

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan zaman menciptakan adanya globalisasi, perubahan pada ekonomi dan norma hidup masyarakat, disrupsi teknologi, serta melahirkan berbagai isu global seiring berjalannya waktu. Tantangan-tantangan ini tidak dapat dipungkiri juga melekat pada institusi sektor publik yang bertanggung jawab dalam memenuhi kebutuhan masyarakat. Terlebih saat ini tumbuh harapan yang lebih tinggi akan terwujudnya keadilan sosial, kesetaraan dalam masyarakat, hak demokratis, dan tekanan menuju perubahan sosial. Akibatnya saat ini manajemen sektor publik bukan lagi dituntut untuk fokus pada aktivitas dan proses, melainkan fokus pada hasil, yakni menciptakan manfaat bagi masyarakat yang dihasilkan dari proses pemerintahan (Perrin, 2015).

Dengan adanya berbagai situasi yang terus berubah dan tuntutan yang lebih tinggi tersebut, pendekatan manajemen pada organisasi sektor publik tidak bisa lagi bersifat kaku berdasarkan keluaran dan target yang telah ditetapkan sebelumnya, melainkan diperlukan gaya manajemen yang fleksibel dan adaptif (Perrin, 2015). Hal tersebut menitikberatkan pada pentingnya sumber daya manusia (SDM) yang akan berkontribusi pada penciptaan keunggulan kompetitif dan kesuksesan organisasi (Fahim, 2018). Dalam hal ini, SDM berperan sebagai faktor utama yang mendukung kemampuan organisasi secara keseluruhan, sebagaimana SDM berperan sebagai penggerak bagi sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Meskipun SDM memiliki peranan yang besar, tetapi meneliti, menilai, dan mengendalikan SDM lebih sulit dibandingkan sumber daya lain dalam organisasi, karena sumber daya yang paling langka dan paling rumit dalam ekonomi berbasis pengetahuan adalah SDM (Pasban & Nojedaeh, 2016). Manusia cukup sulit untuk dikontrol dan diantisipasi karena emosi, pemikiran, kinerja, dan sikap manusia sangat dipengaruhi oleh situasi atau konteks yang dialami dan diyakini oleh individu yang terlibat (McLeod, 2017). Maka dari itu, guna menghasilkan kinerja yang optimal dalam mendukung capaian tujuan organisasi, diperlukan komitmen

organisasi pada tiap-tiap pegawai. Hal ini didasarkan pada berbagai hasil penelitian di lokus yang berbeda bahwa kinerja individu dan efektivitas organisasi tidak dapat dicapai tanpa komitmen organisasi, yaitu kesiapan anggota organisasi untuk mencurahkan upaya yang besar atas nama organisasi (Lamba & Choudhary, 2013).

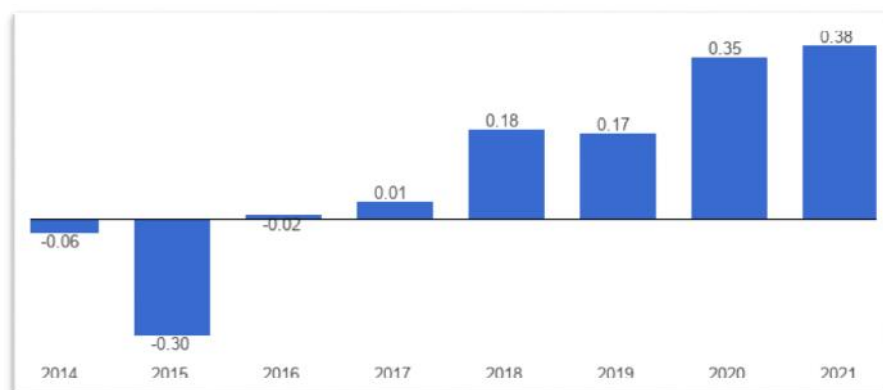
Komitmen menjadi hal penting dalam menentukan kelangsungan hidup sebuah organisasi apa pun bentuk organisasinya (Kingkin et al., 2010). Dari hasil banyak penelitian menunjukkan bahwa komitmen berhubungan positif dengan berbagai sikap dan perilaku positif, seperti motivasi dan keterlibatan, loyalitas, dan prestasi kerja (Caldwell, Chatman, & O'Reilly, 1990). Selain itu, beberapa penelitian menunjukkan bahwa komitmen berhubungan negatif dengan perilaku yang berpotensi merugikan seperti ketidakhadiran dan *turnover* (Caldwell, Chatman, & O'Reilly, 1990; Mercurio, 2015).

