

Pengaruh Timbal-Balik Antara Kepuasan Kerja Dengan Kepuasan Keluarga dan Komitmen Kerja Serta Dampaknya Terhadap Prestasi Kerja dan Karier Dosen

Achmad Sudiro

Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji pengaruh timbal-balik antara kepuasan kerja dengan kepuasan keluarga dan komitmen kerja serta dampaknya terhadap prestasi kerja dan karier Dosen. Adapun tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh timbal balik antara kepuasan kerja dengan kepuasan keluarga dan komitmen kerja. Di samping itu penelitian ini juga menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja dan pengaruh komitmen kerja terhadap prestasi kerja, serta menganalisis pengaruh prestasi kerja terhadap karier dosen. Sampel dalam penelitian ini adalah Dosen tetap pada Universitas Negeri di Jawa Timur yang sudah berkeluarga dan menduduki jabatan Lektor, Lektor Kepala dan Guru Besar dari 2.812 orang populasi diambil sebanyak 200 responden sesuai ketentuan *maximum likelihood*. Dari jumlah itu yang memenuhi syarat analisis adalah 173 orang. Untuk menguji masing-masing pengaruh digunakan teknik analisis SEM (Amos 5,0). Hasil penelitian menunjukkan bahwa masing-masing variabel berhubungan dan berpengaruh, berdasarkan koefisien terstandarisasi menunjukkan pengaruh timbal-balik secara positif dan signifikan antara kepuasan keluarga dan kepuasan kerja. Pengaruh timbal-balik antara kepuasan kerja dan komitmen kerja juga positif dan signifikan. Di samping itu, hasil penelitian ini juga menunjukkan koefisien terstandarisasi untuk pengaruh antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja, komitmen kerja terhadap prestasi kerja dan prestasi kerja terhadap karier Dosen, semuanya mempunyai pengaruh positif dan signifikan.

Kata kunci: kepuasan keluarga, kepuasan kerja, komitmen kerja, prestasi kerja dan karier dosen.

ABSTRACT

This study is aimed at knowing the effect of the relationship between the job satisfaction with family satisfaction and the working Commitment and its effect on the performance and the lecturer's career. The objective of this study is analyzing the effect of relationship between job satisfaction with family satisfaction and the working commitment. Besides, this study also analyzes the effect of job satisfaction on the performance and the effect of the working commitment on the performance. Further, it also analyzes the effect of performance on the lecturer's Career. The samples of this study are permanent lecturers who have family at state Universities in east Java. In addition, they also have to get Lector, Head lector and Professor. The respondents are taken from 200 out of 2,812 population based on the maximum likelihood. Form the stated number, those who fulfill the analysis requirements are only 173 people. In order to test each of the effect, analysis technique SEM (Amos 5,0) is used. The results of the study indicates that each variable has relationship and efect. Based on standardized coeeficient, there is positive and significant relationship between family satisfaction and job satisfacion. Besides, there is also positive and significant relationship between job satisfaction and the working commitment. Besides, this study also shows that based on the standardized coefficient, there is positive and significant effect of working satisfaction on performance, working Commitment on the performance, and performance on the lecturer's Career.

Keywords: *family satisfaction, working satisfaction, working commitment, performance, and lecturer's career.*

PENDAHULUAN

Karier seringkali dianggap sebagai perjalanan dari pekerjaan ke pekerjaan berikutnya yang merupakan suatu bagian dari rencana yang disusunnya secara hati-hati. Namun ada juga yang berpendapat bahwa karier seseorang adalah sekedar "nasib" (Handoko,

2001). Lebih lanjut Handoko mengatakan bahwa keberhasilan karier seseorang pada dasarnya dipengaruhi oleh berbagai faktor di antaranya sikap atasan, pengalaman, pendidikan dan juga nasib juga ikut menentukannya.. Bagaimanapun juga, perencanaan karier tetap diperlukan bagi orang yang ingin tumbuh agar selalu siap menggunakan kesempatan

kariernya yang tersedia. Pada umumnya individu yang keberhasilannya diawali dengan mengembangkan berbagai rencana kariernya, kemudian berupaya untuk mencapai rencana-rencana tersebut.

Selanjutnya yang berkewajiban memikul tanggung jawab kariernya adalah individu, menghargai minat, keterampilan dan nilai, mencari informasi dan sumber kariernya, dan secara umum mengambil langkah-langkah yang harus ditempuh untuk memastikan sebuah kariernya yang membahagiakan dan memenuhi harapan. Selain itu juga akan mendorong individu agar lebih berdisiplin dalam bekerja. Adanya pengembangan kariernya yang jelas dan mantap diharapkan individu akan termotivasi untuk memajukan organisasinya dalam mencapai tujuan (Dessler, 2003).

Secara umum dalam berkariernya, prinsip persamaan kedudukan dan perlakuan antara laki-laki dan perempuan adalah sama. Artinya, bahwa di dalam mengembangkan kariernya tidak ada perbedaan diantara gender sesuai Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat satu, menyatakan bahwa segenap warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya. Pasal 27 ayat 2 menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Tertuang dalam Undang-Undang Republik Indonesia Tahun 1984 tentang pengesahan konvensi mengenai penghapusan diskriminasi terhadap perempuan, dalam GBHN, BAB IV, TAP MPR No. II/MPR/1993 tentang peranan perempuan dalam pembangunan bangsa, yang antara lain menyebutkan bahwa perempuan baik sebagai warga negara maupun sebagai sumber insani bagi pembangunan mempunyai hak, kewajiban, dan kesempatan yang sama dengan pria di segala bidang kehidupan bangsa dan dalam segenap kegiatan dan pembangunan. Perkembangan terakhir TAP MPR-RI hasil Sidang Umum tahun 1999 tentang kedudukan dan peranan perempuan. Pertama, meningkatkan kedudukan dan peranan perempuan dalam kehidupan berbangsa dan bernegara melalui kebijakan nasional yang diamanatkan oleh lembaga yang mampu memperjuangkan terwujudnya kesetaraan dan keadilan gender. Ke dua, meningkatkan kualitas peran dan kemandirian organisasi perempuan dengan tetap mempertahankan nilai persatuan dan kesatuan serta nilai historis perjuangan kaum perempuan, dalam rangka melanjutkan usaha pemberdayaan perempuan serta kesejahteraan keluarga dan masyarakat.

Secara operasional, hal ini dapat diaplikasikan dan diimplementasikan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Kansil (1997), Pasal 5, menyatakan bahwa pengusaha wajib memberikan kesempatan

yang sama tanpa diskriminasi kepada setiap tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan. Pasal 6, menyatakan bahwa pengusaha wajib memberikan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi.

Pernyataan di atas dapat dijelaskan bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras dan agama, sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan. Begitupun bagi pengusaha wajib memberikan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi kepada pekerja.

Meskipun semuanya itu telah ditegaskan bahwa tidak ada perbedaan kedudukan dan hak antara eksekutif perempuan dengan eksekutif pria namun dalam praktiknya di masyarakat masih dijumpai beberapa kendala. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor baik yang bersifat internal maupun eksternal.

