

Hubungan Loyalitas Dosen dengan Kepuasan Kerja dan Pemahaman Misi UKI

MESTA LIMBONG Dosen Tetap FKIP UKI

Abstact

Tujuan Penelitian ini untuk melihat hubungan antara kepuasan kerja dengan loyalitas dosen dengan menggunakan variabel pemahaman visi organisasi. Subjek penelitian dosen yang telah disertifikasi di lingkungan Universitas Kristen Indonesia dengan teknik sampel purposif. Penelitian ini menyimpulkan adanya korelasi yang signifikan antara (1) kepuasan kerja loyalitas dosen; (2) pemahaman misi organisasi dengan loyalitas dosen. Berikutnya ada korelasi antara kepuasan kerja dengan loyalitas dosen dengan variabel control pemahaman misi organisasi. Upaya meningkatkan loyalitas dosen melalui supervisi dan program pelatihan keterampilan.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Pemahaman Misi Organisasi, Loyalitas Dosen

The aim of the research is to study the relationship between job satisfaction with Lecture Loyalty by control variable of comprehension of Organization Mission. This research was conducted at Lectures Universitas Kristen Indonesia Jakarta with simple random sample (purposive sample). The research concludes that there are significant correlation between: (1) Job Satisfaction with Lecture Loyalty, (2) Comprehension of Organization Mission with Lecture loyalty. Moreover, there is significant correlation between Job Satisfaction with Lecture Loyalty Control variable a Comprehension of Organization Mission. To improve lectury loyalty with supervision and training needs.

Key word: job Satisfaction, Comprehension of Organization mission, ang Lecture loyalty

PENDAHULUAN

Persaingan dunia pendidikan yang merupakan layanan jasa menuntut kualitas layanan yang tinggi. Peran manajemen terutama karyawan dan dosen sangat diharapkan memiliki kompetensi yang dapat memberikan layanan prima (*sevice excellence*). Banyak faktor yang dapat mendukung agar karyawan dapat handal melaksanakan tugasnya, dan salah satu faktor itu adalah pengembangan karir melalui kepuasan kerja serta loyalitas terhadap organisasi (Schermerhorn, Hunt dan Osborn, 2007: 63). Demikian juga hasil penelitian tentang kepuasan kerja yang berhubungan dengan loyalitas karyawan (Tampubolon, 2002), serta pengaruh variabel kontrol pemahaman misi organisasi

terhadap hubungan kepuasan kerja dengan loyalitas dosen. Berdasarkan kajian tersebut, penelitian kajian mengenai loyalitas dosen UKI dan pemahaman misi organisasi yang mendukung loyalitas dosen merupakan kajian yang menarik untuk didalami dan diteliti lebih lanjut.

Berdasarkan belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah maka konsentrasi masalah pada penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: (1) apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan loyalitas dosen? (2) apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan pemahaman misi organisasi (3) apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja, pemahaman misi organisasi secara bersama-sama terhadap loyalitas dosen?

KAJIAN TEORETIS

Hakikat Loyalitas Karyawan

Setiap karyawan yang bekerja di suatu organisasi atau lembaga, dimana pun dia bekerja dan berkarya akan menunjukkan kesetiaan atau ketidaksetiaannya kepada organisasi tempatnya bekerja. Hal ini sangat ditentukan kondisi apakah karyawan itu memperoleh kepuasan dalam memahami tugas dan pekerjaannya, dan menyukai lingkungan kerjanya. Schein mengatakan untuk melepaskan diri dari keterbatasan organisasi secara sedikit demi sedikit, pimpinan pada akhirnya harus meletakkan loyalitas karyawan dalam organisasi, baik itu organisasi pemerintahan, maupun organisasi keprofesionalisme dalam masyarakat, atau kepada siapa saja pertanggungjawaban diberikan, khususnya menyangkut kemanusiaan secara global (Schein, 1992). Apabila karyawan tidak mempunyai loyalitas terhadap organisasi mengakibatkan terjadinya perputaran karyawan yang tinggi, dan pelatihan karyawan yang berulang-ulang yang menciptakan perencanaan dan kaderisasi atau promosi yang tidak baik, sehingga organisasi untuk mengisi setiap jabatan mulai dari tingkatan paling rendah sampai yang tertinggi harus direkrut dari luar organisasi. Pada akhirnya bila karyawan tidak loyal maka organisasi akan lebih sulit untuk dapat berkembang sesuai visi organisasi. Menurut Schein, pemimpin organisasi sudah harus meletakkan loyalitas karyawan sebagai dasar untuk mengatasi keterbatasan organisasi itu secara bertahap.

