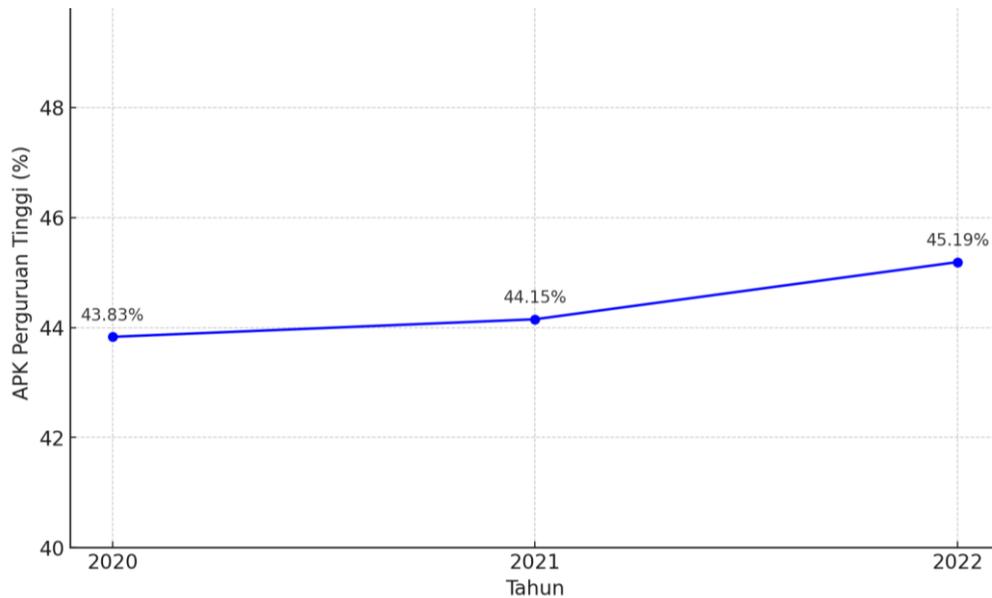


# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pendidikan di Indonesia memiliki sejarah yang panjang dan kompleks, terbentuk dari berbagai pengaruh budaya dan politik sepanjang sejarahnya. Sejak era kolonial Belanda, pendidikan di Indonesia dirancang untuk memenuhi kebutuhan administratif dan ekonomi kolonial, sering kali tidak tersedia secara luas untuk penduduk asli. Setelah kemerdekaan pada tahun 1945, pemerintah Indonesia menghadapi tantangan besar dalam membangun sistem pendidikan nasional yang inklusif dan merata. Reformasi pendidikan dimulai dengan tujuan untuk menghapuskan buta aksara dan menyediakan pendidikan dasar untuk semua anak. Sejak itu, Indonesia telah mengalami berbagai perubahan kebijakan pendidikan, termasuk desentralisasi administrasi pendidikan dan pengenalan Kurikulum 2013, yang menekankan pada kompetensi siswa dan pendekatan pembelajaran aktif. Meskipun ada kemajuan yang cukup, namun sistem pendidikan Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan, seperti ketimpangan kualitas pendidikan antar daerah, akses terbatas ke pendidikan tinggi, dan kebutuhan untuk meningkatkan kebutuhan tenaga pendidik. Perlu terus diperkuat upaya untuk menyelaraskan standar pendidikan di seluruh wilayah Indonesia. Peningkatan investasi dalam pelatihan dan pengembangan guru juga menjadi kunci untuk meningkatkan mutu pendidikan secara menyeluruh. Peningkatan infrastruktur pendidikan juga menjadi prioritas untuk memastikan akses yang merata dan berkualitas.



