

**KEKUATAN KARAKTER DAN KOMITMEN OKUPASI  
(Suatu Studi Pendahuluan pada Profesi Dosen)**

***CHARACTER STRENGTHS AND OCCUPATIONAL COMMITMENT  
(A Preliminary Study on Lecturer)***

**Evi Ema Victoria Polii<sup>1</sup>, Meta Dwijayanthi<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Universitas Kristen Maranatha

<sup>1</sup>evipolii@gmail.com, <sup>2</sup>metadwija@gmail.com

**Abstrak**

Penelitian ini merupakan suatu studi pendahuluan yang dilakukan pada okupasi/profesi tertentu, dalam hal ini yaitu profesi Dosen. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh kekuatan karakter terhadap masing-masing komponen komitmen okupasi yaitu komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen kontinyu. Subjek penelitian adalah 80 dosen di salah satu perguruan tinggi swasta di Kota Bandung. Teknik penarikan sampel menggunakan teknik klaster; setiap klaster mewakili satu fakultas. Penelitian ini mengukur dua variabel yaitu komitmen okupasi dan kekuatan karakter. Variabel komitmen okupasi diukur menggunakan kuesioner yang disusun oleh tim peneliti dengan mengacu pada Teori Meyer & Allen (2016), sedangkan variabel kekuatan karakter diukur menggunakan kuesioner adaptasi dari *Original VIA Adults Assesment* ([www.viacharacter.org](http://www.viacharacter.org)). Masing-masing kuesioner kemudian diujicobakan kembali untuk menentukan besaran koefisien validitas dan reliabilitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kekuatan karakter memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pembentukan komponen komitmen normatif dengan besaran kontribusi 54,3% ( $p \leq 0.05$  dan  $R^2 = 0,543$ ). Hasil penelitian awal ini menunjukkan bahwa kekuatan karakter sebagai salah satu konsep kepribadian berdasarkan sudut pandang Psikologi Positif dapat menjadi faktor yang menentukan terbentuknya komitmen normatif secara optimal dalam menjalankan profesi sebagai seorang dosen. Dalam menjalankan profesi sebagai dosen di perguruan tinggi swasta tersebut, komitmen okupasi yang paling dihayati oleh responden adalah komitmen afektif, sedangkan kekuatan karakter yang paling dominan (distribusi frekuensi  $\geq 50\%$ ) yang terbentuk dalam diri seorang dosen di perguruan tinggi swasta tersebut adalah Keingintahuan, Keadilan, Memaafkan, Pertimbangan, Kepemimpinan, Ketekunan, Pandangan (Perspektif), Kerjasama Tim dan Gairah (Semangat).

**Kata kunci:** kekuatan karakter profesi dosen, komitmen okupasi profesi dosen, psikologi positif

**Abstract**

*This research is a preliminary study that will conclude about work commitment in specific occupation, as Lecturer. This specific work commitment called as occupational commitment. This study aims to see the contribution of character strengths to each components of occupational commitment such as normative commitment, affective commitment and continuance commitment. Respondents are eighty lecturers from one of private university in Bandung. This research using cluster sampling to determine the respondent; each faculty as a cluster. Variables in this research are occupational commitment and character strength. Occupational commitment measured by questionnaire that constructed by researchers and based on theory of Meyer & Allen (2016). Character strengths measured by adaptational questionnaire from Original VIA Adults Assesment ([www.viacharacter.org](http://www.viacharacter.org)). Both questionnaires have been tried out to determine the validity and reliability. The result of multiple regression analysis showed that character strengths contributed significantly to normative occupational commitment ( $p \leq 0.05$  dan  $R^2 = 0,543$ ). This preliminary study showed that character strengths as one of personality concept based on positive psychology could optimizing the commitment in work, specifically normative commitment as a lecturer. The result also showed that affective occupational commitment is most widely experienced by all respondents. All respondents also show that as lecturers at "X" university, they are dominated by nine character strengths which include curiosity, fairness, forgiveness, judgment, leadership, perseverance, perspective, teamwork and zest.*