Perusahaan – perusahaan Jepang dalam meletakkan dasar organisasi yang pertama-tama adalah loyalitas karyawan, kemudian pemeliharaan dalam pikiran yang sangat kuat dari setiap karyawan (Torrington, 1994). Di negara di Inggris dan Amerika Serikat loyalitas tumbuh atau dipelihara melalui pemikiran dari seseorang yang ada di dalam kelompok jabatan, dan hanya untuk sebagian karyawan. Torrington mengatakan bahwa loyalitas karyawan di perusahaan Jepang sangat diperhatikan dan dipupuk secara kuat oleh pimpinan organisasi di tempat dia bekerja dan berkarya. Kondisi di Inggris dan Amerika Serikat profesionalisme digambarkan pada karyawan yang bekerja atas dasar profesionalisme dan hasil yang diperoleh dari organisasi. Karyawan tersebut cenderung lebih loyal terhadap profesi dan bukan kepada organisasi.

Tingkatan paling rendah dari loyalitas adalah membedakan tempat kerja dengan beberapa

tempat kerja lainnya. Tingkatan kedua adalah: karyawan merasa puas dan tidak puas atas pelayanan atau produk yang diberikan suatu perusahaan. Tingkatan ketiga adalah secara konsisten memberikan kepuasan atas layanan dan produknya terhadap karyawan. Tingkatan keempat adalah: karyawan sudah mempunyai komitmen dan loyalitas terhadap perusahaan atas layanan dan produk yang diberikan perusahaan (Aaker, 1991).

Teori Loyalitas

Teori loyalitas yang diajukan dalam penelitian ini adalah: (1) gambaran tentang kemampuan menciptakan kepercayaan (*trust*) dan sikap (*attitude*) baik pelanggan internal maupun pelanggan eksternal; (2) loyalitas mempunyai variabel-variabel yaitu berlandaskan pelanggan, tingkat ingatan pelanggan baru, tingkat ingatan pelanggan, rasa memiliki dari pelanggan, tingkat rata-rata pelanggan baru, frekwensi pembelian, rata-rata pembelian bulanan, dan tingkat penurunan (Griffin, 1995); (3) loyalitas yang terbaik adalah dengan jalan mempertinggi tingkat pemasaran (*relationship marketing*) dengan sangat berhati-hati agar dapat membangun “kepercayaan” antara perusahaan dengan pelanggan, serta menjaga perjanjian (*promises, enabling promises, and keeping promises*) merupakan bagian tugas dari organisasi, yang harus dimungkinkan untuk menjaga dan membina pelanggan (Sciffman, Kanuk and Lazar, 1997). Pemasaran berdasarkan hubungan referensi dapat menciptakan komitmen antara perusahaan - karyawan sebagai pelanggan internal; (4) loyalitas juga mempunyai dua aspek; sebagai alat pelengkap untuk melayani pencapaian sasaran dan alat untuk meningkatkan pengembangan organisasi itu sendiri; (5) loyalitas adalah tindakan dedikasi terhadap sasaran dan kebutuhan karyawan, organisasi, keluarga atau lain-lainnya (Rue Leslie, 1996); (6) loyalitas adalah kemauan menjaga dan mengamankan dari setiap karyawan atas organisasi, artinya terminologi kelompok merupakan hal yang terpenting dari lima dimensi yang relatif konstan, seperti; integritas, kompetensi, loyalitas, konsistensi, dan keterbukaan; (7) loyalitas adalah peningkatan ingatan karena kebanggaan dalam bekerja dan peningkatan kepuasan kerja, kuantitas yang bergerak untuk mendorong pemberdayaan pelanggan (Lovelock, 1996). Perusahaan harus dapat mengelola sumber daya yang ada khususnya karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien dalam melakukan tugas pekerjaannya memberi pelayanan atau proses produksi yang akan dipersembahkan kepada pelanggan.