Sumber: Badan Pusat Statistik 2022

### **Gambar 1. 1** **Tren Siswa yang Melanjutkan ke Pendidikan Tinggi**

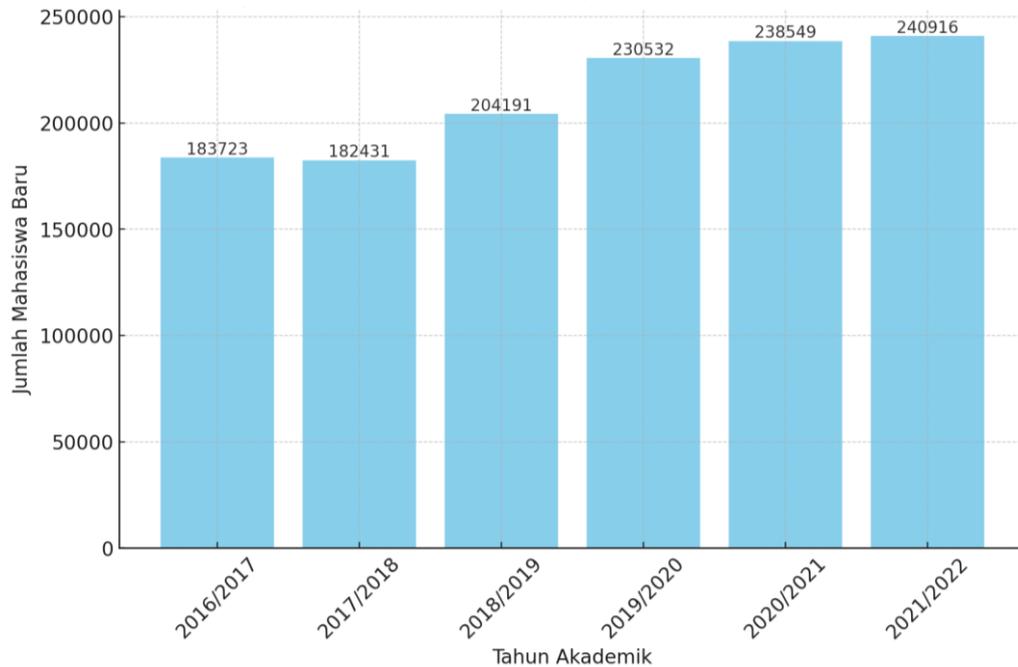
Data tren Angka Partisipasi Kasar (APK) untuk perguruan tinggi di Indonesia dari tahun 2020 hingga 2022 menunjukkan peningkatan yang konsisten dalam partisipasi pendidikan tinggi. APK merupakan indikator yang mengukur jumlah penduduk yang terdaftar di perguruan tinggi dibandingkan dengan jumlah penduduk dalam kelompok usia yang seharusnya berada di perguruan tinggi, tanpa memandang usia aktual mereka. Kenaikan ini menunjukkan adanya perbaikan dalam akses ke pendidikan tinggi di Indonesia.

Pada tahun 2020, APK perguruan tinggi adalah sekitar 43.83%. Ini mengindikasikan bahwa sekitar 43.83% dari total populasi dalam kelompok usia yang sesuai terdaftar di perguruan tinggi. Pada tahun 2021, APK sedikit meningkat menjadi 44.15%. Tahun 2022 menandai peningkatan lebih lanjut hingga mencapai 45.19%.

Kenaikan APK ini memiliki implikasi yang signifikan terhadap kebutuhan tenaga pendidikan, terutama dosen. Sebagai jumlah mahasiswa yang meningkat, kebutuhan akan dosen yang berkualitas dan jumlahnya cukup juga akan meningkat. Ini tidak hanya penting untuk mempertahankan rasio dosen terhadap mahasiswa yang ideal, tetapi juga untuk memastikan bahwa pendidikan yang diberikan adalah berkualitas tinggi. Dengan bertambahnya mahasiswa, kebutuhan akan lebih banyak kelas, sumber daya pendidikan, dan tentunya dosen yang kompeten dalam berbagai disiplin ilmu menjadi penting. Ini juga mungkin mendorong perguruan tinggi untuk memperluas program studi mereka atau meningkatkan kapasitas kelas untuk menampung peningkatan jumlah mahasiswa.

Dalam konteks akademis, pemahaman terhadap tren pendaftaran mahasiswa baru merupakan aspek penting dalam evaluasi pertumbuhan pendidikan tinggi. Ini mengungkapkan dinamika dalam penerimaan mahasiswa baru yang tidak hanya mencerminkan perubahan demografis, tetapi juga potensial peningkatan aksesibilitas dan daya tarik pendidikan tinggi di wilayah tersebut. Tren yang diamati dari data ini dapat memberikan wawasan berharga bagi pembuat kebijakan dan pemangku kepentingan pendidikan dalam merencanakan dan mengimplementasikan strategi yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas serta kapasitas pendidikan tinggi. Analisis tren pendaftaran mahasiswa baru juga dapat membantu institusi pendidikan tinggi dalam menyesuaikan kurikulum dan layanan pendukung untuk memenuhi kebutuhan mahasiswa yang beragam. Selain itu, pemahaman yang mendalam tentang tren ini memungkinkan lembaga pendidikan

untuk mengembangkan strategi pemasaran yang lebih efektif untuk menarik calon mahasiswa potensial.