Sebagaimana disebutkan sebelumnya, komitmen organisasi pegawai memiliki hubungan dengan prestasi dan kinerja pegawai. Dalam rangka melihat kinerja dari pada pegawai negeri sipil (PNS), Badan Kepegawaian Negara (BKN) melakukan penelitian mengenai kompetensi dan kinerja PNS yang dikategorikan ke dalam empat kelompok. Empat kelompok tersebut di antaranya *star* (PNS dengan kompetensi dan kinerja tinggi), *workhorse* (PNS dengan kompetensi tinggi tetapi berkinerja rendah), *trainee* (PNS dengan kinerja tinggi tetapi kompetensinya rendah), dan *deadwood* (PNS dengan kompetensi dan kinerja rendah) (Karunia & Ika, 2022). Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 3,9 juta PNS, PNS yang tergolong *star* hanya berjumlah 19,82 persen, sedangkan *deadwood* sebesar 34,57 persen (Karunia & Ika, 2022). Hal ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasi dari para PNS masih cukup rendah.

Secara teoritis, komitmen organisasi bukan hanya memengaruhi kinerja individu pegawai, melainkan juga kinerja pada tingkat organisasi. Hal ini dapat terjadi karena kinerja yang baik dari pegawai meningkatkan potensi ketercapaian tujuan organisasi. Hasil penelitian Almaaitah et al. (2020) menerangkan bahwa komitmen afektif mempunyai hubungan langsung yang positif terhadap kinerja organisasi, komitmen berkelanjutan mempunyai hubungan positif langsung yang signifikan terhadap kinerja organisasi, sedangkan komitmen normatif mempunyai

hubungan negatif dengan kinerja organisasi. Berbeda dengan temuan sebelumnya, pada penelitian Nikpour (2017) komitmen organisasi dijadikan sebagai variabel mediasi antara variabel budaya organisasi dengan kinerja organisasi. Hasilnya menunjukkan bahwa ketiga dimensi komitmen organisasi mempunyai pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi, serta mempunyai pengaruh yang lebih tinggi saat menjadi variabel mediasi pada hubungan tidak langsung antara budaya organisasi dengan kinerja organisasi pengaruh. Selain kedua penelitian tersebut, keberadaan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi juga dikemukakan oleh peneliti-peneliti lainnya (Dost et al., 2011; Bonaparte, 2008).

Konsekuensi logis bahwa komitmen organisasi pada pegawai berimplikasi pada peningkatan kinerja organisasi telah dipaparkan sebelumnya. Hal ini juga ditemukan dalam penelitian pada lokus Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Pemerintah Kabupaten Kerinci bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pemerintah Kabupaten Kerinci (Kurniawan, 2013). Melihat hal tersebut, idealnya komitmen organisasi pegawai juga akan memberikan efek domino terhadap kinerja pemerintah dalam menyelenggarakan pelayanan publik. Untuk melihat kinerja pemerintahan Indonesia di tingkat nasional, dapat menggunakan nilai *government effectiveness* yang dirilis oleh World Bank.