Hakikat Kepuasan Kerja

Menurut McClelland untuk memenuhi kebutuhan dasar manusia (*basic needs*) yang membuat orang terdorong untuk melakukan sesuatu pekerjaan adalah. *Pertama*, suatu keinginan untuk mengatasi dan mengalahkan suatu tantangan yang berguna bagi kemajuan dan pertumbuhan atau kebutuhan untuk berprestasi (*needs for achievement*). *Kedua*, dorongan untuk melakukan hubungan dengan orang lain (*needs for affiliation*). *Ketiga*, sebagai dorongan untuk mengendalikan suatu keadaan dan permasalahan yang dihadapi atau kebutuhan akan kekuasaan (*needs for power*). Apabila seseorang mempunyai keinginan yang menjadi dasar untuk memenuhi kebutuhan secara

nyata serta terpenuhi, maka orang itu dikatakan memperoleh kepuasan.

Teori Dua Faktor dari Herzberg mengemukakan tentang motivasi yang membuat orang merasa puas dan membuat orang merasa tidak puas. Karena kondisi ekstrinsik maupun intrinsik. Penelitian Herzberg melahirkan dua kesimpulan khusus mengenai teori tersebut. Pertama, ada serangkaian kondisi ekstrinsik yang merupakan faktor-faktor yang membuat orang dapat menilai suatu kondisi kerja seperti keadaan pekerjaan yang menyebabkan rasa tidak puas di antara para karyawan, apabila kondisi ini ada maka tidak perlu lagi karyawan dimotivasi. Faktor-faktor itu meliputi: (1) Upah (*rewards*); (2) Keamanan kerja (*safety of job*); (3) Kondisi kerja (*work of condition*). (4) Status (*status*); (5) Prosedur perusahaan (*standard procedure*); (6) Mutu supervisi (*quality of supervision*); (7) Mutu dari hubungan interpersonal di antara teman sejawat, antara atasan dengan bawahan (*quality of human relation*). Kedua, merupakan serangkaian kondisi intrinsik seperti: kepuasan kerja karyawan. Apabila ada dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi semakin kuat, yang dinamakan pemuas yang meliputi antara lain: (1) Prestasi (*achievement*); (2) Pengakuan (*recognition*); (3) Tanggung jawab (*responsibility*); (4) Kemajuan (*advancement*); (5) Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*); (6) Kemungkinan berkembang (*the possible of growth*).

Kepuasan kerja merupakan ungkapan atau sikap yang positif atas suatu keadaan yang menyenangkan di dalam kondisi tempat kerja dari seorang karyawan. Kepuasan kerja juga merupakan sikap yang dimiliki karyawan dalam bekerja sebagai hasil dari persepsinya tentang tempat kerja (Gibson, Ivancevich and James, 2000). (Tampubolon, 2002).

Sikap karyawan atas kepuasan kerja merupakan persepsi karyawan atas hasil yang diperolehnya dari pekerjaannya. Bagian-bagian dari karakteristik yang sangat penting sekali diperhatikan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah: (1) Penggajian; (2) Pekerjaan; (3) Keperluan promosi jabatan; (4) Supervisi; (5) Teman kerja. Apabila hal-hal tersebut dapat dipenuhi oleh organisasi/perusahaan, disertai penerimaan dari karyawan maka kepuasan kerja dapat dipenuhi.

