

**STUDI TENTANG KOMITMEN DOSEN TETAP  
36 JAM, DI UNIVERSITAS KATOLIK  
PARAHYANGAN, BANDUNG 1997**

**TESIS MAGISTER**

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat dalam  
menempuh gelar Magister Manajemen

Oleh

Nama : FX. SUPRIYONO  
Nomor pokok : 8195027  
Nirm : 41063402950596



68131 A/  
Purca PM

2-12-98

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
KEWIRAUSAHAAN  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN  
BANDUNG  
1998**

658 300 959 82  
SUP  
S

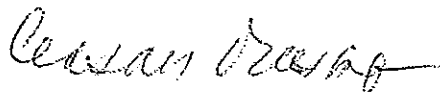
STUDI TENTANG KOMITMEN DOSEN TETAP 36 JAM,  
DI UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN,  
BANDUNG 1997

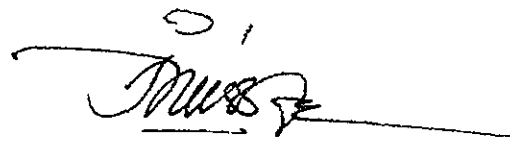
TANDA PERSETUJUAN TESIS

NAMA : FX. SUPRIYONO  
NRP : 8195027  
NIRM : 41063402950596

Pembimbing I,

Pembimbing II,

  
( Dr. Hasan Mustafa, MS )

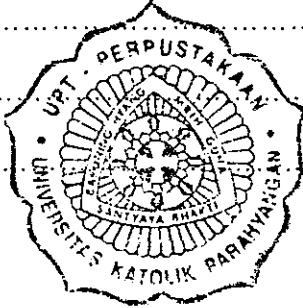
  
( Pius S. Kartasmita, PhD )

Ketua Program Magister Manajemen,



( Dr. Miryam B. Lilian )

## DAFTAR ISI

	halaman
Daftar Bagan dan Tabel .....	v
Kata Pengantar .....	vii
ABSTRAK .....	x
	
<b>BAB 1      PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Batasan dan rumusan masalah.....	4
1.3. Tujuan Penelitian .....	6
<b>BAB 2      TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN</b>	
2.1 Tantangan lembaga pendidikan tinggi dewasa ini .....	9
2.2. Sumber daya Manusia dalam Organisasi .....	11
2.3. Sikap, Kepuasan Kerja dan Komitmen .....	14
2.3.1. S i k a p .....	14
2.3.2. Kepuasan Kerja .....	19
2.3.2.1. Teori Discrepancy .....	21
2.3.2.2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas .....	23
2.3.2.3 Pengaruh kepuasan kerja dengan Turnover dan ketidakhadiran .....	25
2.3.3. Komitmen Individu terhadap Organisasi .....	27
2.3.3.1. Komponen komitmen .....	30
2.3.3.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen .....	32
2.3.3.3. Komitmen dan perilaku .....	35
2.3.3.4. Komitmen dan perubahan organisasi .....	36
2.4. Kerangka Pemikiran .....	39
2.5. Hipotesis Penelitian .....	44
<b>BAB 3      METODE PENELITIAN</b>	
3.1. Metode Penelitian .....	45
3.2. Populasi.....	45
3.3. Teknik Pengumpulan data .....	46
3.4. Sifat-sifat data .....	46

