

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Berikut ini dijelaskan gambaran umum objek penelitian mulai dari sejarah singkat, tugas pokok, visi dan misi, struktur organisasi sampai dengan sumber daya manusia.

1. Latar Belakang Sejarah

Kantor Imigrasi Soekarno-Hatta merupakan unit pelaksana teknis dengan kedudukan organisasi berstatus eselon 11 yang berada di bawah Kantor Wilayah Kerja Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia DKI Jakarta. Keberadaan Kantor Imigrasi di Bandar Udara Internasional Soekarno-Hatta tidak terlepas dari pelaksanaan tugas pokoknya, yaitu menyelenggarakan pelayanan, pengamanan, dan penegakkan hukum terhadap lalu lintas orang yang masuk/keluar wilayah negara Republik Indonesia melalui Bandar Udara Soekarno-Hatta. Dalam nomenklatur istilah keimigrasian, pelaksanaan tugas tersebut dikenal sebagai tugas pendaratan.

Pada awalnya, sejak 26 Januari 1950 yang merupakan penyerahan tugas imigrasi dari tangan Belanda ke Indonesia seiring dengan penyerahan kedaulatan Negara Republik Indonesia, tugas pendaratan tersebut dilaksanakan di Bandar Udara Kemayoran-Jakarta dengan status administratif sebagai pos Imigrasi yang berada dibawah Kantor Imigrasi Jakarta (sekarang Kantor Imigrasi Jakarta Barat). Kemudian pada akhir tahun 70-an hingga pertengahan tahun 80-an, pindah ke Bandar Udara Halim Perdana Kusuma, seiring dengan dipindahkannya bandar udara internasional dari Kemayoran, dengan peningkatan status menjadi Kantor Resor Direktorat Jenderal Imigrasi (Kanresdim) Halim Perdana Kusuma yang kemudian berubah menjadi Kantor Imigrasi Halim Perdana Kusuma.

Dengan mulai dioperasikannya Bandar Udara internasional Cengkareng yang kemudian diberi nama Bandar Udara Soekarno-Hatta

pada tahun 1985-1986, Kantor Imigrasi Halim Perdana Kusuma dipindah ke Bandara tersebut dan dirubah namanya menjadi Kantor Imigrasi Cengkareng (Soekarno-Hatta) dengan peningkatan status dari unit organisasi setingkat eselon III menjadi eselon II pada tahun 2005. Peningkatan ini dilakukan dengan pertimbangan bahwa jumlah orang yang harus dilayani dalam pelaksanaan tugas pendaratan (masuk.keluar wilayah RI) melalui bandara Soekarno-Hatta terus meningkat setiap tahunnya, hingga pada tahun 2007 saja telah dilayani sebanyak 6.074.022 orang warga negara Indonesia dan warga negara asing.

Terjadinya peningkatan arus lalu lintas orang di bandara Soekarno-Hatta tersebut memerlukan adanya upaya peningkatan pelayanan yang secara simultan tidak mengabaikan unsur pengawasan keimigrasian dengan pilihan menggunakan teknologi di bidang *biometric* dan *smart card* dalam satu *loyalty* program yang disebut SAPHIRE dan computer in hands cekal (ECS, Electronic Cekal System). Di satu sisi, keterlibatan pihak ketiga untuk mewujudkan pelayanan keimigrasian di tempat-tempat pemeriksaan Imigrasi (TPI) diharapkan dapat memperbaiki kinerja pelayanan keimigrasian sesuai dengan visi dan misi Imigrasi. Di sisi lainnya, diharapkan dapat mengatasi kendala pembiayaan program pelayanan yang cepat dan aman dengan menggunakan teknologi canggih sesuai dengan tuntutan segenap pemangku kepentingan (*stakeholders*).

Kantor Imigrasi Soekarno Hatta atau yang lebih dikenal dengan Kantor Imigrasi Cengkareng diresmikan oleh Menteri Kehakiman RI pada tanggal 1 April 1985. Kantor Imigrasi Cengkareng merupakan pengganti dari Kantor Imigrasi Halim Perdana Kusuma, di mana Bandara Udara Internasional pada saat itu dipindahkan kegiatannya ke Bandara Internasional Soekarno Hatta, Cengkareng. Sejak saat itulah dengan berfungsinya Bandara Internasional Cengkareng maka Kantor Imigrasi Soekarno Hatta melaksanakan tugas dan fungsi keimigrasiannya.

Kantor Imigrasi Soekarno Hatta memiliki wilayah kerja yang meliputi 2 (dua) keca-matan yaitu Kecamatan Kalideres dan Kecamatan

Cengkareng, namun demikian Kantor Imigrasi Soekarno Hatta secara eksklusif merupakan Kantor Imigrasi yang khusus membawahi 1 (satu) Tempat Pemeriksaan Imigrasi yaitu TPI Udara Bandara Soekarno Hatta yang merupakan Bandar Udara terbesar di Indonesia. Sebagai Bandar Udara Internasional terbesar di Indonesia, dan terletak di wilayah pusat kegiatan di Indonesia, yaitu Ibukota Jakarta sebagai, maka aktivitas atau lalu lintas kedatangan dan keberangkatan orang baik Warga Negara Indonesia maupun Warga Negara Asing banyak dijumpai disini.

Hampir setiap saat aktivitas lalu lintas orang baik itu dari penerbangan domestik maupun Internasional seakan tiada henti dan terus menerus berlangsung. Berbagai ragam kepentingan yang mendasari orang untuk bepergian. Oleh karena itu hampir dapat dikatakan bahwa kegiatan yang paling banyak pada Kantor Imigrasi Soekarno Hatta adalah kegiatan dalam pemeriksaan keimigrasian di TPI baik terhadap keberangkatan maupun kedatangan dari dan ke luar negeri.

Selain terfokus kepada kegiatan lalu lintas orang, kegiatan pelayanan keimigrasian pada Kantor Imigrasi Soekarno Hatta juga terlihat aktif seperti dalam hal pemberian Surat Perjalanan Republik Indonesia (SPRI) dari tahun ke tahun menunjukkan intensitas yang cukup tinggi, demikian juga dalam hal pemberian dan perpanjangan Izin Tinggal bagi orang asing selama kurun waktu 3 (tiga) tahun terakhir menunjukkan jumlah yang cukup signifikan. Aspek penegakan hukum pada Kantor Imigrasi Soekarno Hatta dari tahun ke tahun berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari intensitas tindakan keimigrasian dan jumlah orang asing yang dikarantina pada Kantor Imigrasi Soekarno Hatta relatif cukup signifikan. Hal ini tidak terlepas dari peran serta sumber daya manusia Kantor Imigrasi Soekarno Hatta dalam melaksanakan tugas dan melakukan pelayanan kepada masyarakat secara prima serta didukung oleh Sistem Pengawasan Orang Asing (SIPORA) yang telah berjalan dengan baik selama ini.

2. Tugas Pokok, Visi, dan Misi Kantor Imigrasi Soekarno-Hatta.

a. Tugas Pokok

Tugas pokok Kantor Imigrasi Soekarno Hatta pada dasarnya adalah untuk menyelenggarakan sebagian tugas Kantor Wilayah Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia RI di bidang keimigrasian yang mencakup tugas penyelenggaraan tugas dalam:

- 1) Lalu lintas orang antar Negara, berupa pemberian izin masuk/bertolak kepada setiap orang yang hendak masuk/keluar wilayah Indonesia, termasuk menolak kedatangan orang-orang yang secara hukum tidak dikehendaki;
- 2) Pengawasan keberadaan dan kegiatan orang asing sesuai dengan wilayah kerjanya.

Untuk mendukung pelaksanaan tugas pokok Kantor Imigrasi Soekarno Hatta, utamanya tugas di bidang pendaratan dan izin masuk, maka pada tahun 2004 dilakukan penandatanganan Kesepakatan Bersama antara Direktorat Jenderal Imigrasi Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia RI dengan PT. Angkasa Pura Schiphol mengenai *Smart Automated Passage for Holders of Immigration Regular Entry* (SAPHIRE) sebagai dasar untuk membangun "*nationwide automated border passage system*" yang pada tahap pertama dilaksanakan di Bandara Soekarno-Hatta dan empat Tempat Pemeriksaan Imigrasi utama lainnya di Indonesia, yaitu Batam, Medan, Surabaya, dan Bali. Tahun 2007 dilakukan sosialisasi sistem komputerisasi in hands cekal atau Elektronik Cekal Sistem (ECS) namun untuk pelaksanaan serentak di semua tempat pemeriksaan Imigrasi dilakukan pada pertengahan Maret tahun 2008.

Meskipun tugas di bidang pendaratan dan izin masuk merupakan tugas Kantor Imigrasi Soekarno-Hatta, namun pengelolaan SAPHIRE, mencakup tugas pemasaran, pelayanan pelanggan, dan

operasional mesin *Auto Border Passage* (ABP) dilakukan oleh PT. Angkasa Pura Schiphol.

b. Visi dan Misi

Dalam lampiran Keputusan Presiden RI No. 7 tahun 1999 tentang Pedoman Penyusunan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah disebutkan bahwa visi adalah cara pandang jauh ke depan kemana instansi pemerintah harus dibawa agar eksis, antisipatif, dan inovatif. Visi adalah suatu gambaran menantang tentang keadaan masa depan yang diinginkan oleh instansi pemerintah. Menurut Amin Widjaja Tunggal (2002: 7), visi merupakan "*what we believe we can do*" pada situasi masa akan datang yang dikehendaki suatu perusahaan dengan tujuan untuk mengarahkan, mengendalikan, dan menantang organisasi secara keseluruhan untuk merealisasikannya pada masa yang akan datang.