Gambar 1.1 Nilai *Government Effectiveness* Indonesia Tahun 2014-2021

Sumber: World Bank, 2023

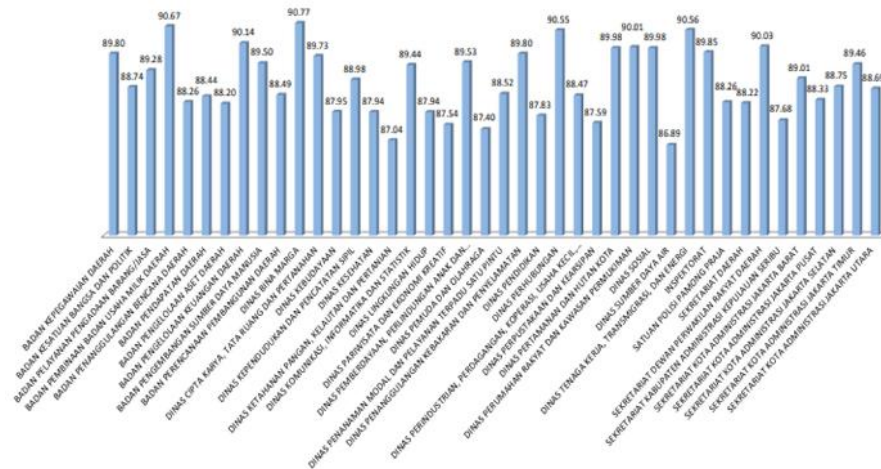
Penilaian terhadap efektivitas pemerintahan yang dilakukan World Bank mencakup persepsi terhadap kualitas pelayanan publik, tingkat independensi pelayanan dari tekanan politik, kualitas perumusan dan implementasi kebijakan, serta kredibilitas komitmen pemerintah terhadap kebijakan. Nilai capaian *Government Effectiveness* dapat terlihat pada Gambar 1 di atas. Dengan ambang batas -2.5 sebagai nilai terendah hingga 2.5 tertinggi, maka efektivitas pemerintahan Indonesia tergolong tidak cukup tinggi. Jika dibandingkan dengan Singapura, capaian nilai *government effectiveness*-nya mencapai 2,29 pada tahun 2021 (World Bank, 2023). Hal ini dapat mengindikasikan bahwa komitmen organisasi pada aparatur sipil negara (ASN) Indonesia belum cukup tinggi untuk mendukung kinerja pemerintahan.

Melihat hasil penelitian BKN dan nilai capaian *government effectiveness* yang menunjukkan bahwa kinerja pemerintahan dan PNS di Indonesia cenderung rendah, maka perlu dilakukan kajian mengenai tingkat komitmen organisasi dari para PNS. Hal ini karena peneliti melihat adanya urgensi untuk mengidentifikasi tingkat komitmen organisasi dan antesedennya agar dapat menjadi masukan bagi organisasi untuk membangun komitmen organisasi, yang kemudian dapat berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Pada penelitian ini, penelitian mengenai komitmen organisasi akan dilakukan di Provinsi DKI Jakarta. Penentuan lokus tersebut dilandaskan alasan bahwa meskipun hasil penelitian BKN yang sebelumnya disampaikan tidak menyebutkan secara rinci proporsi PNS dan institusi yang ditempati dari tiap-tiap kategori, tetapi idealnya banyak PNS Provinsi DKI Jakarta yang termasuk ke dalam kategori *star*. Hal ini karena Provinsi DKI Jakarta merupakan ibu kota negara yang idealnya sudah memiliki manajemen SDM yang lebih unggul, sehingga semestinya dapat menciptakan komitmen organisasi yang lebih tinggi pula.

Allen dan Meyer (1990) mengajukan tiga komponen komitmen yang menggambarkan keadaan psikologis anggota organisasi, yakni komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen keberlanjutan. Komitmen afektif menggambarkan keterikatan emosi yang dirasakan seseorang terhadap organisasi, sementara komitmen normatif menggambarkan perasaan kewajiban seseorang

untuk tetap berada dalam suatu organisasi (Allen & Meyer, 1990). Terakhir, komitmen keberlanjutan menggambarkan perkembangan kesadaran pegawai bahwa mereka telah mengumpulkan investasi selama berada di organisasi dan akan lenyap jika mereka memutuskan untuk meninggalkan organisasi, atau disebabkan oleh adanya keterbatasan alternatif lain yang sebanding dengan yang ditawarkan organisasi saat ini (Allen & Meyer, 1990). Provinsi DKI Jakarta dipilih menjadi lokus penelitian karena dengan gaji dan tambahan penghasilan pegawai (TPP) PNS DKI Jakarta yang lebih tinggi (paling tinggi di Indonesia) dibandingkan PNS di Kementerian/Lembaga/Perangkat Daerah (K/L/PD) lainnya, maka idealnya memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Jika dilihat dari tiga komponen komitmen, maka seharusnya gaji dan TPP ini dapat memengaruhi komitmen organisasi, khususnya *continuance commitment* (Allen dan Meyer, 1990).



