

Hubungan antara *Character Strength* dengan Komitmen Organisasi pada Universitas Swasta

Astrid Chandra Sari*, Titi Prihatin, Erni Suharini

Program Studi Doktor Manajemen Kependidikan, Universitas Negeri Semarang, Jl. Kelud Utara III,
Petompon, Kec. Gajahmungkur, Kota Semarang, Jawa Tengah 50237, Indonesia

*Corresponding Author: astridchandra05@students.unnes.ac.id

Abstrak. Dosen professional harus mampu melaksanakan tridharma perguruan tinggi dengan baik. Kegiatan Tridharma perguruan tinggi yang dilakukan dosen akan dievaluasi tiap semester. Evaluasi dilakukan untuk mengetahui sejauh mana profesionalitas seorang dosen dalam menjalankan tridharma perguruan tinggi. Evaluasi menjadi penekanan bahwa seorang dosen harus memiliki *Character Strength* yang baik. *Character Strength* adalah kekuatan yang bersumber dari perilaku baik atau disebut sebagai perilaku kebajikan, kekuatan ini memunculkan perasaan dan energi positif serta menimbulkan perbuatan baik untuk menjalani kehidupan sehari-hari. Hal ini berhubungan dengan komitmen terhadap organisasi. Salah satu faktor yang dianggap dan dipercaya sebagai penentu tinggi rendahnya sebuah komitmen di dalam organisasi adalah karakteristik pribadi. Tujuan analisis penelitian ini untuk memperoleh data empiris terkait dengan beberapa *character strength* manakah yang memiliki korelasi yang kuat terkait dengan komitmen sebuah organisasi pada para dosen Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Nahdlatul Ulama Sunan Giri (Unugiri). Populasi dan Sampel dalam analisis penelitian ini adalah dosen FKIP Unugiri. Analisis penelitian ini variabel *character strength* menggunakan instrument dan alat ukur VIA-IS 120, analisis komitmen organisasi menggunakan *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ). Hasil dari uji korelasi *rank spearman*, *character strength* yang berkorelasi paling erat dengan komitmen organisasi adalah *gratitude* dengan nilai $rs = 0.57$ dan persentase kontribusinya sebesar 32%.

Kata kunci: *Character Strength*; Komitmen Organisasi.

Abstract. Professional lecturers must be able to carry out the tridharma of University properly. Tridharma University activities carried out by lecturers will be evaluated every semester. Evaluation is carried out to determine the extent of the professionalism of a lecturer in carrying out the Tridharma of University. Evaluation emphasizes that a lecturer must have good Character Strength. Character Strength is a strength that comes from good behavior or is called virtuous behavior, this strength evokes positive feelings and energy and creates good deeds to live everyday life. This relates to commitment to the organization. One of the factors considered and believed to be a determinant of the level of commitment in an organization is personal characteristics. The purpose of this research analysis is to obtain empirical data related to which several character strengths have a strong correlation with the commitment of an organization to the lecturers of the Teaching and Education Faculty (FKIP) of Nahdlatul Ulama Sunan Giri University (Unugiri). The population and sample in this research analysis are FKIP Unugiri lecturers. The analysis of this study on the character strength variable used the VIA-IS 120 instrument and measurement tool, the analysis of organizational commitment used the Organizational Commitment Questionnaire (OCQ). The results of the Spearman rank correlation test, the character strength that correlates most closely with organizational commitment is gratitude with a value of $rs = 0.57$ and a contribution percentage of 32%.

Keywords: Character Strength; Organizational Commitment.

How to Cite: Sari, A. C., Prihatin, T., & Suharini, E. (2023). Hubungan antara Character Strength dengan Komitmen Organisasi pada FKIP Unugiri. *Prosiding Seminar Nasional Pascasarjana*, 2023, 136-141.

PENDAHULUAN

Komitmen dosen pada program studi dan universitas yang menaunginya dibeban tempat terkena imbas dari keadaan pandemi covid-19 yang telah berlalu. Hal tersebut dirasakan oleh para dosen muda yang berasal dari daerah atau kota yang berbeda dari instansi atau universitas tempat mengabdikan dosen tersebut. Dosen di dalam prodi, fakultas maupun universitas dipandang layak individu di dalam sebuah organisasi.