**Keywords:** character strengths on lecturer, occupational commitment on lecturer, positive psychology

## PENDAHULUAN

Menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Perguruan Tinggi, dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Berdasarkan deskripsi tugas dosen tersebut, terlihat bahwa tugas seorang dosen bukan hanya sekedar mengajar di ruang kelas, akan tetapi juga dituntut untuk menjadi peneliti di bidangnya (ilmuwan) dan juga menjadi agen perubahan dalam masyarakat; ketiga tugas tersebut sering dikenal dengan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Tri Dharma Perguruan Tinggi, secara eksplisit menuntut individu yang memilih berprofesi sebagai seorang dosen, agar mampu untuk mengembangkan keilmuannya secara mandiri, melalui berbagai jenis kegiatan. Di Indonesia, profesi dosen lazim ditemukan di Perguruan Tinggi, oleh karenanya, tugas dan tanggung jawab profesi dosen tidak hanya sekedar memenuhi Tri Dharma Perguruan Tinggi, akan tetapi dapat bertambah sesuai dengan tuntutan organisasi tempatnya bekerja, sebagai seorang karyawan/karyawati.

Pengaturan mengenai jenjang perguruan tinggi di Indonesia, tercantum dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Perguruan Tinggi. Berdasarkan undang-undang tersebut, di Indonesia, terdapat dua jenis perguruan tinggi atau biasa disebut juga dengan universitas yaitu Perguruan Tinggi Negeri yang didirikan dan/atau diselenggarakan oleh Pemerintah serta Perguruan Tinggi Swasta yang didirikan dan/atau diselenggarakan oleh masyarakat. Salah satu Perguruan Tinggi Swasta yang berada di kota Bandung adalah Universitas "X". Universitas "X" memiliki nilai organisasi yang harus diterapkan oleh seluruh civitas akademika dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya. Nilai organisasi yang dipegang adalah Nilai Hidup Kristiani (NHK) yang mencakup tiga ranah yaitu, Integritas, Kepedulian dan Keprimaan atau yang selanjutnya akan disingkat sebagai ICE (*Integrity, Care, Excellence*). Integritas adalah nilai dalam ranah aktualisasi diri. Kepedulian adalah nilai dalam ranah berelasi dengan orang lain. Terakhir, keprimaan adalah nilai dalam ranah berkarya.

Ketika seorang dosen menjadi bagian dalam satu organisasi, seperti Universitas "X" tersebut, maka secara langsung, dosen juga dituntut untuk menjalankan tanggungjawab profesinya dengan diwarnai oleh nilai-nilai organisasi dalam hal ini adalah ICE. Selain menjalankan tugas Tri Dharma Perguruan Tinggi, seorang dosen di Universitas "X" juga wajib untuk melakukan tugas-tugas administrasi (Integritas dan Keprimaan) atau juga dapat diminta untuk melaksanakan tugas sebagai pejabat struktural (Integritas, Kepedulian dan Keprimaan). Selain itu, dosen juga dituntut untuk terus mengembangkan diri melalui berbagai pelatihan, seminar, konferensi ataupun studi lanjut (Keprimaan). Dengan tuntutan profesi yang variatif ditambah dengan tanggungjawab tambahan sebagai karyawan/karyawati di Universitas "X" tersebut, maka beban kerja dalam menjalankan profesi seorang dosen akan menjadi lebih kompleks. Kondisi kompleksitas tuntutan pekerjaan tersebut harus tetap dihadapi dengan cara mempertahankan kondisi mental untuk tetap terikat

dengan pekerjaan dan tanggungjawab. Konsep keterikatan individu pada lingkungan pekerjaannya dikenal dengan istilah komitmen okupasi. Meyer dan Allen menerapkan tiga komponen model komitmen terhadap organisasi yang dikembangkan oleh Allen dan Meyer di tahun 1990 dan 1991 untuk mempelajari komitmen okupasi (Meyer, 2016).