	3.5. Teknik analisis data .....	48
	3.6. Proses Pengolahan data .....	48
<b>BAB 4</b>	<b>D A T A</b>	
	4.1. Gambaran umum Objek Penelitian .....	51
	4.2. Sejarah singkat Unpar .....	53
	4.3. Profil TPT. Dan TNPT. Unpar, 1997 .....	57
<b>BAB 5</b>	<b>HASIL ANALISIS DATA</b>	
	5.1. Karakteristik Responden .....	59
	5.1.1. Karakteristik Responden-Usia .....	61
	5.1.2. Karakteristik Responden-Jenis Kelamin .....	62
	5.1.3. Karakteristik Responen-Tingkat Pendidikan .....	64
	5.1.4. Karakteristik Responden-Status Perkawinan .....	65
	5.1.5. Karakteristik Responden-Masa kerja .....	66
	5.2. Tingkat Komitmen Dosen Tetap Unpar .....	67
	5.2.1. Tingkat komitmen rata-rata .....	68
	5.2.2. Komitmen, variabel pengaruh terkuat .....	72
	5.3. Kondisi Kepuasan Kerja .....	73
	5.4. Hubungan Kepuasan kerja dan komitmen.....	83
	5.5. Hubungan Kepuasan kerja dengan karakteristik Responden .....	83
	5.5.1. Hubungan antara Usia dan kepuasan kerja.....	84
	5.5.2. Hubungan variabel jenis kelamin dan kepuasan kerja .....	84
	5.5.3. Hubungan antara tingkat pendidikan dan kepuasan kerja .....	84
	5.5.4. Hubungan variabel status perkawinan dan Kepuasan kerja .....	85
	5.5.5. Hubungan variabel masa kerja dan kepuasan kerja .....	85
	5.6. Berbagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja .....	86
	5.6.1. Hubungan tingkat kepuasan kerja dengan pekerjaan .....	87
	5.6.2. Hubungan tingkat kepuasan kerja dengan penghasilan .....	87
	5.6.3. Hubungan tingkat kepuasan kerja dengan kesempatan berkembang .....	88
	5.6.4. Hubungan tingkat kepuasan kerja dengan penugasan atasan .....	89
	5.6.5. Hubungan tingkat kepuasan kerja dengan lingkungan kerja .....	89
	5.6.6. Hubungan tingkat kepuasan kerja dengan .....	

kepemimpinan .....	90
5.6.7. Hubungan komitmen dengan kepemimpinan .....	92
5.7. Pengujian Hipotesis .....	92
5.8. Sejauhmana Unpar memperhatikan aspek komitmen .....	97
<b>BAB 6 KESIMPULAN DAN REKOMENDASI</b>	
6.1. Kesimpulan .....	99
6.2. Rekomendasi .....	102
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>109</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>111</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	

## DAFTAR BAGAN DAN TABEL

Daftar Bagan:	halaman
Bagan 2-1 : Tiga Komponen Sikap .....	17
2-2 : Model hipotetis determinan kepuasan kerja .....	23
2-3 : Satisfaction-Performance relationships-three views .....	25
2-4 : Tiga Komponen Komitmen keorganisasian .....	31
2-5 : Kerangka teoritis hubungan variabel komitmen dan karakteristik responden, kepuasan kerja dan kepemimpinan. ....	40

### Daftar Tabel:

Tabel : 4.3.1:Jumlah karyawan tetap Unpar, 1997 .....	57
4.3.2:Jumlah TPT 36 jam dan tingkat Pendidikan per fakultas,1997 .....	57
4.3.3:Jumlah TPT 36 jam, menurut jenis kelamin, dan struktur usia,1997 .....	56
4.3.4:TPT 36 jam berdasar masa kerja,1997 .....	57
5-1 : Distribusi Daftar Pertanyaan .....	60
5-2 :Distribusi frekuensi responden atas dasar Usia .....	61
5-3 :Distribusi frekuensi atas dasar jenis-kelamin .....	62
5-4 :Distribusi frekuensi atas dasar tingkat pendidikan .....	64
5-5 :Distribusi frekuensi atas dasar status perkawinan .....	65
5-6 :Distribusi frekuensi atas dasar masa kerja di Unpar .....	66
5-7 :Tingkat Komitmen per-fakultas dan rata-ratanya .....	68

5-8 :Rata-rata tingkat Komitmen per fakultas, menurut ranking..	68
5-9 :Kepuasan kerja per fakultas dan rata-ratanya	74
5-10 :Rata-rata kepuasan kerja per fakultas, menurut ranking	74
5-11 :Sikap dosen terhadap pekerjaan	77
5-12 :Sikap responden terhadap penghasilan	78
5-13 :Sikap responden terhadap peluang berkembang	79
5-14 :Sikap responden terhadap penugasan	80
5-15 :Sikap terhadap bimbingan dan penugasan atasan	81
5-16 Sikap terhadap rekan-rekan dosen	82
5-17 :Sikap terhadap staf administrasi	82
5-18 :Kondisi kepemimpinan per fakultas	91

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucap syukur kepada Tuhan, akhirnya penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan sebaik-baiknya. Setelah sekian lama penulis mengikuti program pascasarjana, (1987) yang diawali dengan kegiatan pengumpulan kredit KUL-Unpar yang meresahkan, dan dilanjutkan lagi dengan KPK. UI-Unpar yang melelahkan, akhirnya program pascasarjana barulah dapat berhasil diselesaikan melalui program Magister Manajemen yang diselenggarakan sendiri oleh Unpar. Dengan demikian, kekecewaan-kekecewaan, rasa malu serta frustrasi yang penulis alami dan rasakan sedikit terobati.

