

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Universitas Negeri Jakarta (UNJ) merupakan salah satu penyelenggara pendidikan tinggi. Dalam menyelenggarakan pendidikan tinggi, UNJ memiliki statuta (Permenristekdikti, 2018), sebagai pedoman dalam merencanakan, mengembangkan program, dan menyelenggarakan kegiatan fungsional, sesuai dengan tujuan UNJ. Statuta UNJ berisi dasar yang dipakai sebagai rujukan pengembangan peraturan umum, peraturan akademik, dan prosedur operasional yang berlaku di UNJ.

Visi UNJ adalah menjadi universitas yang bereputasi di kawasan Asia. Untuk mewujudkan visi tersebut, UNJ menyelenggarakan tridharma perguruan tinggi yang unggul, dan berguna bagi kemaslahatan manusia. Tujuannya adalah mewujudkan masyarakat yang cerdas, maju, dan berkeadaban, melalui pengembangan, penerapan, dan penyebarluasan ilmu pengetahuan, dan teknologi. UNJ mempunyai moto, mencerdaskan dan memartabatkan bangsa.

Untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan UNJ, selain dibutuhkan rencana jangka panjang (rencana dan program pengembangan 25 tahun), rencana strategis (rencana dan program pengembangan 5 tahun), dan rencana operasional (penjabaran dari rencana strategis, berisi program dan kegiatan tahunan), juga dibutuhkan dosen yang tinggi kinerjanya, sebagai ujung tombak terwujudnya tridharma perguruan tinggi.

Indonesia merupakan negara yang memperhatikan kedudukan dosen sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan tinggi. Perhatian Pemerintah ini diwujudkan dengan ditetapkannya Undang - undang Republik Indonesia, Nomor 14 Tahun 2015, tentang Guru dan Dosen. Ditetapkannya Undang - undang Republik Indonesia, Nomor 14 Tahun 2015, tentang Guru dan Dosen diharapkan dapat meningkatkan mutu pendidikan nasional.

Dalam Undang - undang Republik Indonesia, Nomor 14 Tahun 2015, tentang Guru dan Dosen, di Pasal 60, antara lain dikatakan bahwa: dosen berkewajiban: (1) melaksanakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada

masyarakat; (2) merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, serta menilai, dan mengevaluasi hasil pembelajaran; dan (3) meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik, dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni (Presiden Republik Indonesia, 2005).

Jumlah dosen UNJ, berdasarkan data dari Biro Umum dan Kepegawaian atau BUK UNJ, pada bulan Desember 2019, sebanyak 963 orang, terdiri dari dosen tetap (PNS) sebanyak 894 orang (92,8%), dan dosen non – PNS sebanyak 69 orang (7,2%). Latar belakang pendidikan dosen, terdiri dari: magister (S2) sebanyak 678 orang (70,4%), dan doktor (S3) sebanyak 285 orang (29,6%). Sedangkan jabatan fungsional dosen, terdiri dari: (1) tenaga pengajar 11 orang atau 1,1%, (2) asisten ahli 306 orang atau 31,8%, (3) lektor 373 orang atau 38,7%, lektor kepala 226 orang atau 23,5%, dan guru besar 47 orang atau 4,9%. Dosen di UNJ pada umumnya, masih berlatar belakang berpendidikan magister atau S2, dan jabatan fungsional dosen lektor (BUK UNJ, 2020)

Komitmen, yaitu suatu sikap atau tingkah laku seseorang kepada dirinya dan organisasinya, berupa loyalitas, dan tercapainya visi, misi, serta tujuan organisasi. Seseorang bisa disebut mempunyai komitmen yang tinggi kepada organisasi, bisa diketahui dengan melihat ciri-ciri diantaranya kepercayaan, dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi, dan keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen dosen terhadap UNJ, sebagai organisasinya dalam melaksanakan tridharma perguruan tinggi, telah ditunjukkan sebagai berikut:

