

**PENGARUH PERSEPSI PENILAIAN KINERJA TERHADAP *OCCUPATIONAL COMMITMENT*
DOSEN UNIVERSITAS BINA DARMA PALEMBANG**

Desy Arisandy

Fakultas Psikologi Universitas Bina Darma Palembang, Jl. A. Yani 12 Plaju Palembang

Email : desy_fahlevi@yahoo.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh persepsi tentang penilaian kinerja terhadap *occupational commitment*. Selanjutnya ingin diketahui gambaran mengenai persepsi penilaian kinerja dan *occupational commitment*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner persepsi tentang penilaian kinerja dan kuisisioner *occupational commitment*. Teknik pengolahan data menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan persepsi tentang penilaian kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *affective occupational commitment* dengan besar pengaruh 0,068. Persepsi penilaian kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *continuance occupational commitment* dengan besar pengaruh 0,011. Persepsi penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap *normative occupational commitment* dengan besar pengaruh 0,026. Melalui penelitian ini diketahui bahwa persepsi tentang penilaian kinerja dosen termasuk kategori cenderung positif dan sebagian besar tingkah laku komitmen dosen yang paling dominan adalah *affective occupational commitment*.

Kata kunci: *Persepsi tentang penilaian kinerja, Occupational commitment*

1. Pendahuluan

Status akreditasi suatu perguruan tinggi merupakan cermin kinerja perguruan tinggi dan menggambarkan mutu perguruan tinggi, serta salah satu pertimbangan mahasiswa untuk memilih perguruan tinggi. Saat ini setiap perguruan tinggi baik negeri maupun swasta harus melakukan akreditasi. Universitas Bina Darma adalah perguruan tinggi swasta (PTS) di Kota Palembang. Berdasarkan hasil penilaian BAN-PT dengan nomor SK 002/BAN-PT/AK-III/Inst/2012 universitas mendapatkan akreditasi C (cukup). Akreditasi program studi berdasarkan informasi BAN-PT tahun 2013 dapat dilihat pada daftar akreditasi (Bab 1). Untuk mendapatkan akreditasi yang baik diperlukan komitmen yang tinggi dari manajemen perguruan tinggi, mahasiswa, dan kinerja dosen. Salah satu indikator penilaian akreditasi perguruan tinggi menurut BAN-PT adalah kinerja dosen yaitu tridharma perguruan tinggi meliputi pengajaran, penelitian dan pengabdian. Bila dilihat kinerja dosen universitas terutama pada bidang penelitian dan pengabdian masyarakat masih kurang mendukung. Salah satu rencana strategis universitas untuk meningkatkan kinerja dosen adalah membuat program sistem penilaian kinerja. Menurut Dick Grote (2002:1) penilaian kinerja adalah sistem manajemen formal yang menyediakan evaluasi kualitas kinerja individu dalam sebuah organisasi. Terdapat empat fase penilaian kinerja yaitu *performance planning, performance execution, performance assesment, performance review*.

Penilaian kinerja di lingkungan universitas dimaknakan oleh dosen sebagai stimulus dan termasuk informasi yang tidak hanya diterima oleh dosen, tetapi juga dirasakan dalam diri dosen. Proses individu menerima, mengorganisir, dan menginterpretasi informasi dari lingkungan menurut konsep psikologi dinamakan

persepsi (Wood Et Al (2001:117). Penilaian kinerja dosen merupakan bagian karakteristik organisasi dan praktek manajemen. Melalui penilaian kinerja dosen dapat memberikan pemaknaan secara positif maupun negatif. Pemaknaan dosen terhadap penilaian kinerja secara positif, yaitu dosen merasa mendapatkan pengalaman kerja yang menyenangkan dari pelaksanaan penilaian kinerja, kebutuhan dan harapan dosen terpenuhi melalui pelaksanaan penilaian kinerja seperti kebutuhan dosen secara materi meningkat dengan tunjangan penilaian kinerja, dosen menjadi lebih giat melakukan penelitian dan pengabdian masyarakat karena melalui penilaian kinerja berarti kelebihan dan kekurangan tugas dosen dapat diketahui. Kondisi demikian dapat membuat dosen lebih antusias dalam bekerja dan merasa lebih berkomitmen dengan pekerjaannya.