Dalam menjalani suatu profesi, komitmen berfungsi membantu individu agar dapat bekerja secara profesional dan melakukan tugas-tugasnya sesuai dengan tuntutan organisasi dan diselaraskan dengan sistem yang ditetapkan oleh organisasi. Berdasarkan penelitian Ciftcioglu (2011) ditemukan hasil bahwa komitmen okupasi memiliki korelasi negatif dengan kelelahan emosional. Korelasi negatif yang dimaksud adalah ketika terjadi peningkatan komitmen okupasi, maka kelelahan emosional karyawan terhadap pekerjaannya akan semakin menurun. Menurunnya kelelahan emosional tersebut akan menurunkan keinginan karyawan untuk berhenti dari profesi yang sedang dijalannya, sehingga karyawan yang memiliki komitmen okupasi akan dapat bertahan dalam organisasi dalam jangka waktu yang lama (Meyer, 2016). Jepson dan Forrest (2010) menyatakan bahwa, komitmen okupasi memiliki korelasi negatif dengan penghayatan karyawan terhadap tekanan kerja yang dapat membantu meningkatkan profesionalitas kerja guru. Hasil penelitian dari Sezgin dan Ağar (2012) menemukan bahwa komitmen afektif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan kepuasan kerja. Mauren Pimentel Lima, Vânia Medianeira Flores Costa, Luis Felipe Dias Lopes, Laércio André Gassen Balsan, Andressa Schaurich dos Santos dan Gean Carlos Tomazzoni (2015) juga menyatakan bahwa komitmen afektif dapat menghasilkan keinginan untuk melanjutkan karir dan mencari perkembangan-perkembangan yang sifatnya profesional. Melalui beberapa hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen okupasi merupakan hal penting untuk mendorong pengembangan diri dan peningkatan kinerja seseorang, dampak lebih lanjut yaitu pada pengembangan organisasi tempat seseorang menjalankan profesinya. Alasan inilah yang mendasari perlunya kajian pengembangan teori komitmen okupasi, khususnya pada profesi dosen di Indonesia.

Menurut Barrick, Mount dan Li (2017) kepribadian dan karakteristik pekerjaan dapat mempengaruhi hasil kerja seseorang. Menurut Penney, David dan Witt (2010) menyatakan bahwa cara memprediksi perilaku karyawan dengan memperhatikan interaksi antar kepribadian. Dengan kata lain, kepribadian sebagai prediktor perilaku dan kinerja, dapat diasumsikan memiliki pengaruh terhadap komitmen okupasi yang merupakan bentuk keterikatan individu dengan profesinya, dalam hal ini, sebagai seorang dosen. Komitmen tersebut dapat ditunjukkan melalui perilaku di lingkungan tempatnya bekerja. Konsep kepribadian dapat ditelaah dari berbagai ranah teori yang dikembangkan oleh berbagai tokoh. Salah satu konsep kepribadian yang dikembangkan dalam ranah Psikologi Positif adalah karakteristik individu yang disebut dengan kekuatan karakter (Lopez, Pedrotti, dan Snyder, 2015). Kim, Doiron, Warren dan Donaldson (2018) menyatakan bahwa pada awalnya psikologi positif menekankan pada kajian mengenai kesejahteraan psikologis dan kebahagiaan, akan tetapi sejalan dengan perkembangan waktu, kajian yang dikaji dan

dikembangkan dalam psikologi positif semakin bertambah baik dalam konteks sosial, latar belakang budaya dan organisasi. Secara spesifik, konsep kekuatan karakter ini dikembangkan oleh Peterson dan Seligman sejak tahun 2004 (Lopez dkk, 2015). Kekuatan karakter terdiri dari 24 jenis dan setiap individu memilikinya dengan derajat yang berbeda-beda. Sesuai dengan filosofi utama dalam Psikologi Positif bahwa untuk membangun suatu kehidupan yang bermakna maka diperlukan cara untuk mengetahui dan mengembangkan kekuatan karakter dalam diri setiap individu (Park & Peterson, 2009). Berdasarkan pemaparan mengenai pentingnya untuk mengkaji pengembangan teori komitmen okupasi khususnya pada profesi dosen di Indonesia, serta pemaparan beberapa manfaat komitmen okupasi terhadap diri individu secara khusus maupun terhadap pengembangan organisasi secara umum, dan juga kaitan antara kepribadian sebagai prediktor perilaku, maka peneliti melakukan penelitian pendahuluan yang dilakukan terhadap dosen di salah satu universitas swasta di Kota Bandung. Hal tersebut didorong oleh minimnya kajian komitmen okupasi terhadap profesi dosen dan minimnya penelitian yang melihat kontribusi kekuatan karakter dengan komitmen okupasi khususnya pada profesi spesifik, yaitu profesi dosen. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi untuk perkembangan ilmu pengetahuan khususnya kajian kekuatan karakter dan komitmen okupasi.