Dharma pertama, pendidikan, atau pengajaran. Dosen UNJ dalam melaksanakan pengajaran telah memenuhi ketentuan beban tugas minimal, yakni 12 SKS per semester. Jumlah kehadiran dosen ke kampus, selama periode bulan Juli sampai Desember 2019 diperoleh data, sebanyak 61,95% dosen kehadirannya mencapai 70% sampai dengan 100%, sedangkan sisanya, 38,05% jumlah kehadirannya kurang dari 70% (BUK UNJ, 2020). Di semester ganjil tahun akademik 2019/2020 (Juli – Desember 2019), masih terdapat 38,05% dosen yang belum menerima remunerasi penuh (100%), karena jumlah kehadirannya kurang dari 70% per bulan dari yang dipersyaratkan.

Proses kegiatan belajar mengajar yang telah dilaksanakan oleh dosen, dievaluasi oleh mahasiswa secara *on line* melalui internet. Setiap pertanyaan berhubungan dengan kinerja dosen dalam pelaksanaan pembelajaran, baik yang berkaitan dengan kegiatan pengantar kuliah, penggunaan media, penggunaan teknologi informasi, maupun standar pelaksanaan perkuliahan.

Laporan hasil monitoring dan evaluasi perkuliahan *on line*, yang dilakukan oleh Lembaga Pengembangan Pendidikan, dan Penjaminan Mutu Universitas Negeri Jakarta, atau (LP3M UNJ, 2019), selama dua semester, yakni semester ganjil, tahun akademik 2018/2019 atau semester 109, dan semester genap, tahun akademik 2018/2019, atau semester 110, diperoleh data rata – rata kinerja dosen sebesar 3,39 dan 3,48 (skala penilaian 1 = kurang baik, sampai dengan 4 = baik sekali). Dengan demikian kinerja dosen dalam melaksanakan proses pembelajaran di kelas telah berjalan dengan baik.

Dharma kedua, penelitian. Penelitian yang telah dilaksanakan oleh dosen UNJ, berdasarkan laporan dari Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat, atau (LP2M UNJ, 2020) dalam kurun waktu 3 tahun, yakni tahun 2017, 2018, dan 2019, sebagai berikut: (1) Tahun 2017, jumlah penelitian sebanyak 767 penelitian, terdiri dari: 99 (12,9%) penelitian pembiayaannya dari Kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi (Kemenristekdikti), dan 668 (87,1%) penelitian pembiayaannya dari DIPA (Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran) UNJ; (2) Tahun 2018, jumlah penelitian sebanyak 675 penelitian, terdiri dari: 138 (20,4%) penelitian pembiayaannya dari Kemenristekdikti, dan 537 (79,6%) penelitian pembiayaannya dari DIPA UNJ; sedangkan (3) pada tahun 2019, jumlah penelitian sebanyak 814 penelitian, terdiri dari: 105 (12,9%) penelitian pembiayaannya dari Kemenristekdikti, dan 709 (87,1%) penelitian pembiayaannya dari DIPA UNJ. Dalam kurun waktu 3 tahun, rata – rata ada peningkatan jumlah penelitian yang dilaksanakan oleh dosen UNJ sebesar 6,1%.

Seorang dosen, diharapkan tidak hanya ahli dalam meneliti, tetapi juga hasil penelitiannya bisa dibaca, dan diketahui oleh orang lain, melalui publikasi hasil penelitian. Dalam kurun waktu 3 tahun (LP2M UNJ, 2020), publikasi hasil penelitian dosen UNJ meningkat. Jika pada tahun 2017, jumlah publikasi hasil penelitian dosen UNJ sebanyak 497 publikasi (jurnal nasional 327 atau 65,8%

publikasi, dan jurnal internasional 170 atau 34,2% publikasi). Tahun 2018, jumlah publikasi penelitian dosen UNJ sebanyak 547 publikasi (jurnal nasional 381 atau 69,6% publikasi, dan jurnal internasional 166 atau 30,4% publikasi). Sedangkan tahun 2019, jumlah publikasi penelitian dosen UNJ sebanyak 699 publikasi (jurnal nasional 435 atau 62,2% publikasi, dan jurnal internasional 264 atau 37,8% publikasi). Dengan demikian, rata - rata publikasi dosen UNJ meningkat sebesar 18,9%,