Sebaliknya, jika dosen memaknakan secara negatif penilaian kinerja berarti dosen merasa dari penilaian kinerja mendapat pengalaman yang tidak menyenangkan, kebutuhan dan harapan dosen tidak terpenuhi seperti dosen merasa tidak nyaman, merasa diawasi dalam melaksanakan tugas-tugas tridharma perguruan tinggi, merasa tidak senang mendapatkan hukuman bila mendapatkan nilai kinerja yang rendah seperti peringatan langsung dari atasan, dan penundaan pengambilan gaji pokok. Kondisi demikian membuat dosen merasa bahwa penilaian kinerja sebagai ancaman dan tidak nyaman dalam menjalankan pekerjaan.

Persepsi-persepsi individu terhadap organisasi dapat menjadi perantara antara sikap-sikap mereka dan perilaku yang ditampilkannya. Karyawan yang mempersepsi semua kebutuhannya terpenuhi oleh organisasi akan memberikan waktu dan upaya yang lebih pada pekerjaannya. (Brown & Leigh, 1996 dalam Maya R. Ardiwinata 2013: 17). Proses pelaksanaan penilaian kinerja termasuk keadaan yang mempengaruhi dosen untuk mempertimbangkan sejauh mana pelaksanaan penilaian kinerja sesuai dengan keadaan diri dosen.

Komitmen terhadap pekerjaan sebagai keterikatan individu secara afektif terhadap pekerjaan disebut *occupational commitment*, keterlibatan individu terhadap pekerjaan bergantung pada komponen *occupational commitment* yang paling dominan dalam diri individu yang didasari ketiga komponen yaitu *affective*, *continuance*, dan *normative*. Menurut Meyer & Allen, 1997 bahwa determinan terbentuknya komitmen di lingkungan kerja salah satunya adalah kebijakan organisasi dan praktek manajemen, penilaian kinerja termasuk dalam kebijakan organisasi dan praktek manajemen.

Bila melihat penilaian kinerja universitas yang dipersepsi dosen akan berdampak pada sikap kerja dosen. Peneliti menduga sikap kerja yang ditampilkan dosen menunjukkan indikasi gejala komitmen dosen, kondisi ini dapat dilihat dari beberapa data. Walaupun pelaksanaan penilaian kinerja dosen dirasakan dan dimaknakan secara berbeda-beda, masih terdapat dosen yang tetap bertahan untuk bekerja di universitas serta tetap menjalankan tugas-tugas dosen seperti biasa. Alasan dosen untuk tetap bertahan dengan kondisi di universitas berbeda-beda adalah belum tentu mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi bila memutuskan untuk keluar dari universitas, faktor usia dan kehidupan keluarga yang menuntut kebutuhan ekonomi, faktor waktu yang sudah cukup lama bekerja di universitas, penyesuaian terhadap pengalaman menjalankan pekerjaan sebagai dosen telah membuat dosen merasa nyaman dalam menjalankan profesinya, kondisi ini erat kaitannya dengan indikasi *occupational commitment*.

Tujuan penelitian adalah memperoleh gambaran mengenai persepsi tentang penilaian kinerja yang dihayati oleh dosen universitas; memperoleh gambaran mengenai *occupational commitment* dosen universitas; dan menguji serta menganalisis

pengaruh persepsi tentang penilaian kinerja terhadap *occupational commitment* dosen universitas.

Masalah dalam penelitian yang ingin dikaji adalah bagaimana gambaran umum persepsi penilaian kinerja yang dihayati oleh dosen. Bagaimana gambaran umum *occupational commitment* dosen terhadap tri dharma perguruan tinggi yang digambarkan melalui *affective occupational commitment*, *continuance occupational commitment*, *normative occupational commitment*. Bagaimana pengaruh persepsi tentang penilaian kinerja terhadap *affective occupational commitment*, *continuance occupational commitment*, dan *normative occupational commitment* dosen.

