

## Analisis pengaruh karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai kantor imigrasi klas I khusus Soekarno-Hatta

Laksmi Hanidinarti, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=127076&lokasi=lokal>

---

### Abstrak

Komitmen organisasi merupakan variabel individual pegawai yang memiliki peranan penting dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Komitmen yang tinggi akan mendorong pegawai melakukan upaya-upaya positif yang dapat memberikan kontribusi terhadap optimalisasi pelaksanaan tugas. Terkait dengan signifikansi komitmen organisasi tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai Kantor Imigrasi Klas I Khusus Soekarno-Hatta. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Penelitian melibatkan 184 responden yang diambil dengan teknik acak sederhana. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner dan data yang diperoleh selanjutnya dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif dan inferensial. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi pegawai, sehingga menunjukkan bahwa semakin sesuai karakteristik pekerjaan, maka semakin tinggi komitmen organisasi pegawai. Dari pengujian hipotesis kedua ditemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai, yang berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi komitmen organisasi pegawai. Sementara dari hasil pengujian hipotesis ketiga ditemukan bahwa karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai, sehingga menunjukkan bahwa semakin sesuai karakteristik pekerjaan dan semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi komitmen organisasi pegawai. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka karakteristik pekerjaan perlu lebih diperhatikan dengan cara memperbaiki aspek-aspek yang masih kurang, seperti masalah penghargaan dari pimpinan dan upaya-upaya memberikan kritik kepada kolega. Oleh karena itu, demikian pimpinan harus lebih menyadari akan pentingnya pemberian penghargaan kepada pegawai sebagai upaya untuk memotivasi pegawai dan perlu menekankan pentingnya memberikan kritik dan memberikan masukan kepada sesama pegawai di kantor. Pihak manajemen juga mengakomodasi aspirasi dari bawahan. Kepuasan kerja pegawai juga perlu ditingkatkan dengan cara memberikan insentif dan tunjangan berdasarkan pada kontribusi pegawai terhadap organisasi, melaksanakan promosi jabatan secara adil dan transparan, dan melaksanakan kepemimpinan secara efektif.

<hr>Organizational commitment is the individual variable that have important role in acheving organization goals. High commitment will drive the officer to doing positive efforts tha cant giving contribution to optimizing in performing the tasks. Relate to signification of organizational commitment, then this research aimed to know the influence of job characteristics and job satisfaction on officer organizational commitment of Soekarno-Hatta Imigration Office. This research use quantitative approach with survey method. The research involved 184 respondents that taken by simple random sampling. Data collected with questionnaire and analyzed with descriptive and inferential statistic. The first result of hypothesis testing show that have positive and significant effect job characteristics on organizational commitment, so that indicate more appropriate job characteristic, then higher officer organizational commitment. From the second hypothesis

testing found that job satisfaction have positive and significant effect on officer organizational commitment, that mean more high job satisfaction, then higher officer organizational commitment. While from third hypothesis testing found that job characteristic and job satisfaction simultaneously have positive and significant effect on officer organizational commitment. It mean that more appropriate job characteristic and more high job satisfaction, then higher officer organizational commitment. Based on result of this research, then job characteristic need to give more attentions with improved the aspects that still less, such as reward from leader and the effort to giving critic to co worker. Therefore, the leader must have more awareness about the importance of giving reward to officer for motivated the officer and need to emphasis the importance of giving critic and input to co worker. Job satisfaction also need to improved with giving incentive and allowance based on contribution of officer to organization, performing career promotion fairly and transparently, and performing leadership effectively.