Capaian pengakuan hak kekayaan intelektual (HKI) milik dosen UNJ tahun 2019 yang telah didaftarkan sebanyak 605 karya. HKI dosen UNJ tahun 2019 meningkat sebesar 35% dari tahun 2018 sebanyak 447 karya. Demikian juga HKI dosen UNJ tahun 2018 meningkat lebih dari 100% dari tahun 2017 sebanyak 169 karya (LP2M UNJ, 2020).

Dharma ketiga, pengabdian kepada masyarakat (PkM). Dosen UNJ setiap tahun berperan aktif dalam melaksanakan kegiatan PkM. Jumlah PkM yang telah dilaksanakan dosen, berdasarkan data dari LP2M UNJ, dalam kurun waktu 3 tahun, yakni tahun 2017, 2018, dan 2019, sebagai berikut: (1) Tahun 2017, jumlah kegiatan PkM sebanyak 610 kegiatan, terdiri dari 579 (94,9%) kegiatan PkM dibiayai DIPA UNJ, sisanya 31 (5,1%) dibiayai oleh sumber lain, mitra UNJ; (2) Tahun 2018, jumlah kegiatan PkM sebanyak 567 kegiatan, terdiri dari 540 (95,2%) kegiatan PkM dibiayai DIPA UNJ, sisanya 27 (4,8%) dibiayai oleh sumber lain; dan (3) pada tahun 2019, jumlah kegiatan PkM sebanyak 581 kegiatan, terdiri dari 574 (98,8%) kegiatan pelaksanaan PkM dibiayai dari DIPA UNJ, sisanya 7 (1,2%) kegiatan pelaksanaan PkM dibiayai oleh Kemenristekdikti. Dalam kurun waktu 3 tahun, rata – rata ada penurunan jumlah kegiatan PkM yang dilaksanakan oleh dosen UNJ sebesar 2,3% (LP2M UNJ, 2020).

Data di atas, menunjukkan komitmen dosen, dalam melaksanakan tridharma perguruan tinggi sudah berjalan dengan baik. Pelaksanaan pembelajaran telah memenuhi tugas minimal 12 SKS per semester, lebih dari 60% dosen kehadiran memenuhi persyaratan minimal ($\geq 70\%$), dan rata - rata kinerja dosen dalam melaksanakan proses pembelajaran di kelas telah berjalan dengan baik. Di bidang penelitian, ada peningkatan jumlah penelitian yang dilaksanakan oleh dosen UNJ rata – rata sebesar 6,1%, dan publikasi hasil penelitian rata – rata sebesar 18,9%,

dalam kurun waktu 3 tahun terakhir. Sedangkan di bidang PkM dalam kurun waktu 3 tahun terakhir, jumlah kegiatan PkM dosen fluktuatif, rata – rata mengalami penurunan sebesar 2,3%. Tentunya komitmen dosen terhadap organisasinya, tidak terlepas dari lingkungan organisasinya, baik di tingkat program studi, dan fakultas, maupun di universitas, dimana dosen tersebut bertugas. Di dalam organisasi, antara lain terdapat kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja.

Kepemimpinan di lingkungan UNJ, berdasarkan struktur organisasi dan tata kerja (SOTK) UNJ, di tingkat universitas, terdiri dari Rektor, Wakil Rektor Bidang Akademik, Wakil Rektor Bidang Umum dan Keuangan, Wakil Rektor Kemahasiswaan dan Alumni, dan Wakil Rektor Bidang Perencanaan dan Kerjasama. Di tingkat fakultas, terdiri dari Dekan, Wakil Dekan Bidang Akademik, Wakil Dekan Bidang Umum dan Keuangan, dan Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni. Sedangkan di tingkat program studi, ada koordinator program studi (Permenristekdikti, 2016).