Kirger (dalam Sadli 1993) laki-laki dan perempuan berbeda dalam berkariernya karena perempuan pada umumnya masih menghadapi masalah seperti: Pilihan kariernya yang lebih terbatas, mempunyai kedudukan yang tidak menguntungkan dalam pasaran kerja, masih mengalami diskriminasi, belum dapat mengaktualisasikan potensinya secara optimal, masih harus menemukan cara-cara yang baik untuk dapat memutuskan tentang bagaimana berkariernya.

Pada dasarnya pendidikan menimbulkan keinginan untuk mengembangkan apa yang telah dipelajari serta menimbulkan kesadaran bahwa manusia wajib mengembangkan bakat-bakatnya sebagai bekal dalam meniti kariernya (Ihromi, 1990). Permasalahan yang berkaitan antara kedudukan pria dan perempuan penelitian empiris telah banyak dilakukan di antaranya telah menguji model hubungan kehidupan dalam pekerjaan-keluarga. Sasaran terhadap studi empiris ini adalah mengembangkan suatu pemahaman yang lebih baik tentang keterkaitan antara kehidupan dalam pekerjaan dan kehidupan dalam keluarga. Kehidupan dalam pekerjaan dan kehidupan dalam keluarga merupakan dua domain yang paling sentral bagi kehidupan orang dewasa. Kedua domain kehidupan ini secara tradisional telah dipelajari secara terpisah (Frone, Russell dan Cooper, 1992).

Saat ini terjadi suatu perubahan secara demografis pada angkatan kerja di Amerika dan beberapa negara di Asia antara lain berupa bertambahnya kaum ibu yang bekerja. Bahkan lebih dari separuh perempuan yang berusia antara 15 tahun sampai 64 tahun bekerja di luar rumah dan wanita merupakan sepertiga dari angkatan kerja dunia (Jonston, 1987).

Perubahan demografi tersebut membuat para peneliti tertarik untuk melakukan studi empiris

tentang keterkaitan antara kedua domain kehidupan tersebut. Studi ini menghasilkan suatu penekanan kuat pada pengintegrasian kehidupan kerja dan kehidupan dalam keluarga dan kemudian dikaitkan dengan pengembangan kariernya.

Meningkatnya masalah-masalah keluarga-pekerjaan di dalam lingkungan kerja, walaupun konflik keluarga-pekerjaan dikenal sebagai masalah pria dan perempuan, namun isu tersebut berlanjut hingga penempatan tanggung jawab bagi perempuan karier. Perbedaan tanggung jawab disebabkan oleh peranan perempuan secara tradisional, yang semula dianggap harus lebih bertanggung jawab dari pada pria dalam masalah-masalah rumah tangga.

Kepuasan kerja selain dipengaruhi oleh tekanan pekerjaan, keterlibatan pekerjaan dan konflik keluarga pekerjaan juga dipengaruhi oleh kepuasan keluarga, dan sebaliknya kepuasan keluarga di samping dipengaruhi oleh kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh tekanan keluarga, konflik pekerjaan keluarga dan keterlibatan keluarga (Frone dan Cooper, 1994).

Penelitian lebih lanjut menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan kepuasan keluarga saling mempengaruhi secara positif dan signifikan, di samping itu kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh tekanan pekerjaan, keterlibatan pekerjaan dan konflik keluarga pekerjaan, sementara kepuasan keluarga juga dipengaruhi oleh tekanan keluarga, konflik pekerjaan keluarga dan keterlibatan keluarga (Frone dan Cooper, 1994).

Penelitian yang dilakukan oleh Bedeian (1982), dengan menggunakan Variabel terikat: *Job Satisfaction dan Life Satisfaction*, sedangkan variabel bebas meliputi : *Autonomy, Skill Variety, Feedback from the Job, Task Identity, Task Significance, Marital Status, Self Esteem dan Locus of Control*, penelitian ini menyimpulkan bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kepuasan kehidupan, di mana kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh *Autonomy, Skill Variety, Feedback from the Job, Task Identity, Task Significance* sedangkan kepuasan kehidupan dipengaruhi oleh *Marital Status, Self Esteem dan Locus of Control*.

Penelitian yang dilakukan oleh Carmeli, Abraham dan Anat Freund (2004) dalam penelitiannya berjudul *Work Commitment, Job Satisfaction, And Job Performance: An Empirical Investigation*. Hasilnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap komitmen kerja dan prestasi kerja.

Penelitian Ornstein Suzyn dan Lynn A. Isabella (1993), yang berjudul *Making Sense Of Careers: A Review (1989-1992)*. Hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa faktor seleksi, sosialisasi, komitmen,

mentoring, daerah asal, demografi, status dalam pekerjaan, konflik keluarga dan pekerjaan, yang semua faktor tersebut mempunyai hubungan yang erat dalam karier individu.

Martin dan O'Loughlin (1984), melalui penelitian yang berjudul: *Predictors of Organizational Commitment: The Study of Part-Time Army Reservists*, menunjukkan hasil bahwa Kepuasan kerja pada sebuah bataliyon Angkatan Darat Amerika Serikat secara konsisten mempengaruhi peningkatan komitmen organisasi.

Lee (2002) meneliti tentang Tujuan dan Strategi Manajemen Karier di antara para Profesional Teknologi Informasi. Hasilnya menunjukkan bahwa perencanaan karier secara positif berhubungan dengan strategi karier, strategi karier secara positif berhubungan dengan *professional enhancement*, dan *professional enhancement* secara positif berhubungan dengan kepuasan karier.

Penelitian yang lain juga mengungkapkan tentang Faktor-Faktor Pengembangan Karier yang mempengaruhi Kepuasan Kerja serta Pengaruhnya Terhadap Komitmen Karyawan. Hasilnya menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel kemampuan manajerial, kemampuan teknis-fungsional, keamanan dan kreativitas terhadap kepuasan kerja, ada pengaruh yang signifikan secara pasial variabel kemampuan manajerial, kemampuan teknis-fungsional, keamanan dan kreativitas terhadap kepuasan kerja dan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan pada organisasi (Widyanti, Armanu dan Heru, 2004). Kajian empirik menunjukkan bahwa variabel prestasi kerja, pengenalan, jaringan, loyalitas organisasi, mentor dan sponsor, kesempatan untuk tumbuh secara simultan berpengaruh sangat signifikan terhadap pengembangan karier dosen wanita (Sudiro dan Harlendo, 2003)

Berdasarkan latar belakang dan penelitian empirik terdahulu, maka dapat disimpulkan bahwa masih terdapat celah yang dapat diteliti. Memang setiap penelitian menggunakan dasar pijakan, variabel dan indikator yang berbeda. Kajian-kajian tentang kepuasan keluarga, kepuasan kerja, komitmen kerja, prestasi kerja dan karier telah banyak dilakukan. Namun masih belum cukup menjelaskan fenomena secara integratif dan meneliti pada subyek, lokasi, tujuan penelitian, dimensi variabel dan konstruk yang diungkap seperti dalam penelitian ini, yaitu Universitas Negeri yang merupakan lembaga layanan publik yang mengemban tugas Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Dalam penelitian ini ingin mengintegrasikan dan menjelaskan pengaruh-pengaruh di antara variabel-

variabel kepuasan keluarga, kepuasan kerja, komitmen kerja, prestasi kerja dan mempunyai peranan yang penting dalam mencapai keberhasilan karier.

