



## Tinjauan Tentang Kualitas Kehidupan Kerja, Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kontribusi Terhadap Kinerja Dosen

Rahayu Mardikaningsih<sup>1</sup>, Didit Darmawan<sup>2\*</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Sunan Giri Surabaya

Email: [dr.diditdarmawan@gmail.com](mailto:dr.diditdarmawan@gmail.com)<sup>2\*</sup>

### Abstrak

Perguruan tinggi sebagai produsen manusia berkualitas di bidang pendidikan tinggi. Dengan berposisi seperti itu maka perguruan tinggi harus memiliki seperangkat sumber daya manusia sebagai penyampai ilmu, yaitu dosen. Dosen memiliki beban kerja yang tidak sedikit. Selain sebagai pengajar, mereka juga memiliki kewajiban menjalankan tugas administratif. Mereka pun juga harus berada di lingkungan kerja dan berposisi sebagai anggota organisasi. Maksud dari studi ini untuk mencari tahu peran dari variabel kualitas kehidupan kerja dalam membentuk kinerja para dosen. Selain itu juga variabel kompensasi dan komitmen organisasi juga dilibatkan untuk mengetahui peran membentuk kinerja dosen. Ada 62 dosen dijadikan responden. Mereka merupakan peserta sebuah seminar pendidikan di perguruan tinggi. Metode ini menggunakan metode kuantitatif ini memperoleh data penelitian menggunakan kuesioner. Regresi sebagai alat analisis. Studi ini menemukan kualitas kehidupan kerja; kompensasi; komitmen organisasi membentuk variabel kinerja dosen secara parsial dan bersama-sama.

**Kata Kunci:** *Kualitas Kehidupan Kerja; Kompensasi; Komitmen Organisasi; Kinerja Dosen, Perguruan Tinggi.*

### Abstract

Higher education as a producer of quality human beings in the field of higher education. With such a position, higher education institutions must have a set of human resources as transmitters of knowledge, namely lecturers. Lecturers have a large workload. Aside from being teachers, they also have the obligation to carry out administrative tasks. They also have to be in the work environment and position as members of the organization. The purpose of this study is to find out the role of the quality of work life variable in shaping the performance of lecturers. Apart from that, the variables of compensation and organizational commitment are also involved to determine the role of shaping lecturer performance. There were 62 lecturers as respondents. They are participants in an educational seminar in college. This method uses a quantitative method to obtain research data using a questionnaire. Regression as an analytical tool. This study found the quality of work life; compensation; Organizational commitment forms lecturer performance variables partially and together.

**Keywords:** *Quality Of Working Life; Compensation; Organizational Commitment; Lecturer Performance; College.*

### PENDAHULUAN

Pendidikan di Perguruan Tinggi merupakan jenjang tertinggi dari pendidikan formal dan sebagai salah satu jalan untuk memajukan peradaban suatu negara. Selain itu juga digunakan untuk menghadapi kebutuhan dan tantangan industri dan masyarakat (Zahraini, 2014). Perguruan tinggi juga memiliki misi

nasional untuk mengembangkan infrastruktur dan menghasilkan lulusan yang berkualitas. Mewujudkan hal ini tentu juga membutuhkan peran pendidik (dosen) karena tanpa dosen kegiatan pembelajaran selama perkuliahan akan sulit dilaksanakan (Munir *et al.*, 2022). Untuk itu, komponen yang esensial adalah munculnya dosen sebagai salah satu sumber daya manusia di Perguruan tinggi. Pengakuan profesionalisme berupa sertifikat pendidik yang membuktikan penilaian kompetensinya sebagai pendidik. Sebagai unsur utama sumber daya manusia, dosen seharusnya memiliki kompetensi profesi yang dapat dipergunakan secara efektif di lingkungan akademis terkait proses pelaksanaan dan pengembangan Pendidikan (Yuliana *et al.*, 2016). Dengan demikian keberhasilan Perguruan Tinggi, tercapainya visi dan misi sangat bergantung pada peran seorang dosen. Dosen yang berkualitas diharapkan lebih responsif dan mudah beradaptasi dengan perubahan yang ada di dunia pendidikan melalui kinerjanya (Dailey, 2012; Alfagira *et al.*, 2017).

Kinerja merupakan pencapaian tertentu terkait hasil dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pekerjaan (Djazilan, 2020). Kinerja merupakan tindakan yang dilakukan selama beberapa periode tertentu dengan maksud membantu tercapainya tujuan organisasi (Motowidlo & Kell, 2012). Kinerja dosen merupakan salah satu komponen dalam evaluasi mahasiswa yang berkontribusi terhadap kepuasan mahasiswa yang pada gilirannya mempengaruhi citra universitas dan loyalitas mahasiswa (Helgesen & Nettet, 2007). Chireshe (2011) juga menemukan bahwa mahasiswa memandang dosen mereka sebagai dosen yang efektif jika memiliki kepribadian yang hebat yang membangun hubungan baik, melibatkan mahasiswa, adil, berpengetahuan luas dan kompeten di bidangnya. Mahasiswa terbiasa dituntut berpikir kritis (Djazilan, 2022; Halizah, 2022). Penilaian mereka terhadap kinerja dosen merupakan hal yang penting sebagai umpan balik bagi dosen dalam melayani mahasiswa.