Gabungan pemikiran dan keyakinan dari setiap karyawan tentang pekerjaan yang dilakukan secara menyenangkan dikatakan sebagai kepuasan kerja (George, Jones, 2008: 70). Selanjutnya Shaw menyatakan bahwa pengalaman dan perbedaan pandangan sebagai salah satu penyebab setiap karyawan berbeda dalam pencapaian kepuasan kerja, apabila dilihat dari: kepribadian (*personality*), nilai (*values*), situasi kerja (*work condition*), dan interaksi sosial (*social interaction*). Kepuasan kerja memiliki elemen-elemen yang dapat dilihat dari dua sisi yaitu sensitivitas imbalan dan sensitivitas hukuman (Shaw, 2001: 5). Sensitivitas imbalan (*reward*) berupa gaji yang dipengaruhi unsur afeksi positif (*positive affect*) dan afeksi negatif (*negative affect*). Afeksi positif (*positive affect*), yang dimaksud adalah; dengan sedikit saja gaji dinaikan maka sangat sensitive untuk menciptakan afeksi yang tinggi atau positif bagi karyawan. Afeksi negatif (*negative affect*) adalah merupakan kebalikannya, dengan gaji yang kecil afeksi karyawan sudah negative, sehingga diperlukan ukuran jarak waktu yang panjang agar dapat menciptakan afeksi yang positif dari karyawan.

Kepuasan kerja adalah penilaian karyawan terhadap situasi di tempat kerja, pelaksanaan tugas,

evaluasi indikator-indikator antara lain: (1) Situasi ditempat kerja yang dipengaruhi; nilai individu, penghasilan, dan kedudukan di tempat kerja; (2) Pelaksanaan tugas yang dipengaruhi oleh: kelompok kerja, latar belakang karyawan, peraturan dan kebijakan organisasi, penggajian, lingkungan fisik di tempat kerja; (3) Evaluasi hasil kerja yang dipengaruhi; batasan-batasan yang ada ditempat kerja, dan konsekuensi yang diperoleh dari hasil kerja.

Hakikat Pemahaman Misi Organisasi

Pemahaman misi organisasi merupakan perpaduan tingkat perilaku kognitif; pengetahuan (*knowledge*) dan pemahaman (*comprehension*) (Bloom, 1985) dengan konsep misi dari organisasi (*organization mission*). Perilaku kognitif dosen sangat menentukan keterampilan dalam melakukan pekerjaan secara baik dan teratur. Jika kesiapan mental dan fisik serta keterampilan dapat dipenuhi, maka pengetahuan dan pemahaman dosen tentang suatu pertanyaan atau kegiatan yang akan dilakukan akan dapat diselesaikan secara baik.

Misi organisasi merupakan turunan dari uraian dari visi organisasi (*organization vision*) dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya (Linsay, 1996). Untuk melihat visi organisasi pertama sekali akan muncul pertanyaan; “apakah yang akan dilakukan organisasi ketika mula-mula organisasi didirikan?” Untuk mendapat jawabannya akan ada tiga fokus yang menjadi perhatian yaitu; langkah, misi, dan kepada siapa pertanyaan ini ditujukan. Pertanyaan selanjutnya akan muncul yaitu; kegiatan (industri atau jasa) apa yang menjadi bisnis yang akan di dalam, dan kenapa? Setelah pertanyaan terjawab, pengertian visi organisasi sudah mulai mempunyai gambaran, kemudian disusun serta disosialisasikan agar dapat dihargai secara umum oleh anggota organisasi. Penguraian

Formula strategi yang diuraikan menjadi misi (*mission*), sasaran (*objectives*), strategi (*strategies*), kebijakan (*policies*). Sedangkan pengeimplementasian strategi terdiri dari tahapan-tahapan; program (*programs*), anggaran (*budgets*), prosedur (*procedures*). Piramida perencanaan berisi enam tingkatan yang saling berkaitan antara lain; (1) Misi (*mission*); (2) sebagai dasar pengoperasian (*operating principle*); (3) sasaran bisnis (*business objectives*); (4) pencapaian target (*performance goals*); (5) strategi (*strategies*); (6) taktik (*tactics*). Untuk implementasinya dimulai dari implementasi taktik, strategi, pencapaian target, pencapaian sasaran bisnis, dan dasar pengoperasian yang disesuaikan dengan pernyataan misi organisasi.