Pada kesempatan ini pula, ingin penulis sampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada bapak Dr. Hasan Mustafa, MS. serta bapak Pius S.Kartasasmita PhD, yang di tengah kesibukan sehari-harinya senantiasa terbuka serta menyediakan waktu kepada penulis untuk berkonsultasi, sehingga memungkinkan penulisan tesis ini dapat berjalan dengan lancar. Selain itu pula pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu baik secara moril maupun materil sehingga proses penyelesaian program studi berjalan sesuai dengan harapan. Untuk itu penulis secara khusus menyampaikan terima kasih kepada:



1. Bapak Rektor, beserta Pembantu Rektor I, II, III dan IV. Universitas Katolik Parahyangan, Bandung, yang berkenan merestui serta menyediakan segala keperluan yang menunjang penyelesaian studi di pascasarjana.
2. Bapak Ketua Yayasan Unpar, beserta para pengurus Yayasan Unpar.
3. Dekan Fakultas Ekonomi Unpar, beserta para pembantu Dekan, yang senantiasa mendorong serta menciptakan motivasi bagi penulis untuk segera menyelesaikan studi di pascasarjana Unpar.
4. Kepala Biro Kepegawaian Unpar, yang telah menyediakan data-data serta keterangan-keterangan yang penulis perlukan dalam penulisan tesis ini.
5. Para Dekan serta para Kepala Tata Usaha di lingkungan universitas Katolik Parahyangan, yang sangat membantu sekali dalam kelancaran pengumpulan data melalui kuesioner yang diedarkan kepada para dosen di bawah unit kerjanya.
6. Direktur Program Pascasarjana Unpar, Ketua Program Magister Manajemen Unpar, serta para staf administrasi program pascasarjana, Unpar.
7. Kepala Lembaga Penelitian Unpar, beserta stafnya yang telah mempermudah penulis memperoleh surat ijin melakukan kegiatan penelitian.
8. Rekan-rekan Dosen di Fakultas Ekonomi, serta seluruh dosen di lingkungan Universitas Katolik Parahyangan, Bandung.
9. Kepala Perpustakaan Unpar, beserta staf, yang telah melayani penulis dalam menyediakan literatur serta jurnal ilmiah, dengan sangat memuaskan.
10. Seluruh karyawan bagian Administrasi FE-Unpar, yang dengan penuh pengertian membantu kelancaran penyelesaian tesis ini.

11. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu, yang telah membantu proses penyelesaian studi serta penulisan tesis ini.

Serta terima kasih yang tidak terhingga kepada ibu penulis di Yogya serta ayah yang tidak sempat menyaksikan kebahagiaan ini, yang dengan doa restunya telah membangkitkan semangat penulis untuk 'bangkit' dan menghadapi kenyataan dengan lapang dada. Dan akhirnya, kepada istri penulis, yang di tengah kesibukannya mengurus jalannya rumah tangga, senantiasa menyediakan waktu untuk membantu mengatasi kesulitan yang penulis hadapi serta kedua anak penulis yang sangat energik sehingga memberikan inspirasi bagi penulis untuk bekerja keras, dan kepada mereka bertigalah sesungguhnya tesis ini dipersembahkan.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan suatu karya ilmiah, meski demikian, betapa pun kecilnya penulis berharap karya ini dapat bermanfaat, baik pada dunia ilmu pengetahuan maupun pada Universitas Katolik Parahyangan.

Bandung, akhir November, 1997

FX. Supriyono.,

No.Pokok: 8195027

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur seberapa besar tingkat komitmen, mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhinya serta menggambarkan sejauhmana Unpar memperhatikan aspek komitmen dosen tetap 36 jam. Dari hasil pengolahan data primer ditemukan bahwa tingkat komitmen dosen tetap 36 jam Unpar, secara rata-rata menunjukkan nilai/skor sebesar: 61,57 Hal ini menunjukkan bahwa tingkat komitmen dosen tetap Unpar termasuk dalam kategori rendah.