Penerapan visi yang telah ditetapkan pada suatu organisasi, dicapai melalui pelaksanaan misi yang menurut Keputusan Presiden RI No. 7 tahun 1999 adalah suatu yang harus dilaksanakan oleh instansi pemerintah agar tujuan organisasi dapat terlaksana dan berhasil dengan baik. Dengan pernyataan misi tersebut, diharapkan seluruh pegawai dan pihak yang berkepentingan dapat mengenal instansi pemerintah, dan mengetahui peran dan program-programnya serta hasil yang akan diperoleh di masa mendatang. Menurut Kaplan dan Norton (2000: 22), pernyataan misi (*mission statement*) menyatakan berbagai keyakinan dan mengidentifikasi pasar sasaran dan produk utama perusahaan. Pernyataan misi harus inspirasional, memberi energi dan motivasi kepada perusahaan. Dari visi dan misi inilah akan diterjemahkan ke dalam berbagai tujuan dan ukuran yang tersusun dalam empat perspektif *Scorecard*, yaitu keuangan,

pelanggan, proses bisnis internal, serta pembelajaran dan pertumbuhan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka visi dan misi Imigrasi sebagai arah yang hendak dituju dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya sehari-hari adalah sebagai berikut:

- a. Visi: Menjadikan insan Imigrasi yang profesional, berwibawa, dan berwawasan global.
- b. Misi:
 - 1) Melaksanakan pelayanan yang cepat;
 - 2) Memberikan kemudahan yang berkualitas dalam pelayanan terhadap masyarakat; serta
 - 3) Melaksanakan pengawasan dan pemantauan orang asing dalam kerangka mengamankan serta menunjang pembangunan nasional, dibutuhkan sumber daya manusia yang terampil, berdisiplin, kompetitif, dan profesional.

Dari pernyataan visi dan misi Imigrasi tersebut jelas bahwa penggunaan program loyalti SAPHIRE dan ECS berbasis teknologi pengamanan dalam pelayanan terhadap lalu lintas orang masuk dan keluar wilayah Indonesia melalui Bandara Soekdnio-Hatta merupakan upaya untuk menyelesaikan *misi* pelayanan, pengawasan, dan pengamanan dalam wujud pelayanan yang cepat sehingga misi Imigrasi untuk memberikan kemudahan yang berkualitas dalam pelayanan kepada masyarakat ditengah keterbatasan anggaran dan teknologi yang dikuasainya dapat terlaksana sesuai dengan rencana. Hal ini berarti bahwa pelaksanaan program pelayanan keimigrasian dengan melibatkan pihak ketiga, dalam lalu lintas keimigrasian merupakan suatu upaya untuk mengatasi kendala anggaran dan

penguasaan teknologi dalam mewujudkan misi pelayanan keimigrasian yang berkualitas.

3. Struktur Organisasi

Menurut Stephen P. Robbins (1994: 126-127), secara umum, ada tiga komponen utama dalam pembentukan struktur organisasi yang mencerminkan keefektifannya mencapai tujuan organisasi, yaitu kompleksitas, formalisasi, dan sentralisasi. Kompleksitas merujuk pada tingkat diferensiasi yang terdapat dalam sebuah organisasi yang tercermin dari tingkat hirarki (vertikal), spesialisasi pekerjaan (horisontal), dan penyebaran pekerjaan secara geografis (spasial). Formalisasi pada struktur organisasi tercermin pada tingkat standarisasi pekerjaan, sedangkan sentralisasi mencerminkan tingkatan kekuasaan membuat kebijaksanaan atau pengambilan keputusan.

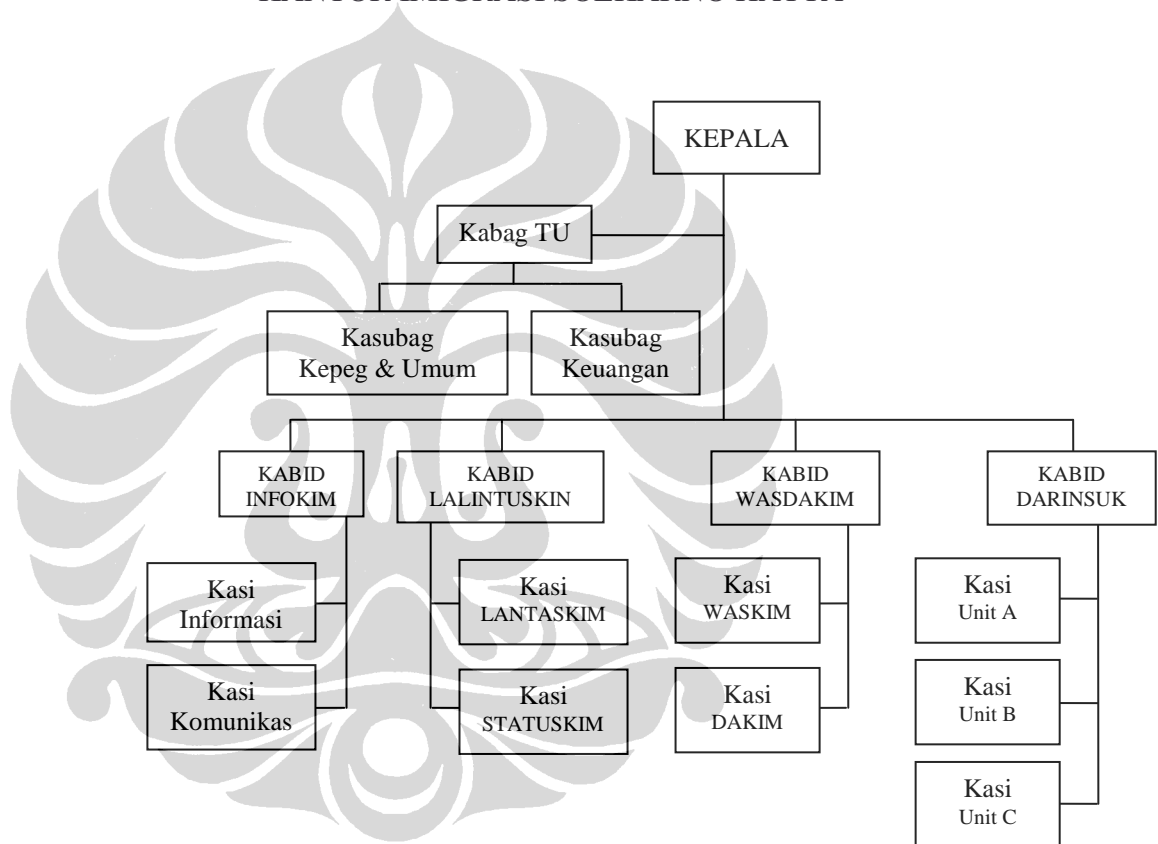
Sejalan dengan pandangan tersebut, struktur organisasi Kantor Imigrasi Soekarno-Hatta Jakarta disusun berdasarkan tugas pokoknya untuk menyelenggarakan pelayanan, pengawasan, dan penegakan hukum di bidang keimigrasian, utamanya dalam pelaksanaan tugas pendaratan berupa izin masuk dan keluar wilayah Indonesia dalam rangka mewujudkan visi dan misi Imigrasi. Dengan demikian, kompleksitas struktur organisasi Kantor Imigrasi Soekarno-Hatta merupakan cerminan dari diferensiasi spasial, (pelaksanaan pekerjaan di dalam terminal dan luar terminal bandara); spesialisasi pembagian tugas fasilitatif dan teknis; formalisasi tugas, fungsi, prosedur dan kewenangan masing-masing unit kerja; serta hirarki yang mencerminkan sentralisasi pengambilan keputusan dalam melaksanakan tugas pelayanan dan pengawasan ke imigrasian di luar dan di dalam terminal bandara internasional.

Penyusunan organisasi sesuai dengan kaidah struktur yang demikian tersebut dapat dilihat dalam gambar struktur organisasi Kantor Imigrasi Soekarno-Hatta Jakarta berikut ini.

Gambar 4.1

Struktur Organisasi

KANTOR IMIGRASI SOEKARNO HATTA



4. Sumber Daya Manusia

Dukungan sumber daya yang memegang peranan penting dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Kantor Imigrasi Soekarno-Hatta selain dukungan anggaran serta sarana dan prasarana adalah adanya sumber daya manusia yang memiliki kemampuan untuk mewujudkan visi dan misi Imigrasi, utamanya dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat. Meskipun tidak seluruh pegawai terlibat dalam operasional pelayanan

keimigrasian dengan menggunakan Kartu SAPHIRE, bukan berarti operasional pelayanan tersebut berjalan sendiri tanpa kendali dari Imigrasi. Tugas supervise operasional tersebut berada dibawah Kepala Kantor Imigrasi, dalam hal ini dilaksanakan oleh Kepala Bidang Pendaratan dan Izin Masuk yang bertugas di terminal Bandara (*immigration area*).