## METODE

Subjek dalam penelitian ini adalah 80 dosen di salah satu Universitas Swasta di Kota Bandung. Teknik penarikan sampel menggunakan teknik kluster; setiap kluster mewakili satu fakultas. Penelitian ini mengukur dua variabel yaitu komitmen okupasi dan kekuatan karakter. Variabel komitmen okupasi diukur menggunakan kuesioner yang disusun oleh tim peneliti dengan mengacu pada teori Meyer dan Allen (2016), sedangkan variabel kekuatan karakter diukur menggunakan kuesioner adaptasi dari *Original VIA Adults Assesment* yang disusun oleh McGrath (2020) yang kemudian diujicobakan kembali pada responden dengan karakteristik usia perkembangan dewasa. Hasil perhitungan validitas dan reliabilitas masing-masing alat ukur, akan disajikan dalam Tabel 1. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur Komitmen Okupasi dan Tabel 2. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur Kekuatan Karakter

Tabel 1. Validitas dan Reliabilitas Kekuatan Karakter

Komponen	Validitas	Reliabilitas
Komitmen Afektif	0.515 – 0.764	0.842
Komitmen Kontinyu	0.395 – 0.818	0.768
Komitmen Normatif	0.319 – 0.777	0.80

Tabel 2. Validitas dan Reliabilitas Kekuatan Karakter

Jenis	Validitas	Reliabilitas
Apresiasi terhadap Keindahan dan Keunggulan	0.476 - 0.716	0.771
Keberanian	0.481 - 0.615	0.531
Kreativitas	0.489 - 0.702	0.755

Keingintahuan	0.359 - 0.620	0.313
Keadilan	0.310 - 0.647	0.475
Memaafkan	0.431 - 0.836	0.825
Bersyukur	0.466 - 0.871	0.819
Kejujuran	0.518 - 0.733	0.436
Harapan	0.424 - 0.757	0.626
Kerendahan Hati	0.454 - 0.777	0.447
Humor	0.373 - 0.515	0.370
Pertimbangan	0.388 - 0.655	0.522
Kebaikan	0.438 - 0.667	0.498
Kepemimpinan	0.398 - 0.727	0.517
Kasih	0.322 - 0.762	0.621
Suka Belajar	0.330 - 0.669	0.369
Ketekunan	0.417 - 0.641	0.646
Pandangan (Perspektif)	0.402 - 0.594	0.507
Kebijaksanaan	0.417 - 0.567	0.462
Aturan Diri	0.524 - 0.662	0.589
Kecerdasan Sosial	0.363 - 0.729	0.680
Spiritualitas	0.531 - 0.761	0.685
Kerjasama Tim	0.508 - 0.746	0.503
Gairah (Semangat)	0.516 - 0.599	0.449

Hasil akhir yang dilihat dalam penelitian ini adalah kontribusi seluruh jenis kekuatan karakter (dua puluh empat kekuatan karakter) terhadap masing-masing komponen komitmen okupasi yaitu komitmen normatif, komitmen afektif dan komitmen kontinyu. Seluruh jenis kekuatan karakter (dua puluh empat kekuatan karakter) diasumsikan sebagai prediktor, sedangkan masing-masing komponen komitmen okupasi menjadi kriteria. Hasil kontribusi dihitung menggunakan analisis regresi ganda. Selain hasil kontribusi seluruh jenis kekuatan karakter terhadap masing-masing komponen komitmen okupasi, peneliti juga menjabarkan hasil distribusi frekuensi dari tiga komponen komitmen okupasi dan hasil distribusi frekuensi dua puluh empat jenis kekuatan karakter. Distribusi frekuensi yang dijabarkan dalam pembahasan adalah yang memiliki persentase  $\geq 50\%$ .

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil akhir dari penelitian akan disajikan dalam tiga tabel yaitu Tabel III. Kontribusi kekuatan karakter terhadap masing-masing komponen komitmen okupasi, Tabel 4. Distribusi frekuensi komitmen okupasi pada responden dan Tabel 5. Distribusi frekuensi kekuatan karakter pada responden.

