapa organisasi memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan yang ditawarkan dalam pekerjaan.

Sementara Wyatt (dalam Yuwono dkk, 2006) menyatakan kurangnya pemahaman terhadap komitmen organisasi menyebabkan indeks komitmen pegawai (*commitment index*) Indonesia secara umum menurun. Indonesia berada pada posisi terendah dibandingkan dengan asia pasifik. Berdasarkan hal tersebut, permasalahan yang perlu ditanggapi serius oleh pihak yang mempunyai kompetensi secara formal menyangkut rendahnya komitmen organisasi karena dengan komitmen yang tinggi akan membuat terhindar dari perilaku-perilaku negatif seperti membolos,

meninggalkan jam kerja, tindakan kekerasan dan lain sebagainya.

Untuk melakukan pengembangan Universitas Negeri Jakarta secara umum, diperlukan penelitian mengenai tingkat komitmen dosen serta faktor-faktor yang memengaruhi komitmen dosen sehingga universitas dapat melakukan berbagai kegiatan dan kebijakan untuk mempertahankan komitmen dosen. Secara khusus, penelitian mengenai komitmen organisasi perlu dilakukan pada dosen karena komitmen dosen pada universitas dapat memengaruhi tingkah laku dosen dalam proses mengajar, berinteraksi dengan mahasiswa, rekan kerja dan pimpinan fakultas maupun universitas, serta memengaruhi produktivitas dosen dalam melakukan penelitian, menulis artikel ilmiah, serta memberikan pelayanan pada masyarakat yang merupakan sebagian dari ukuran keberhasilan universitas (Peterson & Mets, 1987; Proposal-proposal QUE Universitas Indonesia, batch III, 1999, dalam Seniati, 2006).

Selain itu, terdapat faktor-faktor lain yang kemungkinan mempengaruhi komitmen organisasi seperti keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja merupakan salah satu faktor internal yang perlu ditingkatkan untuk kemajuan organisasi sehingga bisa menghasilkan kerja yang maksimal. Pernyataan di atas didukung oleh Robbins (1996) yang menyatakan keterlibatan kerja sebagai proses partisipatif yang menggunakan seluruh kapasitas pekerja dan dirancang untuk mendorong peningkatan komitmen bagi suksesnya suatu organisasi.

Keterlibatan kerja merupakan bentuk partisipasi dalam diri individu untuk berusaha semaksimal mungkin guna mencapai komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Hal ini semakin diperjelas dengan hasil-hasil penelitian sebelumnya, misalnya penelitian yang dilakukan oleh Kartiningsih (2007) yang berjudul "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Studi pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Semarang" serta penelitian dari Blau dan Boal (1987) yang berjudul "*Conceptualizing How Job Involvement and Organizational Commitment Affect Turnover and Absenteeism*". Berdasarkan kedua penelitian tersebut, menunjukkan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh terhadap

komitmen organisasi artinya bahwa dengan peningkatan keterlibatan kerja akan meningkatkan komitmen organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa ada faktor besar yang kemungkinan memengaruhi komitmen organisasi, yaitu keterlibatan kerja. Sampai saat ini, kebanyakan penelitian mengenai komitmen organisasi dilakukan pada perusahaan ataupun organisasi bisnis dan juga belum ada penelitian terbaru yang meneliti pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mendalami komitmen organisasi khususnya pada dosen universitas karena universitas memiliki ciri dan tujuan yang berbeda dengan perusahaan maupun organisasi bisnis. Pekerjaan dosen juga memiliki karakteristik dan dinamika yang berbeda dengan pekerjaan lain. Berdasarkan beberapa hal yang dipaparkan di atas, peneliti ingin mengetahui apakah keterlibatan kerja pada dosen akan memengaruhi rendah atau tingginya tingkat komitmen organisasi pada dosen Universitas Negeri Jakarta.

Komitmen organisasi adalah suatu karakteristik hubungan pekerja dengan organisasi dan memiliki hubungan terhadap keputusan untuk melanjutkan keanggotaannya dalam suatu organisasi (Meyer & Allen, 1990). Menurut Allen dan Meyer komitmen organisasi merupakan kelekatan emosi, identifikasi individu dengan organisasi dan keinginan untuk tetap menjadi anggota dalam organisasi. Komitmen tidak hanya berhubungan dengan keluar masuknya karyawan, tetapi berkaitan juga dengan tingkat kerelaan karyawan untuk berkorban dalam organisasi (Meyer dkk, 1990).