Selanjutnya penelitian ini akan memfokuskan pada masalah-masalah yang berkaitan dengan kepuasan keluarga, kepuasan kerja, komitmen kerja serta dampaknya terhadap prestasi kerja dan karier Dosen pada Universitas Negeri di Jawa Timur.

Pilihan tentang Universitas Negeri di Jawa Timur yang dijadikan obyek penelitian atas dasar beberapa pertimbangan yaitu: (1) Universitas Negeri yang sudah berdiri cukup lama atau berdiri sebelum tahun 1970, (2) Dari segi jumlah, Jumlah dosen yang banyak dan beragam program studi; (3) Memiliki tenaga edukatif/dosen yang memadai pada golongan jabatan lektor, lektor kepala dan Guru Besar sehingga layak untuk diteliti.

Jabatan dosen adalah jabatan fungsional di lingkungan perguruan tinggi, menurut Undang-Undang Republik Indonesia no. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat (pasal 1 ayat 2: halaman 3). Tenaga edukatif merupakan tenaga pendidik yang khusus diangkat dengan tugas utama mengajar yang ada pada pendidikan dasar dan menengah disebut guru dan pada jenjang pendidikan tinggi disebut dosen (UU-RI No. 2 Tahun 1989 pasal 27 ayat 3). Sedangkan yang disebut tenaga pengajar atau dosen adalah seorang yang berdasarkan pendidikan dan keahliannya diangkat oleh penyelenggara perguruan tinggi dengan tugas utama mengajar di perguruan tinggi dengan tugas pokok, wewenang dan tanggung jawab di bidang pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Tiga tugas pokok tersebut dikenal dengan sebutan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Menurut SK Dirjen Dikti No. 48/DJ/Kep/1983 menyebutkan tugas seorang dosen setara dengan jam seminggu. Beban tugas yang setara dengan 12 sks tersebut disebar ke dalam tugas-tugas sebagai berikut: pendidikan 2-8 sks, Penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan 2-6 sks, pengabdian pada masyarakat 1-6 sks, pembinaan sivitas akademika 1-4 sks, administrasi dan manajemen 1-3 sks. (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tentang Guru dan Dosen, 2005)

Secara lebih rinci mengenai tugas pokok, wewenang dan tanggung jawab dosen menurut SK Menpan No. 59/MENPAN/ 1987 menunjukkan bahwa untuk jabatan Asisten Ahli ditugaskan atas tanggung jawab tenaga pengajar lebih senior dan membantu tugas

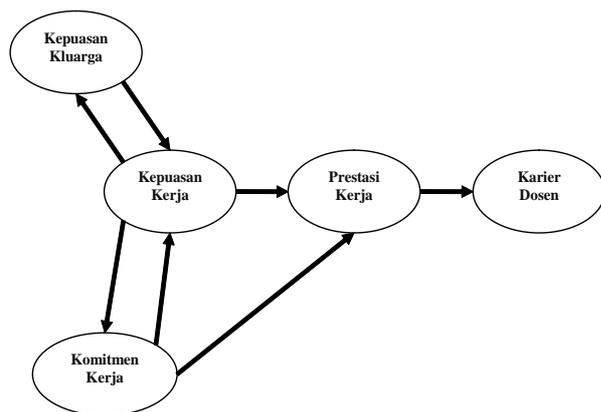
mengajar yang lebih senior pada jenjang pendidikan S-0 dan S-1. Untuk jabatan Lektor mendapatkan beban melaksanakan tugas sendiri pada jenjang pendidikan S-0 dan S-1 dan untuk jenjang pendidikan S-2, jabatan lektor dalam bidang pendidikan dan pengajaran serta peneliti dalam angka pendidikan dan pengajaran ditugaskan atas tanggung jawab tenaga pengajar lebih senior. Sedangkan untuk pengabdian masyarakat, jabatan lektor melaksanakan tugas sendiri pada jenjang pendidikan S-2. Jabatan lektor ditugaskan membantu tugas pengajar lebih senior pada bidang I (pendidikan dan pengajaran mahasiswa) dan II (peneliti dalam angka pendidikan dan pengajaran mahasiswa) dan melaksanakan sendiri pada jenjang pendidikan S-3 untuk bidang III (Pengabdian masyarakat dalam rangka pendidikan dan pengajaran mahasiswa). Jabatan Lektor Kepala mendapat beban melaksanakan tugas sendiri untuk bidang I (pendidikan dan pengajaran mahasiswa), II (peneliti dalam angka pendidikan dan pengajaran mahasiswa) dan III Pengabdian masyarakat dalam rangka pendidikan dan pengajaran mahasiswa pada jenjang pendidikan S-0, S-1 dan S-2. Sedangkan untuk jenjang pendidikan S-3, jabatan Lektor Kepala untuk bidang I (pendidikan dan pengajaran mahasiswa), dan II (peneliti dalam angka pendidikan dan pengajaran mahasiswa) mendapat tugas atas tanggung jawab pengajar lebih senior dan melaksanakan tugas sendiri untuk bidang tugas III Pengabdian masyarakat dalam rangka pendidikan dan pengajaran mahasiswa. Jabatan Guru Besar mengemban tugas melaksanakan tugas sendiri untuk semua bidang dan jenjang pendidikan.

Selanjutnya diuraikan keberadaan tenaga edukatif/akademik di Universitas Negeri di Jawa Timur yang menjadi obyek penelitian yang memperlihatkan bahwa jumlah tenaga edukatif di Universitas Brawijaya yang cukup banyak dan potensial dengan komposisi laki - laki lebih besar dibandingkan tenaga edukatif perempuan yang hanya 40%. Selanjutnya tenaga akademik di Universitas Airlangga untuk jenis kelamin perempuan prosentase yang agak tinggi, yaitu 41%. Sedangkan kondisi di Universitas Negeri Jember menunjukkan jumlah tenaga akademik perempuan lebih sedikit dibandingkan tenaga akademik laki-laki yang hanya mempunyai prosentase yaitu sebesar 29%.

Berdasarkan uraian di atas, bahwa jumlah dosen dari ke tiga universitas negeri di Jawa Timur yang menjadi obyek penelitian ini adalah universitas negeri yang telah ada sebelum tahun 1970-an secara keseluruhan yaitu sebanyak 3.515 orang. Hal tersebut dimaksudkan untuk lebih mengkhhususkan pada

perguruan tinggi yang berbentuk universitas yang telah mapan dan layak untuk dievaluasi. Mengingat kedudukan dosen adalah strategis bagi perguruan tinggi, maka diperlukan upaya untuk mengembangkan karier para dosen dengan menelusuri variabel-variabel yang menentukan, seperti: Prestasi Kerja, dengan prestasi kerja yang tinggi maka akan dapat mengembangkan karier dosen. Prestasi kerja Dosen dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan komitmen kerja Dosen. Di samping itu dikaji pula pengaruh timbal-balik antara Kepuasan kerja dengan kepuasan keluarga dan komitmen kerja. Kajian penelitian ini diharapkan memperoleh temuan baru yang bermakna bagi perguruan tinggi khususnya peningkatan kualitas, prestasi kerja dan karier dosen. Selanjutnya, peneliti akan mengkaji lebih jauh tentang pengaruh timbal-balik antara kepuasan kerja dengan kepuasan keluarga dan komitmen kerja, serta dampaknya terhadap prestasi kerja dan karier dosen pada Universitas Negeri di Jawa Timur.