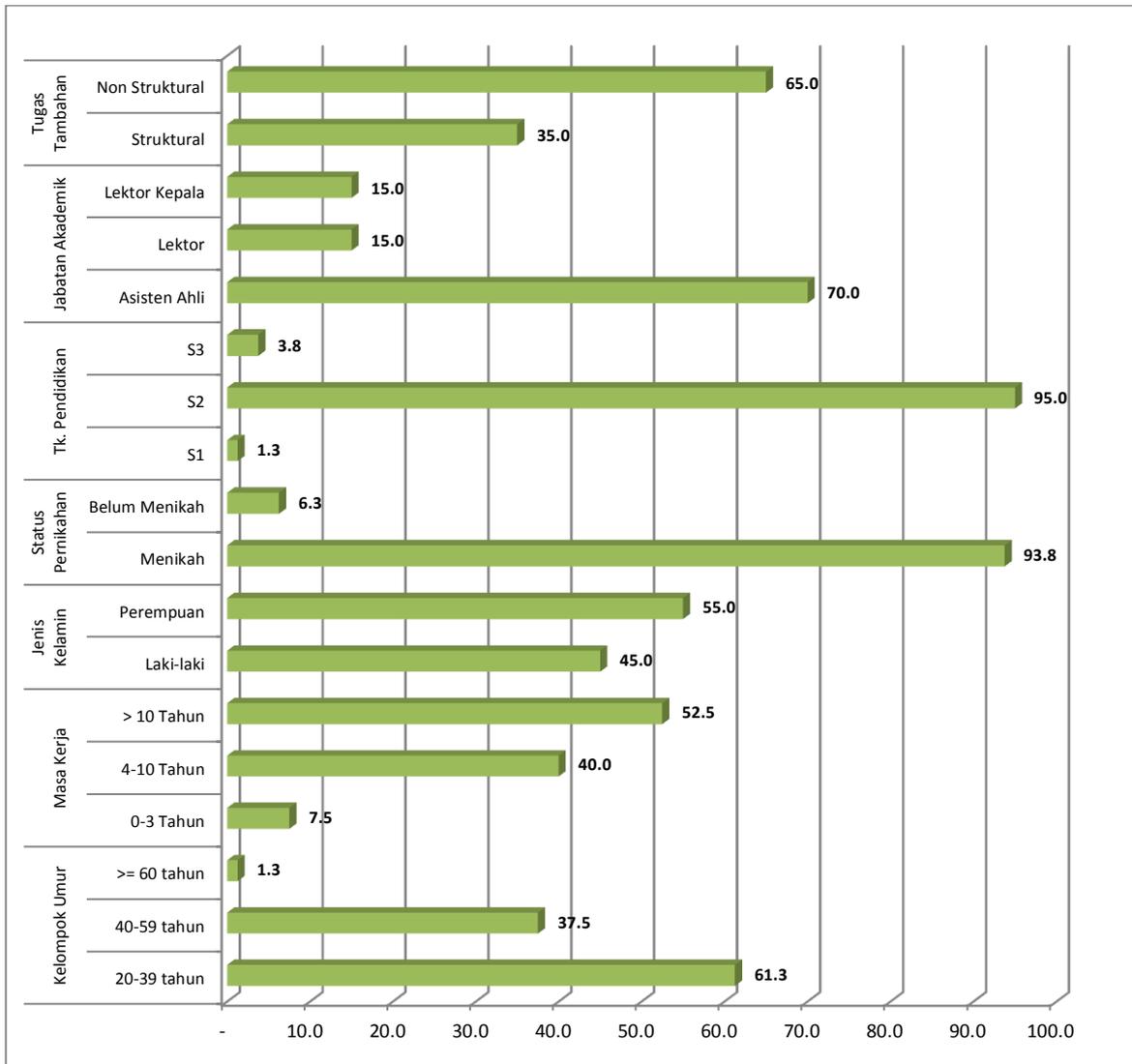
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris yang menunjukkan pengaruh persepsi penilaian kinerja terhadap *occupational commitment*. Selain itu, hasil penelitian dapat menambah referensi penelitian mengenai persepsi tentang penilaian kinerja dan *occupational commitment* dosen di lingkungan universitas. Selanjutnya diharapkan dapat berguna bagi pengembangan psikologi, khususnya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan masukan bagi pihak manajemen universitas tentang pentingnya persepsi penilaian kinerja terhadap *occupational commitment* dosen dalam menjalankan keberlangsungan perguruan tinggi. Hasil dari penelitian ini dapat memberikan gambaran persepsi tentang penilaian kinerja dan gambaran bagaimana *occupational commitment* dosen saat ini, sehingga bisa menjadi bahan pertimbangan dan masukan pada penyusunan dan pengembangan dosen di masa yang akan datang. Bagi dosen diharapkan hasil penelitian dapat memberikan penilaian positif terhadap program yang dilaksanakan universitas dimasa akan datang. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan hasil penelitian dapat menjadi bahan kajian dan bahan pembanding untuk penelitian lebih lanjut.