Keadaan sumber daya manusia Kantor Imigrasi Soekarno Hatta hingga akhir (Desember) 2007 dari segi jumlah pegawai, baik yang bertugas di terminal Bandara maupun di Kantor Imigrasi yang terletak di luar terminal Bandara, adalah sebanyak 382 orang dengan rincian sebagai berikut:

a. Keadaan Sumber Daya Manusia berdasarkan Tingkat Pendidikan

Keadaan pegawai Kantor Imigrasi Soekarno Hatta dilihat dari tingkat Pendidikan dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.1. Data Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah
1	SD	5
2	SLTP	18
3	SLTA	202
4	D3	56
5	S1	92
6	S2	9
Jumlah		382

Dari tabel di atas terlihat bahwa lebih dari separuh pegawai Kantor Imigrasi Soekarno Hatta berpendidikan SLTA. Sementara yang memiliki pendidikan akademis 157 orang, dengan perincian 9 orang berpendidikan S2, 92 orang berpendidikan S1, dan 56 berpendidikan D3. Hanya 23 orang yang dapat digolongkan memiliki latar belakang pendidikan dasar dan menengah pertama.

b. Keadaan Sumber Daya Manusia berdasarkan Tingkat Eselon Jabatan

Keadaan pegawai Kantor Imigrasi Soekarno Hatta dilihat dari tingkat eselon jabatan dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.2. Data Pegawai Berdasarkan Tingkat Eselon Jabatan

No	Tingkat Eselon Jabatan	Eselon	Jumlah
1	Kepala Kantor	II	1
2	Kepala Bagian	III	1
3	Kepala Bidang	III	4
4	Kepala Subbagian	IV	2
5	Kepala Seksi	IV	10
6	Pegawai	Non Eselon	364
Jumlah		382	382

Dari segi posisi jabatan struktural berdasarkan tingkat eselon dan non eselon, distribusi pegawai menunjukkan besaran struktur organisasi dan tingkat pekerjaan yang harus dilaksanakan. Hal ini tercermin dalam jumlah pegawai non eselon yang mencapai 364 orang yang berada di bawah kendali 12 orang pejabat eselon IV, 5 orang pejabat eselon III dan 1 orang pejabat eselon II selaku pimpinan atau kepala kantor.

B. Profil Responden

Pada sub bab ini disajikan profil responden yang terdiri dari jenis kelamin, status, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja. Uraian secara rinci masing-masing profil responden tersebut adalah sebagai berikut:

1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dilihat dari jenis kelaminnya, sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah pria, yaitu 136 orang (73,9%), sedangkan responden yang berjenis kelamin wanita sebanyak 48 responden (26,1%).

Tabel 4.3

Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Pria	136	73,9
2	Wanita	48	26,1
Jumlah		184	100

2. Profil Responden Status Perkawinan

Berdasarkan status perkawinannya, mayoritas responden dalam penelitian ini sudah kawin (62%), sedangkan responden yang belum kawin sebanyak 70 responden (38%).

Tabel 4.4

Profil Responden Berdasarkan Status Perkawinan

No	Status Perkawinan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Kawin	114	62,0
2	Belum kawin	70	38,0
Jumlah		184	100

3. Profil Responden Berdasarkan Usia

Dilihat berdasarkan usianya, responden dalam penelitian ini sebagian besar berusia 21 - 30 tahun (52,7%), diikuti dengan responden yang berusia 31 – 40 sebanyak 34 responden (18,5%). Responden yang berusia > 5 tahun sebanyak 26 responden (14,1%), 41 – 50 tahun sebanyak 23 responden (12,5%), dan usia \leq 20 tahun sebanyak 4 responden (2,2%).

Tabel 4.5
Profil Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	≤ 20 tahun	4	2,2
2	21 – 30 tahun	97	52,7
3	31 – 40 tahun	34	18,5
4	41 – 50 tahun	23	12,5
5	> 50 tahun	26	14,1
Jumlah		184	100

4. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan tingkat pendidikannya, responden dalam penelitian ini mayoritas berpendidikan Akademi (33,2%). Sementara responden yang memiliki tingkat pendidikan S1 sebanyak 54 responden (29,3%), SMA sebanyak 49 responden (26,6%), S2 sebanyak 13 responden (7,1%), dan SLTP sebanyak 7 responden (3,8%).

Tabel 4.6
Profil Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SLTP	7	3,8
2	SMA	49	26,6
3	Akademi	61	33,2
4	S1	54	29,3
5	S2	13	7,1
Jumlah		184	100

5. Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Dilihat dari lama bekerjanya, sebagian besar responden penelitian ini (38,6%) memiliki masa kerja ≤ 5 tahun. Responden yang memiliki masa kerja 6 – 10 tahun sebanyak 55 orang responden (29,9%), masa kerja lebih dari 20 tahun sebanyak 31 orang responden (16,8%), masa kerja 16 - 20 tahun sebanyak 16 orang responden (8,7%), dan masa kerja 11 – 15 tahun sebanyak 11 orang responden (6,0%).

Tabel 4.7

Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	≤ 5 tahun	71	38,6
2	6 – 10 tahun	55	29,9
3	11 – 15 tahun	11	6,0
4	16 – 20 tahun	16	8,7
5	> 20 tahun	31	16,8
Jumlah		184	100

C. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Mengingat data yang diperoleh dari kuesioner berupa data ordinal, maka pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi Ranks Spearman, sedangkan reliabilitasnya menggunakan Spearman Brown. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas untuk variabel karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi dapat dilihat pada uraian berikut.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Karakteristik Pekerjaan

No. Item	r hitung	r tabel ($\alpha = 0,05$)	Keterangan
1	0,739	0,361	Valid
2	0,588	0,361	Valid
3	0,543	0,361	Valid
4	0,660	0,361	Valid
5	-0,122	0,361	Tidak Valid
6	0,514	0,361	Valid
7	0,685	0,361	Valid
8	0,844	0,361	Valid
9	0,569	0,361	Valid
10	0,404	0,361	Valid
11	0,746	0,361	Valid
12	0,634	0,361	Valid
13	0,661	0,361	Valid
14	0,509	0,361	Valid
15	0,564	0,361	Valid
16	0,769	0,361	Valid
17	-0,044	0,361	Tidak Valid
18	0,492	0,361	Valid
19	0,696	0,361	Valid
20	0,487	0,361	Valid
21	0,706	0,361	Valid
22	0,612	0,361	Valid
23	0,677	0,361	Valid
24	0,702	0,361	Valid
25	0,734	0,361	Valid
Koefisien Reliabilitas	0,864		Reliabel

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi Ranks Spearman, diketahui untuk variabel karakteristik pekerjaan, dari 25 item pernyataan, 2 (dua) di diantaranya tidak valid, yaitu item nomor 5 dan 17. Kedua item tersebut dinyatakan tidak valid karena memiliki nilai r hitung < r tabel. Pada pengujian reliabilitas diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,864. Nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh terlihat cukup besar sehingga menunjukkan bahwa instrumen karakteristik pekerjaan adalah reliabel.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Item Kepuasan Kerja

No. Item	r hitung	r tabel ($\alpha = 0,05$)	Keterangan
1	0,528	0,361	Valid
2	0,721	0,361	Valid
3	0,588	0,361	Valid
4	0,710	0,361	Valid
5	0,734	0,361	Valid
6	-0,051	0,361	Tidak Valid
7	0,598	0,361	Valid
8	0,578	0,361	Valid
9	0,527	0,361	Valid
10	0,676	0,361	Valid
11	0,688	0,361	Valid
12	0,767	0,361	Valid
13	0,650	0,361	Valid
14	-0,030	0,361	Tidak Valid
15	0,621	0,361	Valid
16	0,684	0,361	Valid
17	0,620	0,361	Valid
18	0,630	0,361	Valid
19	0,601	0,361	Valid
20	0,800	0,361	Valid
21	0,660	0,361	Valid
22	0,520	0,361	Valid
23	0,017	0,361	Tidak Valid
24	0,535	0,361	Valid
25	0,686	0,361	Valid
Koefisien Reliabilitas	0,893		Reliabel

Pada variabel kepuasan kerja, dari 25 item pernyataan diketahui 3 item tidak valid, yaitu item nomor 6, 14 dan 23. Dari hasil uji reliabilitas, diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,893. Koefisien reliabilitasnya cukup besar, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen kepuasan kerja adalah reliabel.

Tabel 4.10
 Hasil Uji Validitas Item Komitmen Organisasi

No. Item	r hitung	r tabel ($\alpha = 0,05$)	Keterangan
1	0,667	0,361	Valid
2	0,806	0,361	Valid
3	0,540	0,361	Valid
4	0,610	0,361	Valid
5	0,671	0,361	Valid
6	0,728	0,361	Valid
7	0,556	0,361	Valid
8	-0,053	0,361	Tidak Valid
9	0,600	0,361	Valid
10	0,617	0,361	Valid
11	0,545	0,361	Valid
12	0,721	0,361	Valid
13	0,650	0,361	Valid
14	0,535	0,361	Valid
15	0,730	0,361	Valid
16	0,643	0,361	Valid
17	0,542	0,361	Valid
18	0,567	0,361	Valid
19	0,641	0,361	Valid
20	-0,049	0,361	Tidak Valid
21	0,729	0,361	Valid
22	0,624	0,361	Valid
23	0,635	0,361	Valid
24	0,707	0,361	Valid
25	0,570	0,361	Valid
Koefisien Reliabilitas	0,919		Reliabel

Pada komitmen organisasi, dari 25 item pernyataan diketahui 2 item tidak valid, yaitu item nomor 8 dan 20. Sementara untuk uji reliabilitas diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,919. Nilai koefisien reliabilitasnya cukup besar sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen komitmen organisasi adalah reliabel.

D. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif ini dilakukan untuk melihat kecenderungan jawaban responden untuk setiap item pernyataan, sehingga dapat diperoleh gambaran atau kategori pada masing-masing variabel penelitian. Jawaban responden disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi yang berupa persentase jawaban responden. Dengan analisis deskriptif ini, maka akan diketahui apakah karakteristik pekerjaan sudah dipersepsi sesuai atau baik, kepuasan kerja apakah tergolong tinggi atau rendah, dan apakah komitmen organisasi pegawai terkategori tinggi atau rendah. Secara lebih rinci hasil jawaban responden beserta analisisnya untuk tiap-tiap item dapat dilihat pada uraian berikut.

1. Karakteristik Pekerjaan

Hasil jawaban responden untuk variabel karakteristik pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.11
Hasil Jawaban Responden Variabel Karakteristik Pekerjaan

No	Item Pernyataan	Alternatif Jawaban									
		STS		TS		R		S		SS	
		<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
1.	Pekerjaan memunculkan hal-hal baru yang menuntut kemampuan.	0	0,0	4	2,2	7	3,8	4	2,2	69	37,5
2.	Pekerjaan membutuhkan kreativitas yang tinggi.	1	0,5	14	7,6	20	10,9	14	7,6	53	28,8
3.	Pekerjaan menuntut keterampilan teknis dan non teknis.	0	0,0	2	1,1	4	2,2	2	1,1	80	43,5
4.	Pekerjaan dapat diselesaikan melalui banyak pendekatan kerja.	1	0,5	13	7,1	19	10,3	13	7,1	37	20,1
5.	Bekerja sesuai uraian tugas.	1	0,5	11	6,0	17	9,2	11	6,0	34	18,5
6.	Tugas-tugas di kantor menuntut bekerja secara individual.	7	3,8	67	36,4	41	22,3	67	36,4	8	4,3
7.	Mengenal dengan baik detail pekerjaan saya di kantor.	1	0,5	5	2,7	28	15,2	5	2,7	35	19,0
8.	Mengambil peran yang jelas dalam kerja tim di kantor.	1	0,5	21	11,4	33	17,9	21	11,4	27	14,7
9.	Mengerti apa yang harus dilakukan dalam penyelesaian tugas.	0	0,0	2	1,1	13	7,1	2	1,1	45	24,5
10.	Melibatkan diri dalam setiap pekerjaan secara total.	1	0,5	23	12,5	20	10,9	23	12,5	28	15,2
11.	Merasakan bahwa pekerjaan bermanfaat untuk orang lain.	0	0,0	5	2,7	7	3,8	5	2,7	78	42,4
12.	Hasil kerja benar-benar mempunyai arti nyata bagi organisasi.	2	1,1	4	2,2	12	6,5	4	2,2	70	38,0
13.	Pekerjaan memberikan manfaat besar bagi kehidupan pribadi.	1	0,5	11	6,0	18	9,8	11	6,0	49	26,6
14.	Pekerjaan bermanfaat bagi kepentingan bangsa.	0	0,0	1	0,5	10	5,4	1	0,5	85	46,2
15.	Bebas merencanakan pekerjaan yang akan akann dilakukan.	9	4,9	59	32,1	45	24,5	59	32,1	12	6,5
16.	Memiliki kewenangan penuh atas tugas yang menjadi tanggung jawabnya.	2	1,1	28	15,2	24	13,0	28	15,2	43	23,4
17.	Dalam menyelesaikan tugas, leluasa menggunakan cara-cara tertentu.	2	1,1	44	23,9	32	17,4	44	23,9	20	10,9
18.	Dapat mendelegasikan tugas kepada pegawai lain ketika sedang berhalangan kerja.	10	5,4	18	9,8	33	17,9	18	9,8	31	16,8
19.	Pimpinan memberikan pujian atas hasil kerja.	7	3,8	12	6,5	46	25,0	12	6,5	24	13,0
20.	Pimpinan memberikan penghargaan atas prestasi kerja.	10	5,4	24	13,0	59	32,1	24	13,0	19	10,3
21.	Pimpinan memberikan apresiasi positif atas hasil kerja.	7	3,8	8	4,3	39	21,2	8	4,3	26	14,1
22.	Rekan-rekan di kantor memberikan kritik dan saran atas hasil kerja.	3	1,6	12	6,5	31	16,8	12	6,5	33	17,9
23.	Pimpinan memberikan masukan untuk membenahi kesalahan-kesalahan bawahan.	1	0,5	4	2,2	17	9,2	4	2,2	64	34,8

Sebagaimana terlihat pada tabel di atas, kecenderungan jawaban responden pada setiap item pernyataan variabel karakteristik pekerjaan adalah setuju. Kecenderungan jawaban tersebut memberikan gambaran bahwa sebagian besar responden menilai sesuai atribut-atribut yang melekat pada pekerjaannya. Atribut-atribut tersebut pada dasarnya berhubungan dengan lima aspek, yaitu: variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik.

Untuk beberapa aspek, diketahui juga cukup banyak responden yang menyatakan ragu-ragu (R), sehingga memberikan gambaran bahwa masih cukup banyak pula responden yang menganggap kurang sesuai pada beberapa atribut pekerjaan. Item-item yang masih mendapat jawaban kurang setuju cukup banyak, yaitu: (1) tugas-tugas di kantor menuntut bekerja secara individual, (2) mengenal dengan baik detil pekerjaan di kantor, (3) mengambil peran yang jelas dalam kerja tim di kantor, (4) melibatkan diri dalam setiap pekerjaan secara total, (5) bebas merencanakan pekerjaan yang akan dilakukan, (6) memiliki kewenangan penuh atas tugas yang menjadi tanggung jawabnya, (7) dalam menyelesaikan tugas, leluasa menggunakan cara-cara tertentu, (8) dapat mendelegasikan tugas kepada pegawai lain ketika sedang berhalangan kerja, (9) pimpinan memberikan pujian atas hasil kerja, (10) pimpinan memberikan penghargaan khusus atas prestasi kerja, dan (11) pimpinan memberikan apresiasi positif atas hasil kerja.

2. Kepuasan Kerja

Hasil jawaban responden untuk variabel kepuasan kerja disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.12
Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Kerja

No	Item Pernyataan	Alternatif Jawaban									
		STS		TS		R		S		SS	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1.	Merasa senang dengan pekerjaan yang ditekuni sekarang.	1	0,5	2	1,1	23	12,5	116	63,0	42	22,8
2.	Merasa pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikan.	2	1,1	7	3,8	33	17,9	102	55,4	40	21,7
3.	Dapat mengembangkan potensi di kantor dengan leluasa	5	2,7	20	10,9	29	15,8	102	55,4	28	15,2
4.	Pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.	1	0,5	11	6,0	17	9,2	131	71,2	24	13,0
5.	Merasa dapat menyumbangkan keahlian untuk organisasi.	0	0,0	7	3,8	19	10,3	116	63,0	42	22,8
6.	Kantor memberikan gaji sesuai dengan aturan yang berlaku.	3	1,6	10	5,4	27	14,7	115	62,5	29	15,8
7.	Tunjangan memberikan jaminan bagi hidup sekeluarga.	3	1,6	43	23,4	52	28,3	69	37,5	17	9,2
8.	Insentif yang diberikan kepada sesuai dengan prestasi.	1	0,5	30	16,3	57	31,0	82	44,6	14	7,6
9.	Kantor memberikan kompensasi secara adil untuk semua pegawai.	2	1,1	27	14,7	36	19,6	87	47,3	32	17,4
10.	Kantor memberlakukan kriteria promosi jabatan untuk semua pegawai tanpa pilih kasih.	3	1,6	30	16,3	42	22,8	91	49,5	18	9,8
11.	Kantor melakukan proses promosi secara fair.	2	1,1	26	14,1	45	24,5	93	50,5	18	9,8
12.	Hanya pegawai yang benar-benar memenuhi kriteria yang akhirnya memperoleh peluang untuk dipromosikan.	0	0,0	12	6,5	41	22,3	97	52,7	34	18,5
13.	Promosi jabatan betul-betul sesuai dengan kebutuhan.	1	0,5	21	11,4	39	21,2	105	57,1	18	9,8
14.	Pimpinan memberikan kebebasan untuk mengaktualisasikan potensi diri.	1	0,5	11	6,0	32	17,4	107	58,2	33	17,9
15.	Pimpinan menghargai pendapat atau hasil kerja.	0	0,0	10	5,4	29	15,8	123	66,8	22	12,0
16.	Pimpinan memberikan perasaan terlindungi.	1	0,5	29	15,8	41	22,3	101	54,9	12	6,5
17.	Pimpinan mengembangkan pola komunikasi dua arah yang memungkinkan dapat berkomunikasi dengan leluasa.	0	0,0	12	6,5	44	23,9	106	57,6	22	12,0
18.	Pimpinan memperlakukan pegawai dengan adil dan bijaksana.	1	0,5	13	7,1	50	27,2	83	45,1	37	20,1
19.	Rekan-rekan kerja segera menolong ketika mengetahui ada yang membutuhkan pertolongan.	0	0,0	7	3,8	15	8,2	121	65,8	41	22,3
20.	Merasa kolega sekerja adalah teman baik untuk berbagi rasa.	0	0,0	6	3,3	17	9,2	126	68,5	35	19,0
21.	Merasa tenang ketika berada di tengah-tengah rekan-rekan kerja.	0	0,0	5	2,7	20	10,9	130	70,7	29	15,8
22.	Kolega sekerja memberikan ucapan selamat ketika ada yang sedang meraih keberhasilan.	0	0,0	3	1,6	17	9,2	128	69,6	36	19,6

Dari rangkuman hasil jawaban responden di atas diketahui kecenderungan jawaban responden untuk setiap item pernyataan yang sebagian besar adalah setuju. Hasil jawaban ini menunjukkan secara umum atau sebagian besar pegawai di lingkungan Kantor Imigrasi Bandara Soekarno – Hatta memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja tersebut yaitu dilihat berdasarkan aspek pekerjaan, upah, peluang promosi, pengawasan, dan mitra kerja.

