

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada hakikatnya pendidikan merupakan salah satu faktor esensial yang memiliki kontribusi besar terhadap perkembangan dan kemajuan suatu negara. Pengelolaan yang tepat dan baik terhadap prosesnya diketahui memberikan dampak besar dalam pengembangan kemampuan dan pembentukan karakter masyarakat di negara tersebut. Oleh karena itu, peningkatan mutu, relevansi, dan efisiensi manajemen pendidikan menjadi hal yang penting untuk dilakukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan agar dapat membentuk sumber daya manusia (SDM) berkualitas yang mampu menyesuaikan perubahan yang terjadi dalam kehidupan lokal, nasional, maupun global.

Di Indonesia, sistem pendidikan nasional dibangun berdasarkan kebudayaan bangsa yang mengacu pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar (UUD) 1945. Bentuk dari penjabarannya sendiri telah dituangkan dalam Undang-Undang nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional (UU Sisdiknas), yang kemudian dikembangkan lebih lanjut dalam beberapa Peraturan Pemerintah (PP) serta peraturan perundang-undangan lainnya. Berdasarkan UU Sisdiknas pasal 3, disebutkan bahwa tujuan dari pendidikan nasional adalah “untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab” (Republik Indonesia, 2003). Selanjutnya sebagai upaya dalam mewujudkan amanat tersebut, maka pemerintah dan pemerintah daerah memiliki kewajiban dalam memberikan layanan dan kemudahan, serta penjaminan terselenggaranya pendidikan yang bermutu bagi setiap warga negaranya.

Pada hakikatnya pemerintah telah menetapkan beberapa kriteria yang harus dipenuhi atau dilampaui oleh setiap satuan atau program pendidikan dalam rangka penyelenggaraan pendidikan yang bermutu. Kriteria-kriteria ini dikenal juga dengan istilah standar nasional pendidikan (SNP) yang meliputi 8 standar yang secara keseluruhan penjelasannya dijabarkan dalam Peraturan Pemerintah (PP)

nomor 32 tahun 2013 tentang perubahan atas peraturan pemerintah nomor 19 tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan. Pengembangan, pemantauan pelaksanaan, dan evaluasi pada satuan dan/atau program pendidikan atas pemenuhan kriteria SNP tersebut, pada dasarnya dilakukan dalam bentuk kegiatan akreditasi yang diselenggarakan oleh Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP).

Perguruan tinggi merupakan satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan tinggi. Pada penyelenggaraannya, kriteria minimal yang digunakan dalam satuan pendidikan ini tidak hanya sebatas pada SNP, namun ditambahkan dengan standar penelitian dan standar pengabdian kepada masyarakat (selanjutnya disebut standar nasional pendidikan tinggi/ SN Dikti) yang memiliki peranan strategis dalam memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan menerapkan nilai humaniora serta kebudayaan dan pemberdayaan bangsa Indonesia yang berkelanjutan (Republik Indonesia, 2012).

Berdasarkan kebijakan yang tertuang dalam Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi (Permendikti) nomor 32 tahun 2016 tentang akreditasi program studi dan perguruan tinggi, dapat diketahui bahwa luaran dari proses akreditasi dapat dinyatakan dalam bentuk status akreditasi dan peringkat terakreditasi. Status akreditasi tersebut dapat dinyatakan dalam bentuk terakreditasi dan tidak terakreditasi, sedangkan peringkat terakreditasi dinyatakan dalam bentuk terakreditasi baik yang bermakna telah memenuhi SN Dikti, terakreditasi baik sekali yang bermakna telah melampaui SN Dikti, dan terakreditasi unggul yang bermakna telah memenuhi standar yang sangat jauh melampaui SN Dikti (Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia, 2016).