Gambar 1.2 Indeks Capaian Kinerja Perangkat Daerah Tahun 2020

Sumber: Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta, 2021

Di antara perangkat daerah di Pemprov DKI Jakarta, Dinas Bina Marga, Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi, Dinas Perhubungan, Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman, serta Badan Pembinaan Badan Usaha Milik Daerah memiliki indeks capaian kinerja tertinggi pada tahun 2020 dengan nilai 90-an. Adapun penelitian ini akan berfokus untuk mengkaji Dinas Perhubungan Pemerintah Provinsi (Dishub Pemprov) DKI Jakarta sebagai

perangkat daerah yang bertugas dalam mengurus urusan perhubungan darat, perkeretaapian, perairan, dan kelautan di wilayah Provinsi DKI Jakarta. Pasalnya meskipun Dishub Pemprov DKI Jakarta memiliki indeks ketercapaian kinerja sebesar 90,55 pada tahun 2020 (termuat dalam Gambar 1.1), berdasarkan Survei Kepuasan Kinerja Pemerintah Provinsi DKI Jakarta Tahun 2019 yang dilaksanakan Dinas Komunikasi, Informatika, dan Statistika Provinsi DKI Jakarta (2019), 12,9 persen dari 402 responden masih menjadikan kemacetan lalu lintas sebagai masalah sehari-hari yang perlu menjadi perhatian Pemprov DKI Jakarta. Adapun kemacetan merupakan tanggung jawab Dishub Pemprov DKI Jakarta sebagaimana Dishub Pemprov DKI Jakarta memiliki fungsi untuk menyusun kebijakan, pedoman, dan standar teknis pelaksanaan urusan perhubungan serta pembangunan, pengembangan, pembinaan, pemantauan, pengendalian, dan evaluasi sistem perhubungan (Dishub Pemprov DKI Jakarta, n.d.).

Berdasarkan data dari *tomtom traffic index ranking* tahun 2017, Provinsi DKI Jakarta menjadi kota termacet keempat di dunia (Dishub Pemprov DKI Jakarta, 2022). Tingginya kemacetan yang terjadi di Provinsi DKI Jakarta mengakibatkan kerugian ekonomi hingga Rp65 triliun per tahun berdasarkan kajian Bank Dunia pada tahun 2019 (Liputan6, 2020). Ekonom Institute for Development of Economics and Finance (INDEF), Ahmad Heri Firdaus mengemukakan pula bahwa kemacetan memberikan kerugian pada dunia usaha karena meningkatkan biaya logistik, meningkatkan perawatan kendaraan dan konsumsi bahan bakar minyak (BBM), hingga menurunkan produktivitas tenaga kerja (Detik, 2020). Hal ini juga tentunya dirasakan oleh masyarakat Provinsi DKI Jakarta secara umum.