Melalui penelitian ini juga ditemukan bahwa karakteristik responden tidak berhubungan dengan komitmen. Di samping itu, ditemukan pula bahwa aspek kepuasan kerja dan kepemimpinan berhubungan secara signifikan dengan komitmen, dengan koefisien korelasi berturut-turut sebesar: 0,4054 dan 0,1838., dengan taraf signifikansi sebesar 95%.

Dalam kaitannya dengan aspek kepuasan kerja, secara rata-rata tingkat kepuasan kerja dosen tetap 36 jam Unpar, menunjukkan angka/skor: 28,91. Hal ini berarti, secara rata-rata tingkat kepuasan kerja termasuk dalam kategori rendah. Dari berbagai aspek yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja, ditemukan bahwa aspek pemugasan, bimbingan atasan, peluang berkembang; dan aspek penghasilan cenderung belum memuaskan, selebihnya yaitu aspek hubungan antar dosen, hubungan dosen dan staf administrasi dan faktor pekerjaan sebagai dosen telah cukup memberikan kepuasan. Faktor kepemimpinan sangat besar pengaruhnya terhadap terciptanya kepuasan kerja, namun secara rata-rata kondisinya masih belum memuaskan.

Dari hasil analisis antarvariabel komitmen, ditemukan bahwa 'perasaan bangga' memberikan kontribusi terbesar bagi terwujudnya komitmen; kemudian diikuti dengan variabel 'apa yang telah diperoleh dari Unpar dan 'kesetiaan terhadap Unpar'. Di lain pihak, aspek 'kesetiaan terhadap pekerjaan', 'sikap kepedulian terhadap Unpar' serta loyalitas terhadap pekerjaan menempati urutan yang paling akhir.

Akhirnya dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan tingkat komitmen dosen tetap 36 jam termasuk dalam kategori rendah, demikian pula halnya dengan tingkat kepuasan kerja rata-rata. Oleh sebab itu, Unpar sebagai lembaga pendidikan tinggi yang telah diperhitungkan oleh masyarakat Indonesia, sangat perlu kiranya untuk berupaya meningkatkan komitmen sekaligus meningkatkan kepuasan kerja para dosen tetapnya, sehingga efektivitas organisasi secara keseluruhan dapat meningkat, dan pada gilirannya tujuan Unpar sebagai lembaga pendidikan tinggi yang bermutu di Indonesia dapat terwujud.

## ABSTRACT

*The purposes of this research are to measure the rate of organizational commitment, identify several factors that influence it, and also to describe how far the university has paid attention to the commitment of the lecturers at Parahyangan university. From the analysis of the data, the researcher found that the rate of organizational commitment was about 61,57. This means that the average organizational commitment of the lecturers is still beneath the median score (the median score is 63,00).*

*Throughout this research it also found that individual characteristics, such as: age, gender, education levels, marital status and length of service did not significantly influence organizational commitment. On the other hand, it was found that leadership and job satisfaction were significantly correlated to organizational commitment.*

*The average score of job satisfaction was to be 28,91. It means that the average of job satisfaction was not high, even falling in a low category together with organizational commitment. Job satisfaction was measured according to five facets: supervision, the promotion opportunities, pay, work or the job itself, and coworkers. It was found that supervision, the promotion opportunities, and pay were not satisfying enough for most of the respondents. Nevertheless, the jobs and coworkers fell into satisfied category. Leadership factor was proven to be significantly correlated with job satisfaction, however the average of this factor was still below the median rate of 8.00.*

*There were several aspects of organizational commitment: such as pride, a willingness to work harder, an acceptance of the organization's goals, what was received from the organization, loyalty to the organization and to the jobs, an acceptance of value, etc. The research found that although some of the components were satisfied, nevertheless some were not. The willingness to work harder component, caring about the fate of the organization and loyalty to the jobs were found to have a weak association to organizational commitment.*

*Finally, the research concluded that the average of organizational commitment at Unpar was still in a low category. Also the average of job satisfaction was about the same as organizational commitment. Therefore, Unpar as an established University of West Java, should always try to increase the organizational commitment and job satisfaction of its lecturers to improve the effectiveness of the university.*

## **BAB 1 . PENDAHULUAN**

### **1. 1. Latar belakang penelitian**

Masalah komitmen karyawan terhadap organisasi, seringkali masih kurang mendapat perhatian yang memadai dari pihak manajemen. Hal ini seringkali disebabkan oleh terfokusnya manajemen terhadap upaya-upaya peningkatan metode kerja atau pun perbaikann struktur keuangan organisasi. Kenyataan tersebut hampir dapat ditemui di berbagai organisasi di Indonesia baik organisasi yang berorientasi pada *profits*, seperti pada perusahaan-perusahaan, maupun organisasi yang berorientasi pada *non-profits* seperti halnya organisasi universitas, baik yang berskala besar maupun terlebih-lebih organisasi yang sedang berkembang.