Mahasiswa sebagai pengguna jasa di perguruan tinggi harus memperoleh pelayanan berkualitas (Al Hakim *et al.*, 2014; Purwanti *et al.*, 2014; Azizah *et al.*, 2015). Salah satu peran dosen adalah membentuk kepuasan pelanggan, yaitu mahasiswa. Pelanggan yang puas akan membentuk kepercayaan dan meningkatkan reputasi organisasi (Darmawan, 2019<sup>a</sup>; Halizah *et al.*, 2022). Kepuasan pelanggan sangat penting untuk membuktikan adanya kualitas yang diterima mereka (Darmawan, 2019<sup>b</sup>; Djaelani & Darmawan, 2021). Sudah menjadi kewajiban perguruan tinggi agar mahasiswa merasa nyaman dalam proses pembelajaran (Mardikaningsih, 2015; Darmawan & Djaelani, 2022). Mahasiswa sebagai sosok yang kritis akan memberikan penilaian terhadap apa yang mereka terima di perguruan tinggi (Darmawan, 2019<sup>c</sup>; Mardikaningsih & Putra, 2021; Issalillah & Khayru, 2021) terutama pada kinerja dosen di kelas saat proses pembelajaran (Mardikaningsih, 2013). Tidak jarang mereka mengajukan keluhan saat merasakan ketidaknyamanan dalam proses belajar di kelas yang disebabkan oleh perilaku dan kemampuan dosen (Mardikaningsih & Darmawan, 2018). Dosen sebagai pelaku pelayanan dalam proses pembelajaran harus memberikan kinerja terbaik agar tidak mengecewakan mahasiswa. Oleh karena itu kinerja sangat mempengaruhi seberapa besar kontribusi yang diberikan kepada Perguruan Tinggi dan mahasiswa karena ini berkaitan dengan tugas fungsional yang menunjukkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam aktivitas kerja setiap dosen mengharapkan pekerjaan yang dilakukan mampu memenuhi kebutuhannya terutama perihal kehidupan kerja yang berkualitas dan determinan tertentu yang berdampak pada kinerja (Baskoro *et al.*, 2002). Oleh karena itu strategi baru yang menarik dan dapat mempertahankan tenaga pendidik yang terampil membutuhkan tindakan Perguruan Tinggi yang lebih baik dalam mengevaluasi kualitas kehidupan kerja karena keseimbangan kehidupan kerja merupakan isu penting bagi tenaga pendidik (Almarsh, 2015). Pernyataan dari Almarsh (2015) juga sependapat dengan pernyataan ini dimana meningkatkan kualitas kehidupan kerja dosen merupakan isu yang harus diperhatikan oleh Perguruan Tinggi (Mirkamali & Thani, 2011) karena ini juga berhubungan dengan kepuasan dosen (Alzalabani, 2017) serta hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan hasil kerja tidak mungkin kuat tanpa adanya kepuasan kerja (Ganguly, 2010). Kualitas kehidupan kerja sangat penting karena ini sebagai upaya untuk mempertahankan

tenaga pendidik. Lau (2000) menjelaskan kualitas dalam kehidupan kerja merupakan kondisi tertentu yang memberikan keuntungan di tempat kerja. Dengan demikian organisasi perlu melakukan perencanaan dan melakukan upaya agar kualitas kehidupan kerja lebih baik bagi unsur sumber daya manusia, yaitu tenaga pendidik dan kependidikan (Robbins & Judge, 2017; Mazerolle *et al.*, 2008) karena kualitas kehidupan kerja di jenjang Perguruan Tinggi akan mempengaruhi tanggung jawab tenaga pendidik (Jofreh *et al.*, 2013).

Selain dipengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja, kinerja juga disebabkan karena kompensasi (Afriyi *et al.*, 2020). Dosen terkadang penuh tekanan dan beban kerja (Darmawan, 2015). Ini dapat menyebabkan stres kerja. Sebagai tenaga pendidik, dosen telah bekerja menyumbangkan waktu, pikiran, dan tenaga untuk Perguruan Tinggi dan mahasiswa sehingga sebagai bentuk apresiasi, Perguruan Tinggi harus memberikan kompensasi atau imbalan yang layak (Arifin *et al.*, 2015). Kompensasi memegang peranan penting sebab pada umumnya besarnya kompensasi yang diberikan harus sebanding dengan beban kerja dan diharapkan dapat menjamin kesejahteraan sehingga kepuasan kerja dapat diperoleh yang mengarah pada peningkatan kinerja (Werdati *et al.*, 2020; Putra & Mardikaningsih, 2021). Kompensasi merupakan bentuk penghargaan sebagai imbalan karena jasa, kerja keras, pengorbanan, keterampilan yang telah dikontribusikan kepada suatu organisasi yang berbentuk finansial maupun non finansial (Milkovich & Newman, 1990). Menurut Geralyn (2007), kompensasi itu sebagai imbalan yang diberikan kepada seseorang yang bekerja karena ia telah menyelesaikan pekerjaan yang diperintahkan kepadanya. Namun dalam memberlakukan ketentuan kompensasi harus berdasarkan pada keterampilan, pengetahuan, pengalaman, dan pendidikannya (Vlachos, 2008; Allen *et al.*, 2010). Keterampilan adalah hal utama yang dimiliki dosen selain pengetahuan dan wawasan yang luas. Ini karena keterampilan hal yang menopang profesi dan pekerjaan (Darmawan & Mardikaningsih, 2021; Darmawan, 2022). Oleh karena itu kompensasi adalah bagian penting dari praktik sumber daya manusia (Milkovich & Newman, 1990).

