



UNIVERSITAS INDONESIA

**ANALISIS PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI PEGAWAI KANTOR IMIGRASI KLAS I
KHUSUS SOEKARNO-HATTA**

TESIS

**LAKSMY HANIDINARTI
0706186184**

**PROGRAM PASCASARJANA
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**JAKARTA
JULI 2009**



UNIVERSITAS INDONESIA

**ANALISIS PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI PEGAWAI KANTOR IMIGRASI KLAS I
KHUSUS SOEKARNO-HATTA**

TESIS

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Magister Sains (M.Si) dalam Ilmu Administrasi**

**LAKSMY HANIDINARTI
0706186184**

**PROGRAM PASCASARJANA
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**JAKARTA
JULI 2009**

ABSTRAK

Nama : Laksmy Hanidi Arti
NIM : 0706186184
Judul Tesis : Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja terhadap
Komitmen Organisasi Pegawai Kantor Imigrasi Klas I Khusus
Soekarno-Hatta

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.

Kata Kunci: Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi

ABSTRACT

Name : Laksmy Hanidi Arti
NIM : 0706186184
Thesis Title : The Influence of Job Characteristic and Job Satisfaction on Officer Organizational Commitment of Soekarno-Hatta Imigration Office

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 signifcation 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.

Keywords: Job Characteristics, Job Satisfaction, Organizational Commitment

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
LEMBAR PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR TABEL.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan dan Signifikasi Penelitian.....	4
1. Tujuan Penelitian.....	4
2. Signifikasi Penelitian.....	4
B. Sistematika Penulisan	5
BAB II TINJAUAN LITERATUR	
A. Tinjauan Literatur	6
1. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasi.....	6
2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi ...	7
B. Tinjauan Ilmu Administrasi Negara.....	7
C. Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	10
D. Karakteristik Pekerjaan	16
E. Kepuasan Kerja	23
F. Komitmen Organisasi.....	36
G. Model Analisis	48
H. Hipotesis Penelitian.....	49
I. Operasionalisasi Konsep	50

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian.....	52
B. Tipe Penelitian.....	52
C. Teknik Pengumpulan Data	53
D. Populasi dan Sampel.....	53
E. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	53
F. Teknik Analisis Data	54

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian	60
1. Latar Belakang Sejarah	60
2. Tugas Pokok, Visi, dan Misi Kantor Imigrasi Soekarno-Hatta.....	63
3. Struktur Organisasi.....	66
4. Sumber Daya Manusia	67
B. Profil Responden	69
1. Profil Responden Berdasar Jenis Kelamin	70
2. Profil Responden Status Perkawinan	70
3. Profil Responden Berdasarkan Usia.....	70
4. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	71
5. Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	72
C. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	72
D. Analisis Deskriptif.....	76
E. Pengujian Hipotesis.....	87
F. Pembahasan.....	95

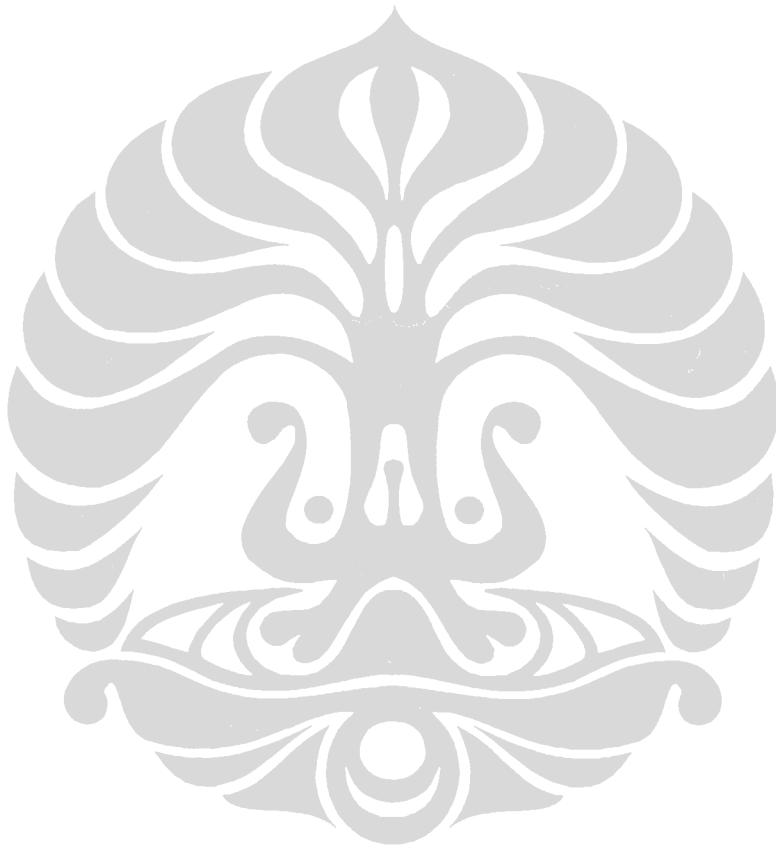
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	99
B. Saran.....	99

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Karakteristik Pekerjaan.....	21
Gambar 2.2 Model Analisis	49
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Imigrasi Soekarno Hatta	67



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Dampak Berbagai Faktor Kerja tentang Kepuasan Kerja.....	30
Tabel 2.2 Kisi-Kisi Variabel Penelitian	51
Tabel 4.1. Data Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan	68
Tabel 4.2. Data Pegawai Berdasarkan Tingkat Eselon Jabatan	69
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	70
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Status Perkawinan	70
Tabel 4.5 Profil Responden Berdasarkan Usia	71
Tabel 4.6 Profil Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	71
Tabel 4.7 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	72
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Karakteristik Pekerjaan	73
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Item Kepuasan Kerja.....	74
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Item Komitmen Organisasi	75
Tabel 4.11 Hasil Jawaban Responden Variabel Karakteristik Pekerjaan	77
Tabel 4.12 Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Kerja	79
Tabel 4.13 Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Mengenai Komitmen Organisasi	81
Tabel 4.14 Tabulasi Silang Antara Jenis Kelamin Dengan Komitmen Organisasi	83
Tabel 4.15 Tabulasi Silang Antara Usia Dengan Komitmen Organisasi.....	84
Tabel 4.16 Tabulasi Silang Antara Pendidikan Dengan Komitmen Organisasi	85
Tabel 4.17 Tabulasi Silang Antara Status Dengan Komitmen Organisasi	86
Tabel 4.18 Tabulasi Silang antara Lama Bekerja dengan Komitmen Organisasi	86
Tabel 4.19 Rangkuman Hasil Perhitungan Regresi, Korelasi Koefisien Determinasi, Dan Uji t Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi.....	88
Tabel 4.20 Rangkuman Hasil Perhitungan Regresi dan Uji t Pengaruh Indikator Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi	90

Tabel 4.21 Rangkuman Hasil Perhitungan Regresi, Korelasi Koefisien Determinasi, Dan Uji t Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi	91
Tabel 4.22 Rangkuman Hasil Perhitungan Regresi dan Uji t Pengaruh Indikator Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi	93
Tabel 4.23 Rangkuman Hasil Perhitungan Regresi, Korelasi Koefisien Determinasi, dan Uji F Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi	94