Dari pengalaman negara-negara industri, upaya peningkatan efisiensi dan efektivitas organisasi pada akhirnya terpulang pada faktor sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, artinya keberadaan sumber daya manusia menentukan sukses atau tidaknya organisasi. Oleh karena itu peningkatan efektivitas organisasi melalui sumber daya manusia menjadi isu yang semakin berkembang pesat.

Komitmen, merupakan salah satu aspek penting dalam hal pengelolaan sumber daya manusia. Melalui komitmen yang tinggi terhadap organisasi memungkinkan timbulnya rasa saling percaya, saling terikat secara moril satu dengan yang lain serta

menciptakan iklim komunikasi yang sehat di antara para anggota, para pimpinan dan organisasi. Keadaan tersebut di atas pada gilirannya akan melandasi terwujudnya efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Komitmen anggota terhadap organisasi, tidak muncul secara tiba-tiba, melainkan melalui suatu proses tertentu. Para anggota organisasi akan memberikan komitmen mereka jikalau mereka merasakan bahwa pihak manajemen memperhatikan kebutuhan, keinginan serta aspirasi mereka. Hubungan timbal balik yang terjadi seperti tersebut, akan membuahkan hasil yang sangat bermanfaat bukan saja bagi anggota tetapi juga bagi organisasi.

Universitas Katolik Parahyangan, sebagai suatu lembaga pendidikan tinggi, sudah seleyaknya berkepentingan dengan permasalahan komitmen dari sivitas akademiknya, khususnya para dosen tetapnya. Hal tersebut karena, dosen tetap merupakan unsur pokok dari suatu pendidikan tinggi. Terlebih-lebih sebagai suatu universitas swasta, komitmen yang tinggi terhadap lembaga, merupakan suatu prasyarat bagi pengembangan sumber daya manusia maupun pengembangan organisasi secara keseluruhan.

Melalui suatu wawancara pendahuluan serta dilengkapi dengan observasi atau pengamatan langsung sebelum penelitian dilakukan, tersirat suatu kesan terdapatnya permasalahan komitmen di dalam tubuh Universitas Katolik Parahyangan, khususnya

yang berkaitan dengan para staf pengajar tetap Unpar. Hal tersebut dapat diidentifikasi dari adanya fenomena-fenomena perilaku yang nampak dipermukaan, seperti misalnya: kurangnya partisipasi dosen tetap terhadap kegiatan-kegiatan universitas, masih rendahnya kegiatan pengabdian kepada masyarakat atas nama Unpar, penolakan terhadap perubahan-perubahan yang terjadi, dan sebagainya. Di samping itu, dalam kurun waktu 5 tahun hingga saat ini, beberapa dosen tetap meninggalkan Unpar dan memilih untuk bekerja di tempat lain. Fenomena tersebut memberikan inspirasi pada peneliti untuk mengungkapkan lebih lanjut melalui suatu penelitian, apakah gejala yang tertangkap indra tersebut, benar-benar terjadi sebagai akibat dari kendurnya komitmen, ataukah gejala yang tertangkap secara indrawi tersebut ternyata tidak seperti yang dibayangkan semula, yaitu semakin rendahnya komitmen dosen terhadap lembaga.

Unpar, sebagai universitas swasta sudah seharusnya mengupayakan agar seluruh sivitas akademika, khususnya staf pengajarnya memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan serta terhadap lembaga. Tanpa adanya komitmen yang memadai maka nama baik (*goodwill*) serta kualitas output yang dihasilkan Unpar akan semakin menurun dan pada gilirannya akan *tidak* lagi diperhitungkan oleh masyarakat. Sebagai universitas swasta yang *paling diminati* masyarakat pada saat ini (Kompas, 7 Juli 1997), Unpar harus dapat membuktikan bahwa dirinya *lebih baik* dari universitas swasta yang lain, serta senantiasa meningkatkan kualitas pelayanannya kepada

masyarakat demi mewujudkan "*Bakhuning Hyang Mrih Guna Santyaya Bhakti*", sebagai misi utama dari Universitas Katolik Parahyangan.