Akreditasi perguruan tinggi yang didasarkan pada bentuknya menurut catatan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT) per bulan Juli tahun 2019, diketahui bahwa dari 463 total keseluruhan perguruan tinggi yang berbentuk universitas, 74 perguruan tinggi memiliki peringkat 'terakreditasi unggul', 264 'terakreditasi baik sekali', dan 125 'terakreditasi baik'. Pada akreditasi program studi (prodi) dengan bentuk perguruan tinggi berupa universitas diketahui bahwa 2.698 dari 10.718 total prodi (tidak termasuk dengan prodi yang berkaitan dengan kesehatan) memiliki peringkat 'terakreditasi unggul', 6.284 'terakreditasi baik sekali', dan 1.735 'terakreditasi baik' (Badan Akreditasi Nasional Perguruan

Tinggi, 2019). Data tersebut menunjukkan bahwa lebih dari 50% prodi dan perguruan tinggi dalam bentuk universitas memiliki peringkat ‘terakreditasi baik sekali’ atau dengan kata lain sebagian besar prodi dan universitas telah menetapkan dan memenuhi standar yang cukup jauh melampaui SN Dikti.

Universitas Negeri Jakarta (UNJ) merupakan salah satu perguruan tinggi negeri yang menyelenggarakan program pendidikan akademik, pendidikan vokasi, serta beberapa pendidikan profesi (Universitas Negeri Jakarta, 2018). Seperti halnya perguruan tinggi lainnya, universitas yang memiliki peringkat akreditasi berupa ‘baik sekali’ ini juga memiliki perangkat organisasi yang berperan dalam membantu pelaksanaan kegiatan sistematis dalam peningkatan mutu perguruan tinggi dan program studi secara berencana dan berkelanjutan. Organisasi yang membantu dalam skala perguruan tinggi tersebut dikenal dengan nama Lembaga Pengembangan Pendidikan dan Penjaminan Mutu (LP3M), sedangkan dalam skala program studi dikenal dengan nama Gugus Penjaminan Mutu (GPjM) Fakultas yang dibantu oleh Tim Penjaminan Mutu (TPjM) (Universitas Negeri Jakarta, 2018; Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi, 2019).

LP3M UNJ memiliki tugas pokok dan fungsi untuk mempercepat pencapaian visi UNJ di bidang akademik dalam rangka mencapai keunggulan kompetitif yang ditetapkan berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Negeri Jakarta Nomor: 877/SP/2011 yang diperbarui dengan Surat Keputusan Rektor Nomor 862/SP/2014 (Lembaga Pengembangan Pendidikan dan Penjaminan Mutu UNJ, 2019). GPjM Fakultas yang dibantu oleh TPjM memiliki tugas pokok untuk memastikan berjalannya pelaksanaan akademik sesuai standar yang telah ditetapkan, membantu program studi dalam meningkatkan mutunya, mempercepat dalam pencapaian visi, misi, dan tujuan program studi, serta membantu mengkoordinir penyusunan instruksi kerja bidang pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, dan layanan non akademik (Lembaga Pengembangan Pendidikan dan Penjaminan Mutu UNJ, 2019). Berdasarkan data yang diperoleh dari BAN-PT per bulan Juli tahun 2019, UNJ memiliki 12 program studi untuk strata diploma, 56 program studi untuk strata sarjana, 19 program studi untuk strata magister, dan 8 program studi untuk strata doktor. Sumber data tersebut juga mengungkapkan bahwa 51 dari 95 program

studi di UNJ telah memiliki peringkat terakreditasi baik sekali (Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi, 2019).

Selain dengan memiliki sistem penjaminan mutu yang baik dan kokoh, ketercapainya visi, misi, dan tujuan-tujuan LP3M, GPjM Fakultas, dan TPjM pada dasarnya dapat direalisasikan apabila ada pengintegrasian yang baik antara visi, misi dan tujuan-tujuan organisasi dengan visi, misi dan tujuan pribadi para pimpinan dan anggota lembaganya. Bahasan mengenai keselarasan atau penerimaan karyawan atas nilai-nilai dan tujuan lembaga pada umumnya dikaji ketika membahas mengenai komitmen organisasi (Gibson, Ivancevich, Donnelly, & Konopaske, 2012; Mowday, Steers, & Porter, 1979; Robbins & Judge, 2013). Komitmen organisasi sendiri banyak dimaknai sebagai cerminan loyalitas karyawan terhadap proses keberhasilan lembaganya. Hal ini karena komitmen terhadap organisasi dipahami tidak hanya sekedar keanggotaan formal, tetapi ia juga meliputi sikap dan perasaan keterikatan, kebanggaan, ketaatan, dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan lembaga demi pencapaian tujuan.