Selain kualitas kehidupan kerja dan kompensasi, ada juga peran komitmen organisasi. Fenomena yang sering muncul saat ini adalah tidak tercapainya efektivitas organisasi akibat tingginya tingkat turnover, tingginya tingkat absensi yang menunjukkan rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan. Pernyataan sebelumnya didukung oleh Alamelu *et al.* (2015) bahwa kajian komitmen dosen di ranah Perguruan Tinggi cukup menarik perhatian publik, pendidik, dan pemangku kepentingan di bidang pendidikan karena komitmen organisasi memiliki peran yang krusial dalam kaitannya terhadap pencapaian tujuan organisasi sehingga setiap anggota diwajibkan untuk memiliki komitmen profesional (Darmawan, 2019<sup>d</sup>; Putra *et al.*, 2022; Putra & Darmawan, 2022). Ini adalah tingkat keterikatan tenaga pendidik terhadap profesinya. Aranya & Ferris (1984) menjelaskan bahwa komitmen terhadap profesi merupakan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan terhadap tujuan dan nilai-nilai profesi. Komitmen organisasi membahas sikap karyawan untuk memenuhi kepentingan organisasi dalam berbagai pengaturan (Valentine *et al.*, 2014). Komitmen organisasi diartikan anggota menerima dan menjalankan nilai-nilai organisasi dan bersedia secara sukarela bekerja bersama organisasi mencapai tujuan (Robbins & Judge, 2017). San Lam & O'Higgins (2012); Alqudah *et al.* (2022) menunjukkan bahwa dosen dengan komitmen tinggi bersikap disiplin dan ingin memperpanjang masa kerja lebih lama serta cenderung ingin bekerja dengan hasil semakin baik. Tingginya komitmen dosen tersebut tidak terlepas dari keyakinannya bahwa mereka sebagai aset berharga. Oleh karena itu komitmen organisasi memotivasi dosen untuk mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil yang memuaskan melalui kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa dosen yang berkomitmen akan menguntungkan organisasi karena kemampuan potensial yang dimilikinya secara berkelanjutan akan diberikan demi organisasi.

Dalam praktiknya, kinerja Perguruan Tinggi sangat tergantung pada kualitas kinerja dosen dan tenaga kependidikan, namun di banyak negara berkembang, staf pendidik mungkin terjebak dalam birokrasi dan sistem terpusat yang tidak mendukung kinerja dosen yang efektif atau peningkatan karir (Thi Lien, 2017).

Oleh karena itu dalam manajemen Perguruan Tinggi diperlukan pengaturan yang baik, baik dalam pengembangan maupun peningkatan kinerja. Secara umum, Perguruan Tinggi memiliki kesamaan karakteristik dan operasional dengan perusahaan bisnis lainnya. Banyak pihak yang harus memperoleh perhatian khusus sehingga tujuannya dilakukan secara komprehensif. Berdasarkan fenomena yang terjadi, maka studi ini bermaksud untuk menganalisis dan mengetahui peran dari kualitas kehidupan kerja, kompensasi, komitmen organisasi dalam membentuk kinerja dosen.

## **METODE**

Studi dengan metode kuantitatif ini memperoleh data penelitian menggunakan kuesioner. Pengamatan pada saat terjadi seminar pelatihan dosen di salah satu Perguruan Tinggi Swasta yang ada di Kota Surabaya. Di acara tersebut hadir 62 dosen. Semua peserta seminar tersebut dilibatkan menjadi sampel penelitian sehingga diharapkan dapat membantu memberikan tanggapannya. Responden diberi kuesioner yang didalamnya berisi sekumpulan pernyataan untuk mengukur kualitas kehidupan kerja, kompensasi, komitmen organisasi dan kinerja dosen. Pernyataan yang disusun mengacu pada masing-masing dimensi setiap variabelnya yang selanjutnya diukur dengan skala likert dengan rentang 1 hingga 4 yang artinya ada tanggapan dari sangat setuju (SS) hingga sangat sangat tidak setuju (STS).

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel bebas (kualitas kehidupan kerja, kompensasi, komitmen organisasi) dan satu variabel terikat (kinerja dosen).

Kualitas kehidupan kerja merupakan nilai keterlibatan diantara dosen dengan Perguruan Tinggi dimana didalamnya ada harapan untuk mencapai kesejahteraan di lingkungan organisasi. Variabel ini meliputi lingkungan kerja fisik, partisipasi, pengawasan, peluang karir, kompensasi yang adil dan bermanfaat, integrasi di lingkungan kerja serta relevansi sosial (Hanefah *et al.*, 2003).

Kompensasi sebagai wujud imbalan dari Perguruan Tinggi terhadap hasil kerja dosen. Kompensasi ini diukur dengan pendapat Dessler (2020) dimana dengan bentuk meliputi kompensasi secara langsung dan tidak langsung.

Komitmen organisasi pada dosen mengarah pada tingkatan seorang dosen yang percaya dan memahami tujuan dengan keinginan yang kuat untuk tetap bersama Perguruan Tingginya saat ini. Castellano *et al.* (2021) menyebutkan bahwa komitmen organisasi meliputi rasa bangga, sikap loyal dan kemauan untuk tetap bergabung dengan organisasi.