Tabel 3. Kontribusi Kekuatan Karakter Terhadap Komitmen Okupasi

Variabel	R <sup>2</sup>	Sig
Kekuatan Karakter dan Komitmen Afektif	0,379	0,152
Kekuatan Karakter dan Komitmen Kontinyu	0,427	0,052
Kekuatan Karakter dan Komitmen Normatif	0,543	0,001

Berdasarkan tabel 3 dapat disimpulkan bahwa keseluruhan kekuatan karakter memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pembentukan komitmen normatif sebesar 54,3% ( $p \leq 0,05$ , R<sup>2</sup>

= 0,543). McGrath (2014) menyatakan bahwa kekuatan karakter dimaknakan sebagai sesuatu sifat yang universal dan akan diwujudkan dalam bentuk perilaku sesuai dengan tanggungjawab dan cara sesuai norma/etika yang berlaku di lingkungannya. Oleh karenanya, sesuai hasil penelitian ini, kekuatan karakter memiliki kontribusi yang signifikan dengan persentase yang cukup besar terhadap pembentukan komitmen okupasi, khususnya komitmen normatif. Sears (2010) yang mengacu pada teori komitmen okupasi yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen, mengarahkan komitmen normatif sebagai kewajiban untuk bertahan di profesi karena pengaruh dari lingkungan sosialnya. Dosen yang memiliki komitmen normatif akan didorong rasa tanggung jawab untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Dosen juga merasa perlu untuk bertahan karena norma-norma sosial. Dosen yang memiliki penghayatan komitmen okupasi normatif akan menjalankan tugas dan tanggungjawab kerjanya atas dasar kewajiban moral sesuai norma/etika yang berlaku di lingkungannya. Secara umum, hal ini menguntungkan untuk organisasi karena dosen yang juga merangkap sebagai karyawan/karyawati di organisasi tersebut akan menjalankan tuntutan yang diberikan padanya sesuai aturan yang berlaku, sehingga nilai-nilai ICE yang ditetapkan sebagai nilai organisasi, akan tetap dijunjung sebagai dasar melakukan tugas Tri Dharma Perguruan Tinggi. Keterkaitan antara kekuatan karakter dan komitmen normatif merupakan sesuatu yang dapat dijelaskan melalui kehadiran faktor lingkungan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kedua variabel tersebut. Lopez (2009) menyatakan bahwa kekuatan karakter merupakan suatu kumpulan karakteristik kepribadian yang menekankan pada nilai-nilai moral. Karakteristik ini berbeda dengan penjelasan kepribadian ekstrovert atau introvert yang sama sekali tidak menekankan pada komponen moral. Moral merupakan konstruk yang sangat bergantung pada penilaian baik/buruk yang berlaku dalam suatu lingkungan di mana individu tersebut berada. Hasil penelitian Lee, dkk, dalam buku Meyer (2016) menyatakan bahwa ada hubungan antara etika kerja seseorang dengan komitmen okupasi khususnya pada karyawan yang bekerja sebagai guru. Hal ini jugalah yang nantinya akan mempengaruhi proses sosialisasi dan pengalaman yang akan ditemui dosen dalam organisasi tersebut (Meyer, 2016). Penelitian ini secara eksklusif dilakukan pada satu universitas, akan tetapi hasil penelitian menunjukkan bahwa kekuatan karakter seorang dosen memiliki pengaruh terhadap komitmen okupasi, khususnya komitmen okupasi normatif.

Hasil ini juga dapat memberikan penjelasan bahwa kekuatan karakter dalam diri seorang dosen akan dapat mengarahkannya untuk menekuni profesi yang dipilihnya, sesuai nilai-nilai yang berlaku di lingkungan tempatnya bekerja. Informasi tersebut dapat menjadi sumber pengembangan bagi organisasi agar lebih memperhatikan pembentukan nilai-nilai yang sejalan dengan tugas utama seorang dosen yaitu Tri Dharma Perguruan Tinggi. Melalui penghayatan nilai-nilai yang tepat, dosen akan mampu mengoptimalkan kinerja baik dalam menjalankan profesinya maupun sebagai karyawan/karyawati di organisasi tersebut. Ketika nilai organisasi dan nilai-nilai moral karyawan telah selaras, maka organisasi perlu mengembangkannya dalam suatu sistem organisasi yang juga selaras. Pernyataan tersebut sejalan dengan pernyataan Meyer (2016) yang menyimpulkan dari

berbagai penelitian bahwa kondisi organisasi (lingkungan) berpotensi mempengaruhi komitmen okupasi seseorang, dengan cara menyediakan pengalaman kerja yang memuaskan secara umum, memfasilitasi pengembangan profesi yang berhubungan dengan pengetahuan dan kompetensi, mengembangkan kebijakan dan melaksanakannya selaras dengan nilai-nilai yang mendasari profesinya.