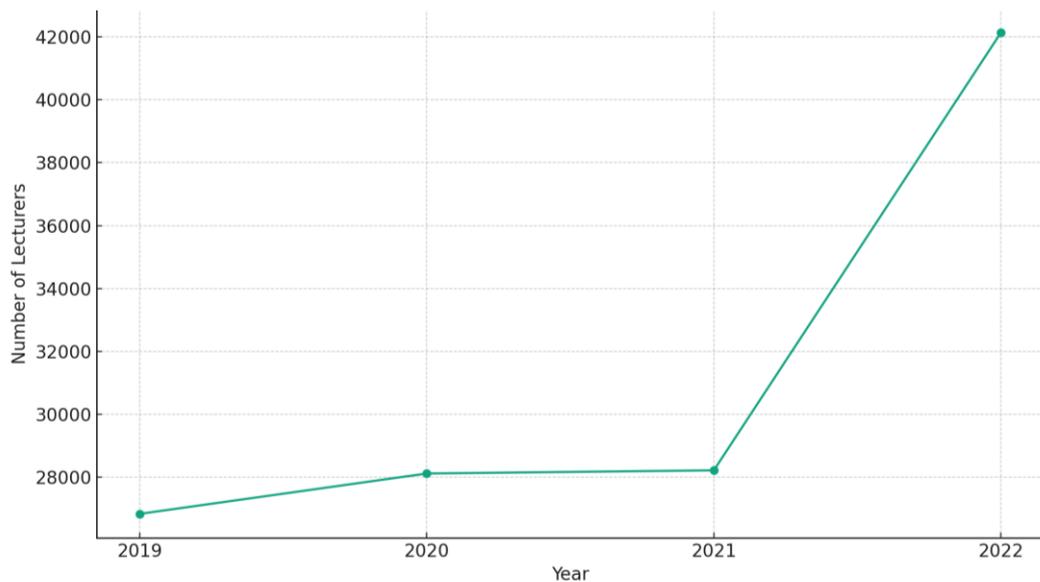
*Sumber: Buku Statistik Pendidikan 2022*

### **Gambar 1. 2** **Jumlah Mahasiswa Baru di Provinsi Jawa Barat**

Grafik di atas menggambarkan tren jumlah mahasiswa baru di Jawa Barat dari tahun akademik 2016/2017 hingga 2021/2022. Dari data yang disajikan, terlihat adanya tren peningkatan yang konsisten dalam jumlah mahasiswa baru yang mendaftar di universitas dan institusi pendidikan tinggi di Jawa Barat setiap tahunnya. Pada tahun akademik 2016/2017, jumlah mahasiswa baru tercatat sebanyak 183.723. Angka ini mengalami sedikit penurunan pada tahun berikutnya menjadi 182.431 pada tahun 2017/2018, tetapi kemudian menunjukkan peningkatan yang signifikan di tahun-tahun berikutnya. Pada tahun akademik 2018/2019, jumlahnya meningkat menjadi 204.191, dan tren peningkatan ini

berlanjut dengan tajam hingga mencapai 230.532 pada tahun 2019/2020. Peningkatan ini berlanjut di tahun akademik 2020/2021 dengan total 238.549 mahasiswa baru, dan pada tahun akademik 2021/2022, jumlahnya mencapai puncaknya di angka 240.916. Grafik ini menunjukkan bahwa terdapat minat yang besar dan pertumbuhan yang terus-menerus dalam pendaftaran mahasiswa baru di institusi pendidikan tinggi di Jawa Barat.

Analisis pertumbuhan dan perkembangan sektor pendidikan tinggi, tentunya perlu ditunjang oleh jumlah dosen yang cukup.