Ide dasar dari penelitian ini dilatarbelakangi oleh pola pikir yang didapatkan dari model penelitian Frone dan Copper (1994), kemudian model ini dikembangkan dengan menambah variabel variasi keterampilan kerja dan umpan balik pekerjaan yang mengacu pada penelitian Bedeian, Arthur G, (1982). Selanjutnya dikembangkan lagi dengan menambah variabel kepuasan kerja, komitmen kerja dan prestasi kerja oleh Carmeli dan Anat Freund(2004), Kreitner (2000), Ornstein (1993), Widyanti, *et al*; (2004), serta variabel karier yang mengacu pada hasil penelitian Orpen (1994), Sudiro dan Harlendo (2003) serta kajian teori yang ada sebelumnya.



Gambar 1. Model Konseptual Pengaruh Timbal-balik Antara Kepuasan Kerja dengan Kepuasan Keluarga dan Komitmen Kerja Serta Dampaknya terhadap Prestasi Kerja dan Karier Dosen

Berdasarkan uraian dalam kerangka konseptual yang didasarkan pada tujuan penelitian, tinjauan pustaka, serta untuk menjawab permasalahan penelitian maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Ada pengaruh timbal balik yang signifikan antara Kepuasan keluarga dengan kepuasan kerja.
- Ada pengaruh timbal balik yang signifikan antara Kepuasan kerja dengan komitmen kerja .
- Ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja.
- Ada pengaruh yang signifikan komitmen kerja terhadap prestasi kerja.
- Ada pengaruh yang signifikan prestasi kerja terhadap karier dosen.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini dapat dikategorikan sebagai penelitian penjelasan, yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Desain kausal berguna untuk menganalisis pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya (Umar, 2000).

Populasi dan Sampel

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga. Berdasarkan pengertian tersebut, populasi dalam penelitian ini adalah dosen tetap yang menduduki jabatan lektor, lektor kepala dan Guru Besar di Universitas Negeri Di Jawa Timur, yaitu 2.812 orang.

Selanjutnya yang menjadi obyek dan subyek penelitian ini ditetapkan secara purposif adalah dosen Universitas Negeri di Jawa Timur, yang Meliputi 3 Universitas Negeri yaitu Universitas Brawijaya (UNIBRAW), Universitas Airlangga (UNAIR), Universitas Jember (UNEJ), dengan ketentuan dosen tersebut sudah berkeluarga dan telah menduduki jabatan fungsional minimum lektor karena jabatan tersebut merupakan persyaratan minimum sebagai dosen.

Adapun penentuan jumlah responden yang terpilih menjadi sampel penelitian ini adalah dengan teknik *stratified proportional random sampling*, hal ini dilakukan karena masing-masing tingkat jabatan dosen jumlahnya berbeda. Adapun cara menentukan jumlah responden untuk masing-masing universitas negeri di Jawa Timur yang sudah menduduki jabatan fungsional Lektor, Lektor Kepala, dan Guru Besar dilakukan secara proporsional. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 173 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah: Kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Selanjutnya teknik analisis data dengan menggunakan analisis statistik deskriptif dan inferensial.

Analisis statistik deskriptif ini digunakan untuk mendeskripsikan variabel penelitian, tanpa menarik generalisasi atau gambaran tentang karakteristik responden serta menyusun distribusi frekuensi dengan menggunakan data dari kuesioner yang telah diberikan ke responden.

Analisis statistik inferensial dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian. Pada penelitian ini, teknik analisis yang digunakan adalah *structural equation modelling* (selanjutnya disebut dengan SEM) dengan menggunakan program software AMOS 5.0.

HASIL PENELITIAN

Analisis Deskriptif

Penelitian ini dilakukan dengan jalan menyebarkan kuesioner kepada Dosen yang terpilih menjadi sampel dengan kriteria dosen tersebut sudah berkeluarga dan menduduki jabatan Lektor hingga Guru Besar, jumlah kuesioner sebanyak 200 eksemplar dan Jumlah kuesioner yang kembali sebanyak 175 eksemplar, sedangkan jumlah kuesioner yang tidak kembali 25 eksemplar. Dari 175 kuesioner yang bisa dianalisis adalah 173 kuesioner dan 2 kuesioner tidak sesuai dengan kriteria sampel, sehingga yang dapat dianalisis adalah berjumlah 173 kuesioner.

Dengan menganalisis kuesioner tersebut dapat diketahui beberapa karakteristik responden. Berdasarkan, Usia, Jenis kelamin, Jumlah tanggungan, pendidikan, masa kerja. Dari hasil penelitian yang dilakukan di tiga Universitas Negeri Di Jawa Timur diketahui gambaran mengenai responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 79% dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebesar 31%. Sedangkan menurut jabatan sebagai berikut : Lektor sebanyak 44%, Lektor Kepala sebanyak 99 49% dan Guru Besar sebanyak 7%. Sedangkan masa kerja responden sangat bervariasi, masa kerja antara 0 – 10 tahun sebesar 9,16%, masa kerja antara 11–20 tahun sebesar 36,67%, Masa kerja antara 21–30 tahun sebesar 37,50%, sedangkan masa kerja yang paling lama adalah lebih dari 30 tahun sebesar 16,67%.

Berdasarkan analisis deskriptif seperti pada Tabel 1 menunjukkan bahwa hampir seluruh indikator variabel mempunyai nilai rata-rata skor di atas 3. Hal ini dapat diartikan bahwa kepuasan keluarga, kepuasan kerja, komitmen kerja, dan prestasi kerja dosen dinyatakan baik, kecuali variabel karier dosen yang menunjukkan bahwa indikator jaringan dan kesempatan untuk tumbuh bagi dosen nilai rata-rata skornya di atas 3 yang dapat dinyatakan baik. Sedangkan untuk indikator pengalaman internasional

bagi dosen nilai rata-rata skornya di bawah 3, yang artinya masih kurang baik.

Tabel 1. Nilai Rata-rata (Mean) Indikator Variabel Penelitian

No.	Indikator	Mean
Keputusan Keluarga		
1	Tekanan Keluarga	4.07
2	Konflik Pekerjaan Keluarga	4.24
3	Keterlibatan Keluarga	4.11
Keputusan Kerja		
4	Tekanan Pekerjaan	3.76
5	Keterlibatan Pekerjaan	4.17
6	Konflik Keluarga Pekerjaan	4.02
7	Variasi Keterampilan	4.00
8	Umpan Balik Pekerjaan	3.70
Komitmen Kerja		
9	Kesetiaan	4.18
10	Kemauan	4.20
11	Kebanggaan	3.63
Prestasi Kerja		
12	Pendidikan dan Pengajaran	3.52
13	Penelitian dan Karya Ilmiah	3.06
14	Pengabdian pada Masyarakat	3.21
Karier Dosen		
15	Jaringan	3.34
16	Kesempatan untuk Tumbuh	3.58
17	Pengalaman Internasional	2.07

Sumber: Achmad Sudiro (2008)