Dalam upaya pencapaian visi UNJ yang telah disepakati bersama, tentunya membutuhkan kepemimpinan yang kompeten, adaptabel, dan fleksibel, yang dirasakan oleh sivitas akademika UNJ (dosen, karyawan, dan mahasiswa). Pimpinan universitas, fakultas, dan program studi merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan pencapaian visi UNJ. Kepemimpinan pada semua tingkatan (universitas, fakultas, dan program studi) di UNJ, diharapkan mampu: (1) menumbuhkan komitmen dan memotivasi orang, (2) menciptakan makna bekerja, (3) mendorong peningkatan standar kualitas dalam bekerja, dan (4) menjembatani atau menghubungkan kondisi masa kini dengan masa depan (Permenristekdikti, 2018).

Budaya organisasi merupakan nilai, sikap, dan norma perilaku yang telah melembaga kemudian terwujud dalam penampilan, sikap, dan tindakan, kemudian menjadi identitas lembaga, dalam hal ini perguruan tinggi. Nilai dasar atau filosofi UNJ adalah suatu sistem nilai dan kepercayaan, yang memandu sumber daya manusia di UNJ dalam melaksanakan tugas pokoknya, yakni melaksanakan tridharma (pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat) perguruan tinggi. Filosofi UNJ mencakup visi, misi, nilai, dan prinsip – prinsip yang telah

disepakati bersama sebagai pedoman, atau panduan dalam menjalankan organisasi UNJ.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan hal yang bersifat individual, karena menyangkut “perasaan” seseorang. Setiap Individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda – beda sesuai dengan nilai – nilai yang berlaku dalam diri setiap individu (Nurhayati & Jannah, 2016). Menurut Sukanti, Aliyah Rasyid Baswedan, dan Denies Prihantinah, kepuasan kerja yang dicapai individu mempengaruhi semua aspek lembaga mulai dari kepuasan pelanggan sampai ke semua aspek produktivitas. Motivasi individu untuk berprestasi dalam bekerja terkait dengan kepuasan kerja yang dirasakan. Motivasi akan mempengaruhi perilaku kerja, dan kinerja. Individu yang termotivasi akan mencapai kepuasan kerja. Pada gilirannya kepuasan kerja ini akan mempengaruhi kinerja pegawai sehingga akan mampu memberikan kontribusi optimal bagi lembaga (Sukanti, Baswedan, & Priantinah, 2008). Kepuasan dosen akan berdampak positif pada proses pembelajaran di UNJ, kinerja dosen akan menjadi lebih optimal, memberi kontribusi bagi UNJ untuk mencapai visinya menjadi universitas yang bereputasi di kawasan Asia.

UNJ sejak bulan November 2009 telah mengalami perubahan dalam tata kelola keuangan perguruan tinggi, dari perguruan tinggi negeri (PTN) biasa menjadi PTN Badan Layanan Umum (PTN BLU). Perubahan UNJ menjadi PTN BLU berdasarkan Surat Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia, Nomor 440/KMK.05/2009, tanggal 18 November 2009, tentang Penetapan UNJ sebagai Instansi Pemerintah yang Menerapkan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (Menteri Keuangan Republik Indonesia, 2009)

Perubahan status ini, memberikan kewenangan kepada UNJ untuk lebih mandiri dalam pengelolaan (manajemen) keuangan. UNJ harus mempunyai kemampuan untuk mengotimalkan seluruh potensi sumber daya yang dimiliki, termasuk potensi sumber daya dosen. Dosen bersama – sama dengan sivitas akademika UNJ, alumni, dan instansi lain di luar UNJ, bekerja sama, berkolaborasi, dan bersinergi, serta saling melengkapi, sehingga tercipta kepuasan kerja.