Kinerja dosen merupakan hasil kerja yang ditinjau secara menyeluruh berdasarkan pencapaian seorang dosen ketika selesai melaksanakan tugasnya. Kinerja dosen meliputi pekerjaan yang berkualitas, jumlah pekerjaan, supervisi, kehadiran, konservasi (Dessler, 2020).

Setelah hasil kuesioner terkumpul, maka data akan dianalisis menggunakan program SPSS dengan versi 26 dalam penggunaan teknik regresi. Dari output SPSS tersebut juga akan diketahui hasil validitas dan reliabilitas instrument serta output dari uji asumsi klasik dan penetapan model regresi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Profil responden di studi ini terdiri dari gender, status dan pengalaman sebagai dosen. Ada 62 responden yang bersedia dimintai pendapat. Data ini akan diolah lebih lanjut. Ada 48 wanita dan 14 pria. Ada 51 dosen berstatus menikah dan 11 dosen belum menikah. Pengalaman sebagai dosen pada rentang satu hingga lima tahun sebanyak tujuh dosen. Pada rentang enam sampai sepuluh tahun sebanyak 35 orang. Sisanya lebih dari sepuluh tahun. Dengan demikian responden dianggap lebih didominasi oleh dosen yang berpengalaman dan telah menikah. Tabel 1 adalah hasil tabulasi terkait profil responden.

**Tabel 1. Profil Responden**

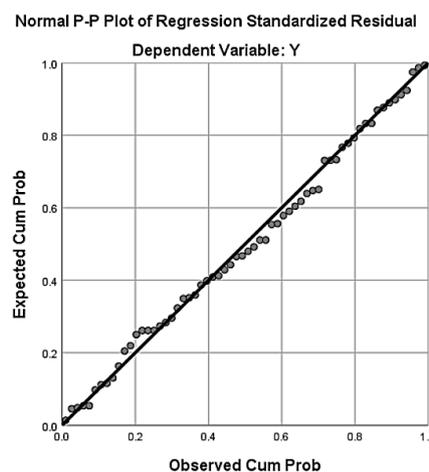
No	Karakteristik	Profil	N	%
1	Gender	Wanita	48	77,4
		Pria	14	22,6
2	Status	Menikah	51	82,3
		Belum menikah	11	17,7
3	Pengalaman	1-5 tahun	7	11,2
		6-10 tahun	35	56,5
		Lebih 10 tahun	20	32,3

Tahap validitas pada butir-butir pernyataan terkait empat variabel diketahui memenuhi standar. Dari output SPSS diperoleh angka lebih dari 0,3. Semua butir pernyataan pada angket dinyatakan valid. Reliabilitas masing-masing variabel adalah 0,654 untuk variabel kualitas kehidupan kerja; 0,698 untuk variabel kompensasi; 0,741 untuk variabel komitmen organisasi; dan 0,709 untuk kinerja dosen. Semua lebih dari 0,6 dan dari nilai alpha tersebut dinyatakan angket telah reliabel. Tabel 2 adalah hasilnya.

**Tabel 2. Reliabilitas Instrumen**

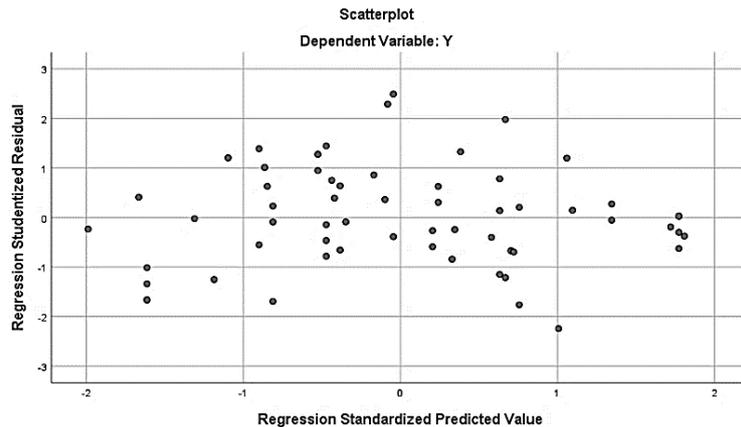
No	Variabel	Alpha	N
1	Kualitas kehidupan kerja (X.1)	0,654	Reliabel
2	Kompensasi (X.2)	0,698	Reliabel
3	Komitmen organisasi (X.3)	0,741	Reliabel
4	Kinerja dosen (Y)	0,709	Reliabel

Normalitas ditunjukkan gambar 1. Ada sebaran data yang mengikuti pergerakan diagonal di kisaran garis. Ini berarti data mempunyai distribusi yang normal.



**Gambar 1. Tes Normalitas**

Uji autokorelasi dari output SPSS mendapatkan nilai DW 1,826. Ini berada antara 1,55 s.d 2,46. Rentang ideal dan membuktikan tidak ada autokorelasi. Heteroskedastisitas dideteksi berdasarkan gambar 2. Itu terlihat sebaran titik tanpa pola yang jelas sehingga dinyatakan tidak ada heteroskedastisitas.