Secara garis besar kajian komitmen organisasi akan dikaitkan dengan bagaimana seorang karyawan mampu mendedikasikan dirinya terhadap pekerjaan yang dijalannya sehingga ia mampu memberikan perhatian terbaik dalam mengaktualisasikan kemampuan dirinya untuk kemajuan lembaga serta mempertahankan keanggotaannya. Karyawan dengan tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, pada hakikatnya akan melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati dan bersedia mengarahkan seluruh kemampuannya untuk melakukan tugasnya, sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh lembaga (Ghonyah & Masurip, 2011).

Sebaliknya, karyawan dengan komitmen yang rendah dapat menjadi alasan munculnya perilaku penarikan (*withdrawal behavior*), seperti intensi individu untuk meninggalkan lembaga, pengunduran diri, ketidakhadiran, keterlambatan kerja, dan perilaku negatif lainnya yang pada dasarnya dapat menyebabkan berbagai kerugian organisasi baik dalam hal material maupun non-material (Cohen, 2011; Colquitt, LePine, & Wesson, 2015; Robbins & Judge, 2013). Pada salah satu bahasan dalam bukunya, Colquitt *et al.*, (2015) memperkirakan kerugian yang dapat

ditimbulkan akibat pengunduran diri karyawan dalam suatu lembaga dapat berkisar antara 90% – 200% dari gaji tahunan seorang karyawan. Perkiraan tersebut mencakup berbagai jenis biaya, baik dalam bentuk materi seperti biaya administrasi untuk perpindahan, biaya rekrutmen, biaya penyingkapan, dan biaya pelatihan serta orientasi untuk karyawan baru; maupun non-materi seperti penurunan semangat kerja, hilangnya pengetahuan organisasi, dan hilangnya produktivitas.

Penelitian terkait komitmen organisasi juga dilakukan oleh Ghoniyah dan Masurip (2011) yang melibatkan 99 karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) di Kota Demak dengan hasil yang mengungkapkan adanya korelasi positif antara tingkat komitmen pada diri karyawan dengan keberlangsungan pencapaian visi organisasi. Hasil tersebut diartikan bahwa semakin baik tingkat komitmen yang dimiliki oleh karyawan, maka tingkat kemudahan dalam mencapai visi dan tujuan organisasi sesuai dengan apa yang direncanakan akan semakin tinggi.

Berdasarkan uraian sebelumnya, secara umum dapat diakui bahwa komitmen karyawan terhadap organisasinya menjadi salah satu faktor esensial yang mempengaruhi kesuksesan dan kegagalan suatu organisasi mencapai tujuannya. Memang bukan perkara yang mudah dan sederhana dalam menumbuhkan komitmen organisasi yang tinggi pada para karyawan di suatu lembaga, namun dengan melakukan tindakan perbaikan dan/atau pengembangan terhadap faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen itu sendiri dapat menjadi cara efektif dalam penumbuhannya.

Kontrak psikologis diketahui menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat komitmen organisasi pada diri karyawan. Istilah kontrak psikologis sendiri banyak digunakan untuk menafsirkan pemenuhan dan non-pemenuhan dalam hubungan internal atau hubungan kerja di suatu organisasi dalam hal kewajiban bersama, harapan, dan janji (Savarimuthu & Rachael, 2017). Secara umum kontrak psikologis didefinisikan sebagai bentuk perjanjian tersirat dalam persetujuan persyaratan kerja antara kedua belah pihak yang bekerjasama (dalam hal ini karyawan dengan lembaga tempatnya bekerja). Isi dari perjanjiannya sendiri berkaitan dengan harapan-harapan yang muncul sebagai bentuk kewajiban timbal balik dari kedua belah pihak (Cohen, 2011; Nadin & Williams, 2011; Savarimuthu & Rachael, 2017).

