BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada zaman yang serba global sekarang ini yang sangat fluktuatif dan dinamis, setiap perusahaan termasuk perangkat birokrasi pemerintahan termasuk keimigrasian di Indonesia dituntut untuk dapat mampu beradaptasi pada semua jenis kondisi, situasi dan lingkungan. Oleh karena itu sumber daya manusia memegang peran penting di dalamnya, serta keberhasilannya ditunjang dari kualitas yang dimilikinya. Seperti yang disebutkan diatas meskipun dunia sekarang sudah jauh lebih berkembang dan memasuki era teknologi modern, tetapi tidak berarti untuk tidak memerlukan sumber daya manusia. Sebab sebuah teknologi yang canggih dan modern ini sangat membutuhkan sumber daya manusia untuk membuatnya seimbang terlebih dari sisi kerjasama dan lingkungan kerja.

Salah satu lembaga yang memiliki peran penting dalam sebuah negara adalah instansi pemerintahan. Sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya biasa disebut dengan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memiliki peran strategis dalam agen pelayanan dan pemberdayaan masyarakat. Yang dituntut untuk meningkatkan konsepsi, wawasan berfikir dan bersikap lebih inovatif, kreatif dan cermat dalam memahami semua tugas pokok yang diembannya.

Kantor Imigrasi kelas I Non TPI Bekasi merupakan salah satu unit pelaksana teknik dalam bidang keimigrasian yang berada di bawah jajaran kementerian Hukum dan HAM yang bertanggung jawab kepada Kantor wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Barat. Peran Imigrasi adalah melaksanakan pelayanan keimigrasian terkait Warga Negara Indonesia (WNI) maupun Warga Negara Asing (WNA) yang datang ke Indonesia. Maupun tugas pokok dan fungsinya (Tupoksi) sebagai institusi yang melaksanakan pelayanan terhadap para pemohon keimigrasian seperti dokumen perjalanan, fasilitas keimigrasian pada warga negara asing yaitu pemberian visa, izin tinggal dan status keimigrasian, penyidikan dan penindakan keimigrasian dan sistem teknologi keimigrasian.

Dalam pencapai tersebut, Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Bekasi juga tidak luput dari kendala internal yang dihadapi diantaranya adalah kerja tim antar pegawai dan pimpinan yang dikarenakan lebih berfokus pada pelayanan masyarakat, sarana dan prasarana yang belum memadai yang bagi para pegawai. Dari hal itu maka dapat menyebabkan rendahnya rasa keterikatan nya pada diri pegawai dan hanya merasa bahwa kantor merupakan tempat bekerja sebagai formalitas, rutinitas sehari – hari. Maka oleh itu usaha mencapai tujuan seuatu instansi harus memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhinya.

Seorang karyawan yang mempunyai komitmen organisasi dan rasa *engaged* dapat menahan dirinya untuk tetap berada diperusahaan, Menurut (Wibowo, 2019) Karakter Loyalitas Pada Organisasi adalah sikap karyawan yang dilakukan dengan kemauan sendiri mengerjakan pekerjaan diluar dari standar tugas yang diberikan kepada karyawaan, untuk membantu mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

Penulis melakukan penelitian survei awal pada kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Bekasi melalui kuesioner diperoleh informasi bahwa kerja tim dan lingkungan kerja menjadi faktor lain dalam penentu Keterikatan Kerja. Berikut ini hasil kuesioner kepada 10 responden dalam divisi TIKKIM yang disajikan dalam bentuk tabel berikut :

Tabel 1. 1 Hasil Pra Suvei Permasalahan Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Bekasi

No	Pertanyaan	Hasil Setuju	Presentase	Hasil Tidak Setuju	Presentase
1	Kemampuan bekerja sama antar kelompok	5	50%	5	50%
2	Lingkungan kerja yang kondusif menjadi bagian penting bagi saya selama bekerja	7	70%	3	30%
3	Teman - teman lain menciptakan semangat kerja	4	40%	6	60%

Sumber : hasil penyebaran kuesioner ,data diolah (2022)

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 10 responden, karyawan di kantor Imigrasi kelas I Non TPI Bekasi, mengatakan bahwa hampir 50% atau sebagian responden ada yang setuju dan tidak setuju dalam kemampuanya dalam bekerja antar kelompok,dan 70% mengatakan lingkungan kerja kondusif menjadi

bagian penting dalam dirinya dan 60% pegawai lainnya merasa bahwa teman – temanya selama dikantor tidak menciptakan semangat dalam bekerja. Berangkat dari pra survei tersebut maka peneliti tertarik untuk mengetahui lebih lanjut terkait kerja tim dan lingkungan kerja yang dibangun di dalam Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Bekasi dan apakah dari 2 variabel tersebut menimbulkan Karakter Loyalitas pada Organisasi yang dimediasi dari Keterikatan Kerja.

Menurut (Sunyoto, 2015) Lingkungan Kerja adalah gabungan dari kondisi fisik dan non fisik yang sangat dekat dengan karyawan yang dapat membuat dampak perubahan. Menurut (Panjaitan, 2017) mengatakan tentang Lingkungan Kerja adalah sebagian dari elemen yang memiliki peran bagi karyawan selama kegiatan aktifitas pekerjaan.

Menurut (Lewiuci & Mustamu, 2017) Keterikatan Kerja merupakan ketertarikan karyawan terhadap sebuah perusahaan atau organisasi dikarenakan adanya kecocokan, keserasian atau kesesuaian antara nilai yang dianut dalam perusahaan atau organisasi tersebut dengan karakter karyawan.