Berdasarkan penjabaran diatas dapat dikatakan bahwa variabel dalam penelitian ini adalah persepsi tentang penilaian kinerja dan *occupational commitment* dosen.

2. Persepsi tentang Penilaian Kinerja dan *Occupational Commitment*

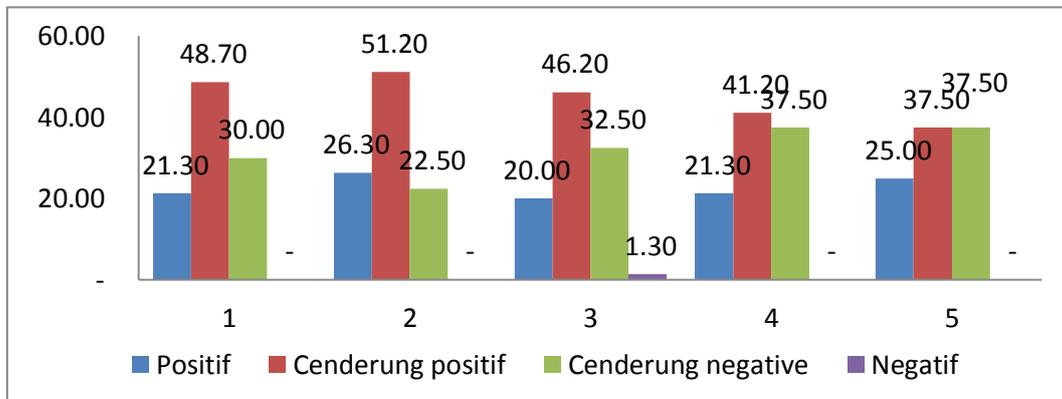
Responden penelitian adalah seluruh dosen tetap Universitas Bina Darma Palembang. Alat ukur penelitian terdiri dari skala persepsi tentang penilaian kinerja dari Dick Grote dan skala *occupational commitment* dari Meyer dan Allen. Keseluruhan skala pengukuran diujicobakan pada dosen Universitas Bina Darma. Teknik analisis statistik yang digunakan untuk menguji keterandalan Alpha Cronbach, sedangkan untuk menguji kesahihan pernyataan adalah product moment. Untuk menguji pengaruh persepsi tentang penilaian kinerja terhadap *occupational commitment* dosen menggunakan analisis regresi linier sederhana. perhitungan *analisis regresi* untuk melihat seberapa kuat pengaruh antara satu atau beberapa variabel terhadap satu atau beberapa variabel lainnya dan setiap perubahan yang terjadi pada variabel yang terkait bukan disebabkan oleh perlakuan peneliti.

a. Gambaran Demografis Responden



Gambar 1. Demografis responden

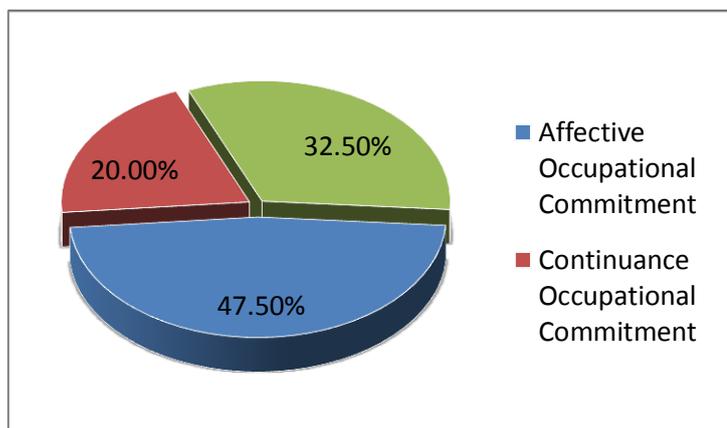
b. Gambaran Persepsi Tentang Penilaian Kinerja



Gambar 2. Persepsi tentang penilaian kinerja

1. Persepsi tentang proses pelaksanaan penilaian kinerja
2. Persepsi tentang proses pelaksanaan *performance planning*
3. Persepsi tentang proses pelaksanaan *performance execution*
4. Persepsi tentang proses pelaksanaan *performance assessment*
5. Persepsi tentang proses pelaksanaan *performance review*

c. Gambaran Occupational Commitment



Gambar 3. Occupational commitment

d. Pengaruh persepsi tentang penilaian kinerja terhadap occupational commitment

a. Pengujian Hipotesis 1

Persepsi penilaian kinerja berpengaruh terhadap *affective occupational commitment*.