Analisis Inferensial

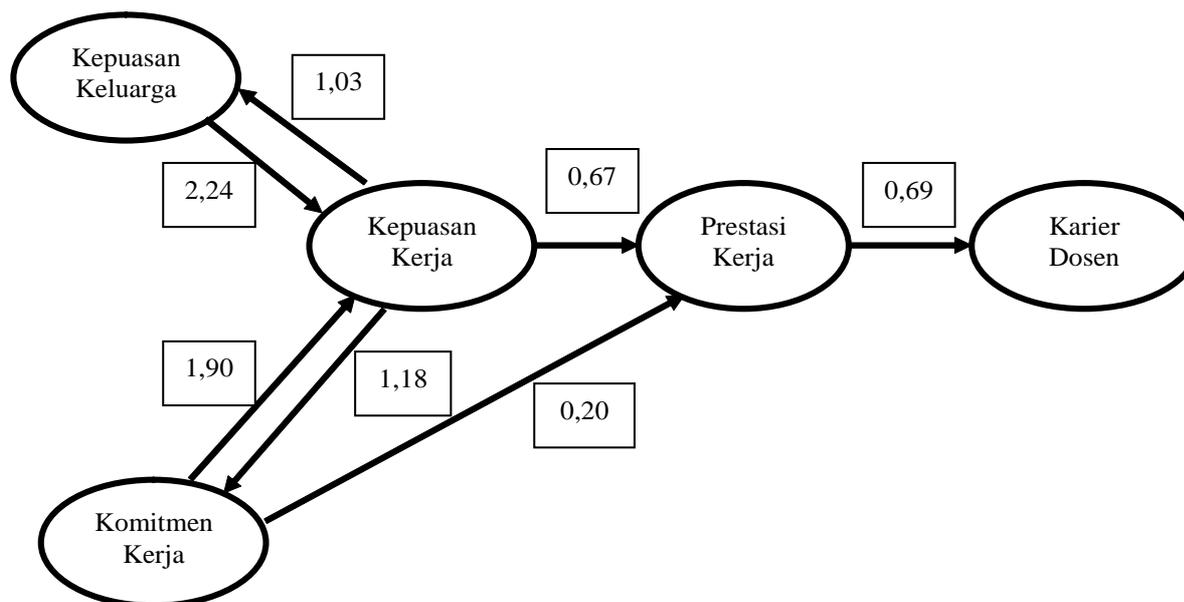
Hasil pengujian dengan menggunakan *Structural Equation Modelling (SEM)* disajikan pada Gambar 2.

Untuk menguji hipotesis pengaruh antara kepuasan kerja dengan kepuasan keluarga & komitmen kerja serta dampaknya terhadap prestasi kerja dan karier dosen, maka dilakukan pengujian anatara lain: Koefisien jalur yang menunjukkan pengaruh antar variabel.

Koefisien jalur menunjukkan pengaruh antara variabel serta besarnya pengaruh masing-masing indikator pada variabel dengan *confirmatory analysis* yang telah dimodifikasi dapat dilihat dari nilai *Unstandardized Coefficient* yang ditunjukkan dalam Tabel 2.

Dari Tabel 2 menunjukkan bahwa hubungan antara:

1. Variabel Kepuasan Keluarga (X1) terhadap Kepuasan Kerja dosen(X2) dengan *Unstandardized Coefficient* 0,841 dan CR yang identik dengan t hitung menunjukkan angka lebih dari 2 (11,711) dengan *probability* 0.000 (< 0.05) dikatakan bahwa variabel Kepuasan Keluarga (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (X2)



Gambar 2. Pengukuran Model Struktural Pengaruh Antara Kepuasan Kerja Dengan Kepuasan Keluarga Dan Komitmen Kerja Serta Dampaknya Terhadap Prestasi Kerja Dan Karier Dosen

Tabel 2 Koefisien Jalur (Standardized & Unstandardized Regression)

No Variabel	Unstandardized Coefficient	CR	Standardized Coefficient	P	Keterangan
1 Prestasi Kerja (Y1) ← Komitm kerja (X3)	0,346	2,033	0,199	0,042	Signifikan
2 prestasi Kerja (Y1) ← Kep kerja (X2)	1		0,670	0,000	Signifikan
3 KarierDosen(Y2) ← Prestasi Kerja (Y2)	0,948	8,826	0,689	0,000	Signifikan
4 Kpuasan Kel (X1) ← Kep Kerja (X2)	1,251	3,844	1,031	0,000	Signifikan
5 Komitm Kerja (X3) ← Kpuasan Kerja (X2)	1,015	8,443	1,181	0,000	Signifikan
6 Kpuasan Kerja (X2) ← Komitm Kerja (X3)	2,208	6,745	1,898	0,000	Signifikan
7 Kpuasan Kerja (X2) ← Kpuasan Kel (X1)	0,841	11,711	2,235	0,000	Signifikan

- Variabel Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Keluarga (X1) dengan *Unstandardized Coefficient* 1,251 dan CR yang identik dengan t hitung menunjukkan angka lebih dari 2 (3,844) dengan *probability* 0.000 (< 0.05) dikatakan bahwa variabel Kepuasan Kerja(X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Keluarga (X1).
- Variabel Kepuasan Kerja (X2) terhadap Komitmen Kerja (X3) dengan *Unstandardized Coefficient* 1,015 dan CR yang identik dengan t hitung menunjukkan angka lebih dari 2 (8,443) dengan *probability* 0.000 (< 0.05) dikatakan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Komitmen Kerja (X3)
- Variabel Variasi Komitmen Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (X2) dengan *Unstandardized*

- Coefficient* 2,208 dan CR yang identik dengan t hitung menunjukkan angka lebih dari 2 (6,745) dengan *probability* 0.000 (< 0.05) dikatakan bahwa variabel Variasi Komitmen Kerja (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (X2)
- Variabel Kepuasan Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y1) dengan *Unstandardized Coefficient* 1,000 dan CR yang identik dengan t hitung menunjukkan lebih dari 2 dengan *probability* 0.000 (< 0.05) dikatakan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y1).
- Variabel Komitmen Kerja (X3) terhadap Prestasi Kerja (Y1) dengan *Unstandardized Coefficient* 0,346 dan CR yang identik dengan t hitung menunjukkan angka lebih dari 2 (2,033) dengan

probability 0,042 ($< 0,05$) dikatakan bahwa variabel Komitmen Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y1)

7. Variabel Prestasi Kerja (Y1) terhadap Karier Dosen (Y2) dengan *Unstandardized Coefficient* 0,948 dan CR yang identik dengan *t* hitung menunjukkan angka lebih dari 2 (8,826) dengan *probability* 0,000 ($< 0,05$) dikatakan bahwa variabel Prestasi Kerja (Y1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Karier Dosen (Y2)

PEMBAHASAN

Pengaruh Timbal-Balik antara Kepuasan Keluarga dengan Kepuasan Kerja.

Dari hasil pengujian hipotesis diketahui nilai *Standardized Coefficient* variabel Kepuasan Keluarga (X1) adalah positif dan signifikan sebesar 2,235 terhadap Kepuasan Kerja (X2), hal ini berarti bahwa semakin meningkat kepuasan keluarga para dosen maka semakin meningkat pula kepuasan kerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Frone dan Cooper (1994), Newstrom dan Davis (1985: 106) yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kepuasan Keluarga terhadap Kepuasan Kerja secara timbal balik (*spillover effect*).

