

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dinamika kehidupan lokal (dalam negeri), regional dan internasional yang berubah cepat dan diwarnai kompetisi antar individu, antar kelompok, antar organisasi, dan bahkan antar bangsa menuntut antisipasi dini dalam bidang sumber daya manusia (SDM). Hal ini tidak terkecuali berlaku pula bagi organisasi publik (pemerintah) yang bertanggung jawab atas pelayanan publik, termasuk pelayanan visa tinggal terbatas bagi warga asing yang diperankan oleh Kantor Induk Bandara Soekarno-Hatta. Sesuai PP No. 32/1994 tentang Visa, Izin Masuk, dan Izin Keimigrasian, visa tinggal terbatas diberikan kepada warga asing yang bermaksud: menanamkan modal, bekerja, melaksanakan tugas sebagai rohaniawan, mengikuti pendidikan dan latihan, menggabungkan diri dengan suami dan atau orang tua dan atau anak sah dari warna negara Indonesia, menggabungkan diri dengan suami dan atau orang tua bagi istri dan anak-anak sah di bawah umur dari orang asing, dan reprivasi.

Salah satu aspek yang perlu memeroleh perhatian serius dalam bidang SDM adalah komitmen organisasi segenap individu aparatur yang terlibat dalam organisasi publik (pemerintah). Komitmen organisasi dalam artian ini sekurang-kurangnya terkait dengan kekuatan relatif individu mengenai rasa kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi, dan keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan. Komitmen organisasi yang rendah dapat menyebabkan pelayanan yang buruk, dan sebaliknya komitmen organisasi yang tinggi dapat mendorong terbangunnya pelayanan yang prima.

Komitmen organisasi tidak terjadi begitu saja atau tanpa sebab (anteseden), melainkan dapat berhubungan atau dipengaruhi oleh sejumlah faktor, baik yang bersifat internal (dari dalam individu) maupun yang bersifat eksternal (dari luar individu). Paling tidak ada dua faktor penting yang

potensial berhubungan atau mempengaruhi komitmen organisasi aparatur pemerintah, yakni: karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja. Karakteristik pekerjaan merupakan atribut-atribut tugas yang ada dalam pekerjaan. Atribut-atribut tersebut ada yang sesuai dengan harapan/keinginan individu, namun ada pula yang tidak sesuai. Atribut-atribut yang sesuai akan berdampak positif pada intensitas individu untuk terlibat dan tetap bertahan dalam organisasi; sebaliknya atribut-atribut yang tidak sesuai dapat mendorong individu enggan melibatkan dirinya secara intens dalam dinamika organisasi, bahkan lebih jauh lagi ada yang tega melanggar nilai-nilai yang berlaku dalam organisasi.

Ikhwal kepuasan kerja, dari waktu ke waktu, kepuasan kerja memperoleh perhatian dari berbagai kalangan karena sejumlah alasan dan urgensi yang tidak bisa ditawar. Menurut Slocum & Hellriegel (2007: 328), alasan dan urgensi itu, antara lain: 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. 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.

Vitalitas kepuasan kerja itu tidak terlepas dari eksistensinya dalam kehidupan individu. Bagi individu, kepuasan kerja merupakan kondisi emosi positif atau menyenangkan yang muncul dari penilaian kerja atau pengalaman kerja (Nelson dan Quick, 2006: 87). Bahkan, menurut Luthans (2008: 141), kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi pekerja tentang bagaimana pekerjaannya memberikan sesuatu yang dianggap penting. Dalam konteks pengertian ini ada dua kata kunci: menyenangkan dan penting. Kedua hal ini berkaitan erat dengan kebutuhan individu. Apabila pekerjaan dapat memenuhi kebutuhan individu, maka akan dirasakan menyenangkan dan karena itu kemudian dianggap penting. Inilah sisi penting kepuasan kerja bagi individu yang kemudian dapat berimplikasi nyata pada organisasi.

Dari uraian di atas terlihat dengan jelas bahwa komitmen organisasi sangat penting dan vital bagi kehidupan organisasi, baik organisasi yang berorientasi profit maupun terutama organisasi nonprofit seperti organisasi pemerintahan. Namun dalam prakteknya masih sangat banyak pegawai, atau pejabat/pimpinan dari berbagai level manajemen yang belum memiliki komitmen organisasi secara memadai. Sebagai contoh, di Kantor Induk Bandara Soekarno-Hatta – yang menjadi obyek penelitian ini – masih ada pegawai yang kurang memiliki komitmen pada organisasi, dengan indikasi antara lain: menggunakan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi, menggunakan jam kerja untuk keperluan pribadi, mengambil waktu istirahat melebihi ketentuan jam istirahat, tidak mengindahkan perintah atau supervisi atasan, dan melanggar ketentuan kerja yang berlaku di kantor.

Fenomena tersebut cukup menarik untuk dikaji secara mendalam dan komprehensif melalui penelitian ilmiah untuk mengungkap pengaruh karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi

pegawai dengan mengambil obyek penelitian pada Kantor Induk Bandara Soekarno-Hatta.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi permasalahan penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi pegawai Kantor Induk Bandara Soekarno Hatta?
2. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai Kantor Induk Bandara Soekarno Hatta?
3. Apakah terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi pegawai Kantor Induk Bandara Soekarno Hatta?

## **C. Tujuan dan Signifikansi Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

- a. Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi pegawai Kantor Induk Bandara Soekarno Hatta.
- b. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai Kantor Induk Bandara Soekarno Hatta.
- c. Pengaruh karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi pegawai Kantor Induk Bandara Soekarno Hatta.

### **2. Signifikansi Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan dua signifikansi penting bagi berbagai pihak, terutama:

- a. Kontribusi keilmuan: dapat memberikan sumbangan nyata bagi ilmu pengetahuan berkenaan dengan hubungan antara karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.
- b. Praktis: sebagai bahan masukan dalam meningkatkan komitmen organisasi pegawai melalui perepektif karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja pada Kantor Induk Bandara Soekarno-Hatta.

#### **D. Sistematika Penulisan**

Secara sederhana, tesis ini disusun berdasarkan sistematika sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, menguraikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan signifikansi penelitian, serta sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan Pustaka dan Metode Penelitian, berisi uraian mengenai teori-teori yang berkaitan dengan variabel penelitian yaitu karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi serta metode penelitian yang digunakan.

Bab III Gambaran Umum Objek Penelitian, berisi uraian tentang profil Kantor Induk Bandara Soekarno-Hatta.

Bab IV Pembahasan Hasil Penelitian, berisi tentang deskripsi data penelitian lengkap dengan analisis dan pembahasannya.

Bab V Simpulan dan Saran, berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang dilengkapi dengan saran-saran yang relevan.