Tabel 4. Komitmen Okupasi

Jenis	Persentase	Tinggi	Rendah	Total
Komitmen Afektif	58%	98,75%	1,25%	100% (N = 80 )
Komitmen Kontinyu	4%	82,5%	17,5%	
Komitmen Normatif	38%	88,75%	11,25%	
Total	100%			

Berdasarkan Tabel 4 dapat disimpulkan bahwa mayoritas komitmen okupasi dari seluruh responden adalah komitmen afektif. Sears (2010) menggambarkan komitmen afektif yang dikembangkan dari teori Meyer, dkk pada tahun 1993 sebagai keinginan emosi atau gairah ataupun hasrat untuk bertahan dalam profesi yang dilakukannya. Komitmen afektif ini merepresentasikan dosen yang dapat berbagai nilai, mengidentifikasi diri dan terikat secara emosi dengan profesinya. Ketika individu dapat bertahan karena keterikatan emosi, maka intensi untuk meninggalkan pekerjaan pun akan menurun (Blau, 2009). Dosen yang didominasi oleh komitmen afektif dapat mengidentifikasi dirinya dengan profesi yang dilakukannya. Dosen bangga dengan profesinya dan bahkan meyakinkan orang lain untuk bekerja di profesi yang sama dengan dirinya. Dosen dengan komitmen afektif akan menghayati bahwa profesi yang sedang dijalani memberikan makna hidup yang berarti bagi dirinya dan dengan sepenuh hati mengerjakan tugas yang menjadi tuntutan.

Tabel 5. Kekuatan Karakter

Jenis	Tinggi	Rendah	Total
Apresiasi terhadap Keindahan dan Keunggulan	56,25%	43,75%	100% N = 80
Keberanian	52,5%	47,5%	
Kreativitas	55%	45%	
<b>Keingintahuan</b>	<b>60%</b>	<b>40%</b>	
<b>Keadilan</b>	<b>67,5%</b>	<b>32,5%</b>	
<b>Memaafkan</b>	<b>63,75%</b>	<b>36,25%</b>	
Bersyukur	50%	50%	
Kejujuran	52,5%	47,5%	
Harapan	46,25%	53,75%	
Kerendahan Hati	53,75%	46,25%	
Humor	55%	45%	
<b>Pertimbangan</b>	<b>60%</b>	<b>40%</b>	
Kebaikan	57,5%	42,5%	
<b>Kepemimpinan</b>	<b>65%</b>	<b>35%</b>	
Kasih	53,75%	46,25%	
Suka Belajar	56,25%	43,75%	
<b>Ketekunan</b>	<b>63,75%</b>	<b>36,25%</b>	
<b>Pandangan (Perspektif)</b>	<b>61,25%</b>	<b>38,75%</b>	
Kebijaksanaan	48,75%	51,25%	
Aturan Diri	57,5%	42,5%	

Kecerdasan Sosial	53,75%	58,75%
Spiritualitas	57,5%	42,5%
<b>Kerjasama Tim</b>	<b>61,25%</b>	<b>38,75%</b>
<b>Gairah (Semangat)</b>	<b>62,5%</b>	<b>37,5%</b>

Berdasarkan Tabel 5 dapat disimpulkan bahwa beberapa kekuatan karakter dominan yang dimiliki oleh responden adalah keingintahuan, keadilan, memaafkan, pertimbangan, kepemimpinan, ketekunan, pandangan (perspektif), kerjasama tim dan gairah (semangat). Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam menjalankan perannya sebagai dosen di organisasi tersebut, para dosen telah dibentuk oleh beberapa kombinasi kekuatan karakter. Sesuai yang telah dinyatakan oleh McGrath (2014) serta Lopez (2009), kekuatan karakter adalah sesuatu yang dipengaruhi langsung oleh lingkungan tempat individu tersebut. Nilai-nilai yang berlaku di lingkungan organisasi pendidikan tersebut yaitu ICE, sehingga dalam menjalankan tugas Tri Dharma Perguruan Tinggi, nilai-nilai akan terus diamalkan.