Analisa Statistik :

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh koefisien persepsi tentang penilaian kinerja adalah 0.068, dengan taraf signifikansi sebesar 0,215 (lebih dari 5%) yang berarti menerima Ho dan menolak H1, artinya bahwa persepsi penilaian kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *affective occupational commitment*.

b. Pengujian Hipotesis 2

Persepsi penilaian kinerja berpengaruh terhadap *continuanace occupational commitment*.

Analisa Statistik :

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh koefisien persepsi tentang penilaian kinerja adalah 0.011, dengan taraf signifikansi sebesar 0,208 (lebih dari 5%) yang berarti menerima Ho dan menolak H1, artinya bahwa persepsi tentang penilaian kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *continuanace occupational commitment*.

c. Pengujian Hipotesis 3

Persepsi penilaian kinerja berpengaruh terhadap *normative occupational commitment*.

Analisa Statistik :

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh koefisien persepsi penilaian kinerja adalah 0.026, dengan taraf signifikansi sebesar 0,004 (kurang dari

5%) yang berarti menolak H_0 dan menerima H_1 , artinya bahwa persepsi penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap *normative occupational commitment*.

Berdasarkan tiga hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini, ternyata persepsi tentang proses pelaksanaan penilaian kinerja di UBD hanya mengaruhi terbentuknya *normative occupational commitment*, sedangkan terhadap *affective dan continuance occupational commitment dosen* tidak berpengaruh signifikan. Artinya, sebagian dosen universitas merasakan hal yang berbeda ketika dosen memberikan persepsi yang positif terhadap proses pelaksanaan penilaian kinerja dan tidak membuat dosen lebih berkomitmen terutama pada komponen *continuance* dan *affective occupational commitment*. Setiap dosen memiliki kebutuhan dan harapan yang berbeda-beda terhadap proses pelaksanaan penilaian kinerja yang diterapkan universitas sehingga dasar tingkah laku komitmen yang muncul pun berbeda-beda.

Dosen yang memiliki dasar tingkah laku *continuance occupational commitment* adalah dosen yang mau berkomitmen terhadap pekerjaannya karena ada pertimbangan untung rugi dan sifatnya mereka membutuhkan. Menurut Meyer dan Allen, individu dengan dasar *continuance occupational commitment* yang tinggi, memahami dirinya akan mengalami kerugian jika meninggalkan pekerjaannya, oleh karena itu mereka cenderung kurang terlibat dalam aktivitas pekerjaannya, individu hanya terlibat pada kegiatan yang dianggap bermanfaat bagi mereka. Sejauh ini dosen memaknakan proses pelaksanaan penilaian kinerja UBD bahwa tahapan proses pelaksanaan penilaian kinerja masih sesuai dengan harapan dan keinginan dosen. Namun proses pelaksanaan penilaian kinerja yang dianggap positif tidak membuat dosen menjadi *continuance occupational commitment*. Dosen UBD tetap mau terlibat dalam kegiatan tridharma perguruan tinggi.

Dosen dengan dasar *affective occupational commitment* adalah dosen yang mau terlibat dengan pekerjaannya karena mereka mau melakukannya secara sukarela dan dosen merasakan banyak pengalaman menyenangkan yang di dapat dari pekerjaannya. Kondisi yang terjadi pada dosen UBD adalah proses pelaksanaan penilaian kinerja yang dimaknakan positif tidak membuat dosen menjadi *affective occupational commitment*.

Berdasarkan hasil penelitian kontribusi yang diberikan persepsi tentang proses pelaksanaan penilaian kinerja terhadap *normative occupational commitment* hanya 10%, artinya cukup mempengaruhi, namun tidak terlalu besar karena masih terdapat faktor-faktor lain yang lebih mempengaruhi terbentuknya *normative occupational commitment*. Dosen dengan dasar tingkah laku *normative occupational commitment* yang tinggi merasa bahwa mereka wajib (*ought to*) atau merasakan kewajiban moral untuk bertahan dalam profesinya. Mereka akan merasa memiliki kewajiban untuk terlibat dalam aktivitas pekerjaan dan mengembangkan dirinya sebagai bentuk tanggung jawab moral yang dimiliki. Individu yang memiliki *normative* yang tinggi akan tetap bekerja karena kepercayaan mereka bahwa hal tersebut merupakan sesuatu hal yang benar secara moral untuk dilakukan (Meyer & Allen). Salah satunya adalah kontrak psikologis dimungkinkan muncul antara individu dan pekerjaannya, ketika pekerjaan yang digeluti memberikan manfaat yang besar, serta individu merasa berhutang dan wajib melakukan hal yang sama (Meyer & Allen, 1997).