Berdasarkan definisi dan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi didefinisikan sebagai sikap kerja individu yang merupakan hasil dari identifikasi diri dengan tujuan dan nilai-nilai dalam organisasi yang memengaruhi keputusan pekerja untuk bertahan dalam keanggotaannya dalam suatu organisasi.

Dubin (1961, dalam Lodahl & Kejner, 1965) menyatakan bahwa keterlibatan kerja adalah internalisasi nilai-nilai dari keistimewaan sebuah pekerjaan. Internalisasi nilai yang dimaksud terwujud dalam tingkah laku yang ditampilkan dari cara berpikir individu. Menurut Lodahl dan kejner (1965) dan Robbins (2003), keterlibatan kerja

merupakan derajat dimana seseorang mengidentifikasi diri terhadap pekerjaannya, berpartisipasi secara aktif, dan menyadari bahwa performa yang ditampilkan merupakan hal yang penting bagi harga dirinya. definisi di atas mendeskripsikan bahwa seseorang akan dikatakan memiliki keterlibatan kerja yang tinggi ketika seseorang menganggap pekerjaannya sebagai bagian yang paling penting dalam kehidupannya, dan sebagai seseorang yang secara personal sangat dipengaruhi oleh situasi dalam pekerjaan, rekan kerja, perusahaan, dan hal-hal lain yang berkaitan dengan pekerjaannya (Lodahl & Kejner, 1965; dalam Blau, 1989). Perlu diingat bahwa seseorang yang terlibat dalam pekerjaannya belum tentu merasa senang dengan pekerjaannya karena pada kenyataannya seseorang yang merasa tidak senang dengan pekerjaannya juga dapat memiliki derajat keterlibatan kerja yang sama dengan orang yang menyukai pekerjaannya (Lodahl & Kejner, 1965).

Lodahl & Kejner (1965) telah membedakan dua konteks yang berbeda mengenai keterlibatan kerja yaitu *specific paarticular job context* dan *generalized work context*. Tetapi penelitian tersebut di tentang oleh Kanungo (1982). Menurut Kanungo keterlibatan kerja yang spesifik dan keterlibatan kerja secara umum tidak sama. Kanungo (1982) menyatakan bahwa keterlibatan kerja secara spesifik merupakan keyakinan diri dimana pekerjaan saat ini dapat memberikan kepuasan akan kebutuhan dirinya dalam pengembangan diri. Sebaliknya, keterlibatan kerja secara umum merupakan kepaercayaan yang normatif mengenai nilai dalam bekerja dan lebih di sebabkan oleh budaya sebelumnya yang telah dikondisikan dan diasosialisasikan.

2. Metode Penelitian

Tipe penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan penelitian korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah Dosen tetap Universitas Negeri Jakarta. Subjek penelitian ini memiliki karakteristik sebagai berikut dosen tetap Universitas Negeri Jakarta dan sudah memiliki masa kerja minimal 2 tahun. Teknik sampling yang dilakukan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling*. Teknik non probalitas yang digunakan adalah jenis *incidental sampling*.

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 221 orang. Pada penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Kuesioner untuk variabel komitmen organisasi menggunakan alat ukur *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ) yang dikembangkan dari dasar teori Allen dan Meyer dan diadaptasi oleh Prof. Liche Seniati dari Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia. Instrumen ini berjumlah 18 pernyataan. Sedangkan untuk instrumen keterlibatan kerja yang digunakan dalam penelitian yaitu *Job Involvement Questionnaire* (JIQ) ini dikembangkan dari teori Kanungo yang diadaptasi oleh Riri Damayanti dari Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia. Instrumen ini berjumlah 9 pernyataan.

3. Hasil Penelitian dan Diskusi

Sebelum instrumen digunakan terlebih dahulu dilakukan proses uji validitas dan reliabilitas. Untuk instrumen OCQ memiliki reliabilitas 0,833 dan instrumen JIQ memiliki reliabilitas 0,753, keduanya termasuk dalam kategori reliabel. Instrumen OCQ memiliki 3 item yang gugur sedangkan JIQ memiliki 1 item yang gugur.

Penelitian dilakukan di Universitas Negeri Jakarta yang terbagi menjadi beberapa kampus yaitu Kampus A Rawamangun, Kampus B Velodrome, Kampus D Halimun dan Kampus E Setiabudi. Penyebaran instrumen dilakukan dengan memasuki masing-masing sebanyak 61 program studi. Proses penyebaran instrument dibantu oleh pihak program studi baik koordinator program studi maupun staf tata usaha program studi.