Seperti yang kita tahu bahwa seorang dosen yang professional harus mampu melaksanakan tridharma perguruan tinggi dengan baik. Tridharma perguruan tinggi yang meliputi pembelajaran, penelitian dan pengabdian, akan ada evaluasi tiap semester untuk kegiatan tersebut. Evaluasi tersebut dilakukan untuk mengetahui sejauh mana profesionalitas kita sebagai dosen dalam menjalankan tridharma perguruan tinggi. Baik evaluasi yang dilakukan langsung oleh pimpinan perguruan tinggi,

penilaian oleh mahasiswa pada akhir semester, atau pemenuhan penilaian beban kinerja dosen (BKD) yang harus kita lakukan tiap semester. Salah satu penilaian tiap semester adalah penilaian yang dilakukan oleh mahasiswa yang menjadi peserta pada mata kuliah yang kita ajar, yaitu penilaian akhir tiap semester. Pada penilaian akhir semester tersebut merupakan kesempatan bagi dosen untuk dapat mengevaluasi seluruh proses perkuliahan pada mata kuliah yang telah diampu selama satu semester penuh. Mahasiswa memberikan penilaian kepada dosen terkait ketercapaian capaian pembelajaran yang telah ditentukan pada tiap mata kuliah. Apakah selama perkuliahan Capaian Pembelajaran pada mata kuliah tersebut telah tercapai, yang salah satunya dapat dilihat dari proses perkuliahan dan pemahaman yang didapat oleh mahasiswa melalui bahan ajar perkuliahan yang digunakan. Dalam evaluasi yang diterima tiap dosen di mana pelaksanaannya dilakukan tiap akhir semester dan pelaporan BKD yang harus dilakukan individu oleh seorang dosen, tentunya harus memiliki *Character Strength* yang baik.

Bagi Universitas swasta di bawah naungan Yayasan seperti Universitas Nahdlatul Ulama Sunan Giri (Unugiri), penilain akhir semester sangat menentukan prestasi dalam kinerja. Selaain itu bagi universitas yang dapat dikatakan sebagai universitas muda yang berdiri pada tahun 2014, berkembangnya dan karakter dosen atau biasa dikatakan sebagai individu dalam sebuah universitas atau organisasi, sangat di butuhkan *Character Strength* yang baik. Di mana Peterson dan Seligman (2004) pertama kali mengungkapkan terkait dengan konsep *Character Strength*, di mana Peterson beranggapan bahwa ini merupakan sebuah karakter baik yang tujuannya untuk mengarahkan individu pada pencapaian kebijakan (*virtue*), atau *Trait positif* yang terefleksi pada pikiran, perasaan, dan tingkah laku (Park et al., 2004). Seorang individu harus memiliki kualitas karakter yang baik, di mana individu tersebut di pandang baik secara moral (Park & Peterson, 2009). Karakteristik yang berbeda memungkinkan terbentuknya dari kekuatan-kekuatan tersebut membentuk suatu konsep kebijakan (*virtue*). Identifikasi yang berkaitan dengan kekuatan (*strength*) dan kebajikan (*virtue*) merupakan hal yang harus dibutuhkan individu yang nantinya akan digunakan dalam segala aspek kehidupan sehingga dapat merasakan dan menghayati makna dari kebahagiaan. kekuatan (*strength*) dan kebajikan