Pada beberapa aspek kepuasan kerja, terlihat cukup banyak responden yang menjawab ragu-ragu (R), sehingga mengindikasikan bahwa masih cukup banyak responden yang merasa puas terhadap aspek-aspek tertentu. Aspek-aspek kepuasan kerja yang mendapat jawaban kurang setuju cukup banyak, yaitu: (1) dapat mengembangkan potensi di kantor dengan leluasa, (2) tunjangan yang diterima memberikan jaminan bagi hidup sekeluarga, (3) insentif yang diberikan sesuai dengan prestasi, (4) kantor memberikan kompensasi secara adil untuk semua pegawai, (5) kantor memberlakukan kriteria promosi jabatan untuk semua pegawai tanpa pilih kasih, (6) kantor melakukan proses promosi secara fair, (7) hanya pegawai yang benar-benar memenuhi kriteria yang akhirnya memperoleh peluang untuk dipromosikan, (8) promosi jabatan yang dilakukan di kantor betul-betul sesuai dengan kebutuhan, (9) pimpinan memberikan kebebasan kepada untuk mengaktualisasikan potensi diri, (10) pimpinan memberikan perasaan terlindungi, (11) pimpinan mengembangkan pola komunikasi dua arah yang memungkinkan dapat berkomunikasi dengan leluasa, dan (12) pimpinan memperlakukan pegawai dengan adil dan bijaksana.

3. Komitmen Organisasi

Di bawah ini disajikan hasil jawaban responden untuk variabel komitmen organisasi yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner terhadap 184 responden.

Tabel 4.13

Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Mengenai Komitmen Organisasi

No	Item Pernyataan	Alternatif Jawaban									
		STS		TS		R		S		SS	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1.	Masalah-masalah yang dihadapi organisasi adalah juga menjadi masalah juga pegawai.	0	0,0	16	8,7	16	8,7	121	65,8	31	16,8
2.	Menceritakan kepada kolega bahwa organisasi ini merupakan tempat bekerja yang baik.	0	0,0	7	3,8	28	15,2	112	60,9	37	20,1
3.	Bersedia bekerja keras melebihi apa yang biasa diharapkan.	1	0,5	12	6,5	21	11,4	110	59,8	40	21,7
4.	Bangga menceritakan kepada orang lain menjadi pegawai di organisasi ini.	1	0,5	22	12,0	21	11,4	101	54,9	39	21,2
5.	Yakin organisasi ini benar-benar dapat menjamin masa depan sekeluarga.	4	2,2	17	9,2	22	12,0	111	60,3	30	16,3
6.	Tetap loyal bekerja di organisasi ini.	0	0,0	2	1,1	15	8,2	127	69,0	40	21,7
7.	Merasa bersalah bila harus meninggalkan organisasi ini untuk bekerja di tempat lain.	0	0,0	16	8,7	28	15,2	110	59,8	30	16,3
8.	Tugas sebagai pegawai antara lain melihat apakah organisasi ini telah berjalan sesuai dengan peraturan	1	0,5	18	9,8	37	20,1	106	57,6	22	12,0
9.	Berusaha mematuhi peraturan-peraturan organisasi.	0	0,0	1	0,5	3	1,6	128	69,6	52	28,3
10.	Bekerja dengan menjunjung tinggi nilai-nilai organisasi.	0	0,0	3	1,6	10	5,4	117	63,6	54	29,3
11.	Tidak akan membiarkan penyelewengan atas norma-norma yang berlaku.	0	0,0	8	4,3	29	15,8	106	57,6	41	22,3
12.	Mendukung otoritas organisasi untuk memberikan sanksi yang tegas terhadap setiap pelanggaran.	1	0,5	6	3,3	20	10,9	120	65,2	37	20,1
13.	Demi kemajuan organisasi, berusaha menyokong pembaruan atas peraturan-peraturan yang berlaku.	1	0,5	1	0,5	18	9,8	118	64,1	46	25,0
14.	Tidak rela jika peraturan organisasi di langgar oleh anggota organisasi.	0	0,0	1	0,5	27	14,7	115	62,5	41	22,3
15.	Menjadi pegawai di organisasi ini sangat menyenangkan	1	0,5	12	6,5	47	25,5	102	55,4	22	12,0
16.	Tetap akan bekerja di organisasi ini karena yakin dapat memenuhi kebutuhan.	0	0,0	7	3,8	29	15,8	124	67,4	24	13,0
17.	Kenyamanan bekerja di organisasi ini mendorong untuk tetap bertahan.	0	0,0	9	4,9	25	13,6	122	66,3	28	15,2
18.	Kesejahteraan yang diberikan organisasi ini mendorong untuk terus bekerja dengan baik.	2	1,1	17	9,2	51	27,7	90	48,9	24	13,0
19.	Kebebasan berpikir yang dikembangkan organisasi ini sehaluan dengan kepribadian	0	0,0	13	7,1	37	20,1	117	63,6	17	9,2
20.	Keakraban yang terjadi di organisasi ini mendorong untuk tidak ingin bekerja di tempat lain.	2	1,1	7	3,8	28	15,2	117	63,6	30	16,3
21.	Pola komunikasi dua arah yang dikembangkan organisasi ini mendorong merasa dimanusiakan.	0	0,0	14	7,6	21	11,4	114	62,0	35	19,0
22.	Pengembangan diri pegawai di organisasi ini sesuai dengan keinginan.	0	0,0	9	4,9	44	23,9	109	59,2	22	12,0
23.	Merasa rugi besar jika meninggalkan organisasi ini.	2	1,1	14	7,6	32	17,4	105	57,1	31	16,8

Berdasarkan rekapitulasi jawaban responden di atas, diketahui sebagian besar responden menjawab setuju untuk setiap itemnya. Kecenderungan jawaban responden yang demikian menunjukkan bahwa secara umum pegawai di lingkungan Kantor Imigrasi Bandara Soekarno-Hatta memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Komitmen organisasi tersebut dilihat berdasarkan komitmen afektif, normatif dan rasional.

Pada beberapa item pernyataan terlihat responden yang menyatakan ragu-ragu (R) cukup banyak, sehingga dalam hal-hal tertentu, cukup banyak pula responden yang kurang komitmennya. Item-item pernyataan yang jawaban ragu-ragunya cukup banyak, yaitu: (1) menceritakan kepada kolega sekerja bahwa organisasi ini merupakan tempat bekerja yang baik, (2) bangga menceritakan kepada orang lain menjadi pegawai di organisasi ini, (3) merasa bersalah bila harus meninggalkan organisasi ini untuk bekerja di tempat lain, (4) tugas sebagai pegawai antara lain melihat apakah organisasi ini telah berjalan sesuai dengan peraturan yang berlaku, (5) berpikir menjadi pegawai di organisasi ini sangat menyenangkan, karena dapat mengaktualisasikan diri dengan leluasa, (6) kesejahteraan yang diberikan organisasi ini mendorong untuk terus bekerja dengan baik, (7) kebebasan berpikir yang dikembangkan organisasi ini sehaluan dengan kepribadian, sehingga terdorong untuk tetap bekerja di organisasi ini, (8) keakraban yang terjadi di organisasi ini mendorong untuk tidak ingin bekerja di tempat lain, (9) pengembangan diri pegawai di organisasi ini sesuai dengan keinginan, sehingga merasa tentram mengabdikan diri di organisasi ini, dan (10) merasa rugi besar jika meninggalkan organisasi ini.