Pencapaian misi organisasi perlu ditetapkan acuan patokan kerja (*standardized*), berdasarkan pencapaian standar performa yang berdasarkan kelas-kelas (*levels*). Apakah standar performa yang akan dicapai kelas organisasi yang hanya bertahan tidak rugi (*loser*), atau kelas organisasi yang berkembang (*survivals*), atau target menjadi organisasi yang paling unggul (*winner*). Rujukan dari Peter Drucker yang memberi jawaban atas pertanyaan yang paling mendasar tentang apa yang menjadi bisnis suatu organisasi. Apa yang menjadi nilai (*values*) yang akan dipersembahkan kepada pelanggan? Apabila organisasi dapat memberikan jawaban atas pertanyaan di atas secara terus menerus serta secara sungguh-sungguh, maka kesuksesan organisasi akan dapat dicapai (Kotler, 2002). Below dkk memberi empat alasan untuk dapat memperoleh pernyataan misi organisasi; (1). adanya jaminan konsistensi dan

penyederhanaan penggunaan; (2) menyediakan butir keputusan sebagai acuan untuk semua keputusan utama; (3) merupakan rantai komitmen dari semua anggota organisasi; (4) merupakan rantai pengertian serta dukungan dari luar yang menginginkan kesuksesan organisasi (Fritz-end; 1990).

Pernyataan misi organisasi adalah bagian yang relatif permanen dari identitas sebuah organisasi yang dapat menyatukan keragaman dan motivasi anggotanya (Torrington, 1994). Misi merupakan penjelasan tentang pernyataan yang jelas dari pemanfaatan sumberdaya kepada semua karyawan sebagai dasar kinerja dalam tugas mereka sehari-hari. Mengikuti pernyataan misi, ilustrasi sebagai contoh dalam memberi jawaban atas pertanyaan “kenapa kita mapan” (Irving, De Toro, 1992). Misi organisasi menggambarkan apa saja yang harus dilakukan untuk mengetahui kebutuhan dan selera pelanggan yang secara terus menerus akan berubah.

Berdasarkan kajian teoretik maka disimpulkan bahwa pemahaman misi organisasi adalah pengetahuan dan pemahaman karyawan atau dosen tentang konsep misi organisasi. Pemahaman misi organisasi dilihat dari dua tingkat perilaku kognitif sebagai indikator; (1) pengetahuan (*knowledge*) dengan sub-indikator; menciptakan keunggulan organisasi, pelaksanaan strategi organisasi, pelaksanaan program kerja; (2) pemahaman (*comprehension*) dengan sub-indikator; menciptakan keunggulan organisasi, pelaksanaan strategi organisasi, dan pelaksanaan program kerja.

Hubungan antara Kepuasan kerja dengan Loyalitas

Kepuasan kerja adalah penilaian karyawan terhadap situasi di tempat kerja, pelaksanaan tugas, evaluasi hasil kerja. Apabila harapan karyawan dapat dipenuhi oleh organisasi, maka karyawan akan mendapatkan kepuasan. Karyawan yang memiliki kepuasan dalam bekerja, maka persepsi tentang pengembangan karirnya akan meningkat. Jika pandangan, penilaian dan tanggapan karyawan terhadap situasi di tempat kerja, pelaksanaan tugas, evaluasi hasil kerja terpenuhi, maka digambarkan kepuasan kerja terpenuhi. Karyawan akan bekerja lebih giat dan bersemangat lagi sehingga kesempatan promosi bagi karyawan akan lebih terbuka. Berdasarkan uraian tersebut diduga terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan loyalitas karyawan. Dengan perkataan lain, makin tinggi kepuasan kerja karyawan maka loyalitas karyawan akan semakin kuat.