*Sumber: Buku Statistik Pendidikan 2019-2022*

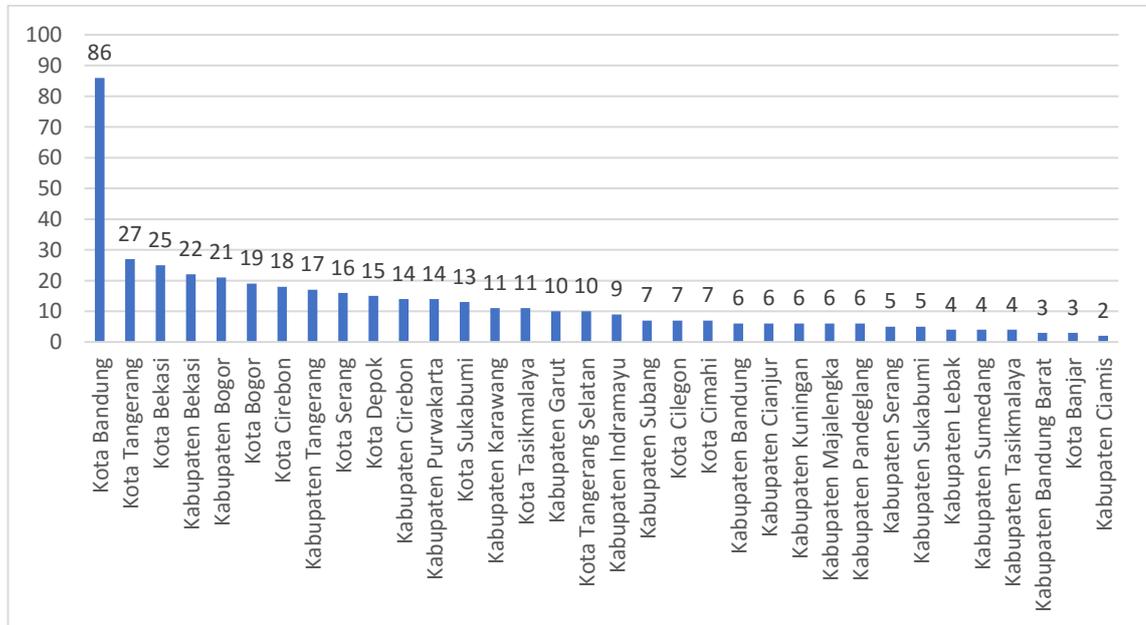
**Gambar 1. 3**  
**Tren Jumlah Dosen di Provinsi Jawa Barat**

Tren jumlah dosen di Provinsi Jawa Barat dari tahun 2019 hingga 2022 menunjukkan peningkatan yang signifikan selama periode tersebut. Pada tahun 2019, terdapat 26.836 dosen, yang kemudian naik sedikit menjadi 28.119 pada tahun 2020. Tren peningkatan ini berlanjut secara moderat pada tahun 2021 dengan

total 28.219 dosen. Namun, terjadi lonjakan yang signifikan pada tahun 2022, di mana jumlah dosen meningkat menjadi 42.133. Peningkatan drastis ini pada tahun 2022 menandakan perluasan besar-besaran dalam tenaga kerja akademik di sektor pendidikan tinggi Jawa Barat, mencerminkan baik peningkatan jumlah lembaga pendidikan, ekspansi program yang ada, atau kombinasi keduanya.

Fenomena yang menonjol dalam ranah pendidikan di Indonesia adalah percepatan pertumbuhan jumlah lembaga pendidikan, terutama perguruan tinggi dan sekolah-sekolah pada berbagai tingkatan. Pemerintah secara proaktif terlibat dalam ekspansi kapasitas pendidikan melalui inisiatif pendirian institusi baru. Sementara itu, sektor swasta memainkan peran dalam penyediaan layanan pendidikan, memberikan kontribusi nyata dalam diversifikasi lembaga pendidikan, termasuk lembaga non-formal dan program pelatihan keterampilan. Dampak dari percepatan pertumbuhan jumlah lembaga pendidikan ini adalah meningkatnya aksesibilitas terhadap pendidikan bagi masyarakat, terutama di wilayah yang sebelumnya kurang terjangkau. Namun, tantangan yang muncul adalah memastikan bahwa standar kualitas pendidikan dipertahankan di tengah pertumbuhan yang cepat ini. Pemerintah dan lembaga pengawas pendidikan perlu bekerja sama secara efektif untuk memastikan bahwa semua lembaga pendidikan, baik publik maupun swasta, memenuhi standar yang ditetapkan untuk memberikan pendidikan yang berkualitas dan relevan bagi para siswa. Selain itu, perlu dilakukan langkah-langkah untuk mengatasi disparitas kualitas antara lembaga pendidikan, sehingga setiap individu memiliki akses yang sama terhadap pendidikan berkualitas tanpa memandang status sosial atau ekonomi mereka. Penyediaan sumber daya dan

pelatihan bagi pendidik juga menjadi kunci dalam memastikan bahwa standar pendidikan yang tinggi dapat dipertahankan di setiap lembaga pendidikan.