Pada salah satu hasil kajiannya, Herbst dan Houmanfar yang dikutip dalam Cohen (2011) menjelaskan bahwa studi mengenai kontrak psikologis dapat menyumbangkan kontribusi dalam memahami bagaimana menciptakan hubungan yang baik antara individu dengan lembaganya, karyawan yang memiliki tingkat keterikatan yang besar antara dirinya dengan lembaga dapat menunjukkan adanya tingkat fleksibilitas yang tinggi antara karyawan tersebut dengan pekerjaannya dan ia mampu bekerja lebih baik di tempat kerjanya (Cohen, 2011).

Lebih lanjut Middlemiss (2011) menjelaskan bahwa karena praktik kontrak psikologis lebih dilandaskan pada kepercayaan para pihak (karyawan dan atasan/ lembaganya) tentang sifat hubungan kerja yang mereka jalani, maka secara langsung mereka akan memberikan pengaruh kuat pada perilaku yang akan ditunjukkan selama berada di tempat kerja. Atau secara sederhana dapat dijelaskan bahwa ketika suatu organisasi menunjukkan perhatian khusus terhadap keberhasilan pelaksanaan kontrak psikologis, maka secara tidak langsung meningkatnya motivasi karyawan untuk memenuhi kewajiban dan komitmennya terhadap organisasinya dengan sebaik mungkin dapat terjadi. Hal ini karena tumbuhnya keyakinan dalam diri karyawan bahwa ia percaya jika organisasi nantinya akan membalas dan memenuhi tujuan dan harapan mereka pula. Namun jika karyawan merasa lembaga gagal memenuhi kewajibannya atau terjadinya pelanggaran kontrak psikologis, maka karyawan cenderung mengubah kontribusinya kepada organisasi (misalnya dengan mengurangi upaya dan kinerja mereka dalam bekerja, penurunan tingkat kesetiaan, atau perilaku lainnya yang dapat berakibat pada kerugian organisasi) (Savarimuthu & Rachael, 2017).

Mengacu pada pendapat Rogelberg (2007) dan Greenberg (2010), pada dasarnya pendekatan kualitas kehidupan kerja menjelaskan tentang upaya organisasi dalam memenuhi keseimbangan kehidupan kerja yang dirasa penting bagi karyawannya dengan memberikan perlakuan yang adil dan suportif, memberikan kesempatan untuk berperan aktif dalam pengambilan keputusan-keputusan penting yang melibatkan pekerjaan mereka, serta memberikan kesempatan bagi setiap karyawan untuk menggunakan kemampuannya secara penuh dan mewujudkan dirinya. Robbins dan Judge berpendapat bahwa suatu organisasi yang tidak membantu karyawannya mencapai keseimbangan dalam

kehidupan kerja akan semakin sulit untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaiknya (Robbins & Judge, 2013).

Ketika organisasi mampu menawarkan kualitas kehidupan kerja yang baik kepada karyawannya, maka secara tidak langsung ia telah memotivasi para karyawannya untuk memiliki perasaan positif, yakni untuk terus bersemangat, bergairah, dan berdedikasi, dalam mengelola pekerjaannya. Pada hakikatnya kondisi ini juga dapat menumbuhkan rasa loyal karyawan terhadap organisasinya dan berkeinginan untuk tetap berada di tempat kerjanya tersebut. Selain itu, secara simetris pengembangan karyawan dalam hal-hal positif tersebut pada dasarnya dapat membantu organisasi untuk lebih efektif dan efisien dalam mengelola sumber daya yang dimilikinya sebagai strategi pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya ketika tingkat kualitas kehidupan kerja di dalam suatu organisasi ternyata rendah (misalnya sistem pembinaan karyawan yang belum optimal dan tidak menyentuh kebutuhan mendasar mereka, perhatian organisasi yang kurang terhadap kesejahteraan karyawan, serta penempatan karyawan dalam tim kerja yang kurang sesuai dengan kompetensinya), maka kemungkinan organisasi untuk mendapatkan komitmen, loyalitas, ataupun hasil kerja yang maksimal dari para karyawannya juga akan rendah.