Hubungan antara Kepuasan kerja dengan Loyalitas dengan Pemahaman Misi Organisasi

Kepuasan kerja adalah penilaian karyawan terhadap situasi di tempat kerja, pelaksanaan tugas, evaluasi hasil kerja. Apabila harapan karyawan dapat dipenuhi oleh organisasi, maka karyawan akan mendapatkan kepuasan. Karyawan yang memiliki kepuasan dalam bekerja akan memandang tentang karirnya lebih meningkat.

Pemahaman misi organisasi adalah pengetahuan dan pemahaman karyawan atau dosen tentang konsep misi organisasi. Suatu organisasi yang berorientasi maju membutuhkan karyawannya dapat memahami misi organisasi secara baik, setiap karyawan bekerja dengan rutinitas yang tinggi,

dengan kreativitas tinggi, dimana setiap karyawan tidak hanya menunggu perintah dari atasan, dengan ada pembaharuan, karyawan akan merasa puas dengan yang diperolehnya sebagai imbalan dari organisasi. Apabila pemahaman misi organisasi dapat dilakukan secara baik dan berkelanjutan, sehingga efektivitas organisasi dapat optimal, yang pada gilirannya kinerja organisasi akan meningkat. Apabila hal ini terjadi maka tujuan organisasi akan tercapai sesuai dengan tujuannya (*objective goals*) yang secara tidak langsung mempengaruhi pencapaian tujuan individu sebagai anggota organisasi.

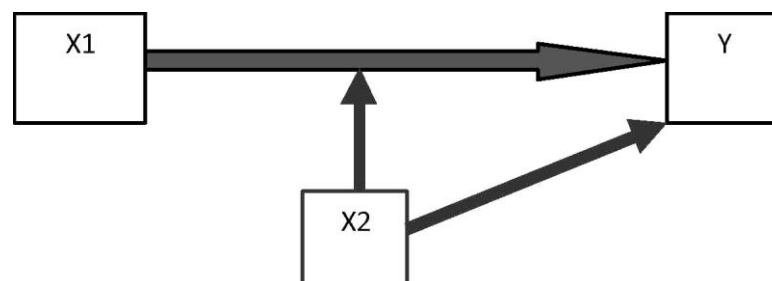
Dengan demikian dapat diduga terdapat hubungan positif kepuasan kerja karyawan terhadap loyalitas karyawan dengan variabel kontrol pemahaman misi organisasi, jika kepuasan kerja karyawan terpenuhi dan setelah dikontrol variabel pemahaman misi organisasi, maka loyalitas dosen akan meningkat lebih kuat lagi.

Berdasarkan kajian teoretik yang dilakukan, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut: (1) terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan loyalitas dosen; (2) terdapat hubungan positif antara pemahaman misi organisasi terhadap loyalitas dosen; (3) terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan loyalitas dosen dengan pemahaman misi organisasi.

METODE PENELITIAN

Tujuan penelitian ini secara umum adalah untuk mengetahui korelasi antara kepuasan kerja dan loyalitas dosen dengan variabel kontrol pemahaman misi organisasi.

Penelitian dilakukan pada dosen profesional tersertifikasi di Universitas Kristen Indonesia (UKI) di Jakarta sebanyak 85 orang dosen tersertifikasi secara "*quotation*" dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Penelitian dilakukan selama tiga bulan yaitu; bulan Februari 2012 sampai April 2012. Metode penelitian yang dilakukan adalah metode survei untuk mengungkap keadaan nyata hal-hal yang dialami sampel penelitian, mengenai: (2) terdapat hubungan positif antara Kepuasan kerja dengan Loyalitas dosen dengan variabel intervening Pemahaman Misi Organisasi kepuasan kerja, loyalitas dosen dan pemahaman misi organisasi.