**Gambar 2. Tes Heteroskedastisitas**

Keberadaan multikolinieritas dideteksi melalui perbandingan Tolerance dan VIF. Tabel 3 diketahui semua tolerance lebih dari 0,1. VIF tidak melebihi 10 sehingga benar-benar tidak ada permasalahan multikolinieritas.

**Tabel 3. Uji t dan Model Regresi**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.577	3.168		5.548	.000		
	X.1	2.411	.473	.317	5.093	.000	.835	1.197
	X.2	2.180	.340	.427	6.404	.000	.728	1.374
	X.3	2.752	.451	.411	6.097	.000	.712	1.404

Model regresi yang ditetapkan sesuai tabel 3 sebagai output SPSS adalah  $Y = 17,577 + 2,411X.1 + 2,180X.2 + 2,752X.3$ . Model ini telah layak sebagai alat prediksi. Penggunaan uji t menemui hasil yang dapat diterima karena setiap nilai signifikan berada di bawah 5%. Pada tingkat tersebut, semua variabel bebas secara sendiri-sendiri, kualitas kehidupan kerja; kompensasi; komitmen organisasi; membentuk kinerja dosen secara nyata. Sedangkan untuk pengujian simultan pada table 4.

**Tabel 4. Uji F(Simultan)**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2526.763	3	842.254	83.543	.000 <sup>b</sup>
	Residual	584.737	58	10.082		
	Total	3111.500	61			

Nilai F hitung diperoleh cukup besar yaitu 83,543. Signifikan pun memenuhi. Nilai kurang dari 5%. Ini berarti secara bersama-sama, kualitas kehidupan kerja; kompensasi; komitmen organisasi; membentuk kinerja dosen secara nyata. Table 5 adalah koefisien determinasi.

**Tabel 5. Nilai R dan Adjusted R<sup>2</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.901 <sup>a</sup>	.812	.802	3.175	1.826

Nilai korelasi sangat tinggi. Ada 90,1% hubungan yang terbentuk sangat kuat sekali. Ada 80,2% untuk koefisien determinasi. Kontribusi yang besar dari kualitas kehidupan kerja; kompensasi; komitmen organisasi untuk membentuk kinerja dosen. Hanya 19,8% sumbangan dari variabel lain.

Berdasarkan hasil olah data yang dilakukan, maka studi ini mengungkapkan bahwa kualitas kehidupan kerja secara nyata dapat mewujudkan kinerja dosen. Hasil studi empiris dari Gayathiri & Ramakrishnan (2013); Acheampong *et al.* (2016); Akram *et al.* (2017); Thakur & Sharma (2019); Al-Otaibi (2020) memperkuat temuan ini. Meningkatkan kualitas kehidupan kerja dosen berarti meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. Oleh karena itu dibutuhkan keamanan kerja, lingkungan kerja yang kondusif, fasilitas penelitian, dan peluang peningkatan karir secara keseluruhan untuk profesional akademis mereka. Selain itu diberikan lingkungan bebas stres sehingga dapat memperkaya pekerjaan mereka dengan memberikan kebebasan memilih dan merencanakan jadwal kerja yang sesuai dengan kenyamanan serta diberikan fasilitas yang memadai sehingga dalam bekerja lebih efisien.

Kompensasi secara nyata juga dapat mewujudkan kinerja dosen. Pernyataan ini didukung dengan beberapa hasil penelitian dari Arifin *et al.* (2019); Sumardi (2019); Afriyati *et al.* (2020); Ernawati *et al.* (2022). Hal ini menunjukkan bahwa penting untuk memperhatikan pemberian kompensasi yang baik serta mengembangkan kompensasi yang menarik sehingga dosen merasa berarti dan dihargai karena sesuai dengan tujuannya bahwa pemberian kompensasi tidak lain karena menginginkan adanya peningkatan kinerja. Hal ini dapat dipahami bahwa kompensasi adalah salah satu dari banyaknya praktik sumber daya manusia yang digunakan organisasi untuk mengelola karyawan mereka sehingga organisasi dapat menerima manfaat dalam wujud motivasi dan retensi karyawan (Arifin & Darmawan, 2021). Skema kompensasi yang tepat dapat mendorong setiap dosen untuk tetap mengabdikan pada Perguruan Tinggi dimana mereka bekerja. Ketepatan kompensasi yang diberikan akan memperkirakan sejauh mana keberhasilan seorang dosen menjalani profesinya.

Komitmen organisasi dapat mewujudkan kinerja dosen secara nyata. Hal ini diperkuat oleh Sungu *et al.* (2019); Darmawan *et al.* (2020); Kamma (2020); Loan (2020); Younus & Zaidan (2022). Dosen dengan komitmen tingkat tinggi relatif mempunyai rasa kebanggaan kepada Perguruan Tinggi dan menginginkan Perguruan Tinggi tersebut terus berkembang lebih baik. Dosen dengan komitmen organisasi yang tinggi dinilai mampu memberikan kontribusi untuk menghasilkan kinerja yang unggul. Hal ini tentunya menjadi tujuan para pemangku kepentingan dalam skala Perguruan Tinggi agar dapat memiliki dan mempertahankan dosen dengan tingkat komitmen yang tinggi. Penilaian dan evaluasi kinerja dosen dengan maksud untuk menentukan, mengukur dan mengembangkan kinerjanya apakah telah sesuai dengan komitmen yang dimilikinya. Selain itu pengelolaan sumber daya manusia oleh Perguruan Tinggi tetap berorientasi pada penguatan komitmen para dosen agar mewujudkan institusi pendidikan yang berkualitas.