Sejauh ini jika melihat dasar tingkah laku *normative occupational commitment* dikaitkan dengan pelaksanaan proses penilaian kinerja dosen bahwa proses pelaksanaan penilaian kinerja dianggap sebagai kebijakan aturan universitas yang wajib diikuti dan dipatuhi. Melalui proses pelaksanaan penilaian kinerja dosen merasakan lebih bertanggung jawab dalam menjalankan aktivitas tridharma perguruan tinggi. Setelah

dilakukan proses pelaksanaan penilaian kinerja dosen akan mendapatkan *reward* dan *punishment*, kondisi ini membuat dosen merasa wajib bertanggung jawab terhadap aktivitas pekerjaannya dalam menjalankan tridharma perguruan tinggi. Dosen UBD terlibat dalam pekerjaannya lebih karena dosen mematuhi aturan dan kebijakan yang berlaku di universitas sehingga dosen tetap mau terlibat dalam kegiatan tridharma perguruan tinggi.

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah peneliti tidak melakukan perhitungan terhadap faktor-faktor lain yang mengaruhi *occupational commitment*. Hal ini dapat menjadi masukan bagi peneliti lain yang ingin mengetahui faktor lain yang lebih berpengaruh terhadap *occupational commitment*

3. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: 1. persepsi tentang penilaian kinerja dosen termasuk kategori cenderung positif, artinya pelaksanaan penilaian kinerja masih dirasakan dan dimaknakan dosen sesuai dengan apa yang diharapkan; 2. komponen *occupational commitment* yang paling dominan pada dosen adalah *affective occupational commitment*, artinya tingkah laku dosen yang mendasari komitmen dalam bekerja adalah *affective occupational commitment*; 3. Persepsi tentang penilaian kinerja berpengaruh terhadap *normative occupational commitment*, dan tidak berpengaruh terhadap *affective dan continuance occupational commitment*.

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian ini dapat dikemukakan saran sebagai berikut: 1. Bagi pengembangan ilmu, pada penelitian ini peneliti tidak melakukan pengukuran statistik epsilon untuk mengetahui faktor-faktor yang lebih memengaruhi *occupational commitment*, oleh karena itu sebaiknya bagi peneliti lain yang ingin mengembangkan ilmu di bidang psikologi industri melakukan pengukuran statistik epsilon untuk mendapatkan hasil yang lebih bermanfaat; 2. Bagi penerapan praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi informasi bagi universitas dan dapat memberi masukan dan meninjau kembali sistem, prosedur atau kebijakan yang terkait dengan pelaksanaan tridharma perguruan tinggi di UBD untuk meningkatkan kinerja dosen. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat menjadi masukan untuk pengembangan diri karyawan melalui *training, workshop* terkait dengan hasil penilaian kinerja yang dilakukan UBD. 3. Bagi dosen diharapkan akan terpacu dan lebih terbuka untuk menerima dan menanamkan *mindset* positif terhadap kebijakan yang diterapkan universitas untuk meningkatkan kinerja dosen.

Daftar Pustaka

- Ardiwinata R Maya. Pengaruh Iklim Psikologis Terhadap Work Engagement Melalui Occupational Commitment Sebagai Mediator. Disertasi. Bandung: Universitas Padjadjaran; 2013
- Brown Steven P Leigh, Thomas W. A New look at psychological climate and it's relationship to job involvement, effort and performance. *Journal of applied Psychology*. 1996 ; 81(4): 358-86
- Gibson JL, Donnelly JH, Ivancevich JM, Konopaske R.. *Organizations*. 11 th edition. New York: Mc Graw-Hill; 2003
- John P Meyer, Natahlie J Allen, Catherine A Smith. *Commitment to Organizations and Occupation: Extension and test of three Component Conceptualization*. American Psychological Association; 1993

Meyer JP, Allen. Commitment in the workplace: Theory, research, and application. United State of America: Sage Publication; 1997