Keterangan:

X1: Kepuasan kerja

X2 : Pemahaman Misi Organisasi

Y : Loyalitas dosen

Gambar 1. Hubungan Kepuasan kerja dengan Loyalitas

HASIL PENELITIAN

Deskripsi Data

Penelitian dilakukan terhadap dosen profesional tersertifikasi “profesional” oleh Dirjen Dikti di lingkungan UKI dengan jumlah sampel 50 orang dosen dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Waktu untuk penelitian dilaksanakan selama tiga bulan. Instrumen yang digunakan berkaitan dengan variabel: kepuasan, pemahaman misi organisasi dan loyalitas. Kepuasan kerja (X1) dengan t-kritis = 0,60 dan Alpha Cronbach (α)= 0,850396. Ini menunjukkan bahwa instrument kepuasan kerja dapat digunakan dalam penelitian ini. Begitu juga dengan pemahaman misi organisasi (x2) dengan t-kritis =0,60 dan Alpha Cronbach (α) = 0,877463, artinya instrumen yang berkaitan dengan pemahaman misi organisasi layak untuk digunakan. Begitu juga dengan loyalitas (Y) dengan t-kritis = 0,60 dan Alpha cronbach (α)= 0,769516, bahwa layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian untuk loyalitas.

Terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan loyalitas dosen tersertifikasi, maksudnya semakin kuat budaya organisasi maka semakin meningkat persepsi karyawan untuk meningkatkan karir, pengertian budaya organisasi sangat kuat mempengaruhi karyawan untuk mengembangkan karir karyawan, sehingga organisasi yang sudah ada dapat dipertahankan dan dikembangkan lagi, sebagai alat memotivasi karyawan.

Terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan pemahaman misi organisasi terhadap loyalitas dosen tersertifikasi. Maksudnya yang semakin kuat akan meningkatkan persepsi tentang pengembangan karir. Toleransi terhadap konflik yang tinggi harus diikuti alat motivasi agar dosen memahami tentang pengembangan karir. Terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja, pemahaman misi organisasi, secara bersama-sama dengan loyalitas dosen. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas dosen dapat ditingkatkan dengan peningkatan dan penguatan kepuasan kerja, pemahaman misi organisasi.

Pembahasan

Berikut dikemukakan upaya peningkatan variabel-variabel yang berpengaruh terhadap loyalitas dosen di lembaga.

Upaya Meningkatkan/Penguatan Kepuasan Kerja

Upaya meningkatkan/penguatan kepuasan kerja diharapkan dapat tetap dipertahankan serta ditingkatkan lagi dalam rangka meningkatkan loyalitas dosen yang lebih kuat. Penguatan

yang penting dilakukan adalah dengan member motivasi bagi dosen baik melalui supervisi maupun dengan program pelatihan keterampilan untuk meningkatkan loyalitas dosen agar semakin kuat dan lebih tinggi lagi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Pertama, terdapat hubungan positif antara Kepuasan kerja dengan loyalitas dosen tersertifikasi.

Kedua, terdapat hubungan positif pemahaman misi organisasi dengan loyalitas dosen tersertifikasi .

Ketiga, terdapat hubungan yang positif antara Kepuasan kerja dengan variabel intervening pemahaman misi organisasi terhadap loyalitas dosen tersertifikasi

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan dan implikasi, peneliti mengajukan saran-saran sebagai berikut.

Pertama, dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja perlu dibuat suatu media komunikasi, baik secara formal maupun non formal untuk menampung semua pendapat dan saran dari segenap karyawan kepada pimpinan. Tujuan komunikasi ini untuk mengidentifikasi karakter dan kemauan karyawan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk menetapkan filosofi atau budaya kerja dalam organisasi. Budaya organisasi yang baik adalah budaya yang dihasilkan berdasarkan kesepakatan semua anggota organisasi, tanpa dipaksa tetapi merupakan dorongan hati nurani yang paling dalam. Pada akhirnya semua tindakan karyawan akan termotivasi dan menjadi keselarasan bertindak sesuai dengan misi organisasi, dan menjadi tanggung jawab bersama .