Untuk melihat komitmen organisasi pegawai secara lebih detail, berikut ini disajikan tabulasi antara karakteristik pegawai (jenis kelamin, usia, pendidikan, status, lama bekerja) dengan komitmen organisasi

Tabel 4.14
Tabulasi Silang Antara Jenis Kelamin Dengan Komitmen Organisasi

Crosstab

			Komitmen organisasi (Y)				Total
			Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat tinggi	
Jenis kelamin Laki - Laki	Count	3	63	68	2	136	
	Expected Count	3.7	69.5	61.3	1.5	136.0	
	% of Total	1.6%	34.2%	37.0%	1.1%	73.9%	
Perempuan	Count	2	31	15	0	48	
	Expected Count	1.3	24.5	21.7	.5	48.0	
	% of Total	1.1%	16.8%	8.2%	.0%	26.1%	
Total	Count	5	94	83	2	184	
	Expected Count	5.0	94.0	83.0	2.0	184.0	
	% of Total	2.7%	51.1%	45.1%	1.1%	100.0%	

Sumber: Hasil penelitian lapangan diolah dengan program SPSS Versi 13.0

Berdasarkan tabel tabulasi silang di atas, terlihat antara responden pria dan wanita cenderung tidak menunjukkan perbedaan dalam hal komitmen organisasinya. Untuk responden laki-laki maupun perempuan sama-sama memiliki komitmen yang tergolong tinggi. Untuk lebih memperjelas apakah jenis kelamin memiliki hubungan dengan komitmen organisasi, maka perlu dilihat nilai Chi Square dan P value atau signifikansi. Berdasarkan hasil perhitungan, diketahui nilai Chi Square (lampiran) yang diperoleh sebesar 6,288 dengan signifikansi sebesar 0,098. Nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa jenis kelamin tidak memiliki hubungan dengan komitmen organisasi. Hal ini berarti antara pegawai laki-laki dan pegawai perempuan cenderung memiliki komitmen organisasi yang sama. Dengan demikian komitmen organisasi pegawai tidak ditentukan oleh jenis kelaminnya.

Tabel 4.15
Tabulasi Silang Antara Usia Dengan Komitmen Organisasi

Crosstab

			Komitmen organisasi (Y)				Total
			Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat tinggi	
Usia	<= 20 tahun	Count	0	2	2	0	4
		Expected Count	.1	2.0	1.8	.0	4.0
		% of Total	.0%	1.1%	1.1%	.0%	2.2%
21 - 30 tahun	Count	Count	3	51	41	2	97
		Expected Count	2.6	49.6	43.8	1.1	97.0
		% of Total	1.6%	27.7%	22.3%	1.1%	52.7%
31 - 40 tahun	Count	Count	2	17	15	0	34
		Expected Count	.9	17.4	15.3	.4	34.0
		% of Total	1.1%	9.2%	8.2%	.0%	18.5%
41 - 50 tahun	Count	Count	0	12	11	0	23
		Expected Count	.6	11.8	10.4	.3	23.0
		% of Total	.0%	6.5%	6.0%	.0%	12.5%
> 50 tahun	Count	Count	0	12	14	0	26
		Expected Count	.7	13.3	11.7	.3	26.0
		% of Total	.0%	6.5%	7.6%	.0%	14.1%
Total	Count	Count	5	94	83	2	184
		Expected Count	5.0	94.0	83.0	2.0	184.0
		% of Total	2.7%	51.1%	45.1%	1.1%	100.0%

Sumber: Hasil penelitian lapangan diolah dengan program SPSS Versi 13.0

Dari tabel tabulasi silang di atas terlihat tidak adanya kecenderungan yang berbeda dalam hal komitmen organisasi pegawai dilihat berdasarkan tingkat usianya. Hal ini terlihat dari responden dalam setiap kategori usia yang umumnya memiliki komitmen organisasi sedang. Berdasarkan hasil perhitungan Chi Square diperoleh nilai sebesar 5,398 dan signifikansi sebesar 0,943. Diketahui nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 0,05 yang berarti tingkat usia pegawai tidak berhubungan dengan komitmen organisasi. Hasil ini memberikan pengertian bahwa semakin tua usia pegawai tidak akan berimplikasi pada komitmen organisasi yang lebih tinggi. Sebaliknya, semakin muda pegawai juga tidak menyebabkan pegawai lebih tinggi komitmen organisasinya.

Tabel 4.16
Tabulasi Silang Antara Pendidikan Dengan Komitmen Organisasi

Crosstab

			Komitmen organisasi (Y)				Total
			Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat tinggi	
Pendidikan	SLTP	Count	0	2	4	1	7
		Expected Count	.2	3.6	3.2	.1	7.0
		% of Total	.0%	1.1%	2.2%	.5%	3.8%
	SMA	Count	0	21	28	0	49
		Expected Count	1.3	25.0	22.1	.5	49.0
		% of Total	.0%	11.4%	15.2%	.0%	26.6%
	Akademi	Count	1	26	33	1	61
		Expected Count	1.7	31.2	27.5	.7	61.0
		% of Total	.5%	14.1%	17.9%	.5%	33.2%
S1	Count	3	35	16	0	54	
	Expected Count	1.5	27.6	24.4	.6	54.0	
	% of Total	1.6%	19.0%	8.7%	.0%	29.3%	
S2	Count	1	10	2	0	13	
	Expected Count	.4	6.6	5.9	.1	13.0	
	% of Total	.5%	5.4%	1.1%	.0%	7.1%	
Total	Count	5	94	83	2	184	
	Expected Count	5.0	94.0	83.0	2.0	184.0	
	% of Total	2.7%	51.1%	45.1%	1.1%	100.0%	

Sumber: Hasil penelitian lapangan diolah dengan program SPSS Versi 13.0

Dari tabulasi silang di atas terlihat tidak adanya perbedaan yang mencolok mengenai komitmen organisasi pegawai yang berpendidikan SLTP, SMA, Akademi, S1 dan S2. Dari tabel tabulasi silang terlihat semua pegawai cenderung memiliki komitmen organisasi sedang dan tinggi. Namun hasil perhitungan Chi Square menunjukkan hasil sebesar 31,414 dengan signifikansi 0,002. Karena nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan memiliki hubungan dengan komitmen organisasi. Artinya, tingkat pendidikan pegawai dapat menentukan rendah atau tingginya komitmen organisasi pegawai.

Tabel 4.17
Tabulasi Silang Antara Status Dengan Komitmen Organisasi

Crosstab

			Komitmen organisasi (Y)				Total
			Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat tinggi	
Status	Menikah	Count	5	60	48	1	114
		Expected Count	3.1	58.2	51.4	1.2	114.0
		% of Total	2.7%	32.6%	26.1%	.5%	62.0%
	Belum menikah	Count	0	34	35	1	70
		Expected Count	1.9	35.8	31.6	.8	70.0
		% of Total	.0%	18.5%	19.0%	.5%	38.0%
Total		Count	5	94	83	2	184
		Expected Count	5.0	94.0	83.0	2.0	184.0
		% of Total	2.7%	51.1%	45.1%	1.1%	100.0%

Sumber: Hasil penelitian lapangan diolah dengan program SPSS Versi 13.0

Dari tabel di atas terlihat tidak adanya perbedaan yang mencolok antara responden yang sudah menikah maupun yang belum menikah. Pegawai yang sudah menikah maupun yang belum menikah sama-sama memiliki komitmen organisasi sedang dan tinggi. Nilai Chi Square membuktikan bahwa status pernikahan tidak berhubungan signifikan dengan komitmen organisasi. Ini terlihat dari nilai Chi Square yang diperoleh sebesar 3,931 dengan signifikansi 0,269. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti status pernikahan tidak berhubungan dengan komitmen organisasi.

Tabel 4.18
Tabulasi Silang antara Lama Bekerja dengan Komitmen Organisasi

Crosstab

			Komitmen organisasi (Y)				Total
			Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat tinggi	
Lama bekerja	<= 5 tahun	Count	0	30	39	2	71
		Expected Count	1.9	36.3	32.0	.8	71.0
		% of Total	.0%	16.3%	21.2%	1.1%	38.6%
	6 - 10 tahun	Count	4	35	16	0	55
		Expected Count	1.5	28.1	24.8	.6	55.0
		% of Total	2.2%	19.0%	8.7%	.0%	29.9%
	11 - 15 tahun	Count	1	7	3	0	11
		Expected Count	.3	5.6	5.0	.1	11.0
		% of Total	.5%	3.8%	1.6%	.0%	6.0%
	16 - 20 tahun	Count	0	5	11	0	16
		Expected Count	.4	8.2	7.2	.2	16.0
		% of Total	.0%	2.7%	6.0%	.0%	8.7%
	> 20 tahun	Count	0	17	14	0	31
		Expected Count	.8	15.8	14.0	.3	31.0
		% of Total	.0%	9.2%	7.6%	.0%	16.8%
Total		Count	5	94	83	2	184
		Expected Count	5.0	94.0	83.0	2.0	184.0
		% of Total	2.7%	51.1%	45.1%	1.1%	100.0%

Sumber: Hasil penelitian lapangan diolah dengan program SPSS Versi 13.0

Dilihat dari lamanya menjadi pegawai, berdasarkan tabulasi silang di atas terlihat tidak adanya kecenderungan yang berbeda secara mencolok antara responden yang telah menjadi pegawai ≤ 5 tahun, dengan responden yang telah menjadi pegawai 6 – 10 tahun, 11 – 15 tahun, 16 – 20 tahun, dan > 20 tahun. Sebagian besar pegawai yang memiliki masa kerja ≤ 5 tahun, 6 – 10 tahun, 11 – 15 tahun, 16 – 20 tahun, atau lebih dari 20 tahun sama-sama memiliki komitmen organisasi yang sedang dan tinggi. Dari hasil perhitungan Chi Square diperoleh nilai sebesar 24,076 dan signifikansi sebesar 0,020. Nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa lama bekerja berhubungan signifikan dengan komitmen organisasi. Artinya, semakin lama pegawai bekerja dapat mempengaruhi menjamin komitmen organisasinya.