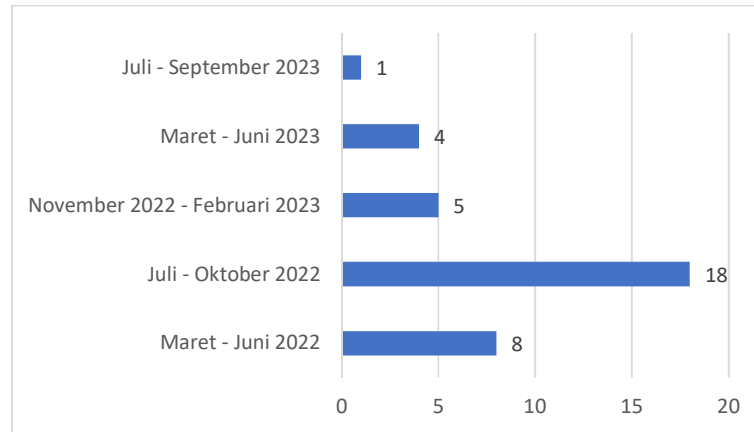
Kemudian pada tahun 2021 Provinsi DKI Jakarta berada pada peringkat ke-46 dari total 416 kota termacet di dunia dengan indeks kemacetan sebesar 36 persen (Dishub Pemprov DKI Jakarta, 2022). Meskipun terdapat perbaikan, tetapi tidak dapat dimaknai sepenuhnya berkat kinerja Dishub Pemprov DKI Jakarta dalam menangani kemacetan karena tidak dapat dipungkiri hal ini sebagian besar dipengaruhi oleh pandemi yang mendorong adanya perubahan pola aktivitas masyarakat. Hal ini sejalan dengan pernyataan pengamat kebijakan dan perencanaan tata kota, Franz Ari Prasetyo yang mengemukakan bahwa Provinsi

DKI Jakarta kembali macet karena adanya pelanggaran terhadap aktivitas masyarakat (Aminah, 2022).

Lebih lanjut dalam laporan Juli 2023 yang dirilis oleh Nafas Indonesia (aplikasi penyedia data kualitas udara) menyebutkan bahwa polusi udara di Jakarta dan sekitarnya mempunyai tingkat kandungan konsentrasi partikulat (PM 2,5), atau tergolong ke dalam tingkat yang relatif buruk (Javier, 2023). Besaran angka tersebut mencapai 9 kali di atas standar nilai kualitas udara dari World Health Organization (WHO). Hal ini didukung dengan data dalam laporan yang berjudul *Air Quality and Health In Cities: A State of Global Air Report 2022*, bahwa sejak Mei 2023 Jakarta secara konsisten menempati peringkat atas di antara sepuluh kota paling tercemar di dunia. Pada laporan tersebut dikatakan pula bahwa Jakarta berada pada peringkat keenam sebagai kota padat yang menimbulkan kematian tertinggi akibat buruknya kualitas udara, yaitu mencapai angka 106 kasus per 100 ribu kematian.

Berdasarkan penelitian Vital Statistic DKI Jakarta, penyumbang terbesar polusi udara di Provinsi DKI Jakarta berasal dari sektor transportasi (67%), industri (26,8%), dan pembangkit listrik (5,7%) (Muliawati, 2023). Didukung pula oleh data yang menunjukkan bahwa Provinsi DKI Jakarta menghasilkan emisi karbon hingga 206 juta ton per tahun dengan kontribusi terbesar berasal dari sektor transportasi, yaitu 182,5 ton per tahun (Databoks, 2017). Terlihat jelas dari kedua data tersebut bahwa transportasi memberikan kontribusi besar terhadap polusi yang terjadi di Provinsi DKI Jakarta.

Melihat berbagai permasalahan yang ada, komitmen organisasi menjadi semakin krusial sebagaimana Dishub Pemprov DKI Jakarta membutuhkan kesediaan para pegawai untuk terlibat dalam menangani berbagai permasalahan di atas. Hal ini mengingat komitmen memungkinkan pegawai berinvestasi penuh secara emosional, mental, dan fisik sehingga mereka dapat fokus pada pencapaian tujuan organisasi (Mercurio, 2015). Besarnya komitmen organisasi dapat dilihat dari tingkat prestasi kerja, ketidakhadiran, dan *turnover* pegawai pada organisasi (Mercurio, 2015).



Gambar 1.3 Data Permohonan Pindah Pegawai Dishub Pemprov DKI Jakarta

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2023

Guna mendapatkan gambaran mengenai komitmen organisasi pada pegawai Dishub Pemprov DKI Jakarta, ditampilkan data permohonan pindah pegawai dari Maret 2022 hingga September 2023. Dari data tersebut didapatkan bahwa dalam 18 bulan terdapat total 36 permohonan pindah dari pegawai Dishub Pemprov DKI Jakarta. Meski jumlah tersebut tidak cukup signifikan, tetapi angka tersebut dapat mengindikasikan bahwa masalah komitmen organisasi eksis di Dishub Pemprov DKI Jakarta.

