

Hubungan antara achievement motivation dan task value dengan occupational commitment pada dosen

Missiliana Riasnugrahani, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=107745&lokasi=lokal>

Abstrak

Occupational commitment adalah keterikatan individu terhadap pekerjaannya yang didasari oleh ketiga komponennya, yaitu affective commitment (keterikatan secara emosional terhadap pekerjaan), continuance commitment (pertimbangan untung rugi dalam melakukan pekerjaan) dan normative commitment (rasa kewajiban moral dalam melakukan pekerjaan). Occupational commitment memegang peran penting dalam perilaku dosen yang tampil dalam proses belajar mengajar maupun kegiatan Tridharma Perguruan Tinggi yang lain.

Penelitian ini dilakukan untuk menjawab permasalahan yang timbul di Universitas Kristen Maranatha. Tujuan penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui tingkat occupational commitment dosen, dan derajat dari masing-masing komponen occupational commitment dalam diri dosen. (2) untuk mengetahui task value bagi dosen, yaitu derajat keberartian tugas bagi dosen. (3) untuk mengetahui derajat achievement motivation dari dosen. (4) untuk mengetahui adanya sumbangan yang bermakna dari achievement motivation dan task value baik secara bersama-sama maupun tersendiri terhadap occupational commitment dosen, serta besarnya sumbangan yang bermakna tersebut.

Sampel penelitian adalah dosen tetap di Universitas Kristen Maranatha yang telah memiliki masa kerja minimal satu tahun sebanyak 98 orang. Alat ukur yang digunakan adalah Occupational Commitment Dosen yang dimodifikasi dari alat ukur yang dikembangkan oleh LaMastro, Achievement Motivation yang dirnodifikasi dari teori Mandel dan Markus, dan Task Value Dosen yang disusun berdasarkan teori Eccles dan Wigfield. Analisis data yang digunakan adalah analisis multiple regression dengan metode stepwise.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa achievement motivation dan task value memberikan sumbangan yang bermakna secara bersama-sama terhadap occupational commitment dan affective commitment, sedangkan terhadap continuance commitment dan normative commitment, hanya achievement motivation yang memberikan sumbangan yang bermakna, yaitu bersifat negatif terhadap continuance commitment dan bersifat positif terhadap nonnative commitment. Saran yang diberikan pada universitas adalah berusaha untuk menumbuhkan iklim kerja yang dapat meningkatkan achievement motivation dan task value yaitu dengan membuat penilaian kinerja yang benar-benar mampu memberikan feedback yang objektif bagi kemajuan dosen. Pihak universitas juga harus berusaha mengenali task value yang paling dominan pada dosen, agar dapat melakukan upaya perbaikan-perbaikan yang diperlukan.

Berdasarkan hasil penelitian, maka disarankan pula untuk melakukan penelitian mengenai occupational commitment pada organisasi atau profesi lain, dengan cakupan yang lebih luas. Selain itu juga dapat diteliti variabel-variabel lain yang mungkin mempengaruhi occupational commitment seperti kepuasan kerja, locus

of control, turn over intention dan kondisi kerja, sehingga dapat diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif tentang occupational commitment.