(*virtue*) merupakan salah satu dari karakter positif yang mampu menghasilkan perasaan positif dan gratifikasi. Seperti yang kita tahu bahwa inspirasi dan perasaan Bahagia yang melambung dapat dihadirkan tatkala seorang individu melakukan kebajikan dengan kemauan dan usaha yang dilakukan oleh individu tersebut (Seligman, 2005). Sebanyak 24 kekuatan karakter (*Character Strength*) yang diyakini bersumber pada 6 kebajikan (*Virtue*) yang bersifat universal telah diklasifikasikan oleh Peterson & Seligman. Kemudian secara unik pada setiap individu akan dapat membentuk sebuah kekuatan yang memiliki ciri khas (*Signature Strength*). Ketika seseorang menyadari terkait dengan kekuatan dan kebajikan yang dimiliki dan digunakan dengan baik sehingga menjadi kekuatan dan kebajikan yang dimiliki oleh individu tersebut dapat mengaplikasikannya dalam kehidupan untuk menghadapi berbagai tantangan dengan tujuan memperoleh kebahagiaan (Peterson & Seligman, 2004). Sebanyak 24 klasifikasi dari *Character Strength* yang dilakukan oleh Peterson dan Seligman (2004) terhadap kekuatan karakter, adalah : *Creativity, Curiosity, Open-Mindedness, Love of Learning, Perspective, Bravery, Persistence, Integrity, Vitality, Love, Kindness, Social Intelligence, Citizenship, Fairness, Leadership, Forgiveness and Mercy, Humility and Modesty, Prudence, Self Regulation, Appreciation of Beauty and Excellence, Gratitude, Hope, Humor, Spirituality.*

Mowday, Porter & Steers (1982:27) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai identifikasi dan keterlibatan yang relative kuat dari individu dalam suatu organisasi. Komitmen dalam sebuah organisasi dapat digolongkan menjadi tiga aspek yang dijadikan sebagai ciri-ciri dari komitmen yang dimaksud (Steers & Porter, 1983:142), yaitu

: (1) Terdapatnya kepercayaan serta penerimaan yang kokoh terhadap tujuan serta nilai-nilai organisasi; (2) Terdapatnya keinginan guna berupaya dengan serius demi tujuan organisasi; (3) Terdapatnya kemauan yang kokoh guna senantiasa sebagai anggota organisasi. Dalam sebuah komitmen organisasi yang diungkapkan oleh Mowday, Porter & Steers (1982) menyatakan bahwa paing tidak sedikitnya terdapat 25 variabel yang terhubung. Dari 25 variabel yang di sampaikan oleh Mowday, Porter & Steers (1982), menyatakan bahwa dapat di golongkan menjadi empat faktor yang diyakini dapat memberikan pengaruh terhadap komitmen di dalam sebuah organisasi. Di mana empat

komitmen yang dimaksud tersebut, adalah : karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan, karakteristik structural dan pengalaman kerja. Selain itu Steers & Porter juga menyatakan bahwa terdapat lima faktor yang perlu menjadi pertimbangan yang kaitannya terkait dengan dampak tinggi atau rendahnya komitmen disebuah organisasi, yaitu : absensi, perpindahan kerja, lama kerja, ketrampilan kerja, keterlambatan.

Teori terkait *Character Strenght* dan komitmen organisasi dari uraian di atas menjadikan penelitian ini memiliki tujuan untuk memperoleh data empiris terkait dengan beberapa *character strength* manakah yang menjadi atau memiliki korelasi yang kuat terkait dengan komitmen dari sebuah organisasi pada dosen Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) di Unugiri.

METODE

Tata cara korelasi digunakan dalam menganalisis hasil informasi dari riset ini. Perlengkapan ukur yang digunakan pada riset ini merupakan dengan memakai kuesioner. Pada dasarnya perlengkapan ukur ataupun instrument yang digunakan dalam riset wajib tervalidasi terlebih dulu oleh pakar ataupun ahli yang terdapat pada bidangnya, tetapi pada analisis ini perlengkapan ukur yang digunakan ialah kuesioner yang telah diterbitkan serta layak buat digunakan selaku instrument riset. Dalam analisis ini variabel *character strength* memakai instrument serta perlengkapan ukur VIA- IS 120, yang diambil merupakan item dari Seligman tahun 2004. Sementara itu analisis yang digunakan guna variabel komitmen organisasi memakai instrument serta perlengkapan ukur *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ) yang sudah disusun oleh Lyman W. Poters.