Penelitian mengenai Kerja Tim dan Keterikatan Kerja telah dilakukan oleh Istiqomah *et.al* (2021) dengan judul Pengaruh *Organizational Justice* dan *Teamwork* terhadap *Employee Engagment* Pada Karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Pakis. Berdasarkan penelitian Trisninawati & Elpanso (2021) Pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* di Mediasi Keterikatan Kerja. Berdasarkan penelitian Chaerunnisa & Pancasati (2021) dengan judul Pengaruh Keterikatan Kerja dan *Commitment Organization* terhadap Kinerja melalui kepuasan kerja pegawai adalah merupakan variabel intervening. Akan tetapi dari penelitian di atas, belum terdapat penelitian yang meneliti tentang adanya pengaruh Kerja Tim dan Lingkungan Kerja terhadap *engaged* nya seorang karyawan dan Karakter Loyalitas Pada Organisasi.

Oleh karena itu, berdasarkan pernyataan – pernyataan diatas, adanya ketertarikan pada penulis untuk melakukan penelitian yang berjudul "**Pengaruh Kerja Tim Dan Lingkungan Kerja Terhadap Karakter Loyalitas Pada Organisasi Dengan Dimediasi Oleh Keterikatan Kerja Pada Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Bekasi"**

1.2 Rumusan Masalah

Penjelasan dari penjabaran diatas maka menghasilkan sebuah rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah Kerja Tim memiliki pengaruh terhadap Keterikatan Kerja di Kantor Imigrasi kelas I Non TPI Bekasi?
2. Apakah Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Keterikatan Kerja di Kantor Imigrasi kelas I Non TPI Bekasi?
3. Apakah Kerja Tim memiliki pengaruh terhadap Karakter Loyalitas Pada Organisasi di Kantor Imigrasi kelas I Non TPI Bekasi?
4. Apakah Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Karakter Loyalitas Pada Organisasi di Kantor Imigrasi kelas I Non TPI Bekasi?
5. Apakah Keterikatan Kerja memiliki pengaruh terhadap Karakter Loyalitas Pada Organisasi di Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Bekasi?
6. Apakah pengaruh Keterikatan Kerja memediasi Kerja Tim terhadap Karakter Loyalitas Pada Organisasi di Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Bekasi?
7. Apakah pengaruh Keterikatan Kerja memediasi Lingkungan Kerja terhadap Karakter Loyalitas Pada Organisasi di Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Setelah menjabarkan rumusan masalah maka terdapat beberapa tujuan yang digagas dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kerja Tim terhadap Keterikatan Kerja di Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Bekasi
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Keterikatan Kerja di Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Bekasi
3. Untuk mengetahui pengaruh Kerja Tim terhadap Karakter Loyalitas Pada Organisasi di Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Bekasi
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Karakter Loyalitas Pada Organisasi di Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Bekasi
5. Untuk mengetahui pengaruh Keterikatan Kerja memiliki pengaruh

terhadap Karakter Loyalitas Pada Organisasi di Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Bekasi

6. Untuk mengetahui pengaruh langsung Kerja Tim terhadap Karakter Loyalitas Pada Organisasi yang dimediasi oleh Keterikatan Kerja di Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Bekasi
7. Untuk mengetahui pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Karakter Loyalitas Pada Organisasi yang dimediasi oleh Keterikatan Kerja di Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Bekasi

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat untuk Ilmu Pengatahuan

   Hasil penelitian ini didedikasikan agar dapat memberikan kontribusi dalam bidang Manajemen Khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia sehingga dapat dijadikan panduan bagi penelitian yang selanjutnya serta dapat menambah membuka perspektif baru bagi praktisi atau perusahaan, dan menjadi bahan pertimbangan, kontribusi pemikiran dan masukan alternatif dalam memecahkan masalah terkait Kerja Tim, Lingkungan Kerja, Keterikatan Kerja dan Karakter Loyalitas Pada Organisasi. Pada penelitian ini hasilnya juga bisa dipergunakan sebagai bahan perbandingan bagi penelitian berikutnya.
2. Manfaat untuk peneliti

   Manfaat antara lain bagi peneliti adalah mengembangkan pengalaman dan ilmu yang ditekuni bagi peneliti terkait dengan topik yang menjadi fokus dalam penelitian ini. penelitian ini juga diinginkan dapat dipergunakan sebagai sumber informasi dan pengetahuai instansi atau lembaga yang menjadi tempat berlangsungnya penelitian. serta memberikan kesempatan dalam menerapkan teori – teori, terlebih pada teori Sumber Daya Manusia secara langsung dalam praktik lapangan.
3. Manfaat untuk publik dan institusi

   Hasil penelitian memberikan manfaat untuk publik yaitu dapat menjadi bahan refernsi dikemudian hari terkait penelitian, topik dan tema serta tempat dan bagi institusi terlebih tempat penelitian agar Kantor Imigrasi

Bekasi dapat memperbaiki Lingkungan Kerja serta memperkuat Kerja Tim dalam pekerjaan untuk meningkatkan Keterikatan Kerja serta Karakter Loyalitas Pada Organisasi yang ada terlebih apabila dalam penelitian ini hasil berdasarkan dilapangan maka dapat menjadi bahan pertimbangan berupa laporan data sebagai bentuk kevalidan data.