Faktor yang diduga mempengaruhi komitmen dosen di UNJ dalam melaksanakan tridharma perguruan tinggi adalah kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat diidentifikasi permasalahan penelitian sebagai berikut: (1) tuntutan dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, sesuai dengan pasal 60 Undang Undang Republik Indonesia, Nomor 14 Tahun 2015, tentang Guru dan Dosen, belum seperti yang diharapkan; (2) UNJ dalam membangun komitmen dosen untuk mewujudkan visinya menjadi universitas bereputasi di kawasan Asia, belum seperti yang diharapkan; (3) monitoring, supervisi, dan evaluasi terhadap dosen yang melaksanakan tridharma perguruan tinggi (pendidikan/pengajaran, penelitian, dan PkM) oleh UNJ belum maksimal; (4) Pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pimpinan di tingkat universitas, fakultas, dan program studi dalam mempengaruhi dosen dan karyawan untuk mencapai tujuan UNJ, belum seperti yang diharapkan; (5) Kepuasan dosen dalam melaksanakan tridharma perguruan tinggi, setelah UNJ berubah dari PTN biasa, menjadi PTN BLU belum diteliti; (6) Kepemimpinan transformasional, yang bisa saja dimiliki oleh koordinator program studi, dapat mempengaruhi komitmen dosen; (7) Budaya organisasi yang ada di UNJ dapat saja mempengaruhi komitmen dosen; (8) Kepuasan kerja yang selama ini dirasakan dosen, dapat saja mempengaruhi komitmen dosen; (9) Kepemimpinan transformasional, yang bisa saja dimiliki oleh koordinator program studi, dapat mempengaruhi kepuasan kerja dosen; (10) Budaya organisasi yang selama ini ada di UNJ, dapat mempengaruhi kepuasan kerja dosen; (11) Kepemimpinan transformasional, yang bisa saja dimiliki oleh koordinator program studi, dapat mempengaruhi budaya organisasi; (12) Kepemimpinan transformasional, yang bisa saja dimiliki oleh koordinator program studi, dapat mempengaruhi komitmen organisasi, dikarenakan kepuasan kerja dosen; (13) Budaya organisasi yang ada di UNJ dapat saja mempengaruhi komitmen dosen, dikarenakan kepuasan kerja dosen; (14) Kepemimpinan transformasional, yang bisa saja dimiliki oleh koordinator program studi, dapat mempengaruhi komitmen dosen, dikarenakan budaya organisasi dosen; dan (15)

kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap komitmen dosen UNJ, belum diteliti.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang, penelitian disertasi ini dibatasi pada: Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kepuasan kerja, terhadap komitmen dosen UNJ.

D. Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam disertasi ini adalah:

1. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh langsung terhadap Komitmen Dosen UNJ?.
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh langsung terhadap Komitmen Dosen UNJ?.
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh langsung terhadap Komitmen Dosen UNJ?.
4. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja?.
5. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja?
6. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh tidak langsung terhadap Komitmen Dosen melalui Kepuasan Kerja?.
7. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap Komitmen Dosen melalui Kepuasan Kerja?.
8. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh tidak langsung terhadap Komitmen Dosen UNJ melalui Budaya Organisasi?.

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah: (1) untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap komitmen dosen UNJ; dan (2) hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan untuk meningkatkan komitmen dosen di UNJ.

F. Novelty

Penelitian tentang Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kepuasan kerja, terhadap komitmen dosen, hingga saat disertasi ini dibuat, dan diselesaikan belum pernah ada, terlebih lagi objek penelitiannya di UNJ. Penelitian ini adalah penelitian terbaru.