E. Pengujian Hipotesis

Di bawah ini diuraikan analisis hasil perhitungan statistik berikut analisisnya yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Analisis statistik yang digunakan meliputi koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t, uji F, dan regresi.

1. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasi

Hasil perhitungan statistik yang meliputi regresi, korelasi, koefisien determinasi, dan uji t, yang perhitungannya menggunakan bantuan komputer program SPSS versi 15 untuk pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi, terangkum pada tabel 4.19 berikut.

Tabel 4.19

Rangkuman Hasil Perhitungan Regresi, Korelasi Koefisien Determinasi,
Dan Uji t Pengaruh Karakteristik Pekerjaan
Terhadap Komitmen Organisasi

Uraian	Karakteristik pekerjaan	t_{hit}	t_{tab}
Koefisien Korelasi (r)	0,600	10,112	1,645
Koefisien Determinasi (r^2)	0,360		
Konstanta (a)	23,460		
Koefisien Regresi (b)	0,684		

Dari tabel di atas tampak hasil perhitungan pertama adalah koefisien korelasi (r). Koefisien korelasi menunjukkan tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Artinya apakah baik buruk atau tinggi rendahnya suatu variabel terikat berhubungan dengan variabel bebas. Tingkat hubungan yang dapat terjadi bervariasi, mulai dari sangat lemah, lemah, sedang, kuat sampai sangat kuat. Hubungan yang terjadi terbagi menjadi dua arah, yaitu positif dan negatif. Jika nilainya positif berarti hubungannya positif, sehingga semakin tinggi variabel bebas semakin tinggi pula variabel terikat; sebaliknya semakin rendah variabel bebas semakin rendah pula variabel terikat. Kemudian jika nilainya negatif, berarti semakin tinggi variabel bebas semakin rendah variabel terikat dan semakin rendah variabel bebas maka variabel terikat semakin tinggi. Berdasarkan hasil perhitungan, sebagaimana terlihat dalam tabel 4.13, diketahui bahwa nilai koefisien korelasinya (r) sebesar 0,600. Koefisien korelasinya bernilai positif sehingga mencerminkan bahwa karakteristik pekerjaan mempunyai hubungan positif dengan komitmen organisasi, sehingga semakin baik karakteristik pekerjaan maka semakin tinggi komitmen organisasi.

Perhitungan kedua yaitu koefisien determinasi. Koefisien determinasi mencerminkan seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi diperoleh dengan mengkuadratkan nilai koefisien korelasi. Koefisien determinasi yang mencerminkan seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 0,360. Dengan demikian dapat diketahui baik buruknya komitmen organisasi pegawai dapat dijelaskan oleh variabel karakteristik pekerjaan sebesar 36%.

Selanjutnya adalah perhitungan uji t untuk pengujian hipotesis. Adapun hipotesis pertama yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

H_{01} : Tidak terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi pegawai Kantor Imigrasi Bandara Soekarno-Hatta

H_{a1} : Terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi pegawai Kantor Imigrasi Bandara Soekarno-Hatta.

Kriteria pengambilan keputusan untuk pengujian hipotesis di atas adalah H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak jika t hitung $<$ t tabel; sebaliknya, H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima jika t hitung $>$ t tabel (α , df), maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima.

Berdasarkan hasil perhitungan seperti terlihat pada tabel 4.19, diperoleh nilai t hitung sebesar 10,112, sedangkan nilai t tabel menggunakan taraf signifikansi (α) = 5% dan df = 182 sebesar 1,645. Nilai t hitung $>$ t tabel, sehingga H_{01} ditolak atau H_{a1} diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi pegawai Kantor Imigrasi Bandara Soekarno-Hatta.

Pada tabel 4.19 juga diperoleh nilai konstanta (a) 23,46 dan koefisien regresi (b) 0,684, sehingga dapat dituliskan persamaan regresi

linier sederhana $\hat{Y} = 23,460 + 0,684X_1$. Berdasarkan persamaan regresi tersebut, maka setiap kenaikan satu satuan variabel karakteristik pekerjaan menyebabkan kenaikan komitmen organisasi sebesar 0,684 pada konstanta 23,460.

Untuk melengkapi analisis, di bawah ini juga disajikan hasil analisis regresi untuk tiap-tiap indikator karakteristik pekerjaan. Indikator karakteristik pekerjaan terdiri dari variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik.

Tabel 4.20
Rangkuman Hasil Perhitungan Regresi dan Uji t Pengaruh Indikator Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43.852	5.572		7.869	.000
	Variasi Keterampilan	.395	.306	.092	1.288	.199
	Identitas Tugas	.021	.208	.007	.100	.920
	Signifikansi Tugas	.413	.256	.108	1.614	.108
	Otonomi	.432	.234	.128	1.841	.067
	Umpan Balik	2.129	.344	.460	6.186	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil perhitungan di atas terlihat bahwa hanya ada satu indikator karakteristik pekerjaan yang pengaruhnya signifikan terhadap komitmen organisasi, yaitu indikator umpan balik. Untuk indikator umpan balik terlihat *p value* atau nilai signifikansi $(0,000) < 0,05$ yang berarti signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa dari lima indikator karakteristik pekerjaan hanya umpan balik yang pengaruhnya signifikan. Sementara untuk indikator variasi tugas, identitas tugas, signifikansi tugas dan otonomi tidak memiliki pengaruh signifikan. Untuk indikator-indikator tersebut terlihat dari hasil perhitungan nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05, yang berarti pengaruhnya tidak signifikan.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Di bawah ini disajikan hasil perhitungan korelasi, koefisien determinasi, uji t, dan regresi pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

Tabel 4.21

Rangkuman Hasil Perhitungan Regresi, Korelasi Koefisien Determinasi, Dan Uji t Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Uraian	Kepuasan kerja	t_{hit}	t_{tab}
Koefisien Korelasi (r)	0,692	12,944	1,645
Koefisien Determinasi (r^2)	0,479		
Konstanta (a)	27,765		
Koefisien Regresi (b)	0,670		

Sebagaimana telah dijelaskan pada pengujian hipotesis pertama, koefisien korelasi menunjukkan tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diketahui bahwa nilai koefisien korelasinya (r) sebesar 0,692. Koefisien korelasi yang bernilai positif mencerminkan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan positif dengan komitmen organisasi, sehingga semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi komitmen organisasi pegawai. Sementara koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,479, yang berarti bahwa baik buruknya komitmen organisasi, 47,9% dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja.

Hipotesis kedua yang diuji dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H_{02} : Tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai Kantor Imigrasi Bandara Soekarno-Hatta.

H_{a2} : Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai Kantor Imigrasi Bandara Soekarno – Hatta.

Dengan menggunakan ketentuan yang sama seperti pada pengujian hipotesis pertama, maka berdasarkan hasil perhitungan seperti terlihat pada tabel 4.21 diketahui nilai t hitung sebesar 12,944. Sementara nilai t tabel menggunakan taraf signifikansi (α) = 5% dan $df = 182$ adalah 1,645. Nilai t hitung $>$ t tabel, sehingga H_{02} ditolak atau H_{a2} diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai pada Kantor Imigrasi Bandara Soekarno–Hatta.

Selanjutnya, dari hasil perhitungan diperoleh nilai konstanta = 27,765 dan koefisien regresi = 0,67, sehingga model persamaan regresi linier sederhana untuk pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai adalah $\hat{Y} = 27,765 + 0,670X_2$. Dari persamaan regresi tersebut, maka setiap kenaikan satu satuan variabel kepuasan kerja menyebabkan kenaikan komitmen organisasi sebesar 0,670 pada konstanta 27,765.

Untuk melengkapi analisis, di bawah ini juga disajikan hasil analisis regresi untuk tiap-tiap indikator kepuasan kerja. Indikator kepuasan kerja terdiri dari pekerjaan itu sendiri, upah, peluang promosi, pengawasan dan mitra kerja.

Tabel 4.22
Rangkuman Hasil Perhitungan Regresi dan Uji t Pengaruh Indikator
Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.187	4.727		6.175	.000
	Pekerjaan itu Sendiri	.335	.209	.101	1.597	.112
	Upah	.735	.205	.267	3.584	.000
	Peluang Promosi	.229	.261	.073	.878	.381
	Pengawasan	.641	.296	.171	2.165	.032
	Mitra Kerja	2.262	.390	.343	5.794	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diketahui dari lima indikator kepuasan kerja yang berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi adalah indikator upah, pengawasan dan mitra kerja. Ketiga indikator tersebut diketahui memiliki signifikansi lebih kecil dari 0,05, yaitu 0,000 untuk upah, 0,032 untuk pengawasan dan 0,000 untuk mitra kerja. Sementara untuk indikator pekerjaan itu sendiri dan peluang promosi memiliki signifikansi lebih besar dari 0,05 yang berarti pengaruhnya tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Dari koefisien beta maka dapat diketahui bahwa indikator yang paling dominan pengaruhnya adalah mitra kerja, diikuti upah dan pengawasan.

3. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap Komitmen Organisasi

Hasil perhitungan korelasi, koefisien determinasi, uji F, dan regresi untuk pengujian hipotesis pengaruh karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi terangkum pada tabel berikut.