Pemilihan populasi dan sampel pada analisis ini menggunakan studi populasi, di mana sampel terdiri dari 34 dosen FKIP di Unugiri. 34 dosen yang dimaksud berasal dari program studi Pendidikan Matematika, Pendidikan

Bahasa Inggris, Pendidikan Jasmani Kesehatan dan Rekreasi, serta Bimbingan Konseling.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 merupakan hasil dari uji korelasi, informasi yang didapatkan lewat angket yang memakai instrument serta perlengkapan ukur

VIA- IS 120, yang diambil merupakan item dari Seligman tahun 2004. Sementara itu analisis yang digunakan buat variabel komitmen organisasi memakai instrument serta perlengkapan ukur *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ) yang sudah disusun oleh Lyman W. Poters.

Tabel 1. Hasil Uji Korelasi

Character Strenght	Rs	Rs ² (%)
Vitality	0.49	24
Self Regulation	0.41	17
Graatitude	0.57	32
Kindness	0.54	30
Hope	0.45	21
Spirituality	0.55	31
Citizenship	0.49	24
Persistence	0.52	27
Integrity	0.52	27
Social Intelligence	0.36	13
<u>Love of Learning</u>	<u>0.25</u>	<u>6</u>

Analisis penelitian ini menggunakan 11 *character streght* yang telah dikorelasikan dengan baik. 9 dari 11 *character streght* dari hasil olah data menunjukkan bahwa memiliki hubungan yang cukup erat dengan *gratitude, spirituality, kindness, persistence, integrity, citizenship, vitality, hope, self regulation* di mana hal tersebut merupakan klasifikasi dari *komitmen organisasi*. Selain itu terdapat pula dua karakter yang memiliki hubungan yang rendah, yaitu *social intelligence dan love of learning*. Analisis yang mendalam dilakukan pula untuk mengetahui dari 9 kriteria yang memiliki hubungan atau nilai korelasi paling erat dengan komitmen sebuah organisasi adalah *gratitude*. Setelah semua data diolah dengan sempurna dan baik, dapat disimpulkan bahwa Komitmen di dalam organisasi FKIP Unugiri adalah tinggi.

Salah satu kategori yang terdapat di *character streght* adalah *Gratitude* yang menggambarkan rasa terimakasih di mana hal tersebut diartikan sebagai respon dari tindakan atau perlakuan yang diberikan setelah menerima pemberian. Salah satu visi dan misi Unugiri yang juga di aplikasikan atau diterapkan di FKIP, bahwa admosfer yang dibangun di lingkup universitas adalah ahlussunnah wal jama'ah an-nahdliyah. Salah satu ajaran ahlussunnahwal jama'ah adalah adanya rasa syukur dan sikap berterimakasih terhadap apa yang telah diberikan dan dimiliki. Jika dikaitkan dengan komitmen individu didalam sebuah organisasi, Dosen yang memiliki rasa syukur akan menjalani profesi atau pekerjaannya dengan Bahagia karena merasa

bahwa apa yang mereka peroleh adalah hasil yang pantas dan sewajarnya mereka dapatkan dengan usaha yang telah mereka lakukan. Adanya rasa senang, Bahagia serta bangga yang dimiliki oleh dosen pada FKIP dapat memperkuat identifikasi yang dilakukan untuk mengetahui dan meningkatkan terkait dengan komitmen individu dalam organisasi atau komitmen dosen di dalam FKIP.