Sumber: LLDIKTI-IV 2023

**Gambar 1. 4**  
**Jumlah Perguruan Tinggi di Jawa Barat**

Gambar 1.4 merupakan statistik jumlah perguruan tinggi di berbagai wilayah di Provinsi Jawa Barat, Indonesia. Angka-angka tersebut mencerminkan distribusi jumlah perguruan tinggi di setiap kabupaten dan kota dalam provinsi tersebut. Kota Bandung menonjol sebagai pusat pendidikan tinggi dengan total 86 perguruan tinggi, yang memberikan kontribusi signifikan terhadap total keseluruhan sebanyak 439 perguruan tinggi di Jawa Barat. Kabupaten Bekasi dan Kota Tangerang juga menunjukkan jumlah perguruan tinggi yang cukup tinggi, masing-masing 22 dan 27. Di Kabupaten Tasikmalaya, data menunjukkan bahwa terdapat 4 perguruan tinggi.

Priangan Timur, sebuah wilayah di Jawa Barat, Indonesia, telah berkembang menjadi pusat pendidikan yang penting di wilayah tersebut. Wilayah ini dikenal dengan keberadaan berbagai institusi pendidikan tinggi, yang mencakup universitas, sekolah tinggi, dan politeknik. Universitas-universitas di Priangan Timur menawarkan beragam program studi yang mencerminkan kebutuhan dan aspirasi masyarakat lokal serta menjawab tantangan global. Pendidikan tinggi di wilayah ini tidak hanya berfokus pada pengajaran akademik tetapi juga mengembangkan keterampilan praktis dan penelitian, yang sangat penting untuk kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Di Priangan Timur, sekolah tinggi dan politeknik juga memainkan peran penting dalam sistem pendidikan tinggi. Sekolah tinggi sering kali menitikberatkan pada bidang studi tertentu, memberikan pendidikan yang lebih terfokus dan mendalam di area spesifik. Sementara itu, politeknik di Priangan Timur menyediakan pendidikan vokasional yang lebih praktis dan aplikatif, menyiapkan lulusannya untuk langsung terjun ke dunia kerja. Program-program ini dirancang untuk memenuhi kebutuhan industri lokal dan nasional, memastikan bahwa lulusan tidak hanya memiliki pengetahuan teoretis yang kuat tetapi juga keterampilan teknis yang relevan.

Keberadaan perguruan tinggi di Priangan Timur juga memberikan dampak signifikan terhadap pembangunan sosial dan ekonomi di wilayah tersebut. Perguruan tinggi menjadi katalisator dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia dan inovasi. Kerja sama antara universitas, industri, dan pemerintah lokal telah membuahkan hasil dalam bentuk penelitian terapan dan program-program

pengembangan masyarakat. Dengan demikian, perguruan tinggi di Priangan Timur tidak hanya berperan dalam meningkatkan pendidikan dan penelitian tetapi juga dalam menyumbang secara nyata terhadap kemajuan wilayah dan kesejahteraan masyarakatnya.

**Tabel 1. 1**  
**Jumlah Dosen di Universitas Swasta Wilayah Priangan Timur**

No.	Nama Perguruan Tinggi	Wilayah	Jumlah Dosen
1	Universitas Galuh	Ciamis	324
2	Universitas Garut	Garut	267
3	Universitas Perjuangan	Kota Tasikmalaya	95
4	Universitas Muhammadiyah Tasikmalaya	Kota Tasikmalaya	106
<b>TOTAL</b>			<b>792</b>

*Sumber: PDDIKTI 2023*

Data pada tabel menunjukkan distribusi jumlah dosen di berbagai universitas yang berlokasi di Ciamis, Garut, serta Kota Tasikmalaya. Universitas Galuh, yang terletak di Ciamis, memimpin dengan angka signifikan sebanyak 324 dosen. Mengikuti di urutan kedua, Universitas Garut menyumbang sejumlah 267 dosen. Dalam analisis ini, Kota Tasikmalaya memiliki Universitas Perjuangan menyediakan 95 dosen, dan Universitas Muhammadiyah Tasikmalaya mempunyai 106 dosen.