Tabel 4.23

Rangkuman Hasil Perhitungan Regresi, Korelasi Koefisien Determinasi, dan Uji F Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Uraian	Karakteristik Pekerjaan	Kepuasan Kerja	F _{hit}	F _{tab}
Koefisien Korelasi (r)	0,723		98,911	3,050
Koefisien Determinasi (r ²)	0,522			
Konstanta (a)	15,463			
Koefisien Regresi (b)	0,306	0,505		

Berdasarkan hasil perhitungan sebagaimana terlihat dalam tabel 4.22, diketahui nilai koefisien korelasinya (r) sebesar 0,723. Koefisien korelasi bernilai positif mencerminkan bahwa karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempunyai hubungan positif dengan komitmen organisasi, sehingga semakin sesuai karakteristik pekerjaan dan semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi komitmen organisasi. Sementara koefisien determinasi yang menunjukkan kontribusi karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi pegawai sebesar 0,522. Ini artinya 52,2% variasi perubahan pada komitmen organisasi pegawai ditentukan oleh karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja.

Selanjutnya untuk menguji pengaruh karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi digunakan uji F. Adapun hipotesis ketiga yang diuji dirumuskan sebagai berikut:

H₀₃: Tidak terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi pegawai Kantor Imigrasi Bandara Soekarno-Hatta.

H_{a2} : Terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi pegawai Kantor Imigrasi Bandara Soekarno-Hatta.

Ketentuan yang digunakan untuk menguji hipotesis tersebut adalah H_{o3} diterima dan H_{a3} ditolak jika F hitung $<$ F tabel; sebaliknya H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima jika F hitung $>$ F tabel. Berdasarkan hasil perhitungan seperti terlihat pada tabel 4.22 diketahui nilai F hitung sebesar 98,911, sedangkan nilai F tabel dengan menggunakan taraf signifikansi 5% dan $df = 181$, yaitu 3,050. Nilai F hitung $>$ F tabel (3,050), sehingga H_{o3} ditolak atau H_{a3} diterima. Dengan demikian kesimpulannya adalah terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi pegawai Kantor Imigrasi Bandara Soekarno-Hatta.

Dari perhitungan regresi diperoleh konstanta sebesar 15,463, koefisien regresi karakteristik pekerjaan 0,306, dan koefisien regresi kepuasan kerja 0,505. Dari nilai-nilai tersebut, maka model persamaan regresi linier bergandanya adalah: $\hat{Y} = 15,463 + 0,306X_1 + 0,505X_2$. Dari persamaan tersebut, maka setiap kenaikan satu skor variabel karakteristik pekerjaan menyebabkan kenaikan komitmen organisasi sebesar 0,306 dan kenaikan satu skor variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi meningkat sebesar 0,505 pada konstanta 15,463.

F. Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Untuk karakteristik pekerjaan, dalam penelitian ini diketahui memberikan kontribusi positif sebesar 36%, kepuasan kerja 47,9%, dan secara bersama-sama kedua variabel tersebut memberikan kontribusi positif sebesar 52,2%.

Temuan pertama yang menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi dapat terjadi karena faktor

karakteristik pekerjaan dalam sebuah organisasi dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pegawai. Suatu pekerjaan pada dasarnya memiliki ciri-ciri khusus yang berbeda-beda antar jenis pekerjaan. Faktor-faktor yang terdapat dalam karakteristik pekerjaan antara lain meliputi variasi keterampilan, otonomi, identitas tugas, signifikansi tugas, dan umpan balik. Sebagai ilustrasi, variasi keterampilan atau keragaman memungkinkan pegawai untuk melaksanakan bidang tugas yang berbeda yang seringkali mengharuskan adanya keterampilan yang berbeda-beda. Pekerjaan yang sangat beragam dipandang para pegawai lebih menantang karena mencakup beberapa jenis keterampilan. Pekerjaan seperti ini juga meniadakan kemonotonan yang timbul dari setiap aktivitas yang berulang. Apabila pekerjaan itu bersifat fisik, digunakan otot yang berbeda, sehingga satu bidang otot tidak digunakan berlebihan. Keragaman menimbulkan perasaan kompeten yang lebih besar bagi pegawai, karena pegawai dapat melakukan jenis pekerjaan yang berlainan dengan cara yang berbeda. Apabila atribut-atribut identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik menunjukkan kondisi yang sama seperti variasi tugas, tentu akan berimplikasi pada motivasi kerja yang lebih baik.

Dimensi lainnya yang penting bagi terwujudnya komitmen terhadap organisasi adalah signifikansi tugas. Dimensi signifikansi tugas misalnya akan memberikan dorongan bagi pegawai untuk bekerja lebih giat, apabila tugas-tugas yang dikerjakan dirasakan memberikan manfaat bagi orang lain atau organisasi. Signifikansi tugas mengacu pada kadar dampak pekerjaan, terhadap orang lain atau organisasi. Dampak tersebut boleh jadi atas orang lain dalam organisasi bersangkutan, seperti pada saat karyawan melakukan langkah pokok dalam proses kerja, atau dampak itu atas pihak lain di luar organisasi. Hal yang penting adalah bahwa karyawan percaya diri melakukan sesuatu yang penting dalam organisasi.

Otonomi dalam menyelesaikan pekerjaan juga merupakan hal yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Pada dasarnya setiap orang dalam bekerja menginginkan kebebasan untuk menyelesaikan pekerjaannya dan tidak menginginkan aturan-aturan baku yang justru dapat membelenggu

kreativitasnya. Otonomi adalah karakteristik pekerjaan yang memberikan kebijaksanaan dan kendali tertentu bagi pegawai untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan. Dimensi ini merupakan hal yang mendasar untuk menimbulkan rasa tanggung jawab dalam diri karyawan. Dengan adanya rasa tanggung jawab ini, maka karyawan akan berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya.

Temuan yang menyimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap komitmen organisasi relevan dengan studi-studi terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Allen et al. (2004: 162) menunjukkan bahwa dimensi-dimensi yang terdapat pada karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Johns (2005: 62) membuktikan bahwa dimensi otonomi dalam karakteristik pekerjaan memiliki hubungan positif dengan komitmen organisasi. Hasil penelitian yang sama juga dapat dilihat dalam penelitian Turner (2008: 15), yang hasilnya menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, baik pada laki-laki maupun perempuan.

Sementara terkait dengan pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dapat terjadi karena beberapa alasan. Pertama, kepuasan menunjukkan hasil pengalaman kerja dan tingkat kekecewaan tinggi yang membantu menunjukkan masalah organisasi yang memerlukan perhatian. Kedua, kekecewaan kerja berkaitan erat dengan absen, pergantian (pegawai) dan masalah kesehatan fisik dan mental (Slocum & Hellriegel, 2007: 328). Lebih dari itu, ketika pekerja tidak puas dengan pekerjaannya, keterlibatan kerja menjadi berkurang, komitmen pada organisasi rendah, suasana sangat negatif, dan serangkaian akibat negatif akan muncul. Pekerja yang tidak puas bisa terlibat dalam kemerosotan psikologi, kemerosotan fisik (tidak masuk tanpa alasan, pulang lebih awal, istirahat yang lama, atau kelambatan kerja), atau tindakan agresi yang berlebihan dan pembalasan terhadap kesalahan yang terjadi. Di sisi lain, para pekerja yang puas bisa membuat tindakan pelayanan di luar panggilan tugas, membuat laporan kerja yang baik, dan aktif terjun

dalam semua bidang pekerjaannya (Newstrom, 2007: 208). Hal ini mengisyaratkan betapa kepuasan kerja sangat penting dan vital bagi kehidupan pegawai dan organisasi sehingga perlu dipelihara eksistensinya dari waktu ke waktu, bahkan terus ditingkatkan sejalan dengan dinamika perkembangan individu dan organisasi. Lebih dari itu, kepuasan kerja yang tinggi juga sangat membantu dan mempengaruhi kondisi kerja yang positif dan dinamis, sehingga memberi keuntungan yang nyata baik bagi organisasi maupun karyawan. Kondisi seperti inilah yang diharapkan setiap manajemen organisasi dan menjadi salah satu alasan para peneliti untuk melakukan studi-studi kepuasan kerja, karena berkaitan dengan tenaga kerja, produktivitas kerja dan kelangsungan hidup organisasi.

Penelitian terdahulu juga banyak yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hal ini sebagaimana terlihat dalam penelitian Tsai dan Huang (2008: 574) yang hasilnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang terdiri dari faktor pekerjaan itu sendiri, supervisor, promosi, gaji dan teman sekerja memiliki hubungan signifikan dengan komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Brown and Peterson (1993: 162) menemukan bahwa kepuasan berhubungan secara positif dengan komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Vandenberghe dan Tremblay (2008: 275) menemukan bahwa kepuasan terhadap pembayaran, yang merupakan salah satu indikator kepuasan kerja, memiliki hubungan positif dengan komitmen normatif. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Huang dan Hsiao (2007: 1271) juga membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Dengan demikian cukup jelas bahwa secara teoretik karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja merupakan faktor yang berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Oleh karena itu, hasil penelitian ini semakin mempertegas dan memperkuat hasil penelitian sebelumnya tentang pentingnya karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja dalam mempengaruhi komitmen organisasi.