Kategori yang terdapat di *character strenght* adalah *spirituality*. Karakter tersebut sangat berpengaruh sekali terhadap nilai moral, di mana pada karakter ini lebih cenderung selalu ingin melakukan perbuatan yang baik. Pada kegiatan di setiap harinya Unugiri terdapat jadwal sholat dzhur dan ashar secara berjama'ah di masjid universitas. Selain itu universitas menerapkan jadwal penting yang harus diikuti oleh seluruh civitas akademika dimuali dari mahasiswa, tenaga pendidik, dosen dan pimpinan rektorat dan Yayasan yang terus terlibat, di mana setiap hari senin pada jam pertam yaitu pukul 07.00 s.d 07.50 wib diadakan ngaji rutin membaca Al-Qur'an secara Bersama. Terdapat juga jadwal hari Sabtu pukul 09.00 – 09.50 wib yaitu kegiatan ngaji kitab Turats Bersama pimpinan unugiri, sebagai langkah mewujudkan tujuan menambah pengetahuan dan ilmu terkait islam ahlussunnah wal jama'ah. Dalam pengamalannya, keseharian seorang dosen atau pimpinan yang selalu berbuat baik dapat menjadikan atmosfir tempat kerja menjadi menyenangkan dan nyaman. *Character strenght spirituality* membuat individu di dalam sebuah organisasi, khususnya pada hal ini adalah dosen FKIP pada Fakultas akan semakin memaknai dan percaya bahwa kekuatan terbesar adalah kekutan yang bersumber dari sang pencipta, yaitu Tuhan. Hal ini erat kaitannya dengan komitmen di dalam organisasi, terciptanya hubungan kerja yang baik dan harmonis di dalam sebuah oraganisasi, di mana sesama rekan kerja terjalin dengan baik akan meningkatkan bubungan baik di antaranya.

Character strenght Kindness juga muncul pada analisis penelitian ini. *Kindness* adalah salah satu akarakter yang mendorong individu untuk bersikap baik, murah hati, dan menolong orang lain secara suka rela tanpa paksaan dari mana pun dan dilakukan dengan sadar walaupun individu yang di tolong tidak di kenali terlebih dahulu. Contohnya saja yang terjadi pada kesehariannya adalah di mana seorang dosen memberikan layanan dan bantuan kepada mahasiswanya untuk mengatasi masalah atau kendala yang dihadapi. Rasa kasih sayang inilah yang mendorong

kepedulian dosen di lingkup FKIP semakin mencintai terhadap tempat kerja, sehingga hal ikut serta menunjukkan bukti komitmen yang tinggi dari seorang individu terhadap organisasinya.

Persistence juga merupakan salah satu dari *Character strenght* yang muncul. *Persistence* merupakan salah satu karakter di mana pada karakter tersebut membuat individu penuh semangat menyelesaikan pekerjaan yang telah di mulainya secara baik dan gigih meskipun tantangan yang harus dihadapi di luar dari perkiraan, misalnya saja rasa bosan, dll. Sepertiyang kita tahu bahwa sorang dosen setiap harinya dan semsternya wajib melaksanakan kegiatan tridharma di mana pada akhir pekuliahan atau akhir semester nanti terdapat laporan yang harus diselesaikan oleh bapak/ibu dosen. Di mana semua tugas baik yang tergolong tugas dan kegiatan tridharma atau di luar itu pastinya merupakan tugas yang tidak mudah untuk diselesaikan dan dijalankan. Dalam menyelesaikan kegiatan tridharma, di mana selama 6 bulan atau 1 semester secara bersamaan seorang dosen harus menyelesaikan pengajaran, penelitian, dan pengabdian secara Bersama. Dalam aspek pengajaran seorang dosen memiliki tanggung jawab untuk menyampaikan materi atau mengajar, memberikan evaluasi dan membimbing di tiap mata kuliah yang diampu. Sedangkan dalam aspek penelitian dan pengabdian seorang dosen harus melakukan observasi, Menyusun proposal, melaksnakan penelitian dan pengabdian, menganalisis hasil penelitian dan pengabdian serta Menyusun laporan penelitian dan pengabdian, hingga mempublikasikan sebagai luaran hasil dari penelitian dan pengabdian yang dilakukan. Tentu saja semua kegiatan tersebut membutuhkan ketekunan. Dalam hubungannya dengan komitme di dalam organisasi, ketekunan dibutuhkan agar setiap tanggung jawab dan tugas yang diberikan pada setiap individu atau anggota di dalam organisasi tersebut dapat menyelesaikannya dengan baik dan tuntas.