ICE merupakan singkatan dari Integritas, Kepedulian dan Keprimaan. Integritas menekankan pada kualitas diri yang jujur, hidup bermoral, dapat dipercaya baik melalui kata maupun perbuatan. Kepedulian menekankan pada tindakan yang didasari oleh kasih yang bertujuan untuk memelihara relasi antar sesama, sedangkan keprimaan menekankan pada kualitas diri dalam mencapai hasil kinerja yang baik melalui ketekunan. Sesuai hasil penelitian, walaupun menggunakan istilah yang berbeda, akan tetapi beberapa kekuatan karakter yang dominan menunjukkan bahwa nilai-nilai yang ada dalam lingkungan telah dihayati oleh para dosen dalam organisasi tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa apa yang diharapkan oleh pemimpin organisasi telah berhasil didayabaktikan oleh dosen sebagai karyawan/karyawati di tempat tersebut.

Nilai kepedulian (C) tercermin melalui karakter keadilan, memaafkan, kepemimpinan dan kerjasama tim. Masing-masing karakter tersebut menekankan pada pentingnya keberadaan orang lain di sekitarnya. Ketika mengajar di dalam kelas, dosen tidak akan melakukan diskriminasi terhadap mahasiswa yang ada di kelasnya, sehingga dosen pada saat memberikan penilaian, semua akan mendapatkan hasil sesuai dengan performanya (keadilan). Ketika terjadi pertentangan dalam berelasi dengan rekan kerjanya, para dosen tersebut masih mampu untuk tetap menjalankan perannya karena dosen bisa memaafkan dan bertoleransi terhadap kesalahan/kekeliruan orang lain (memaafkan). Lebih daripada itu, para dosen di lingkungan universitas tersebut menjalankan perannya dengan menjunjung nilai kebersamaan yang tinggi demi tercapainya tujuan bersama, sehingga dalam prosesnya, satu dengan yang lain akan saling menuntun dan mengingatkan. Hal tersebut didorong oleh karakter kepemimpinan dan kerjasama tim dalam diri para dosen tersebut. Selanjutnya yaitu nilai keprimaan (E) tercermin melalui karakter keingintahuan, pertimbangan, ketekunan dan pandangan (perspektif). Masing-masing karakter tersebut menekankan pada kualitas dalam diri individu untuk mencapai hasil akhir yang prima. Dalam menjalankan perannya, baik dalam mengajar, meneliti maupun melakukan pengabdian pada masyarakat, dosen akan mudah

untuk mempelajari hal baru guna peningkatan keilmuannya, hal ini didorong oleh rasa ingin tahu dan kemampuan untuk tetap terbuka menerima hal baru. Dalam menghadapi perannya yang kompleks, sebagai dosen dan karyawan di universitas tersebut, para dosen akan tetap mampu menjalankannya karena kemampuan dosen untuk tetap bertekun.