Atas dasar fenomena yang nampak tersebut, selanjutnya ingin diungkapkan secara ilmiah melalui suatu penelitian yang sistematis mengenai sejauhmana komitmen dosen tetap terhadap Unpar, faktor-faktor apa yang mendorong munculnya komitmen, dan sejauhmana Unpar telah memperhatikan hal tersebut di atas.

## **1. 2. Batasan dan perumusan masalah**

Mengingat bahwa komitmen bagi suatu organisasi merupakan salah satu landasan bagi terwujudnya efektivitas organisasi, maka upaya-upaya untuk mewujudkan komitmen merupakan suatu langkah yang sangat positif. Adalah tugas yang harus dilakukan oleh setiap pimpinan untuk menciptakan komitmen bagi organisasi yang dipimpinnya. Pimpinan yang memandang komitmen sebagai faktor yang penting, akan senantiasa berusaha menunjukkan perilaku-perilaku yang kondusif sehingga membuka peluang dan kesempatan bagi seluruh bawahan untuk memberikan komitmen mereka kepada organisasi.

Komitmen sebagai suatu sikap menurut definisi yang diberikan oleh Fred Luthans, adalah : (1) "*A strong desire to remain a member of a particular organization*, (2) *A willingness to exert high level of efforts on behalf of the*



*organization, an (3) A definite belief in, an acceptance of, the values and goals of the organization<sup>1</sup> .*

Sedangkan Richard M. Steers, dan kawan-kawannya mendefinisikan komitmen organisasional sebagai *“It is typically conceived of as individual's psychological bond to the organization, including a sense of job involvement, loyalty, and a belief in the values of the organization<sup>2</sup> .*

Masih ada beberapa definisi lagi yang mencoba menjelaskan mengenai arti *organizational commitment* tersebut, namun pada intinya mereka menyatakan hal yang kurang lebih sama, yaitu: suatu bentuk pengikatan diri seseorang terhadap organisasi.

Dari definisi-definisi di atas, selanjutnya dapat diterjemahkan bahwa konsepsi mengenai komitmen, menyangkut beberapa poin penting, *Pertama*, komitmen merupakan suatu kehendak individu untuk mengikatkan dirinya kepada organisasi yang diikutinya. *Kedua*, komitmen menciptakan suatu sikap kesiapsiagaan atau kesediaan seorang individu untuk mencurahkan segenap daya upayanya kepada organisasi yang diikutinya, dan *ketiga*, komitmen merupakan suatu keyakinan terhadap penerimaan, nilai-nilai serta tujuan yang ingin dicapai organisasi.

---

<sup>1</sup> Luthan. Fred.. *Organizational Behavior*” sixth Edition, Singapore: McGraw-Hill Book Company, 1992. p.124

<sup>2</sup> Steers. Richard M. et-al *“Motivation And Leadership at Work”*, Sixth edition, McGraw-Hill International Edition, 1996. p.374.

Atas dasar pengertian tersebut di atas, maka selanjutnya permasalahannya dapat dirumuskan demikian : *Sejauhmana komitmen staf pengajar tetap Unpar dan faktor-faktor apa saja yang dapat menunjang terwujudnya iklim komitmen tersebut, serta, sejauhmana Unpar sebagai suatu organisasi telah memperhatikan aspek-aspek yang mendukung terwujudnya komitmen tersebut.*

### **1. 3. Tujuan penelitian**

Penelitian ini, dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menggambarkan iklim komitmen yang ada di dalam tubuh Universitas Katolik Parahyangan, serta memberikan masukan kepada staf pimpinan Unpar dalam rangka meningkatkan komitmen para staf pengajar tetapnya.
2. Untuk menemukan faktor-faktor apakah yang berpengaruh terhadap komitmen anggota terhadap organisasi, yang dalam hal ini adalah para staf pengajar tetap, terhadap Universitas Katolik Parahyangan.
3. Untuk mengetahui sejauhmana Universitas Katolik Parahyangan, memperhatikan faktor yang mempengaruhi komitmen staf pengajar tetapnya.