## **SIMPULAN**

Studi ini menemukan kualitas kehidupan kerja; kompensasi; komitmen organisasi membentuk variabel kinerja dosen. Kontribusi dalam bentuk parsial dan bersama-sama. Peningkatan kualitas kehidupan kerja dapat diarahkan kepada upaya mengutamakan kualitas. Kualitas hubungan antar civitas akademika maupun kualitas luaran dan kualitas pembelajaran. Lingkungan kerja dan belajar harus diwujudkan untuk mendukung pelaksanaan kegiatan di perguruan tinggi.

Antusiasme dan upaya para dosen harus diperhatikan dan dihargai secara layak melalui program kompensasi yang diberikan pihak perguruan tinggi. Ini menggiring pada hubungan yang menguntungkan kedua pihak. Apalagi bila ada penghargaan kepada dosen yang memiliki prestasi tertentu karena

menunjukkan bagaimana pihak pengelola menghargai setiap upaya dan karya dosen. Kompensasi yang layak juga akan meningkatkan kepercayaan diri para dosen.

Komitmen dari para dosen diperlukan untuk mendorong mereka berperan aktif dalam pengembangan diri sebagai tenaga pengajar maupun terlibat dalam upaya pengembangan kualitas diri mahasiswa. Para pemimpin diharapkan memiliki metode yang tepat untuk menumbuhkan kembangkan komitmen dosen. Pada akhirnya, kinerja para dosen diharapkan lebih ditingkatkan sebagai kesediaan berkontribusi menjaga nama baik perguruan tinggi dan membentuk mahasiswa sebagai manusia yang berkualitas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Acheampong A, M. A. Muhammed., & K. Agyapong. (2016). Perceived Quality of Work Life and Work Performance Among University Academic Staff. *International Journal of Current Research and Academic Review*, 4(4), 1-13.
- Afriyie, E. O., A. Twumasi, E. Sarpong, & L. O. Darko. (2020). The Effect of Compensation on Employees' Performance: A Case of a Technical University in Ghana. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 8(6), 44-54.
- Akram M., A. Ilgan., O. Ozu., & A.A. Shah. (2017). Quality of School Work Life of Public School Teachers: Cases from Turkey and Pakistan. *Journal of Education and Educational Development*. 4(2), 244-269.
- Alamelu, R., S.T. Surulivel., L.C.S. Motha., R. Amudha., & S. Selvabaskar. (2015). Correlates of Employee Compensation and Commitment. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(5), 335–341.
- Alfagira, S. A., A. Rahim., B. Zumrah., K. Bin., M. Noor., O. Bin, & A. Rahman. (2017). Investigating the Factors Influencing Academic Staff Performance : A Conceptual Approach. *Scholars Journal of Economics, Business and Management*, 4(11), 842–848.
- Al Hakim, Y.R., M. Hariani, D. Darmawan, R. Mardikaningsih, & Moch. Irfan. (2014). Pembelajaran Mahasiswa melalui Media Jejaring Sosial, *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 1(2), 109-124.
- Allen, D. G., P.C. Bryant., & J.M. Vardaman. (2010). Retaining Talent: Replacing misconceptions with evidence-based strategies. *Academy of Management Perspectives*, 24(2), 48-64.
- Almarsh, S. O. (2015). A Measurement Scale for Evaluating the Quality of Work-Life: Conceptualization and Empirical Validation. *Trends in Applied Sciences Research*, 10(3), 143-156.
- Al-Otaibi, R. G. A. H. (2020). The Impact of Work-Life Quality on Staff Performance at Dawadami Public Hospital, Saudi Arabia. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 8(2), 107- 130
- Alqudah, I. H. A., A. Carballo-Penela., & E. Ruzo-Sanmartín. (2022). High-Performance Human Resource Management Practices and Readiness for Change: An integrative model including affective commitment, employees' performance, and the moderating role of hierarchy culture. *European Research on Management and Business Economics*, 28(1), 1-12.
- Alzalabani, A. H. (2017). A Study on Perception of the Quality of Work-Life and Job Satisfaction: Evidence from Saudi Arabia. *Arabian Journal of Business Management Review*, 7(2), 1-9.
- Aranya, N., & K.R. Ferris. (1984). Reexamination of Accountant Organizational Professional Conflict. *The Accounting Review*. 59(1), 1-12.
- Arifin, S., A. R. Putra., C.F.B. Hartanto. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (Ekuitas)*, 1(1), 22 – 29.
- Arifin, S., & D. Darmawan. (2021). Studi tentang Pengalaman Kerja, Komitmen Kerja, Dukungan Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 33-43.
- Azizah, N., Saraswati, M. Hariani, R. Mardikaningsih, & T. Wijayanti. (2015). Keterlibatan Pemasaran Online untuk Meningkatkan Minat Mendaftar Mahasiswa di Perguruan Tinggi, *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 1(4), 257-270.
- Arifin, S., S. Rahayu, D. Darmawan, & Y. Yanti. (2015). Kompensasi dan Kinerja Dosen, Studi Empiris terhadap Kebijakan Pengupahan di Perguruan Tinggi, *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 1(4), 227-242.