Selain data tersebut, peneliti juga melakukan *preliminary assessment* mengenai komitmen organisasi pegawai Dishub Pemprov DKI Jakarta pada 15 September 2023 guna mendapatkan data primer yang dapat memastikan adanya urgensi untuk melakukan penelitian terhadap variabel komitmen organisasi (Termuat pada Tabel 1 di bawah). *Preliminary assessment* dilakukan melalui penyebaran kuesioner berisi delapan pertanyaan mengenai komitmen organisasi.

Tabel 1.1 Hasil *Preliminary Assessment* Komitmen Organisasi di Dishub Pemprov DKI Jakarta

No.	Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Ragu-Ragu	Tidak Setuju	Sangat Setuju
1	Saya merasa bertahan di tempat bekerja saat ini sebagai sebuah kewajiban	0	0	2 (18,2%)	3 (36,4%)	5 (45,5%)

2	Saya merasa bersalah apabila meninggalkan pekerjaan saat ini (mengajukan mutasi)	0	1 (9,1%)	4 (36,4%)	3 (27,3%)	3 (27,3%)
3	Saya merasa sulit meninggalkan organisasi (mengajukan mutasi) meskipun saya menginginkannya mengingat masih adanya kebutuhan	0	1 (9,1%)	2 (18,2%)	6 (54,5%)	2 (18,2%)
4	Saya merasa apabila saya meninggalkan organisasi (mutasi) saya akan menghadapi keterbatasan pilihan untuk bekerja di tempat lain	0	3 (27,3%)	0	6 (54,5%)	2 (18,2%)
5	Saya merasa pekerjaan sehari-hari yang saya lakukan saat ini mencerminkan minat dan nilai-nilai saya yang sebenarnya	0	2 (18,2%)	2 (18,2%)	4 (36,4%)	3 (27,3%)
6	Saya merasa adanya ikatan emosional dengan tempat saya bekerja saat ini	0	2 (18,2%)	3 (27,3%)	5 (45,5%)	1 (9,1%)
7	Jika bisa memutar waktu, kemungkinan besar saya akan memilih bekerja di tempat yang berbeda	1 (9,1%)	3 (27,3%)	2 (18,2%)	4 (36,4%)	1 (9,1%)
8	Saya sering mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan saat ini (mengajukan mutasi)	0	2 (18,2%)	5 (45,5%)	2 (18,2%)	1 (9,1%)

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2023

Sebagaimana terlihat pada Tabel 1.1 di atas, masih terdapat jawaban-jawaban yang menunjukkan adanya masalah pada komitmen organisasi di Dishub Pemprov DKI Jakarta. Seperti pada pertanyaan “Jika bisa memutar waktu, kemungkinan saya akan memilih bekerja di tempat yang berbeda”, terdapat dua orang yang ragu-ragu, empat orang yang setuju, dan satu orang yang sangat setuju. Kemudian pada pertanyaan “Saya sering mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan saat ini (mengajukan mutasi)”, terdapat lima orang yang menjawab ragu-ragu, dua orang menjawab setuju, dan satu orang menjawab sangat setuju. Hal ini semakin memperkuat adanya urgensi untuk meneliti lebih dalam guna mengklarifikasi tingkat komitmen organisasi pada pegawai Dishub Pemprov DKI Jakarta.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Dishub Pemprov DKI Jakarta?
- b. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Dishub Pemprov DKI Jakarta?
- c. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap komitmen organisasi di Dishub Pemprov Provinsi DKI Jakarta?
- d. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi di Dishub Pemprov DKI Jakarta?
- e. Apakah kepuasan kerja berpengaruh pada komitmen organisasi di Dishub Pemprov DKI Jakarta?
- f. Apakah pengembangan karir melalui kepuasan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap komitmen organisasi di Dishub Pemprov DKI Jakarta?
- g. Apakah beban kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap komitmen organisasi di Dishub Pemprov DKI Jakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan pada penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja di Dishub Pemprov DKI Jakarta.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja di Dishub Pemprov DKI Jakarta.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi di Dishub Pemprov DKI Jakarta.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap komitmen organisasi di Dishub Pemprov DKI Jakarta.