Berdasarkan uraian di atas dan mengingat tim penjaminan mutu yang memiliki peranan penting dalam ketercapaian visi, misi, dan tujuan universitas serta program studi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait pengaruh kontrak psikologis dengan kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen tim penjaminan mutu di lingkungan Universitas Negeri Jakarta. Faktor-faktor yang diduga mempengaruhi tingkat komitmen tim penjaminan mutu Universitas Negeri Jakarta hanya dibatasi oleh dua faktor, yakni kontrak psikologis dan kualitas kehidupan kerja.

## **1.2 Pembatasan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, diketahui bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan terhadap lembaganya yang pada dasarnya tidak dapat dikaji secara keseluruhan. Oleh karena itu, permasalahan penelitian ini dibatasi pada pengaruh kontrak psikologis dan

kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi tim penjaminan mutu Universitas Negeri Jakarta. Penelitian dilaksanakan selama sembilan bulan, yakni dari bulan Juli 2019 sampai dengan bulan Maret 2020 di Universitas Negeri Jakarta.

Kontrak psikologis berperan sebagai variabel endogen untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh hubungan timbal balik antara karyawan dengan atasan dan/atau lembaganya terkait pemenuhan harapan dan kewajiban yang tidak tertulis pada kontrak kerja terhadap tingkat komitmen organisasi yang dimiliki karyawan tersebut. Sedangkan variabel endogen penelitian lainnya, yakni kualitas kehidupan kerja berperan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh persepsi karyawan terkait lingkungan kerjanya, baik dalam hal pemenuhan sarana prasarana yang mendukung pekerjaan maupun kondisi sosial yang terbangun di lingkungan kerja, terhadap tingkat komitmen organisasi yang dimiliki karyawan.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan sebelumnya, penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kontrak psikologis berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi tim penjaminan mutu di lingkungan Universitas Negeri Jakarta?
2. Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi tim penjaminan mutu di lingkungan Universitas Negeri Jakarta?
3. Apakah kontrak psikologis berpengaruh langsung terhadap kualitas kehidupan kerja tim penjaminan mutu di lingkungan Universitas Negeri Jakarta?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan utama dalam pelaksanaan penelitian adalah untuk mengetahui apabila variabel kontrak psikologis dan kualitas kehidupan kerja menjadi faktor yang dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasi tim penjaminan mutu Universitas Negeri Jakarta (TPjM UNJ). Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat secara teoritis maupun praktis, diantaranya:

## 1. Manfaat Teoritis

- a. Memperkaya khasanah pengetahuan yang berkaitan dengan komitmen organisasi, kontrak psikologis, dan kualitas kehidupan kerja, baik digunakan sebagai penguatan teori yang sudah ada maupun untuk penelitian lebih lanjut.
- b. Menjadi pengembang ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang Manajemen Pendidikan, khususnya kajian dalam mengetahui faktor-faktor dominan di antara faktor-faktor kontrak psikologis dan kualitas kehidupan kerja dalam mempengaruhi komitmen organisasi.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Dapat memberikan gambaran tentang dimensi-dimensi yang berperan mempengaruhi komitmen organisasi yang secara khusus seperti kontrak psikologis dan kualitas kehidupan kerja.
- b. Menjadi masukan dan bahan evaluasi bagi lembaga penjaminan mutu Universitas Negeri Jakarta dalam menjaga dan meningkatkan komitmen organisasi para karyawannya demi tercapainya visi, misi, dan tujuan universitas.
- c. Menjadi masukan dan bahan evaluasi bagi pemerintah dalam proses peningkatan mutu pendidikan di perguruan tinggi dengan pengambilan kebijakan yang berkaitan dengan komitmen organisasi para karyawannya.