Sedangkan nilai *Standardized Coefficient* variabel Kepuasan Kerja (X2) adalah positif dan signifikan sebesar 1,031 terhadap Kepuasan Keluarga (X2), hal ini berarti bahwa semakin puas para dosen dalam melaksanakan pekerjaannya maka akan semakin meningkat pula kepuasan keluarganya. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan Frone dan Cooper (1994), bahwa kepuasan kerja dan kepuasan keluarga mempengaruhi secara positif dan signifikan. Kontribusi pengaruh secara statistik antara kepuasan kerja terhadap kepuasan keluarga lebih kecil dari pada pengaruh kepuasan keluarga terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengingatkan bahwa responden sebagian besar adalah berjenis kelamin laki-laki, karena kaum laki-laki umumnya menjadi tulang punggung keluarga sehingga wajarlah jika kepuasan kerja memerlukan adanya kepuasan keluarga. Namun begitu kehidupan dalam pekerjaan dan kehidupan keluarga merupakan dua domain kehidupan yang saling berkaitan dan sulit dipisahkan. Hal ini telah dibuktikan oleh Meyer (1991) bahwa para pekerja cenderung lebih produktif jika mereka dapat menyeimbangkan peran kerja dan keluarga.

Pengaruh timbal-balik antara Kepuasan Kerja (X2) dengan Komitmen Kerja (X3).

Dari hasil pengujian hipotesis diketahui nilai *Standardized Coefficient* variabel Kepuasan Kerja (X2) adalah positif dan signifikan sebesar 1,181 terhadap Komitmen Kerja (X3), hal ini berarti bahwa semakin meningkat kepuasan kerja para dosen maka semakin meningkat pula komitmen kerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Yousep (1998) bahwa variabel kepuasan kerja merupakan prediktor bagi komitmen kerja. Sementara penelitian Martin dan O'Laughlin (1984) menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja di kalangan karyawan paruh waktu pada sebuah batalion Angkatan Darat Amerika Serikat secara konsisten mempengaruhi peningkatan komitmen kerja. Sedangkan nilai *Standardized Coefficient* variabel Komitmen Kerja (X3) adalah positif dan signifikan sebesar 1,898 terhadap Kepuasan Kerja (X2), hal ini berarti bahwa semakin tinggi komitmen para dosen dalam melaksanakan pekerjaannya maka akan semakin meningkat pula kepuasan kerjanya. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Carmeli (2004) bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap komitmen kerja dan prestasi kerja, Wu dan Norman (2005), Widyanti *et al.*; (2004) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Karyawan, Mowday, Steers dan Porter (1982) bahwa komitmen kerja dari individu merupakan indikator *employee turnover* lebih dari pada hanya sekedar indikator kepuasan kerja.

Hasil wawancara secara khusus dengan informan dapat disimpulkan bahwa profesi sebagai dosen dianggap masih kurang memberikan kebanggaan bagi mereka. Dengan demikian perlu diciptakan kondisi psikologis yang dapat meningkatkan komitmen dan kepuasan kerja di kalangan para dosen.

Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dosen.

Dari hasil pengujian hipotesis diketahui nilai *Standardized Coefficient* variabel Komitmen Kerja (X3) adalah positif dan signifikan sebesar 0,199 terhadap Prestasi Kerja (Y1), hal ini berarti bahwa semakin meningkat komitmen kerja para dosen maka semakin meningkat pula prestasi kerja mereka. Hal ini bisa difahami bahwa komitmen kerja yang tinggi maka akan dapat meningkatkan prestasi kerja, hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan Carmeli (2004) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap komitmen kerja dan prestasi kerja.

Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Karier Dosen

Dari hasil pengujian hipotesis diketahui nilai *Standardized Coefficient* variabel Prestasi Kerja (Y1) adalah positif dan signifikan sebesar 0,689 terhadap Karier Dosen (Y2), hal ini berarti bahwa semakin meningkat prestasi kerja para dosen maka semakin meningkat pula kariernya. Hasil penelitian ini mendukung pendapat Werther dan Keith Davis (1996) dan Mondy (1990) bahwa kegiatan paling penting yang bisa dilakukan seorang pekerja untuk mengembangkan kariernya di antaranya adalah prestasi kerja yang baik dan etis dan penelitian terdahulu di antaranya Kuo, (2006), menunjukkan bahwa variabel Motivasi Berprestasi bawahan mempunyai pengaruh yang signifikan pada Adopsi Strategi Karier Dirinya Sendiri serta penelitiannya Sudiro dan Harlendo (2003), yang menunjukkan bahwa variabel Prestasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Karier Dosen Wanita.

Implikasi Penelitian.

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat kesamaan dengan hasil penelitian yang terdahulu berkenaan dengan hubungan timbal-balik antara kepuasan keluarga dengan kepuasan kerja, hasil penelitian yang dilakukan Frone dan Cooper (1994), Newstrom dan Davis(2002), Bedeian (1982) yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kepuasan Keluarga terhadap Kepuasan Kerja secara timbal balik (*spillover effect*) Temuan dalam penelitian ini juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan keluarga dengan kepuasan kerja dosen. Hal tersebut bisa difahami bahwa kepuasan keluarga para dosen yang tinggi akan memberikan pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerjanya.

Dalam hal implikasi operasional dari temuan-temuan penelitian ini dapat dikatakan bahwa organisasi/Universitas harus dapat menjaga keseimbangan antara kehidupan dalam pekerjaan dengan kehidupan dalam keluarga para Dosen sebagai dampaknya adalah para Dosen dapat konsentrasi lebih baik dipekerjaannya, lebih semangat dalam bekerjanya dan akhirnya dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

Pengaruh timbal-balik antara kepuasan kerja dengan komitmen kerja, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan timbal-balik antara kepuasan kerja dengan komitmen kerja, hal ini berarti bahwa semakin meningkat kepuasan kerja para dosen maka semakin meningkat pula komitmen kerjanya demikian juga sebaliknya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan

Yousep (1998) bahwa variabel kepuasan kerja merupakan prediktor bagi komitmen kerja, penelitian Martin dan O'Laughlin (1984) menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja di kalangan karyawan paruh waktu pada sebuah batalion Angkatan Darat Amerika Serikat secara konsisten mempengaruhi peningkatan komitmen kerja. Sedangkan pengaruh variabel komitmen kerja terhadap kepuasan kerja sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Carmeli (2004) bahwa kepuasan kerja mempunyai peran mediasi dalam hubungannya antara komitmen kerja dan prestasi kerja, Wu dan Norman (2005), Widyanti *et al.*; (2004) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Karyawan, Mowday, Steers dan Porter dalam Luthans(1982) Bahwa komitmen kerja dari individu merupakan indikator *employee turnover* lebih dari pada hanya sekedar indikator kepuasan kerja. Temuan dalam penelitian bahwa terdapat pengaruh timbal-balik secara positif dan signifikan antara komitmen kerja dengan kepuasan kerja dosen. Hal tersebut bisa difahami bahwa dengan komitmen kerja dosen yang tinggi terutama yang berkaitan dengan kesungguhan, kemauan untuk bekerja lebih baik dan keinginan untuk tetap tinggal di organisasi akan dapat meningkatkan kepuasan kerjanya. Demikian juga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja, hal tersebut logis bahwa semakin puas para dosen dalam melaksanakan pekerjaannya maka akan dapat meningkatkan pula komitmen kerja dosen dalam organisasinya. Dalam hal implikasi operasional dari temuan-temuan penelitian ini dapat dikatakan bahwa organisasi perlu menciptakan kondisi yang dapat meningkatkan komitmen dan kepuasan kerja para dosen agar menjadikan pekerjaan sebagai dosen merupakan profesi yang membanggakan dirinya dan bukan merupakan pekerjaan sampingan.

Pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Frone dan Cooper (1994), Yasin (1999), yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja. Kesimpulan yang dapat diambil adalah semakin tinggi kepuasan kerja para Dosen terutama pada segi kesesuaian hasil kerja dengan keinginan institusi dan tuntutan pribadi dengan tugas pekerjaan, maka semakin tinggi pula prestasi kerjanya. Dalam hal implikasi operasional dari temuan-temuan penelitian ini dapat dikatakan bahwa untuk meningkatkan prestasi kerja dosen maka sangat penting untuk memperhatikan faktor kepuasan kerja dosen.

Pengaruh positif dan signifikan antara komitmen kerja terhadap prestasi kerja. Hal ini berarti bahwa semakin meningkat komitmen kerja para dosen maka semakin meningkat pula prestasi kerja mereka. Hal ini bisa difahami bahwa komitmen kerja yang tinggi maka akan dapat meningkatkan prestasi kerja, hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan Carmeli (2004) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap komitmen kerja dan prestasi kerja. Dalam hal implikasi operasional dari temuan-temuan penelitian ini dapat dikatakan bahwa untuk dapat meningkatkan prestasi kerja para dosen organisasi perlu menciptakan kondisi yang dapat membangun komitmen kerja yang dapat menghasilkan kepuasan kerja dan selanjutnya akan menghasilkan prestasi kerja.

Pengaruh positif dan signifikan antara prestasi kerja dengan karier Dosen. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Kuo, (2006), menunjukkan bahwa variabel Motivasi Berprestasi bawahan mempunyai pengaruh yang signifikan pada Adopsi Strategi Karier Dirinya Sendiri serta penelitiannya Sudiro dan Harlendo (2003), yang menunjukkan bahwa variabel Prestasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Karier Dosen Wanita. Kesimpulan yang dapat diambil adalah semakin tinggi prestasi kerja para Dosen terutama pada segi, karya ilmiah dan pengembangan hasil pendidikan dan pelatihan, maka semakin tinggi pula prestasi kerjanya. Dalam hal implikasi operasional dari temuan-temuan penelitian ini dapat dikatakan bahwa untuk meningkatkan karier dosen maka organisasi perlu memberikan motivasi untuk berprestasi di kalangan dosen.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Hasil pengujian hipotesis, disimpulkan bahwa kepuasan keluarga berpengaruh kepuasan kerja, bahwa semakin meningkat kepuasan keluarga para dosen maka semakin meningkat kepuasan kerja dosen tersebut. Dapat dipahami bahwa bila seorang dosen merasa puas dalam kehidupan keluarganya maka semakin meningkat pula kepuasan kerjanya sebagai dosen. Sebaliknya dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja juga berpengaruh kepada kepuasan keluarga, hal ini berarti bahwa semakin puas para dosen dalam melaksanakan pekerjaannya maka akan semakin meningkat pula kepuasan keluarganya. Sehingga kehidupan dalam pekerjaan dan kehi-

dupan keluarga merupakan dua domain kehidupan yang saling berkaitan dan sulit dipisahkan. Hal ini telah dibuktikan oleh Meyer (1991), bahwa para pekerja cenderung lebih produktif jika mereka dapat menyeimbangkan peran kerja dan keluarga.

- Kepuasan kerja berpengaruh kepada Komitmen Kerja, apabila kepuasan kerja dosen meningkat maka semakin meningkat pula komitmen kerjanya. Secara teoritis dan kajian empiris menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki konsistensi mempengaruhi peningkatan komitmen kerja (Martin dan O'Loughlin, 1984). Sebaliknya semakin meningkat komitmen kerja dosen, maka semakin meningkat pula kepuasan kerja dosen.
- Kepuasan kerja berpengaruh kepada Prestasi Kerja, semakin meningkat kepuasan kerja maka semakin meningkat prestasi kerja dosen. Pada dasarnya prestasi kerja seseorang pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya adalah persepsi terhadap imbalan dan kepuasan kerja (Gibson, 1997)
- Komitmen Kerja berpengaruh kepada Prestasi Kerja, menunjukkan bahwa semakin meningkatnya komitmen kerja, semakin meningkat pula prestasi kerja dosen. Hal ini bisa dipahami bahwa komitmen kerja yang tinggi para dosen akan dapat meningkatkan prestasi kerja.
- Prestasi Kerja berpengaruh terhadap Karier Dosen, terbukti bahwa semakin meningkat prestasi kerja maka semakin meningkat pula karier dosen. Oleh karena itu kegiatan terpenting yang bisa dilakukan seorang pegawai untuk mengembangkan kariernya di antaranya adalah prestasi kerja yang baik dan etis (Werther dan Keith Davis; 199).
- Faktor-faktor kepuasan keluarga yang memiliki kontribusi pengaruh terhadap kepuasan kerja antara lain: perhatian terhadap anak dan suami/istri, merasa menjadi bagian penting dan keterlibatan pribadi dalam kehidupan keluarga.
- Faktor-faktor kepuasan kerja yang mempunyai kontribusi pengaruh terhadap kepuasan keluarga dan komitmen kerja meliputi: Hasil pekerjaan sesuai dengan keinginan institusi, adanya kesesuaian antara tuntutan pribadi dengan tugas-tugas pekerjaan, adanya informasi yang jelas tentang keberhasilan pekerjaan, variasi keterampilan, pentingnya pekerjaan bagi diri pribadi.
- Faktor-faktor komitmen kerja yang mempunyai kontribusi pengaruh terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja yaitu: kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan, adanya kemauan untuk bekerja lebih baik, loyalitas terhadap organisasi, dan kepatuhan terhadap nilai dan tujuan organisasi.

- Faktor-faktor prestasi kerja yang mempunyai kontribusi pengaruh terhadap karier Dosen adalah: presentasi ilmiah, banyaknya karya ilmiah yang ditulis, pengembangan hasil pendidikan dan pelatihan serta pengabdian pada masyarakat.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang menyangkut seluruh permasalahan yang diuji, selanjutnya dapat disampaikan saran sebagai berikut :

- Hendaknya para dosen dapat menjaga kondisi kehidupan dalam pekerjaan dan kehidupan dalam keluarganya, sebagai dampaknya adalah para Dosen dapat konsentrasi lebih baik di pekerjaannya dan selanjutnya dapat memberikan kesejahteraan pula bagi keluarganya, lebih semangat dalam bekerjanya dan akhirnya dapat meningkatkan prestasi kerjanya.
- Jajaran pimpinan tingkat Universitas maupun tingkat Fakultas perlu menciptakan kondisi psikologis yang kondusif agar dapat meningkatkan komitmen dan kepuasan kerja para dosen agar menjadikan pekerjaan sebagai dosen merupakan profesi yang membanggakan dirinya dan bukan merupakan pekerjaan sampingan.
- Agar dapat meningkatkan prestasi kerja para dosen, jajaran pimpinan tingkat Universitas maupun tingkat Fakultas perlu menciptakan swasana kerja kondusif yang dapat membangun komitmen kerja yang selanjutnya dapat menghasilkan kepuasan kerja dan selanjutnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja para Dosen
- Dalam upaya meningkatkan karier Dosen maka jajaran pimpinan tingkat Universitas maupun tingkat Fakultas perlu memberikan motivasi kepada para Dosen untuk berprestasi terutama dalam hal presentasi ilmiah, baik tingkat nasional maupun internasional dan pengembangan hasil pendidikan dan pelatihan sehingga mampu meningkatkan daya saing universitas pada tingkat nasional maupun internasional.
- Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan menambah beberapa konstruk (variabel) atau obyek penelitian yang memiliki perbedaan dalam hal karakteristik organisasi, karakteristik pekerjaan maupun karakteristik individu.