Seorang individu di dalam sebuah organisasi juga harus memiliki *Character strenght citizenship*. *Citizenship* merupakan karakter yang mencakup rasa kewarganegaraan, tanggung jawab social, loyalitas, dan kerja sama tim. Seorang dosen yang beliau juga merupakan seorang pimpinan, baik di lingkup prodi, fakultas maupun universitas dalam karakter ini sudah tidak perlu di ragukan dan dipertanyakan lagi terkait karakter *citizenship* yang dimilikinya.

Seorang dosen yang memiliki komitmen yang tinggi baik sebagai individu di dalam sebuah organisasi memiliki karakter yang mendahulukan kepentingan umum atau kepentingan Bersama di atas kepentingan pribadi. Hal tersebut sudah menjadi salah satu fakta bahwa Dosen yang memiliki karakter *citizenship* tersebut pasti selalu dan akan berkomitmen terhadap organisasinya. Sebagai informasi tambahan bahwa 17 dari 34 responden dalam penelitian ini dimana beliau sebagai dosen dan pimpinan fakultas berasal dari luar kota tempat organisasi berdiri (luar Bojonegoro), data ini pun memberikan fakta bahwa individu pada kelompok ini memiliki *Character strenght citizenship* yang baik.

Karakter *vitality* merupakan *Character strenght* yang muncul juga pada analisis penelitian ini. Karakter *vitality* berkaitan dengan interaksi dengan faktor psikologis dan *somatic*. Banyaknya kewajiban dan tanggung jawab yang harus dipenuhi oleh seorang dosen yang berkaitan dengan tridharma, di mana tekanan yang ditimbulkan tentunya penuh dan rentan dengan kondisi yang *stressfull*, namun dengan adanya respon tubuh yang sudah memahami bahwaitu semua merupakan tanggung jawab dan suatu hal yang harus dilaksanakan sebagai tanggung jawab sehingga para dosen lebih mudan dan terbiasa dalam menghadapi tekanan psikologis seperti stress dan lain sebagainya.

Selanjutnya karakter yang muncul pula pada penelitian ini adalah *Character strenght Hope*. Karakteristik atau ciri dari *Character strenght Hope* adalah karakter yang berkaitan dengan menyukai atau memikirkan hasil yang terbaik di masa yang akan datang sehingga hal yang terus difikirkan adalah bagaimana cara yang dapat ditempuh untuk bisa mewujudkan hal tersebut. Pada proses tridharma khususnya terkait dengan pengajaran, dosen tentunya memiliki harapan kepada mahasiswa untuk dapat mengaplikasikan ilmu yang di dapatnya dan mengembangkan kemampuan diri setelah mahasiswa tersebut menyelesaikan proses perkuliahannya. Melalui proses pembelajaran atau perkuliahan secara tidak langsung dosen memberikan cara bagaimana mahasiswa dapat mengoptimalkan kemampuan yang dimilikinya demi kehidupan mereka kedepannya.

Seorang individu dengan *Character strenght self regulation* dipercaya bahwa memiliki kemampuan dalam menahan dirinya terkait dengan emosi, nafsu, dan dorongan lainnya. Individu yang memiliki *Character strenght self*

regulation yang baik mampu meregulasi emosinya dengan sangat baik ketika melaksanakan kegiatan tridharma maupun Ketika memberikan layanan kepada mahasiswa. Individu tersebut akan senantiasa terus mengingat untuk tetap mengutamakan kesabaran menjadikan hal tersebut sebagai kunci utama untuk dapat mengendalikan diri.

Kategori yang muncul dan terdapat di *character strenght* adalah *Social Intelligence*, di mana *character strenght Social Intelligence* adalah sebuah pengetahuan yang berkaitan dengan diri individu dalam organisasi maupun orang lain. Selain tridharma yang menjadi kewajiban seorang dosen, Dosen tetap diperguruan tinggi juga memiliki tugas atau fungsi di luar pembelajaran, yang biasanya kita sebut sebagai DPA atau Dosen Pendamping Akademi. Salah satu fungsi menjadi DPA adalah memberikan fasilitas atau solusi terkait segala permasalahan yang dimiliki oleh mahasiswa. Situasi seperti ini seringkali menimbulkan kemungkinan kita untuk berinteraksi dengan orang tua wali mahasiswa. Mendengarkan permasalahan hingga kendala yang dihadapi. Hal tersebut menunjukkan terkait dengan komitmen tinggi yang dimiliki oleh dosen/pimpinan sebagai bentuk tanggung jawab sebagai DPA untuk merelakan dan meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya.