Data mengenai komitmen organisasi didapatkan dari instrumen OCQ yang terdiri dari 18 item dan diisi langsung oleh subjek penelitian. Dari hasil penelitian dan pengolahan data menggunakan aplikasi *Winstep* diperoleh nilai minimum yaitu -1,02 dan nilai maksimum sebesar 6,41. Skor rata-rata (*mean*) komitmen organisasi adalah 1,2267 dengan standar deviasi 1,09098.

Skor komitmen organisasi yang didapat dari penelitian ini dikategorikan menjadi dua kategori yaitu tinggi dan rendah. Penentuan kategori dilakukan berdasarkan mean normatif dari data. Di bawah ini disajikan dalam bentuk tabel.

Tabel 1. Gambaran Skor Komitmen Organisasi

Kategori	Skor	Frekuensi	Persentase
Rendah	< 1,2267	130	58,8%
Tinggi	> 1,2267	91	41,2%

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa terdapat 130 subjek dengan persentase 58,8% termasuk dalam kategori memiliki komitmen organisasi rendah dan 91 subjek dengan persentase 41,2% memiliki komitmen organisasi tinggi. Sehingga secara umum dapat dilihat bahwa komitmen organisasi dosen Universitas Negeri Jakarta masih dalam kategori rendah. Hal ini terbukti dari penelitian yang dilakukan menunjukkan hasil bahwa lebih banyak subjek yang memiliki komitmen organisasi yang rendah.

Sedangkan untuk keterlibatan kerja menggunakan instrumen JIQ dengan 9 item. Data tersebut kemudian diolah menggunakan aplikasi *Winstep* yang memperoleh nilai minimum sebesar -283 dan nilai maksimum sebesar 7,24. Skor rata-rata (mean) keterlibatan kerja adalah 1,4962 dengan standar deviasi sebesar 1,83879.

Data keterlibatan kerja dikategorikan menjadi dua yaitu tinggi dan rendah. Penentuan kategori dilakukan berdasarkan mean normatif dari data. Di bawah ini disajikan dalam bentuk tabel.

Tabel 2. Kategorisasi Skor Iklim Psikologis

Kategori	Skor	Frekuensi	Persentase
Rendah	< 1,4962	123	55,7%
Tinggi	> 1,4962	98	44,3%

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa terdapat 123 subjek dengan persentase 55,7% termasuk dalam kategori memiliki keterlibatan kerja rendah dan 98 subjek dengan persentase 44,3% memiliki iklim keterlibatan kerja tinggi.

Berdasarkan hasil di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap keterlibatan kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai probabilitas (*sig*) sebesar 0,000. < 0,05. Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan regresi linear memperoleh nilai konstanta variabel komitmen organisasi sebesar 0,790 sedangkan koefisien regresi variabel keterlibatan kerja sebesar 0,292. Persamaan regresi diperoleh berdasarkan data yang ada yaitu: $\hat{Y} = 0,790 + 0,292X$. Berdasarkan hasil persamaan regresi ini juga dapat diketahui bahwa pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi dosen bersifat positif.

Dari data yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Besar kontribusi keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi dapat diketahui dengan melihat perolehan nilai *R Square* yaitu 0,242 atau sebesar 24,4%. Hal ini juga membuktikan bahwa keter-

libatan kerja bukan satu-satunya yang memengaruhi komitmen organisasi pada dosen Universitas Negeri Jakarta.

Hasil penelitian ini mendukung temuan pada penelitian terdahulu yang dilakukan pada Polisi di Polres Ende dengan jumlah sampel sebanyak 75 orang hasilnya terdapat pengaruh antara keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi. Dalam hal ini keterlibatan kerja yang tinggi menyebabkan individu lebih berkomitmen terhadap organisasinya, sebaliknya keterlibatan kerja yang rendah akan menjadikan individu kurang berkomitmen terhadap organisasinya (Ansel & Wijono, 2012).

Menurut Cherington (1989) faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi memiliki empat kategori, salah satunya adalah faktor personal yang berkaitan dengan jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan komitmen organisasi pada dosen pria dan wanita Universitas Negeri Jakarta. Selain itu, jika dilihat dari lamanya bekerja dapat diketahui bahwa terdapat perbedaan antara dosen yang sudah mengajar selama 2-10 tahun dengan dosen yang sudah mengajar selama lebih dari 10 tahun. Hasil dari penelitian ini di dapatkan bahwa dosen yang

sudah mengajar lebih dari 10 tahun memiliki dengan pendapat Morrow dan McElroy (dalam Seniati, 2002) yang mengemukakan bahwa pembentukan komitmen organisasi dilihat dari tahap perkembangan (*establishment stage*) yaitu tahap kurang dari 2 tahun, tahap lanjutan (*advancement stage*) yaitu tahap antara 2 sampai 10 tahun dan tahap pemeliharaan (*maintenance stage*) yaitu masa kerja lebih dari 10 tahun. Dimana pada tahap pemeliharaan yaitu masa kerja lebih dari 10 tahun diharapkan memiliki komitmen yang tinggi pada perguruan tinggi tempatnya mengajar.