DAFTAR PUSTAKA

- Bedeian, Arthur G., 1982; A Comparison of LISREL and Two-Stage Least Squares Analysis of a Hypothesized Life-Job Satisfaction Reciprocal Relationship, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 67, No. 6. 80-81.
- Dessler, G., 2003; *Human Resource Management*, ninth Edition, Prentice Hall, New Jersey.
- Ferdinand, Agusty, 2004, *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen*; Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang.
- Frone, M. R., Russel, M dan Cooper, M. L., 1992, "Antecedents and Outcome of Work Family Conflict: Testing a Model of The Work Family Interface", *Journal of Applied Psychology*. 77: 65-78,
- Frone, M. R., Russel, M & Cooper, M. L., 1994, Relationship Between Job Family and Family Satisfaction: Causal or Noncausal Covariation, *Journal of Management*, Vol. 20 No. 3. 565-579.
- Ghozali, Imam, 2004, *Model Persamaan Struktural: Konsep dan Aplikasi dengan program Amos Ver. 5.0*, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, Ivancevic dan Donnelly, 1997, *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*, alih bahasa Nunuk Adiarni, Edisi kedelapan, Jilid II, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Hair, Joseph E, Rolph E. Andersen, Ronald L Tatham, William C. Black., 1998. *Multivariate Data Analysis*, Fifth Edition. Prentice Hall, USA.
- Handoko, T. Hani, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi ke 2, Cetakan ke-10, BP FE UGM, Yogyakarta.
- Igalens, Jaques and Patricia Russell, 1999, A Study of The Relationship between Compensation Package, Work Motivation and Job Satisfaction, *Journal of Organizational Behavior*,
- Kansil, C. T. C., 1997, *Kitab Undang-Undang Ketenagakerjaan No.25 Tahun 1997*, PT Pradnya Paramita, Jakarta
- Kuo, Ying-Feng, 2006, Influences on Employee Career Strategy Adoption in the Information Service Industry: Superior Leadership Style or Employee Achievement Motivation?, *International Journal of Management*, Vol. 23 No. 1 176-185.
- Lapopolo, R. B., 2002, The Relationship of Role Related Variables to Job Satisfaction and Commitment to The Organization in Restructured Hospital Environment; *Physical Therapy*, Vol. 82, No. 10, pp.984-999.
- Lee, Patrick Chang Boon, 2002, Career Goals and Career Management Strategy among Information Technology Professionals, *Career Development International*, 7/1 6-13, Singapore.

- Luthans, Fred, 1995, *Organizational Behavior*, Seventh Edition, McGraw-Hill, Inc, New York..
- Martin, T. N, dan M. S. O'Laughlin; Predictors of Organizational Commitment : The Study of Part-time Army Reservists; *Journal of Vocational Behavior* 25 (3): 270-283.
- Meyer, J. P. dan N. J. Allen, 1991, A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment; *Human Resource Management Review*. 1 (1): 61-89.
- Meyer, J. P, D. J. Stanley, L. Herscovitch & L. Topolnytky, 2002, Affective, Continuance, and Normative Commitment to The Organization: Meta Analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences; *Journal of Vocational Behavior*. 61 (1): 20-52.
- Meyer, J. P, dan L. Herscovitch, 2001, Commitment in The Workplace: Toward a General Model; *Human Resource Management Review*. 11 (2): 299-326.
- Meyer, J. P., S. V. Paunonen, I. R. Gelatly, R. D. Goffin & D. N. Jackson, 1984, Organizational Commitment and Job Performance: It's Nature of The Commitment that Counts. *Journal of Applied Psychology*. 74 (1): 152-156.
- Mondy, W. R dan Robert M. Noe, 1993, *Human Resources Management*, Allyn & Bacon.
- Ornstein, Suzyn dan Isabella, Lynn A., 1993, Making Sense of Careers: A. Review 1989-1992, *Journal of Management*, Vol.19, No.2, pp. 243-267.
- Orpen, Christopher, 1994, The Effects of Organizational and Individual Career Management on Career Success, *International Journal of Manpower*, Vol. 15 No. 1, M CB University Press, pp. 27-34.
- Robbins, Stephen P., 2003, *Organizational Behavior*, Prentice Hall International, Inc.
- Sadli, S., 1993, Wanita Karier dan Peranannya Dalam Meningkatkan Kualitas Sumberdaya Manusia, *Makalah Seminar Nasional Peran Strategis Wanita dalam Sumberdaya Manusia*, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Selamet Riyadi, Halaman 1-14, Surakarta.
- Saydam, G., 1996, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Penerbit Djambatan, Jakarta.
- Siagian S. P., 1998, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Cetakan Ke Tujuh, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sudiro, Achmad dan Harlendo, 2003, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karier Dosen Wanita Di Unibraw., *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol 1. No. 3, pp. 371-385.
- Sudiro, Achmad, 2008, Pengaruh Timbal-Balik Antara Kepuasan Kerja dengan Kepuasan Keluarga dan Komitmen Kerja Serta Dampaknya Terhadap Prestasi Kerja dan Karier Dosen, *Disertasi*, Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang.
- Umar, Husain, 2000, *Riset Sumberdaya Manusia*, PT Gramedia Pustaka Umum Jakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen dan Peraturan Mendiknas Nomor 11 Tahun 2005 Beserta Penjelasannya. 2006. Penerbit Citra Umbara. Bandung.
- Werther, William. B Dan Keith. Davis 1996. *Human Resources and Personnel Management*. Fifth Edition. USA: McGraw Hill, Inc.
- Widyanti, Rahmi, Armanu Thoyib, Dan Heru Susilo, 2004, Faktor-Faktor Pengembangan Karier yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja serta Pengaruhnya Terhadap Komitmen Karyawan pada Organisasi, *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 2 No. 1. pp.33-47.
- Wu, L. dan I. J. Norman, 2005, Investigation of Job Satisfaction, Organizational Commitment and Role Conflict and Ambiguity in a Sample of Chinese Undergraduate Nursing Students; *Nurse Education Today*. Article in Press.
- Yousep, D. A, 1998, Satisfaction With Job Security as a Predictor of Organizational Commitment and Job Performance in a Multicultural environment. *International Journal of Manpower*, 19 (3): 184-194.
- Yousep, D. A., 2003, Validating The Dimensionality of Porter *et,al's* measurement of Organizational Commitment in a Non-Western Culture Setting; *International Journal of Human Resource Management*. 14 (6): 1067-1079.