- e. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi di Dishub Pemprov DKI Jakarta.
- f. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir melalui kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi di Dishub Pemprov DKI Jakarta.
- g. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja melalui kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi di Dishub Pemprov DKI Jakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan harapan dapat menghasilkan manfaat secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

- a. Penelitian diharapkan dapat mengembangkan khasanah keilmuan di bidang manajemen sumber daya manusia.
- b. Penelitian diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang mengkaji mengenai pengembangan karir, beban kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.
- c. Penelitian diharapkan dapat menambah wawasan bagi pembaca mengenai faktor-faktor dan cara meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada pegawai yang dikaitkan dengan pengembangan karir dan beban kerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai persepsi pegawai Dinas Perhubungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta terhadap praktik pengembangan karir dan beban kerja, serta kepuasan kerja dan komitmen organisasi pegawai. Selain itu, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi pegawai Dinas Perhubungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.

1.5 *State of The Art*

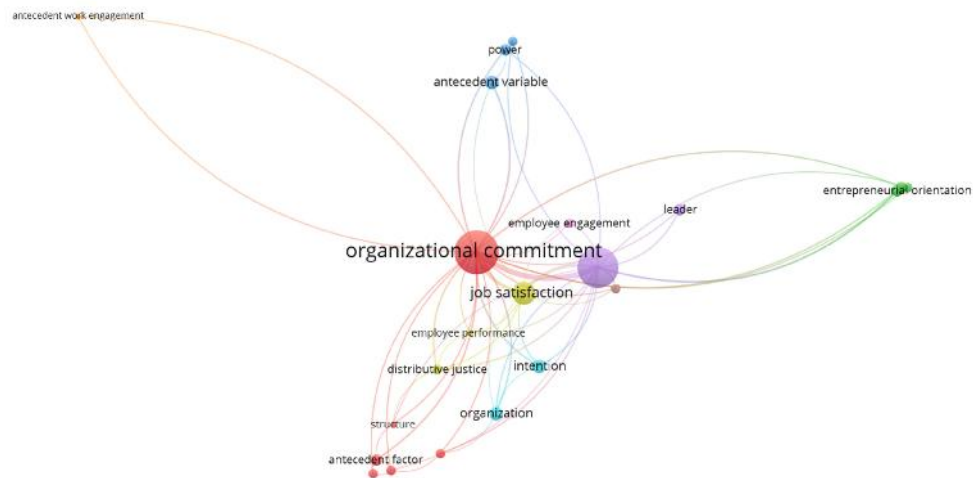
Penelitian-penelitian terdahulu telah berkontribusi dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi terbentuknya komitmen organisasi, atau disebut pula anteseden. Berdasarkan telaah yang telah dilakukan, terdapat begitu banyak faktor anteseden yang teridentifikasi. Misalnya pada model yang diuji Steers (1977) didapatkan adanya karakteristik pribadi (usia, pendidikan, dan kebutuhan akan prestasi), karakteristik pekerjaan (tantangan pekerjaan, peluang interaksi sosial, dan jumlah umpan balik yang didapatkan), dan pengalaman kerja (sikap kelompok terhadap organisasi, ketergantungan dan kepercayaan organisasi, dan kepentingan pribadi seseorang terhadap organisasi). Kemudian pada penelitian Liou (2008) terdapat tingkat stres, kepuasan kerja, masa kerja, penghargaan, serta biaya dan alternatif, sedangkan Toban dan Sjahrudin (2016) menunjukkan adanya hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasi.