Beberapa penelitian penelitian yang terkait dengan variabel kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi yang telah ada, dan diterbitkan (dipublish), antara lain: Penelitian Hsin-Kuang Chi (2019), tentang “*The Effects of Transformation Leadership, Organizational Culture, Job Satisfaction on the Organizational Performance in the Non-profit Organizations*”. (Chi, 2019). Penelitian mengeksplorasi pengaruh kepemimpinan transformasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi. Hasil penelitian diperoleh informasi sebagai berikut: (1) kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi; (2) kepuasan kerja memang memiliki efek mediasi pada kepemimpinan transformasi dan budaya organisasi; dan (3) kepuasan kerja memiliki efek mediasi pada kepemimpinan transformasional dan kinerja.

Penelitian Puspa Dewi Yunita, Muhammad Nur Holis, Diana Sulianti Kristiani Lumban Toruan, dan Lelly Sri Wahyu Hana S. (2018) tentang “*Influence of Transformational Leadership, Organizational Culture and Organizational Commitment on Employee Satisfaction of PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk of Jember*”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Mandiri di Wilayah Jember. Hasil juga menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja, budaya organisasi mempengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja, dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja (Yunita, Holis, Toruan, & Hana, 2018).

Penelitian Putu Sudiarta (2018), tentang: “*The Effect of Transformational Leadership, Work Environment and Organization Commitment Toward Job Satisfaction to Increase Employees' Performance*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan administrasi kinerja karyawan

Universitas Warmadewa, Denpasar Bali. Hasil penelitian diperoleh hasil: (1) Kepemimpinan transformasional memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) Lingkungan kerja memiliki dampak penting pada kepuasan kerja, (3) Komitmen organisasi memiliki dampak penting pada kepuasan kerja, (4) Kepemimpinan transformasional tidak memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan, (5) Lingkungan kerja tidak memiliki dampak penting pada kinerja karyawan, (6). Komitmen organisasi memiliki dampak penting pada kinerja karyawan, (7). Kepuasan kerja memiliki dampak penting pada kinerja karyawan. Diskusi tentang hasil dan temuan penelitian memberikan saran lebih lanjut, seperti pentingnya memperhatikan pola kepemimpinan transformasional untuk menyelaraskan dalam mendorong kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Sudiarta, 2018).

Penelitian Aufan Hakim (2018), tentang “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. BPRS Sukowati Sragen)”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT. BPRS (Bank Pembiayaan Rakyat Syariah) Sukowati Sragen. Hasil penelitian: (1) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; dan (3) komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Hakim, 2020)

Penelitian Setiyani Budi Susilowati (2014), tentang “Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Budaya Organisasi”. Tujuan penelitian untuk menganalisis dampak perilaku kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi menganalisis pengaruh terhadap kepuasan kerja, menganalisis budaya organisasi mempengaruhi hubungan antara perilaku kepemimpinan dan kepuasan kerja, menganalisis budaya organisasi memoderasi hubungan komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Balai Besar Rehabilitasi Sosial Bina Daksa (BBRSBD) Prof. Soeharso Surakarta. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang signifikan perilaku kepemimpinan terhadap

kepuasan kerja. Memoderasi pengaruh budaya organisasi pada perilaku kepemimpinan dan kepuasan kerja secara signifikan signifikan. Memoderasi pengaruh budaya organisasi pada komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara signifikan signifikan. (Susilowati, 2014).

Hasil penelitian dari beberapa peneliti, diperoleh informasi bahwa: (1) terdapat hubungan yang positif; (2) kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi; (3) kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi; (4) kepemimpinan transformasional terhadap komitmen dosen melalui kepuasan kerja; (5) budaya organisasi terhadap komitmen dosen melalui kepuasan kerja; dan (6) kepemimpinan transformasional terhadap komitmen dosen, melalui budaya organisasi dan kepuasan kerja.

Penelitian tentang pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kepuasan kerja, terhadap komitmen dosen UNJ, keterbaruannya (*novelty*) terletak pada objek penelitiannya, yakni komitmen dosen perguruan tinggi, Universitas Negeri Jakarta.