### 1.5 *State of The Art*

Kontribusi para penjaminan mutu pendidikan, baik pada tingkat nasional maupun di setiap jenjang pendidikan, pada dasarnya memiliki peran penting dalam membantu peningkatan mutu pendidikan dan merealisasikan pencapaian tujuan pendidikan di suatu negara. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dapat membantu dalam memberikan inovasi, evaluasi, dan pembaharuan terkait standar-standar yang dapat digunakan dalam mendukung peningkatan mutu pendidikan tersebut. Pembaharuan informasi dari penelitian-penelitian sebelumnya sebagai bentuk perkembangan ilmu pengetahuan yang mendukung dan terkait dalam penelitian ini antara lain adalah sebagai berikut:

1. Penelitian di Negeria yang dilakukan oleh Iyabo, Omobola, Agunkolade, Olaleka, Gbadebo (2016) dengan judul “*Employee Development Strategies and Employees’s Commitment among Academic Staff of Universities in Ekiti State, Nigeria*”. Dalam penelitian ini dilakukan penjelasan konsep strategi pengembangan karyawan, mengevaluasi dampak pelatihan terhadap komitmen karyawan staf akademik Universitas di Ekiti State; menyelidiki pengaruh pembagian kerja terhadap komitmen karyawan terhadap staf akademik Universitas di Negara Bagian Ekiti; menilai pengaruh rotasi pekerjaan terhadap komitmen karyawan staf akademik Universitas di Ekiti State dan menguji pengaruh mentoring terhadap komitmen karyawan staf akademik Universitas di Ekiti State.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Hansen dan Griep (2016) terkait kontrak psikologis dan komitmen organisasi. Hasil penelitiannya menjelaskan bahwa ketika kedua belah pihak memenuhi kewajiban mereka dan karyawan merasa dihargai serta dihormati (pemenuhan kontrak psikologis), maka karyawan akan cenderung merespons dengan peningkatan pada keterlibatan emosional dan komitmen terhadap organisasinya.
3. Penelitian yang dilakukan Swepresad, Ruggunan, Adam, dan Krishna pada tahun 2019 menunjukkan bahwa persepsi pemenuhan kontrak psikologis dapat dikaitkan dengan sikap dan perilaku karyawan yang positif (misalnya loyalitas dan peningkatan kinerja serta produktivitas), sedangkan pelanggaran pada kontrak psikologis dapat menunjukkan reaksi negatif dari hal tersebut (seperti kemarahan, pengkhianatan, penurunan kinerja karyawan, dan meninggalkan organisasi).
4. Penelitian Daud (2010) yang menggambarkan hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen karyawan di perusahaan Malaysia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi, atau dengan kata lain semakin baik tingkat kualitas kehidupan kerja yang dirasa karyawan dan/atau ditawarkan organisasi, maka kecenderungan karyawan untuk tetap berkomitmen dengan organisasinya akan semakin tinggi.

### 1.6 Road Map Penelitian

Pada awal tahun 2019, peneliti melakukan kajian studi literatur terkait komitmen organisasi. Hal ini dilandasi pemikiran bahwa komitmen organisasi adalah hal yang sangat diperlukan dalam menunjang kinerja yang maksimal pada karyawan dalam menjalankan tugasnya. Pada pertengahan tahun 2019, peneliti mengajukan usulan penelitian tentang komitmen tim penjaminan mutu di lingkungan perguruan tinggi, yakni Universitas Negeri Jakarta, dimana akan dilakukan kajian empiris terkait pengaruh kontrak psikologis dengan kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen tim penjaminan mutu di lingkungan perguruan tinggi tersebut. Pada awal tahun 2019 akhir hingga 2020, peneliti akan melakukan penelitian terkait penerapan kontrak psikologis dan kualitas kehidupan kerja untuk melihat ada tidaknya pengaruh terhadap tingkat komitmen organisasi pada karyawan penjaminan mutu prodi. Selanjutnya pada tahun 2021 akan dihasilkan luaran penelitian berupa publikasi karya ilmiah dan tesis. Secara keseluruhan *road map* penelitian digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 1. 1** Road Map Penelitian