Dosen juga berperan sebagai fasilitator dalam proses belajar mengajar. Mereka harus mampu menciptakan suasana belajar yang kondusif dan mengelola interaksi antara mahasiswa agar tercipta lingkungan yang aman, nyaman, dan mendukung untuk belajar (Hikmah, 2022). Selain itu, dosen juga harus mampu memotivasi dan menginspirasi mahasiswanya agar terus belajar dan berkembang

secara pribadi maupun akademis (Hikmah, 2022). Dosen juga harus mampu mengembangkan keterampilan dan bakat mahasiswa melalui program pendidikan yang berkualitas. Keberadaan dosen sangat penting dalam lembaga pendidikan untuk menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan berkualitas (Putra & Sinambela, 2021).

Dalam menciptakan lulusan yang berkualitas, komitmen yang kuat dari dosen menjadi landasan utama (Yusuf, 2020). Komitmen ini menciptakan lingkungan pembelajaran yang mendalam dan memberikan dampak positif terhadap perkembangan mahasiswa (Chesnut & Burley, 2015). Kepemimpinan yang efektif di lembaga pendidikan memiliki peran sentral dalam membentuk komitmen para dosen (Putra & Sinambela, 2021).

Komitmen organisasi dosen adalah fondasi utama yang memperkuat keberlangsungan dan keunggulan sebuah lembaga pendidikan tinggi (Adhan et al., 2020). Hal ini mencakup sejumlah dimensi yang saling terkait, yang bersama-sama membentuk inti dari peran dosen dalam mencapai tujuan institusional. Pertama, dalam konteks akademis, komitmen dosen meliputi penyampaian materi pembelajaran secara efektif dan inovatif, pengembangan kurikulum yang relevan, serta pengawasan terhadap kemajuan akademik mahasiswa. Dosen juga diharapkan untuk berperan sebagai mentor dan pembimbing, membantu mahasiswa dalam pengembangan keterampilan dan pemahaman yang mendalam di bidang studi mereka (Nuryanti et al., 2020).

Komitmen organisasi mengacu pada ikatan antara karyawan dan organisasi yang mempekerjakan (Amin, 2022). Ini selaras dengan pendapat

(Luthans, 2011:142) yang menyatakan bahwa sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan kepada organisasi mereka dan merupakan proses berkelanjutan di mana peserta organisasi menyatakan perhatian mereka terhadap organisasi dan kesuksesan serta kesejahteraannya yang berkelanjutan. Afshari (2020) mengatakan bahwa hal yang dapat mempengaruhi dari komitmen organisasi ialah gaya kepemimpinan. Kepemimpinan memainkan peran penting dalam membina komitmen organisasi di antara karyawan. Berbagai penelitian telah mengeksplorasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi, namun masih sedikit yang meneliti mengenai gaya kepemimpinan penuh perhatian (Donkor et al., 2021).

Meskipun minat yang meningkat dalam kepemimpinan yang penuh perhatian, ada keterbatasan penelitian tentang masalah ini (Kersemakers et al., 2020). Sementara beberapa penelitian telah mengeksplorasi efek potensial dari kepemimpinan yang penuh perhatian pada kemampuan pemimpin, seperti regulasi perhatian dan regulasi emosi, sedangkan literatur yang ada masih terbatas (Rupprecht et al., 2019).

Kepemimpinan yang penuh perhatian adalah konsep multifaset yang mencakup berbagai dimensi. Ini melibatkan penerapan perhatian di tempat kerja maupun dalam sebuah organisasi (Beverage et al., 2014), dan ditandai dengan kemampuan untuk mengembangkan kasih sayang dan perhatian tanpa penilaian (Burmansah et al., 2020).

Kepemimpinan penuh perhatian, seperti yang dikemukakan oleh (Burmansah et al., 2020) dapat didefinisikan sebagai kemampuan seorang

pemimpin dalam membangun hubungan yang erat dengan orang lain. Pendekatan ini menitikberatkan pada pentingnya membangun komunitas yang solid dan menjalin relasi yang kokoh. (Beverage et al., 2014) lebih lanjut mengeksplorasi bagaimana kepemimpinan penuh perhatian dan budaya organisasi dapat diaplikasikan secara praktis di lingkungan kerja, terutama dalam konteks lembaga pendidikan.

Penelitian secara konsisten menunjukkan hubungan yang kuat antara kepemimpinan yang penuh perhatian dan budaya organisasi. (Asadi, 2019; Hunsaker, 2017) keduanya menemukan bahwa gaya kepemimpinan secara signifikan memiliki korelasi dengan budaya organisasi. Hal ini lebih lanjut didukung oleh (Tuleja, 2014), yang menemukan bahwa *mindfulness*, komponen kunci dari kepemimpinan yang penuh perhatian, dapat meningkatkan kecerdasan dan kepekaan budaya.

Budaya organisasi merupakan konsep yang bersifat kompleks dan berpengaruh untuk membentuk tata cara pelaksanaan di dalam suatu entitas perusahaan (Romano et al., 2019). Budaya organisasi menentukan persepsi anggota organisasi tentang waktu, sifat aktivitas manusia, dan hubungan horizontal serta vertikal di berbagai tingkatan dalam organisasi (Joseph & Kibera, 2019). Pengaruh budaya organisasi tersebut memiliki dampak signifikan terutama pada komitmen organisasi (Hosseini, 2014; Kayworth & Leidner, 2004). Meskipun bersifat tak berwujud, budaya organisasi dianggap sebagai sumber daya berharga yang dapat dikelola guna meningkatkan keunggulan kompetitif lembaga pendidikan (Kayworth & Leidner, 2004). Konsep ini sangat relevan, terutama dalam konteks

pendidikan tinggi, di mana peran budaya organisasi memiliki pengaruh yang sangat penting (Choi-Kain et al., 2017)

Dalam suatu budaya organisasi yang mendukung, dosen cenderung merasa lebih percaya diri dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Efikasi diri dosen telah menjadi salah satu faktor yang paling sering diperiksa yang diyakini mempengaruhi komitmen, prestasi mahasiswa, dan kemauan untuk melakukan inovasi (Chesnut & Burley, 2015). Budaya yang mendorong kolaborasi, komunikasi terbuka, dan pemberdayaan individu memberikan kesempatan bagi anggota tim untuk memperkuat keyakinan mereka terhadap kemampuan pribadi (Roy & Uekusa, 2020). Melalui interaksi positif dan dukungan timbal balik, *self-efficacy* dapat tumbuh dan berkembang, menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan produktif (Adamovic et al., 2022).

Berdasarkan penjelasan di atas, dosen menjadi landasan utama untuk menciptakan para lulusan yang berkualitas. Salah satu upaya untuk menciptakan lulusan yang berkualitas, komitmen organisasi dapat menjadi kunci (Ehido et al., 2019). Dari sudut pandang lain, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dapat mengimplikasi terhadap komitmen organisasi (Adamovic et al., 2022; Hunsaker, 2017; Joseph & Kibera, 2019; Romano et al., 2019; Tuleja, 2014).

Namun terdapat kontroversi hasil dalam penelitian terdahulu mengenai kepemimpinan yang penuh perhatian terhadap komitmen dosen. Penelitian yang dilakukan oleh Yeap et al., (2021) mengatakan bahwa *mindful leadership* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi dosen, sedangkan dari hasil penelitian lain menurut Burmansah et al., (2020) bahwa *mindful leadership* berpengaruh

terhadap komitmen individu terhadap organisasinya. Adanya kontroversi hasil penelitian tentang keterkaitan antara *mindful leadership* dan *organizational commitment* menjadi peluang untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

Meskipun minat dalam kepemimpinan ini terus meningkat, masih terdapat keterbatasan dalam literatur mengenai dampaknya secara konkret, terutama dalam konteks komitmen organisasi (Donkor et al., 2021). Selain itu, penelitian lebih lanjut perlu dilakukan untuk memahami secara mendalam bagaimana kepemimpinan yang penuh perhatian dapat diimplementasikan secara efektif dan praktis (Kersemaekers et al., 2020). Dalam hubungan antara kepemimpinan yang penuh perhatian, budaya organisasi, dan komitmen organisasi, perlu lebih banyak penelitian yang menggali interaksi kompleks antara variabel-variabel tersebut (Beverage et al., 2014; Burmansah et al., 2020; Donkor et al., 2021; Kersemaekers et al., 2020; Rupperecht et al., 2019).

Keterbatasan literatur pemimpin yang penuh perhatian, budaya organisasi, efikasi diri dan komitmen organisasi (Afshari, 2020; Chesnut & Burley, 2015; Jyoti & Dev, 2016; Kayworth & Leidner, 2004) menjadi *gap* yang dapat digunakan dalam pemahaman ini untuk memberikan dasar bagi penelitian masa depan, yang dapat memberikan pandangan lebih komprehensif tentang bagaimana variabel-variabel ini saling berinteraksi dan memengaruhi komitmen organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu judul penelitian ini adalah “**Pengaruh *Mindful Leadership* dan *Organizational Culture* terhadap *Organizational Commitment* Dengan *Self-Efficacy* Sebagai Variabel *Intervening*”**, survey pada Dosen Universitas Swasta di Priangan Timur.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka dapat diketahui bahwa dosen menjadi landasan utama dalam menciptakan lulusan siswa maupun mahasiswa. Maka setiap dosen harus dapat bekerja secara profesional dan dapat memberikan yang terbaik sebagai dosen. Penelitian ini menjelaskan bahwa kepemimpinan penuh perhatian, budaya organisasi, dan efikasi diri sebagai jembatan untuk dapat menciptakan komitmen organisasi.

Oleh karena itu, dapat diidentifikasi beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana *mindful leadership*, *organizational culture*, dan *organizational commitment* dan *self-efficacy* pada dosen di Universitas Swasta Wilayah Priangan Timur.
2. Bagaimana pengaruh *mindful leadership* dan *organizational culture* terhadap *self-efficacy* pada dosen di Universitas Swasta Wilayah Priangan Timur.
3. Bagaimana pengaruh *mindful leadership* dan *organizational culture* terhadap *organizational commitment* pada dosen di Universitas Swasta Wilayah Priangan Timur.
4. Bagaimana pengaruh *mindful leadership* dan *organizational culture* terhadap *organizational commitment* melalui *self-efficacy* secara simultan pada dosen di Universitas Swasta Wilayah Priangan Timur.

## 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah yang telah dijabarkan adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Untuk mengetahui bagaimana *mindful leadership*, *organizational culture*, dan *organizational commitment* dan *self-efficacy* pada dosen di Universitas Swasta Wilayah Priangan Timur.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *mindful leadership* dan *organizational culture* terhadap *self-efficacy* pada dosen di Universitas Swasta Wilayah Priangan Timur.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *mindful leadership* dan *organizational* terhadap *organizational commitment* dosen di Universitas Swasta Wilayah Priangan Timur.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *mindful leadership* dan *organizational culture* terhadap *organizational commitment* melalui *self-efficacy* secara simultan pada dosen di Universitas Swasta Wilayah Priangan Timur.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah berupa manfaat untuk pihak-pihak yang memiliki kepentingan terhadap penelitian ini, diantaranya yaitu:

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan ilmu dan bahan acuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai keterkaitan antara kepemimpinan penuh perhatian, budaya organisasi, efikasi diri, dan komitmen organisasi. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan informasi metodologis yang dapat dikembangkan di masa yang akan datang.

## 2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi yang dapat dijadikan masukan bagi lembaga pendidikan maupun perusahaan di Indonesia khususnya pada kategori kepemimpinan penuh perhatian, budaya organisasi, efikasi diri, dan komitmen organisasi dari hasil penjelasan dalam penelitian ini, sehingga lembaga pendidikan maupun perusahaan dapat mengetahui hal yang dibutuhkan dalam penyusunan strategi dalam rangka menciptakan komitmen organisasi yang kuat.

### **1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian**

#### **1.5.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan terhadap dosen di Universitas Swasta Wilayah Priangan Timur.

#### **1.5.2 Jadwal Penelitian**

Penelitian ini akan dilakukan selama kurang lebih lima bulan yaitu dari bulan Desember 2023 sampai dengan bulan April 2024.