Kekuatan karakter diartikan sebagai karakter kepribadian yang positif dan oleh karenanya sangat penting untuk terus dikembangkan oleh individu, apapun profesi yang dimilikinya. Menurut Harzer dan Ruch (2015) kekuatan karakter terkait dengan perilaku untuk menghadapi situasi ataupun kondisi tertentu (*coping behavior*) dan mampu menjadi salah satu faktor yang membantu individu untuk terlindungi dari dampak negatif suatu pekerjaan. Dalam Harzer dan Ruch (2015), Peterson dan Seligman menyatakan bahwa manfaat utama dari kekuatan karakter adalah dapat membantu individu untuk menghadapi situasi sulit dalam hidupnya (*cope with adversity*) dan merupakan suatu karakter yang dapat dibentuk/dilatih. Seperti yang telah digambarkan dalam pendahuluan, profesi dosen merupakan bentuk pekerjaan yang kompleks. Selain menjalankan tugas utama Tridharma Perguruan Tinggi, seorang dosen juga tak lepas dari tuntutan dan tanggungjawab lain terkait instansi tempatnya bernaung dan seluruh bentuk pekerjaan tersebut bisa saja menjadi sumber konflik internal maupun eksternal dan berujung pada stres kerja. Oleh karenanya, kekuatan karakter sebagai suatu bentuk kualitas positif dalam diri seorang dosen, perlu untuk senantiasa dikembangkan dalam situasi pelatihan di dunia kerja.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kekuatan karakter sebagai salah satu konsep kepribadian dapat menentukan terbentuknya komponen normatif pada profesi dosen. Hasil ini ditunjukkan melalui hasil kontribusi sebesar 54,3 % dengan taraf signifikansi  $p \leq 0,05$ . Berdasarkan hasil distribusi frekuensi, dapat disimpulkan bahwa komitmen okupasi yang dominan dihayati oleh para dosen di organisasi tersebut adalah komitmen afektif. Hasil distribusi frekuensi juga menunjukkan bahwa kekuatan karakter yang dominan dihayati oleh para dosen di organisasi tersebut meliputi karakter keingintahuan, keadilan, memaafkan, pertimbangan, kepemimpinan, ketekunan, pandangan (perspektif), kerjasama tim dan gairah (semangat). Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai-nilai ICE yang menjadi nilai organisasi tersebut, telah dihayati oleh para dosen dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya sebagai dosen maupun karyawan/karyawati di tempat tersebut. Perlu menjadi perhatian utama bahwa penelitian ini dilakukan pada lingkup universitas yang spesifik, sehingga penghayatan akan tanggungjawab dan nilai yang dimiliki oleh dosen di dalamnya akan sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi di tempat tersebut. Oleh karena itu diperlukan jumlah responden yang lebih banyak untuk menelaah variabel-variabel tersebut dengan lebih komprehensif, khususnya pada profesi dosen.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arora, R., & Santosh, R. (2015). The joint effects of personality and supervisory career mentoring in predicting occupational commitment. *Career Development International*, 20(1), 63 – 80. doi.org/10.1108/CDI-12-2014-0156.
- Barrick, M. R., Mount, M. K., & Li, N. (2017). The theory of purposeful work behavior: The role of personality, higher-order goals, and job characteristics. *Academy of Management Review*, 38(1). doi.org/10.5465/amr.2010.0479
- Blau, G. (2009). Can a four-dimensional model of occupational commitment help to explain intent to leave one's occupation? *Career Development International*, 14(2), 116-132. doi.org/10.1108/13620430910950737
- Ciftcioglu, A. (2011). Investigating occupational commitment and turnover intention relationship with burnout syndrome. *Business and Economics Research Journal*, 2(3), 109 – 119.
- Harzer, C., & Ruch, W. (2015). The relationships of character strengths with coping, work-related stress, and job satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 6, 165. 10.3389/fpsyg.2015.00165
- Jepson, E., & Forrest, S. (2010). Individual contributory factors in teacher stress: The role of achievement striving and occupational commitment. *British Journal of Educational Psychology*, 76 (1). doi/abs/10.1348/000709905X37299
- Kim, H., Doiron, K., Warren, M.A., & Donaldson, S.I (2018). The international landscapes of positive psychology research: A systematic review. *International Journal of Wellbeing*, 8(1), 50-70. doi : 10.5502/ijw.v8i1.651
- Lima, M. P., Vânia M. F. C., Lopes L.F., Balsan, L.A., Schaurich dos Santos, A., & Tomazzoni, G. (2015). Level of career commitment and career entrenchment of nurses from public and private hospitals. *Rev Latino-Am Enfermagem*, 23(6), 1033-1040. 10.1590/0104-1169.0211.2646.
- Lopez, J.S. (2009). *The encyclopedia of positive psychology*. Blackwell Publishing Ltd.
- Lopez, J.S., Pedrotti, J.T., & Snyder, C.R. (2015). *Positive psychology : The scientific and practical explorations of human strengths (3rd Edition)*. SAGE Publications Ltd.
- McGrath, R.E. (2014). Character strengths in 75 nations: An update. *Journal of Positive Psychology*, 10(1), 1 - 11. doi.org/10.1080/17439760.2014.888580
- McGrath (2020). The original via adult assesments (Researcher access). [www.viacharacter.org](http://www.viacharacter.org)
- Meyer, J. P. (2016). *Handbook of employee commitment*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited.
- Park, N., & Peterson, C. (2009). Character strengths: Research and practice. *Journal of College & Character*, 10(4).
- Penney, L. M., David, E., & Witt, L.A. (2010). A review of personality and performance: Identifying boundaries, contingencies, and future research directions. *Human Resource Management Review*, 21(4). doi.org/10.1016/j.hrmr.2010.10.005
- Ristekdikti. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan hgbf/Tinggi. Jakarta: Risbang Ristekdikti.
- Sears, L. (2010). Predictors and outcomes of occupational commitment profiles among nurses. Dissertation Clemson University. Tiger Prints.

Sezgin, M., & Ađar, C. C. (2012). Impact of affective organizational and occupational commitment on job satisfaction: PR specialists in metropolitan municipalities. *International Journal of Business and Commerce*, 2(2), 21 – 35.