Kedua, hal yang paling mendasar dalam penelitian ini adalah bahwa deskripsi skor rata-rata kuesioner kepuasan kerja karyawan jauh dibawah modus, yang artinya; secara umum tingkat kepuasan karyawan rendah dalam melaksanakan pekerjaannya. Untuk itu manajemen lembaga perlu melakukan observasi dan pendekatan untuk dapat membangun suatu program pemberdayaan (*empowering*) karyawan, baik melalui supervisi, maupun melalui pertemuan dan rapat rutin (baik secara *personal approach*). Faktor lain yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan mengevaluasi kembali sistem imbalan (*reward*) yang berlaku apakah masih dapat diterapkan atau dilakukan revisi untuk perbaikan secara menyeluruh. Sistem imbalan itu antara lain; penggajian, upah lembur, insentf, atau bonus tahunan dan tunjangan dan asuransi kesehatan, tunjangan hari tua.

Ketiga,dalam rangka meningkatkan toleransi loyalitas diperlukan program pelatihan atau pendidikan yang dapat mengembangkan wawasan karyawan sebagai anggota organisasi tentang

pemahaman kognitif dan afeksi yang dapat menentukan arah perilaku sebagai aspek psikomotor, yang dapat mendorong motivasi menjadi lebih kuat untuk bekerja secara profesional, sehingga dosen mampu melakukan manajemen konflik dan manajemen resiko, baik untuk pemahaman konflik positif yang konstruktif yang bermanfaat bagi organisasi, maupun konflik negatif yang destruktif agar dapat dihindari

DAFTAR PUSTAKA

- Aaker, David A. (1991). *Managing Brand Equity: Capitalizing on the value of brand name*. New York; Simon & Schuster Inc.,
- Bloom, Benjamin. (1985). *Taxonomy of Educational Objective*. New York: Longman Green & Coy, Cranny, C. J., Smith Patricia C., and Eugene D.
- Fritz-enz Jac. (1990). *Human Management*. San Francisco: Josse-bass. Inc., Publishers,
- G., Kanuk. Leslie Lazar (1997). *Customers Behavior*. New Jersey: Pan-Hall Inc.
- Kotler Philip, and Gary Armstrong. (2000). *Principle of Marketing*, New Jersey: Pren-Hall
- Richard D Irwin., (2000). *Griffin Jill, Customer Loyalty: How to earn it*. New York: Lexiston Book,
- Hunger J., David, Thomas L. Wheelen, (1996). *Strategic Management*. USA; Addison-Wesley Publishing Coy.,
- Irving J., De Toro. (1992). *Total Quality Management; Three Steps to Continous Improvement*, Massachusetts: Addison-Wesley Publisher,
- Lindsay, William ., & Joseph A. Patrick. (1997). *Total Quality and Organizational Development*. Florida: St. Lucie Press,
- Lovelock Christopher H. (1996). *Service Marketing*. New Jersey: Prantice Hall Inc.
- Miner, John B., and Donald P. Crane. (1995). *Human Resource Management: The Strategic Perspective*. USA: Harper Collin College Publishers,
- MManahan P. Tampubolon. (2002) *Disertasi Doktor; Loyalitas Karyawan dalam Mendukung Kelangsungan Organisasi*. Universitas Negeri Jakarta,
- Shawn, Jason D. (2001). *Positive and Negative Affect: Signal Sensitivity and Pay Satisfaction*. <http://www.findarticle.com>.
- Reincheld, Frederich F., Sheffer Phil. (2000). *E-Loyalty Your Secret Weapon on The Web*. Harvard Business Review, Juli-August
- Robbins Stephen P. (2009). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pren-Hall.
- HHorrrington H. J., David, James S., Horrrington. (1995). *High Performance Benchmarking*. New York: Mc-Graw Hill,

- Randall S. Schuler, Steve Stone. 1998. Job Satisfaction. New York: Lexington Books,.
- Shein Edgar H. 1992, Organizational Culture and Leadership. San Fransisco: Jose-Bass Inc.,
Publisher, 1 Schermerhorn, John, R., James G. , Hunt, Richard., Schermerhorn, John, R., James G.,
Hunt, Richard., Osborn. 2007 Organization Behavior 10/E Wiley John & Sons
Incorporated. USA Schiffman
- Warner, 2009. Managing Human Resource South-Western Cengage-Learning Torrington Derek,
International Humas