Love of learning adalah *character strenght* yang membuat individu memiliki kecintaan untuk belajar serta mengarahkan dirinya agar memiliki banyak pengetahuan dan ketrampilan yang baru. Salah satuproses yang dilakukan adalah dengan melakukan kajian ilmiah ditiap bulannya untuk saling melakukan sharing informasi bagi para dosen dilingkup Fakultas keguruan dan Ilmu Pendidikan. Dengan harapan pengetahuan yang dimiliki akan meningkat dan dapat mengikuti perkembangan ilmu yang terbaru yang dapat dikatakan mengikuti trend sesuai perkembangan terbaru. Selain itu kegiatan yang dilakukan oleh dosen juga telah mewakili representasi terkait dengan aktualisasi diri yang dilakuakn oleh dosen di lingkup FKIP. Misalnya saja dosen yang memutuskan study lanjut atau dosen yang mengikuti kegiatan webinar atau workshop yang berlangsung. Dengan demikian kita dapat mengatakan bahwa dosen yang memiliki komitmen akan memiliki kesediaan untuk meluangkan banyak usaha dan waktu untuk kepentingan organisasi di mana yang dimaksud disini adalah FKIP Unugiri dapat terwujud sesuai dengan visi dan misi organisasi baik fakultas dan perguruan tinggi.

SIMPULAN

Analisis penelitian ini menggunakan 11 *character strenght* yang telah dikorelasikan dengan baik. 9 dari 11 *character strenght* dari hasil olah data menunjukkan bahwa memiliki hubungan yang cukup erat dengan *gratitude, spirituality, kindness, persistence, integrity, citizenship, vitality, hope, self regulation* di mana hal tersebut merupakan klasifikasi dari komitmen organisasi. Selain itu terdapat pula dua karakter yang memiliki hubungan yang rendah, yaitu *social intelligence dan love of learning*. Analisis yang mendalam dilakukan pula untuk mengetahui dari 9 kriteria yang memiliki hubungan atau nilai korelasi paling erat dengan komitmen sebuah organisasi adalah *gratitude*. Setelah semua data diolah dengan sempurna dan baik, dapat disimpulkan bahwa Komitmen di dalam organisasi FKIP Unugiri adalah tinggi.

REFERENSI

- Carrel, et al, (1997). Organizational Behavior. Prentice Hall Inc.
- Kistanto, nurdien H et.al. (2000). Budaya Akademik: Kehidupan dan Kegiatan Akademik di Perguruan Tinggi Negeri di Indonesia. Jakarta: Dewan Riset Nasional, Kantor Mentri Negara Riset dan Teknologi.
- Kurniawan, Khaerudin. 2004. Membangun Kultur Akademik Perguruan Tinggi. Artikel Pikiran Rakyat. Bandung.
- Mowday, Richard T. et. Al., (1982). Employee-Organizational Linkages: The Psychology of Commitment Absentism and Turnover. Academic Press Inc., New York.
- Peterson, C.& Seligman, M. E. P (2004). Character Strenghts and virtues; A handbook and classification. New York:Oxford University Press, Inc.
- Robbins, Stephen P & Timothy A. Judge. (2007). Organizational Behavior. Twelfth Edition, New Jersey: PearsonPrentice Hall
- Schein, Edgar H. (2004).Organizational Culture and Leadership. San Fransisco: Jossey-Bass Publishers.
- Seligman, M. (2002). Authentic Happiness: Using the New Positives Psychology to Realize Your Potential forLasting Fulfillment. New York: The Free Press.
- Steers, R.M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. Administrative Science Quarterly,22, 46-56.
- Sugiono, Prof. Dr. (2014). Metode penelitian kuantitatif kualitatif R&D. Bandung: CV. Alfabeta.