Lebih lanjut, berdasarkan hasil penelitian McNeese-Smith (2001) yang dilakukan terhadap perawat di rumah sakit, terdapat banyak faktor yang memengaruhi timbulnya komitmen organisasi mereka, di antaranya kesempatan belajar, kepuasan kerja, rencana pensiun, tunjangan moneter, perawatan pasien, faktor budaya, keamanan kerja, dan hubungan dengan rekan kerja. Faktor-faktor yang spesifik lain juga ikut memengaruhi, yakni kebutuhan rumah dan keluarga, stabilitas pekerjaan, keinginan untuk melayani dan bekerja dengan beragam pasien dalam perawatan pasien, nilai-nilai pekerjaan, keinginan untuk meningkatkan kualitas kehidupan bagi dirinya dan keluarga, dan faktor budaya (McNeese-Smith, 2001). Di sisi lain, penelitian yang dilakukan terhadap pegawai sektor publik di China menemukan bahwa *servant leadership* berpengaruh sangat signifikan dalam meningkatkan komitmen afektif dan normatif (Miao et al., 2014).

Dari banyaknya faktor yang memengaruhi komitmen organisasi tersebut, peneliti memutuskan untuk meneliti tiga variabel, yakni pengembangan karir, beban kerja, dan kepuasan kerja. Hal ini karena faktor-faktor yang telah teridentifikasi sebagaimana dipaparkan di atas sebagian besar telah tercakup dalam ketiga variabel tersebut. Misalnya karakteristik pekerjaan, tingkat stres, dan stabilitas pekerjaan termasuk ke dalam pengukuran pada dimensi-dimensi beban kerja. Kemudian peluang interaksi, umpan balik, penghargaan, tunjangan,

keamanan kerja, biaya dan alternatif, budaya, serta kepemimpinan termasuk ke dalam pengukuran pada dimensi-dimensi kepuasan kerja. Sedangkan kesempatan belajar termasuk ke dalam pengembangan karir. Dengan melakukan penelitian terhadap tiga variabel ini, maka akan mengidentifikasi banyak faktor-faktor anteseden komitmen organisasi.

Di sisi lain, khususnya beban kerja dan pengembangan karir, akan menciptakan kebaruan karena cenderung belum banyak diteliti. Berdasarkan pemetaan penelitian terdahulu mengenai komitmen organisasi (dalam Gambar 1), dapat terlihat bahwa beban kerja dan pengembangan kerja belum banyak dilakukan sehingga tidak muncul dalam pemetaan literatur VOS Viewer.



Gambar 1.4 Pemetaan Penelitian Terdahulu Mengenai Komitmen Organisasi

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2023

Meskipun tidak muncul, hal ini tidak mengartikan bahwa beban kerja dan pengembangan karir tidak memiliki hubungan dengan kepuasan kerja maupun komitmen organisasi. Di bawah ini peneliti menunjukkan tabel hasil identifikasi penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel-variabel tersebut dalam bentuk jurnal dengan menggunakan aplikasi Publish or Perish.

Tabel 1.2 Identifikasi Penelitian Terdahulu Terkait Variabel yang Diteliti

No.	Variabel	Jumlah

1	<i>Career Development dan Job Satisfaction</i>	308
2	<i>Workload dan Job Satisfaction</i>	352
3	<i>Career Development dan Organizational Commitment</i>	106
4	<i>Workload dan Organizational Commitment</i>	60
5	<i>Job Satisfaction dan Organizational Commitment</i>	999+
6	<i>Career Development, Job Satisfaction, dan Organizational Commitment</i>	29
7	<i>Workload, Job Satisfaction, dan Organizational Commitment</i>	15

Dengan mempertimbangkan hasil penelusuran penelitian-penelitian terdahulu, peneliti memutuskan untuk memilih “Peran Pengembangan Karir dan Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi di Dinas Perhubungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta” sebagai judul penelitian. Penelitian ini diwujudkan untuk menelaah hubungan langsung beban kerja dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi, serta hubungan tidak langsung yang dimediasi kepuasan kerja di antara variabel-variabel tersebut. Hubungan-hubungan ini dapat dikatakan mengacu pada “teori pertukaran sosial”, yakni pegawai menawarkan jasa atau layanan kepada organisasi dengan harapan akan menerima imbalan dan manfaat lain dari organisasi (Cherif, 2020).