- Baskoro, T., B. Siswanto, D. Darmawan & A. Kirana. (2002). Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil, *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 2(2), 129-142.
- Castellano, S., K. Chandavimol., I. Khelladi., & M.A. Orhan. (2021). Impact of Self-Leadership and Shared Leadership on the Performance of Virtual R&D Teams. *Journal of Business Research*, 128(C), 578–586.
- Chireshe, R. (2011). Effective and Ineffective Lecturers: University Student's Perspective in Zimbabwe. *Anthropologist*, 13(4), 265-269.
- Daeley, R. (2012). *Organisational Behavior*, Edinburgh Business School, Heriot-Watt University.
- Darmawan, D. (2015). Hubungan Stres Kerja dan Kinerja Dosen, *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 2(1), 1-8.
- Darmawan, D. (2019<sup>a</sup>). The Effect of Corporate Image on Brand Awareness and Brand Attitude, *Jurnal Translitera*, 8(1), 13-26.
- Darmawan, D. (2019<sup>b</sup>). Kualitas Produk, Kesadaran Merek dan Harga serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Pelanggan, *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 75-88.
- Darmawan, D. (2019<sup>c</sup>). Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan dan Efikasi Diri terhadap Intensi Berwirausaha, *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah*, 1(1), 16-21.
- Darmawan, D. (2019<sup>d</sup>). Profesionalisme, Motivasi Berprestasi, Komitmen Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Intensi Berwirausaha, *Ekuitas, Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 3(3), 344-364.
- Darmawan, D., E. A. Sinambela, M. Hariani, & M. Irfan. (2020). Analisis Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Memengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen*, 4(1), 58-70.
- Darmawan, D., & R. Mardikaningsih. (2021). Pengaruh Keterampilan Interpersonal, Pengalaman Kerja, Integritas dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian. *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (Ekuitas)*, 3(2), 290-296.
- Darmawan, D. (2022). Motivasi, Kemampuan, Pengalaman, Keterlibatan, Kedisiplinan Sebagai Faktor Internal Karyawan dan Pembentukan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 5(1), 18-29.
- Darmawan, D., & M. Djaelani. (2022). Hubungan Stres dan Strategi Coping bagi Mahasiswa Fakultas Teknik di Masa Pandemi Covid-19. *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (Ekuitas)*, 3(3), 429–433.
- Dessler, D. (2020). *Human Resource Management*, Pearson, New York.
- Djaelani, M. & D. Darmawan. (2021). Pengukuran Tingkat Kepuasan Pengguna Jasa Parkir di Pusat Pembelanjaan Royal Plaza Surabaya, *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)*, 3(2), 307-311.
- Djazilan, M. S. & D. Darmawan. (2020). Effect of Compensation, Job Demand, Job Characteristics on Employee Retention, *Journal of Science, Technology and Society*, 1(2), 37-44.
- Djazilan, M. S. & D. Darmawan. (2022). Entrepreneurship Education and Family Support: The Determinants that Appear Entrepreneurship Interest for Students, *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 1(2), 60 – 64.
- Ernawati., E. A. Sinambela., R. Mardikaningsih., & D. Darmawan. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Edunomika*, 6(1), 119-126.
- Ganguly, R. (2010). Quality of Work Life and Job Satisfaction of University Employees. *Asian Journal of Management Research*, 209-216.
- Gayathiri R, & L. Ramakrishnan. (2013). Quality of Work Life-Linkage With Job Satisfaction and Performance. *International Journal of Business and Management Invention*, 2(1), 1-8.
- Geralyn, M. F. (2007). *Human Resource Management Basic: Small versus Large Firm Practices*. Virginia Hernandez. The University of Texas of Premium Basis.
- Halizah, S. N., A. Infante, & D. Darmawan. (2022). Keterbentukan Kepercayaan Pelanggan Shopee Melalui Kualitas Hubungan, Reputasi dan Keamanan Marketplace. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (Ekuitas)*, 4(1), 256-261.