Dalam penelitian ini, telah dijelaskan bahwa terdapat pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi dosen Universitas Negeri Jakarta. Berdasarkan data hasil perhitungan kategori skor yang telah dipaparkan di atas menunjukkan tingkat keterlibatan kerja dari dosen Universitas Negeri Jakarta termasuk kedalam kategori rendah dan diikuti dengan tingkat komitmen organisasi dosen yang termasuk ke dalam kategori rendah. Hasil tersebut secara langsung menunjukkan bahwa komitmen organisasi dosen Universitas Negeri Jakarta pada saat dilakukan pengambilan data untuk penelitian ini berada pada tingkat yang kurang baik. Untuk dapat meningkatkan hal tersebut, perguruan tinggi harus melakukan kontrol pada keterlibatan kerja dosen Universitas Negeri Jakarta seperti memperhatikan faktor eksternal yang berasal dari pekerjaan yang sedang dijalani seseorang, jabatan, beban kerja, tugas, dan lingkungan tempat kerja agar komitmen organisasi dosen Universitas Negeri Jakarta selalu dalam keadaan yang optimal.

4. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian ini diketahui bahwa jumlah dosen Universitas Negeri Jakarta yang memiliki keterlibatan kerja rendah lebih banyak daripada dosen Universitas Negeri Jakarta yang memiliki keterlibatan kerja tinggi. Sedangkan komitmen organisasi berdasarkan penelitian ini juga lebih banyak pada kategori rendah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat kerja terhadap komitmen organisasi pada dosen Universitas Negeri Jakarta. Pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi dosen memiliki pengaruh yang signifikan.

5. Daftar Pustaka

- Allen, N.J., & Meyer, J.P. (1997). *Commitment in the Workplace. Theori, Reserach and Application*. Sage Publication.
- Allen, N.J., & Meyer, J.P. (1990). Measurement of Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organizational. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-8.
- Ansel, M.F., & Wijono, S. (2012). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Polisi di Kepolisian Resor (POLRES) Ende. Program Pascasarjana Magister Sains Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana.
- Blackburn, R.T., & J.H. Lawrence. (1995). *Faculty at Work: Motivation, Expectation, Satisfaction*. Baltimore: The John Hopkins University Press.
- Blau, G.J., & Boal, Kimberly B. (1987). Conceptualizing How Job Involvement and Organizational Commitment Affect Turnover and Absenteeism. *The Academy of Management Review*, 12(2), 288-300.
- Blau, G.J., & Boal, Kimberly B. (1989). Using Job Involvement and Organizational Commitment Interactively to Predict Turnover. *Journal of Management*, 15(1), 115-127.
- Cherrington, D.J. (1989). *Organizational Behavior: The Management of Individual & Organizational Performance*, Boston.
- Damayanti, R. (2013). Hubungan antara *Psychological Capital* dan *Job Involvement* pada Perawat. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Kanungo, R. (1982). Measurement of Job and Work Involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67(3), 341-349. doi: 0021-9010/82/6703-0341\$00.75.

Mauna
Miftha Safitri

*Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi
pada Organisasi di Universitas Negeri Jakarta*

- Kartiningsih. (2007). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Studi Pada PT. BTN (Persero) Cabang Semarang. *Tesis. Magister Manajemen Universitas Diponegoro, Semarang.*
- Lodahl, T.M., & Kejner, M. (1965). The Definition and Measurement of Job Involvement. *Journal of Applied Psychology, 49(1)*, 24-33. doi: 10.1037/h0021692.
- Robbins, S.P. (1996). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, S.P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Seniati, L. (2002). Seputar komitmen organisasi. *Fakultas Psikologi UI*.
- Seniati, L. (2006). Pengaruh Masa Kerja, *Trait* Kepribadian, Kepuasan Kerja, dan Iklim Psikologis terhadap Komitmen Dosen pada Universitas Indonesia. *Sosial Humaniora*. 10(2), 88-97.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 3 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional.