

Model Peningkatan Kinerja Dosen Melalui Penerapan Organizational Happiness Character dan Komitmen Organisasi

Granit Agustina^{1)*}, Riztrya Novedliani^{1 2)} Feby Febrina³⁾

¹⁾granitagustina1982@gmail.com

¹²⁾Universitas Kebangsaan Republik Indonesia
Bandung, Indonesia

³⁾Universitas Winaya Mukti, Bandung Indonesia

Jejak Artikel:

Upload: 06 Desember 2024
Revisi: 08 Desember 2024
Diterima: 08 Desember 2024
Tersedia online: 10 Desember 2024

Keywords:

Organizational Happiness
Character (OHC)
Komitmen organisasi
Kinerja dosen
Karakter organisasi
Organizational Happiness

ABSTRAK

Kondisi kelembagaan merupakan aspek penting dalam peranannya mendongkrak peringkat perguruan tinggi dimana kondisi kelembagaan sangatlah mempengaruhi kinerja dosen. Banyak faktor yang diasumsikan dalam peningkatan kinerja dosen salah satunya adalah *organizational happiness character (OHC)*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran *organizational happiness character* dalam mempengaruhi kinerja dosen dimediasi oleh komitmen organisasi. Penelitian dilakukan kepada para dosen di lingkungan perguruan tinggi swasta di wilayah Bandung timur. Jumlah sampel penelitian sebanyak minimal 200 dosen yang diperoleh dari 5 perguruan tinggi swasta di Bandung timur. Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner menggunakan skala semantic differensial. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis SEM-AMOS. Penelitian ini dilakukan untuk melihat persepsi dosen terhadap *organizational happiness character*, komitmen organisasi dan kinerja dosen dengan menguji 4 hipotesis penelitian. Dari hasil pengujian hipotesis diperoleh hasil bahwa *organizational happiness character* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen. *Organizational Happiness Character (OHC)* dan komitmen organisasi juga telah terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan dan komitmen organisasi juga memberikan pengaruh positif signifikan terhadap peningkatan kinerja dosen. Dari hasil penelitian ini juga dapat diperlihatkan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh mediasi secara parsial dalam peningkatan kinerja dosen sehingga dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi merupakan variabel yang dapat memediasi *organizational happiness character* terhadap kinerja dosen.

PENDAHULUAN

* Corresponding author

EISSN. 2622-4305

PISSN. 2622-4291

Published by Komunitas Dosen Indonesia.

DOI: [10.32877/eb.v7i2.1896](https://doi.org/10.32877/eb.v7i2.1896)

Dalam peningkatan kualitas SDM yang mampu bersaing dilingkungan global, perguruan tinggi swasta merupakan salah satu pilihan yang dapat digunakan dalam rangka memperbaiki kualitas SDM. Jumlah perguruan tinggi yang cukup banyak hingga pemcapai 3.821 (BPS, 2023) memperlihatkan bahwa tingkat persaingan antara PTS yang juga sangat ketat. Perguruan tinggi merupakan sebuah komunitas yang menghasilkan pemikiran-pemikiran penting yang dimasa mendatang yang diperlukan dan digunakan dalam mempersiapkan para sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu menghadap tantangan masa depan dan mensukseskan pembangunan berkelanjutan. Dalam hal mempersiapkan SDM yang berkualitas peran dosen dalam perguruan tinggi sangatlah penting, PTS dituntut untuk dapat memiliki dosen yang berkualitas, dimana salah satu indicator dalam melihat kualitas dosen adalah dengan melihat kinerjanya. Semakin baik kinerja dosen yang dimiliki sebuah perguruan tinggi akan dapat mempengaruhi kualitas bersaing dari perguruan tinggi tersebut baik bersaing di dalam negeri maupun di luar negeri.

Salah satu factor penting dalam yang dapat dilihat terkait dengan peringkat perguruan tinggi adalah alah satunya factor kondisi kelembagaan atau kondisi dari organisasi tersebut. Dimana kondisi kelembagaan atau organisasi akan sangat mempengaruhi kinerja dosen. Dari sudut pandang organisasi kondisi kelembagaan atau kondisi organisasi terkait dengan bagaimana organisasi tersebut dapat berjalan dengan baik dan mampu mempelajari berbagai macam factor juga proses yang dapat membuat karyawan merasa Bahagia atau tidak di tempat kerja (Granit Agustina, 2023). Kebahagiaan organisasi (*organizational happiness*) dapat memberikan gambaran mengenai apa saja yang harus dilakukan para pemmpin organisasi untuk dapat menarik dan mempertahankan juga memberikan motivasi bagi karyawan yang melihat bahwa pekerjaan lebih dari sekedar gaji yang diterima (Happiness et al., 2018.). Konsep ini muncul berawal dari sebuah teori psikologi positif Selligman yang didasari oleh kondisi kerja yang mampu memfasilitasi pengembangan keterampilan para karyawan (M. E. P. E. P. Seligman, 2010);(Gitleman, 2014). Dalam konsep *organizational happiness* perlu juga didukung oleh sebuah konsep lain yaitu *character* yang dapat mendukung dalam semua proses yang terjadi dalam sebuah organisasi seperti pengambilan keputusan dalam rangka pengembangan organisasi. *Character* organisasi merupakan cerminan dari sikap dan perilaku setiap anggota organisasi yang akan menjadi identitas organisasi dan mempengaruhi reputasi organisasi dimasa mendatang (King & Actors, 2015).

Organizational Happiness Character (OHC) adalah sebuah konsep kebahagiaan organisasi yang memiliki karakter dalam membentuk organisasi yang bahagia dan memiliki karakter yang akan tercermin pada kondisi SDM yang ada pada organisasi yang akan berkaitan dengan nama baik atau reputasi organisasi, dalam penelitian ini khususnya kualitas perguruan tinggi akan mempengaruhi pada berbagai segmen organisasi seperti pengambilan keputusan, kinerja SDM dan juga pengembangan organisasi khususnya di lingkungan perguruan tinggi swasta. (Granit Agustina, 2023). Komitmen organisasi menunjukkan tingkat kepercayaan dan penerimaan karyawan terhadap tujuan dan nilai-nilai yang berkembang dalam organisasi. Komitmen organisasi merupakan keinginan karyawan untuk berusaha semaksimal mungkin berkontribusi demi Lembaga, berkeinginan untuk tetap berada di organisasi dan menerima tujuan dan nilai-nilai utamanya (Herrera & De Las Heras-Rosas, 2021). Dari paparan diatas dapat dilihat adanya hubungan antara *organizational happiness character*, komitmen organisasi dan kinerja dosen, sehingga penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana kinerja dosen dipengaruhi oleh *organizational happiness character* dan komitmen organisasi

Organizational Happiness Character

Kebahagiaan organisasi menjadi isu yang sangat menarik saat ini yang dapat mempengaruhi banyak segi dalam kehidupan organisasi. Konsep ini memberikan gambaran pada kemampuan organisasi dalam memfasilitasi dan membentuk kondisi dan situasi proses kerja yang kondusif sehingga dapat menumbuhkan kekuatan setiap individu maupun kelompok (Munar et al., 2020). SDM merupakan karyawan penggerak organisasi yang sangat penting dimana karyawan yang sehat dan bahagia dalam bekerja akan menunjukkan produktivitas dan kinerja yang baik pula, system komunikasi yang baik dan memberikan kontribusi dan efek yang positif bagi perkembangan organisasi dalam jangka panjang, hal tersebut diakibatkan karena rendahnya stress kerja yang dimiliki karyawan akibat dari adanya pengalaman positif kegembiraan dalam diri meskipun berada pada kondisi yang tidak menguntungkan. Karyawan yang sehat dan bahagia akan menunjukkan kinerja dan produktivitas yang lebih baik meskipun pada situasi yang kurang baik (Vaseghi & Ahmadlou, 2019). Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan diharapkan organisasi dapat meningkatkan kebahagiaan organisasi, moral karyawan dan komitmen organisasi karena kondisi tersebut akan memberikan implikasi terhadap peningkatan kinerja organisasi ((Boroujeni & Hematian, 2014).

Konsep organizational happiness character (OHC) yang terdiri dari: Positive motion, meaning, reliable relationship, engagement, achievement and recognition, professional and personal development, character (M. Seligman, 2018) merupakan kebahagiaan organisasi yang memiliki karakter, sebuah lingkungan organisasi yang bahagia yang mempunyai karakter berbeda dan unik untuk setiap organisasi yang akan diperlihatkan dari perilaku dan sikap anggota organisasinya hal tersebut akan berkaitan dengankinerja individu maupun kelompok yang akan mempengaruhi kinerja organisasi yang mana kondisi organisasi bersifat dinamis yang banyak dipengaruhi faktor eksternal maupun internal (Agustina et al., 2022; Granit Agustina, 2023). Kondisi organizational happiness character pada sebuah organisasi khususnya pada organisasi perguruan tinggi akan memberikan efek positif pada kinerja dosen (Agustina et al., 2022; Granit Agustina, 2023).

Komitmen organisasi

Komitmen organisasi merupakan salah satu bagian dari manajemen sumber daya manusia dan juga dikelompokkan dalam bidang kajian perilaku organisasi. Tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasinya dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk berafiliasi dengan organisasi dan bersedia bekerja keras untuk kemajuan organisasi dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Komitmen organisasi merupakan keinginan karyawan untuk berusaha semaksimal mungkin berkontribusi demi Lembaga, berkeinginan untuk tetap berada di organisasi dan menerima tujuan dan nilai-nilai utamanya (Herrera & De Las Heras-Rosas, 2021). Komitmen organisasi dapat menjadi indikator utama untuk menilai kinerja sekaligus memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. (Obedgiu et al., 2017).

Komponen penting terkait dengan komitmen organisasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu (Burr & Girardi, 2002; Meyer & Allen, 1996): Komitmen Afektif (Affective commitment), Komitmen Kontinyu/Rasional (Continuance commitment), Komitmen Normatif (Normative commitment)

Kinerja Dosen

Kinerja dosen merujuk pada hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang dosen, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, mencakup kemampuan profesional, sosial, dan personal dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diembannya. Kinerja ini mencakup pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi, yaitu Pendidikan dan Pengajaran, Penelitian dan Pengembangan, serta Pengabdian kepada Masyarakat (Agustina et al., 2022; Granit Agustina, 2023). Kinerja dosen pada intitusi perguruan tinggi merupakan sesuatu hal yang menarik untuk diteliti, ada beberapa alasan mengapa kinerja dosen menarik untuk diteliti yang tercantum dalam pasal 8, UUGD 14/2005 di antaranya: Dosen merupakan factor penting bagi keberhasilan proses belajar mengajar, Dosen juga berperan dalam memberikan contoh sikap, ucapan dan perilaku tidak hanya berperan dalam mentransfer ilmu kepada mahasiswa, Dosen selalu berkembang dan terus berubah sehingga kualitas kinerja dosen bukanlah suatu hal yang final dan tidak dapat diperbaiki, Kinerja dosen perlu didukung oleh kompetensi professional dan motivasi kerja yang tinggi untuk dapat melakukan pengajaran secara baik sesuai dengan apa yang diharapkan. Oleh karena itu, dosen dapat memperbaiki sesuai yang diharapkan, Guru dan dosen haruslah memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan Pendidikan nasional.

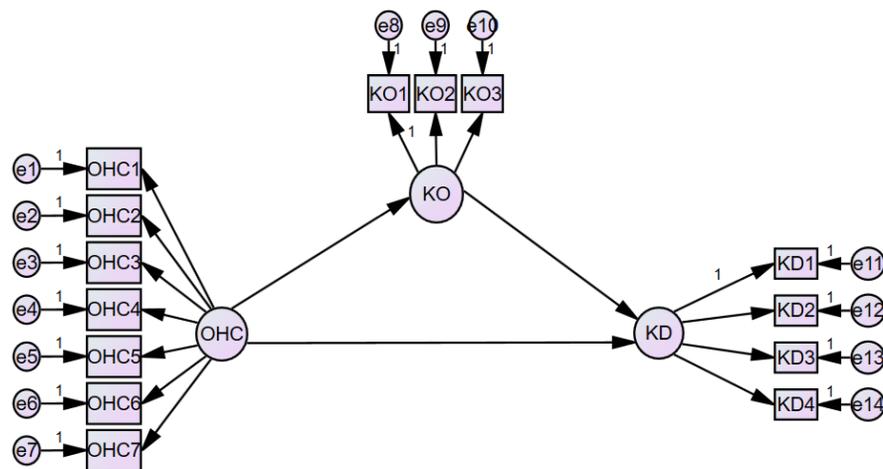
Ketiga factor diatas organizational happiness character, komitmen organisasni dan kinerja dosen saling memiliki keterkaitan satu sama lain, sehingga dari hasil paparan diatas dapat dirumuskan 4 hipotesis penelitian yang akan diteliti, yaitu:

H1: Organizational Happiness Character (OHC) berpengaruh terhadap Kinerja Dosen.

H2: Organizational Happiness Character (OHC) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi

H3: Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja dosen

H4: organizational happiness character (OHC) berpengaruh terhadap kinerja dosen dimediasi oleh Komitmen Organisasi



Gambar 1. Model Penelitian

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif yaitu menguji teori dengan angka pada beberapa variable penelitian yang kemudian dianalisis untuk diuji kebenarannya (Sugiono, 2016). Horizon waktu penelitian adalah cross sectional. Jenis penelitian yang digunakan adalah explanatory research (penelitian penjelasan) yang digunakan untuk menguji

hipotesis yang diajukan, untuk mendapatkan penjelasan mengenai hubungan dan pengaruh antara variabel dalam hipotesis. Jumlah Perguruan tinggi yang digunakan sebanyak 5 perguruan tinggi swasta di wilayah Bandung Timur dengan jumlah dosen sebanyak 800 orang dosen. Teknik pengambilan sampel yang diaplikasikan adalah Proportionate Stratified Random Sampling dengan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 150 responden yang merupakan dosen tetap dengan menggunakan metode estimasi maximum likelihood (ML) dengan ukuran sampel antara 100-200 yang merupakan jumlah minimul sample dalam menggunakan analisis SEM-AMOS (*Ferdinand. 2006.; Loehlin., 1998.*).

Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada dosen tetap di lingkungan PTS se Bandung Timur. Skala pengukuran yang digunakan dalam mengukur sikap yang efektif adalah skala semantic differensial (*Suharsimi Arikunto...., 173., 2014.*). Teknik analisis data dan pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis Structural Equation Model (SEM) menggunakan Software SEM-AMOS. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh OHC terhadap kinerja dosen dimediasi oleh komitmen organisasi di lingkungan dosen PTS se Bandung Raya. Variabel penelitian yang digunakan adalah organizational happiness character (OHC) dengan dimensinya yang digunakan: Positive motion, meaning, reliable relationship, engagement, achievement and recognition, professional and personal development dan character(Agustina et al., 2022). Berikut tabel operasionalisasi varibel yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

No.	Variabel	Pernyataan
1	Organizational Character (OHC)	Happiness Aktivitas yang brkaitan dengan lingkunagna kampus di dukung oleh universitas Perhatian selalu diberikan atas usaha dan pencapaian Universitas selalu melakukan promosi sesuai dengan prestasi Mau bekerjasama dengan orang lain dalam mencapai tujuan Pekerjaan sya penuh makna berminat dalam mempelajari hal baru Mau memberikan dukungan pada rekan kerja Mau berpartisipasi dalam tim kerja dan jejaring social Mau menyelesaikan konflik dalam mencapai tujuan Bangga menjadi civitas akademika Pekerjaan merupakan inspirasi saya Merasa bangga dengan hasil kerja yang diperoleh Kesempatan mengikuti pelatihan untuk mengembangkan diri selalu diberikan oleh universitas Umpan balik selalu diberikan universitas atas semua pekerjaan Kesempatan dalam mengemukakan pendapat Berpikir kreatif dalam penyelesaian masalah dan mencari ide baru penelitian
2	Komitmen Organisasi	Mampu beradaptasi dengan berbagai kondisi kingkungan dinamis Merasa bahagia menghabiskan sisa karir di universitas Percaya terhadap visi misi universitas Melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh Ada rasa khawatir jika mkeluar dari universitas akan mempengaruhi kehidupan pribadi Timbul rasa rugi jika meninggalkan universitas.. Menyadari bahwa komitmen merupakan hal yang penting dilakukan Mentaati peraturan yang berlaku
3	Kinerja Dosen	Kuliah yang diberikan selalu spesifik, tepat waktu dan selalu diperbaharui Melakukan pengembangan dan Menyusun bahan ajar dan ujian

Melakukan perancangan kegiatan penelitian baik tim maupun mandiri
Menyajikan laporan karya ilmiah
Melakukan penulisan buku ilmiah dan mengkaji penelitian
Ikut serta dalam memberikan pelatihan dan penyuluhan masyarakat
Aktif ikut dalam pemecahan masalah di masyarakat dan lingkungan sekitar
Melakukan dan menulis karya pengabdian masyarakat
Ikut serta menjadi panitia atau pengurus pada setiap kegiatan yang berhubungan dengan masyarakat dan pemerintah
Ikut serta menjadi anggota organisasi profesi
Ikut aktif menjadi anggota dalam suatu panitia kegiatan universitas.

Sumber: (Granit Agustina, 2023)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas

Uji validitas dilakukan terhadap 3 variabel penelitian yaitu organizational happiness character, komitmen organisasi dan kinerja dosen dilihat dari nilai loading factor dari setiap variabel. Nilai loading factor yang distandarkan untuk masing-masing indikator adalah lebih dari 0.5 (*I. Ghozali, (2014)*). Dari hasil perhitungan keseluruhan nilai loading factor seluruh indikator memiliki validitas yang baik dalam mengukur variabel organizational happiness character, Komitmen organisasi dan kinerja dosen dengan perolehan diatas 0.5. hasil perhitungan loading factor lengkap disajikan pada table dibawah ini:

Tabel 2. Loading Factor

No	Indikator	Loading Factor
1	OHC1	0.705
2	OHC2	0.741
3	OHC3	0.670
4	OHC4	0.685
5	OHC4	0.689
6	OHC6	0.728
7	OHC7	0.739
8	KO1	0.746
9	KO2	0.750
10	KO3	0.772
11	KD1	0.653
12	KD2	0.770
13	KD3	0.738
14	KD4	0.736

Sumber: Penelitian 2024

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana suatu skor (skala pengukuran) memiliki konsistensi dan stabilitas, mencakup kestabilan hasil pengukuran serta keseragaman dalam pengukuran tersebut. Instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila mempunyai nilai Construct Reliability $\geq 0,70$ (Hair et al, 2014) dan nilai rata-rata AVE ≥ 0.5 (*I. Ghozali, (2014)*). Berikut hasil perhitungan nilai Construct Reliability dan Average Variance Extracted (AVE) disajikan pada table dibawah ini:

Tabel 3. Construct Reliability dan Average Variance Extracted

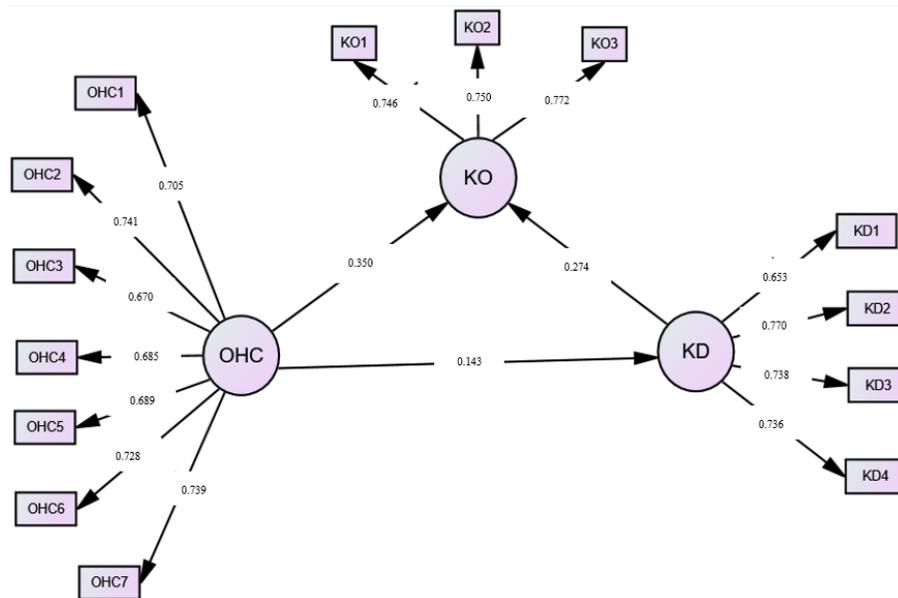
No.	Variabel	CR	AVE
1	OHC	0.915	0.905
2	KO	0.929	0.947
3	KD	0.921	0.901

Sumber: Penelitian 2024

Besaran pengaruh antar variable penelitian organizational happiness karakter, komitmen organisasi dan kinerja dosen dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. Path Koefisien

Jalur	Koef
KO→KD	0.274
OHC→KD	0.143
OHC→KO	0.350



Gambar 2. Koefisien Jalur

Sumber: Penelitian 2024

Pengaruh organizational happiness character terhadap komitmen organisasi sebesar 0,350 dan bernilai positif menunjukkan adanya pengaruh positif variabel OHC terhadap komitmen organisasi, pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja dosen sebesar 0,274 dan bernilai positif menunjukkan adanya pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja dosen. Pengaruh organizational happiness character terhadap kinerja dosen sebesar 0,143 dan bernilai positif menunjukkan adanya pengaruh positif variabel OHC terhadap kinerja dosen.

Pengujian hipotesis penelitian diperoleh bahwa nilai C.R (*Critical Ratio*) lebih besar dari nilai t tabel untuk level 0,05 yaitu 1,960 dan nilai *probability* (p-value) sebesar 0,000 kurang dari 0,05 ($\alpha=5\%$), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh hipotesis penelitian diterima. Hasil lengkap hipotesis penelitian dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 5. Hipotesis Penelitian

No.	Hipotesis	Variabel	C.R	P values	Keterangan
1	H1	OHC→KD	2.284	0.015	Diterima
2	H2	OHC→KO	2.593	0.000	Diterima
3	H3	KO →KD	2.409	0.000	Diterima

Sumber: Penelitian 2024

Tabel 5 menunjukkan nilai t hitung bernilai 4,729 yang berada diatas nilai t-tabel untuk level 0,05 yaitu 1,960, sehingga disimpulkan OHC berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen

Tabel 6. Pengaruh langsung dan tidak langsung

	T-Tabel	T- Hitung	Kesimpulan
OHC-KO-KD	1.969	4.729	Signifikan

Sumber: Penelitian 2024

Peran mediasi variable komitmen organisasi dapat dilihat dari besaran nilai *Variance Accounted For* (VAF). Dari hasil perhitungan nilai VAF pada table 7 dibawah ini diperoleh nilai 0.784 yang memberikan pengertian bahwa nilai VAF berada pada interval $20\% < VAF < 80\%$ (Hair et al et al., 2014), maka variabel komitmen organisasi terbukti dapat memediasi pengaruh OHC terhadap kinerja dosen dengan sifat partial full mediation.

Tabel 7. Mediasi

Hipotesis	Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total	VAF	Peran Mediasi
H4	OHC-KO-KD	0.350	0.096	0.446	0.784	Mediasi Parsial

Sumber: Penelitian 2024

Pengaruh Organizational Happiness Character terhadap kinerja Dosen

Organizational happiness character meberikan pengaruh yang positif dan signifikan, artinya hipotesis 1 diterima hal tersebut searaah dengan enelitian yang pernah dilakukan sebelumnya yang dilaksanakan oleh (Agustina et al., 2022; Granit Agustina, 2023) yang mengatakan ada pengaruh OHC terhadap kinerja dosen, semakin baik OHC di organisasi semaki baik pula kinerja dosennya.

Pengaruh Organizational Happiness Character (OHC) terhadap komitmen organisasi

Organizational Happiness Character memberikan pengaruh positif dan signifikan dengan nilai C.R yang dihasilkan lebih besar dari nilai t tabel 1,960 artinya hipotesis 2 diterima. Kondisi tersebut searah dengan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya yang dilaukan oleh (Granit Agustina, 2023) yang mengatakan bahwa adanya engaruh positif dan signiifikan oHC terhadap kinerja dosen. Hal tersebut memlihtakan bahwa OHC punya peran penting dalam meningkatkan kinerja dosen pada situ organisasi.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja dosen

Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan dilihat dari nilai C.R yang dihasilkan lebih tingi dari nilai t Table 1,960 sehingga dapat dikatakan bahwa ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja dosen artinya hipotesis 3 diterima kondisi ini searah dengan penelitian yan pernah dilakuka sebelumnya oleh (Asiedu et al., 2014; Granit Agustina,

2023; Hendri, 2019) mengatajan bahwa komitmen organisasi punye peran penting dalam peningkatan kinerja dosen.

Pengaruh Organizational Happiness Character terhadap kinerja dosen di mediasi oleh komitmen organisasi

Orgaizational happiness character memberikan pengaru yang positif dan signifikan dapat diketahui dari nilai C.R lebih dari t table I,960 yang berarti hipotesis 4 diterima. Informasi ini menggambarkan bahwa pengaruh organizational happiness karakter berpengaruh positif signifikan dengan dimediasi oleh komitmen organisasi, sejalan dengan penelitian yang dikerjakan oleh (Granit Agustina, 2023).

KESIMPULAN

Gambaran hasil analisis mengunakan SEM-AMOS memperlihatkan bahwa adanya pengaruh antara organizational happiness character (OHC) terhadap kinerja dosen. Trlihat juga adanya hubungan pengaruh antara organizational happiness character (OHC) dengan komitmen organisasi begitu pula komitmen organisasi terhadap kinerja dosen dimana secara keseluruhan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan. Hasil penelitian ini juga memperlihatkan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi secara parsial organizational happiness character (OHC) terhadap kinerja dosen. Sehingga dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja dosen dapat dipengaruhi oleh organizational happiness organizational (OHC) secara langsung maupun dimediasi oleh komitmen organisasi.

REKOMENDASI

Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk menggunakan variable mediasi ataupun variable moderasi lainnya seperti, *organizational citizenship behavior*, kepemimpinan, manajemen talenta, teknologi digital dengan cakupan yang lebih luas lagi tidak hanya di perguruan tinggi swasta saja memungkinkan untuk di uji pada perusahaan-perusahaan di sector pemerintah maupun swasta.

REFERENSI

- Agustina, G., Ahman, E., Disman, Sojanah, J., & Soeratin, B. S. (2022). Organizational happiness character and lecturer performance: the mediating effect of organizational citizenship behavior. *Economic Annals-XXI*, 200(11–12).
<https://doi.org/10.21003/ea.V200-05>
- Asiedu, M., Sarfo, J. O., & Adjei, D. (2014). Organisational Commitment and Citizenship Behaviour: Tools To Improve Employee Performance; an Internal Marketing Approach. *European Scientific Journal*, 10(4), 288–305
- Agusty Tae Ferdinand. 2006. Metode Penelitian Manajemen, edisi II. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. (2006). 2006.
- Loehlin, J. C. (1998). Latent variable models: An introduction to factor, path, and structural analysis (3rd ed.). Lawrence Erlbaum Associates Publishers..

- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. and Anderson, R.E. (2014) *Multivariate Data Analysis*. 7th Edition, Pearson Education, Upper Saddle River.
<https://doi.org/10.1002/9781118895238.ch8>
- Boroujeni, I. N., & Hematian, A. (2014). Study of relationship between happiness and organizational commitment of offices staff in youth and sports ministry in Iran. *International journal of sport studies*, 4(6), 733-737
- Burr, R., & Girardi, A. (2002). Intellectual Capital: More Than the Interaction of Competence x Commitment. *Australian Journal of Management*, 27(1_suppl), 77–87.
<https://doi.org/10.1177/031289620202701s09>
- Dutta, T., & Mandal, M. K. (2018). Neuromarketing in India: Understanding the Indian consumer. In *Neuromarketing in India: Understanding the Indian Consumer*.
<https://doi.org/10.4324/9781351269360>
- Gitleman, Lisa. (2014). 濟無No Title No Title No Title. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*.
- Granit Agustina. (2023). *Model Pengembangan Kinerja Dosen Berbasis Organizational Happiness Character*. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Happiness, T. H. E., Spot, S., Motivational, Y., & Juul, L. K. (2018.). *Happiness the Happiness Sweet Spot*.
- Hendri, M. I. (2019). The mediation effect of job satisfaction and organizational commitment on the organizational learning effect of the employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(7), 1208–1234.
<https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2018-0174>
- Herrera, J., & De Las Heras-Rosas, C. (2021). The Organizational Commitment in the Company and Its Relationship With the Psychological Contract. *Frontiers in Psychology*, 11(January), 1–17. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.609211>
- I. Ghozali, (2014). *Structural equation modeling. Alternative methode with partial least Squares (PLS) (Semarang: University Publisher*. (2014). 2014.
- King, B. G., & Actors, O. (2015). *Institutions and Ideals: Philip Selznick's Legacy for Organizational Studies*. iii. <https://doi.org/10.1108/s0733-558x20150000044020>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1996). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 252–276.
- Munar, J. L. S., De Juana-Espinosa, S., Martínez-buelvas, L., Abarca, Y. V., & Tirado, J. O. (2020). Organizational happiness dimensions as a contribution to sustainable development goals: A prospective study in higher education institutions in Chile, Colombia and Spain. *Sustainability (Switzerland)*, 12(24), 1–17. <https://doi.org/10.3390/su122410502>
- Obedgiu, V., Bagire, V., & Mafabi, S. (2017). Examination of organizational commitment and organizational citizenship behaviour among local government civil servants in Uganda. *Journal of Management Development*, 36(10), 1304–1316. <https://doi.org/10.1108/JMD-12-2016-0279>
- Seligman, M. (2018). PERMA and the building blocks of well-being. *Journal of Positive Psychology*, 13(4), 333–335. <https://doi.org/10.1080/17439760.2018.1437466>
- Seligman, M. E. P. E. P. (2010). Flourish: Positive Psychology and Positive Interventions. *The Tanner Lectures on Human Values*, 231–242.
- Sugiono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.

Arikunto, Suharsimi. 2014. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta..

Vaseghi, A., & Ahmadlou, M. (2019). Investigating the Effect of Organizational Commitment on the Employee performance with the Mediating Role of Organizational Happiness. 2, 9–24.