- Hanefah M, A.Y. Zain., R.M. Zain., H. Ismail. (2003). Quality of Work Life and Organizational Commitment Among the Malaysian Public and Government Accountants, *Malaysian Accounting Review*, 2(1), pp. 68-80.
- Halizah, S. N. & D. Darmawan. (2022). Development Entrepreneurship Intention as an Effort to Improve the Level of the Consumer Household Economy, *Bulletin of Science, Technology and Society*, 1(1), 30-34.
- Helgesen, O., & E. Nettet. (2007). Images, Satisfaction and Antecedents: Drivers of Student Loyalty? A Case Study of a Norwegian University College. *Corporate Reputation Review*, 10(1), 38-59.
- Issalillah, F. & R. K. Khayru. (2021). Stress and Reference Group Contribution to Achievement Motivation of Student, *Studi Ilmu Sosial Indonesia*, 1(1), 13-28.
- Jofreh, M., A. Yasini, H.F. Dehsorkhi., & A. Hayat, A. (2013). The Relationship Between EFL teachers' Quality of Work Life and Job Motivation. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 13(3), 338-346.
- Kamma, A. W. (2020). Personal Value, Organizational Commitment And Performance Of Lecturers. *Proceeding 1st International Conference On Business & Social Sciences (ICOBUSS)*, 32-38.
- Lau, R. S. M. (2000). QWL and Performance: An Ad Hoc investigation of two key elements in the service profit chain model. *International Journal of Service Industry Management*, 11(5), 422-437.
- Loan, L. (2020). The Influence of Organizational Commitment on Employees' Job Performance: The mediating role of job satisfaction. *Management Science Letters*, 10(14), 3307-3312.
- Mardikaningsih, R. (2013). Pengukuran Kinerja Dosen berdasarkan Penilaian Mahasiswa, *Jurnal Ilmu Sosial*, 6(1), 15-26.
- Mardikaningsih, R. (2015). Kesan Mahasiswa terhadap Kesiapan Dosen dalam Proses Pembelajaran, *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 1(3), 155-162.
- Mardikaningsih, R. & D. Darmawan. (2018). Kecerdasan, Perilaku Belajar, dan Pemahaman Mahasiswa, *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 5(1), 13-26.
- Mardikaningsih, R., & A. R. Putra. (2021). Minat Berwirausaha Mahasiswa Ditinjau dari Konsep Diri. *Jurnal Pendidikan, Sosial, Budaya (IDEAS)*, 7(3), 173-178.
- Mazerolle S. M., J.E. Bruening., & D.J. Casa. (2008). Antecedents of Work– Family Conflict in National Collegiate Athletic Association. *Journal of Athletic Training*, 43(5), 505–512.
- Milkovich, G. T., & J. M. Newman. (1999). *Compensation*, Irwin/McGraw, New York.
- Mirkamali, S. M., & F. N. Thani. (2011). A Study on the Quality of Work-Life (QWL) Among Faculty Members of the University of Tehran (U.T.) and Sharif University of Technology (SUT). *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 29, 179-187.
- Motowidlo, S. J., & H. J. Kell. (2012). Job performance. *Handbook of Psychology: Industrial and Organizational Psychology, Personnel Psychology*, 12.
- Munir, M., E. A. Sinambela, S. N. Halizah, R. K. Khayru, V. Mendrika. (2022). Review of Vocational Education Curriculum in the Fourth Industrial Revolution and Contribution to Rural Development, *Journal of Social Science Studies*, 2(1), 5 – 8.
- Putra, A. R., & R. Mardikaningsih. (2021). Kompensasi dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 44-53.
- Putra, AR, Darmawan, D., Djaelani, M., Issalillah, F., & Khayru, RK (2022). Pengaruh Tuntutan Pekerjaan, Modal Psikologis dan Kematangan Sosial terhadap Profesionalisme Karyawan. *RELASI : JURNAL EKONOMI*, 18 (2), 157-172. <https://doi.org/10.31967/relasi.v18i2.587>
- Putra, A. R. & D. Darmawan. (2022). Penguatan Komitmen Organisasi melalui Kebijakan Pengembangan Karir dan Profesionalisme Karyawan. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 5(2), 45-55. [doi.org/10.47532/jis.v5i2.477](https://doi.org/10.47532/jis.v5i2.477)
- Purwanti, S., T. Palambeta, D. Darmawan, S. Arifin. (2014). Hubungan Metode Pembelajaran dan Motivasi Belajar Siswa, *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 8(1), 37-46.
- Robbins, S. P., & T. A. Judge. (2017). *Organizational Behaviour*, Salemba Empat, Jakarta.
- San Lam, C., & E. R. E. O'Higgins. (2012). Enhancing Employee Outcomes. *Leadership & Organization Development Journal*, 33(2), 149–174.

- Sumardi, H. (2019). The Effect of Compensation, Empowerment and Competency Toward Performance of Lecture In Wiralodra University of Indramayu. *International Journal for Educational and Vocational Studies*, 1 (8), 838-847.
- Sungu, L.J., Q Weng., & X. Xu. (2019). Organizational Commitment and Job Performance: Examining the moderating roles of occupational commitment and transformational leadership. *International Journal Of Selection and Assessment*. 27(3), 280-290.
- Thakur, R., & D. Sharma. (2019). A Study of Impact of Quality of Work Life on Work Performance. *Management and Labour Studies*, 44(3), 326–344.
- Thi Lien, P. (2017). Factors Affecting Lecturer Job Satisfaction: Case of Vietnam Universities. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, 6(2), 138-148.
- Valentine R. S., J. H. John., & M. L. Robert. (2014). *Human Resource Management*. Cengage Learning, Stamford-USA.
- Vlachos, I. (2008). The Effect of Human Resource Practices on Organizational Performance: evidence from Greece. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(1), 74-97.
- Werdati, F., D. Darmawan & N. R. Solihah. (2020). The Role of Remuneration Contribution and Social Support in Organizational Life to Build Work Engagement, *Journal of Islamic Economics Perspectives*, 1(2), 20-32.
- Younus, A. M., & M. N. Zaidan. (2022). The Effect of Knowledge Management and Organizational Commitment on Lecturer Performance in University. *Middle European Scientific Bulletin*, 25, 55-68.
- Yuliana, H. Khasanah, & R. Mardikaningsih. (2016). Peran Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen, *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 2(4), 213-226.
- Zahraini. (2014). Kinerja Dosen Dalam Meningkatkan Kemampuan Akademik (Hard Skill) dan Penguasaan Keterampilan (Soft Skill) pada Mahasiswa. *Jurnal Ilmiah Didaktika*, 14(2), 350-364.